



**MODERN EVREDEN GEÇ MODERN EVREYE
ÇALIŞMA, ZAMAN VE BELİRSİZLİKLERİ:MADEN
İŞÇİLERİ VE PLAZA ÇALIŞANLARI ÜZERİNE
KARŞILAŞTIRMALI BİR ÇALIŞMA**

**2022
YÜKSEK LİSANS TEZİ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**

Nazife ACUN

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Kadir ŞAHİN**

**MODERN EVREDEN GEÇ MODERN EVREYE ÇALIŞMA
ZAMAN VE BELİRSİZLİKLERİ: MADEN İŞÇİLERİ VE PLAZA
ÇALIŞANLARI ÜZERİNE KARŞILAŞTIRMALI BİR ÇALIŞMA**

Nazife ACUN

Dr. Öğr. Üyesi Kadir ŞAHİN

**T.C.
Karabük Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Sosyoloji Anabilim Dalında
Yüksek Lisans Tezi
Olarak Hazırlanmıştır**

KARABÜK

Eylül-2022

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	1
DOĞRULUK BEYANI	4
ÖNSÖZ	5
ÖZ.....	7
ABSTRACT.....	10
ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ.....	13
ARCHIVE RECORD INFORMATION	14
ARAŞTIRMANIN KONUSU	15
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	18
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	19
ARAŞTIRMA PROBLEMİ.....	21
KAPSAM VE SINIRLILIKLAR/KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER	23
1. MODERN KAPİTALİZMİN ERKEN EVRESİNDEN GEÇ EVRESİNE ÇALIŞMA VE YAŞADIĞI DÖNÜŞÜMLER	25
1.1. Merkantil Kapitalizmde Ekonomi ve Çalışma Koşullarına Etkisi.....	25
1.2. Liberal Evrede Ekonomik Dönüşümler ve Çalışma Koşullarına Etkisi. 31	
1.2.1. Fabrikalaşma Sürecinin Çalışma Tarzına ve Koşullarına Etkisi.....	34
2. NEOLİBERALİZM VE NEOLİBERALİZME ÖZGÜ YENİ ÇALIŞMA KOŞULLARI	39
2.1. Neoliberalizmin Ortaya Çıkışı ve Hedeflediği Ekonomik Model	39
2.1.1. Türkiye’de Neoliberalizm	42
2.2. Liberal Evreye Özgü Çalışma Koşulları ve Gündelik Hayata Etkisi.....	44
2.3. Neoliberal Çalışmaya Geçiş.....	47
3. ÇALIŞMA, ZAMAN ve BELİRSİZLİKLERİ	55
3.1. Zaman ve Mekan Üzerine	55
3.2. Çizgisel Zamandan Döngüsel Zamana Değişen Zaman Algısı	59
3.3. Çalışma ve Zaman Üzerine	62
4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLAMASI.....	66

4.1. Demografik Veriler	67
4.2. Esneklik.....	71
4.2.1. Liberal Çalışma Hayatında Esneklik.....	71
4.2.2. Neoliberal Çalışma Hayatında Esneklik.....	75
4.3. Kariyer Planlaması ve Emeklilik.....	80
4.3.1. Liberal Çalışma Hayatında Emeklilik	80
4.3.2. Neoliberal Çalışma Hayatında Emeklilik ve Kariyer Planlaması....	88
4.4. Çalışma Koşulları, Risk ve Belirsizlik.....	95
4.4.1. Liberal İşlerde Risk ve Belirsizlik	95
4.4.2. Neoliberal işlerde Risk ve Belirsizlik	99
SONUÇ	105
KAYNAKÇA.....	108
TABLolar LİSTESİ	111
EKLER	112
ÖZGEÇMİŞ	116

TEZ ONAY SAYFASI

Nazife ACUN tarafından hazırlanan “MODERN EVREDEN GEÇ MODERN EVREYE ÇALIŞMA, ZAMAN VE BELİRSİZLİKLERİ: MADEN İŞÇİLERİ VE PLAZA ÇALIŞANLARI ÜZERİNE KARŞILAŞTIRMALI BİR ÇALIŞMA” başlıklı bu tezin Yüksek Lisans Tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Dr. Öğr. Üyesi Kadir ŞAHİN

Tez Danışmanı, Sosyoloji Anabilim Dalı

Bu çalışma, jürimiz tarafından Oy Birliği ile Sosyoloji Anabilim Dalında buraya yazınızda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. 27/09/2022

Ünvanı, Adı SOYADI (Kurumu)

İmzası

Başkan : Doç. Dr. İbrahim YENEN (KÜ)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Kadir ŞAHİN (KBÜ)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Cihan AKKAYA (KBÜ)

KBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu, bu tez ile, Yüksek Lisans Tezi derecesini onamıştır.

Doç. Dr. Müslüm KUZU

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı herhangi bir yola tevessül etmeden yazdığımı, araştırmamı yaparken hangi tür alıntılarım intihal kusuru sayılacağını bildiğimi, intihal kusuru sayılabilecek herhangi bir bölüme araştırmamda yer vermediğimi, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserlere metin içerisinde uygun şekilde atıf yapıldığını beyan ederim.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak ahlaki ve hukuki tüm sonuçlara katlanmayı kabul ederim.

Adı Soyadı: Nazife ACUN

İmza: :

ÖNSÖZ

Bu çalışma ‘zaman’ kavramının göreceli olmasından hareketle, bu durumu anlamlandırma isteğiyle ortaya çıkmıştır. Fakat zamanın göreceliliğini neoliberal koşullara özgü çalışma zamanı ve onun içindeki belirsizlikler üzerinden tartışabilmek bu araştırmanın temeldeki harekete geçirici etkenidir. Adam Smith’in “iş nasılsa hayat öyledir” vurgusundan da yola çıkılarak, insanların zaman algılarının ve zamanı koordine edici etkisi olan çalışma biçimlerinin onların gündelik hayatlarına etkisi üzerine yoğunlaşabilmek bu çalışmanın merkezi amacıdır. Çünkü insanların çalışma tarzları onların hayatı ve zamanı algılama şekillerini de doğrudan etkilemektedir.

Premodern (geleneksel) dönemden günümüze kadar uzanan süre içerisinde çalışma bir takım değişimlere uğramıştır. Bu yöndeki değişimler her dönemin gündelik hayat koşullarına da etki edecek şekillerde gerçekleşmektedir. Ancak çalışma şartları ve gündelik yaşam pratikleri bireylerin ‘zaman algıları’ üzerinde de belirleyiciliği olan bir konuma sahiptir. Nitekim bu çalışma koşullarını araştırmanın da kurgusu açısından üç temel dönemde incelemek mümkündür. Bu dönemlerden ilki premodern (geleneksel) evreye özgü bir takım nitelikleri de bünyesinde barındıran ‘merkantil çalışma’ koşullarıdır. Örneğin merkantil evreye özgü atölyelerde çalışma daha çok ev içi ekonomiler etkisinde örgütlenmekteydi. İkinci aşama ise modern kapitalizmin liberal aşamasıyla sanayileşmenin fabrikaların evrilmesiyle ortaya çıkan ‘liberal çalışma’ evresidir. Bu evrede emek ‘ücretli işçiye’ dönüşerek, fabrika çalışanına evrilmiş durumdaydı. Son aşama ise geç modern evreyle hayatımıza giren ‘neoliberal çalışma’ koşullarıdır. Neoliberal çalışma koşullarında klasik fabrika usulü çalışma koşulları sona ermiştir. Bu noktada asıl olan esnek çalışma ve dahası esnekliğe özgü kariyer odaklı iş anlayışıdır. Bu sebeple ki modernitenin erken evresinden geç evresine değişen çalışma şartları insanların zaman algılarında bazı dönüşümlerin yaşanmasına sebep olmuştur. Çünkü katı çalışmaya özgü koşullar esnekliğe özgü şartlara yerini bıraktıkça, emekçinin zaman algısı da yerini giderek esnekliğe özgü belirsizliklere bırakmıştır.

Bu çalışma da özede bu yöndeki ayrışmayı açık etmenin çabasındadır. Dolayısıyla bu yönde farklılaşmaları detaylandırabilmek için de hala modern kapitalizmin erken evresini temsil eden bir iş koşulu (maden çalışanları) ile geç modern evreye özgü neoliberal çalışmayı temsil eden (plaza çalışanları) daha farklı bir iş kolunu çalışma, zaman ve belirsizlikleri özelinde karşılaştırmanın çabasında olmuştur. İş kapsamında da karşılaştırmaya konu erken modernist ve katı çalışma koşullarını temsil eden ilk grup Zonguldak'taki maden çalışanları olurken, ikinci grup ise geç modern evreye özgü neoliberal çalışma koşullarını temsil eden İstanbul'daki plaza çalışanları olmaktadır. Nitekim çalışmanın temelinde maden işçileri ve plaza çalışanları nezdinde yaptığı karşılaştırma da odağını bu kurgu üzerine belirlemektedir. Çünkü Zonguldak'taki görüşülen maden işçileri hala erken modern koşullara özgü dinamiklerle ve katı modernist tarzla çalışırken, neoliberal evreye özgü işçileri temsil eden plaza çalışanları ise bu gerçekliğin tam aksi yönde; yani esnekliğe özgü belirsizliklerin izindeki çalışmalardır. Hatta onların bu yöndeki çalışma dinamiklerinin karşılığı tam anlamıyla 'kariyer' kavramıyla ve onun çıktılarıyla ilgili olmaktadır. Nitekim bu yönlü bir karşılaştırma da bizleri çalışma, zaman ve belirsizlikleri üzerine saptamalar yapabilmemizin de olanaklarını sunabilmiştir.

Çalışmanın planlanmasında, yürütülmesinde ilgi ve desteğini esirgemeyen, lisans ve yüksek lisans eğitim sürecimde yanımda olan; engin bilgi, tecrübe ve desteklerini esirgemeyen, yolumu aydınlatan, beni yönlendiren değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Kadir Şahin'e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca beni her zaman yüreklendiren, desteğini esirgemeyen, motive eden, hep yanımda olan sevgili eşim Rojhat Acun'a; bu süreçte aramızdaki mesafelere rağmen hep yanımda olan sevgili arkadaşlarım Tuğçe'ye ve Aysun'a sonsuz sevgilerimle teşekkür ediyorum. Son olarak tabi ki Sevgili annem, babam, ablam ve kardeşim Ramazan'a. Tüm okul hayatım boyunca yaşadığım streslerde, kaygılarda hep yanımda olmalarına, bana verdikleri maddi-manevi desteklere, bitmeyen inançlarına ve her koşulda benimle olmalarına büyük bir minnetle teşekkür ediyorum ve iyi ki varsınız diyorum.

ÖZ

Modernitenin ortaya çıkardığı değişen çalışma koşullarının niteliği hayatın bütün dinamiklerini derinden etkileyen çıktılar ortaya koymaya devam etmektedir. Tarihsel süreç içerisinde çalışma bir takım değişimler ve dönüşümler yaşamıştır. Bu değişim ve dönüşümler erken modern evredeki merkantil çalışma koşullarından modern evredeki liberal çalışma koşullarına, modern evredeki liberal çalışma koşullarından da geç modern evredeki neoliberal çalışma koşullarına doğru önemli değişimler yaşamıştır.

Premodern evrede bireylerin geleneksel çalışma koşulları, zamanı da geleneksellikler çerçevesinde kodlamalarına sebep olmaktaydı. Geleneksel hayatın rutinleri çerçevesinde zaman da oldukça katı şekillerde kodlanılabilir hale gelmekteydi. Çünkü gelenek bireylere rutinler vermektedir. Bu rutinler sayesinde zaman da kalıcılıklar etrafında kodlanabilir bir hal almaktaydı. Premodern dönemde bireyler bu nedenle ki zamanı tekrar eden doğa olaylarına özgü [ay ve güneşin doğuş ve batışları, birbirini izleyen mevsimler gibi] zaman algısıyla kodlamaktaydılar. Ortaya konulan bu zaman yerel şekilde işlemekteydi. Yerel zaman algısı, bireylerin tüm gündelik hayatlarının ve buna bağlı olarak çalışma biçimlerinin de yerel ve gelenekselliğe özgü şekillerde kodlanmasına neden olmaktaydı.

‘Premodern’ evreden ‘modern’ evreye değişen iş koşulları, bireylerin zaman algılarını ve buna bağlı olarak zamanın kodlanma biçimlerinin de değişip dönüşmesine neden olmuştur. Premodern evrede geleneksel iş, zamanın geleneksel biçimlerde kodlanmasını ortaya koyarken, modern evrede gelişen iş koşullarında (önce merkantil evreye özgü çalışmada, sonrasında da liberal evreye özgü çalışmada) zaman kendine özgü dinamiklerde şekillenmiş ve kodlanmıştır. Sanayi devrimiyle birlikte öncelikle yaşanan atölyeleşme ve ev içi üretimin koşullarını yerini zamanla fabrikalara ve onun ürünü olan katı Fordist sisteme bırakmıştır. Üretimin bu evredeki katı mekanik doğası ve bant usulü çalışma koşulları zamanı da bu çalışma biçimine entegre bir şekilde kurgulamaya neden olmuştur. Bu dönemde belli zaman dilimi içerisinde belli işlerin yapılıyor olması zamanın da modern bir biçimde kesitlere ayrılması ihtiyacını

doğurmaktaydı. Bununla beraber ‘çalışma saati’, ‘yemek saati’ ve ‘boş zaman’ gibi kavramlar hayata dair net bölünmeler yaşamakta ve buna özgü gündelik hayat ritimleri üretmekteydi. Bu çalışma koşulları sonucunda günler de geçişsizlikleri olan periyotlara bölünmekte ve saat/zaman kavramının da bu yönde anlamlar ve içerikler kazanmasına neden olmaktadır. Bu durum premodern koşullara özgü, doğa olayları üzerinden açıklanan zaman kavramına olan ihtiyacın azalması sonucunu ortaya koymuştur. Bu evrede zamanın ‘modern mekanik saat’ ve ‘modern takvimler’ biçiminde kurgulanması, yerel zamanı ortadan kaldırmakta ve zamanın mekandan bağımsız bir hale gelmesi sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Geç modern evreye gelindiğindeyse işin özellikle küreselleşmesi (ya da neoliberalleşmesi) ve buna özgü dinamikler edinmesi zaman kavramının da tamamen küresel ölçeklerle ortaya konulması sonucunu doğurmaktadır. Fakat bu evredeki kariyer odaklı çalışma ve yaşam radikal bireyselliklerin de yaşanma nedeni olmuştur. Küresel (neoliberal) çalışma koşullarında radikal bireysellikler ön plana çıkmakta ve buna bağlı olarak küresel ölçekli zamanın da bu türden bireyselliklere ve dahası bireysel hedeflere özgü şekillerde kodlanmasına neden olmaktadır. Gelinen noktada çalışma hayatına bakıldığında yeni tarz neoliberal işlerde (dolayısıyla plaza tarzı işlerde) daha çok kariyer odaklı, rekabete dayalı, kısa vadeli ve dahası esneklikler çerçevesinde emek sarf eden bireyler ortaya çıkmaktadır. Ancak erken modern tarz işleri temsil eden liberal işlerde (dolayısıyla maden işçilerinde) bağlılık ve güvenle şekillenen kalıcılıklar etrafında kurulan uzun vadeli çalışanlar görülmektedir. Nitekim çalışma hayatı bireylerin gündelik hayatını ve dahası onların hayatı algılama koşullarına önemli oranda etki etmektedir. Bu noktada liberal işleri temsil etmek için maden işçileri seçilmekte ve neoliberal işler dediğimizde en iyi örnekler olarak plaza çalışanlarının verilebileceği düşünülerek liberal-neoliberal çalışma hayatının karşılaştırması yapılmıştır.

Maden işçilerinin çalışma koşullarının liberal çalışma koşullarına uygun olduğu görülmektedir. Bu nedenle çalışmanın kapsamında liberal işleri temsilen seçilen maden işçilerinin yoğun olması sebebiyle Zonguldak’ın araştırma sahası olarak seçilmesi uygun olarak görülmüştür. Çalışmanın neoliberal koşullara özgü tarafını temsil eden plaza çalışanlarının ve küresel ölçekli şirketlerin İstanbul’da yoğun olması sebebiyle araştırmanın sahası olarak İstanbul belirlenmiştir. Çünkü İstanbul Türkiye’deki

neoliberal/küresel şirketlerin merkezi konumundadır. Bu sebeple Zonguldak ve İstanbul'daki saha görüşmelerinde elde edilen veriler kayıt altına alınarak araştırmanın doğasına özgü olarak ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Liberal Çalışma, Neoliberal Çalışma, Esneklik, Zaman.

ABSTRACT

The nature of the changing working conditions brought about by modernity continues to reveal outputs that deeply affect all the dynamics of life. In the historical process, the work has experienced some changes and transformations. These changes and transformations have experienced significant changes from the mercantile working conditions in the early modern phase to the liberal working conditions in the modern phase, from the liberal working conditions in the modern phase to the neoliberal working conditions in the late modern phase.

In the premodern era, traditional working conditions of individuals caused them to code time within the framework of traditions. Within the framework of the routines of traditional life, time was also becoming very rigidly coded. Because tradition gives routines to individuals. Thanks to these routines, time was also becoming codable around permanence. For this reason, individuals in the premodern period were coding time with the perception of time specific to recurring natural events (such as the rising and setting of the moon and the sun, the successive seasons). This time revealed worked locally. The perception of local time caused the coding of all daily lives of individuals and, accordingly, their working styles in local and traditional ways.

Changing work conditions from the 'premodern' phase to the 'modern' phase caused the individuals' perceptions of time and accordingly the ways of coding time to change and transform. While traditional work in the premodern stage revealed the coding of time in traditional ways, time was shaped and coded in its own dynamics in the developing business conditions in the modern stage (first in the work specific to the mercantile stage, and then in the work specific to the liberal stage). With the industrial revolution, the conditions of the workshop and domestic production, which were experienced primarily, were replaced by the factories and the strict Fordist system, which was its product, over time. The strict mechanical nature of the production at this stage and the time of the band-style working conditions have also led to an integrated way of constructing this working style. In this period, the fact that certain works were carried out within a certain time period led to the need to divide the time into sections

in a modern way. However, concepts such as 'working time', 'meal time' and 'leisure time' had clear divisions in life and produced specific daily life rhythms. As a result of these working conditions, the days were also divided into periods with intransitiveness, causing the concept of time/time to gain meanings and contents in this direction. This situation has resulted in a decrease in the need for the concept of time, which is specific to premodern conditions and explained through natural events. At this stage, the construction of time in the form of 'modern mechanical clocks' and 'modern calendars' eliminates local time and results in time becoming independent of space.

When it comes to the late modern stage, the globalization (or neoliberalization) of work and its specific dynamics result in the introduction of the concept of time on a completely global scale. However, career-oriented work and life in this phase have also been the cause of radical individualism. Radical individuality comes to the fore in global (neoliberal) working conditions, and accordingly, it causes global-scale time to be coded in ways specific to such individualities and, moreover, individual goals. When we look at the working life at this point, individuals who work more career-oriented, competitive, short-term and more flexible in new-style neoliberal jobs (hence plaza-style jobs) emerge. But liberal jobs that represent early modern-style jobs (hence the miners) show long-term workers built around persistence shaped by commitment and trust. As a matter of fact, working life has a significant impact on the daily life of individuals and, moreover, on their perception of life. At this point, miners are chosen to represent liberal jobs, and when we say neoliberal jobs, a comparison of liberal-neoliberal working life is made, considering that plaza workers can be given as the best examples.

It is seen that the working conditions of the miners are suitable for liberal working conditions. For this reason, it was deemed appropriate to choose Zonguldak as the research area due to the high concentration of miners selected to represent liberal works within the scope of the study. Istanbul has been determined as the field of the research, since the plaza employees and global-scale companies, which represent the specific side of the study to neoliberal conditions, are concentrated in Istanbul. Because Istanbul is the center of neoliberal/global companies in Turkey. For this reason, the data obtained from the field interviews in Zonguldak and Istanbul were recorded and revealed specific to the nature of the research.

Keywords: liberal work, neoliberal work, flexibility, time.

ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

Tezin Adı	Modern Evreden Geç Modern Evreye Çalışma, Zaman ve Belirsizlikleri: Maden İşçileri ve Plaza Çalışanları Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma
Tezin Yazarı	Nazife ACUN
Tezin Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi Kadir ŞAHİN
Tezin Derecesi	Yüksek Lisans
Tezin Tarihi	Eylül 2022
Tezin Alanı	Sosyoloji
Tezin Yeri	KBÜ/LEE
Tezin Sayfa Sayısı	116
Anahtar Kelimeler	Liberal Çalışma, Neoliberal Çalışma, Esneklik, Zaman

ARCHIVE RECORD INFORMATION

Name of the Thesis	Working from the Modern Phase to the Late Modern Phase, Time and Its Uncertainties: A Comparative Study on Mine Workers and Plaza Workers
Author of the Thesis	Nazife ACUN
Advisor of the Thesis	Kadir ŞAHİN
Status of the Thesis	Degree/ Master
Date of the Thesis	Sebtember 2022
Field of the Thesis	Sociology
Place of the Thesis	KBU/LEE
Total Page Number	116
Keywords	liberal work, neoliberal work, flexibility, time

ARAŞTIRMANIN KONUSU

1970'lerin sonuyla birlikte dünya genelinde başlayan ekonomik dönüşümün anlamı, liberal ekonomik politikalardan vazgeçilmesi olmaktaydı (Bauman, 2000, s.188). Artık dünya küresel kapitalizmin taşıyıcısı olan neoliberal ekonomik politikalara yönelmekteydi. Yaşanan bu dönüşümün kapitalist evredeki beklenen en büyük karşılıklarından birisi çalışma hayatının da büyük değişimlere uğrayacak olmasıydı. İşin niteliğinde yaşanan bu yöndeki büyük değişim, neoliberal dünyanın tamamına yayılan ölçekteydi. Ayrıca işin niteliksel farklılaşması, bütün bir gündelik hayatın da farklılaşmasının nedeni olmaktaydı. Çalışma hayatındaki dönüşümlerin bütün bir hayatı etkileyişi, Smith'in "iş nasılsa hayat öyledir" (2008) vurgusunun bir çıktısı niteliğindedir. Nitekim liberal evredeki çalışma koşullarının neoliberal evreye özgü şekillerdeki farklılaşması, gündelik hayatın yönlendiricisi olan bütün pratikleri de doğrudan etkileyen olarak yansımış durumdadır. Çalışma hayatının değişen bu yönleri gündelik hayata dair olduğu kadar bireylerin zaman-mekan algısını da derinden etkilemiştir. Modernitenin erken evresi zaman ve mekanın mekanikleşen ölçeğine rağmen birbirinden bağımsız olmadığı bir süreci ortaya koymaktadır. (Giddens, 2012). Bu evrede zaman mekana bağlı olarak yaşanmaktayken, kapitalizmin sonraki aşaması bu yöndeki ilişkinin koptuğu bir boyut kazanmıştır (Giddens, 2014). Nitekim kapitalizmin sonraki aşamasında (neoliberal evrede) Sennett'in tabiriyle artık "zamanın oku kırıldı... sürekli olarak yeniden tasarlanan, rutine düşman olan ve kısa vadeye odaklı bir politik ekonomide hedefine varamaz oldu bu ok. İnsanlar uzun süreli insani ilişkilerin ve kalıcı hedeflerin yokluğunu hissediyor" (Sennett, 2020, s.112).

Sennett'in de ortaya koyduğu üzere "zamanın okunun kırılmasıyla" birlikte, artık onun erken modern koşullara özgü katı ve çizgisel doğası kaybedilmiş ve dahası belirsizliklere açık bir şekilde kısa epizotlara bölünmüş durumdadır. Özellikle de dijital teknolojinin gelişiminin desteğiyle de bu boyut artık geç modern evreye özgü bireylerin mekandan bağımsız şekillerde çalışabilmesini mümkün kılmaktadır. Bunu örneklendirecek olursak; evde bilgisayar başında, dünyanın bir ucundan diğer ucuna iş yapılabilir olması artık çok çok sıradan bir hale gelmiştir. Castells bu yöndeki düşüncelerinin toplumsal karşılığının "ağ toplumu" gerçekliğini var ettiğini iddia etmektedir (Castells, 2008). Çalışma hayatının bu yöndeki içeriği mekandan bağımsız hale geldikçe, esnek bir çalışma hayatı ile de sıklıkla karşılaşılır olmuştur. Bu esnek

çalışma “kariyer odaklı” bir çalışma hayatını ortaya çıkarmıştır. Ancak esnekliğe içkin belirsizlik, çalışma koşullarına dair uzun erimli stratejileri de dışlayan niteliktedir. Dolayısıyla da liberal kapitalizme özgü çalışma hayatındaki rutin, bağlılık, sadakat, işbirliği, güven ve çalışmanın uzun erimli stratejilere sahip olan koşulları neoliberal çalışma hayatında giderek karşılığı olmayan nitelikler edinmektedir.

Tarih boyunca toplumlar tarafından zamanı koordine edebilmek için kullanılan birçok takvim olmuştur. ‘Mısır takvimi’, ‘Maya takvimi’, ‘Sümer takvimi’, ‘Çin takvimi’, ‘Roma takvimi’ gibi birçok takvim kullanılmıştır. Kullanılan bu takvimlerin ortak olan en temeldeki özelliği yerel zamanı koordine etmenin çabasında olmalarıydı. Ama modernitenin merkezi takvim algısı öncelikle yerel zaman algısını boşa çıkarmış durumdaydı. Bu yöndeki dönüşüm öncelikle zamanı ve mekanı onun mekanikleşen doğasına özgü şekilde ulusal boyutlara taşımıştır. Ancak kapitalizmin küresel boyutu, modernitenin başındaki bu etkiyi tamamen boşa çıkaracak türden etkiler üretmiştir. Çünkü ekonomik iktidarın mekansız bir boyut edinebilmesi o yerel koşullardan azade bir hale getirmiştir. Bu durumda zamanı ve mekanı birbirinden ayıran yeni bir formu ortaya çıkarmıştır. Küresel zaman, küresel bir çalışma hayatı üretmiş ve yerel bütün bileşenleri oldukça etkisiz faktörler haline getirmiştir. “Zaman ve mekânın yeniden organizasyonu ve yerinden çıkarıcı mekanizmalar modernitenin önceki yerleşik kurumsal özelliklerini radikalleştirir ve küreselleştirir; bu özellikler de ayrıca gündelik toplumsal hayatın içeriğini ve doğasını kökten dönüştürür” (Giddens, 2014; s.13). Modernitenin başında henüz çizgisel olarak akan zaman gelinen noktada onun okunun kırılmasıyla birlikte döngüsel etkiler edinmiştir (Sennett, 2020). Çizgiselliğini yitiren zaman döngüsellikler edindikçe geçmiş ve gelecek arasındaki sıkı bağlantı kopmuş ve insanlar zamana dair algılarında bitmeyen belirsizliklerle baş başa kalmışlardır (Şahin, 2020). Zaman ve mekânın yapı söküme uğraması durumu en temelde çalışma koşullarıyla yakın bir ilişki içindedir (Şahin, 2019). Dahası bu nokta geç modern hayatın da en temeldeki belirleyici faktörü niteliğindedir. Dolayısıyla bu araştırma bu yöndeki vurguları merkeze koyarak ‘plaza çalışanları’ ve ‘maden işçileri’ özelinde çalışma, zaman ve belirsizliklerini tartışmanın çabasında olacaktır.

Geçmişten günümüze çalışmanın ortaya konulma biçimi değişip dönüştükçe bireylerin hayatlarında, çalışma biçimlerinde ve bununda bir sonucu olarak zamanı anlamlandırma biçimlerinde önemli değişim yaşanmaktadır. Bu türden değişimler neticesinde bireylerin içerisinde bulunduğu iş koşulları onların kariyer planlamalarına,

gündelik hayatlarına ve işe karşı olan bağlılıklarına çeşitli düzeylerde etki etmektedir. Araştırmanın başlığında geçen “modern evreden geç modern evreye çalışma” vurgusu da aslında modern evreye özgü olarak gelişen liberal kapitalizmin geç modern evredeki neoliberal (küresel) kapitalizme özgü dönüşümlere odaklanıldığı içindir. Çünkü bu yöndeki hedefle birlikte çalışmanın niteliğindeki değişmelerle bireylerin kendi hayatlarını kurma biçimleri, gündelik hayat pratikleri ve dahası zamanı anlamlandırma şekillerindeki değişim ve dönüşümlerin ortaya konulması hedeflenmiştir. Liberal kapitalizmin çalışma koşullarında uzun süreli işin doğası bireylerin işe bağlılıklarını güçlendiren bir etken olmaktaydı. Ömür boyu iş anlayışının olması bireylerin gündelik hayatlarına dair kalıcı roller ve buna dair örüntüler elde edebilme nedeni olmaktaydı. Bu çalışma koşullarında emeklilik aynı işin sınırlarında kalınarak varılması gereken yegane hedefti ve bu hedef için süreklilik arz eden rutinler ortaya konulmaktaydı. Bu durum liberal evredeki çizgisel zamanın nedeni olmaktaydı. Bireylerin aynı işte emekli olmayı hedeflemeleri çizgisel bir süreç, hedefe giden yolda rutinlerinin olması ise hayata dair kalıcılık var eden önemli bir strateji olmaktadır. Ancak bu durum neoliberal kapitalizmde ortaya çıkan radikal (refleksif) bireyselleşmeler neticesinde değişmiş ve dönüşmüş durumdadır. En nihayetinde neoliberal kapitalizmde bütün bir yaşamı içine çeken istikrarlı bir iş anlayışı olmayışı kalıcılara özgü güven ve istikrar aygıtı koşulları iptal etmektedir. Artık asıl olan kişisel kariyerdir. Bu çalışma koşullarında liberal evredeki kalıcı ilişkiler yerini bir bir geçici ilişkilere bırakmakta ve bu nedenle ki belirsizlikleri bir gündelik hayat tarzına dönüştürmektedir.

