

Türkiye’deki Sınıf Hareketi Sınırlılığı İçinde, İşçilerin Direniş Stratejileri: Denizli Tekstil İşçilerine Ait Bir Alan Çalışması *

Hande ŞAHİN**

Öz: İşçi hareketi tüm dünyada neo liberal politikalarla önemli bir gerileme süreci içine girmiştir. Post fordist uygulamalar aracılığıyla emek esneklik adı altında enformel zeminlere çekilmiş. Yarı zamanlı, sözleşmeli istihdam yaygınlaşmıştır. Öte taraftan da sendikalaşma da dâhil olmak üzere her türlü kolektif ve örgütlü direniş sınırlı hale gelmiştir. Emek ise bu gelişmeler karşısında savunmasız kalmıştır. Kolektif ve örgütlü bir işçi hareketinin gerilemesi karşısında işçiler farklı direnme stratejilerine başvurumaktadırlar. Türkiye’de süreci benzer şekilde deneyimlemektedir. Hazırlanmış olan çalışmanın temel problemi, kolektif bir destekten yoksun kalan işçilerin çalışma ve gündelik hayatlarında hangi direniş stratejileri ile hayatta kaldıklarıdır? Pratikte hangi stratejilere başvurduklarını anlamak için Türkiye’nin en büyük sanayi kentlerinden biri olan Denizli ili seçilmiştir. Örneklem kapsamında bir büyük br orta ölçekli üç tane de fason atölyede toplam 45 işçi, 1 fabrika sahibi, 2 genel müdür, 2 tane şef, 1 ustabaşı ve 3 fason sahibi ile derinlemesine mülakatlar yapılmıştır. Farklı çalışma koşulları ve özlük haklarına sahip olan işçiler arasında direniş stratejileri arasında bir farklılaşma olup olmadığı cevap aranan bir sorudur. İşçilerin cevapları aracılığıyla Türkiye’de örgütlü bir sınıf hareketinin gelişmesinin önündeki engellere dair çıkarımlarda bulunulmuştur.

Anahtar sözcük: direniş stratejileri, işçi, sınıf, hareketi

The Resistance Strategies of Working Class Within the Limitations of the Labor Movement in Turkey: A Case Study of Textile Workers in Denizli

Abstract: The labor movement has weakened significantly due to the neo-liberal policies in the world. Under the name of labor flexibility, labor has become an informal structure through post-Fordist practices. Part-time and contractual employment has been widespread. On the other hand, all kinds of collective and organized

* Geliş Tarihi: 11.01.2016

** Celal Bayar Üniv. İİBF CEKO Çalışma ve Sosvoloji Anabilim Dalı

labor movement, including the unionization, has become limited. Labor has remained vulnerable to these developments. Against the weakening of collective and organized labor movement, workers were forced to survive with different resistance strategies. This process has been experienced in a similar manner in Turkey. The main problem of work is which resistance strategies have been developed by workers deprived of collective support in their everyday and working lives? Denizli is one of Turkey's largest industrial city has been chosen to understand these strategies practically? In-depth interviews have been made with 45 workers, one factory owner, two general manager, two immediate manager, one foreman, two subcontractor owners. The workers in sample are chosen from a large-scale factory, a medium-scale factory and two subcontractors. In this way, the question whether there is a differentiation between the strategies of resistance among workers with different working conditions and employee rights can be analyzed. Inferences have been made about the obstacles to the development of the organized working class movement in Turkey through the responses of workers,

Key words: Resistance strategies, workers, labor movement

Giriş

1970 sonrası kapitalizmin içine girdiği kriz süreci, neo liberal politikalar ile aşılmaya çalışılmıştır. Bu politikalar, ekonomik, sosyal ve siyasal alanları sermaye lehine yeniden düzenlemeyi amaçlamaktadır. Ekonomik alanda yerel piyasaların uluslararası pazarlara eklenmesini hedefleyen politikalar, fordizmin ve Keynesyen politikaların katılıklarını aşma çabasıdır. Fordizmin kitlesel üretime dayalı yapısı, talepler üzerinden ilerleyen, stoksuz bir üretim süreci ile aşılmaya çalışılmıştır. Esneklik uygulamaları ise ani ve hızlı değişen piyasa taleplerine en az maliyetle cevap vermede araçsal görülmüştür. Esneklik uygulamaları, emek aleyhine bir takım gelişmelerin yaşanmasına neden olmuştur. Kitlesel işçi sınıfı mekânsal esneklik uygulamaları ile birlikte parçalanmıştır. Bir tarafta her türlü sosyal hak, güvence ve düzenli gelire sahip işçiler diğer tarafta sosyal güvence ve haklardan yoksun, düzensiz gelire çalışmak zorunda kalan işçiler yer almıştır. İşsizlik artmış, belirsizlik ve güvencesizlik derinleşmiştir.

Küreselleşme söylemleri ile desteklenen süreçte uluslararası pazarlara neo liberal politikalar eşliğinde eklenmek isteyen gelişmekte olan ülkeler, bir taraftan kendi yerel sanayi odaklarını yaratırken bir taraftan da işgücü piyasalarını emek aleyhine yeniden düzenlemişlerdir. Emek maliyetlerinin uluslararası rekabete imkân verecek şekilde aşağı çekilmesi, sendikal hareketin ve sosyal hakların yasalarla sınırlandırılması, bu süreçte emek aleyhine yaşanan diğer gelişmelerdir.

Esneklik uygulamaları, enformelleşme, işsizliğin bir tehdit unsuru haline gelmesi gibi gelişmeler, işçiler aleyhine işleyen sürecin işgücü piyasaları ile ilgili olan maddi kısmını oluşturmaktadır. Tüm bu gelişmeler, işçilerin direnme potansiyelini baskılarken, yaşadıkları olumsuzlukları kabullenmelerinde belirleyici olmuştur. Ancak süreç sadece işgücü piyasalarına dair yapısal öğelerin dönüşümü ile açılmaz. İdeolojik bir boyutu da bulunmaktadır. Tüketim kültürünün tüm dünyada sınıf kültürünün önüne geçmesi ve diğer hegomonik etkiler sınıf kimliğinde önemli çözümlere neden olmuştur. Ayrıca sürece sendikal ve kolektif işçi hareketin gerilemesi eklenince işçiler, giderek yalnızlaşmış, tüm bu uygulamalara karşı savunmasız hale gelmişlerdir.

Kolektif işçi hareketinin tüm dünyada içine girdiği gerileme süreci işçilerin varlıklarını sürdürmeleri için yeni direniş stratejilerine ihtiyaç duymalarına sebep olmuştur. Bu durum karşısında işçilerin daha örgütsüz, daha bireysel, gündelik hayatın içine daha parçalı olarak serpilmiş stratejiler geliştirmeleri beklenebilir. Böylesi bir varsayım, işçilere tüm olumsuzluklar karşısında dahi direnilebilecekleri, varlık gösterebilecekleri bir alanı açar. İşçilerin direnişlerinin salt kolektif ve örgütlü olduğu kabulü ise bu tip direniş biçimlerinin giderek azaldığı bir dönemde işçilerin tamamen edilgen ve kabullenici olduğu yönünde bir yanılgıya yol açabilir.