Tüm bu anlatılanlar çerçevesinde bu araştırmada liberal kapitalizmin çalışma koşullarına özgü olarak maden işçileri ve neoliberal kapitalizmin çalışma koşullarına özgü olarak da küresel şirketlerde çalışan plaza çalışanları belirlenmiştir. Bu iki iş grubunun karşılaştırılmasının altına yatan temel sebep aslında çalışmanın niteliğindeki farklılıkların bireylerin hayatlarını, zamansallıklarını ve gündelik yaşam pratiklerini anlamlandırma biçimlerininin ne gibi değişim ve dönüşümler yaşadıklarını ortaya koymaktır.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Araştırma kapsamında ortaya konulan temeldeki amaç, artık ‘zamanın okunun kırıldığı’ gerçekliğiyle yakından alakalıdır. Bu çalışmanın amacı da bu yöndeki gerçekliğin bireylerin hayatına yansımalarını açık edebilmektir. Ancak bütün bu yöndeki etkilerin merkezi noktadaki tetikleyici unsuru olarak iş/çalışma koşulları dikkate alınmaktadır. Nitekim liberal ve neoliberal koşullara özgü işlerde çalışan insanların çalışma alanları, kariyer hedefleri, tecrübeleri, çalışma hayatlarındaki riskleri, gelecek kurguları büyük farklılıklar sergileyen türdendir. Bu çalışmanın amacı da bu yöndeki farklılaşmayı çalışma, zaman ve belirsizlikleri bağlamında açık edebilmektir. Bu nedenle de karşılaştırmaya uygun oldukları gerekçesiyle plaza çalışanları ve maden işçileri iki farklı örneklem grubu olarak düşünülmüş ve karşılaştırılmıştır. Yapılan görüşmeler sonucunda modern-kapitalizmin erken evresindeki ilişki sistemlerini temsil eden liberal çalışmalar ile geç evresini temsil eden neoliberal çalışmaların sahip oldukları özellikler açısından gündelik hayatlara, sosyalliklere, zamanı kurgulama biçimlerine olan etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Nitekim başlangıçta belirttiğimiz gibi “iş nasılsa hayat öyledir” saptaması, iki temel boyut halinde düşünülerek farklı dönemler nezdinde sorunsallaştırılmış ve çıktıları da ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Nitekim neoliberal kapitalizmin ortaya çıkışıyla çalışmanın ve çalışmaya dayalı gündelik hayatın yapısının değişmesi, liberal evrenin işleriyle neoliberal evreye özgü işlerin karşılaştırılmasını oldukça değerli bir hale getirmektedir. Bu karşılaştırmayı yapabilmek, farklı iş kollarına dayalı gündelik hayat bileşenlerini anlamlandırabilmek açısından oldukça önemli çıktılar sunacak türdendir. Aynı toplumsal gerçekliğin içerisinde farklı ekonomik özgünlükleri olan iş koşullarının ortaya çıkması da karşılaştırmaya değer ayrıca önemli bir konuya dönüşmektedir. Toplumun bir kesimi küresel nitelikleri öne çıkan koşullarda çalışırken, diğer bir kesiminin de hala modernitenin erken evreyi temsil eden iş koşullarında çalışıyor olması, söz konusu griftliği anlamlandırmayı bir gereklilik haline getirmektedir. Bu çalışmanın vaadi olan önemli noktalardan birisi de bu yöndeki griftliğe dair aydınlatıcı noktalar sunabilecek olmasıdır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırma çalışma hayatının modern zamanlardaki değişen evrelerinin bireylerin gündelik hayat kurgularına ve zaman algılarına etkisini ve bu etkiye sebep olan etmenlerin neler olduğunu anlamaya çalışmaktadır. Bu yolla da çalışmanın değişimi sonrasında yaşanan farklılaşmaların ortaya çıkardığı değişimleri anlamlandırmanın çabasıdır. Liberal evredeki çalışma hayatında sadakat, güven ve uzun vadeli iş anlayışları daha sıkça karşılaşılan türden çıktılarken, küreselleşmeyle birlikte hayatımıza giren neoliberalizm koşullarındaki iş hayatındaysa kalıcı ilişkiler, yükümlülükler ve uzun vadeli iş anlayışı daha zayıf karaktere bürünmüştür. Bu yöndeki kurguyu detaylandırabilmek için araştırma kapsamında liberal ve neoliberal işlerde çalışma hayatına devam eden kişilerle görüşmeler yapılmıştır. Bu noktada liberal işler için maden işçileri, neoliberal işler için ise plaza çalışanları seçilmiştir. Bu çalışma kapsamında liberal evrenin çalışma koşullarını temsil edebilmesi adına erken modern koşullara özgü bir iş kolu seçilmiştir. Bu kapsamdaki en iyi örneklerden birisi de hiç şüphesiz ki maden sektörü olmaktadır. Çünkü madencilik sektörü modern zamanlara özgü ağır sanayinin de hammadde kaynağını var eden en temel sektör niteliğindedir. Bu açıdan modern endüstriyalizmin de tetikleyici temel sektörlerinden birisidir. Dolayısıyla madencilik sektörü erken modern işleri temsil edebilecek en ideal sektörlerden birisi olmaktadır. Nitekim bu kapsamda da temsil edilebilirliği açısından Türkiye'nin madencilik merkezi olan Zonguldak ilindeki, madenciliğin bel kemiği olan kömür sektörü çalışmanın kurgusuna özgü olarak, erken modern işleri temsil edebilecek bir alan olarak tarafımızca bilinçli bir şekilde seçilmiştir. Çünkü madencilik esnekliğe uygun olmayan çalışma doğasıyla hala modern çalışmanın rutini dahilinde sürdürülen bir iş kolu olmaya devam etmektedir. Çalışanların mavi yakalı bir beden işçisi olması da çalışmanın doğasını hala klasik modern koşullara özgü şekilde yapılandırmaktadır. Bu sebeple çalışma sahasının liberal iş koşullarıyla ilintili tarafı bilhassa Zonguldak'ta gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte Türkiye'de neoliberal çalışmanın merkezi olarak, dahası küresel dünyanın başkentlerinden birisi olarak İstanbul görülmektedir. Nitekim Türkiye'de neoliberal çalışmaya özgü koşulları bünyesinde barındıran şehir de doğal olarak İstanbul olmaktadır. İstanbul'da çeşitli küresel şirketlerin bulunması ve buna bağlı olarak neoliberal koşullarda çalışan

bireylerin yoğun olması sebebiyle, araştırmanın neoliberal çalışma ile ilintili tarafı da İstanbul'da gerçekleştirilmiştir. Ayrıca çalışma da bu iki farklı şehirde madenciler ve plaza çalışanları nezdinde gerçekleştirilirken, iki alt alanın karşılaştırılması bağlamında sürdürülmüş ve sonuçlandırılmıştır. Ersoy ve Saban'ın (2017) aktarımıyla Merriam ve Tisdell nitel araştırmayı, bireyin deneyimlerini yorumlama şeklini, dünyalarını nasıl yapılandırdıklarını ve deneyimlerine ne anlamlar yüklediklerini kavramaya çalışan bir araştırma yaklaşımı biçimi olarak tanımlamaktadırlar.

Joseph A. Maxwell (2018) "nitel araştırma için kısa bir tanım şu şekilde olurdu: Çalıştığınız insanların anlayış ve bakış açılarını fark etmenizi, dünyayı kendi bakış açınız yerine onların bakış açısından görmeyi sağlayan, bu bakış açılarının onların fiziksel, sosyal ve kültürel ortamları tarafından nasıl şekillendiğini ve bunların o ortamları nasıl şekillendirdiğini gösteren ve bu olgu ve ilişkileri değiştirmeye ve sürdürmeye ilişkin süreçleri daha iyi anlamaya yardım etmek için yapılan araştırmalardır" (s.6) şeklinde vurgular yapmaktadır.

Araştırma dahilinde görüşmecilerin çalışma tarzları, gündelik hayatları ve buna bağlı olarak da zamanı anlamlandırma biçimleriyle ilgili ayrıntılı veri alabilmek adına çalışma nitel olarak kurgulanmıştır. Çalışmanın yöntemi de nitel paradigma kapsamında "vaka analizi" yöntem olarak seçilmiştir ancak çalışmanın ortaya koyduğu gereklilikleri nedeniyle ortaya koyulan iki farklı alt alan belirlemesi, yukarıda belirtilen gerekçelerle Zonguldak ve İstanbul'un "özel örneklem" olarak seçilmesine neden olmuştur. Çünkü bu iki ilde erişilen 'maden çalışanları' (Zonguldak) ve 'plaza çalışanları' (İstanbul) araştırmanın hedeflerine uygun karşılaştırmaya olanak sunabilecek en ideal türdendi. Çalışma kapsamında sürdürülen saha çalışması çalışanların gündelik hayat detaylandırmalarını öznel temsiller ekseninde irdelenmeyi amaç edinmesi nedeniyle derinlemesine görüşmeler çerçevesinde sürdürülmüş ve bu kapsamda açık uçlu sorular vasıtasıyla veriler toplanmış ve irdelenemeler yapılmaya çalışılmıştır. Ancak sahada karşılaşılan kitlenin demografik özelliklerini kayda geçebilmek adına bir de kapalı uçlu bir soru formu hazırlanmış ve ilgili forma dair sorular da çalışanlara yöneltilmiştir. Örneklem grubuyla yapılan görüşmeler esnasında ses kaydı alınarak ve tüm ses kayıtları deşifre edildikten sonra 'söylem analizi' çerçevesinde irdelenerek araştırma bağlamında ifade edilebilir hale getirilmiştir.

Araştırmanın örneklem grubu özel örnekleme öze olarak oluşturulmuştur. Görüşmecilere sahada kurulan etkileşimler vasıtasıyla elde edilen referans kişiler üzerinden erişilmiştir. Görüşülen kitleye erişim Zonguldak'taki maden sahalarına yapılan ziyaretlerle daha çok gerçekleşmiştir. Ayrıca erişilen kişilerin networkleriyle de diğer kişilere erişilmiştir. Çünkü birbirleriyle aynı gerçeklikleri yaşayan bireylere onların networkları üzerinden ulaşılması daha mümkün olacağından hareketle bu yöndeki ilerleyişte herhangi bir sakınca görülmemiştir. Benzer bir ilerleme tekniği de İstanbul'daki plaza çalışanları üzerinden sürdürülmüştür. Yine erişilen referans kişiler vasıtasıyla elde edilen bağlantılar diğer plaza çalışanlarına erişim adına sıklıkla kullanılmış ve bu şekilde de İstanbul'daki saha çalışması da sonlandırılmıştır. Araştırma dahilinde İstanbul'da 12 plaza çalışanıyla ve Zonguldak'ta ise 14 maden işçisiyle görüşülmüştür. Toplamdaysa 26 katılımcı ile görüşmeler yapılmıştır. Her iki alanı temsil eden sayı ise görüşmelerin kendini tekrar aşamasına erişmeleri nedeniyle alınan sonlandırma kararının neticesinde elde edilmiştir.

ARAŞTIRMA PROBLEMİ

Bu çalışma temelde değişen iş koşullarının bireylerin zaman algıları ve gündelik yaşam pratiklerine ne şekilde etki ettiğini ortaya koymaya çalışmaktadır. Modern evrenin kendi içinde değişen iş koşullarında bireylerin zamana dair anlamlandırma biçimleri çalışmaya özgü dinamiklerle değişip dönüşmektedir. Erken modern evredeki merkantil çalışma koşullarında hala yerel zaman anlayışı hakimdir. Ancak modernleşmenin ilerleyen aşamalarında bu koşul giderek yerini Fordist çalışma koşullarına özgü saat dilimlerine bırakmıştır. Fakat modern kapitalizmin liberal olan bu evresinin ardından küresel ya da neoliberal diyebileceğimiz bir başka evresine geçilmiştir. Bu evre ise yerel nitelikleri olan zaman anlayışını ortadan kaldırmış ve onu küresel bir bağlama kavuşturmuştur. Bu durum küreselleşen dünyadaki bireylerin giderek radikal önelere dönüşmesi sonucunda şekillenen kariyer odaklı iş anlayışı sebebiyle yerini daha çok 'bireysel zaman' anlayışına bırakmıştır. Burada ortaya çıkan yeni çalışma koşullarının uğradığı değişimler bireylerin zamanı anlamlandırma biçimlerine de çeşitli etkilerde bulunmuştur.

Tüm bu anlatılanlara bağlı olarak değişen ve dönüşen çalışma koşullarının bireylerin gündelik hayat pratiklerine ve zamanı anlamlandırma biçimlerine ne gibi etkilerinin olduğu bu araştırmanın temel problemi olarak belirlenmektedir. Bu çalışma dahilinde sorunsallaştırdığımız konularla ilgili olarak farklı çalışma koşullarına sahip bireylerle görüşmeler yapılmıştır. Nitekim bu yöndeki kurgularla da modern çalışmanın erken evresinden geç evresine yaşadığı dönüşümlerin, çalışan örneklemin gündelik hayatlarına ve zamanı kurgulama boyutlarına belirsizlikler nezdinde ne yönde etkilerde bulunduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır.

KAPSAM VE SINIRLILIKLAR/KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER

Bu çalışma ile bireylerin ‘çalışma hayatının’ onların gündelik hayatına, yaşam tarzlarına ve zamanı algılama biçimlerine olan etkileri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Premodern evreden günümüze özellikle de mekanize koşulların gelişmesiyle birlikte değişen iş koşulları toplumların yaşam biçimlerini de derinden etkilemiştir. Bu çalışmanın karşılaştırmalı bir şekilde ilerlemesinin sebebi modern sürecin de artık aşamalı olarak düşünülmesi gerekliliğinden kaynaklıdır. Öyle ki modernleşmenin aşamalı düşünülmesi gereken doğası gelinen noktada iş ve işe dair çalışma koşullarının da aşamalı olarak düşünmeyi zorunlu hale getirmektedir. Bu nedenle de çalışma modernitenin farklı aşamalarını temsil eden iki farklı alandaki iki farklı iş ve işe dair çalışma koşullarının karşılaştırılmasıyla sürdürülmüştür. Bunlardan ilki bir çok küresel şirketi bünyesinde barındıran ve neoliberal iş koşullarına sahip bireylerin çok yoğun olması sebebiyle İstanbul’daki plaza çalışanlarıdır. Diğer ayağı ise modernitenin daha erken aşamasını temsil eden liberal iş koşullarına sahip maden işçileridir.

Araştırmanın karşılaştırmalı bir perspektifle sürdürülmek istenmesi, doğal olarak farklı iki şehirde oluşturulan farklı iki örneklem gruplarıyla görüşmeler yapılmasını zorunlu hale getirmekteydi. Araştırmacının yaşamış olduğu şehrin, iki farklı evrenin de bulunduğu şehirlerinden farklı olması çalışmanın alan aşamasında zorlayıcı önemli bir etken niteliğindedir. Özellikle de yüzyüze ve derinlemesine gerçekleştirilmek istenen saha çalışmasının Covid-19 pandemisinin sonucundaki salgın günlerine denk gelmesi nedeniyle bir hayli güç bir duruma dönüşmüştür. Bu nedenle ki sağlık temelli tedbir koşulları görüşebilmeyi ve görüşmeye dair koşulları oldukça güç bir noktaya taşımaktaydı. Saha çalışması süreci tüm bu gerekçelerle planlandıktan çok daha uzun bir sürece yayılmış olmaktadır. Ayrıca İstanbul ve Zonguldak illerinin birbirine olan uzaklıkları, çalışmanın sahasının yapılırken planlamalara uygun hareket edebilmeyi çok daha zor bir hale getirmekteydi. Bununla birlikte özellikle İstanbul’da neoliberal çalışanlarla yapılan görüşmelerde şehrin oldukça büyük olması ve bunun sonucunda da ulaşımın zor bir meseleye dönüşmesine neden olmaktadır. Çünkü görüşmecilerle onların uygun vakitlerini belirleyerek görüşmenin yapılması da doğal olarak güç bir meseleye dönüşmekteydi. Ayrıca neoliberal evreye özgü işlerde çalışan plaza çalışanlarının esnek iş koşulları ve iş dışı tempolarının da yoğun olması

nedeniyle uygun zaman dilimlerinde bir araya gelebilme hali beklenenden çok daha güç bir mesele olmuştur. Neoliberal çalışanların işlerinde yaşamış oldukları yorgunluk, onların da tabir ettiği gibi İstanbul trafiğinin yoruculuğu, görüşmecilerin bize ayıracakları zaman konusunda da oldukça katı olmalarına sebep olmuştur. Ancak bu türden bütün güçlükler sadece saha çalışmasının daha temkinli, ihtiyatlı ve geniş aralığa yayılmasının kabul edilmesi gibi tavır alışlarla aşılabilmiş güçlükler niteliğindedir.

Araştırmanın Zonguldak'ta yapılan görüşmelerindeyse maden işçilerinin vardiyalı çalışma saatlerinin olması, onlarla görüşme yapılacak ortamı ve koşulları ayarlayabilmeyi de ayrıca güç bir mesele haline getirmekteydi. Maden işçilerinin çalışma tarzının beden gücüne dayanması onların çalışma süreçlerini bir noktaya oldukça yorucu bir noktaya taşımaktaydı. Bu sebeple işten çıktıklarında “evlerine gidip dinlenmeyi tercih etmeleri” oldukça sık karşılaşılan bir cevap olmaktadır. Dolayısıyla maden işçileri de görüşme konusunda hassas davranmış ve onlarla görüşme süreci de kendine özgü bu türden koşullar nedeniyle beklenenden uzun bir zamana yayılmıştır. Ancak bu türden sorunlar da tıpkı İstanbul'da olduğu gibi genişletilen zaman aralıklarıyla aşılabilmiş sorunlardır.

1. MODERN KAPİTALİZMİN ERKEN EVRESİNDEN GEÇ EVRESİNE ÇALIŞMA VE YAŞADIĞI DÖNÜŞÜMLER

Çalışmanın doğası ve etkinliğe dair pratikleri düşünüldüğünde, onun aşamalı bir gerçeklik olarak ele alınması bir zorunluluk niteliğindedir. “Marshall tarafından “bir insanın kendisi ya da başkalarının tüketimi için mal ve hizmet üretmeye yönelik fiziksel, zihinsel ve duygusal emek harcaması” şeklinde tanımlanan çalışma, Gorz tarafından modern bir icat olarak tarif edilmiştir” (Marshall ve Gorz’dan akt. Demir, 2019, s.4). Bu yöndeki bütün vurgular çalışmaya dair genel kıstasların altını çizirken, diğer yandan da onun dinamik doğasına gönderme yapmaktadır. Her dönemin kendi şartlarına göre çalışma tarzlarının da bir takım değişimleri içerisinde barındırdığını bu yönüyle iddia edebilmek mümkün olmaktadır.

1.1. Merkantil Kapitalizmde Ekonomi ve Çalışma Koşullarına Etkisi

Güngör’ün (2006) ifadesine göre “merkantilizm 1500-1800 tarihleri arası dönemde gelişmiştir” (s.3). Modern endüstriyel çalışma tarzlarının ilk biçimi merkantil evreye özgü endüstriyel atölyeleşmelerdir. Bu atölyeleşmeler ise daha çok ev içi atölyeleşmeler şeklindeydi. Ancak merkantilist aşamanın atölyelerin üretimi üzerinden şekillenen ticaretle açıklanabilecek bir arka planı olduğu görülmektedir. Ancak merkantilizmin feodal sistemden kapitalist sisteme geçiş sürecinde ortaya çıktığı bilinmektedir. Dolayısıyla bu evre henüz geleneksel kurumlarla modern kurumların iç içe geçtiği bir dönem niteliğindedir.

Merkantilizmin tetiklediği etkenlerin sonraki zamanlarda liberal kapitalizme giden yolu açtığı da rahatlıkla dile getirilebilir. Nitekim merkantil kapitalizm sadece ticari bir dönüşüm evresi değil, ev içi atölyeleşmelerin de yaşandığı bir evreydi. Sanayileşmenin bu ilk evrelerinde kentlerde fabrika olmadığı ve endüstriyalizme karşı üretimin karşımıza ev içi ekonomiyle çıktığı görülmektedir. Ancak burada Beck’in (2019) de vurguladığı gibi “19.yüzyılda modernleşmenin feodal toplum yapısını parçalayıp sanayi toplumunu yarattığı ...” (s.9) görülmekteydi. Bu nedenle de erken modern evre hala geleneksel evreye özgü bazı özelliklerin hüküm sürdüğü bir evreydi. Ev içi ekonomik çalışmalarda geniş aile yapısı da tam da bu nedenle hala karşımıza çıkmaktaydı. Doğal olarak bu dönemde çalışma hala evin içerisinde olduğu için, çalışan kişiler de evin içinden ve akrabalık bağlarının olduğu kişiler etrafında örgütlenmekteydi. Burada bireylerin çalışma organizasyonu ve ona dair bir aradalıkları

hala geleneksellikler üzerinden şekillenmekteydi. Dolayısıyla bu evre ekonomik koşulların da belirleyicisi hala geleneksel aile ve onun mümkün kıldığı geleneksel ilişkilerdi.

Merkantil evrede çalışma saati, vardiya sistemi gibi kavramların olmadığı insanların aileleri ile birlikte iş yaptığı görülmektedir. Merkantil evrede geniş aile, çalışam organizasyonu ve üretim koşulları açısından piyasanın tüm sorumluluğunu üstlenen roldeydi. Burada eğitimle, sağlıkla, üretimle hayatın her noktasıyla ailenin geleneksel kodlarının ilgilendiği bilinmektedir. Merkantil evrede henüz zanaatkar olan kitlenin de belirgin oranda olduğunu söylemek mümkündür. Ancak toplumun geniş bir kısmı makinenin merkezde olduğu üretim şeklinde çalışan bir kitleye dönüşmüştü. Weber, merkantil evredeki çalışma tarzıyla ilgili olarak işçinin çalıştığı mekana sahip olması ya da bir loncanın yerini kullanarak iş yaptığından, aslında işçinin tamamen kendi işini yönettiğinden bahsedilebilmektedir. Bu haliyle işçi henüz klasik ücretli işçiye evrilmiş değildi.

“Tüketicinin kendi binasında ya da işçinin evinde, tüketiciler için bir ücret karşılığı serbest üretim. Genellikle, hammaddeler müşterilerin, araç gereçler işçilerin, eğer varsa binalar ve tesisler bir gelir kaynağı olarak lordun veya sırayla kullanım hakkına sahip olan örgütlü grupların sahipliğindeydi. Bir diğer olasılık, hem hammaddeler hem de araç gereçlerin işçiye ait olması ve işçinin bu şekilde kendi işini yönetmesiydi; öte yandan binalar ve sabit donanım bir lonca gibi örgütlü bir grup işçiye aitti” (Weber, 2012, s.265).

Özetlemek gerekirse 19. yüzyılın başına kadar -yani entegre üretime geçen fabrikaların ortaya çıkışına kadar- sürdüğü bilinen merkantil çalışma biçiminde bireyler endüstriyel üretime entegre olmuş şekilde aile içi ama piyasa odaklı üretim yapan şekilde büyük dönüşüm yaşamış durumdaydı.

18. yüzyılda yaşanan sanayi devrimiyle büyük değişikliklerin yaşandığı ve merkantil evrenin yerini zamanla entegre tesislere (fabrikalara) bıraktığı liberal kapitalist evreye geçilmiştir. Fabrikalar özelinde şekillenen sanayileşme döneminin çalışma hayatında ve dolayısıyla gündelik hayatta yaratmış olduğu büyük değişimler yaşanmıştır.

“Günlük ve mevsimlik tüketimin ötesinde bir faaliyet, ev ile iş yeri arasında belirgin bir ayrım, toprağa dayalı üretimin dışında sabit ücretli bir mesai, bürokratik rasyonelliği esas almış iş bölümü ve uzmanlaşma, yoğun bir teknoloji kullanımı ve tamamen tüketici piyasasına dönük bir üretim. Bu karakteristik özellikleri sanayi devrimi öncesinde hiçbir üretim sisteminde bir arada gözlemleyemeyiz” (Demir, 2019, s.4-5).

Bu noktada liberal kapitalist koşullara bakıldığında önceki dönemde olan çalışma şekliinden belirgin düzeyde kopuşlar sergileyen farklar görülmektedir. Bunlardan en önemlisi liberal evrede açığa çıkan sosyal devlet anlayışı uygulamalarıdır. Çünkü merkantil evrede aile içi üretim sosyal sorumlulukları da aile özelinde şekillenecek biçimde dizayn etmekteydi. Ancak fabrikalar özelinde ortaya çıkan ücretli çalışma en başta aileden rol çalmış ve ailenin sosyal sorumlulukları zamanla boşa çıkmıştır. Fakat liberal evrede ailenin yerini dolduran en temel kurum sosyal sorumluluklar taşıyan ‘sosyal devlet’ olmuştur. Geleneksel aileden boşalan yeri de sosyal devletin uygulamaları doldurmaya çalışmıştır. Merkantil evrede sosyal devlet anlayışıyla karşılaşılmamaktaydı. Oradaki geniş aile yapısı hayatın her alanında rol almaktaydı. Merkantil evrede çalışma hayatında, sağlıkta, eğitimde tüm hizmetlerde geleneksel olan aile yapısının her görevi üstlendiği görülmektedir. Fakat liberal evreye geldiğimizde karşımıza sosyal devlet anlayışı çıkmaktadır. Bu noktada liberal evredeki sosyal devletin aileden rol çaldığını söylemek mümkündür. Önceki dönemde tüm refahı aile sağlıyorken liberal evrede bu görevi devletin aldığı görülmektedir. Bauman (1999) sosyal devlet anlayışından ‘refah devleti’ olarak bahsetmektedir.

““Refah devleti” kavramı, tüm uyruklarının refahını sağlamanın devletin yükümlülüğü olduğu düşüncesini ifade eder. Kavram, devletin işlettiği ve finanse ettiği kurumlara daha geniş bir kamu refahı düşüncesinin gerektirdiği sorumlulukları yüklemiştir” (Bauman, 1999, s.67).

Dolayısıyla liberal evreye özgü sanayi ekonomisinin işleyebilmesi için sosyal devlet ve onun uygulamalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Sosyal devlet barınmada, eğitimde, sağlıkta yurttaşlarına destek vermektedir. Bu destek bireyler adına en

temeldeki sosyal destek niteliğindedir. Ancak bu noktadaki uygulamalar, devlet/kamu ve piyasa ortaklığını güçlendiren türdendir.

“Geniş ölçekte devlet destekli barınma, kamusal eğitim ve sağlık hizmetleri, zorunlu sosyal güvenlik projeleri olmadan sanayi ekonomisinin işlemesi tamamen olanaksız olur... Refah devletinin şaşırtıcı sırrı, sermaye birikimi üzerindeki tesirinin gayet zararlı olabileceği... ancak yürürlükten kaldırılmasının açıkça yıkıcı olabileceğidir... Kapitalizmin, refah devletiyle, ne onla ne de onusuz yaşayabilmesindedir çelişki” (Bauman, 1999, s.70).

Sosyal devlet bireyler adına ve onların gündelik hayata dair pratikleri açısından pozitif etkiler üreten türdendir. Onun koruyucu, düzenleyici olmasından ötürü ‘big brother’ olarak nitelendirildiği de sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Burada devletin piyasaya olan desteği aslında işçilerin kurallara uyumlu olmalarını da teşvik ederek, toplumsal uzlaşma ve dahası barışı da teşvik etmiştir.

“Refah devletinin inanılmaz azmi onun barış getirici ve barışı koruyucu işleviyle açıklandı: İşçilerin kapitalist patronları tarafından koyulan kurallara itaatini daha iyi muhafaza etti ve bunu sadece zorlayıcı tedbirlerle desteklenen çalışma etiğinin yapabileceğinden çok daha ucuz bir bedel karşılığında yaptı” (Bauman, 1999, s.76).

Sosyal devletin insanlar için eğitim, sağlık ve diğer alanlarda sağlamış olduğu olanakların, devletin ve de piyasanın çıkarına olan bir çalışma koşulunu var ettiği rahatlıkla söylenebilir. Burada devletin verdiği desteklerle aslında emek stoğu (yedek işgücü ordusu) oluşturulduğu da söylenebilmektedir. Bu durum kapitalist endüstriyi destekler niteliktedir. Bir bakıma devlet/kamu fabrikaların aradığı türden çalışmaya uygun yurttaşları hazır etmiş olmaktadır. Bauman yaşanan bu durumun tek bir firma tarafından becerilebilecek türde olmadığını aktarmıştır. Aslında bunu gerçekleştirebilmek için büyük bir güce ihtiyaç vardı ve buna sahip olan kurum da sadece devletti.

“Tüm diğer işlevlerinin yanında refah devleti sürekli olarak "emeğin yeniden metalaştırılması"nda çok önemli bir rol oynadı; iyi nitelikli bir eğitim, yeterli bir sağlık hizmeti, nezih konutlar ve yoksul ailelerin çocukları için sağlıklı beslenme sağlayarak kapitalist endüstriye çalıştırılmaya müsait emekten oluşan düzenli bir stok oluşturdu; bu tek bir firmanın veya şirketler grubunun kendi başına ulaşamayacağı bir sonuçtur” (Bauman, 1999, s.77).

Merkantil evredeki ailenin sorumlulukları liberal evrede devletin sorumlulukları haline gelmektedir. Bu noktada liberal evrede devletin aileden rol çaldığını söylemek mümkündür. Bununla ilgili olarak Beck, “19. yüzyılda sanayi sisteminin zaferi, çekirdek aile biçimlerini şekillendirmişti” (2019, s.161) der. Fukuyama, sanayi devriminin gerçekleşmesiyle toplumsal düzensizliğin yaşandığını ve yaşanan devrimin hayatlarımıza bozucu etkileri olduğunu söylemektedir. Aile yapısının küçülmesi toplumun düzenini bozan durumların kökeni olduğunu söylemek mümkündür.

“Amerika ve İngiltere’de 18. yüzyılın sonları ile 19. yüzyılın başlarında yaşanan toplumsal düzensizliğin kökleri doğrudan, buhar gücü ve makineleşmenin tekstil, demir yolları ve benzeri sektörlerde yeni sanayiler yarattığı sözde ilk Sanayi Devrimi’nin bozucu etkilerinde bulunabilir” (Fukuyama, 2015, s.23).

Fukuyama, geniş ailenin çekirdek aileye dönüşümünün modern bir buluş olduğuna kanaat getirenlerin, günümüzde dahi bu düşünceye sahip olan kitlelerin olduğundan bahsetmektedir. Bu noktada çalışma tarzının değişmesinin aile yapısına olan etkisi açık bir şekilde ortaya konulmaktadır

“19. yüzyılda çekirdek ailenin sanayileşmenin ardından ortaya çıkan modern bir buluş olduğu yönünde yaygın bir kanaat mevcuttu ve bugün de böyle düşünenlerin sayısı hiç de az değildir. Bundan önceki inanış [premodern evrede ki inanış], herkesin kabileler ve sülaleler gibi, çekirdek ailelerin yalnızca küçük alt birimler teşkil ettiği, çok daha geniş akrabalık grupları içerisinde yaşamakta

olduğu yönünde ydi... Sülaleler zaman içerisinde dağıllarak üç veya daha fazla kuşaağın genişletilmiş bir evde birlikte yaşadığı müşterek veya geniş ailelere bölünmüştü; ve sonra Sanayi Devrimi'yle birlikte geniş aileler çekirdek ailelere dönüşmüştü" (Fukuyama, 2015, s.136-137).

Merkantil evrede atölyelerde çalışanlar için el emeği hala önemliydi ve emek ile aletlerin bir aradalığıyla şekillenen bir üretim koşulu söz konusuydu. Işiler fizyolojik güçlerini hala yoğun düzeyde kullanarak aygıtları (makinelere) kullanmakta ve üretimi sağlamaktaydı. Fakat liberal evrede makineleşmeyle birlikte çalışma hayatına mekanik koşulların daha yoğun olduğu aygıtların girdiği görülmektedir. Modern endüstrinin ayırt edici bir özelliği olan makine kullanımında teknik bilginin ne çıktığı görülmektedir. Teknik açıdan kullanılan makinelerle emek tasarrufu da sağlanmaktadır. Bununla birlikte makineleşmeyle üretim performansında belirgin bir düzeyde artış görülmektedir. Weber'in merkantil evredeki aletler ve aygıtların i içeliği ile liberal evredeki makineleşmeye dair aşağıda söyledikleri bu noktayı destekler niteliktedir.

"zel atölyelerde alet, aygıt ve makinelerden oluşan iş donanımları kullanabilirler. Bazı durumlarda bu üretim araçlarından biri ya da diğerini kullanılabılır, ya da hiçbiri kullanılmaz. "Aletler" el emeğinin fizyolojik ve psikolojik koşullarına uyarlanmış tasarımıda iş yardımcılardır. "Aygıt" işçi tarafından yönlendirilen bir şeydir. "Makine" mekanik aygıtlardır. Bu oldukça belirsiz ayrımlar endüstri teknolojisinin gelişmesindeki evreleri belirleme açısından belli bir öneme sahiptir" (Weber, 2018, s.238).

Merkantil evredeki atölyeler aslında bir anlamıyla liberal evrede teknik kapasiteyi arttırmaktadır. Bu durum da bireylerin çalışma şekillerine ve gündelik hayatlarına etki etmektedir. Çünkü merkantil evredeki atlyeleşme beraberinde ailenin birlikte çalışarak birlikte harcadığı ev içi ekonomileri ortaya koymaktadır. Fakat teknik kapasitenin arttığı liberal evrede bireylerin fabrikalarda birbirlerinden bağımsız olarak kazandıkları para beraberinde birbirlerinden bağımsız olarak harcamayı da

getirmektedir. Bu durum aslında bir anlamıyla geniş ailenin parçalanmasına ve çekirdek ailelerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

1.2. Liberal Evrede Ekonomik Dönüşümler ve Çalışma Koşullarına Etkisi

“Modernliğin sonucunda ortaya çıkan yaşam tarzları bizi geleneksel toplumsal düzen türlerinin tamamından eşi görülmedik bir biçimde söküp çıkarmıştır. Modernliğin getirdiği dönüşümler hem yaygınlıkları hem de yoğunlukları açısından önceki dönemlere özgü değişim biçimlerinin çoğundan daha etkilidir” (Giddens, 2012, s.12). Merkantil evrede aile bireyleriyle çalışan kişiler liberal evrede binlerce kişilik fabrikalarda, daha önce hiç sosyalliklerinin olmadığı insanlarla bir araya gelerek çalışmak durumunda kalmıştır. Bu durumun evin içine dönük etkilerinin olduğu da görülmektedir. Çünkü önceki dönemde (merkantil evrede) var olan ev içi ekonomide, birlikte çalışarak birlikte kazanç sağlandığı ve burada aile bireylerinin tamamı emeğini kullanarak üretimde rol almaktaydı. Liberal evrede ise ev içi çalışma organizasyonunun parçası olan kişiler ev içi ekonomiden koparak fabrikalarda çalışmaya başlamıştır. Çalışma koşulları olarak iki evreyi -merkantil evre ve liberal evre- karşılaştırdığımızda bu dönüşümün etkisinin oldukça yoğun olduğu görülmektedir.