Tüm bu yapısal sınırlılıklara rağmen işçilerin direnme imkânlarının olduğunun ortaya konabilmesi, birey ve yapıyı birleştiren çözümlere bağlıdır. Böylece hem direniş stratejilerinin arka planı anlaşılabilir hem de bu stratejiler, işçilerin öznel deneyimleri üzerinden okunabilecektir. Bu çerçevede “küreselleşme sürecinde Denizli tekstil sektöründeki işçilerin direniş stratejilerini” konu alan bu çalışmada, işçilerin mevcut koşullar karşısında ne tür direniş stratejileri geliştirdiklerinin, işçilerin öznel deneyimleri üzerinden dinlenmesi amaçlanmaktadır. Çalışmanın temel amacı çerçevesinde, Denizli ilinde tekstil sektöründe yer alan bir büyük ölçekli, bir orta ölçekli, üç tane fason atölyede çalışan 45 işçi, bir fabrika, üç fason atölye sahibi, bir genel müdür, iki bölüm müdürü, iki şef, bir ustabaşıyla derinlemesine mülakatlar yapılmıştır.

Dünyada ve Türkiye’de Günümüz Sınıf Hareketi ve Direnme Stratejilerinin Sınırlarını Çizen Sosyo Ekonomik Tarihsel Gelişmeler

İş gücü piyasalarının yapısı, işçi sınıfı oluşumunun, nesnel temelini oluşturduğundan sınıflar arası ve sınıf içi ilişkiler üzerinde doğrudan belirleyicidir. İş gücü piyasaları, aynı zamanda bir çatışma alanı olarak direniş ve mücadelenin gerçekleştiği zemindir. Bu nedenle Denizli özelinde tekstil işçilerinin direniş stratejilerinin anlaşılabilmesi, işgücü piyasalarındaki dönüşümler ve bu dönüşümlerin işçi sınıfı üzerindeki etkilerinin anlaşılmasına bağlıdır. Bu amaç doğrultusunda bu bölümde post fordist uygulamalar ve esneklik tartışmaları, emeğin enformelleşme süreci, işsizlik artışı ve ücretlerdeki düşüş, derinleşen

yoksullaşma süreci, sınıf bağlarının çözülmesi ve gerileyen sendikal hareketler tartışılacaktır. Böylece bir sonraki bölümde tartışılacak olan direniş ve stratejilerinin arka planının genel bir resmi ortaya konacaktır.

İş gücü piyasalarına ilişkin yapılacak çözümlerinin, kapitalizmin özgül tarihinden bağımsız olması düşünülemez. Kapitalizmin kendi içinde geçirmiş olduğu süreç, işgücü piyasalarını doğrudan etkilemektedir. Günümüz işgücü piyasalarının sınırlarını, büyük ölçüde çizen ise, 1980'lerle beraber kapitalizmin küreselleşme ve neo liberalizm adı altında evrildiği yeni nokta ve onun üretim ilişkilerine yansımaları olan post fordist uygulamalardır. Neo liberalizm ve post fordizmin, 1980 sonrası tüm dünyada etkin hale gelmesi tesadüfi değil, kapitalizmin 1970'lerle beraber girdiği krizin bir sonucudur.

II. Dünya Savaşı sonrasında devletlerin içine girdikleri hızlı kalkınma süreci, Keynesyen devlet anlayışı ve fordizm ile aşmaya çalışılmıştır. Keynesyen politikalar, yoğun birikim rejimi, standart tüketim kalıplarının oluşturulması ve geniş bir pazarın istikrarlı kılınması gibi öğeleri içermektedir (Gökğöz, 2000: 17). Keynesyen politikaların etkinliği, tüketime arttırılmasına bağlanmıştır. Tüketime, ücret düzenlemeleriyle arttırılması, bir taraftan Keynesyen politikalara sosyal devlet niteliği kazandırırken, diğer taraftan sınıflar arası görece bir uyuma neden olmaktadır. Keynesyen politikalar, II. Dünya Savaşı sonrasında hızlı sanayileşme için gerekli olan işgücü ordusu yaratılmasına zemin hazırlarken aynı zamanda da bu işgücünü yaratmak için gerekli olan eğitim, sağlık, sosyal güvence, konut gibi hizmetleri sosyal devlet anlayışı içerisinde karşılamaktaydı.

Tam istihdamın sağlanması, keyfi işten çıkarmaların önlenmesi, asgari ücret mekanizmaları, sosyal güvenlik ağı, hükümetler üzerinde bile etkili olan güçlü sendikacılık, o dönemki emek lehine sosyal devlet uygulamalarıdır. Keynesyen politikaların tamamlayıcısı niteliğinde olan fordist sistem, büyük hacimli işletmelerin ortaya çıkmasına sebep olmuş, üretim sistemi siyasi ve sosyal sözleşmeler üzerine yerleştirilmiştir. Kitlesel üretim ve kitlesel tüketime uyumuna dayalı olan sistem, sermaye birikimine olanak sağladığı süre boyunca endüstri ilişkilerinin barış içinde devam etmesini sağlamıştır. Ancak 1970'ler sonlarına doğru mevcut sistem yavaş yavaş iktisadi ve siyasi sınırlarına ulaşmış, reel ücret artışları, verimlilik artış oranlarını aşmış, gelişmiş ülkelerde kâr oranları düşmüş, sabit sermaye yatırımları azalmış, işsizlik ve enflasyon artmıştır. 1973 petrol krizi ise bardağı taşıran sebep olmuştur. Kitle üretimi sistemlerine yapılan uzun vadeli ve geniş ölçekli sabit sermaye yatırımları, tasarımda esnekliği büyük ölçüde engelleyen istikrarlı büyüme varsayımları, fordist üretim sistemlerinin katı yapısı, yaşanan krizin nedenleri olarak görülmüştür (Harvey,1999: 168).

Sermaye yeniden ayağa kalkabilmek için daha yüksek kârlara ihtiyaç duymuştur. Ücretlerin yüksek kılınması ile kitlesel tüketime canlı tutulması mekanizması artık işlemez hale gelmiş, dünya piyasalarında tekel durumuna gelen çok uluslu şirketlerin beslenmesi için dünya piyasalarında dönen sermaye yetmez olmuştur. Yeni pazarlar, daha ucuz işgücü ve hammaddeye ihtiyaç duyulmuştur.

Tüm bu gelişmeler ise emek ve sermaye arasındaki bölüşüm ilişkilerinin yeniden yapılandırılması ihtiyacını doğurmuştur. Emeğin sermaye lehine yeniden düzenlenmesinde üç temel eğilimden bahsedilebilir.

Birincisi emek talebi azaltılmaya çalışılmıştır (Brenner, 1998: 17). Bu durum tüm dünyada işsizliğin artmasına sebep olmuştur. İkincisi emek kullanım tarzları değişmiştir. Sigortasız, yarı zamanlı, güvencesiz istihdam yakınlştırılmıştır. Üretim fabrikalardan sokaklara taşmış, parçalara ayrılarak, her parça en ucuz maliyetle en verimli emeği kullanacak şekilde üretilmeye başlanmıştır (Ercan ve Özar, 2000: 35). İşsizlik artışları, emeğin parçalanma ve sokaklara taşma süreci, emeğin enformelleşme sürecini hızlandırmıştır. Üçüncüsü ise devlet desteği ile gerçekleştirilen düzenlemelerin de yardımıyla emeğin örgütlenmesi zayıflatılmış, sendikal hareketler geriletılmıştır. Devlet desteği ve sendikal güçten yoksun kalan emek, giderek güçsüzleşmiş, esneklik uygulamaları adı altında kendine dayatılan güvencesiz, istikrarsız iş imkânlarını ve düşük ücretleri kabul etmekte durumunda kalmıştır. Tüm bu gelişmeler için gerekli olan alt yapı ise neo liberal politikalar tarafından sağlanmıştır.

Neo liberalizm olarak adlandırılan yeni dönem, liberal dönemin devamı niteliğinde olsa da, klasik liberal dönemden devletin sosyal alanlardaki koruyucu işlevinin ve piyasalardaki müdahaleciliğinin azaltılması, sermayenin uluslararası boyutta serbestleşmesi gibi farklılıklar gösterir. Ekonomik anlamda kapitalizmin küreselleşmesini, sembolize eden dönem, sermayenin sınırsız hareket edebilmesi, serbest ticaretin önündeki engellerin kaldırılması, sanayi üretiminin ve yeni teknolojilerin dünya çapında yayılmasını ifade eder. Laissez Faire anlayışının küresel tek pazar ideali, farklı gelişmişlik düzeyindeki ülke ve toplumlar üzerinde gelir uçurumlarının oluşmasına, devletlerin eşitsiz gelişmelerine neden olmuştur. Bu dönem, aynı zamanda üretimin de küreselleşmesini sembolize eder. Şirketler sınır ötesi ortaklıklar kurmakta, bu ortaklıklar aracılığıyla kendi ülkeleri dışında mal ve hizmet üretmekte, bu uğurda fason imalat anlaşmaları yapmaktadırlar. Bu yeni dönemde Keynesyen dönemin aksine devlet, temel aktör olma özelliğini yitirmiş, yerini çok uluslu şirketler almıştır (Yılmaz ve Çetin, 2007: 17). Emeğin koruyuculuğunu üstlenen devletin bu dönemde geri plana çekilmesi, emeği çok uluslu şirketlerin istekleri karşısında savunmasız bırakmıştır.

Türkiye'nin bu sürece eklenmesi, neo liberal dönemin de başlangıcı sayılabilecek 24 Ocak Kararları ile başlamıştır. Devletten bağımsız bir burjuva sınıfı yaratarak uluslararası pazarlara eklenmeyi amaçlayan kararlar, piyasaların serbestleşmesini öngörürken, maliyetleri düşürmek için taban fiyatlarını ve ücretleri düşürmeyi hedeflemiştir. Anti sendikal önlemler yasalarla desteklenmiş, kamu personeli azaltılmış, bütçedeki sosyal harcamalar kısıtlanmıştır. Bu uygulamalarla devletin 1960'lı yıllardaki, farklı sınıfları da içine alarak ulusal çıkarlar etrafında birleşme ve örgütlenme arzusu, artık son bulmuştur. Önemle belirtilmesi gereken nokta, 24 Ocak Kararları ile birlikte iç pazarların dışarıya açık hale getirilmesi ve devletin sosyal devlet rolünün azalması ile birlikte, Türkiye'deki

işgücü piyasalarının, daha önce hiçbir dönemde olmadığı kadar dış etkilere karşı savunmasız hale geldiğidir. Ücret, sosyal ve sendikal haklarda ciddi gerilemeler yaşanmıştır. Bu gerilemeler, Türkiye'de işgücü piyasalarının, günümüzdeki yapısının anlaşılması açısından oldukça önemlidir. Türkiye'deki işgücü piyasalarının yapısı ise işçilerin direniş stratejilerinin sınırlarını çizmesi sebebiyle çalışma için kilit noktadadır.

Direniş Kavramı ve Direniş Stratejileri

Direnme, en yalın haliyle insanın gündelik hayatının her alanında karşılaştığı iktidar ilişkilerine karşı vermiş olduğu mücadele biçimlerinin tümü, bu ilişkiler içinde varlığını sürdürebilmek adına yaptıklarıdır. Direniş, iktidar ilişkileri içinde direniş alanları yaratmak için gerçekleşen, çok ilkel veya tamamen bilinçli, görünür veya görünmez, tutarlı veya tutarsız, kendiliğinden veya planlı, çatışmacı veya durum kurtarmak için, karmaşık veya basit, etkili ya da etkisiz çok geniş bir yelpazedeki her türlü eylemdir (Mumby, 2005: 71). Her türlü insan ilişkisinin içinde vardır, yaşamın farklı alanlarında kimi zaman örtük kimi zaman açık biçimlerde ortaya çıkabilir. Scott (1990: 13)'a göre iktidar, hegemonya, direniş ve tabiiyet, birbirleriyle iç içe geçerek kişilerin gündelik hayatlarının her alanına yayılmıştır.

Direniş olgusu, ancak ve ancak iktidar olgusu ile birlikte düşünüldüğünde anlam kazanabilir. Dahrendorf'a göre insan doğasının evrensel yasası, tüm iktidar ilişkilerinde çatışma ve direnişi bir arada barındırmasıdır (Barbalet, 1985: 531-2). İktidar olgusuna nerden bakıldığı direniş olgusuna nasıl yaklaşılabacağına yön verir. İktidarı baskıcı, çevreleyen sınırlandırıcı gibi kabul etmek, direnişi bir yanıt, bir karşı çıkış olarak görmeye neden olur (Karreman ve Alvesson, 2009:1117-8). Bir yerde direnişin olabilmesi için onu baskılayan veya baskılamaya çalışan, bir iktidarın olması gerekmektedir.

İktidarın da tarihi insanlığın tarihi kadar eskidir çünkü her türlü ilişkinin içinden fıskırır. İktidar, devamlı olarak yenilenmek ve savunulmak zorunda olan bir süreçtir. Aynı zamanda sürekli olarak sınırlandırılan, değiştirilmeye çalışılan ve meydan okunan bir şeydir (Gramsci, 2003: 57). İktidarın olduğu yerde direniş, direnişin olduğu her yerde ise iktidar vardır (Foucault, 1992: 243). Bu yüzden direniş, egemen olana uyum gösterme, egemen olanın bertaraf edilmesi, sonrasında tekrar uyum sağlama gibi öğeleri içinde barındıran kesintisiz bir süreçtir. Her iktidar ilişkisi, kendi içinde direniş potansiyelini barındırır. Tam tersi de söz konusudur. Direniş de iktidarı yeniden üretebilir. Aralarındaki bağ ironiktir (Thomas ve Davies, 2005: 687).

İster bireysel ister kolektif tüm direnişlerin başladığı nokta üretimdir (Roscigno ve Hodson, 2004: 14). Marx, Foucault gibi birçok teorisyenin kabul ettiği bu varsayım, üretim ilişkileri farklılaştıkça direnişin de değişen biçimlerinin anlaşılmasını kolaylaştırır. Scott (1990: 14)' e göre direniş biçimlerini, kültür ve

tarihsel dönemle ilişkilendirerek açıklar. Her direniş stratejisi her ne kadar kendi alanını yaratarak varlık gösterse de, onu biricik kılan içinde yer aldığı kültür ve tarihsel kesittir. Tarihsel maddeci bir bakış açısıyla her tarihsel dönemin kendine özgü üretim ilişkilerine sahip olduğu düşünülürse, bu üretim ilişkileri içinde farklı iktidar ilişkilerinin ve dolayısıyla da direniş biçimlerinin var olduğu söylenebilir. Direniş olgusu, bu bağlamda iktidar ilişkilerindeki değişime bağlı olarak bir evrim geçirmiştir.

Tilly (2008: 32)’ e göre direniş, ilk zamanlar, dünyanın çoğu yerinde, yerel muhalefet, yerel bilgi ve kişiler arası doğrudan ilişkilere dayanmaktaydı. Scott (1990: 11)’e göre bu dönemde kolektif ve örgütlü bir mücadelenin olamamasının en temel nedeni ise, çoğu tarım ve hayvancılıkla geçinen kişilerin çıkarlarının birbirinden farklılık göstermesi, tepkilerin ise bu bağlamda bireysel ve anlık olmasıydı. Böyle bir varsayım, büyük ölçüde doğru olmakla birlikte bu toplumlarda kolektif, güçlü direniş hareketlerinin olmadığı anlamına gelmemelidir.