Sanayileşmenin ilerleyen aşamalarıyla birlikte entegre tesislerin kurulduğu görülmektedir. Bu tesislerde çalışma tarzı seri üretimi destekleyen, bant usulü üretimdir. Bant usulü üretim denildiğinde akla Fordist üretim gelmektedir. Bu noktada Fordizm, seri üretime geçişin temsilcisi niteliğindedir. Fordist üretim İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra gelişmiş ülkelerde üretim ilişkileriyle üretim sürecini karakterize ederek ortaya çıkan bir üretim organizasyonudur. Fordist sistem işçilerin vasıfsızlaştırıldığı, katı hiyerarşik otoritelerin bulunduğu, hareketli montaj hatlarına sahip olan ve belirli malların üretilmesine dayalı bir kitle üretim sistemi ve toplum biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Fordist sistemde çalışanların işe başlama, işi bitirme saatleri, yemek yeme saatleri, üretimi ne kadar yapmaları gerektiği önceden belirlenmiştir. Fordist sistem bir rutin, bir düzen dahilinde ilerlemektedir. Fordist sistem ile çalışan şirketler seri üretimle birlikte belirli malları üretmekteydiler. Bu

fabrikalar büyüme aşamasında çokuluslu olmalarına rağmen hep yerel olarak işlemeye devam etmişlerdir.

“Fordizm tarzında çalışan endüstrilerin, hiyerarşik olarak yapılanmış organizasyonlarda standartlaşmış mallar ürettiyordu. Aslen ülke çapında organize olmuşlardı fakat boyutları büyüdükçe kapsamda çokuluslu oldular ancak gene de büyük fabrika, ekipman ve yerel iş gücü için tüm ihtiyaçlarının karşılandığı kendi ülkelerinde şirket merkezi bulunuyordu” (Thorns, 2004, s.19).

Liberal evrede fabrikalaşmayla seri üretimi talep eden işverenlerde bir işçinin üretimin tamamına hakim olmasının işin daha yavaş ilerlemesine neden olduğunu düşüncesi hakimdi. Bu noktada seri üretime destek vereceklerini düşündükleri iş bölümü kavramı hayatımıza girmiştir.

“Smith, bütün işleri kendisi yapan bir iğne ustasının bir günde en fazla birkaç yüz iğne üretebildiğini hesaplamıştı. Yeni işbölümüne göre işleyen, iğne üretimini alt süreçlere bölen ve her işçinin bunların tek birini yaptığı iğne fabrikasındaysa bir işçi günde 16 binden fazla iğneyi işlemekten geçirebilirdi. İğne fabrikasının serbest piyasada yapacağı ticaret, iğneye olan talebi artıracak, bu da daha büyük tesislere ve daha ince bir işbölümüne yol açacaktı” (Sennett, 2020, s.37-38).

Fabrikada çalışan bir işçi üretimin tamamına hakim olamamakta, her işçi kendisi için belirlenen görevi yerine getirmektedir. Bu süreçte işçilere verilen görevi yerine getirirken o işin sadece bir kısmında uzmanlaşma yaşamaktadır. Bununla birlikte merkantil evredeki cinsiyet ayrımı olmadan yapılan ev içi işlerin, fabrikalaşmayla birlikte değiştiği görülmektedir. Fabrikalaşmayla birlikte teknik işlere daha çok erkeklerin yöneldiği ve çalışma hayatında kadınların pasifize edildiği görülmektedir.

“İşçiler, tüm ürün üzerinde çalışmak yerine montaj hattında tek bir görev tamamlanıyordu. Bu, işçiler arasında uzmanlaşma ve farklılaşma gerektirerek

kapsamlı iş bölümüne yol açtı. Teknik bilgisi iyi olan işçilerin çoğu erkek olduğundan, iş büyük oranda cinsiyete dayalıydı” (Thorns, 2004, s.19).

Sanayileşmeyle birlikte insanlar geçimini sağlamak için bir fabrikalarda çalışmaya başladıklarında orada kendilerini uzun vadeli bir çalışan olarak görmekteydi. Çalıştıkları mekana, çalışma arkadaşlarına, işverenlerine karşı duydukları güven ve bağlılığın onlar için işin niteliğini uzun vadeli düşündürdüğü söylenebilmektedir.

“Genç bir çırak olarak ilk kez Ford'da işe giren kişi, hayatını aynı yerde çalışarak sona erdireceğinden emin olabilirdi. "Ağır modernite” çağının zaman ufukları uzun vadeliydi. İşçiler için bu ufuklar, ölümsüz olmasa da, hayat süresi kendi işçilerinin hayat süresi beklentilerinin çok ötesine uzanan bir şirkette ömür boyu istihdam edilme umuduyla çizildi... “Uzun vade” zihniyeti, deneyimden doğan ve bu deneyim tarafından yeterince desteklenen bir beklentiyle, emeği satın alan ve onu satan insanların kaderlerinin uzun vadede, pratikte ebediyen, sıkı ve ayrılmaz biçimde birbirinin içine geçmesiyle eşanlamlıydı (Bauman, 2020b, s.36-37).

Fabrika hayatında çalışanlar çalışma koşullarıyla ilgili taleplerini işverenleriyle görüşebilmekteydi. Bu görüşmelerde bir anlamda uzlaşma sağlanmak zorundaydı. Çünkü iki taraf da işverenlerin gelirleri için çalışanlara bağlı olduğunun farkındaydı.

“Ford tipi bir fabrikanın çalışanları, "baş belası" güçlerini kullanabiliyor ve yöneticileri katlanılabilir bir modus vivendi 'yi [hayat tarzı] müzakere etmeye ve uzlaşmaya zorlayabiliyorlardı; çünkü müzakere masasının etrafında toplanan taraflar karşılarında oturan tarafın gidebileceği bir yer olmadığını ve pazarlığı sürdürmek gerektiğini biliyorlardı. Fabrika sahiplerinin ve hissedarların gelirleri işçilerin iyi niyetine bağlı olduğu kadar, işçilerin geçimleri de onların sağladıkları işlere bağlıydı” (Bauman, 2020a, s.53).

Bauman (1999) çalışma etiğinden bahsetmektedir. “Çalışma etiği insanları çalışmaya adanmış bir hayatı tercih etmeye çağırırdı; ama çalışmaya adanmış bir hayat, seçeneksizlik, tercihin erişilemezliği ve tercihin yasaklanması anlamına gelmekteydi” (s.34). Merkantil evrede kendi işini, kendi düzen ve iş disipliniyle yerine getiren insanların sanayileşmeyle fabrikalarda patron himayesine geçen çalışma hayatlarını kontrol etmek kolay olmamıştı. Aşağıda Budd’un bahsettiği nokta da Bauman’ın vurgularını destekler niteliktedir. Budd, modernitenin [yeni sanayi sisteminin] bireylerin özerkliğini yok ettiğini vurgulamaktadır.

“Yeni sanayicilerin, eşi görülmemiş ölçekte insanı yerinden ettiğini ve insanların nerede, nasıl, ne süre çalışacaklarına dair karar verme özerkliğinin ortadan kalktığını anlatmaktadır. Sanayi Devrimi’nden hemen önce çalışanların serbestçe belirledikleri dinlenme periyotları ve çalışma yoğunluklarına sahip olduklarını belirten Budd, fabrika işine geçişle bireylerin fabrika düzenine uymak zorunda kaldıklarını söylemektedir. Bu nedenle “yeni fabrika işyerlerinde işçileri denetlemek ve onları motive etmek, kritik mevzular haline gelmiştir” (Budd’dan akt. Demir, 2019, s.6).

“Modernleşmenin öncülerinin karşılaştığı asıl sorun, yaptıkları işin amacını belirleyerek ve akışını kontrol ederek bu işte anlam bulmaya alışmış insanları, hünerlerini ve çalışma kapasitelerini, şimdi başkaları tarafından tayin ve kontrol edilen ve yerine getirenler için artık hiçbir şey ifade etmeyen görevlerin yürütülmesinde harcamaya zorlama gereksinimiydi” (Bauman, 1999, s.16). Bauman’ın da vurguladığı gibi modernleşmeyle bireylerin çalışma hayatında yaptıkları işin kontrol edilmesi, değerlendirilmesi çalışanlar için alışılmadık bir noktaydı. Çünkü modernleşmeden önce kendi ihtiyaçları doğrultusunda üretmek, kendileri için çalışan bireyler moderniteyle birlikte bir başkasına bağlı olarak çalışmaktaydı.

1.2.1. Fabrikalaşma Sürecinin Çalışma Tarzına ve Koşullarına Etkisi

Makinelerle birlikte çalışmaya başlayan, çalışırken büyük düzeneklerin bir parçası haline gelen işçilerin kendi hayatlarına dair yitirdiği bazı noktalar olmaktadır.

Sanayi hayatının ve makinelerle çalışmanın işçilerin hayatına eklemiş olduğu bir düzen ve rutinle karşılaşılıyordu.

“Rutine bağlılık, Erikson'un belirttiği gibi temel güvenin kaçınılmaz bir parçası niteliğindeki yitirim duygularının bir anlatımı olarak, her zaman müphemdir. Rutin, psikolojik olarak rahatlatıcıdır; ancak, önemli bir açıdan da herkes için rahatlatıcı olabilecek bir şey değildir” (Giddens, 2012, s.88).

Sennett fabrika hayatındaki rutin çalışmadan bahsederken, rutinin belirli bir noktadan sonra işçilere zarar verdiğini söylemektedirler. Bu noktada işçilerin uzun süre aynı işi yaparken düşünme yetilerini köreltiklerini, bu rutinin karakterlerinde olumsuz etkilere sebep olduğunu belirtmektedir. Çalışma hayatındaki rutine kapılan işçiler kendi hayatları üzerindeki kontrolü yitirmeye başlamaktadır. Yapılan işin sürekli tekrar edilmesinin insanları pasifize ettiği görülmektedir. Sennett'in bu noktada insanların zihnen öldüklerini söylediği görülmektedir.

“Rutin, belirli bir noktada zararlı hale gelmeye başlar. Çünkü insanoğlu kendi çabası üzerindeki kontrolünü yitirir; çalışma zamanı üzerindeki kontrolün yitmesi ise insanın zihnen öldüğü anlamına gelir... Dolayısıyla sanayi işçisi, bin dize ezberlemiş olan aktördeki özdenetime ve dinamik ifade gücüne asla sahip değildir... İğne işçisi işbölümü sürecinde “aptal ve cahil” bir yaratığa dönüşür; yaptığı işin tekrara dayalı doğası onu pasifleştirmiştir. Bu nedenlerden dolayı, endüstriyel rutin, insan karakterinin bütün derinliğini yok etme tehlikesini barındırır” (Sennett, 2020, s.39).

Rutin çalışmanın insanları sadece hızlı hareket ettirmeye yönelttiğini, onlara düşünmek için fırsat vermemek ve olası ayaklanmalarda bulunmalarını engellemek gibi bir işlevi olduğunu da söylemek mümkündür. İnsanların düşünme yetileri bir anlamda ellerinden alınarak sadece fabrikaya entegre olup hareket etmeleri, çalışmalarını beklenmekteydi.

“...makinleşmenin ve büyük çaplı düzenlerin kurulmasının bir sonucu işçilerin duyusuzlaştırıcı bir mekanik ve idari rutine maruz kalmaları oldu. Üretimin

bazı erken safhaları işçilere yaptıkları işte kişiliklerini ifade edebilmek için gerçek fırsatlar verdi ve hatta bazıları ustalara zevk veren sanatsal fikirlerin ortaya çıkmasına bile imkân verdi... An Authentic Account of the Riots of Birmingham'ın (1799) meçhul yazarı işçilerin ayaklanmalara katılmasını, öyle istihdam ediliyorlardı ki "onlara düşünmeleri değil hareket etmeleri öğretilmişti" diyerek açıklıyor" (Bauman, 1999, s.18).

Entegre üretim koşullarında (fabrikada) rutin çalışma ile birlikte insanlara gereğinden fazla çalışmanın insanlık için yararlı olduğunu savunduğunu söylenebilmektedir. Bu noktada sistemin çalışanlara geleceğini düşündürterek, gelecek planları yaptırarak çok çalışmaya ikna edici bir yönü olduğu görülmektedir.

"Çok çalışma yüceltici bir deneyim, kamusal yarara dötrnala hizmet ederek varılabilecek tinsel bir gelişim olarak övülüyordu. Eğer insanları çok çalışmaya ikna etmek ve çok çalışmayı onların bir alışkanlığı haline getirmek zahmet ve ıstırap gerektirse de bu, gelecekteki kazançlar ve çok çalışarak elde edilebilecek ahlaki çıkarlar için oldukça az bir bedeldi" (Bauman, 1999, s.29).

Fabrika, işçilerden daha fazlasını istemeye başladığında Bauman (1999)'ın da dediği gibi gayri insani bir noktaya gelindiği görülmektedir. Daha önce Bauman'ın bahsettiği çalışma etiğinde insanların hayatlarını çalışmaya adanmasından bahsedilmekteydi. İlk aşamada çalışma etiğini kabul etmeyen çalışanlarla karşılaşılmaktaydı, onlar hayatlarını tamamen çalışma hayatına adanmak istemeyenlerdi. Fakat zamanla bu durumun değiştiği görülmektedir. Bauman düşkünlerevi örneğiyle fabrika yaşamının kalitesini değerlendirirken aslında çalışma koşullarının nasıl olduğu tahmin edilebilir olmaktadır. Daha önce çalışma etiğini kabul etmeyenlerle edenlerin arasında artık bir fark olmadığı görülmektedir. Bu noktada çalışanların artık hayatını çalışma hayatına adanmak noktasında zorunlu kılındığı söylenebilmektedir.

"Fabrika yaşamının kalitesini değerlendirmekte referans noktası olarak kullanılan düşkünlerevi hayatının müthiş iğrençliği, işverenlerin isyan ya da

emeğin geri çekilmesi korkusu olmadan işçilerin tahammül sınırlarını daha da zorlamalarını sağladı. En sonunda, çalışma etiğinin emirlerini kabul edenlerin kaderleriyle, bunu reddedenlerin, ya da kabul etmeye ve onun buyruklarına göre yaşamaya çalışırken başarısızlığa uğrayanların kaderleri arasında pek bir fark kalmamıştı” (Bauman, 1999, s.26).

Liberal evrede insanları daha çok çalışmaya teşvik etmek amacıyla ‘çalışma’ tüm sorunların çözümü olarak gösterilmektedir. İnsanların hayatta kalabilmek için en temel ihtiyacı olan karnını doyurması konusunda tehditvari konuşarak baskı kurulduğu söylenebilmektedir. “Aç kalmamak hayatta kalmaktır” vurgusu insanların yaşamak için ilk koşul olarak çalışmaya itilme nedeni olmaktadır.

"Çalışmak" ve "insanları işe koşmak" kişisel sorunları ve toplumsal hastalıkları aynı anda ortadan kaldıracığı umulan teşvik/aldatmaca çiftidir. Bunlar modernitenin kapitalist ve komünist versiyonlarını ayıran hattın iki tarafında da yankılanan modern sloganlardı. Kapitalizme karşı Marksist-esinli muhalefetin savaş narası "çalışmayan aç kalır"dı ve gelecekteki sınıfsız toplumun görüntüsü tüm yönleriyle fabrika şekline uygun bir toplumun görüntüsüydü. Modern sanayi toplumunun klasik devrinde, çalışma hem bireysel hayatın hem de toplumsal düzenin ve tüm toplumun hayatta kalma kapasitesinin (‘tüm sistemi etkileyen üretim’) can damarıydı” (Bauman, 1999, s.30).

Firmalar çalışanlarına kendilerini güvende hissedebilmeleri için çalıştıkları yeri ilahi bir yer olarak kabul etmeleri, beden ve ruhlarını adayarak sahip oldukları her şeyden vazgeçip, kendilerini adamalarını talep etmektedir. İşçilerden bunun istenmesi tamamen daha çok üretim yapabilmek amacıyla olmaktadır.

“Firma söz konusu işçiye manastır topluluklarının, mezheplerin ve çalışma cemaatlarının sunduğu güvenlik tipini öneriyor: Karşılığında kendisine gurur duyabileceği bir kimlik, bir aidiyet, bir kişilik ve bir iş verecek firmaya kendisini bedeni ve ruhuyla adayabilmesi için, firma işçiden her şeyden, -başka

türlü aidiyet biçiminden, kişisel çıkarlarından ve hatta yaşamından, kişiliğinden- vazgeçmesini talep ediyor” (Gorz, 2014, s.59).

“Şirket “öncelikle kişiyi ve kendini adamayı satın alıyor” ve onun ardından da “kişinin soyut çalışma kapasitesini” geliştiriyor. Bu kişiyi biçimlendiriyor, şartlandırıyor ve “ufkunu fabrikanın ufkuyla sınırlandırıyor” (Gorz, 2014, s.61). Kendilerini işlerine adayanların gurur duyabilecekleri bir aidiyet, bir kimlik kazanacaklarını söylenmektedir. Makineleşmenin ilerleyen dönemlerinde çalışanlardan talep edilenlerin bu yönde olduğu görülmektedir. Fakat zamanla “Fordizme özgü büyük fabrikaların ve geniş yönetim kadrolarının devasalığı; parçalara, bölümlere ayrılmış ve üretimi denetleyenlerin ve yardımcılarının sayısal çokluğu sayesinde eşgüdümleri sağlanan görevlerin merkezleştirilmiş, hiyerarşikleştirilmiş ve esnek olmayan örgütlenmesi, şirketleri aşırı derecede dayanıksızlaştırmıştı” (Gorz, 2014, s.23). Bununla birlikte fordizmin eski üretkenliğini ve gücünü yitirmeye başladığı söylenebilmektedir.

2. NEOLİBERALİZM VE NEOLİBERALİZME ÖZGÜ YENİ ÇALIŞMA KOŞULLARI

Dünya genelinde “tüm ülkelerde kronikleşen bütçe açıkları, vergi yükleri, enflasyon, ticaret açıkları, cari açıklar, dış borç sorunları ve devletin mali krizi 1970’lere doğru yeni bir kriz tablosu yaratmıştır. Bu kriz tablosu sosyal refah devleti uygulamalarını eleştiren ve klasik liberalizmin temel ilkelerini tekrar gündeme getiren yeni bir yaklaşımın, neoliberalizmin doğmasına olanak sağlamıştır” (Turgut, 2019, s.25). Bunun bir çıktısı olarak çalışmanın niteliğinde de değişimler meydana gelmektedir. Çalışmanın niteliğinin değişmesi beraberinde bireylerin kendi hayatlarını kurgulama, zamanı anlamlandırma gibi durumlarda da değişimlerin yaşanmasına sebep olmaktadır. Neoliberal çalışma koşullarında bireyler artık liberal evrede olduğu gibi ‘hedefi on ikiden vuramamaktadırlar’. Bu durum bireylerin çalışma hayatlarında, zamanı kurgulamalarında ve geleceğe yönelik hedeflerinde sürekli bir risk ve belirsizlik halesiyle karşı karşıya kalmalarına sebep olmaktadır. Bu bölüm de bu tartışmalar doğrultusunda süreci anlamlandırmak ve neoliberal çalışma koşullarının bireylerin hayatına ne gibi etkilerinin olduğunu ortaya koymak açısından gerekli olarak görülmektedir.

2.1. Neoliberalizmin Ortaya Çıkışı ve Hedeflediği Ekonomik Model

Liberalizm, ulusal piyasalar gerektiren, büyük ölçekli ve istikrarlı bir çalışma modeliyken; 1970’lerde meydana gelen iletişim ve ulaşım teknolojilerindeki değişimlerle, üretimin küreselleşmesiyle ve uluslararası ticaretin yön değiştirmesiyle, ulusal piyasalardaki istikrarının bozulduğu ve bunun sonucunda ekonomik düzeninin temelini aşındığı görülmektedir. 1970’lerden sonra ekonominin küreselleşmesi, petrol krizleri, fiyatların yükselişi, emek piyasasındaki değişimler, işsizlik, çalışmanın cinsiyet dağılımındaki kaymalar refah devletinin çözemediği bir dizi sorunla karşılaşmasına neden olmuştur.

“1960’ların sonuna doğru gömülü liberalizm hem uluslararası alanda hem ülke ekonomilerinde çözülmeye başladı. Ciddi bir sermaye birikimi krizinin işaretleri her yerde göze çarpıyordu. İşsizlik ve enflasyon her yerde patlıyor, küresel bir "stagflasyon" evresinin haberini veriyordu. Bu evre neredeyse 1970’lerin sonuna kadar sürdü. Sosyal harcamaların hızla yükselip vergi gelirlerinin baş aşağı düşmesiyle bazı

devletler mali krize girdi (örneğin 1975-76'da Britanya'nın IMF tarafından kurtarılması gerekmişti)” (Harvey, 2015, s.20).

Yaşanmakta olan bu durumların sonucunda artan rekabetle şekil almış piyasalar ve küreselleşmeyle refah devletinin çözüm üretememesi sebebiyle yeni politikalara ve anlayışlara yönelimin arttığı görülmektedir. “Devlet korumacı yönünü giderek köreltirken zaman içinde liberal uygulamalarından da bir bir vazgeçtiği” (Şahin, 2016, s.159) görülmekteydi. Neoliberal uygulamalarla birlikte liberal dönemdeki de sosyal devlet rolünün terk edilmeye başlandığı en dikkati çeken noktalardan birisidir. “Özelleştirmelerle devletin ekonomik alandan çekilmesi, rekabete dayalı uluslar üstü bir pazarı iş gücü piyasasının içine çekti. Rekabet sürekli artarken sosyal haklar ve iş koşullarına dair korumalar sürekli erozyona uğradı” (Peck ve Tickell’den akt. Şahin, 2007, s.28). Devletin liberal dönemde almış olduğu sorumlulukları neoliberal dönemde terk ettiği ve özelleştirmelerin başladığı karşımıza çıkmaktadır.

“1970'lerden beri her yerde politik-ekonomik düşünce ve pratiklerde neoliberalizme güçlü bir yöneliş var. Düzenleyici önlemlerin sınırlandırılması, özelleştirmeler ve devletin pek çok sosyal hizmet alanından çekilmesi, herkes için pek bildik şeyler” (Harvey, 2015, s.10).

Andre Gorz, liberal evrede devletin bireyleri önemseyerek ihtiyaçlarını karşılamak ve sosyal koşullarını iyileştirmek için sorumluluklar aldığını ifade etmektedir. Refah devletinde yurttaşların pozisyon alışları devletin temel sorumluluklarından birisiydi ancak neoliberal evrede bunun tersine çevrildiğini, bireylerin de devlet karşısında yurttaş konumundan tüketiciler konumuna itildiğinden bahsetmektedir. Neoliberalizmin pratikleri olarak Gorz, bu türden dönüşümlere dikkati çekmektedir.

1970'lerde küreselleşmeyle birlikte sermaye göçü görülmeye başlanmıştır. “Aslında, sermayenin göçü yetmişli yılların başında “çokuluslular” olarak adlandırılan şirketlerin ortaya çıkmasıyla, yani, yabancı ülkelerde bu ülkelerin iç piyasalarına ulaşabilmek amacıyla üretim şubeleri açan firmaların çıkmasıyla hazırlanmıştı” (Gorz, 2014, s.25). Dünya genelinde yaşanan küreselleşme beraberinde emeğin de küreselleşmesini getirmektedir. Postendüstriyel toplumundan bahsederken,

enformasyon çağından da bahsedebilmek mümkündür. Enformasyon genel anlamıyla bilginin iletişimle aktarılması anlamına gelmektedir. Enformasyon çağını bilgi çağı olarak da adlandırmamız mümkündür. Enformasyon çağıyla birlikte çalışma biçiminde büyük değişimlerin yaşandığını görmekteyiz. Bu değişimlerde en büyük rol küreselleşmenin yaşanmasıdır.

“Enformasyona dayalı devrim, küreselleşmeyi olanaklı kıldı; buna karşılık, küreselleşme de enformasyon teknolojilerinin ve kullanımlarının hızlı gelişimine olanak tanıdı ve bu gelişimi talep etti... Küreselleşme ve tüm ülkelerin piyasalarında rekabetin yoğunlaşması her isteneni meşrulaştırmaya hizmet ediyor: Reel ücretlerin düşürülmesi, sosyal güvencelerin yok edilmesi, işsizliğin artması, tüm işlerin istikrarsızlaştırılması, çalışma koşullarının kötüleşmesi vb. Tüm bunların kaçınılmaz ve zorunlu olduğu söyleniyor” (Gorz, 2014, s.26-30).

Castells, çalışma hayatındaki küreselliğin arttırdığı rekabet ve değişken piyasaların işgücünü de etkilediğinden, tarih boyunca esnekliğin işin örgütlenme tarzı karşısında savunmasızlığının hiç bu denli yükselmediğinden bahsetmektedir. Çalışma hayatında yaşanan bu durumun her toplumda üst kesim, alt kesim ve orta kesimi etkilendiğini söylemektedir. Bu değişikliğin sebebini enformasyonel çalışmanın bir sebebi olarak ağ toplumlarına dönüşme olarak nitelendirmektedir.

“Artan küresel rekabet işin ve piyasaların değişken geometrisini sürekli yeniden tasarlıyor. İşgücü, hiçbir zaman değer yaratma sürecinde bu kadar merkezi bir konumda olmamıştı. İşçiler de (vasıfları ne olursa olsun), nerede olduğunu ağın kendisinin bile bilmediği esnek bir ağ içinde çalışan zayıf bireyler haline geldiklerinden, işin örgütlenmesi karşısında hiç bu kadar savunmasız olmamışlardı. Dolayısıyla yüzeyde toplumlara bir ikilik hakim olmuştur/olmaktadır; her ülkenin uluslararası işbölümündeki yerine ve siyasî iklimine bağlı olarak istihdam yapısının iki ucunda geniş bir üst kesim, geniş bir alt kesim büyümeyi sürdürmekte, orta kesim ise daralmaktadır. Ancak doğmakta olan bu yeni yapının derinlerinde, enformasyonel çalışmanın tetiklediği daha temel önemde bir süreç vardır: Emeğin çözülmesi ve ağ toplumuna dönüşmesi” (Castells, 2008, s.382).

Çalışmanın günümüzde aldığı yeni biçim elbette birbirine indirgeyemeyeceğimiz esneklik, küreselleşme ve teknolojik gelişmelerle bağlantılı düşünülebilir. Neoliberal ekonomi özelleşmiş tüketim taleplerinin karşılanabilmesi, kamu harcamalarının düşürülmesi, işgücü maliyetlerinin azaltılması için üretim sürecinde değişikliklerin yapıldığı/yeniden organize edildiği bir ekonomi biçimidir. Bununla birlikte neoliberalizm, sermaye hareketinin serbestleştirilmesi, sermayenin önündeki tüm engellerin ortadan kaldırılması, devletin denetleyici rolünden vazgeçmesi, ücretlerin, işgücünün, çalışma sürelerinin esnek hale gelmesi ve üretimde teknoloji kullanımının en üst seviyeye ulaşmasını da içermektedir.

“Neoliberalizm her şeyden önce bir politik-ekonomik pratikler teorisidir. Bu teori, insan refahını artırmanın en iyi yolunun güçlü özel mülkiyet hakları, serbest piyasalar ve serbest ticaretin temel alındığı bir kurumsal çerçeve içinde bireysel girişim beceri ve hürriyetlerini serbest bırakmak olduğunu iddia eder” (Harvey, 2015, s.10).

Ancak bu yöndeki dönüşümü daha iyi anlatabilmek için öncelikle liberal evreye özgü işlerin doğasını ve çalışanların hayatına etkisini anlamamız gerekmektedir. Bu yöndeki vurgulamaların ardından neoliberal işler ve bu türden işlerin gündelik hayatı etkileme biçimi çok daha kolaylıkla ortaya konulabilecektir.

2.1.1. Türkiye’de Neoliberalizm

Türkiye 1946 itibari ile çok partili hayata geçmiştir. Çok partili hayata geçiş ile birlikte devletin ekonomik modeli olarak liberalizm belirlenmektedir. Bu döneme kadar Türkiye’de ticaret dolayısıyla elde edilen sermaye yerini sanayiye dayalı sermayeye bırakmaktadır. Bu sanayileşme sürecinin ilk evreleri ithal ikame sanayiler olarak karşımıza çıkmaktadır.

“1950 yılında Demokrat Parti’nin liberal bir ekonomi politikası anlayışı ile iktidara gelişini izleyen yıllarda serbest dış ticaret rejimine ve başta tarım

olmak üzere ihracata yönelik kimi sektörlerin desteklenmesine dayanan, yabancı sermaye finansmanını hedefleyen ve dış pazarlarla ilişki içindeki bir kalkınma modelinin ilk örnekleri bu yıllarda uygulanmıştır. Ancak dış açılmanın getirdiği döviz krizleri, tarımsal ürün fiyatlarındaki uluslararası kriz ve yüksek kredi faizleri sonucunda 1950'lerin ikinci yarısından itibaren Demokrat Parti iktidarı, iç pazara yönelik ithal ikameci bir modele doğru adımlar atmıştır”(Turgut, 2019, s.34-35).

Bu durum Türkiye ile dünya ekonomisinin bütünleşme sürecini de sağlamaktadır. İthal ikameci sanayi girişimleri sonucunda ülke içerisindeki sermaye dolaşımı da artış göstermekte ve 1960 darbesiyle beraber hız kazanmaktadır. 1970'lerin sonuna doğru gelindiğinde ithal ikame sanayileşme tipiyle ortaya konulan kalkınma modelinin ciddi bir krize girdiği görülmektedir. Bu durum beraberinde yeni bir kalkınma modeli arayışına girilmesini ortaya koymaktadır. Turgut'a (2019) göre “İç pazara yönelik üretim yapan yerli sanayinin hızla gelişmesine ve iç pazarın ve talebin genişletilmesine karşın, sanayi malları ve montaj sanayinin üretimde kullandığı ara malların ve hammaddelerin ithalatının yarattığı döviz sıkıntısı ekonomi yönetimini yeni alternatifler aramaya itmiştir” (s.42). Bu dönemde yaşanan ekonomik ve siyasi krizlerin sonucunda 12 Eylül 1980 darbesi gerçekleştirilmiştir. Darbe sonrasında gelişen süreçte Özal 24 Ocak Kararlarını yürürlüğe sokmaktadır. Bu kararlar neticesinde ülkenin ekonomik modeli olarak neoliberalizm belirlenmektedir. “1970'lerin sonlarından bu yana yaşanan sosyo-iktisadi dönüşümü ve bu dönüşümün sonuçlarını ifade etmek üzere kullanılan en temel kavram neoliberalizmdir. Neoliberalizm genellikle, hem ideolojik bir perspektifi hem de bu perspektifin öne sürdüğü politikaları tanımlamak için kullanılmaktadır” (Başak ve Mutlu,2017, s.50).

24 Ocak Kararları temelde “Serbest piyasa ve özel girişime dayalı ekonomiyi geliştirme ve devletin piyasaya müdahalesini aza indirmek, faiz hadlerinin serbestleşmesi ve enflasyonun denetimi, döviz piyasasının ve fiyatının serbest oluşumu, ithalat ve ihracat rejiminde serbestleşmeyi sağlamak, yabancı sermaye girişlerini arttırmak, ücretler ve sendikalar faaliyetlerine ilişkin yeni düzenlemeler

yapmak” (Kazgan, 1988, s.334) gibi maddeleri içermekteydi. Bu maddeler bir anlamıyla Türkiye’deki neoliberal politikaların yürürlüğe girdiğinin kanıtı niteliğindedir. Aslında resmiyette Türkiye’de neoliberalizm başlangıcı olarak 24 Ocak Kararları görülse de bu süreç 1970’lerden başlamaktadır.

“Neoliberal ekonomi politikaların temel hedefi, yerli ve yabancı sermaye için serbest pazar oluşturma; bu amaçla devletin ekonomi üzerindeki yetkisini azaltma; burjuvazi ile işçi sınıfı arasındaki mücadelede sermayeyi işçi sınıfı karşısında güçlendirmektir. Böylece dünya ölçeği ve şartları içinde Türkiye’de ekonomik bunalımdan çıkmaya dönük devletin ekonomiye müdahalesini azaltan, ekonomiyi piyasa şartları ile özgürleştirmeyi amaçlayan, döviz girdisinin artışı ve sürekliliğini sağlayan, sosyal güvenlik önlemlerini geri planda tutan ve “yüksek ücretli” işçiden “düşük ücretli” işçiye akışı hızlandıran “yeni bir ekonomi model” hedeflenmiştir. Dolayısıyla dünya pazarı içinde yer edinmeyi amaçlanan bu yeni model, ucuz iş gücünü yabancı sermayeye cazip hale getirmeye ve sanayi ihracatında bir artış sağlamaya yöneliktir. Ancak bunun için belli başlı düzenlemelerin yapılması gerekmektedir” (Halifeoğlu, 2018, s.82).

Türkiye’de yaşanan bu ekonomik dönüşümün sonucunda piyasanın değişen niteliği beraberinde çalışma hayatındaki istikrarsızlığı da getirmiştir. “Dolayısıyla neoliberal söylem ya da uygulamaların tümünü özetleyebilecek tek bir kelime olmadığı söylenebilir. Yaşanan dönüşüm özelleştirme, esnekleşme, sermaye hareketlerinde serbestlik, finansal denetimin ortadan kalkması, finansal işlemlerde artış, para/emek/mal piyasalarında de-regülasyonun eşlik ettiği bir süreçtir” (Başak ve Mutlu, 2017, s.51). Bu süreç aslına bir anlamıyla da Türkiye’de çalışmanın niteliğini ortaya koyarken, bununla beraber bireylerin gündelik yaşam pratiklerini de dönüştürmektedir.

2.2. Liberal Evreye Özgü Çalışma Koşulları ve Gündelik Hayata Etkisi

Sennett’in (2020) kitabında örnek olay olarak yer verdiği baba Enrico karakterinin liberal evrenin ürünü olan bir kamu hizmetinde çalışması uzun vadeli çalışma için

verilebilecek bir örnek niteliğindedir. Enrico, uzun yıllardır şikayetçi olmadan aynı işi (hademelik) yapan, büyük olmasa da kalıcı bir hedefi olan temizlik çalışanıydı. Enrico hademeler sendikasının toplantılarına katıldığında orada bir cemaat duygusuna kapılmaktaydı. Burada Enrico'nun uzun vadeli hedefinin -cemaat duygusu taşıyor olmasının- çalıştığı kurumla arasında olan ve güveni mümkün kılan kalıcı ilişki zemininden kaynaklandığını söylemek mümkündür. Ayrıca onun henüz kırk yaşındayken ileri yaşları için bir gelecek planı yapabilmesi ve ne zaman emekli olacağını daha şimdiden biliyor olması, onun hayatını doğrusal olarak ve tutarlı bir koşulda yaşayabilmesini de mümkün kılmaktaydı. Bu noktada Enrico'nun gelecek planlarını net bir şekilde yapabiliyor olmasını aslında liberal evreye özgü bir iş dahilinde sürdürmesinden kaynaklanmaktaydı. Çünkü sosyal devlet hayat boyu işi güvence ederek onun kendi hayatını da bu yönde kurgulayabilmesini mümkün hale getirmiş olmaktaydı.

“Enrico’yla tanıştığımızda, yirmi yıldır şehrin göbeğindeki bir iş merkezinde tuvalet temizliyor ve yer siliyordu. Durumundan pek şikâyetçi olmasa da, Amerikan Rüyasını gerçekleştirmek gibi bir hayali de pek yoktu. İşinin tek ve kalıcı bir hedefi vardı: Ailesine hizmet etmek... Enrico ve onun kuşağının beni en çok etkileyen yönü, yaşamlarında zamanın son derece doğrusal akması, her günü neredeyse aynı olan işlerde yıllar yılı çalışmalarıydı. Birikimleri, bu zaman doğrusu boyunca yavaş yavaş büyürdü... Enrico, ilk tanıştığımızda kırk yaşında olduğu halde ne zaman emekli olacağını ve ne kadar para alacağını tam olarak biliyordu...Enrico, deneyimlerinin maddi ve manevi birikime dönüştüğü açık bir yaşam öyküsü oluşturdu kendisine; bu yüzden hayatı kendisi için doğrusal bir anlatı olarak anlam taşıyordu...” (Sennett, 2020, s.13-19).

Liberal evredeki çalışma işçilerin fiziksel güçlerini kullanarak çalışmasından dolayı, bedenlerinin önemli olduğunun farkında olduklarını söylemek mümkündür. Liberal evrede bir sanayi işçisi, fırın işçisi ya da bir temizlik görevlisi yaptıkları işler farklı olsa bile fiziksel güçleriyle çalışmaktaydı. Fukuyama (2015)’nın kitabında Shoshana Zuboff’un işçilerin bedenleriyle ilgili bir örneğe yer verdiği görülmektedir.

“Kömür, kazma ve kürekle çıkarılıyordu “azami fiziksel gayret gerektiren en ilkel araçlar.” Kilin çıkartılabilmesi ağır bir kazmayla çalışılmasını gerektiriyordu. Kil kütlelerinin karıştırılması ve doğru kıvama getirilmesi

gerekiyordu. Fırınlara ekmeği neredeyse tamamen el emeği ile yapıyorlardı. İşin en zor yanı da hamurun hazırlanmasıydı: “Beline kadar çıplak bir adam hamuru genellikle bodrumun karanlık bir köşesine taşır ve sıkığı yumruklarını sırasıyla daldırdığı yapışkan kütleden parmaklarına bulaşan hamuru çıkarmaya çalışır” (Fukuyama, 2015, s.143).

Liberal evreye özgü çalışma tarzında özellikle de güçlü sosyal devlet uygulamaları nedeniyle insanların çalışma tarzlarının onların bir kimliği haline dönüştüğünü söylemek mümkündür. Burada işçilerin bir işi yapmaya başladıkları kurumda -sosyal kurumların da etkisiyle- emekli oluncaya kadar çalışabileceklerine sıklıkla rastlanabilmekteydi. Bir bakıma işin bu türden doğası çalışmanın gündelik hayata dair rutinlerin de kaynağı olabildiğini söylemek mümkündür. Bir bakıma işin kalıcılığı hayatın da kalıcı türden istikrarlı ilişkilerini var etmektedir.

“Geleneksel-sonrası modern toplumda... çalışma, bir insanın kimliğini ömür boyu oluşturma ve korumasının merkezindeydi. Yaşam projesi birçok hevesten türeseye de bunların hepsi tercih edilecek ya da üstlenilecek işin türü etrafında dönüyordu. İşin türü hayatın tümünü etkiliyordu; sadece çalışma süreciyle doğrudan ilgili hak ve görevleri değil, aynı zamanda umulan yaşam standardını, aile, sosyal hayat, mülkiyet normlarını ve günlük rutini de belirledi... çalışma ana yönlendirme noktasıydı. Yaşamın tüm diğer işleri ona göre planlanıp düzenlenirdi” (Bauman, 1999, s.31).

Liberal ekonominin ulusal üretim/tüketim dengesine ve bunu destekleyen politikaların sayesinde çalışan ulusal ekonomiye dayalı bir sistem olduğunu söylemek mümkündür. “Çalışma tam gün, istikrarlı, sosyal güvencelerle yüklü, asgari yaşam harcamalarını karşılayabilecek niteliktedir. İşçileri tezgâhlarına sabitleyen Fordist üretim modelinde Renault veya Ford’da işe başlayan biri, kariyeri boyunca aynı yerde kalacağından emin gibidir” (Demir, 2019, s.7). Demir’in de bahsettiği gibi liberal evreye özgü işlerde çalışan bireyler işlerinde kalıcı planlar yapabilen kişilerdir. İşçilerin kariyeri boyunca aynı yerde kalacağından emin olması, onların hayatlarına

dair uzun vadeli planlar yapabildiklerinin göstermektedir. Bunun da anlamının uzun vadesi olan bir hayatın işin çıktısı olarak şekillendiği rahatlıkla söylenebilir.

2.3. Neoliberal Çalışmaya Geçiş

Liberal evreye özgü çalışma koşullarına baktığımızda ‘bağlılık’, ‘güven’, ‘sadakat’, ‘iş bölümü’, ‘uzun vadeli çalışma hayatı’ gibi pek çok özelliğin karşımıza çıktığını söylememiz mümkündür. Sanayileşen çalışma hayatında insanların ilk başladıkları işte uzun vadeli çalışmayı düşünebiliyor olması çalıştıkları firmaya karşı duydukları güven, sadakat ve bağlılıkla ilişkili olmaktadır. Ancak neoliberal evredeki kısa süreli hedefler bir piyasa belirteci olsa da yeni çalışma koşullarını da etkileyerek işe dayalı birliktelikleri de vadesi olmayan birliktelikler haline getirmektedir. Bu durum Sennett’in ‘yeni kapitalizm’ vurgusunda önce çıkan ‘uzun vade yok’ anlayışının sadakat, bağlılık ve güveni aşındırmasıyla örneklendirilebilecek türdendir. Bir bakıma gevşemiş networklerin işe dair sosyal etkisi zayıflamış sosyal ilişki biçimleri olmaktadır.

“Yeni kapitalizmdeki bağlılık ve sadakat meselesini ele alalım. “Uzun vade yok”; güveni, sadakati ve karşılıklı bağlılığı aşındıran bir ilkedir. Güven, bazen, bir iş anlaşmasında ya da oyunu kurallarına göre oynama konusunda başkasına itimat etmede olduğu gibi tamamen formel bir meseledir” (Sennett, 2020, s.23).

Bauman’ın (2020b) “katı olan her şey buharlaştıkça ve kutsal olan her şeyin kutsiyeti bozuldukça, modernite istekler ve yetenekler arasında sürekli bir uyumsuzluk çağına girdi” (s.83) dediği noktada katı olan her şeyin buharlaştığını/yok olduğunu, yerine yeni katılıkların inşa edildiği modern çağdan, buharlaştırılacak hiçbir şeyin kalmadığı akışkan bir çağa (geç modern evreye) geçildiği vurgulanmaktadır. Bu evrede yükselen ekonomik model ise neoliberal uygulamalar olmuştur. Neoliberal uygulamalarla birlikte esnekliğin, serbestleşmenin çalışma hayatına hakim olduğu bilinmektedir. Çalışmanın neoliberal dönemde yaşadığı değişimin küreselleşmeyle ve bunu mümkün kılan teknolojik gelişmelerle ilişkili olduğunun söylenmesi mümkündür. Neoliberalizmle birlikte yaşanan değişimler çalışmanın değişen doğasıyla

birlikte hayatın da akışkan bir hale dönüştüğünü ortaya koymaktadır. Bu türden bir çalışma ortamında çalışanların işiyle ilgili kurduğu ilişkilerin de değiştiği görülmektedir.

Küreselleşmeyle (ve neoliberal politikalarla) birlikte çalışma hayatına küresel çapta rekabetin girdiği görülmektedir. Bu dönemde ekonomik ve toplumsal örgütlenmelerin önemli değişimler yaşadığı, yönetimlerin sanayi döneminden farklı olarak merkezsizleştiği görülmektedir. Bu noktada üretimde fabrikalardaki toplu çalışma tarzının yerini emeğin bireyselleşmiş performanslarına bıraktığı görülmektedir. Neoliberalizme özgü ortaklıklara dair toplumsal örgütlenmelerin ortadan kalktığı karşımıza çıkmaktadır. Yaşanan bu değişimler çalışmanın ve ortaklıkların parçalanmasını ve mobiliteler kapsamında dönüşümler gösterdiğini ortaya koymaktadır.

“Enformasyon teknolojisi sayesinde, küresel rekabetin de teşvikiyle şirketlerin ya da örgütlenmelerin yeniden yapılanması çalışma biçiminde köklü bir dönüşüme yol açıyor: Üretim sürecinde emeğin bireyselleşmesi. Sanayileşme çağının baskın özelliği olan çalışmanın ücrete bağlanması ve üretimin sosyalleştirilmesi yönündeki tarihsel eğilimin tersine çevrildiğine tanıklık ediyoruz. Enformasyon teknolojilerine dayanan yeni toplumsal ve ekonomik örgütlenme, yönetimin merkezsizleşmesini, çalışmanın bireyselleşmesini, piyasaların siparişe bağlanmasını, böylece çalışmanın parçalanmasını, toplumların parçalanmasını beraberinde getiriyor” (Castells, 2008, s.357).

Enformasyon teknolojileriyle birlikte çalışma hayatında büyük değişimlerin yaşandığı görülmektedir. Bu değişimlerin başında esneklik gelmektedir. ““Esneklik” günün sloganıdır ve emek piyasasına uygulandığı zaman "bildiğimiz haliyle" işin sonu, kısa vadeli sözleşmelerle, geçici sözleşmelerle ya da sözleşmesiz, hiçbir güvencesi olmayan, "ikinci bir uyarıya kadar" süren konumlarda çalışma anlamına gelir” (Bauman, 2020a, s.37-38). Neoliberal evrede ortaya çıkan esnek çalışmanın sanayi dönemindeki üretim ilişkilerini ortadan kaldırdığı görülmektedir.

“Çalışma süreçlerinde ve işgücü piyasalarında ağ müessesesinin sebep olduğu, enformasyon teknolojilerinin mümkün kıldığı esneklik, yeni bir esnek çalışma

modeli, yeni bir işçi tipi, esnek zamanlı işçiyi ortaya çıkararak sanayileşme çağından miras alınan toplumsal üretim ilişkilerini kökten etkilemektedir” (Castells, 2008, s.355).

Neoliberal evrede enformasyon teknolojilerinin çalışma hayatına girmesiyle birlikte çalışma hayatında zaman-mekan kavramının önemini yitirdiğini söylemek mümkündür. Liberal evrede çalışma esnasında zaman-mekan önemli bir birliktelik sergilemekteydi. Çünkü fabrika, çalışanlarını işlerini yerine getirebilmek için fabrikada konumlandırarak üretim yapmak zorundaydı. Burada belirli vardiya saatleri de bulunmaktaydı. Fakat neoliberal evreye geldiğimizde küreselleşmeyle birlikte işin uluslararasılaşması zaman ve mekan birlikteliğini kıran ilk nokta oldu. Enformasyon teknolojilerinin desteğiyle de dünyanın diğer ucundaki insanlarla telefon, bilgisayar üzerinden işlerin yapıldığı artık sıkça rastlanan bir durumdur. Esnek çalışmanın zaman ve mekanı etkilemesindeki rolünü bu noktada görebilmek mümkün olmaktadır.

“Yeni enformasyon teknolojileri, aynı zamanda görevlerinde merkezden bağımsızlık kazanmasına, bu görevlerin gerçek zamanda kıtalar arası olsun, aynı binanın farklı katları arasında olsun interaktif bir iletişim ağı içinde koordinasyonuna da zemin hazırlıyor” (Castells, 2008, s.357).

Gorz (2014) “Çalışmanın uçuculaştırılması, bireyselleştirilmesi, istikrarsızlaştırılması ve büyük oranda yok edilmesi herkes için iş güvensizliğini ortaya koymaktadır” (86) vurgusunu yapmaktadır. Neoliberal çalışma hayatında ortaya çıkan esneklik kavramı işçiler için kısa vadeli, kalıcılıkların inşa edilemediği bir iş anlamına gelmektedir. “Standing’e göre esneklik, güvence garantisi olmayan, sıkı bağlar ya da ileride yükselme ümidi sunmayan, zaman sınırlı ya da esnek sözleşmelerden, önceden haber vermeksizin ve tazminatsız işten çıkarmalardan daha başka bir şey vaat etmeyen işler demektir” (Standing’den akt. Demir, 2019, s.8). Çünkü burada bir sözleşme yoktur ya da geçici sözleşmeler vardır. Bu durum da işçilerin güvencesiz bir şekilde çalıştırılmasına neden olmaktadır. Liberal evredeki çalışma modeliyle karşılaştığımızda neoliberal evrede artık uzun vadeli iş anlayışının ortadan kalktığı

görülmektedir. Çünkü kısa vadeli sözleşmeler ve işçilerin sahip olduğu güvensizlik, uzun vadeli tavır alışları üretmeye yetmemektedir.

Bourdieu, esnek çalışmanın rekabet ürettiğinden bahsetmektedir. Burada üretilen rekabetin, ekipler arasında ya da kişisel rekabet olduğu görülmektedir. Yeni çalışma tarzındaki şirketlerin çalışanlarına verdiği bireysel hedefler şirket içerisinde rekabet oluşturmaktadır. Bireysel hedefler kişiye özel prim ve maaş sistemini ortaya çıkarttığı için çalışanlar arasındaki ilişkiyi de etkilemektedir.

“Esnek çalışmanın mutlak hükümlerliği böyle kuruluyor: Kısa süreli sözleşmeler veya taşeronla çalışma, sürekli bir “yeniden yapılanma”, aynı şirket bünyesindeki özerk şubeler, çok yönlülüğe mahkum ekipler arasında rekabet, nihayetinde ücret ilişkisinin *bireyselleştirilmesi* yoluyla kişisel rekabet. Bunların gerçekleşme biçimi de, bireysel hedeflerin saptanması; değerlendirme mülakatlarının kişiye özel kılınması; maaş artışının veya prim dağılımının kişisel kabiliyet ve liyakate göre yapılması; bireyselleştirilmiş kariyerler...” (Bourdieu, 2021, s.126).

Neoliberal evrede esneklik, güven ve uzun vadeye dayalı kalıcı ilişkilerin hepsi birbirinin neden sonucu olan kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bauman (2020b) uzun vadeli zihniyetin yerini kısa vadeli bir zihniyete bıraktığını belirtirken aslında değişen çalışma hayatının bütün bir hayata etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. İnsanların çalışma hayatındaki ‘olmuyorsa bırak git’ düşüncesinin hayatın her noktasına yansıdığını söylemek mümkündür. Bu düşünceler sonucunda çalışma hayatında uzun vadeye dayalı stratejiler geliştiremeyen insanların, çalışma süreleri boyunca çok fazla iş değiştirdiği görülmektedir.

“Bu durum artık değişmiştir ve bu değişimin hayati malzemesi "uzun vadeli" zihniyetin yerini almak üzere ortaya çıkan “kısa vadeli” yeni zihniyettir. "Ölüm bizi ayırana kadar" sürmesi beklenen evliliklere artık pek rastlanmıyor; eşler artık birbirine uzun süre eşlik etmeyi ummuyorlar. En son hesaplamalara göre, mütevazı bir eğitim düzeyine sahip genç bir Amerikalı, iş hayatı süresince en az on bir kez iş değiştirme beklentisindedir. Ayrıca, bu "iş değiştirme"

beklentisinin şimdiki kuşağın iş hayatı sona ermeden önce artmaya devam edeceği kesindir. (Bauman, 2020b, s.37-38).

Çalışma hayatında kısa vadelerle şekillenen çalışma düşüncesinin oluşması çalışma koşullarındaki değişimle de açıklanabilmektedir. Neoliberal çalışma tarzında insanların güvencesiz bir şekilde çalışmaya başladıkları, terfi, işten çıkarma durumlarının yaşanmasında çalışanların pasifize edilebildiği, bunlarla birlikte karşılıklı bir bağlanamama durumunun ortaya çıktığı da söylenebilecek önemli hususlar arasındadır. Liberal evredeki kalıcı ilişkilerin artık neoliberal evreye özgü şekillerde geçici bağlılıklara dönüştüğü görülmektedir. Çalışma hayatındaki bağlılığın yitirilmesini çeşitli düşünürler ‘zayıf bağlar’ çağı olarak nitelendirmektedir. Bu zayıf bağlar çalışma hayatından artık özel hayatlara da sıçramış durumdadır.

“Emeğin istihdamı kısa vadeli hale geldiği, güvence altına alınması bir yana sağlam sayılabilecek beklentilerden bile yoksun bırakıldığı ve bu nedenle süresiz hale geldiği zaman, terfi ve işten çıkarma oyunuyla ilgili neredeyse bütün kurallar, oyun daha sona ermeden ortadan kaldırıldığı ya da değiştirilme eğilimi gösterdiği zaman, karşılıklı sadakat ve bağlılığın pek az filizlenme ve köklenme şansı vardır. Uzun-vadeli karşılıklı bağımlılığın yaşandığı dönemlerin aksine, geçici olmaya mahkum bir bağlılığın hikmetine, eleştirel yaklaşım bir yana ciddi bir ilgi bile zar zor gösterilir. İş mekanı, kabul edilebilir etkileşim kurallarına uymak için zahmete katlanma eğiliminde olunan ortak bir ikametgah olmaktan çok, birkaç gece kalmak için ziyaret edilen ve vaat edilen rahatlığın sağlanmadığı ya da sağlandığında eksik bulunduğu herhangi bir anda terk edilebilecek bir kamp yeri gibi hissedilir. Mark Granovetter, yaşadığımız dönemin bir "zayıf bağlar" çağı olduğunu öne sürmektedir” (Bauman, 2020b, s.39).

Bourdieu da çalışanların süreli sözleşmelerle güvencesiz bir şekilde çalışmaya başlamasını ‘prekaryalaşma’ olarak değerlendiren düşünürler arasındadır. Bu dönemde prekaryalaştırıcı işlerin oranı artmakta ve bağlılığın, işbirliğinin ortadan kalktığı görülmektedir.

“Çalışmanın sürekliliğine dair tüm güvenceler ortadan kaldırılarak çalışanın anbean katılımının sağlandığı bu dönemde olduğu kadar (işe alımların dörtte üçü süreli sözleşme şeklinde olup, prekaryalaşmış işlerin oranı artmakta, bireysel işçi çıkarmanın önünde hiçbir engel bulunmamaktadır), şirket söyleminin “güven”den, “işbirliği”nden, “bağlılık”tan, “şirket kültürü”nden bahsettiği hiç görülmemiştir” (Bourdieu, 2021, s.127).

Şirketlerin değişen yapısı ve esnek çalışma tarzı, liberal evredeki işlerin aksine çalışanlarına standartları olmayan çalışma koşulları sunmamaktadır. Aynı şirkette çalışan kişilerin farklı kategorilerde değerlendirildiği de sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Bu noktada yapılan iş, alınan ücret, görev ve sorumluluklar değişebilmektedir. Şirket bünyesinde sürekli çalışanlar ve geçici çalışanlar bulunabilmektedir, onların ne kadar süre çalışacakları, görev ve sorumlulukları şirkette yapılması ya da yetişmesi gereken işlere göre değişebilmektedir.

“Bu durumda işçiler iki büyük kategoriye bölündüler: Sürekli ve tam gün istihdam edilen, profesyonel çokdeğerlilik ve hareketlilik yeteneğine sahip ücretli işçilerden oluşan merkezi küçük bir grup; ve bu küçük grubun çevresinde, değişen çalışma saatlerine sahip ve farklı ücretler alan, önemli bir bölümü geçici işsizlerden ve başkalarının yerine belli bir süre çalışanlardan oluşan, çok sayıdaki periferik işçiler kitlesi. Bu periferik ücretli işçiler kitlesine giderek artan oranda “eksternler” eklenir; yani iş yükü günün ihtiyaçlarına göre değişen, bir işin yerine getirildiği belli bir süre ya da iş başına ücret alan güya “bağımsız” hizmet verenlerdir bunlar” (Gorz, 2014, s.75).

Bu noktada neoliberal çalışma tarzında tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışma tarzları karşımıza çıkmaktadır. “Yarı-zamanlı iş ve düşük istihdam iş değiştirmeyi kolaylaştırıyor, yeni teknolojilerin yol açtığı vasıfsızlaşmayı daha hızlı telafi ediyor ve genellikle çeşitlendirme yoluyla personelin gücünü azaltıyor” (Beck, 2019, s.222). Çalışma hayatından tam zamanlı çalışmanın, görev ve sorumlulukların netliğinin ve ömür boyu iş düşüncesinin yok olmaya başladığı görülmektedir.

“Çalışmanın tam zamanlı istihdama, görevlerin açıkça tanımlanmasına ve ömür boyu devam edecek bir kariyer düzenine dayalı geleneksel biçimleri yavaş yavaş ama kesinlikle silinip gitmektedir” (Castells, 2008, s.367).

Neoliberal işlerde çalışanlar liberal nitelikleri sürmekte olan işlerde çalışan işçilerin aksine, süreklilik gerektiren işlerde çalışmayı da tercih etmedikleri sıklıkla rastlanan bir durumdur. Tam günlük ve sürekli işlerde çalışmak onlar için “tikindirici” (istenmeyen) olarak görülmektedir. Liberal evrede insanların çalıştığı kuruma kendilerini adaması istenmekteydi, çalışanlar da çoğunlukla kendilerini işlerine adayarak çalışmaktaydı. Fakat neoliberal evreye geldiğimizde insanlar için bireysel özgürlüklerinin daha öncelikli olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü zayıf networkler zayıf ilişkileri öne çekmeyi bir yaşam tarzı haline getirmektedir. Bu noktada iş ve çalışma saati tercihlerini de bu yönde yaptıkları söylenebilmektedir.

“Tam günlük bir işte kariyer yapma perspektifi, pek çok kişiyi tiksindiriyor. İşin geçiciliğini hem öngörüyor, hem de buna sahip olmak için haklarını kullanıyorlar... Yeteneklerini ve profesyonelliklerini arttıracak bir projeye sahip değişik bir iş arıyorlar. Bir firmaya tam gün ve uzun süreli çalışma taahhüdüyle bağlanmayı reddediyorlar artık... Çalıştıkları örgütün amaçlarından daha önemli olan kişisel projeleri vardır; çalışma etiğinden daha değerli etik değer ya da toplumsal yararlılık kaygısıyla motive oluyorlar. Özerkliklerine önem veriyorlar, “zamanın örgütlenmesi açısından en geniş özgürlüğe sahip olma”yı para ve entelektüelliğin ardından üç önemli öncelikten biri olarak sıralıyorlar ve çalışma ile -müzik, resim vs. gibi kişisel bir hobi, eğlence etkinlikleri ve ailelerine ayırdıkları zaman gibi- diğer ilgi alanları arasında daha iyi bir dengenin sağlanmasını diliyorlar” (Gorz, 2014, s.93).

Neoliberal çalışma hayatında okul deneyimlerinin, diplomanın bir anlamda önemini yitirdiğini söylemek mümkündür. Bilgi teknolojilerindeki her gün yaşanan değişimler ve gelişmeler, uluslararası olan çalışma hayatında işçilerin okul deneyimlerinin yetersiz kalmasına neden olmaktadır. Bu noktada çalışanların işlerini yapabilmeleri için sürekli eğitimler almaları, kendilerini geliştirmeleri bir gereklilik

haline gelmektedir. “Teknolojik değişim süreci hızını artırdığından, gerekli vasıfların tanımları sürekli aşılarak değiştirdiğinden vasıf sahibi olmak yeterli değil” (Castells, 2008, s.382).

Bu noktaya kadar olan bölümde çalışma hayatında liberal evreyi ve neoliberal evreyi ele aldığımızda birçok değişim karşımıza çıkmaktadır. Liberal evredeki çalışmaya olan bağlılık, güven ve sadakatin neoliberal evrede çalışmanın değişmesiyle ortadan kalktığını ve bu durumun tüm çalışma hayatını etkilediğini görmekteyiz. Bauman’ın Granovetter’den aktarımıyla ifade edersek “yaşadığımız dönem bir "zayıf bağlar" çağıdır” (Bauman, 2020b). Dolayısıyla insanların hayatlarında bağlanma stratejisi ürettikleri alanlar giderek daralmaktadır. Ayrıca kalıcılık esaslı ilişkiler de giderek seyrelmeler yaşamaktadır. Çalışanların ve de piyasanın genel mantığı olarak ‘olmuyorsa ‘bırak git’ düşüncesi öne çıkmakta ve bu da kalıcı stratejiler üretmesi için gündelik hayatların şekillenmesine neden olmaktadır. Bu düşünce gündelik hayatı kurgulama biçimlerine de oldukça yoğun düzeyde sirayet eden bir noktaya ulaşmış durumdadır.

3. ÇALIŞMA, ZAMAN ve BELİRSİZLİKLERİ

Tarihsel süreç içerisinde çalışmanın niteliği sürekli olarak değişmektedir. Tarih boyunca değişen çalışmanın niteliği bireylerin gündelik hayatlarını ve buna bağlı olarak da zamanı anlamlandırma biçimlerinin de değişimler yaşamasına neden olmaktadır. Bu durum sadece bireyleri değil toplumsal hayatın kendisini de etkilemektedir. Geleneksel çalışma koşullarından modern çalışma koşullarının tüm evrelerine doğru çalışmanın değişen nitelikleri bireylerin ileriye dönük net hedeflerinin belirsizleşmesiyle sonuçlanmaktadır. Geleneksel evreden modern evrenin liberal aşamasına kadar çizgisel olan zaman anlayışı neoliberal evreye geldiğinde döngüsel bir zaman anlayışına dönüşmektedir. Bu süreçte çalışmanın niteliğindeki değişimler ileriye dönük hedeflerin belirsizleşmesine neden olmaktadır. Araştırmanın bu bölümünde çalışmanın niteliğinde tarihsel süreç içerisinde yaşanan değişimlerin ve bu değişimlerin bireylerin gündelik hayatlarına ve zamanı anlamlandırma biçimlerine ne gibi etkilerinin olduğu ortaya konulmaktadır.

3.1. Zaman ve Mekan Üzerine

Zaman insanlık tarihi boyunca her dönemde anlamlandırılmaya çalışılmıştır. Bu noktada tarihin farklı kesitlerini göz önüne aldığımızda, zaman algısının da farklılıklar sergilediğini söylemek mümkündür. Ancak içerisinde yaşanılan zamanı ölçmeye çalışmak her dönemde hayatın akışını kontrol edebilmek için bir ihtiyaç olarak hissedilmiştir. Tarihin ilk zamanlarında henüz takvimler ve saat kullanılmadan önce insanların çeşitli yöntemlerle zamanı ölçtüğünü söylememiz mümkündür. Elias (2020), zamanı ölçmek için geçmişteki insan toplulukları için doğa olaylarının günümüzdeki saatlerin işlevini yerine getirdiğini söylemektedir.

“Emin olabileceğimiz bir şey varsa, o da saatlerin, bir zamanlar benzer sosyal işlevleri yerine getirmiş olan doğa olayları gibi kullanılarak, insanların, kendilerini içinde buldukları sosyal, biyolojik ve fiziksel süreçlerin silsilesi içinde sosyal ilişkilerini ve faaliyetlerini düzenlemelerine yardımcı olduğudur” (Elias, 2020, s.15).

Modernite öncesinde insanlar zamanı ölçebilmek için, gündelik hayatlarındaki sosyal ve fiziksel faaliyetlerini kurgulayabilmek için birbirini izleyen mevsimlere, kuşların göçüne, nabızlarının atışına ya da Ay ve Güneş'in doğuş ve batışları gibi ardışık kalıplar oluşturan olaylara -ortaya çıkış sürelerinin bir öncekine benzemesi sebebiyle- bakmak durumunda kalmışlardır. Elias'ın (2020) gelişmenin daha önceki basamakları olarak bahsettiği noktanın, aslında modern öncesindeki geleneksel dönemi tarif eden türden olduğunu söyleyebilmek mümkündür.

“Gelişmenin daha önceki basamaklarındaki insanlar, belli bir olayın ya da olayların, bütün bir değişimler silsilesinin oluşturduğu süreklilik içindeki pozisyonunu ya da kapsadıkları süre dilimini bulma zorunluluğu dayattığında, doğal olayların akışı içinden seçtikleri -sözgelimi birbirini izleyen mevsimler ve kuşların göçü gibi- belli birkaç sabit süre dilimini bir olay akış birimi olarak kullanmışlardır” (Elias, 2020, s.15).

Premodern zamanın doğa olayları ile açıklandığı evrede zamanın daha çok ‘yerel bir zaman’ olduğunu söylemek mümkündür. Doğa olaylarıyla açıklanan zamanın ilerleyen süreçte ay, gün, yıl, saat gibi kavramlarla küçük parçalara ayırarak anlamlandırıldığı görülmektedir. Bu noktada ay ve güneşin hareketleriyle zamanın anlamlandırıldığı dönemlerde ay takvimi ve güneş takviminin kullanıldığı görülmektedir. İlerleyen süreçte zamanı dakikalara, saniyelere ayıran bir aletin üretildiği ve kullanılmaya başlandığı bilinmektedir.

“Yeni çağda, kullanılmaya başlanan saatler, sosyal faaliyetlerin yanı sıra, insan müdahalesine maruz kalmamış katıksız doğal olayların sürelerini belirlemede kullanılan enstrümanlar olarak da yepyeni bir özellik kazandılar... Daha sonraki gelişmişlik düzlemlerinde ise, insan buluşu olan saatlerin kadranlarındaki rakamların oluşturdukları sembolleri ardıl birimler olarak aynı yolda değerlendirmişlerdir” (Elias, 2020, s.16).

Saatlerin kullanılmasıyla artık insanların kendilerini diğer insanlara ve doğal olaylara göre de ayarlayarak yaşamaya başladığını söylemek mümkündür.

“Saatler, insanların davranışlarını birbirlerininine göre ayarlayıp uyumlamalarına olduğu kadar, insanın dışındaki doğal fiziksel olaylara da uyum sağlamasına imkân verirler” (Elias, 2020, s.15).

Moderniteyle birlikte hayatımızda kentleşme ve üretimin mekanikleşmesi gibi süreçlerin yaşanması ile bizzat insan yapısı olan zaman ölçücü ve düzenleyici aygıtlara -saatlere- duyulan ihtiyaç ve bağımlılık da artmaya başlamıştır. Bu durumda Ay’ın periyodik hareketleri, mevsimlerin değişmesi ya da med-cezir dönemleri gibi, doğal zaman ölçütlerine duyulan ihtiyacın ve bağımlılığın azaldığı söylenebilmektedir.

“Günümüzün geniş ölçüde kentleşmiş ve sanayileşmiş toplumlarında, doğal mevsimlerle takvimin gösterdiği birimlerin akışı arasındaki bağıntı, tamamen yok olup gitmemişse de, daha dolaylı, daha gevşek bir ilişkiye dönüşmüş, ama takvim ayı ile gökteki Ay’ın hareketleri arasındaki bir zamanlar var olan bağıntı, hemen hemen kaybolup gitmiştir. İnsanlar artık, kendi yarattıkları sembollerin kol gezdiği bir dünyada, bu sembollere büyük ölçüde yaslanan bir hayat gerçekleştirmektedirler” (Elias, 2020, s.69).