18. yy ’la birlikte direniş, bir dönüşüm içine girmiştir. Bu dönüşüme öncüllük eden gelişme, önceleri sadece adına bireysel ve ailesel bir etkinlik olarak yapılan işin, daha formal ve ücret karşılığında yapılan bir şey haline gelmesidir. Sanayi devrimi ve sonrasında kâr ve artı değer keşfi, iktidar olgusunun yapısında önemli değişikliklere yol açmıştır. Birçok işçinin kapalı mekânlar içinde örgütlenme zorunluluğu, insan emeğinin kontrolünün ilk defa kurumsal bir şekilde planlanması fikrini doğurmuştur. İktidarın giderek büyük kitlelerin emeğini kontrol etmek için örgütlenmesi, bir tepki olarak direnmenin de niteliğini değiştirmiştir. Marx ve Engels (1994: 14)’in Komünist Manifesto ’da belirttiği üzere ilk defa işçi hareketi ile birlikte, çoğunluğun ortak çıkarları temel mesele haline gelmiştir. Emeğin bir meta haline gelmesi, herkesin yaşamak için emeğini bir başkasına kiralamak zorunda kalması, din, dil, etnik kimlik demeden büyük kitlelerin buluşabilecekleri ortak bir payda yaratmıştır.

İşçi sınıfının niceliksel büyümesine paralel olarak kitlesel bir güç haline gelmesi, ilk kolektif direniş hareketlerini de beraberinde getirmiştir. Burjuvazi ile sınıfsal bir çatışmaya girmeye başlayan işçi sınıfı, öncelikli olarak emeğine değer biçme isteği ile ücretler için direniş göstermiştir. Gramsci (1990: 265) işçilere ait ilk kolektif hareketlerin görüldüğü bu yılları, işçilerin kendileri ile kapitalin gücü arasında denge sağlamaya çalıştıkları dönem olarak tanımlar. Sendikaların ortaya çıkışı da bu çerçevede ele alınabilir. Sanayileşme sürecine bağlı olarak, işçilerin niceliksel büyümesine paralel olarak artan problemler ve bu problemlerin dile getirilme ve çözülme isteği kolektif hareketin daha kurumsal yapılara devredilmesine neden olmuştur. Buna karşın insanlar, emekleri üzerindeki hâkimiyetlerini başka insanlara devretmelerinden itibaren, yaşamlarının farklı alanlarına yayılmış, daha kurumsal bir iktidarla muhatap olmak durumunda da kalmışlardır.

Kapitalizmin kurumsallaşmaya başlaması ile birlikte emek ve sermaye arasındaki ilişki, rıza ve baskının birlikte var olduğu karmaşık bir yapıya

bürünmüştür. Sanayi devrimini takip eden erken kapitalizmden II. Dünya Savaşını takip eden uzunca bir dönem, *baskı ve doğrudan denetim*, işçileri örgütleyebilme, kontrol altına almada temel araç olmuştur. Bu süreçte işçi hareketi de bir tepki olarak kurumsallaşmıştır. Sendikal örgütlenmelerin de güçlü olduğu bu dönemlerde, işçiler ücretler, sosyal haklar gibi birçok konuda belirleyici rol oynayabilmiştir. Fordizmin, kitlesel üretim ve tüketim üzerinden verimlilik ve kâr elde etmeyi sağlayan yapısı, işçilere bu imkânları sunmuştur. Ancak 1970’lerde yaşanan ekonomik kriz, hem bir üretim sistemi olarak fordizmin hem de bu sistem içinde yer alan işçi-işveren ilişkilerinin sermaye lehine yeniden düzenlenmesini gerekli kılmıştır. Kapitalizmin küreselleşmesi, emeği bambaşka bir noktaya taşımıştır. Üretim süreci, ulus devletlerin tahakküm alından çıkıp giderek ulus ötesi bir hal almış, ulusal üretim sistemleri küreselleştikçe, rekabet de uluslararası bir boyut kazanmıştır. Artan rekabet koşulları ve değişen ani talep yapısı karşısında emeğin kontrolü çok daha önemli hale gelmiştir. Örgütlü ve güçlü bir işçi hareketi ise bu kritik yapılar içinde sermaye açısından arzu edilmeyen bir durum olmuştur. Disiplin ve denetim hiç olmadığı kadar önemli hale gelmiştir. Bu yüzden burjuva toplumlarının en büyük başarısı, disiplin aracılığıyla yığınları, bir arada sıkı sıkıya tutabilmesi olmuştur (Gramsci: 2010: 39).

Devletin neo liberal politikalar altında sosyal sınıflar üzerindeki koruyucu elini çekmesi, sınıfları piyasa koşulları karşısında savunmasız hale getirmiştir. Tüm bu makro dönüşümler, üretim ilişkileri, emeğin örgütlenme biçimleri ve fabrika içi ilişkilerin yeniden düzenlenmesini gerekli kılmıştır. Post fordizm ve esneklik uygulamaları, işgücü piyasalarının küreselleşme sürecinde uluslararası sermayenin hareketliliğine izin verecek şekilde yeniden düzenlenmesinin ürünleridir. İşçiler fordist süreçteki gibi doğrudan denetlenmek yerine bu uygulamalar aracılığıyla farklı denetim biçimlerine tabi tutulur hale gelmişlerdir.

Fabrikalar, bu süreçte kapitalizmin geçirdiği evrim sürecine göre değişim göstermişlerdir. Erken kapitalizm döneminde baskı, rızaya üstün gelirken, günümüzde baskının olduğu ancak rızanın daha baskın olduğu rejimler hâkim hale gelmiştir. Post fordist üretimin toplam kalite yönetimi, kalite çemberleri, hafta sonu piknikleri, yöneticilerle aynı kıyafetin giyilmesi, aynı yemekhanede yemek yenmesi gibi uygulamaları, işçiler ve işveren çıkarlarının bağdaşabilir olduğu, bizzat ayrımının olmadığı yönünde ideolojik telkinleri, emek sermaye çelişkinin olmadığı uzmanlaşmaya dayalı bir tablo çizer. Rızaya dayalı bu sistem, baskıyı ortadan kaldırmak yerine tam tersi, işçilere sorumluluk verdiği için güç dengesini hassaslaştırır. Yönetim ise baskı mekanizmalarına her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyar. Baskı iki koldan sağlanmaya başlanır. Teknik ve bürokratik denetim, ideolojik denetimle pekiştirilir (Yücesan Özdemir, 2000: 158). Böylece işçiler hem üretim süreci içinde mekânsal olarak denetlenmiş olurlar hem de ideolojik denetim mekanizmaları ile rızaya dayalı bir sistem içine yerleştirirler. Foucault’un *disiplin edici* güç kavramı (Foucault, 1992: 272-273), bu süreçte fabrikaların işleyişi ve işçilerin denetim altına alınmalarını anlamada işlevsel bir kavramdır.