Modern öncesi dönemde yaygın olan geleneksel zaman anlayışında zaman ve mekanın iç içe olduğunu söylememiz mümkündür. Çünkü bu evrede zamanı belirlemek bulunulan mekandan bağımsız değildi, dolayısıyla da daha çok yerel zaman kullanılmaktaydı. Fakat modernitenin geç evresindeyse, saatin ve takvimlerin modern evrenin başında hala yerel olan zaman algısından küresel bir zaman algısına geçildiğini de söyleyebilmek mümkündür. Zamanın küreselleşmeye özgü bir form kazanması giderek mekanı da yapı bozumuna uğratmakta, dahası zaman ve mekanı birbirinden ayrı gerçekliklere dönüştürmektedir.

“Bütün modernlik öncesi kültürler zamanı hesaplama tarzlarına sahipti. Örneğin, takvim, yazım gibi tarıma dayalı devletlerin ayırt edici bir özelliğiydi. Fakat gündelik yaşamın, kuşkusuz toplumun çoğunluğu için temelini oluşturan zaman hesabı, zamanı daima uzama bağılıyordu ve genellikle kesinlikten uzak

ve değişken oluyordu. Kimse o günün tarihini diğer toplumsal ve bölgesel işaretlere bakmadan söyleyemezdi” (Giddens, 2012, s.22).

Giddens (2012) 18. yüzyıl sonlarında mekanik saatin icadını ve dünya geneline yayılmasını zaman ve uzamın birbirinden ayrılmasında önemli bir olay olarak gördüğünü aktarmaktadır (s.22). Castells (2008) bu yöndeki değişimin mekanı dönüştürdüğünü dahası mekanın zaman karşısında boyun eğmek zorunda kaldığını ortaya koymaktadır. Bir bakıma modern insanın zamanın efendisi oluşu, mekanı da kontrol edebilir bir forma dönüştürmüş olmaktadır.

“Zamanın efendiliği, ritmikliğin kontrolü, kapitalizmin ve devletçiliğin ikiz tarihsel oluşum sürecinde tamamına eren geniş bir sınaileşme ve kentleşme dalgasıyla ülkeleri smrgeleştirdi, uzamı dönüştürdü. Oluşmak, olmayı yapılandırdı, zaman, uzama boyun eğdirdi” (Castells, 2008, s.615).

Mekanın klasik boyutlarının artık ortadan kalktığı görülmektedir. Dahası ilişkisellik için mekansal biraradalık kriterine sahip olmak artık bir zorunluluk olmaktan çıkmıştır. Ortak zaman anlayışı ortadan kalkmıştır. İnsanların hayatında artık bireysel zaman anlayışı vardır ve zamansal uzaklıklar anlamını yitirmiştir. Teknolojinin de gelişmesiyle -bilgisayar ve telefon ile- dünyanın diğer ucundaki insanlarla iletişim kurabiliyor olmak, bulunulan mekanın neresi olduğunu artık önemsiz hale getirmiştir.

“Paul Virilio’ya göre, bu mekânın ögeleri “mekânsal boyutlardan yoksundur, anlık bir yayılmanın bireysel zamansallığı içine kazanmıştır. Bu noktadan sonra, insanları artık fiziksel engeller ya da zamansal uzaklıklar ayıramaz. Bilgisayar terminalleri ile video monitörlerinin birbirine bağlanmasıyla birlikte, burası ile orası arasındaki ayırım artık anlamsız hale gelmiştir” (Bauman, 2012, s.24).

Zamansal/mekânsal mesafelerin teknoloji aracılığıyla sıfırlanmasıyla, insanlık durumunda homojenlikten çok, kutuplaştırmalar görülmektedir (Bauman, 2012). Bu

noktada özellikle geç modern evrede zamanın ve mekanın anlamının değişmesiyle birlikte gündelik yaşamda da önemli değişimler olduğunu söylemek mümkündür. bu türden değişimler de doğal olarak toplumsal ilişkilere dair yeni formlar ortaya koymaktadır. Özellikle de küresel kapitalizm (neoliberal evre) bu yöndeki dönüşümün yoğunlukla hissedildiği zamanlardır.

“Zaman ve mekânın yeniden -organizasyonu ve yerinden- çıkarıcı mekanizmalar modernitenin önceki yerleşik kurumsal özelliklerini radikalleştirir ve kreselleştirir; bu özellikler de ayrıca gündelik toplumsal hayatın içeriğini ve doğasını kökten dönüştürür” (Giddens, 2014, s.13).

Zamanın ve mekanın yeniden inşa edilmesiyle modernitenin küreselleştiği (ya da neoliberalleştiği) ve radikalleştiği görülmektedir. Bu durum toplumsal hayatı da yoğun bir şekilde etkilemiş ve dnştrmştir. Zaman ve mekanın uğradığı değişimlerle hayatın içerisindeki ortaklıklar da giderek aşınmakta yerini radikal bireyselliklere bırakmaktadır. Bu durumu bugünlerde neoliberalizme özgü iş ilişkilerinde ve kariyer hikayelerinde görebilmek de mümkündür.

3.2. Çizgisel Zamandan Döngüsel Zamana Değişen Zaman Algısı

Modern dünyanın başında hayatımızda ‘st anlatılar’ modernizme özgü olsalar dahi hala aktifti. Bu durum modern topluma özgü ‘biz’ algısını var etmekteydi. Bu nedenle de erken modern aşamada ortak hedefler, ortaklara özgü çalışma organizasyonlarının olduğu görülmektedir. Fakat artık geç modern hayatta bu ortaklıkların ve biz duygusunun giderek azaldığı görülmektedir. Dahası artık ‘zamanın okunun kırılması’ (Sennett, 2020) ortaklıklara özgü hedefi vurabilme olasılıklarını da giderek daha g kılmaktadır. Dolayısıyla da geç modern hayat artık kalıcı belirsizlikler girdabına dönüşmüş bir hayattır (şahin, 2016). Zamana dair bu türden farklılaşmaların hayatımızdaki yansımaları olarak bir takım değişimler yaşanmakta, dahası rutinlerin, kalıcı ilişkilerin ve olası hedeflerin oluşturulamadığı bir hayatın ortaya çıktığı söylenebilir.

“Zamanın oku kırıldı artık; sürekli olarak yeniden tasarlanan, rutine düşman olan ve kısa vadeye odaklı bir politik ekonomide hedefine varamaz oldu bu ok. İnsanlar uzun süreli insani ilişkilerin ve kalıcı hedeflerin yokluğunu hissediyor (Sennett, 2020, s.112).

Bauman (2020b), yaşanan belirsizliğin güven duygusunu kaybetmemizle ilgili olduğunu söylemektedir. Hayatın içerisinde rutin olduğunda gelecek belirgindir, insanların ne zaman ne yapacağını belirleyebilmesi mümkündür. İnsanların rutin içerisinde yaşaması onlara güven verir. Fakat insanların hayatındaki rutinler bozulduğunda ya da şüpheye düşüldüğünde buna dayalı olarak güvensizlikler ve belirsizliklerin yaşanmaya başlandığını söylememiz mümkündür.

“Dünya kaya gibi sağlamdır ve alışkanlık, rutin eylemler sürdükçe hiçbir kuşku uyandırmaz. Duraksamaya başladığımız zaman, rutin eylemler başarısızlığa uğradığı ve artık alışkanlıkların rehberliğine güven duyamadığımız zaman dünyayı belirsiz olarak algularız... İçgüdüsel olarak ya da öğrenilmiş alışkanlıkla, güvenliğin ve özgüvenin düşmanı olan müphemlikten hoşlanmayız ve ondan korkarız. Durumlar belirsiz değilse, ne yapılacağı açıksa ve onu yaptığımız zaman olacaklar kesinse, kendimizi daha güvende ve daha rahat hissedeceğimize inanma eğilimi gösteririz” (Bauman, 2020b, s.81-82).

Zaman kavramının tarihsel süreçteki dönüşümünden önceki bölümde bahsedilmiştir. Bu noktada zaman anlayışının modern dünyada çizgisel bir şekilde aktığını söylememiz mümkündür. Burada düzenin, istikrarın, güvenin varlığından bahsetmek mümkündür. Modern dünyada zaman uzun vadeli planlarla, rutinlerle yaşanmaktayken postmodern ya da geç modern evrede zamanın akışının çizgisel zamandan döngüsel zamana evrildiği görülmektedir. ‘Zamanın oku kırıldığından’ beri (Sennett, 2020) hayatlarımızda döngüsel zamanın aktığını söylemek mümkündür. Döngüsel olan zaman kısa vadeli, ‘olmuyorsa bırak git’ (Bauman, 2020) düşüncesinin olduğu bir yaşam tarzı sunmaktadır. Burada bağlanma stratejileri bulunmamaktadır. Çizgisel zamanda bir hedef vardır ve insanların o hedeflerinin peşinden ömürleri boyunca gidebileceği yollar ortaya çıkmaktadır. Fakat döngüsel zamanda bir hedefin

olmadığını ya da hedeflerin kısa vadeli olduğunu söylememiz mümkündür. Burada insanların bir hedeften diğerine sürekli hareket halinde olduğu karşımıza çıkmaktadır.

“Bir hedeften diğerine istikrarsız biçimde kayan ve sonsuz ve sonuçsuz bir güvenli liman arayışına sürüklenen, saçılmış ve gezinip duran duygular kadar kırılğan ve kısa ömürlü "topluluklar"ı üretebilir. Bunlar ortak üzüntüler, ortak kaygılar ya da ortak nefretlerden oluşan topluluklardır; ancak her durumda "askı" topluluklarıdır: Pek çok yalnız bireyin kendi yalnız bireysel korkularını astıkları bir çivinin çevresinde anlık bir toplanmadan ibarettirler” (Bauman, 2020b, s.72).

Modernitenin belirsizlikleri kendi içerisinde risklere dair bir kültürel arkaplan barındırmaktadır. Nitekim bu haliyle de modernite bir risk kültürüdür (Giddens, 2014) demek olası olmaktadır. Gündelik hayattaki risk kavramı hem sokaktaki insanların hem de teknik olarak uzman kişilerin hayatı düzenlemeleri açısından önemlidir. Modernite ve sonrasında hayatımıza sirayet eden risklerin modernitenin kendi doğasına özgü olduğunu söyleyebilmek mümkündür.

“Modernite bir yandan belirli alanlar ve hayat tarzlarının genel riskliliğini azaltırken, öte yandan önceki çağlarda büyük ölçüde veya kesinlikle bilinmeyen yeni risk parametrelerini devreye sokar. Bu risk parametreleri modern çağın sosyal sistemlerinin küreselleşmiş karakterinden kaynaklanan yüksek-etkili riskler içerir” (Giddens, 2014, s.14-15).

Modernitenin bireylerin hayatlarına birçok risk parametresi eklediği bilinmektedir. Bu noktadaki riskler yaşamın vermiş olduğu belirsizliklerin de bir sonucudur. Modernite öncesindeki geleneksel bireylerin hayatlarında bir rutin/düzen vardı ve sarsılmaz nitelikteydi. Bu nedenle de zamanlarını çizgisel bir şekilde yaşayan bireyler, geleceği öngörebilmektedir. Bireylerin düzen içerisinde yaşadıkları hayatlarında ne zaman neyin yapılacağı belli olduğu için karşılımları çıkan bir risk parametresi de yoktur. Fakat modernitenin geç evresinde insanların zaman algılarının ortak çizgisel olmaktan çıkması, onun döngüsellikler kazanmasına neden olmuştur. Bu

durumun da bireylerin geleceğe dair kalıcı planlar yapamamasına, geleceği öngörememesine hatta hayata dair rutinler oluşturamamasına neden olmaktadır. Rutin ve düzeni olmayan bireyler burada sahip oldukları akışa özgü belirsizliklerle şekillenen hayatlar yaşamaktadır. Bir rutin oluşturmayan/oluşturamayan bireylerin hayatlarında belirsizliklerin sıradanlığı artık öne çıkan genel durum niteliğindedir. Bu belirsizlikler de gündelik hayata özgü eylemler adına risk parametrelerinin öne çıkmasına neden olmaktadır (Şahin, 2020).

3.3. Çalışma ve Zaman Üzerine

Buraya kadar olan bölümde zaman kavramının hayatımızdaki geçmiş olduğu süreçlerden ve insanların zaman algısının değişmesinin onların hayatlarını da etkileyen değişimlerinden bahsedilmiştir. Gündelik hayata yansıyan değişimlerin çalışma hayatına da büyük etkileri olduğunu söylemek mümkündür. Bu noktada Smith'in (2006) ortaya koyduğu 'iş nasılsa hayat da öyledir' ifadesi, modern dünyanın ilişki sistemlerini analiz edebilmek açısından önemli olduğu kadar, çalışma hayatını tahlil edebilmemiz için de karşılığı olan bir ifadedir. Bu noktada Smith'i dikkate alarak; modern ve geç modern hayattaki çalışma hayatının gündelik hayattaki ilişki sistemlerini de etkilediğini söylemek mümkündür (Şahin, 2016). Smith gibi Castells'in de (2008) çalışmanın hayatı belirleyen temel etken olduğunu söylediği görülmektedir.

“Toplumsal yapının temelinde, çalışma süreci vardır... İş, insanların hayatının çekirdeğidir; öngörülebilir bir gelecekte de böyle olmaya devam edecektir. Açıkçası modern toplumlarda, ücretli çalışma zamanı, toplumsal zamanı yapılandırır” (Castells, 2008, s.275-581).

Öyle ki bir kişinin çalışma hayatındaki döngüsünün ruh haline de yansıdığı görülmektedir. Bireyin çalışma yoğunluğu, çalışma tarzı, onun mutlu olmasının ya da mutsuzluklarının da temel belirleyenisidir.

“Çalışma saatlerinin sayısı, hayata, insanların hayatlarının yıllık, aylık, haftalık döngüsüne dağılımı insanların, halet-i ruhiyenin nasıl mutlu olup nasıl acı çektiklerinin merkezi bir unsurudur” (Castells, 2008, s.582).

İnsanların iş hayatında da esnek çalışma tarzının onların hayatlarındaki belirsizliklerin de belirleyeni olmaktadır. Esnek çalışma tarzı neoliberal evrenin bir ürünü olarak karşımıza çıkmaktadır. Neoliberal çalışmada esneklik, belirsizlik, güven ve bağlılık duygusunun olmaması insanların yaptıkları iş ile aralarında kalıcı ilişkiler geliştirememesine neden olmaktadır. Çalıştıkları kurumlarla aralarında bağ kuramayan kişiler, liberal evreye özgü çalışmadan farklı olarak, hayatlarını işlerinin izindeki kalıcılıklarla ortaya koyamamaktadır.

“Esnekliğin belirsizlikleri, köklü bir güven ve bağlılık duygusunun olmayışı, en önemlisi de kişinin kendisinden bir şey yapamaması, işi aracılığıyla “hayatını çizememesi”dir. Bütün bu koşullar insanları bağlılık ve derinliği başka yerlerde aramaya iter” (Sennett, 2020, s.159).

Belirsizliğin hayatın tüm evrelerinde karşımıza çıktığını söylememiz mümkündür. Fakat günümüzde yaşanan belirsizliklerin, radikal bireysellikleri yükselttiğini söylemek de mümkündür. Burada yaşanan belirsizlikler insanların biraradalıklarını da parçalayan türdendir. Bu nedenle de liberal evrede yaşanan türden ortaklıklar artık neoliberal evrede anlamını yitirmektedir. Bu noktada da karşımıza daha çok radikalize olmuş bireysellikler çıkmaktadır.

“Kuşkusuz bu durumun özellikle yeni olmadığı, iş hayatının hatırlanamayacak kadar eski zamanlardan beri belirsizlikle dolu olduğu söylenebilir; ama bugünkü belirsizlik çarpıcı biçimde yeni bir türdedir... Bugünkü belirsizlik etkili bir bireyselleştirici güçtür. Birleştirecek yerde böler ve kimin hangi bölümde uyanabileceği hiçbir önem taşımadığı için, "ortak çıkarlar" fikri belirsizliği daha da büyütür ve sonunda kavranamaz hale getirir. Onlar bir araya gelmezler, "ortak dava" içinde toplanmazlar. Bu ise dayanışmacı tavrı, akılcı bir taktik olarak geçmişte sahip olduğu statüden yoksun bırakır ve işçi sınıfının savunmacı ve militan örgütlerinin kurulmasına yol açan hayat stratejisinden tamamen farklı bir strateji önerir” (Bauman, 2020b, s.38-39).

Bu nedenle de belirsizliklerin yaşandığı çalışma hayatında -neoliberal çalışma koşullarında- Bauman'ın (2012) örneğiyle insanların tökezleyebileceği birçok kaldırım taşı ve muz kabuğu vardır. Bauman burada aslında çalışma hayatında sürekli engellerle karşılaşılabilir olduğu söz etmektedir. Neoliberal işlerdeki piyasaların belirsiz olduğu, ani düşüş ve yükselmelerle karşılaşılabilir bilinmektedir. Bu piyasalarda bugün çok değerli olan yarın olmayabilir, insanların peşinden gidebilecekleri değerleri bulmaları mümkün olmamaktadır. Çünkü sürekli bir değişkenlik göstermektedir.

“Yolda o kadar çok muz kabuğu ve insanı tökezletebilecek o kadar çok kaldırım taşı vardır ki... Nihayetinde, işlerin çoğu geçicidir, hisseler yükselene kadar tepetaklak düşebilir de; beceriler sürekli olarak yeni ve gelişkin beceriler tarafından değersizleştirilip geçersiz kılınıyor, gurur duyulan, gözde nitelikler artık göz açıp kapayana kadar beş para etmez hale geliyor, seçkin mahalleler pespaye, bayağı yerlere dönüşüyor, ortaklıklar ancak bir süreliğine kuruluyor, peşinden gidilecek değerlerin ve yatırım yapılacak amaçların görünmesiyle kaybolması bir oluyordur...” (Bauman, 2012, s.100).

“Katı olan her şey buharlaştıkça ve kutsal olan her şeyin kutsiyeti bozuldukça, modernite istekler ve yetenekler arasında sürekli bir uyumsuzluk çağına girdi” (Bauman, 2020b, s.83). Berman (2013) da modern evrede katı olan her şeyin eriyip havaya karıştığını -buharlaştığını- söyleyenlerdendir. Burada modern olmanın girdaplar içerisinde yaşayarak sürekli çözülüş, yenilenme, kaygı, belirsizlik ve çelişki içerisinde bulunmanın bir parçası olmaktan bahsetmektedir. İnsanların zamanla bu girdabı benimsemeleri ve buradaki mahvedici akışın peşinde olmaları modernist olmak olarak adlandırılmaktadır.

“Modern olmak, kişisel ve toplumsal yaşamı bir girdap deneyimi gibi yaşamak; insanın kendini ve dünyasını sürekli bir çözülüş, yenilenme, sıkıntı, kaygı, belirsizlik ve çelişki içinde bulması demektir. Kısaca, katı olan her şeyin eriyip havaya karıştığı bir evrenin parçaları olmak demektir.” (Berman, 2013, s.460).

Modern evrede ve -ve bilhassa neoliberal olan geç modern evrede- insanlar belirsizliklerin bir arada bulunduğu yaşamlarını sürdürmektedir. Bu noktada Berman'ın da bahsettiği gibi yaşanılan bu durum bir girdap deneyimi gibidir. İnsanların kendilerini belirsizlikler, çelişkiler içerisinde bulduğu ve bu girdaba kapılarak hayatlarının da belirsizliklerin izinde şekillendiği söylenebilir. Bu noktada insanların hayatında bir akış olduğunu ve bu akışa kapılarak yaşamlarını sürdürdüklerini söylemek mümkündür. Bahsedilen bu akış insanların çalışma hayatlarının içerisinde başlamakta ve ardında da gündelik hayatın ilişkilerine sirayet etmektedir. Neoliberal evredeki çalışanlar belirsizliklerle ve çelişkilerle hayatlarının sıradanlığı olarak yüzleşmektedir. Bu noktada bireyler kendilerine kalıcı ve istikrarlı hedefler retebilmekten de uzaklaşmaktadır. Dahası oluşturdukları her türden hedefe daha ulaşmadan yeni hedefler belirlemekte ve bu döngünün izinde hedefi on ikiden vurmanın hiç mümkün olmadığı kesitlerle gündelik hayatlar yaşanmak durumunda kalmaktadır. Nitekim bu tezin maden işçilerinden plaza çalışanlarına dek kurduğu karşılaştırmalı perspektif de bu türden gerçekliği açık etmenin çabasından kaynaklanmaktadır. Bir bakıma modernizmin şiddetlenen doğasını iş ve hayat bağlamındaki savrulmalarla ortaya koyabilmek hedeflenmektedir. Çalışmanın bundan sonraki kısmı da bu yöndeki gerçekliği elde edilen alan verileriyle ortaya koymanın çabasında olacaktır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLAMASI

Çalışmanın bu bölümünde daha önce tanıtımı yapılan araştırmanın alan çalışmasının bulguları ortaya konularak, yapılan analizler vasıtasıyla araştırmaya dair saptamalar ortaya konulmuştur. Alan çalışması iki farklı görüşmeci grubu ile yapılmıştır. Söz konusu görüşmeciler liberal evreye özgü işlerde çalışanlar (maden çalışanları) ve neoliberal evreye özgü çalışanlardan (plaza çalışanları) oluşmaktadır. Bir metropol olması ve dünyanın neoliberalizme özgü (küresel) başkentlerinden biri olması nedeniyle ilk örneklemimiz İstanbul seçilmiştir. Bu nedenle ki İstanbul, Türkiye’de neoliberal koşulları temsil edebilecek en iyi örnek niteliğindedir. Liberal çalışma koşullarındaki maden işçileri ise ikinci örneklem grubu olarak seçilmiştir ve maden işçilerine erişim açısından alanımız ise Zonguldak olarak seçilmiştir. Çünkü Zonguldak Cumhuriyetin ilk ağır sanayi merkezi ve modern endüstriyel dünyanın belirleyiciliği açısından en öne çıkan sektörü olan maden sektörünün de Türkiye’deki merkezidir. Bu nedenle de ikinci örneklem grubumuz da Zonguldak’taki maden işçileri seçilmiştir. Ayrıca maden işçiliğinin doğası gereği, plaza çalışanlarının küresel işlere özgü olan kariyer hedefleriyle hiç örtüşmeyen özellikleri, bu iki grubun modernitenin farklı evrelerini temsil edebilme yeteneğini güçlendirmekteydi. Bu sayede de çalışmanın hedefi olan liberal evreye özgü işlerle neoliberal evreye özgü işlerin karşılaştırılabilmesi mümkün hale gelmekteydi. Bu nedenle de iki örneklem grubuyla karşılaştırmaların yapılabilmesi için derinlemesine görüşmeler yapıldı. Bölüm öncelikle demografik verilerin sunumuyla başlayacak, bu sayede de alanda karşılaşılan kitlenin sahip olduğu profillerin özellikleri ortaya konulmaya çalışılacaktır. Bu noktada çalışmanın karşılaştırmalı olarak sahip olduğu iki alanın (İstanbul ve Zonguldak) verileri sunulacaktır. Bölümün ikinci kısmında ise görüşmecilerin sahip olduğu liberal ve neoliberal çalışma koşullarından bahsedilecek ve bu durumun onların gündelik hayatına etki derecesi ortaya konulmaya çalışılacaktır. Bu konu ‘esneklik’ başlığı altında irdelenecektir. Daha sonraki kısımda ise ‘liberal ve neoliberal çalışma hayatındaki emeklilik ve kariyer planları’ -asında zamanı kurgulama biçimleri- ortaya konulmaya çalışılacaktır. Son olarak da ‘risk ve belirsizlik’ başlıklarıyla da elde edilen verilerin analizleri ortaya konulmaya çalışılacaktır.

4.1. Demografik Veriler

Tezin bu kısmında araştırmanın yürütüldüğü alanlarla görüşülen örneklem grubunun demografik özellikleri ortaya konulmaktadır. Demografik verilerin paylaşılması saha çalışması süresince alanda karşılaşılan görüşmecilerin aktarmış olduğu verileri daha iyi anlamamıza ve yorumlayabilmemizi sağlamaktadır. Bu açıdan nitel araştırmanın içeriğine dair veri sunan örneklem grubunun özelliklerinin neler olduğunun anlaşılabilmesi açısından önemli katkılar sunacağı düşünülmüştür. Görüşmecilerin her birine görüşme öncesinde yapılandırılmış bazı sorular yöneltilmiştir. Görüşmecilere yöneltilen yapılandırılmış sorulara verdikleri cevaplar çerçevesinde de kitlenin demografik niteliği aşağıdaki gibi olmuştur. Çalışmamızın karşılaştırmalı olması ve iki alanda gerçekleştirilmiş olması sebebiyle Zonguldak ve İstanbul alanlarının demografik verileri ayrı ayrı tablolarda verilmiştir.

Çalışma alanındaki karşılaştığımız profillerin ‘cinsiyet’ dağılımına baktığımızda katılımcıların çoğunlukta kadın olduğunu söylemek mümkündür. Bu oran kadın katılımcılarda %67’iken erkekler katılımcılarda %33’tür. Neoliberal çalışanlarla yürüttüğümüz alandaki katılımcıların ağırlıklı olarak kadın olması araştırmamız açısından daha anlamlı verilere ulaşmamızda kolaylık sağlamaktadır.

Cinsiyet	Kadın	Erkek	Toplam
Kişi	8	4	12
Oran	%67	%33	%100

Tablo 1: Görüşmecilerin cinsiyete göre dağılımı (İstanbul)

Çalışma alanındaki karşılaştığımız profillerin ‘cinsiyet’ dağılımına baktığımızda Zonguldak’taki katılımcıların erkek katılımcılardan oluşması araştırmamız açısından daha anlamlı verilere ulaşmamızda kolaylık sağlamaktadır. Liberal işlerde erkeklerin kas gücüyle çalışma alanında olduğunun bir vurgusu olarak bu veri araştırmamıza değer katmaktadır.

Cinsiyet	Kadın	Erkek	Toplam
Kişi	0	14	14
Oran	%0	%100	%100

Tablo 2: Görüşmecilerin cinsiyete göre dağılımı (Zonguldak)

Çalışma kapsamında İstanbul’da görüşülen kitlenin ‘yaş’ özellikleri dikkate alındığında, yaş aralığı 40-49 olanların %58 oran ile en yüksek olduğu karşımıza çıkmaktadır.

Yaş	20-29	30-39	40-49	Toplam
Kişi	1	4	7	12
Oran	%8	%34	%58	%100

Tablo 3: Görüşmecilerin yaşlara göre dağılımı (İstanbul))

Çalışma kapsamında Zonguldak’ta görüşülen kitlenin ‘yaş’ özellikleri dikkate alındığında, yaş aralığı 40-49 olanların %42 oran ile en yüksek olduğu karşımıza çıkmaktadır.

Yaş	20-29	30-39	40-49	Toplam
Kişi	4	4	6	14
Oran	%29	%29	%42	%100

Tablo 4: Görüşmecilerin yaşlara göre dağılımı (Zonguldak)

Araştırmamızın İstanbul alanındaki görüşmecilerin ‘eğitim düzeylerine’ baktığımızda ağırlıklı olarak lisans mezunu olduklarını söylemek mümkündür. Lisans proramından mezun olanların oranı %67 ile 8 kişiye tekabül etmektedir. Katılımcılardan 4 kişinin (% 33) yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Eğitim Düzeyi	İlkokul	Ortaokul	Lise	Ön Lisans	Lisans	Y. Lisans	Toplam
Kişi	0	0	0	0	8	4	12
Oran	%0	%0	%0	%0	%67	%33	%100

Tablo 5: Görüşmecilerin eğitim düzeyine göre dağılımı (İstanbul)

Zonguldak alanındaki görüşmecilerimizin eğitim düzeylerine baktığımızda ağırlıklı olarak lise mezunu olduklarını söylemek mümkündür. Liseden mezun olan görüşmecilerin oranı %43 oran ile 6 kişiye tekabül etmektedir. Görüşmecilerden ilkokul mezunu 5 kişi (%36), ortaokul mezunu 2 kişi (%14), ön lisans mezunu 1 kişi (%7) olduğu görülmektedir.

Eğitim Düzeyi	İlkokul	Ortaokul	Lise	Ön Lisans	Lisans	Y. Lisans	Toplam
Kişi	5	2	6	1	0	0	14
Oran	%36	%14	%43	%7	%0	%0	%100

Tablo 6: Görüşmecilerin eğitim düzeyine göre dağılımı (Zonguldak)

İstanbul alanındaki katılımcıların 'gelir düzeylerine' baktığımızda 1 kişinin (%8,33) 5-10 bin TL, 4 kişinin 10-20 bin TL (%33,33), 4 kişinin (%33,33) 20-30 bin TL, 3 kişinin ise (%25,01) 30 bin TL ve üzerinde gelir sahibini olduklarını görmekteyiz.

Gelir Düzeyi	5-10 Bin TL	10-20 Bin TL	20-30 Bin TL	30+ Bin TL	Toplam
Kişi	1	4	4	3	12
Oran	%8,33	%33,33	%33,33	%25,01	%100

Tablo 7: Görüşmecilerin gelir düzeyine göre dağılımı (İstanbul)

Zonguldak alanındaki katılımcıların ‘gelir düzeylerine’ baktığımızda 14 katılımcının tamamının ‘10-20 bin TL’ gelire sahip olduklarını görmekteyiz. Madende çalışan işçiler hepsi hemen hemen aynı gelire sahip olduklarını fakat ‘daha tehlikeli’ bazı işleri yapan çalışanların birkaç bin TL daha fazla kazandığını görüşmelerimiz esnasında belirtmişlerdir.

Gelir Düzeyi	5-10 bin TL	10-20 bin TL	20-30 bin TL	30+ bin TL	Toplam
Kişi	0	14	0	0	14
Oran	%0	%100	%0	%0	%100

Tablo 8: Görüşmecilerin gelir düzeyine göre dağılımı (Zonguldak)

4.2. Esneklik

4.2.1. Liberal Çalışma Hayatında Esneklik

Liberal çalışma koşullarında çalışan maden işçileri ile yapılan saha çalışmasında çalışma ortamlarının, yaptıkları işin neoliberal işlerden farklı olarak esnek olmadığını söylemek mümkündür. Madencilere yöneltilen “Madende çalışmak size neyi ifade ediyor? İşinizle ilgili tecrübelerinizi kısaca anlatabilir misiniz?” sorusuna aldığımız bazı cevaplar madendeki çalışma koşullarının esnek olmadığını destekler niteliktedir. “Görüşmeci 24’ün bu konudaki söylemleri aşağıda yer almaktadır.

Görüşmeci 24: “Aslında baktığımızda madenci olarak bizler zor şartlarda çalışıyoruz, madenci olmak zor ama Zonguldak’ta başka iş imkanı yok, mecburen herkes buraya yöneliyor. Hayatın bitiyor. Allah kaza bela vermezse bir tek erken emeklilik avantajın var başka da bir şeyi yok. Madende çalışmak tehlikeli, şartlar ağır. Özellikle üretim yapılan yerde her an her türlü riskle karşı karşıyasınız.”

‘Görüşmeci 24’ madende çalışmanın tehlikeli ve ağır bir iş olduğundan söz etmektedir. Madencilerin Zonguldak’ta iş seçeneklerinin olmamasının mecburen madencilğe yönlendirdiğinden bahsetmektedir. Bu durum iş seçimi konusunda da esnek davranmadıklarını göstermektedir. Görüşmecinin “Allah kaza bela vermezse bir tek erken emeklilik avantajın var başka da bir şeyi yok.” sözleri yaptığı işi emekli olana kadar yapacağını vurgusudur. Emeklilik düşüncesiyle yapılan bu iş görüşmecinin uzun vadeli çalışma planlarını olduğunu göstermektedir. Ağır çalışma koşulları ile ilgili ‘görüşmeci 15’in söyledikleri ‘görüşmeci 24’ü destekler niteliktedir.

Görüşmeci 15: “Çalışma ortamı berbat, dışarıdan bakınca insanüstü bir iş. Mesela dışarıda bana o işi göster ben yapamam, yapmam daha doğrusu. Çalışma şartlarını size göstermeden anlatamam ki, orayı bir kere gezip görmeniz gerekiyor. Orada herkes sanki son günümüş gibi çalışıyor, harıl harıl çalışıyor. Adam şakır şakır terlemiş, yüzü gözü kömür içinde bir tek gözleri var, dişleri var. Orada kafanızdaki lamba kadar varsınız, Dünyada o kadarsınız.

O lamba gitti, siz dünyada yoksunuz, her taraf karanlık. Elinizi, ayağınızı hiçbir şeyinizi göremiyorsunuz.”

‘Görüşmeci 15’ çalışma ortamlarını anlatmasını istediğimizde “Çalışma şartlarını size göstermeden anlatamam ki, orayı bir kere gezip görmeniz gerekiyor.” derken çalışma şartlarının güçlüğünden bahsetmektedir. Aslında söylenmek istenen “o kadar güç ki aşağıda çalışmak sadece bunu orada gördüğünüzde anlayabilirsiniz”dir.

Görüşmeci 16: “Biz buraya gelince aşağıya inmek için ekipmanlarımızı alıyoruz. Baretimizi, çizmimizi, lambamızı, maskemizi alıyoruz. Ondan sonra tertip dediğimiz yerde tertibimizi alıyoruz yani kimin nereye gideceği, ne işte çalışacağı belli oluyor. Ondan sonra 100-150 kişilik kafeslere biniyoruz. Aşağıya iniyoruz kafes herkesi sırayla kodlarına bırakıyor sonra gideceğimiz yere faytonla gidiyoruz, yürüyerek gidiyoruz. Yarım saat, beş dakika, on dakika mesafesi olan yerler oluyor oraya yürüyerek gidiyoruz. Arınlara çıkıyoruz, işimizi yapıyoruz sonra işi biten kişi beklemiyor, işi biten kişi madenden çıkıyor, kafes hazırsa, varsa çıkıyoruz bazen saatimizi bekliyoruz. Bu şekilde çalışıyoruz madende. Çıktığımızda da yıkanıyoruz ondan sonra eve gidiyoruz.”

Görüşmecilere yöneltilen “bir maden işçisinin 1 iş günü nasıl geçer?” sorusuna ‘görüşmeci 16’ yukarıdaki şekilde söylemler ortaya koymuştur. Söylemlerden anlaşılacağı üzere madencilerin 1 iş günü içerisinde ne yapacakları, hangi malzemeleri kullanacakları bellidir. ‘Görüşmeci 16’nın ‘biz buraya gelince’ dediği yer evlerinden servislerle gelip, madene inme saatinin gelmesini bekledikleri alandır. Madenciler servislerle birlikte çalışma ortamına gelmektedir. Bu noktada bir madencinin her gün servise bineceği saat, madene inmek için geldikleri noktada neler yapmaları gerektiği daha önce belirlenmiştir ve her mesai sürecinde uygulanmaktadır. Burada bir çalışma rutini olduğunu söylememiz mümkündür. Madenciler bu çalışma rutinin içerisinde çalışma hayatlarına devam etmektedirler. ‘Görüşmeci 19’ un söylemleri de bir çalışma günündeki günlük rutinlerini anlatır niteliktedir.

Görüşmeci 19: “Sabah servisimize bindik, işe gittik. Önce tertip saati vardır. Biraz erken gidilir tabi, orada kantinler vardır çaylar içilir. Sonra dolaphaneye gidilir, üst baş değiştirilir. Herkesin lambası vardır, lambahane dediğimiz bir yer var orada da bir görevli vardır. Herkesin lamba numarası vardır ve kazalarda lamba numarasında tanınır. Şimdi artık baretlere elektronik çip geldi, yukarıdan takip ediliyor kimin nerede olduğu görülüyor. Bir kaza anında çipe bakıyorlar neredeyse oraya bakılıyor. Baretlerde artık bu sistem var. Giyinilir, kuşanılır, baretler alınır, tertip alanına gidilir. Her kartiyenin şefleri, mühendisler gelir. Kim nerede çalışıyorsa oranın sorumluları gelir, o gün yapılacak işler hazırlanmıştır onlar anlatılır. Tertip edilir, 40 kişi, 40 kişi kafese binilir. Kaçınıcı kartiyede inecekseniz inilir orada faytonlar vardır. Çalışma yerine kadar yeraltında gidiyorsunuz. Böyledir.”

Madencilerin günlük çalışmalarına gittiklerinde uygulanan bir düzen, rutin bulunmaktadır. Liberal işlerin özelliklerinden birisinin rutin, düzen, iş bölümü barındırması olduğundan önceki bölümlerde söz etmiştik. ‘Görüşmeci 21’ ile olan görüşmemizdeki söylemleri rutin, iş bölümü konularında örnekler sunmaktadır.

Görüşmeci 21: “Bir maden işçisi, gündüz vardiyası diye tabi ettiğimiz sabah 8’de başlayan gündüz 3 buçukta biten vardiyayı göz önüne aldığımızda. Vatandaş kalkar, ailesiyle kahvaltısını yapar ya da iş yerinde kahvaltısını yapar, ailesiyle vedalaşır iş yerine gelir. İş yerinde bizim banyolarımız, dolaplarımız, giyinme yerlerimiz, soyunma yerlerimizde üzerlerini değiştirir. Biz tertip deriz, aynı iş yerinde çalışan bütün arkadaşların yan yana geldiği ve orada görev bölümü yapıldığı yerde toplanıldığı yerde toplanırlar. Birim amirlerimiz tarafından bizim nerede çalışacağımız, sarma diye tabi ettiğimiz işte bir ayakta kırk tane sarma vardır, işte 15. sarmada sen Ali’yi de al git, 25. sarmada sen Veli’yi de al git orada çalışacaksın diye tertip edilirdi. O gün orada Allah kaza bela vermezse işimizi bitiririz. Mesai saatimizin bitişi geldiğinde de yer üstüne çıkarız, yerin atında yemek yiyen yer, yerin altında yemek yiyemeyen de yerüstüne çıkar yemeğini yer, duşunu alır, akşam çıkış kartını basar, servisle giden pasosuna binip evine gider. O çevrede yaşayan arkadaşlar varsa da evlerine gider bir müddet dinlendikten sonra da sosyal hayatına devam eder.”

Yukarıda verilen ‘görüşmeci 16, 19 ve 21’in söylemleri liberal işlerde rutinin, düzenin olduğunu ve iş bölümünün yapıldığını açıklayıcı niteliktedir. Madencilerin günlük iş başlangıcında ‘tertiple almak/tertip edilmek’ kavramlarını kullandığı görülmektedir. Bu kavramlar o gün madende kimin hangi işi yapacağını ve kimlerin birlikte ekip oluşturacağını belirler. Günlük olarak iş bölümü yapıldığını ve ekip olarak çalışıldığını bu noktada söylemek mümkündür.

Yapılan görüşmelerde elde edilen verilere göre liberal çalışma hayatının kendi içerisinde bir rutin, düzen içerdiğini söylememiz mümkündür. Liberal çalışmanın kendi kuralları vardır. Örneğin, çalışma saatleri sabittir, mola saatleri sabittir, iş bölümü yapılır ve bireysel çalışmak kabul edilemez. Bu noktada karşılaşılan bu veriler liberal çalışma hayatında esneklik kavramının yer almadığını gözler önüne sermektedir.

4.2.2. Neoliberal Çalışma Hayatında Esneklik

Çalışmanın bu bölümünde neoliberal çalışma hayatındaki esnek çalışma koşullarından bahsedilecektir. ‘Esneklik’ kavramı çalışma hayatına küreselleşme ile birlikte girmiştir. Daha önceki bölümlerde de bahsettiğimiz gibi ‘esneklik’ neoliberal çalışma hayatında günün sloganıdır. Emek piyasasında esneklik kısa vadeli sözleşmeler ya da sözleşmesiz olarak güvencesiz işleri, kişisel rekabeti, sürekli yeniden yapılanmayı ve bireyselleşmiş kariyerleri ortaya koymuştur. Bu noktada çalışanlar neoliberal işlerle birlikte önceden sahip oldukları uzun vadeli (ömür boyu iş) düşüncesini yitirerek kısa vadeli (olmuyorsa bırak git) iş düşüncesiyle çalışma hayatlarına devam etmişlerdir. Esneklik kavramı ile çalışma hayatında zaman ve mekan önemini yitirmiştir. Küreselleşmeyle birlikte zaman ve mekana bağlılık ortadan kalkmıştır. Nitekim yapılan görüşmelerden ‘görüşmeci 2’ye yönelttiğimiz “İşinizle ilgili özellikler, çalışma ortamı ve koşullarınız nelerdir anlatabilir misiniz?” sorusuna dair söyledikleri bahsedilen konuları destekler niteliktedir.

Görüşmeci 2: “8-5 bizim standart çalışma saatlerimiz fakat esnek çalışma saatleri de var şirkette. Başlangıç en erken yedi buçuk olabiliyor. Dokuz kadar gidebiliyor. Sekiz saati doldurduğunuz sürece kaçta başladığınız hiç problem değil. Yöneticinize bildirdiğiniz noktada bunu herkes kullanabiliyor. Ben normalde sekiz beş çalışıyorum evden. Bugün, ofise geldiğim için yedi buçuk-dört buçuk çalışacağım. Bende şirket aracı olduğu için de biraz rahatım fakat şirket aracı olmayan arkadaşlar mesela sekiz beş mesai saatini beklemek zorundalar. Tabii toplu taşıma yapacaklarsa onlarda yedi buçuk dört mesaisi gibi yapabiliyorlar. Dokuz-altı yapabiliyorlar. Mesela personelimiz sabah bankaya gitmek istiyor benden izin almasına gerek yok. Diyelim ki saat sekizde gidiyor dokuzda geliyorsa bir saat geç çıkıyor. Bu tabii onlar içinde büyük bir esneklik ve bir büyük de kolaylık sağlıyor.”

‘Görüşmeci 2’nin ifadeleri şirkette doldurulması gereken belirli bir çalışma saati olduğundan ama bu 8 saati çalışanların kendi isteklerine göre doldurabildiğinden bahsetmektedir. ‘Görüşmeci 2’ esnek çalışma saatlerinin onlar için büyük bir kolaylık

olduğunu söylemektedir. Bu konuda ‘görüşmeci 6’ da esnek çalışma hayatından bahsetmektedir.

Görüşmeci 6: “Burada istersen 7.30-4.30, 8-5 çalışabiliyorsun. Benim ekibimdeki bir kişi 9/6 çalışıyor. O sana kalmış. İşleri yürüttüğün sürece kimse sana karışmıyor. Biz ne yapıyoruz mesela? Ben 7.30’da başlıyorum ekip arkadaşım 9’da geliyor akşam da ben 16.30’da çıkarken o 6’da çıkıyor. Aslında bu da departmanda akşam 6’ya kadar aktif kişi olmasını sağlıyor. İkimiz de aynı saate çalışsaydık akşam 1.30 saat daha az olacaktı belki daha verimli oluyordur, bilmiyorum. Bazen onay mailleri vs. oluyor onları onaylıyoruz. Akşam 6.30’dan sonra gelen mailleri arkadaşım onaylıyor. Aslında esnek çalışma güzel oluyor, dezavantajını görmedim. Bazen bende 7.30’da başlıyorum ama 8’de de açabiliyorum o zaman 17’de çıkıyorum. Hayatımı kolaylaştırıcı etkisi oluyor. Bir baskı olsaydı 7.30/16.30 gibi belki işin olduğunda değiştiremeyecektin. Onun için esnek çalışmanın her zaman faydası oluyor. Zararını şimdiye kadar görmedim...”

‘Görüşmeci 6’ çalıştığı şirketteki çalışma saatlerinden bahsetmektedir. Ekip olarak çalıştıklarını ve ekip arkadaşlarıyla farklı saatlerde gelerek çalıştıklarında daha verimli olduğundan bahsetmektedir. Esnek çalışmanın hayatı kolaylaştığını ve aktif olarak çalıştığı şirketteki bu durumdan memnun olduğunu söylemektedir. Görüşmeci 6’nın görüşmemizin başında bahsetmiş olduğu daha önce çalıştığı şirket ve bugün ki şirketini karşılaştırmasını istediğimizde, esnek çalışmanın daha farklı noktalarından bahsettiği görülmektedir.

Görüşmeci 6: “Mesela şöyleydi ben orada direkt genel müdür yardımcısının analizcisiydim. Sadece ben ve o vardı. Ben işe başladıktan 2 ay sonra müdür işten çıkmıştı, direkt bana bir baskı olmaya başladı. Teksin, müdür yok ve gece bazen 10 oluyordu bazen 2 oluyordu ama hala çalışıyordum. Bu durum bir süre sonra seni yıpratıyor. Mesela burada 7.30-4.30 çalışıyorum 4.31 bile değil hani bir şey olur o sana kalmış kendi isteğinle durabilirsin sana kimse bir şey demiyor ama orda iş mutlaka yetişmeli diye baskı vardı. Çalışma saatleri dediğim gibi kötüydü. Akşam 10’da mesela boşsun, sana bir anda diyor ki

akşam 10'da bana toplantı at yani senin özel hayatını sorgulamıyor, iş-yaşam dengesini kuramıyor. Normalde çalışma sabah 6, akşam 9'du ama hiçbir zaman 6'da çıkamıyordum. Tabi bu da rahatsız ediyor, biraz da ekipte tek kalmanın etkisiyle tüm işler bana birikti, kimseyi de bulamadılar. Öyle olunca maaşla tatmin etmeye çalıştılar ama bir yerde de edemiyorlar sende çıkıyorsun.”

Neoliberal çalışmada esnek çalışma saatleri şirketlere göre farklı şekillerde karşımıza çıkabilmektedir. ‘Görüşmeci 6’nın çalıştığı iki şirketi karşılaştırdığı yukarıdaki söylemlerinde yer aldığı üzere çalışma saati sabah 6, akşam 9 olan bir şirket çalışanlarını gece 2’ye kadar şirkette tutabilmekteydi. Bununla beraber esneklikle birlikte ‘görüşmeci 6’nın söylediği üzere iş-yaşam dengesi kurulamayabiliyor. Buradaki söz konusu olan durumun zaman ve mekanın anlamını yitirmesi olduğu söylenebilmektedir. Çünkü çalışma bir bilgisayar ya da telefon üzerinden ofise bağlı kalmadan devam ettirilebilmektedir. ‘Görüşmeci 6’ böyle bir durumda da çalışma saatleri dışında özel hayatını yaşarken bir anda gelen telefonla ya da mail ile çalışmak durumunda kaldığını dile getirmektedir. Esnek çalışmanın bu yönüyle ilgili ‘görüşmeci 11’de benzer şeyler söylemektedir.

Görüşmeci 11: “Çok esnek çalışma saatleri vardı yani cumartesi, pazarı yok, aslında bir çalışma saati yok. Ben işe başladım ama cumartesi, pazar çalıştım. Hafta içi mesai saati 5’ti ama ben 9,10,11,12 bu saatlere kadar çalışıyordum o yüzden ayrılma gereği duydum. Şuan ki çalıştığım yerde yani kamu gibi bir şey yani mesai kavramı çok nadir yaşarız. O yüzden ayrılma gereği duydum çünkü çok uzun mesai saatleri vardı. Sonrasında insanın bir sonraki güne verimi kalmıyordu açıkçası. İnsanın kendini dinlendirmesi gerekiyor. Sosyal olarak kendine bir şeyler katması gerekiyor ki ertesi gün enerjik olarak, dinç başlasın. O sebeplerden dolayı ayrıldım ve kariyer olarak da benim çok fazla ileri gidebileceğim şirketler değildi, küçük çaplı şirketlerdi. Bana bir şeyler katmayacağını düşündüğüm için ayrılma gereği duydum. Şuan ki şirketim grup bir firma, lojistik adı altında depolamalarımız var, taşımalarımız var, palet alım satımlarımız var. Yeni bir şirketimiz daha oldu. Çok kollu bir firma yani 8 yıldır hala yeni yeni şeyler öğreniyorum, bilmediğim o kadar çok şey var ki bu bana heyecan veriyor o yüzden. Hatta şuan bir projemiz mevcut, “robot” diye

bir sistemimiz var. Bazı işleri bir muhasebe personeli gibi finans personeli gibi robot yapıyor, robotlarla çalışıyoruz 1 yıldır, öyle bir projemiz var onda da aktif olarak rol alıyorum.”

‘Görüşmeci 11’ de bir önceki şirketinden ayrılmasını çok esnek bir şirket olması nedeniyle olduğunu söylemektedir. Hafta sonları işe çağırılmak, hafta için akşam 5’te mesai saati bitmesine rağmen uzun saatler mesaiye kalmanın yorucu ve yıpratıcı olduğunu vurgulamaktadır. ‘Ayrılma gereği duydum çünkü çok uzun mesai saatleri vardı... O sebeplerden dolayı ayrıldım ve kariyer olarak da benim çok fazla ileri gidebileceğim şirketler değildi, küçük çaplı şirketlerdi. Bana bir şeyler katmayacağını düşündüğüm için ayrılma gereği duydum.’ ‘Görüşmeci 11’in bu sözleriyle çalıştığı şirketin kariyer olarak ona bir şeyler katamayacağını düşünmesi ve uzun, yorucu mesai saatlerinin onu başka işlere yönlendirdiğini söylemek mümkündür. Neoliberal işlerde çalışan kişilerin esnek çalışmayla bağlı oldukları şirketlere bireysel bağlılıklar hissetmediğini, istedikleri gibi olmuyorsa kolaylıkla işlerini değiştirebileceğini ‘görüşmeci 6 ve görüşmeci 11’in söylemlerinden çıkartmak mümkündür.

Görüşmeci 9: “Sigortacılık çok güzel, çok zor hatta bazen diyoruz ki askerler veya polisler de yıpranma payı oluyor ya keşke bizim meslekte de yıpranma payı olsa diye diyoruz. Yani gece 2’de, 3’te arayanlar var. Sürekli sabah 7’de aramaya başlıyorlar. Adam Kanada’da yaşıyor saat farkı fark etmeksizin sürekli bir yazışma halindeyim ama sevilmeden yapılamaz bir meslek bu her meslek için geçerli severek yapacaksın.”

Yukarıdaki söylemde sigortacılık işi yapan ‘görüşmeci 9’un müşterilerinin çalışma saatleri dışında büyük bir esneklikle sabah 7’de, gece 2’de, 3’te arandıklarını söylemektedir. Global bir iş yapıldığı için farklı ülkelerdeki insanlar saat farkını gözetmeksizin istedikleri saatlerde iletişim kurabilmektedir. Görüşmecinin işini sevdiğini belirterek aslında bu esnekliğin işinin bir gerekliliği olduğunu düşündüğünü söylemek mümkündür.

Neoliberal çalışma hayatında esnekliğin günün sloganı olduğunu söylememiz mümkündür. Bununla beraber liberal çalışma hayatı ile karşılaştığımızda liberal çalışmanın sahip olduğu düzen, rutin ve kurallarla birlikte esnek bir çalışma olmadığını söylememiz mümkündür.

4.3. Kariyer Planlaması ve Emeklilik

4.3.1. Liberal Çalışma Hayatında Emeklilik

Liberal çalışma hayatında emeklilik kavramı karşımıza çıkan kavramlardandır. Emeklilik kavramı uzun vadeli bir çalışma hayatını gerektirmektedir. Çalışmamızın daha önceki bölümlerinde bahsedildiği gibi uzun vadeli çalışma hayatı öncelikle güven, bağlılık, sadakat gibi durumları içermelidir. Çalışmamızdaki Zonguldak'ta yapılan görüşmelerde bu konuda veriler elde edilmiştir. Öncelikle madencilerin bağlılıklarını ölçebilmek adına “İşinizle ilgili olarak, içinde bulunulan iş arkadaşılıklarınızın niteliğinden bahseder misiniz?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Görüşmeci 18: “Yeraltındaki arkadaşlık askerlik gibidir mesela gurbetteki bir arkadaşınla beraber aynı ortamda, aynı mahallede olman gibidir. Yani konuşmasan bile onun oradaki varlığı sana bir kuvvet verir. Mesela madende tek başına 3-4 metrelik bir yere gitsen orada bir ürkme olabilir ama orada birinin olduğunu bilmen sana bir kuvvet verir. Bizde şey vardır mesela yer üstündeki bir husumeti yer altına, yer altındaki husumeti yer üstüne taşımazsın. Hepsi orada kalır mesela. Hatta kavga eden biri olursa hep deriz, neden kavga ediyorsunuz Allah muhafaza burada bir göçük olsa ilk önce bu adam koşacak, belki sen koşacaksın değmez dünya için kavga etmeye deriz. Yer altında bir elmayı, bir mandalinayı beş kişiyle bölüşürsün. Orada yediğin bir dilim dışarıda yediğin bir kilo mandalinaya bedeldir mesela. Mesela bir kişi azık getirmiştir, bir kişinin azığını 3 kişi oturup beraber yerler, demez ki sen neden getirmediğin buyur gel ye der çünkü yarın da belki o getirecek sen onunkinden yiyeceksin. Mesela burada sen benim su içtiğim bardaktan içmezsin, belki de ben içmem ama orada öyle değil bir bidonu belki 5 kişi, 10 kişi kafaya tıkarak içer.”

Madencilerin iş arkadaşlıklarının yapısı güven, sadakat, bağlılık içermektedir. Nitekim ‘görüşmeci 18’in “Bizde şey vardır mesela yer üstündeki bir husumeti yer altına, yer altındaki husumeti yer üstüne taşımazsın.” dediği noktada yer altında birbirlerine güvenmek zorunda olduklarını da söylediği noktadır. Birlikte yemeklerini, sularını paylaştıklarını vurgulamaktadır. ‘Görüşmeci 13’ ün güven üzerine söylemleri de bunu destekler niteliktedir.

Görüşmeci 13: “İş ortamında ben yanımdaki arkadaşşıma güvenmek zorundayım. Çünkü herhangi bir olayda beni o göçükten ya da yaralanma esnasında beni kurtaracak tek kişi yanımdaki arkadaşşım. Biz ekip olarak çalışıyoruz. Ben 10 sene üretimde çalıştım, 2019’dan sonra emniyet servisinde barutçuluk yapıyorum, yer altında ateşleyicilik yapıyorum, dinamit ateşlemesi yapıyorum. Üretimde çalışırken benim yanımda yardımcı arkadaş vardı, onunla beraber çalışıyorduk. Ben ona güvenmezsem o bana güvenmezse olmaz. İster istemez çalışanların orada birbirlerine güvenmesi gerekiyor.”

Maden çalışanlarının arkadaşlıklarının güven üzerine kurulu olduğunu söylememiz mümkündür. ‘Görüşmeci 13’ “İş ortamında ben yanımdaki arkadaşşıma güvenmek zorundayım. Çünkü herhangi bir olayda beni o göçükten ya da yaralanma esnasında beni kurtaracak tek kişi yanımdaki arkadaşşım.” söylemi birbirlerine güvenmek zorunda olduklarının vurgulandığı söylemdir. ‘Görüşmeci 13’ün söylemleri madende çalışırken yaşadıkları bir kazada, sadece iş arkadaşının olacağını ve birbirlerine yardım ederek hayata tutunduklarını vurgular niteliktedir. “İşinizle ilgili olarak, içinde bulunulan iş arkadaşlıklarınızın niteliğinden bahseder misiniz?” sorusunu ‘görüşmeci 15’e sorduğumuzda benzer söylemlerde bulunduğunu görmekteyiz.

Görüşmeci 15: “Bizim işimizi yapılabilir kılan iş arkadaşlıkları. Benim canım ona emanet, onun canı bana emanet. Ekip olarak çalışıyoruz. Güvenmek zorunda kalıyorsunuz arkadaşınıza, ben ona güvenmesem bile o bana güvenmek zorunda. Orada bizi birbirimizden başka kurtaracak insan yok. İş arkadaşlarımızla dışarıda da görüşürüz. Hafta sonlarımız birlikte geçer, gezeriz.”

‘Görüşmeci 15’ ekip olarak çalıştıklarını, birbirlerine güvenmek zorunda olduklarını söylemektedir. Maden çalışanlarının birbirlerine karşı duyduğu güvenin bir sorumluluk gibi görüldüğünü söylememiz mümkündür. Birbirlerine güvenen bu kişiler arasında bağılılık oluştuğunu söylemek de mümkün hale gelmektedir. Ayrıca iş arkadaşlıklarının mesai saatleri dışında da devam ettiğini vurgulamaktadır. Hafta sonu

yani çalışma günleri dışında da iş arkadaşlarıyla birlikte olduğunu vurgulamaktadır. ‘Görüşmeci 14’ün iş arkadaşlarıyla maden ocağı dışında aileleri ile birlikte görüştüğünü vurguladığı söylemleri ‘görüşmeci 15’i de destekler niteliktedir.

Görüşmeci 14: “Mesela ben ustayım yanıma iki tane daha yedek yardımcı alıyorum burada amele derler. İşin ağırlığına göre sayı belirleniyor ama 1 kişi çalışmak kesinlikle yasak, ekip olarak çalışıyoruz. Ağır bir işse 4 kişi bazen 5 kişi gidersen, hafif bir işse 2 kişiden aşağı gidemez zaten kanunen de yasak. Ekipte kafa dengi arkadaşın olduğunda her türlü çalışırsın yani işi bölüşürsün sen onu yap, ben bunu yapayım dersin birbirini yönlendirirsin. İş arkadaşlarımla dışarıda da görüşüyoruz. Çay ocağında görüşüyoruz, mahallede görüşüyoruz, hafta sonları görüşüyoruz yani ocağın içinde de çalışma yerlerimize gidene kadar yolda gidene kadar muhabbet ederek gidiyoruz, oradan da ayrılıyoruz mesai bitiminde de herkes kuyu dibinde bir araya toplanıyor, orada muhabbet sohbet ediyoruz, nereye gidelim çay içmeye onu konuşuyoruz. Kuyu dibine gelince çıkış garantidir bizde. Yani yerin altına geldiğimizde kafese binmeden, tamam buraya kadar geldik ya buradan sonrası önemli değil diyoruz. Arkadaşlarımızdan ailelerle görüştüklerimiz de var. Devrek’ten, Ereğli’den gelenler var. Mesela dün Değirmenağzı’nda piknikteydik hep beraber.”

‘Görüşmeci 14’ün söylemleri iş arkadaşlıklarının birbirine bağlılıkla devam ettiğini belirtmektedir. Yukarıdaki söylemlerde iş arkadaşlıklarındaki birbirine bağlılık ve güven duyguları madencilerin yaptıkları işin uzun vadeli bir iş olarak yaptıklarını da bizlere göstermektedir. Madencilerin dışarıda aileleriyle birlikte sosyalleşmeleri de onların bağlılığını gösterir niteliktedir. Tüm bu söylemlerle birlikte madencilere sorulan “Hayatınıza dair bir emeklilik planınız var mı?” sorusuna verilen cevaplar da uzun vadeli iş/ ömür boyu iş düşüncesini destekler durumdadır. Nitekim aşağıda verilen ‘görüşmeci 15’in söylemleri de bu yöndedir.

Görüşmeci 15: “Tabi ki. Prosedürlere bakınca şu yaşta emeklisin diyorlar bize. O yüzden düşünüyorum emeklilik. E devletten baktım benim daha 20 yılım var

emeklilik için, 43 yaş istiyor daha 23 yaşındayım, 3 sene çalıştım, 23 sene çalışmışlık istiyor emeklilik için.”

‘Görüşmeci 15’in emeklilik planınız var mı diye sorduğumuzda ‘tabii ki’ yanıtını verdiğini görmekteyiz. 23 yaşında bir maden çalışanı olan görüşmeci e-devletten kontrol ettiğini ve emekliliğine 20 yılı olduğunu söylemektedir. 3 senelik çalışma hayatı olan görüşmecinin 20 sene sonraki emekliliğini planladığını görmekteyiz. Bu noktada görüşmecinin hayatında zamanının doğrusal aktığını söylememiz de mümkün olmaktadır. Doğrusal akan bir zamana sahip olması onun 20 yıl sonraki hedeflerini öngörebiliyor olmasını sağlamaktadır. ‘Görüşmeci 13’ün söylemleri de ‘görüşmeci 15’i destekler niteliktedir.

Görüşmeci 13: “Emekliliğime 6 buçuk senem var yani 2029’da birinci ayda her şeyim tamam oluyor. Ondan sonrasında Allah Kerim çocukların okuması, üniversite hayallerine göre belki birkaç sene daha devam edeceğim belki de günüm dolduğunda işi bırakacağım. Günüm dolduğunda ihtiyacım olursa çalışmaya devam ederim, ister istemez. Emekli olana kadar mecburen madende çalışmam gerekiyor çünkü yeraltından emekli olabilmek için yeraltı şartlarını doldurmam gerekiyor.”

‘Görüşmeci 13’ de emekliliğine ne kadar süresi kaldığını net olarak bildiğini söylemektedir. Emeklilikle ilgili planlarının olduğunu söylerken, emekli olduğunda değişebilecek şartlara göre çalışma hayatına devam edebileceğini de vurgulamaktadır. Bu konuda ‘görüşmeci 14’ün de benzer söylemlerde bulunduğunu görmekteyiz.

Görüşmeci 14: “Emekliliğe 5 senem kaldı ama çocuklarımın okul hayatına bağlı duruma göre artık değerlendireceğim. Ya emekli olup mobilyacığa devam edeceğim ya da biraz daha çalışacağım. Önümüzü görmeden bir şey diyemiyoruz. 14 yıldır burada çalışıyorum, yaş itibariyle 43 yaşında buradan emekli olacağım. Emekli olana kadar burada çalışacağım Allah nasip ederse.”

‘Görüşmeci 14’ emekliliğine 5 sene kaldığını ifade etmektedir. Emeklilik zamanı geldiğinde maddi kaygılarından dolayı çalışma hayatını bitirmeme gibi bir durumu olabileceğinden bahsetmektedir. Belirsiz olan durumlardan dolayı bazı konularda belirli hedefleri bulunmasa da emekli olana kadar madende çalışacağını vurgulamaktadır. ‘Görüşmeci 16’ da 10 sene sonra emekli olacağı söylemektedir. Ve yaptığı işi seçmesinin en önemli sebebinin emeklilik olduğunu vurguladığı görülmektedir.

Görüşmeci 16: “Tabi, emeklilik planım var. Kendime ev almışım, kendi kazandığım parayla kendime bir ev almışım. Kimseye muhtaç olmadan aldım bu benim evim diyorum, eşimin, kızımın. Bana bir şey olursa onlara kalır diyorum. E tabi emeklilik planım da var neden olmasın? Emekli olduğumda müstakil bir ev alacağım, bir çocuğumun daha olmasını istiyorum. Bu işi seçmemizin en önemli sebebi de emeklilik çünkü emeklilik erken yaşta oluyor ve emekli olduğunda da yetecek bir ücret alıyorsun. 30 yaşında ocağa girdim, ben ocağa gireli 3 sene oldu, 10 sene sonra emekliliği hak ediyorum. Ortalama 45 yaşında emekli oluyorsun...43 yaşında emekli olacağım ben. Emekli olana kadar burada çalışacağım. Ben 15 yaşından beri farklı işlerde çalıştım, benim 3200 yevmiyem var. Sanayide çalıştım, pazarda çalıştım, suculuk yaptım farklı farklı sektörlerde çalıştım. Bu iş zor ama onlardan daha kolay geliyor çünkü burası ekip işi olduğu için daha kolay geliyor. Kendi işimi kurabilirsem emekli olduktan sonra burada çalışmam.”

‘Görüşmeci 16’ madenci olmanın zor bir iş olduğunu vurgularken madencilerin emeklilik planı için bu işi seçtiklerini söylemektedir. Ne zaman emekli olacağını net bir şekilde ifade eden görüşmeci emekli olduktan sonra müstakil bir ev almak istediğini, bir çocuk sahibi daha olmak istemesi gibi geleceğe dair planlarından da bahsetmektedir. Nitekim görüşmecinin tüm bu söylemleri onun zaman algısının doğrusal olarak aktığını ve geleceğe dair planlar yapabiliyor, öngörebiliyor olduğunu göstermektedir. ‘Görüşmeci 18’in madendeki çalışmayı yapmış olduğu askerlikle benzettiği söylemleri aşağıda yer almaktadır.

Görüşmeci 18: “Tabi. Mesela şöyle bir örnek vereyim ben 550 gün askerlik yaptım, askere gidip nizamiyeden ilk girdiğin andan itibaren nasıl 550 günün sonunu düşünüyorsan, madene giren de aynı şafak gibi emekliliğini sayar. Şu tarihte emekli olacağım, şöyle olacağım, böyle olacağım derler. Ben şu anda yer altı yevmiyesi olarak, yaş, sicil olarak emekliliği hak ettim ama bu sefer de çocukların eğitimi var diyorsun, işte ev aldık onun borcu bitsin, arabanın modeli düşük onu yükseltelim diyoruz hep bu dünyevi şeyler emekli olma planını bir sonraki yıllara atıyor.”

Görüşmeci 18’in madendeki çalışmayı askerliğe benzetmesi çalışma hayatlarından en büyük beklentinin emekli olabilmek olduğunu göstermektedir. Emeklilik gününü saymayı askerlikteki şafak saymak ile benzettiğini görmekteyiz. Görüşmeci emekliliği hak ettiğinin fakat maddi durumundan ötürü emekliliğini ertelediğini ve çalışmaya devam ettiğini söylemektedir. ‘Görüşmeci 25’ e yönelttiğimiz ‘Emeklilik planınız var mı?’ sorusuna verdiği cevap “Bizim 43 yaş doldurduğumuzda emekli olma hakkımız doğuyor. Ben de emekli olmayı düşünüyorum buradan.” olmaktadır. Görüşmeciye yöneltilen “Şartlarınız bu şekilde devam ederse buradan emekli olmayı düşünür müsünüz?” sorusuna verdiği cevap şu anda çalıştığı madencilik için ‘ömür boyu iş’ olarak baktığını gösterir niteliktedir.