Disipline edici güç, sadece zorlamaya değil tâbi olanların durumlarını kabullenip, kendilerini disipline etmeleri ile olur. Bu süreçte gücü uygulayanlar, tahakkümlerini sağlamak için gözetleme, denetleme ve değerlendirme teknikleri kullanırlar (Foucault, 1992: 272-73). Bireyler ise çok anlamlandıramadıkları ya da hissetmedikleri, disipline çok fazla ses çıkarmazlar (Gramsci, 2010:39). Bu yüzden de kolektif direnişler görmek eskisi kadar kolay değildir. Ancak bu durum hiçbir zaman kolektif direnişlerin ortaya çıkmayacağı anlamına gelmemelidir. Kolektif ve güçlü eylemlerin ortaya çıkması için gerekli olan yapısal koşullar, mevcudiyetini korumaktadır. İktidar da bunun farkında olduğunu bildiği için post fordist dönemde disiplin araçlarını revize etmeye ihtiyaç duymuştur.

İktidar, yeni dönemde direnişin önünü kesmek için mekânı parçalar, böylece direniş potansiyelini de en aza indirmeyi hedefler. Tâbi insanları kategorilere ve değişik mekânlara böler. Günlük faaliyetleri, gözetleme gibi denetim mekânları ile ayrıntılı olarak düzenler. Her türlü organizasyonu, zaman dilimlerine böler. Bilgi toplama, depolama ve kontrolü sağlayan idari bir alt yapı kurar. Tüm bunları, doğasında isyankârlık olduğunu düşündüğü insanı uysal ve itaatkâr öznelere dönüştürmek ve maksimum faydayı sağlamak için yapar.

İktidarın ve denetimin değişen yapısı karşısında işçilerin direniş stratejilerinin de değişmesi beklenebilir. Çünkü işçiler, fordizmde deneyimledikleri problemlerden çok daha farklı problemlerle başa çıkmak zorundadır. Emek açısından tehlikeli olan nokta ise kolektif mücadelenin giderek zayıflamasıdır. Post fordist rejimle birlikte kolektif mücadelenin zayıflaması ise direnişin gündelik biçimlerinin giderek büyüdüğü bir alan yaratmıştır. Bu değişimle birlikte direniş olgunun anlamı da değişmiştir.

Direnişi, kapitalist üretim sürecindeki eşitsizliklerle ilgili bir sorun olmaktan çıkararak, işçileri alternatif yollar aramaya itmiştir (Fleming ve Sewell, 2002: 861). Casey (1995: 124) gibi teorisyenlerin direnişin yok olduğu yönündeki iddiaları da, bu değişim sürecinden kaynaklanmaktadır. Görünürde çok az kolektif direniş olması veya işçiler arasında açıktan karşı koymaların giderek seyrekleşmesi, işçilerin bu değişimler karşısında stratejiler geliştirememeleri, Barker (1999: 144-4)'ün da vurguladığı gibi direnişi birçoklarının gözünde işçilere ait bir olgu olmaktan çıkarmıştır. Fleming ve Sewell (2002:861), bu durumu birçok teorisyenin içine düştüğü karamsarlıkla açıklar, çoğu teorisyen bu karamsarlık içinde farklı koşullarda dahi ortaya çıkabilecek yeni direniş stratejileri olabileceği gerçeğini atlar. Oysaki bireysel tutunma çabaları daha öznel ve direniş stratejilerinin kullanılmasını beraberinde getirmiştir. Çünkü çağdaş örgütlerin, formel kolektif eylemleri ve sendikal hareketleri kısıtlayan yapısı, daha yaratıcı direniş stratejilerinin rutin iş akışına veya gündelik hayatın içine yerleşmesi ihtiyacını doğurmuştur (Prasad ve Prasad, 2000: 400). Özetle direniş, sanayileşme süreci ve ideolojik yeniden üretime bağlı olarak daha bireysel ve örgütsüz bir yapı kazanmıştır (Fleming ve Spicer, 2003 :158). Bu yüzden bu yeni stratejileri de içine alabilecek bir direniş tanımına ihtiyaç vardır.

Direniş stratejileri, pasif kolektif veya pasif bireysel olabilir (Raby, 2005: 153-8). Bu direniş stratejileri, doğrudan olmayan protesto ve eylem biçimleridir. Genellikle doğrudan ve örgütlü olmayan, toplumsal bir değişim sağlamayı amaçlamayan eylemlerdir. Ancak bu direniş stratejileri içinde yer alanlar, mevcut iktidar ilişkileri içindeki eşitsizliğin farkındadır ve bu ilişkiler içinde kendi varlıklarını korumak için yaşam kanalları açmayı hedeflerler. Bu tarz direniş stratejileri, ortaya çıktığında sapkınlık, isyan olarak nitelendirilir. Her ne kadar toplumsal değişim hedeflemeseler de bazen değişime neden oldukları da görülebilir. En büyük eksiklikleri ise, mevcut iktidar ilişkilerini ve statükoyu çok az değiştirebilmeleridir. Bir kişinin oy kullanmaya gitmemesi veya işçilerin birlikte işi yavaşlatması bu direniş stratejilerine örnek gösterilebilir.

Direniş stratejileri, çok daha çeşitlendirilebilir. Örneğin Weber direnişin örgütlü ve örgütsüz yapısına vurgu yapar. Bir direniş stratejisinin örgütlü ya da örgütsüz olmasındaki en büyük belirleyici, bilinçli olarak, bir karşıtlığa karşı aktif bir duruşu içermesidir (Barbalet, 1985:534). Farklı ortaklıklar üzerinden direniş, yeniden tanımlamak mümkündür. Çünkü insanın iktidar denen şeyi, yaşamının tüm alanlarında girdiği ilişkiler üzerinden deneyimlemek zorunda kalması (Foucault, 1978: 94), direnişin çok farklı şekillerde ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Direnişe çok katmanlı bir doğa kazandıran da iktidar ve direnişin gündelik yaşam içinde bu iç içe geçmiş yapısıdır.

İşçi direnişini, iktidarın işçiler üzerindeki taleplerini azaltmaya veya işçilerin taleplerini etkin kılmayı amaçlayan, mevcut değer sisteminden farklı kendine özgü değerlerle güdülenen, iktidarın meşrutiyetine yönelik bireysel veya grup odaklı her türlü hareket (Hodson,1995: 80), olarak kabul etmek farklı direniş stratejileri için kapsayıcı olabilir. Bu yüzden çalışma sürecinde işçi direnişini genel olarak işçilerin memnuniyetsizlikleri ve tatminsizliklerine dayanan, iktidar karşısında kendi özerkliklerini sağlayacak, hayatta kalmalarına imkân verecek alanlar yaratma çabaları (Fleming ve Sewell, 2002: 862-3) olarak kabul edilmiştir. Formel veya enformel tüm direniş stratejileri, işçilerde iktidar tarafından sunulan değerlerden farklı bir doğruya inanma, açıkça ifade edilmese dahi farklı bir değer sisteminin varlığına bağlıdır (Hodson, 1995: 80). Direnişini böyle geniş bir perspektiften okumak, hem direnişin formel ve enformel biçimlerine yer açmayı kolaylaştıracak hem de işçilere ait direnişin farklı biçimlerde de olsa devam ettiğini ortaya koymaya yardımcı olacaktır.

Roscigno ve Hodson (2004:19)'ın da belirttiği üzere formel ya da informel direniş stratejileri birbirinden farklı gibi görünseler dahi her birinin ortaya çıkış süreçleri benzerdir. Her biri geçmiş bir mağduriyet veya çatışmadan beslenir. Bireysel, örtük, örgütsüz her türlü direniş stratejisi bir tür rahatsızlığın ifadesidir. Böylesi bir rahatsızlığın varlığı bile daha örgütlü, daha kolektif direniş stratejilerine ön ayak olabilmesi açısından incelenmeye değerdir.