Görüşmeci 25: “Tabii ki de. Bizim 20 yıl hizmet süremiz dolduğu zaman emekli olabiliyoruz. Ben 21 yaşında başladım buraya 41-42 yaşında emekliliği hak edebiliyorum. Tabi ki kanun falan değişmezse. Ben burayı bırakabilirdim de. Tekrardan KPSS’ye girip kendi mesleğime yönelebilirdim ama artık buranın ortamına alıştım, düzenimi kurdum, düzenimi pek de bozmak istemedim açıkçası. Evet iş zor ama Zonguldak şartlarında, Türkiye şartlarında en iyi işlerden biri parasal anlamda baktığımızda. İş ne kadar ağır olursa olsun, burada devam etme kararı aldık ailecek. Eşim de istemeyerek de olsa kabul etti.”

‘Görüşmeci 25’ görüşmemizin başında paramedik mezunu olduğunu belirtmiştir. Bölümüyle ilgili atanmayı düşünürken maden ocağına yaptığını

başvurunun kabul edilmesiyle işine başladığını anlatmaktadır. Görüşmecinin ‘Tekrardan KPSS’ye girip kendi mesleğine yönelebilirdim ama artık buranın ortamına alıştım, düzenimi kurdum, düzenimi pek de bozmak istemedim açıkçası.’ söylemi maden ocağı çalışanlarına erken emeklilik olanağını göz önüne alarak verdiği bir karar olduğu anlaşılmaktadır. ‘Görüşmeci 26’da emeklilik ile ilgili net olan planlarını söylemiştir. 17 sene sonra emekli olacağını ama emeklilik günü geldiğinde işe devam etmeden direkt emekli olacağını vurgulamaktadır.

Görüşmeci 26: “Planım 43 yaşına geldiğim an direkt emekli olmak, direkt. 17 sene sonra emekli oluyorum, emekli olana kadar madende çalışırım. Emekli olduktan sonra çok rahat bir yerdeyimdir, artık evlenmişimdir, çocuğum üniversiteye gitmiştir, evlenmiştir borcum falan varsa birkaç sene daha dururum. Şu anda herkesin yaptığı gibi ama sonrasında hala stresliyim, tamamen artık rahatlamışım, daha fazla çalışmaya, kendimi yıpratmaya gerek yok diyerek emekli de olabilirim. O an ki duruma bağlı aslında.”

‘Görüşmeci 21’ uzun yıllardır madende çalıştığını, sosyal etkinliklerle madencilerin zaman zaman araya geldiklerinden bahsetmektedir. Görüşmeci yıllardır bu etkinliklere katılarak hem iş arkadaşları hem de ondan büyük olan madencilerle tanıştığını söylemiştir. Görüşmecinin bu söylemlerinden yola çıkarak ona yöneltilen “Siz senelerdir madende olduğunuzu belirttiniz. Hiç bir arkadaşınızın ilk işi madencilik olup da yıllarca orada çalışıp maden ocağından emekli olup ayrıldığına şahit oldunuz mu?” sorusuna verdiği cevap, çok fazla arkadaşının sigortalarının ilk olarak maden ocağından başlayarak, çalışma hayatlarını orada sonlandırdıkları, madenden emekli oldukları yönündedir.

Görüşmeci 21: “Tabi var. Biz ilk işe başladığımız yıllarda arkadaşlarımızla, büyüklerimizle tanışmaya başlayınca az önce de bahsettiğim gibi sosyal hayatımız oluyordu. İnsanlarla görüşüp, tanışıyorduk tabi bu anlamda da yeni tanıştığımız abilerimizle, arkadaşlarımızla sosyal ortamlarda bunları konuşuyoruz vatandaşların ilk sigortaları madenden başlayıp da oradan emekli olan çok arkadaş var, çok var.”

Görüşmecilere yöneltilen emeklilik ile ilgili sorularda liberal işler yapan maden çalışanlarının yaptıkları işi ‘uzun vadeli/ömür boyu iş’ olarak gördüğünü söylememiz mümkündür. Bununla birlikte görüşmecilerin çalışma ortamlarındaki arkadaşlığın, güvenin, bağlılığın ömür boyu iş anlayışını etkilediğini söylemek de mümkün olmaktadır. Bunun yanı sıra görüşmecilerin tam olarak hangi tarihte emekli olacaklarını biliyor olmaları, ‘e devletten baktım’ söyleminde bulunarak hesaplamaları yapmış olmaları ve emeklilik tarihleriyle ilgili planlar yapıyor olmaları liberal işlerde çalışan madencilerin zamanlarının doğrusal olarak aktığını bizlere göstermiş olmaktadır. Doğrusal akan zamanın içerisinde uzun vadeli planlar yapabilmekte, geleceğe dair öngörülerde bulunabilmektedirler.

4.3.2. Neoliberal Çalışma Hayatında Emeklilik ve Kariyer Planlaması

Neoliberal işlerde çalışan görüşmecilerin gelecek planlarını, emeklilik planlarını öğrenmek adına bazı sorular yöneltilmiştir. Öncelikle neoliberal çalışanların şirketteki iş arkadaşlarıyla olan bağlılık, sosyalleşme konularına dair sorular sorularak veriler alınmıştır. Bu veriler şirkete dair uzun vadeli ya da kısa vadeli bir çalışan olma görüşlerini etkiler niteliktedir. Görüşmecilerin söylemleri çalıştıkları kurumları her yıl onlar için motivasyon bütçesi ayırdığını ve her ekibin bu bütçeyi isteklerine göre kullandığını vurgulamaktadır. ‘Görüşmeci 5’e yöneltilen “Kurumun sağladığı etkinlikler dışında iş arkadaşlarınızla dışarda sosyallikleriniz oluyor mu?” sorusuna verdiği cevapla aslında bütçe dışında iş arkadaşlarıyla birlikte sosyallik yaşamadıkları söylenebilmektedir.

Görüşmeci 5: “Oluyor evet, benim oluyor ama bütün departmanların oluyor yani departmanlara ait zaten motivasyon bütçesi oluyor. O bütçeyi her departman kendi isteğine göre kullanıyor yani küçük tatillere gününbirlik ya da kalmalı gidebiliyor. Yemeğe, kahvaltıya gidenler oluyor. Her departman kendi arasında iyi hepimiz iyi anlaşıyoruz yani sosyalleşmek kesinlikle oluyor.”

Neoliberal bir şirket çalışanlarına sunmuş olduğu ‘motivasyon bütçesi’ aslında şirket içerisindeki sosyalliklerin yeterli olmamasından kaynaklanmaktadır. Neoliberal işlerde çalışanların bireysel hedefler, bireysel kariyerler peşinde olması çalışanların kişisel rekabet içerisinde olduğunu da göstermektedir. Bu durum çalışanların iş arkadaşlıklarına ve sosyalliklerine de yansımaktadır. Bu sebeple neoliberal şirketlerde motivasyon bütçesi adıyla çalışanlarını sosyalleştirme etkinlikleri yapılmaktadır. Aslında böyle bir bütçenin olması şirketteki bağlılık düzeyinin düşük olduğunu da göstermektedir. ‘Görüşmeci 6’nın söylemleri de ‘görüşmeci 5’i destekler niteliktedir.

Görüşmeci 6: “Piknik oldu tüm şirket çalışanları için. Geçen hafta artık evlerimizden şirkete döndüğümüz için 15.30’dan 16.30’a kadar happy hours oldu. İçki, kuruyemiş getirdiler kokteyl tarzı yapmışlardı. 5 gün herkes katılmıştı. Aşağı yukarı 5 gün herkes gelmiyor tabi ama çoğu kişiyi gördüm orada sosyalleşiyorsun. Evden çalışırken görmediğin yüzler oluyor. Buraya ilk geldiğimden beri evden çalışıyorum. Teamsten sürekli yazıştığım bir kişiyi

resim olarak tanıyorum, adamı daha kalıplı bekliyorsun falan ama daha küçük, zayıf birisi oluyor. Bazen görüyorsun tanıyamıyorsun. Fotoğrafta başka gerçekte daha farklı birisi oluyor. Uzaktan çalışmada da bu tarz şeyler oluyor kısacası böyle söyleyebilirim.”

‘Görüşmeci 6’ yaklaşık 2 yıldır aynı şirkette çalışan ama pandemi sebebiyle tam zamanlı uzaktan çalışmanın olduğu dönemde işe başlamıştır. Bu süreçte iş arkadaşlarını uygulamadan ya da yazışırken profilinde görmüş olduğu fotoğrafından tanımaktadır. Görüşmecilerin söylemlerinden anlaşıldığı üzere şirket uzaktan çalışmayı sonlandırdığı hafta yaptığı etkinliklerle çalışanlarını sosyalleştirmeye çalışmaktadır. Bu durum çalışanların sosyalleşmesi için iyi bir etkinliktir fakat çalışanların kendi istekleriyle kurdukları bir iş arkadaşlığı bağı bulunmamaktadır. ‘Görüşmeci 6’ya görüşmenin ilerleyen noktalarında “Sahip olduğunuz iş ortamını göz önüne alarak günümüz iş arkadaşlıklarının özelliği ne, bana biraz anlatır mısınız?” sorusunu yönelttiğimizde “İş ilişkilerinde biraz daha temkinliyim her zaman.” cevabını vermektedir. Bu düşüncesinin sebebini sorduğumuzda verdiği cevap ise aşağıdaki şekildedir.

Görüşmeci 6: “İş ve insan ilişkisinde de temkinliyim kimseye güvenim yok. Her zaman tek tabanca duygusu var, teksin, tek yapmalısın. Bu yüzden iş ilişkilerinde daha da temkinlisin çünkü o senin gelir kaynağın, hatalı bir şey çıkarsa gelirinden olursun. İş hayatında para olduğu için senin koltuğun uzman yardımcısına değerli, müdürün koltuğu sana değerli belki direktörün koltuğu da müdüre değerli o yüzden herkes aslında tepeye tırmanmaya çalışırken birilerini aşağı çekmeye çalışıyor, o yüzden her zaman temkinli olmalısın. Bir anda bakmışsın yoksun. Tabi bu şirket özelinde değil daha önce patron şirketlerinde de çalıştığım için stajda genel gözlemim bu oldu. O yüzden uluslararası şirkette çalışmak istiyorum, patron şirketinde bir bakmışsın ertesi gün yoksun.”

Yukarıda neoliberal işlerde bireysel hedefler ve kariyer planları olduğundan bahsetmiştik. ‘Görüşmeci 6’ bu konuda iş ve insan ilişkilerine karşı temkinli olduğundan bahsetmektedir. ‘Teksin’, ‘tek yapmalısın’ vurguları bireysel kariyer

planlarını ifade etmektedir. İş hayatındaki kariyerinde her zaman bir alt kariyerinde olan kişinin, bir üst kariyere çıkabilmek için çaba gösterdiğini bu yüzden de temkinli olmak gerektiğini söylemektedir. Bu durum neoliberal işlerde bireysel rekabetlerin olduğunu da göstermektedir. Görüşmeci söylemlerini çalıştığı şirket özelinde değil, dışarıdaki birçok şirkette aynı şekilde olduğunu ifade etmektedir. Neoliberal işlerde yaşanan bu rekabetlerden dolayı ‘bir bakmışsın ertesi gün yoksun’ vurgusuyla aslında güvencesiz işler olduğunu vurgulamaktadır. Bu noktada neoliberal şirketlerde yaşanan bu durumların şirket içinde güvensizliğe, zayıf bağlara sebep olduğu söylemek mümkündür. Buna bağlı olarak da neoliberal şirketlerde çalışan kişilerin çalıştıkları şirkette uzun vadeli bir çalışma hayatı düşünmediğini söylememiz mümkündür. Kişisel kariyer planlarının, kişisel rekabetlerin olduğu çalışma ortamında uzun vadeli bir çalışma değil, daha iyi seçenekler olduğunda ‘olmuyorsa bırak git’ düşüncesiyle çalışma hayatlarına devam edildiği görülmektedir. Bu noktada emekliliğe dair neoliberal çalışanlara yöneltilen “Hayatınıza dair gelecek kurgunuz var mı?” sorusuna ‘görüşmeci 7’ nin verdiği yanıt “emeklilik planım hiç yok” şeklindedir.

Görüşmeci 7: “Hiçbir şey yapmıyorum emeklilik planım hiç yok. Ne zaman emekli olacağımı da bilmiyorum. Onlara da bakmadım. İşte bakıyorsunuz falan ya e-devlet’e girip bakıyor insanlar, işte şu kadar günün kaldı ya da işte primim ödedim ne gün sayı kaldı bilmiyorum onları ilgilenmiyorum... benim bir planım yok Yani bilmiyorum Benim bir planım olması lazım mı bilmiyorum, emeklilik planım yok... Vallahi gelecek planım, çalışma ile ilgili yapabilirim bu tür işler yapabilirim ya da bir takım eğitim işlerine girebilirim. Danışmanlık işlerine girebilirim. Eğer olabilirse daha üst düzey yöneticilik ne bileyim işte bağımsız yönetim kurulu üyeliği gibi işlere girebilirim yani planlarım daha çok çalışma ile ilgili dediğim gibi. Datça’da traktörden karpuz alayım gibi bir planım yok.”

‘Görüşmeci 7’ 20 yılı aşkın bir süredir çalışma hayatında olan, çalıştığı şirkette üst düzey yönetici olarak çalışmaktadır. 20 yıllık iş hayatında birçok sektör ve şirket değiştirerek kariyer gelişimini tamamlamış olduğunu söylemekte ve şimdi çalıştığı şirketinde 3 buçuk yıldır çalıştığını görüşmemizde aktarmıştır. Görüşmecinin 20 yıllık iş hayatında çalıştığı farklı şirketlerle aslında kısa vadeli, sözleşmesiz ya da geçici sözleşmeli neoliberal işlerde çalıştığı anlaşılmaktadır. ‘Görüşmeci 7’ gelecek kurgusu

ve emeklilik planının olmadığını söylemektedir. Bu noktada emeklilik olarak değil de gelecek planı olarak düşündüğünde eğitim işleri, danışmanlık işleri yaparak çalışma hayatında kalmak istediğini vurgulamaktadır. Görüşmeci ilerleyen yaşlarında da çalışma hayatının içerisinde kalmak istediğini aktarmakta ‘Datça’da traktörden karpuz alayım gibi bir planım yok’ derken çalışma hayatını bitirmeyeceğinin vurgusunu yapmaktadır. Emeklilik konusunda ‘görüşmeci 9’un aktardıkları da ‘görüşmeci 7’yi destekler niteliktedir.

Görüşmeci 9: “Emekli olup ne yapacağım? Benim öyle bir hayalim yok, emekli olayım diye. Benim çalışayım, gezeyim, yeni yerler göreyim keşfedeyim yani emekli olmak gibi bir hayalim yok çünkü bizim işimizde de emekli olmak gibi bir durum yok açıkçası. Emekli olunca ne yapacağımı bilmiyorum sabah Esra izle öğleden sonra Müge mi izle bir hafta iki hafta geçer yemek yapmakla temizlik yapmakla fakat daha sonra bana kısır bir döngü gibi geliyor. Öyle bir emeklilik planım yok. Çalışmak insanı motive ediyor daha canlı tutuyor öbür türlü bilmiyorum kısır bir döngünün içinde gibi geliyor. Bana hayatı kaçırmışsun gibi geliyor.”

‘Görüşmeci 9’ 24 yıldır sigortacılık yapmaktadır ve emeklilik planının olmadığını söylemektedir. Emeklilikte boş durmanın onun için hayatı kaçırmak anlamına geldiğini vurgulamaktadır. ‘Görüşmeci 10’un söylemleri de ‘görüşmeci 9’ ile aynı niteliktedir.

Görüşmeci 10: “Emeklilik planım var mı? Aslında insanların emeklilik planını çok yanlış buluyorum. Çünkü insan şöyle düşünüyor bütün sorumluluklarım bitecek emekli olacağım ama benim hayatım gitti o arada yani. Emeklilik planı olarak şu anda yapmak istediğim yani işi bırakayım, her şeyi bırakayım, oturayım, bir tatil yöresine yerleşeyim gibi bir planım yok bu bana göre değil. Ben hayatın içerisinde kalmak istiyorum. Hem maddi hem manevi gücüm olduğu sürece hayatın içinde kalmak istiyorum. Öyle bir planım yok. Hayatın içinde kalmak, çalışmak istiyorum. Çünkü ben o zaman ben olmam, ben öğrenmeyi seviyorum. O yüzden o öğrenme işlevim kendi kendine kalınca neye yarayacak ki. O yüzden çalışmaya devam ederim ama kendimi yıpratmam tabii, daha sakın işler yaparım. Zaten şu anda ona doğru gidiyorum. Hayat sizi ona

doğru götürüyor. O yüzden işi bırakayım da oturayım modeli olmaz bende...Aslında bu yaşına geldim dünyanın da gidişatına baktığımız zaman geçmiş tarih, gelecek muamma ama an mucize şu anda baktığımda anda kalmak istiyorum. Aslında yarınla ilgili bir şey düşünmek istemiyorum çünkü hani vardır ya siz plan yaparken başka planlar vardır. Bunu tecrübe ile gördüğüm için böyle düşünüyorum.”

‘Görüşmeci 10’ 22 yıldır çalışma hayatında olan bir endüstri mühendisidir. Görüşmeci insanların emeklilik planlarını eleştirmektedir. Görüşmeci bizlere emekli olup işi bırakmak istemediğinden, hayatın içerisinde kalmak istediğinden bahsetmektedir. ‘Görüşmeci 10’ konuşmasının ilerleyen kısımlarında geçmiş ve geleceği düşünmek istemediğini, şu anda kalmak istediğini vurgulamaktadır. ‘Görüşmeci 6’ya sorduğumuz “Hayatınıza dair gelecek kurgunuz var mı?” sorusunda kariyer hedeflerinden bahsetmektedir. Kariyer olarak en tepede bitirmeyi hedeflendiğini dile getirmiştir.

Görüşmeci 6: “Kariyer olarak en tepede bitirmeyi hedefliyorsun çünkü üst basamağa geçince hayat standardın artıyor. Uzman yardımcısından uzmana geçiyorsun maaş, statü değişiyor. Hayat standardın değişiyor direktör olursun şirket sana araba verir bu da standarttır. Niye üste geçmek istiyoruz daha çok para kazanmak için, insanların saygısını kazanmak için. Bizde gelecek kurgusunda yukarı tırmanmaya çalışıyoruz, eğitim görmenin amacı da o bir yere gelebil diye. İnsan elemedeki yol eğitim. Çoğu insan bakıyorsun şirket sahibi okumamış belki adam öyle olmakta çok zor, çoğu batıyor girişimin. Gelecek kurgusunda en tepede bitirmeye çalışacağız...Yüksek lisans yapmanın amacı o, okuldan bıkmışsın lisansta. Rakiplerini elemeye çalışıyorsun yine belki yüksek lisans, doktora vs. hep eleme yapmaya çalışıyorsun kendine bir şeyler katmaya çalışıyorsun belki zekan çok yeterli ama yine de CV’ne bir şeyler koymaya, göz boyamaya çalışıyorsun. Aslında bunlar CV’ye marka bırakmaya çalışıyorsun.”

‘Görüşmeci 6’ eğitim almayı kariyer hayatındaki bir güç olarak görmektedir. Yüksek lisans yapmasının sebebinin çalışma hayatında rakip olarak gördüğü iş arkadaşlarını elemek olduğunu vurgulamaktadır. Eğitim durumunu yükseltmenin CV için ‘göz boyama’ olarak gördüğünü CV’nin ‘kişinin markası’ olarak gördüğünden bahsetmektedir. Görüşmeci konuşmasının ilerleyen noktalarında emeklilik ile ilgili olarak şu şekilde konuşmuştur;

Görüşmeci 6: “Risk her zaman vardır şey diyemezsen ‘ben bir yerde emekli olana kadar çalışacağım’ çünkü aklını karıştırabilecek çok şey olabiliyor. Yöneticin gider, aldanır iki katı para teklif eder çok mutluyken değiştirebilirsin. Her zaman kendini korumaya almak zorundasın. Biraz riskin ne olduğuna bakmak lazım.”

‘Görüşmeci 6’ bir şirkette emekli olana kadar çalışmanın mümkün olmadığını vurgulamaktadır. Önceki söylemlerinde bahsetmiş olduğu kariyer odaklı gelecek kurgusunda tek bir şirkette çalışarak kariyer sahibi olmanın imkansız olabileceğini söylemek mümkündür. Görüşmeci her zaman bir riskin olduğunu ve iş değiştirmek zorunda olunabileceğinden bahsetmektedir. Aşağıda ‘görüşmeci 2’nin emeklilik planı bir sahil kasabasına yerleşerek günde iki-üç saat çalışarak hayatını devam ettireceği bir iş beklentisidir. İş hayatından tamamen koparak da yaşamak istemediğini söylemektedir. Görüşmeci şu andaki çalışma saatlerini emeklilik sürecinde asla istememektedir.

Görüşmeci 2: “Emeklilik hayalim, herkesin emeklilik hayali gibi bir tatil kasabasına yerleşmek. Bunu sağlayabilmek içinde şuan finansal olarak daha çok yatırım yapmaya çalışıyorum. Yani beni daha çok ofis ortamına bağlamayan online satış yapabileceğim, yani bilgisayarımdan işimi yapabileceğim bir tatil kasabasına yerleşmek ve bu şekilde çalışmak. Günümün böyle iki, üç saatini işe ayırıp güzel yaşamak istiyorum. Sosyal hayatımda gündüz kafelerde oturmak istiyorum, akşam dışarı çıkmak istiyorum ve sosyal hayatından asla ödün vermek istemiyorum. Ama tabi ki çalışmadan da durabileceğimi düşünmüyorum. Yani onun için günde iki, üç saat çalışarak durabilirim. Onun için online satış yapanlara çok özeniyorum. Yani şuan ki

emeklilik planım bu şekilde. Ya da bu sektörde devam edersem on sene on beş sene, birilerine danışmanlık da yapabilirim. Yani bir yerlerde de bu şekilde eğitim vermek isterim ama sekiz beş asla.”

Yukarıda bahsettiğimiz görüşmecilerde karşılaşıldığı üzere bir emeklilik ya da gelecek kurgusu neoliberal çalışanlar için gerekli görülmemektedir. Emeklilik kurgusundan bahseden görüşmeciler ise liberal işlerdeki sıradan emeklilik gibi değil, ‘hayatın içerisinde olacakları’ daha kolay koşullarda çalışacakları bir işle hayatlarına devam etmek istediklerini vurgulamaktadırlar. Emeklilik gelecek ile ilgili bir durumdur ve kalıcı hedefler istemektedir fakat neoliberal çalışan kariyer hedefleri üzerinden kalıcılıklar inşa etmeden çalışma hayatlarını sürdürmektedirler. Burada neoliberal çalışanların bir emeklilik planı yapamadıklarını da söylemek mümkündür. Bu durum onların sahip oldukları döngüsel zaman ile açıklanabilmektedir. ‘Zamanın oku kırıldığından’ beri [çizgisel zaman anlayışının döngüsel zaman anlayışına dönüşmesi] (Sennett, 2020) artık hiçbir şey hedefini vurmuyor. Döngüsel zamanda bir hedef yoktur ya da hedefler kısa vadeli. Burada insanların bir hedeften diğerine sürekli hareket halinde oldukları söylenebilmektedir. Hedefini vuramayan insanlar sürekli yeni hedeflerle hayatlarına devam etmektedir bunun sonucunda da emeklilik planı oluşturamamaktadırlar. Yukarıdaki görüşmecilerin çalışma hayatları boyunca birçok iş değiştirmiş olmaları, çalıştıkları şirketlerde uzun süreli hedefleri olmamasını ve bağlılık hissetmediklerini gösterir niteliktedir.

4.4. Çalışma Koşulları, Risk ve Belirsizlik

4.4.1. Liberal İşlerde Risk ve Belirsizlik

Liberal çalışmada madencilerle yaptığımız görüşmelerde çalışma hayatlarında risk ve belirsizliklerin olduğu görülmektedir. Fakat burada neoliberal işlerdeki risk ve belirsizliklerle farklı noktalarda olduğu açıktır. Neoliberal işlerdeki risk ve belirsizlikler çalışma hayatındaki kariyer hedefleri, kişisel hedefler, özel sektör olması gibi durumların sebebiyken liberal işlerde yapılan işlerin kendi içerisinde barındırdığı risk ve belirsizlikler mevcuttur. Bu noktada maden işçilerinin taşıdığı risk ve belirsizlikler yaptıkları iş ve çalışma koşullarına bağlıdır. Nitekim yapılan görüşmelerde ulaştığımız veriler de bu yöndedir. Bu noktada görüşmecilerimize “Madende çalışmak size neyi ifade ediyor? İşinizle ilgili tecrübelerinizi kısaca anlatabilir misiniz?” sorusu sorulmuştur.

Görüşmeci 13: “Madende çalışmak dışarıya göre daha mı zor, evet zor. Tozun içerisinde, ciğerlerin kömür tozu, taş tozu ile dolmakta. Yer altında kimi yerlerde sürünerek çalışıyorsun mesela benim vücudumda çoğu yer kesiktir, taş keşiği vardır. Yer altında çalışmak zor mu evet zor. Yer altı anlatılmaz yaşanır. Girdiğin zaman çıkacağıın garantisi yok. Yer altında çalışan insanlar sabah işe giderken çocuklarıyla vedalaşır çünkü döneceği garanti değildir...Yer altında çalışmanın avantajları var daha erken yaşta emekli oluyorsun ama toz toprak insanın ciğerlerini öldürüyor, hayatını yıpratıyor. Bir de madenden sağlıklı çıkabileceğinin garantisi yok. Mesela maden işçileri evden ayrılırken eşlerine gelirim dolma, gelmezsem helvamı pişirirsin diyor. Bunun karikatürü asılı mesela bizim işyerinde. Bizim işimiz bu. Bizim gidişimiz var, dönüşümüz Allah’a kalmış.”

‘Görüşmeci 13’ madende çalışmanın çok zor olduğunu söylemektedir. Yerin altında kömür tozunun ciğerlerine ulaşması ile sağlık problemleri yaşandığını söylemektedir. Yerin altındaki çalışmanın anlatılabilecek bir şey olmadığını oraya inildiğinde anlaşılacağını ifade etmektedir. Görüşmeci yer altına çalışmak için inildiğinde çıkılabileceğinin bir garantisi olmadığını bu sebeple yer altında çalışan insanların sabah evden çıkarken aileleriyle vedalaşarak çıktığını, akşam

dönebileceğinin bir garantisi olmadığını vurgulamaktadır. Görüşmecinin ifade ettiği tüm bu zorluklara rağmen “yer altında çalışmanın avantajları var daha erken yaşta emekli oluyorsun ama toz toprak insanın ciğerlerini öldürüyor, hayatını yıpratıyor. Bir de madenden sağlıklı çıkabileceğinin garantisi yok” ifadesi aslında bu işin tamamen maddi kaynağı için yapıldığını ortaya koyar niteliktedir. Bu durum madencinin çalışma hayatındaki riskin büyüklüğünü gözler önüne sermektedir. Madenciligi hayatı pahasına yapılan bir iş olarak ifade etmek mümkündür. ‘Görüşmeci 19’un söylemleri de ‘görüşmeci 13’ün söylemlerini destekler niteliktedir.

Görüşmeci 19: “Öncelikle şunu söyleyeyim madende çalışmak dünyanın en zor mesleklerinden biridir. Riski büyüktür. Madene gitmek için evden çıktığında evdekilerle vedalaşırın bu madencilerde bir kültürdür. Madenci ailesiyle, çocuklarıyla vedalaşarak evden çıkar. Ne kadar güvenlik önlemleri alsanız da kaza olasılığı çok büyüktür.”

Madencilik riski çok büyük bir meslek grubudur. Bu riskleri en aza indirmek için çalışma ortamlarına önlemlerin alındığını, iş güvenliği ve sağlığı konusunda destekler verildiğini görüşmecilerimiz aktarmaktadır. ‘Görüşmeci 19’un söylemlerinde tüm önlemlere rağmen kaza riski yüksek olduğu için, bir madencinin evden çıkarken geri dönememe ihtimali olduğundan ailesiyle vedalaşarak evden ayrıldığını vurgulamaktadır. ‘Görüşmeci 19’ konuşmasının ilerleyen kısımlarında madende çalışmanın çok tehlikeli olduğunu vurgulamaktadır.

Görüşmeci 19: “Maden bizlere bir meslek, iş kapısı, ekmek kapısı olarak geliyor. Çok ağır ve tehlikeli iş kolundadır madencilik. Maden işi çok tehlikelidir. Şu anda eskisine nazaran kazalar azdır. Daha önce yaşanan girizu faciasında birçok arkadaşımız bir anda şehit oldu. 262 madenci Kozlu’da şehit oldu, en son burada Karadon’da taşeron firmada şehitler oldu. Burada madende yerin 700 metre altına gidip, oradan da kilometrelerce ileriye gidiyorsunuz. Orada yaşam zor. Gün yüzü görmüyorsunuz.”

Yapılan işin çok tehlikeli olması, yaşanan çok fazla kaza ve can kaybına rağmen ‘görüşmeci 19’un ifade ettiği gibi maden birçok kişiye meslek, iş kapısı, ekmek kapısı olarak gelmektedir. Bu noktada Andre Gorz’un insanların canı pahasına yaptıkları işlerde firmaların çalışanlara sağlamış olduğu gurur duyabilecekleri bir kimlik, bir aidiyet ve bir kişilik olduğunu söylememiz yerinde olacaktır. ‘Görüşmeci 19’ konuşmasının devamında maden işçilerinin yaşadığı sağlık problemlerinden bahsetmektedir.

Görüşmeci 19: “Madencilerde akciğer lekelenmesi, KOAH gibi hastalıklar görülebiliyor. Kömür tozu akciğerlere yapıştığı için akciğer lekelenmesi ya da KOAH olabiliyor. Bu tarz durumlarda yer üstüne çıkıyorlar ama çıkmak da istemiyorlar çünkü yeraltında çalışırken vergiden vs. muaf oluyorlar. Yer üstünde ve yer altında maaşları da farklı oluyor bu yüzden yer altında çalışmak istiyorlar. Çoğu madenci bu konuda hastalığını bile gizliyor.”

Madende çalışan işçilerin kömür tozundan yaşamış olduğu sağlık problemlerini maden çalışanlarının yaşamış oldukları riskler konusunda ‘görüşmeci 19’ söylemektedir. Bu noktada işçilerin yaşadıkları sağlık sorunlarını yetkililerden saklayarak madende çalışmaya, yeraltında çalışmaya devam etmek istemeleri yaşanan riskin boyutunu çok daha ileri düzeye taşımaktadır. Bu konuda madencilerin maddi kaygıları sebebiyle bu işi yaptıklarını ve bırakmak istemediklerini söylememiz mümkündür. ‘Görüşmeci 25’e “Madende çalışmak size neyi ifade ediyor? İşinizle ilgili tecrübelerinizi kısaca anlatabilir misiniz?” sorduğumuzda madende çalışmanın dünyanın en zor mesleklerinden biri olduğunu vurgulamaktadır.

Görüşmeci 25: “Madende çalışmak dünyanın en zor mesleklerinden bir tanesi. Sadece popülist olarak yaklaşımdan önce, gerçekçi olarak yaklaşırsak cidden aşağıya indiğinizde bütün tehlikeler, riskler başlamış oluyor. Sadece solduğunuz havadan bile bütün riskler başlamış oluyor. Bizim Zonguldak halkına madende çalışmak maalesef basit geliyor, daha çok bizim aldığımız paralara bakıyorlar ama bence aldığımız para çok da yeterli değil, yaptığımız işe göre çok da karşılığı yok. Madencilik öyle bir meslek ki yerin altına indiğiniz an bütün tehlikeler, bütün riskler, sizin 20 sene ileriye dönük bütün

yaşayabileceğiniz hastalıklar başlamış oluyor aslında soluduğunuz hava, yaptığımız iş ile birlikte. Benim için madencilik dedemden, babamdan kaldı. Hepsi madenciydi ben de aslında pek olmak istemiyordum, çok da sıcak bakmıyorduk okul bitirdiğim için, kendi bölümüm olduğu için ama nasip işte böyle başlamış olduk.”