Scott (1990: 261)'a göre ise tabii olanlar boyun eğmeyi tercih ederler. Bu durum onların içinde buldukları durumun farkında olmamalarından veya

durumu tamamen içselleştirmiş olmasından kaynaklanmaz. Gözetim, ödüllendirme ve cezalandırmaya dayalı bir sistem içinde boyun eğmeyi ihtiyatlılık olarak görürler. Foucault (2005b: 43-45) da işçilerin içinde buldukları durumun, ne yapıp ne ettiklerinin farkında olduklarını savunur. İşçilerin bilgisi, kendi öznel durumlarıyla ilgili en doğru bilgi olduğundan çok da değerlidir. Ancak işçilerin problemi, yaşadıkları şeyin ne kadarının hakları olduğunu bilmemeleri, diğer işçilerin ve yardıma ihtiyacı olan insanlara sahip olduklarını aktaramamalarıdır. İşçilerin hem kamuoyunda hem de sendikaların nezdinde iyi niyetli ancak kendi başına düşünemez gibi algılanmalarını bu yüzden eleştirir. İşçiler düşünebilirler. Her ne kadar disiplin içinde çalışıyor gibi görünseler de yasadışıktan yanadırlar. İşlerine düzenli gelir, kurallara uyarlar. Bu durum işçiler üzerinde özellikle son yıllarda kurulan baskının, dayatmanın bir sonucudur.

Hiyerarşik bir ceza sistemi, yoğun gözetim ve işçilerin birbirine kırdırılması yoluyla, itaatkâr ve verimli işçiler yaratılmıştır (Foucault, 1992: 224). İşçilerin vereceği tepkiler bile dışarıdan dayatılabilir. Buna karşın işçiler zihinlerinde özgürdür ve mücadeleye açıktır. Yasaya ve kurallara karşıdırlar, tüm bu kurallar kendi aleyhlerine düzenlendiğini bilirler (Foucault, 2005b: 43). Her işçi direnme potansiyeline sahiptir.

Scott'ın gizli ve kamusal senaryo kavramları üzerinden gruplandığı direniş stratejilerini, Prasad ve Prasad, formel ve enformel direniş olarak gruplandırır. Enformel direniş daha az görünür olan, daha dolaylı, gündelik hayatın içine serpiştirilmiştir. Daha kendiliğinden ve doğal olarak ortaya çıkar. Daha az görünür olmasına rağmen daha yaygın olmandır. Örgüte zarar vermeyi, değişim sağlamayı, bireysel yaşamlarda daha fazla etkinlik ve esneklik kazanmayı amaçlayıp, spesifik bir retorik ve eylem üzerine inşa olurlar. Formel direniş biçimleri ise daha açıktan, daha planlı ve kolektiftirler (Prasad, 2000: 387-400). Scott (1984: 273) da benzer şekilde direnişi rutin ve formel olmak üzere iki gruba ayırır. Rutin direniş stratejileri olarak da nitelendirdiği, enformel direniş stratejileri, formel direniş biçimleri kadar önemlidir çünkü dünyevi ve olağan olana dair çok geniş bilgi sunar. Formel direniş stratejilerinin büyüyüp olgunlaşabilmesi için gerekli olan temel yapıları hazırlar. Ya büyüyerek daha formel direnişlere yol açarlar ya da baskılanarak yeni eşitsizliklerin doğmasına sebep olurlar. Rutin direniş stratejileri, fabrika içinde direniş kültürüne dair alışkanlıklar yaratması, denetimle ilgili yumuşamalara neden olması açısından da önemlidir. Ancak rutin direniş stratejileri ağırlıklı olarak bireysel ve istikrarsız olduğundan bu tarz direniş stratejileri, hem planlı hem rastlantısal, hem stratejik hem kendiliğindedir. Bu stratejilerin önemli bir handikapı da gizli yapıları gereği incelemenin oldukça zor olmasıdır. Bu direniş stratejilerinin tespit edilmesini zor kılan bir nokta da nerde başlayıp nerede bittiklerinin belirlenmesinin zor olmasıdır. Bu stratejiler bazen de işçilerin fabrika içinde adaptasyon süreci içinde geliştirdikleri stratejiler ile birbirlerine karışabilir (Prasad ve Prasad, 2000: 389-402).

Araştırmanın Yöntemi ve Araştırma Süreci

İşçilerin direnme stratejilerinin anlaşılabilmesi için bu stratejilerin içinde geliştikleri koşulların hem makro hem de mikro düzlemde anlaşılabilmesi önemlidir. Böylece bu stratejileri sınırlandıran koşullar, bir bağlam içine yerleşebilir. Bu yüzden yöntemsel olarak ilk başta işçilerin direniş stratejilerinin geliştiği koşulların neler olduğu anlaşılmaya çalışılmıştır. İşgücü piyasalarının dinamikleri ve işçi sınıfının değişen yapısı, işçileşme sürecinin enformelleşmesi, işsizlik, esneklik uygulamaları, yoksulluk gibi yapısal faktörler incelenmiş, bu faktörlerin işçi sınıfının direnebilme potansiyelini ve stratejilerini nasıl etkilediği sorgulanmıştır. Daha sonra direniş olgusu ve stratejisi kavramları tartışılmış. Bu teorik tartışmaların somut yansımalarını anlayabilmek adına Denizli'de bir alan çalışması yapılmıştır.

Çalışmanın yöntemine en uygun olacak örneklem grubu oluşturulmaya çalışılmıştır. Formel ve enformel statüde istihdam edilen işçilerin, farklı çalışma koşullarına sahip olduğu varsayımından yola çıkarak hem fason hem de fabrika da çalışan işçiler örnekleme dahil edilmiştir. Böylece ücret, denetim mekanizmaları, sosyal güvence, çalışma koşulları bakımından farklı olan her iki gruptaki işçilerin direniş stratejilerine dair bir karşılaştırma yapılabileceği düşünülmüştür. Benzer şekilde direnişin anlaşılabilmesi için iktidarın da anlaşılması gerektiği kabulü çerçevesinde işveren ve işveren vekilleri ile görüşülmüştür. Ancak fabrika ve fason sahipleri işveren olarak küresel pazarlar içinde zincirin farklı halkalarını oluşturduğu varsayımından yola çıkarak her iki grubu da temsil edecek kişilerin örnekleme dâhil edilmesine karar verilmiştir. Bu süreçte çoğu işçi kökenli olan fason sahiplerinin kendilerini nereye konumlandıkları sorusunun cevaplanması önemli olmuştur. Ayrıca işçilerin iş ortamında doğrudan muhatabı konumda olan şef, ustabaşı, bölüm müdürü gibi işveren vekillerinin de sürece dâhil edilmesine ayrıca önem verilmiştir. Araştırma sürecinde pilot çalışma, gözlem, derinlemesine mülakat ve odak grup çalışması tekniklerinden yararlanılmıştır.

Denizli tekstil sektörünün çalışmanın örnekleme için seçilmesinin temel nedeni, büyük çoğunluğu uluslar arası pazar için üretim yapan sektörde hem formel hem de enformel üretim ağlarının birlikte olması, küreselleşme sürecinde emeğin örgütlenmesi ile ilgili yaşanan birçok gelişmenin somut düzlemde gözlemlenmesine olanak vermesidir.¹

¹ Çalışma boyunca fason üretim, biri diğerine göre ekonomik üstünlüğe sahip iki taraf arasındaki ilişki üzerinden ekonomik üstünlüğe sahip olanın istediği türde, miktarda, kalitede ve sürede üretim yapılması anlamında kullanılmaktadır. Eraydın (1999: 133-4), fason üretimi, esnekliğin bir parçası olarak kabul ettiği tanım, çalışma için esas alınmıştır. Fason üretim modeli, esnek üretimin parçalanarak ayrımlaştırılmasına dayalı bir üretim modelidir. Eve iş verme şeklinde firma ile kişi arasında da olabilir, daha büyük ölçekli bir firmanın üretiminin bir kısmını veya tamamını başka bir firmaya vermesi ile de kurulabilir. Uzmanlık, arz, kapasite üzerinden çeşitlenebilir. Fason üretim ilişkileri enformel olarak

Denizli Sanayi Odası 2011 Temmuz istatistiklerine göre Denizli ilinde toplam 40358 resmi kayıtlı tekstil işçisi bulunmaktadır. Fason atölyelerde çalışan kayıt dışı işçilerin sayısı ile birlikte rakam oldukça büyümektedir. Resmi olmayan istatistiklere göre ise Denizli ilinde tekstil sektöründe 50000² işçi bulunmaktadır. Evrenin büyüklüğü sebebiyle evreni temsil edecek büyüklükte bir örneklem grubu ile çalışabilmek oldukça güç olmuştur. Toplamda 45 işçi, 1 fabrika sahibi, 1 genel müdür, 2 bölüm müdürü, 2 şef, 1 ustabaşı, 3 fason atölye sahibi ile görüşülmüştür.

Örnekleme Oluşturan Fabrikalar ve Fason Atölyeler

	Yapısı	İşçi Sayısı	Müdür	İdari Personel Sayısı
Büyük Ölçekli Fabrika	Aile Şirketi	450	Var	65
Orta Ölçekli Fabrika	Aile Şirketi	175	Var	25
Fason Atölye	Küçük Atölye	8	Var	Yok
Fason Atölye	Küçük Atölye	5	Yok	Yok
Fason Atölye	Küçük Atölye	12	Yok	Yok

Bulgular ve Tartışmalar

Demografik Bulgular

Elde edilen demografik bilgilere göre görüşmelere katılan 45 işçinin 35'i kadın, 10'u erkektir. Bu durum, tekstil sektörünün ağırlıklı olarak kadın emeğine dayalı olması ile ilişkilidir. Gidilen fabrika ve atölyelerde koli, boyama, kesin gibi belli bölümler haricinde erkek işçiye çok fazla rastlanılmamıştır. 19-25 yaş aralığında 10, 26-35 yaş aralığında 24, 36-45 yaş aralığında 8, 46 ve üstünde ise 2 işçi bulunmaktadır. Örneklem dâhilinde gidilen atölye ve fabrikalarda çalışan işçilerin ağırlıklı olarak orta yaş altında olduğu söylenebilir.

İşçilerin eğitim durumları ile ilgili olarak şu sonuç elde edilmiştir. İşçilerin 29 (üçte biri)'ü ilkökul mezunudur. 2'si okuma yazma bilmemektedir. 6 kişi ortaokul, 8 kişi ise lise mezunudur. İlkokul mezunu olan işçilerin tamamına yakını, okuma yazma bilmeyenlerin ise tamamı kadındır. İşçilerden bağımsız olarak görüşülen genel müdür, bölüm müdürleri ve bir şef üniversite mezunu, diğer şefler lise mezunu, fason atölye sahiplerinden ikisi ilkökul mezunu, biri üniversite mezunudur. İşçilerin vasıf durumları ve eğitim seviyeleri arasında bir ilişki

düşünülmemelidir. Sigortalı ve düzenli ücretli işçi çalıştırılabileceği gibi tersine de olanak veren bir yapısı vardır.

² Denizli Teksif İş Sendikası Genel Başkanı'nın görüşmeler esnasında iletildiği rakamdır.

bulunmaktadır. Görüşülen işçilerin çoğunluğu vasıfsızdır. Sadece makineci olarak çalışan işçiler belli bir vasa sahiptir. Makinecilerin sahip oldukları vasıf ise herhangi bir teknik eğitiminden ziyade işçilik deneyimi ile elde edilmiştir.

İşçilerin medeni durumu sorulduğunda ağırlıklı olarak evli oldukları görülmüştür. Çalışmaya katılan işçilerden 38'i evli, 4'ü boşanmış, 3'ü bekârdır. Eşinden boşanmış olan işçilerin 3'ü kadın, bir tanesi erkektir.

İşçilerin tamamına yakını (38 kişi), köy kökenlidir. Bu kişiler arasında hâlâ köyde oturup toplu halde işe köyden gelenlerin oranı oldukça yüksektir. Bu işçiler, hafta sonları ve iş çıkışlarında toprakları ile uğraşmaya devam etmektedir. Anne babaları ağırlıklı olarak çiftçilikle uğraşan işçilerin, kardeş, kuzen gibi yakın akrabaları arasında işçi olarak çalışanların sayısı fazladır. Görüşülen işçi ailelerinde eşlerin de işçi olarak çalışması oldukça yaygındır. Erkek işçiler arasında eşleri çalışanların tamamının eşi de işçidir. Kadın işçilerde ise 4 kişinin eşi memur olarak çalışmakta, diğerlerinin eşleri tekstil de dâhil olmak üzere farklı işkollarında işçi olarak çalışmaktadır.

Görüşülen işçilerin çocuk sayısı ağırlıklı olarak 1-2'dir. Üç işçinin üç çocukludur. Üçten fazla çocuk sahibi olan işçiye rastlanılmamıştır

İşçilerin Çalışma Koşulları, İş Örgütlenmesi ve Fabrika İçi Denetim

İşçilerin direnme stratejileri üzerinde doğrudan belirleyici olduğu düşünülererek öncelikli olarak işçilerin çalışma koşulları, fabrika içi örgütlenme ve denetimin nasıl olduğu odaklanılmıştır. Ayrıca işçilere sendikali olup olmadıkları gibi sorular sorularak kollektif bir işçi hareketi ve direnişi içinde yer alıp almadıkları anlaşılmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır. Bu sorulara verilen cevaplar, işçilerin direnme potansiyeli ve stratejilerinin sınırlarını çizen temel koşulları hazırlamaktadır. Elde edilen cevaplar üzerinde örnekleme oluşturan fason atölye ve fabrika işçileri arasında kıyaslama yapılmaya çalışılmıştır.

1. İşçilerin çalışma koşulları, ücretleri, çalışma süreleri ve sigortalı olma durumları nasıldır?

Araştırma sürecinde fabrika ve fason atölyede çalışan işçilerin çalışma koşulları, ücretleri, çalışma süreleri ve sigorta durumları ile ilgili önemli farkların bulunduğu gözlemlenmiştir. En büyük fark sigortalı olmak ile ilgilidir. Fason atölyede çalışan işçiler arasında sigortalı işçi yok denecek kadar azdır. Fabrikada çalışıp, fabrikanın kadrosunda olan işçilerin ise tamamı sigortalıdır. Benzer bir farklılaşmaya ücret konusunda da rastlanılmıştır. Fason atölyede çalışan işçiler, düzenli ücret alma konusunda sıkıntılar yaşamaktadır. Fazla çalışma ücreti ise almamaktadırlar. Kendi aralarında uzmanlaşmaya bağlı olarak, ücret konusunda da bir farklılaşma bulunmamaktadır. Fabrikalarda ise ücretler ve fazla çalışma ücretleri düzenli yatmasına karşın ücret esnekliği bulunmaktadır. Aynı işi yapan işçilere bile farklı ücretler ödenmektedir. Ücret esnekliğinin işçilerin direnme

potansiyelini baskılamada kullanıldığı görülmüştür. İşçilere farklı ücretler verilerek, birbirlerinin rakibi haline getirilmektedirler. Ayrıca işçilerin ücret artışlarının her sene ustabaşları ve şeflerden gelen raporlar doğrultusunda düzenlenmesi, işçilerin üstlerine karşı çok daha kabullenici olmalarını sağlamaktadır. Fason atölye ve fabrikalarda çalışma koşulları ile ilgili en büyük ortaklık, mesai saatlerinin oldukça katı olmasıdır. Görülmektedir ki iş güvencesine sahip olmak, direnebilme adına önemli bir sınırlandırıcıdır.