‘Görüşmeci 25’ madene inen işçilerin soludukları havanın bile riskli olduğunu, yerin altına inildiğinde bitin tehlike ve risklerin işçileri 20 sene ileriye dönük hastalıklara sebep olabileceğini vurgulamaktadır. Görüşmecinin Zonguldak halkının bu riskleri hafife aldığı ve madenden kazandıkları parayı düşünerek riskleri göz ardı ettiklerini söylemektedir. ‘Görüşmeci 25’ nin ön lisans paramedik mezunudur ve madenciliğin aslında yapmayı istediği bir meslek olmadığını atama beklerken mecburen işe başladığını söylemektedir. Madenciliğin onun için dededen, babadan kalan bir meslek olduğunu da vurgulamaktadır. Yapılan görüşmelerdeki elde edilen verilerden de yola çıkarak maden işçisi olmanın çok fazla risk barındırdığını söylememiz mümkündür.

4.4.2. Neoliberal işlerde Risk ve Belirsizlik

Daha önceki bölümlerde anlatıldığı gibi neoliberal işler içerisinde riskler barındırmaktadır. Belirsizlik çalışmanın tarihinin en başından günümüze süregelen fakat bugünkü yaşanan belirsizlik etkileyici derecede ileridir. Modernleşme ve sonrasında hayatlarımıza dahil olan risk faktörü çalışma hayatını da etkilemektedir. Ve günümüzde neoliberal işlerin sahip olduğu risk yüksek etkilidir. Risklerin ve belirsizliklerin bir arada olduğu bu dönemde ortak çıkarlar düşüncesi tamamen ortadan kalkmıştır. Bireysel çıkarlar, bireysel hedeflerin olduğu söylenebilmektedir. Nitekim görüşmecilere yönelttiğimiz “Eğer varsa işinizin sahip olduğu risk ve belirsizliklerden bahset misiniz?” sorusuna verilen cevaplar bu durumu destekler niteliktedir.

Görüşmeci 11: “Kendi kariyerim açısından bu pozisyonun bir üstü müdür yardımcısı şuanda bir müdürümüz var müdür yardımcısından sonra ben ne olabilirim diye düşünüyorum çünkü müdürlerimiz çok uzun zaman çalışıyorlar yani onları devirmek çok zor kariyer olarak. Müdür yardımcılığından sonra müdür olabilir miyim? Ya da onlar bir üst pozisyona ne kadar sürede geçerler? Bunlar benim için belirsizlik. En büyük belirsizlik bu daha ne kadar ilerleyebilirim bir üst pozisyona? Şuanda açıkta onun içinde bir değerlendirmeleri yok açıkçası.”

Yukarıda ‘görüşmeci 11’ kendi kariyer hayatı için yaşadığı belirsizlikten bahsetmektedir. Müdür yardımcısı pozisyonunda çalışan ‘görüşmeci 11’ bir üst kariyere geçmesi için müdürünü devirmesi gerektiğini fakat bunun da zor olduğunu vurgulamaktadır. Görüşmeci 11’söyledikleri bizim bahsettiğimiz noktaya denk düşmektedir. Ortak çıkarların olmadığını ve çalışanların bireysel kariyerleri peşinde olduklarını söylememiz mümkündür. Aynı soruyu yönelttiğimiz ‘görüşmeci 3’ uzun yıllar aynı işi yapan kişilerin iş körlüğüne yakalanabileceğinden bahsetmektedir.

Görüşmeci 3: “Tabii. Kendim için konuşabilirim, kendi işim için. Ben şu anda 3 tür risk görüyorum. Birincisi iş körlüğü, belirli bir yıl aynı işi yaparsanız ister istemez -ne iş olursa olsun- iş körlüğüne yakalanırsınız. Bazı şeyleri fark edemezsiniz, o detaylar sizin için artık ufak bir detay olur. Kariyerinizin ilk

yıllarındaki dikkatiniz, titizliğiniz zaman içinde körelebilir. Bu tehlikelidir, çok tehlikeli bir hastalıktır. O yüzden de insanın kendini geliştirmesi, yenilemesi, farklı insanlarla birlikte fikir alışverişi yaparak çalışması gerekir.”

‘Görüşmeci 3’ bahsettiği iş körlüğüne yakalanma durumunun olmaması için insanın sürekli kendisini geliştirmesi, yenilemesi, farklı insanlarla fikir alışverişi yapması gerektiğini söylemektedir. ‘Görüşmeci 3’ün burada vurgulamak istediği risk kendini yenilemeyen, geliştirmeyen çalışanların hep aynı şeyleri yapmaya devam ettiğinde yenilikleri görmeyerek geride kalacağını bunun da işine devam edebilmesi açısından riskli bir durum olduğunu vurgulamaktadır. ‘Görüşmeci 5’te çalışanların kendini geliştirmesi konusunda benzer şeyler söylemektedir.

Görüşmeci 5: “Var tabi ki yani genel olarak konuşuyorum yani kendi şirketim üzerinden değil, çok fazla risk var. Sonuçta bir kere özel sektör her an çıkarılabilirsin, en başta bu var zaten. Ne kadar daha iyi olsan da hep daha iyi olmak zorundasın. Yani sen işini ne kadar hızlı yaparsan yap, yaptığın zaman kimse sana teşekkür etmez ama daha fazlasını ister. Madem her zaman yapabiliyorsun daha çok yap der.”

‘Görüşmeci 5’ çalışırken her zaman daha iyisini yapmak zorunda olduğunu ve kendini sürekli geliştirmen gerektiğinin vurgusunu yapmaktadır. Özel sektörde çalışmanın da çok fazla risk taşıdığını ve her an işten çıkarılabilme durumun olduğundan bahsetmektedir. ‘Görüşmeci 5’ konuşmasının devamında yaşanan belirsizliklerle ilgili vurgularda bulunmaktadır.

Görüşmeci 5: “Belirsizlik de şöyle olabiliyor mesela ülkenin koşullarından kaynaklı da olabiliyor. Sonuçta şu anda Türkiye’de hatta dünyada bir ekonomik risk var ve Türkiye’de daha kötü bir durumdayız, ekonomik kriz var ve bu krizde muhtelemen etkileyebilir bizi. Zaten pandemide birçok kişi işinden oldu, böyle bir risk (işten çıkarılma riski) en baştan var, bu her zaman vardır ama pandemi süreçlerinde daha çok yaşanmıştır. Düşünsenize sürekli korkuyorsun acaba benim iş yerim beni çıkarır mı, işyerim kapanır mı diye. Hatta bu süreçte

büyük firmalar bile battı. Batan bir sürü firma oldu, bir kere böyle çok büyük risk var.”

Pandemiyle birlikte ülke ve dünya koşullarının ekonomik olarak güçleşmesi birçok ekonomik risk taşımaktadır. Bununla birlikte ‘görüşmeci 5’ pandemide birçok kişinin işten çıkarılmasının büyük bir risk taşıdığını vurgulamaktadır. Çalışanlar kendileriyle ilgili hiçbir sorun olmamasına rağmen sebepsiz yere işsiz kalmışlardır. Görüşmeci özel sektörde sürekli böyle bir riskin olduğunu vurgulamaktadır. Görüşmecinin “Düşünsenize sürekli korkuyorsun acaba benim iş yerim beni çıkarır mı, işyerim kapanır mı diye.” bu şartlarda çalışan kişilerin taşıdığı risk ve belirsizliği de açıklar niteliktedir.

Görüşmeci 5: “Bunların da dışında şöyle bir şey olabilir, yükselmek istersin beklersin, belirsiz bir şekilde. Acaba yükselebilecek miyim, yükselemeyecek miyim diye düşünürsün, yükselemeyeceksem ne kadar süre bu şirkette çalışacağım yani ben şirkete bunları veriyorum ama şirket bana neler verebilecek? Yani şartlarım aynı şekilde devam edecek mi? Yani bu gibi belirsizlikler var.”

‘Görüşmeci 5’ konuşmasının devamında kariyer planlarıyla ilgili olarak yaşanan risklerde bahsetmektedir. Bir kişinin kariyer hayatında ileriye gitmek isterken şirkette bunu engelleyebilecek ya da geciktirebilecek durumların olmasını yaşanan belirsizlikler olarak vurgulamaktadır. ‘Görüşmeci 5’in bu söylemleri yukarıdaki ‘görüşmeci 11’in söylemlerini de destekler niteliktedir. ‘Görüşmeci 2’ ye yöneltilen “Eğer varsa işinizin sahip olduğu risk ve belirsizliklerden bahser misiniz?” sorusuna verdiği cevap şirketinin yaşamış olduğu global birleşmelerinin çalışanlar üzerinde yaratmış olduğu risk ve belirsizliklerdir.

Görüşmeci 2: “Bizim şirketimiz, şuan rakip bir şirketle birleşme yaşıyor. Global bir birleşme yaşıyoruz ve biz aslında onlardan bir tık büyükken onlar bizi satın aldı gibi bir durum söz konusu. Büyük ortak onlar olacak. Dolayısıyla sene sonuna kadar bu birleşmenin tamamlanması bekleniyor. Orada bir

belirsizliğimiz var yani bu şirkette yönetici olarak kim kalacak, kim gidecek oradan yeni bir personel gelecek mi? Bütün personeller, bütün araçlar, her şey birleşecek bundan dolayı orada bir kopukluk olabilir ve bazı kişilerle vedalaşılabilir. Şuan için en büyük riskimiz bu.”

‘Görüşmeci 2’ global bir şirkette yaklaşık 10 yıldır çalışmaktadır. Bu şirketin yaşayacağı birleşmede çalışanlar ile ilgili yaşanacak değişikliklerin risk ve belirsizlikler ürettiğini vurgulamaktadır. Görüşmenin ilerleyen noktalarında 10 yıldır aynı şirkette çalıştığı için kendisine sağlam bir yer edindiğini ve dışarıda farklı şirketlerde çalışan arkadaşlarının almış olduğu riskleri almasına gerek kalmadığından bahsetmektedir.

Görüşmeci 2: “Ben on yıl burada kalmanın, biraz ekmeğini yedim burada ilk ekip kuranlardan biri benim. Benim üzerime kuruldu, inşa edildi ve gidiyor. Dolayısıyla şirket büyüdükçe ben kendime pozisyon bulmuş oldum. Çok fazla risk almak zorunda kalmadım. Üstünüzde biri vardır, dolayısıyla bir şey yapamıyorsunuzdur başka şirkete geçip pozisyon bulmaya çalışırsınız, bizim üstümüzdeki riskler bunlardı. Dolayısıyla ben çok risk almadım fakat farklı şirketlerde arkadaşlarım önü kapalı olduğu için başka şirketlere giderek basamakları tırmandılar. Aynı seviyeye bu şekilde geldiler. Ben tek bir şirkette geldim bu seviyeye fakat onlar eğer dört beş şirkette anca gelebildiler. Kendi ekibim açısından düşünüyorum şimdi mesela ben buraya kök saldım, herhangi bir yere gitmeyi düşünmüyorum. Ama benim elemanlarım da çok tecrübelendiler. Yani yedi, sekiz senedir çalışan ekip arkadaşlarımız herhangi bir yere gitseler müdür, müdür yardımcısı pozisyonuna gelebilecek insanlar var. Ama ben gitmediğim için şuan onlar bir şey yapamıyorlar ve bu yüzden onların risk alması gerekiyor.”

‘Görüşmeci 2’ şu anda sahip olduğu ekip yöneticisi pozisyonuna tek bir şirkette yükselerek geldiğini fakat ekip arkadaşlarından uzun süreli çalışanların kariyerlerinde ilerleyebilmeleri için risk almaları gerektiğini vurgulamaktadır. Görüşmeci bu konuda farklı şirkette çalışan arkadaşlarından örnekler vermektedir.

Görüşmeci 2: “Bir arkadaşım bu şekilde önu kapalı olduğu için farklı bir şirkete gitti fakat yöneticisi ile anlaşamadığı için bir ay sonra istifa etti. Şuan boşta. Bu da çok büyük bir risk. Hatta bir değil, iki arkadaşım bu şekilde bir olay yaşadı diyebilirim. İkisi de sırf yönetici olabilmek için transfer olup direktörleriyle ya da genel müdürleri ile anlaşamadıkları için istifa etmek zorunda kaldılar.”

‘Görüşmeci 2’ arkadaşlarının kariyerlerinde ilerleyebilmek için kendilerine uygun pozisyonlardaki başka bir şirkete geçtiklerini fakat yöneticisi ile anlaşamadığı için istifa etmek zorunda kaldıklarını anlatmaktadır. Böyle bir kararı alarak iş değiştirmenin de çok riskli olduğunu vurgulamaktadır. Yaşanılan bu durumun neoliberal işlerdeki kariyer hedeflerinin ortaya çıkardığı bir durum olduğunu söylememiz mümkündür. ‘Görüşmeci 6’ya yönelttiğimizde riskin her zaman olduğunu söylemektedir.

Görüşmeci 6: “Kariyerimin başında iş değişikliği yaptığım için biraz daha rahatım. İş değiştirebileceğini biliyorsun, bir yerde uzun süre çalıştığında konfor alanı oluşuyor ve her geçen yıl o konfor alanından çıkmak zor oluyor ama ben kariyerimin başında iş değişikliği yapıyorum, iş teklifi geliyor reddediyorum böyle şeyler olduğu için alışığım ve risk görmüyorum. Risk her zaman vardır şey diyemezsen bir yerde ben emekli olana kadar çalışacağım çünkü aklını karıştırabilecek çok şey olabiliyor. Yöneticin gider, aldanır iki katı para teklif eder çok mutluysen değiştirebilirsin. Her zaman kendini korumaya almak zorundasın.”

‘Görüşmeci 6’ 26 yaşında kariyer yaşantısının başlangıcında olan bir görüşmecidir. 2 senedir aynı şirkette çalışmaktadır ve kariyerine başlarken almış olduğu risklerle iş değişikliği yapmış olmasından dolayı bu duruma alıştığını söylemektedir. Görüşmeci bir yerde uzun süre çalışıldığında konfor alanı oluştuğu için orada iş değişikliğinin zor olduğunu söylemektedir. Bu noktada görüşmecinin uzun süreli çalışmayı gerekli görmediğini söylememiz mümkündür. Bir yerde emekli olana

kadar çalışma dūřüncesinin olamayacağını zamanla şartların değişebileceğini vurgulamaktadır.

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Çalışma sistemindeki kapitalist sürece baktığımızda merkantil evre, liberal evre ve neoliberal evreden bahsetmek mümkündür. Tüm bu evrelerin kendi içerisinde barındırdıkları iş/çalışma koşulları bulunmaktadır. Her evrenin kendine özgü çalışma koşullarının olması insanların yaptıkları işin, gündelik hayat ritmini, ilişki sistemlerini, tüm hayatını derinden etkilediğini söylemek mümkündür. Kapitalist süreçte ilk evre olarak bahsedilen merkantil evre kendi içerisinde ‘geleneksellikleri’ mümkün kılan bir yapıdaydı. Bu noktada merkantil evredeki çalışma hayatı geniş aile yapılarını barındıran ev içi ekonomilerin olduğu bir evreydi. Merkantil evrede atölyelerde çalışanlar için el emeğinin önemli olduğu ve atölyede aletlerle çalışarak üretimin sağlandığı söylenebilmektedir. Burada çalışma saatleri, yemek saatleri, izin günleri gibi kavramlara rastlanmamaktadır. Fakat ikinci evre olarak nitelendirdiğimiz liberal evrede makineleşmeyle birlikte çalışma hayatına mekanik aygıtların girdiği görülmektedir. Bu noktada makineleşmeyle ortaya çıkan yeni çalışma sisteminde ‘rutin ve düzenle’ karşılaşmaktayız. Makineleşmeyle fabrikalarda çalışmaya başlayan işçilerin işe giriş-çıkış saatleri, yemek saatleri gibi kavramlar ortaya çıkmıştır. İşçilerin hayatına giren bu kavramlar çalışma hayatlarına bir rutin kazandırmaktadır. Nitekim saha araştırmamızın liberal çalışanlarla olan bölümünde Zonguldak’taki görüşmeciler söylemlerinde hayatlarındaki rutinden bahsetmektedir.

Liberal evredeki çalışma hayatının kazandığı rutin ve düzenin çalışanların işlerine ve iş arkadaşlarına karşı güven, bağlılık, sadakat kazandırdığını söylememiz mümkündür. Sürekli tekrarlayan ve devamında neyin olacağı/olabileceği belli olan bir iş hayatı güven kazandırmaktadır. Sahip oldukları güven duygusu çalışma hayatlarında ‘uzun vadeli’ bir çalışma hayatını planlama olanağı sunmaktadır. Uzun vadeli/ömür boyu çalışma düşüncesi olan liberal çalışanların bir ‘emeklilik’ planı hedefi oluşturduğu görülmektedir. Nitekim liberal çalışanlarla yaptığımız görüşmelerde onların da vurgusu bu yöndedir. Emeklilik çalışma planlarında ulaşılmak istenen tek hedeftir. Bu noktada uzun süreli hedefleri planlayabilen liberal insanların zamanı algılama biçimlerinin çizgisel olduğunu söylememiz mümkündür. Çizgisel zaman rutinleri olan ve öngörülebilir olan bir akış içerisindedir. Uzun vadeli iş düşüncesiyle çalışan liberal işçilerin yıllarca aynı yerde, aynı işleri yaparak çalıştıkları iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde de bağlılık ve güveni hissetmektedirler.

Görüşmecilerin bu konudaki ‘o bana güvenmezse, ben ona güvenmezsem bu işi yapamayız’, ‘bu işi yapılabilir kılan arkadaşlıklar’, ‘yerin altında birimize bir şey olsa anne, babamız değil yanımızdaki arkadaşımız yardımımıza koşuyor’ gibi söylemlerinde iş arkadaşlıklarına dair düşüncelerini vurgulamaktadır. Ayrıca iş arkadaşlarıyla mesai saatleri dışında da birlikte olmaları, iş arkadaşlarının aileleriyle birlikte zaman geçirmeleri bağlılık ve güven konusunda söylenenleri destekler niteliktedir. Bu durum liberal çalışanların sosyal çevrelerinin iş arkadaşlıklarının devamıyla kurulu olduğunu da gösterir niteliktedir.

Neoliberal evreye gelindiğinde çalışma hayatında birçok değişikliğin yaşandığını söylememiz mümkündür. Neoliberal evrede bir rutinin olmadığını, belirsizliklerin olduğunu söylememiz mümkündür. Bu evrede kısa vadeli hedeflerin, ‘geçiciliklerin’ olduğunu görmekteyiz. Neoliberal evredeki uzun vade yok anlayışı çalışılan kurum/şirkete ve arkadaşlıklara karşı da bu durumu yansıtmaktadır. Nitekim ‘ortaklıkların’ olmadığı bireysel kariyer hedefleri, kişisel başarıların peşine düşülmüş bir çalışma hayatı olarak karşımıza çıkmaktadır. ‘Esneklik’ ve ‘akışın’ olduğu bir çalışma hayatı olan neoliberal çalışmada insanların çalıştıkları şirkete bağlı kalmadan daha iyi olduklarını düşündükleri farklı bir şirkete kolaylıkla geçebileceği bir düşünce tarzı vardır. Geçici bağlılıkların kurulduğu neoliberal tarzda işlerin de bulunduğu çağı Granovetter ‘zayıf bağlar çağı’ olarak nitelendirmektedir.

Neoliberal çalışmada esneklik kavramı ile birlikte bir işi yaparken merkezden bağımsızlık görülmektedir. Home Office çalışmak ya da küreselleşmenin ve teknolojik gelişmelerin sayesinde standart zaman kavramının dışına çıkılarak zaman ve mekan kavramının önemini yitirdiğini görmekteyiz. Liberal işlerde çizgisel olarak akan zamanın neoliberal işlerde döngüsel olarak aktığını söylememiz mümkündür. Neoliberal evrede gelinen noktada döngüsel zaman yaşamaya başlayan insanların artık hedeflerine ulaşamaz olduklarını ve sürekli yeni hedefler peşinde hayatlarını sürdürdüklerini söylememiz mümkündür. Bu noktada liberal ve neoliberal çalışanları karşılaştırdığımızda, liberal çalışanlar uzun vadeli hedeflerle emeklilik planları yaparken, neoliberal çalışanların emekliliğe dair düşüncelerinin ömür boyu iş anlayışıyla değil kariyer odaklı olduğu saha araştırmasında elde edilen verilerdendir. Neoliberal evredeki çalışanlar emeklilik planı olarak değil, kariyer planı olarak bunu gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Neoliberal evrede insanların modernizm girdabı içinde

sürüklendiğini söylemek mümkündür. İnsanlar katı olan her şey buharlaştıkça, eriyip havaya karıştığı için girdaba sürüklenip hayatlarına devam ediyorlar ama her şey değersiz, geçici, süreklilik arz etmeyen, bireysel, günübürlük hayat sürdürmektedirler.

Merkantil kapitalizmden liberal kapitalizme, liberal kapitalizmden neoliberal kapitalizme doğru evrilen süreçte çalışma sürekli olarak biçim değiştirmektedir. Çalışmaya bağlı olarak bireylerin gündelik hayatları ve toplumsal yaşam biçimleri de değişim dönüşümler yaşamıştır. Bu noktadan hareketle değişen dönüşen iş koşullarında bireylerin yapıp ettikleri, gündelik hayat stratejileri, kariyer planlamaları ve emekli olma biçimleri de değişmektedir. Döneme özgü olarak zamanı algılama ve kodlama biçimleri de değişimler yaşamaktadır. Çizgisel olan zaman anlayışı döngüsel olan zaman anlayışına dönüşmekte buna bağlı olarak ileriye dönük hedefler, emeklilik planları gündelik hayatının içeresine yerleştirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Başak C. ve Mutlu O. (2017) Türkiye’de Neoliberalizm: Birikim, Bölüşüm ve Finansallaşma İçinde İktisat Dergisi (Sayı: 536), (s.50-60), İstanbul.
- Bauman, Z. (1999) Çalışma, Tüketim ve Yeni Yoksullar, Sarmal Yayınları, İstanbul.
- Bauman, Z. (2012) Küreselleşme (Toplumsal Sonuçları), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Bauman, Z. (2020a) Akışkan Hayat, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Bauman, Z. (2020b) Bireyselleşmiş Toplum, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Beck, U. (2019) Risk Toplumu (Başka bir Modernliğe Doğru), İthaki Yayınları, İstanbul.
- Berman, M. (2013), Katı Olan Her Şey Buharlaşır, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Bourdieu, P. (2021) Karşı Ateşler, Sel Yayınları, İstanbul.
- Castells, M. (2008) Ağ Toplumunun Yükselişi I (Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür, Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Demir, İ. (2019) Akışkan/Esnek Çalışma Değerlerinin Dönüşümü: İşverenlerin Gözünden Yeni Çalışma Düzeninin Değerlendirilmesi, Sosyoloji Notları Dergisi Cilt 3(1), (s.2-17), Ankara.
- Elias, N. (2020) Zaman Üzerine, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Ersoy, A. ve Saban, A. (2017) Eğitimde Nitel Araştırma Desenleri, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Fukuyama, F. (2015), Büyük Çözümle(İnsan Doğası ve Toplumsal Düzenin Yeniden Oluşturulması), Profil Yayıncılık, İstanbul.
- Giddens, A. (2012) Modernliğin Sonuçları, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Giddens, A. (2014) Modernite ve Bireysel-Kimlik (Geç Modern Çağda Benlik ve Toplum), Say Yayınları, İstanbul.
- Gorz, A. (2007) İktisadi Aklın Eleştirisi: Çalışmanın Dönüşümleri/ Anlam

- Arayışı (Çev. I. Ergüden), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Gorz, A. (2014) Yaşadığımız Sefalet (Kurtuluş Çareleri), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Güngör, K. (2006) İktisadın Tarihine Kısa Bir Bakış ve Merkantilizmden Günümüze İktisadi Düşünceler, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, s. 41.
- Ersoy A. ve Saban A.(2019), Eğitimde Nitel Araştırma Desenleri, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Halifeoğlu, M. (2018), Türkiye’de Neoliberalizm ve Devletin Dönüşümü: İki Uluslu Hegemonik Proje Üzerine Bir Analiz, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara 2018, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Harvey, D. (2015) Neoliberalizmin Kısa Tarihi, Sel Yayıncılık, İstanbul.
- Huberman, L. (2002) Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla (Çev. M. Belge), İletişim Yayınları, İstanbul.
- Kazgan, G., (1988) Ekonomide Dışa Açık Büyüme, Altın Kitaplar Yayıncılık, İstanbul
- Maxwell, J.A. (2018) Kavramsal Çerçeve: Nitel Araştırma Tasarımı: Etkileşimli Bir Yaklaşım, Nobel Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Peck, J; Tickell, A. (2007) Conceptualizing Neoliberalism, Thinking Thatcherism (Contesting Neoliberalism içinde s.28, Guilford Press, New York.
- Sennett, R. (2017) Yeni Kapitalizmin Kültürü, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Sennett, R. (2020) Karakter Aşınması (Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Smith, A. (2006) Milletlerin Zenginliği, Türkiye İş Bankası, İstanbul.
- Şahin, K. (2016) Neoliberal Kentsel Dönüşümün Yeni Mekansal Alanları olarak Güvenlikli Siteler: İstanbul Örneği Üzerinden Kapalı Yerleşimlerin Risk ve Güvenlik Bağlamında İncelenmesi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Aydın 2016, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Şahin, K. (2019) Neoliberal Bir Kent Deneyimi Olarak Kentsel Yaşamın ve Mekânın Risk, Korku ve Belirsizlikler Bağlamında İrdelenmesi: İstanbul'daki Güvenlikli Siteler Üzerinden Bir Değerlendirme, Karabük

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2019, 9 (1), 112-139, Karabük.

Şahin, K.(2020) Kentin Dönüşümüyle Tarihin ve Özel Hayatın Dönüşümü: Piyalepaşa Örneği Üzerinden Bir Değerlendirme İçinde: *Sosyal Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Çalışmalar II Cilt 5*, (Editör, Hasan Selim Kıroğlu, 13-39) Gece Kitaplığı, Ankara.

Thorns, David C. (2004) Kentlerin Dönüşümü (Kent Teorisi ve Kentsel Yaşam), Soyak Yayınları, İstanbul.

Turgut, A. E. (2019), Türkiye’de Neoliberalizm ve Sosyal Devletin Dönüşümü, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, İstanbul 2019, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Weber, M. (2012), Ekonomi ve Toplum (I.Cilt), Yarın Yayınları, İstanbul.

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: Görüşmecilerin cinsiyete göre dağılımı (İstanbul)	67
Tablo 2: Görüşmecilerin cinsiyete göre dağılımı (Zonguldak)	68
Tablo 3: Görüşmecilerin yaşlara göre dağılımı (İstanbul)	68
Tablo 4: Görüşmecilerin yaşlara göre dağılımı (Zonguldak)	68
Tablo 5: Görüşmecilerin eğitim düzeyine göre dağılımı (İstanbul)	69
Tablo 6: Görüşmecilerin eğitim düzeyine göre dağılımı (Zonguldak)	69
Tablo 7: Görüşmecilerin gelir düzeyine göre dağılımı (İstanbul)	69
Tablo 8: Görüşmecilerin gelir düzeyine göre dağılımı (Zonguldak)	70

EKLER

Ek 1: Görüşmeci Listesi ve Demografik Veri Tablosu

G. No	Yaş	Cinsiyet	Eğitimi	Mesleği	Pozisyonu	Gelir (bin TL)	Medeni Hali
G.1	39	Kadın	Lisans	Sekreter	Resepsiyonist	5-10 TL	Bekar
G.2	40	Erkek	Lisans	Turizmcı	Tahsilat Müdürü	20-30 TL	Bekar
G.3	45	Kadın	Lisans	İktisatçı	Risk Uzmanı	20-30 TL	Evli
G.4	38	Kadın	Lisans	Siyaset Bilimi	İK Direktörü	10-15 TL	Evli
G.5	32	Kadın	Y.Lisans	İşletme	Doküman Yönetimi	10-15 TL	Bekar
G.6	26	Erkek	Y.Lisans	Endüstri Müh.	Fiyatlandırma	10-15 TL	Bekar
G.7	45	Erkek	Y.Lisans	İşletme	Risk Yönetimi	30-40 TL	Evli
G.8	48	Kadın	Lisans	Öğretmen	Yönetici	30-40 TL	Bekar
G.9	49	Kadın	Lisans	Satış Pazarlama	Sigortacı	20-30 TL	Bekar
G.10	44	Kadın	Lisans	Endüstri Müh.	Planlama Müdürü	30-40 TL	Bekar
G.11	32	Kadın	Lisans	Muhasebe	Takım Lideri	20-30 TL	Evli
G.12	42	Erkek	Y.Lisans	Makine Müh.	Sigortacılık	10-20 TL	Evli
G.13	37	Erkek	Lise	Bilgisayar Yazılımı	Madenci	10-15 TL	Evli
G.14	37	Erkek	İlkokul	Mobilyacı	Madenci	10-15 TL	Evli
G.15	23	Erkek	Lise	Madenci	Madenci	10-15 TL	Bekar
G.16	33	Erkek	İlkokul	Madenci	Madenci	10-15 TL	Evli
G.17	45	Erkek	İlkokul	Madenci	Madenci	10-15 TL	Evli
G.18	46	Erkek	Ortaokul	Elektrik Tesisatı	Madenci	15-20 TL	Evli
G.19	44	Erkek	Lise	Döküm Ustası	Madenci	15-20 TL	Evli
G.20	37	Erkek	İlkokul	Madenci	Madenci	10-15 TL	Evli
G.21	43	Erkek	Lise	Madenci	Madenci	15-20 TL	Evli
G.22	25	Erkek	Ortaokul	Madenci	Madenci	10-15 TL	Bekar
G.23	43	Erkek	Lise	Tekstil Ustası	Madenci	15-20 TL	Evli
G.24	42	Erkek	İlkokul	Madenci	Madenci	15-20 TL	Evli
G.25	25	Erkek	Ön Lisans	Paramedik	Madenci	10-15 TL	Evli
G.26	25	Erkek	Lise	Madenci	Madenci	10-15 TL	Bekar

Ek 2:Yapılandırılmış Görüşme Formu

Görüşme Tarihi: .../.../.....

Görüşmeci No:

1. Yaş (...)
2. Cinsiyet (.....)
3. Eğitim Durumu (.....)
4. Mesleği (.....)
5. (Çalışıyorsa) Çalıştığı yerdeki pozisyonu (.....)
6. Medeni durumu (.....)
 - 6.1.(Varsa) Eşinin eğitim düzeyi (.....)
 - 6.2.(Varsa) Eşinin Mesleği (.....)
 - 6.3.(Çalışıyorsa) Eşinin çalışma pozisyonu (.....)
7. Ailenizin aylık ortalama gelir düzeyi nedir? (.....)
8. Hanedeki çocuk sayısı (.....)
 - 8.1.(Varsa) Eğitim düzeyleri (.....)
9. Hanedeki araç sayısı (.....)

Ek 3:

YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU

1. Bize biraz kendinizden bahseder misiniz?
2. Kariyer yaşantınızı ve işinizle ilgili tecrübelerinizi kısaca anlatabilir misiniz?
3. İşinizle ilgili özellikler, çalışma ortamı ve koşullarınız nelerdir anlatabilir misiniz?
4. İşinizle ilgili olarak, içinde bulunan iş ortamındaki insani ilişkilerin niteliği ve nedenlerine dair bilgi verebilir misiniz?
5. Eğer varsa, iş koşullarınızın sahip olduğu risk ve belirsizlik düzeyi hakkında nedenlerini de belirterek bilgi verebilir misiniz?
6. Sahip olduğunuz iş ortamını dikkate alarak, günümüz iş arkadaşlıklarının özelliklerini nedenlerini de belirterek açıklayabilir misiniz?
7. Gündelik hayatınızı boş zaman, sosyallikleriniz vb. açısından açıklayabilir misiniz?
8. İşinizin karakterinize ve gündelik hayatınıza etkisi olduğunu düşünüyor musunuz? Evet ya da hayır eksenindeki cevabınızı nedenlerini de ortaya koyarak açıklayınız?
9. Hayatınıza dair gelecek kurgunuz var mı? Var ise onun kontrolüne dair yaptıklarınızı nedenleriyle birlikte açıklayınız?

ÖZGEÇMİŞ

Nazife ACUN, 1995 yılında İstanbul’da doğmuştur. Başakşehir Lisesinden 2013 yılında mezun olmuştur. 2013 yılında Karabük Üniversitesi Sosyoloji Bölümünde lisans eğitimine başlamış ve ilk yıl İngilizce hazırlık bölümünü başarıyla tamamlamıştır. Aynı üniversitede lisans derecesini tamamlayarak 2019 yılında mezun olmuştur. 2020 yılında aynı üniversitede Sosyoloji bölümünde Yüksek Lisans eğitimine başlamıştır. Acun 2022 yılında ilgili programı “Modern Evreden Geç Modern Evreye Çalışma, Zaman ve Belirsizlikleri: Maden İşçileri ve Plaza Çalışanları Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma” başlıklı teziyle tamamlayarak mezun olmaya hak kazanmıştır.