2. Fabrika ve fason atölyelerde iş akışı nasıl sağlanmaktadır? Kalite kontrol çemberler toplam kalite yönetimi gibi uygulamalar bulunmakta mıdır?

Fabrikalarda iş akışı hiyerarşik bir örgüt yapısı üzerinden sağlanmaktadır. En üstte genel müdürün, sonrasında bölüm müdürleri, şef, ustabaşları ve şeflerin geldiği sistemde zincirin en son halkasını işçiler oluşturmaktadır. Kalite çemberi, toplam kalite gibi yöntemlere rastlanılmamıştır. Fason atölyelerde ise iş akışı birincil ilişkiler üzerinden sağlanmaktadır. Kimin neyi ne kadar üreteceğine fason atölye sahibi günlük karar vermekte, tüm iş akışından sadece kendi sorumlu olmaktadır. Toplam kalite yöntemi gibi uygulamalar rastlanılmaması ve üretimin ağırlıklı olarak fordist bir yapıda ilerlemesi, hegomonik bir fabrika rejiminin varlığı ve bu varlığın işçilerin direnme stratejilerini nasıl etkilediğinin sorgulanması bakımından önemli bir sınırlılıktır.

3. Fabrika ve atölye içi ilişkiler nasıldır? Fabrika içinde ilişkiler oldukça bürokrattır. İlişkilerin çoğu yazılı veya herkes tarafından varlığı kabul edilmiş kurallar üzerinden ilerlemektedir. Fason atölyelerde ise geleneksel bir yapı vardır. İlişkiler, fason atölye sahibinin tekelinde düzenlenmektedir. Fason atölyede çalışan işçilerin, birincil ilişkilerin hâkim olduğu bu yapıdan **son derecede mutlu** oldukları gözlemlenmiştir. Geçmişinde fabrika deneyimi olan işçiler ise her iki ortamı karşılaştırdıklarında fason atölyede çalışmaktan daha mutlu olduklarını belirtmişlerdir. İşçiler sosyal güvenceden yoksun, düzensiz gelire çalışmayı, resmi ilişkilerin hâkim olduğu yapıya tercih etmektedirler. Bu durum çalışma sürecinde elde edilmiş en anlamlı verilerden biridir. Beklenilenin aksine fason atölyede işçiler, çalışma koşullarından çok daha memnundurlar. Bu durum, Türkiye’de fason üretim üzerinden giderek yaygınlaşan patriarkal despotizmin, işçilerin direnme potansiyellerini nasıl da baskıladığını ortaya koymaktadır. Bu durum, günümüz çalışma koşullarının ve işçi hareketinin sınırlılıklarının anlaşılabilmesinde Burawoy’in sanayileşmenin ilk dönemlerini anlatmak için kullandığı, **patriarkal ve paternalist despotizm kavramlarının** işlevsel olabileceği yönünde yorumlanabilir.³

4. Fabrika ve fason atölyelerde denetim nasıl ve hangi mekanizmalar yardımıyla sağlanmaktadır? Fabrika ve fason atölyelerin farklı örgüt yapıları,

³ Patriyal ve paternalist despotizm, genel olarak baba, patron gibi otoriteler üzerinden birinci derece ilişkiler aracılığıyla yürütülen çalışma ve denetim ilişkilerine gönderme yapmak için kullanılmıştır.

işçilerin tabi olduğu denetim mekanizmalarında bir farklılaşmaya neden olmakta mıdır? Araştırma sürecinde uygulanan denetim mekanizmaları ile direniş stratejileri arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Fabrikalarda denetim, ustabaşları ve şefler üzerinden sağlandığı gibi kameralar, kart ve numara sistemleri ile sağlanmaktadır. Bu sistemlerin birçoğu, işçilerin yaptığı hatayı doğrudan ve anında denetleyebilmek olanağı sağlarken, bir taraftan da işçiler üzerinde denetleniyor duygusu da yaratmaktadır. Tam anlamıyla panoptican durumu hâkimdir. İşçiler sürekli olarak izlendiklerinden rahatsız olmakta, bu mekanizmaları delebilecekleri stratejiler aramaktadırlar. Öyle ki işçilerin bazıları tuvalete bile kartla girdiklerini belirtmiştir. Böylece kaç dakika içerde kaldıklarının kayıt altına alındığını anlatmışlardır.

“Fabrika içi denetim bölümler içinde şefler tarafından sağlanıyor. Bölümler toplam kontrolü işletme birimleri tarafından patronlar da pek işletmelere karışmazlar çünkü sorumlu olunan bölümlerde sorumlu insanlar vardır. Hangi birimde hata olduğunu zaten mamul sırasıyla girdikten sonra hatayı bir birim yaptıktan sonra işi diğer birime aktarmak durumunda bir zincirin halkası gibi düşünün bir halkadaki sorun diğer bir halka tarafından tespit edilir.” (40 yaşında, erkek, açık öğretim fakültesi mezunu, evli, iki çocuklu, işletme bölüm müdürü)

Fabrikaların fiziki yapısı da işçilerin denetlenmesine imkân verecek şekilde düzenlenmiştir. Kameralar, kart sistemleri ve ustabaşı ve şeflerin odalarının tüm işçileri görecektir. Bu durum özellikle hapishane ve akıl hastanelerinde kullanılan panoptican tarzı uygulamalarla birebir aynıdır. Ayrıca işçilerin fabrika içinde birlikte zaman geçirecekleri alanları bulunmamaktadır. Kapı önünde büyük gruplar halinde toplanmaları ise yönetim tarafından yasaklanmıştır. Bu durum işçilerin ortak sorunlar yaşasalar dahi, birbirleri ile bunları paylaşamamalarına neden olmaktadır. Böylece işçilerin bir sınıf hareketi ve ortak sınıf bilinci yaratabilecekleri durumun ön koşulları oluşmadan engellenmiş olmaktadır.

“Biz de sistem kartı vardır fabrikaya giriş ve çıkışlarımız o kartlarla kontrol ederiz kimlik kartları barkot okuyucu kart baskı makinesinde sabah girerken basıp çıkarken okutuyorlar onu. Aynı makineden onu tuvalete turnike koymuşlar. Adamlar girişte ve çıkışta turnike koymuşlar kartını okutmadan açamıyorsun orayı okutmadan da çıkamıyorsun senin tuvalette kaldığın sürelerde kayıta.” (37 yaşında, kadın, üniversite mezunu, büyük ölçekli fabrikada bölüm müdürü, evli)

Fabrikalarda hâkim olan bürokratik denetimin yerini fason atölyelerde ideolojik denetim almaktadır. İdeolojik denetimden kastedilen işçilerin yazılı

önceden belirlenmiş kurallar yerine doğrudan yüz yüze ilişkiler aracılığıyla denetlenmesidir. İşçilerle kurulan birincil ilişkiler de işçilerin direnme potansiyellerini olumsuz etkilemektedir. Fason sahibi ile kendini yakın gören işçiler, güvencesiz, düşük ücretle çalışmayı, daha bürokratik bir denetime tercih etmektedirler. Çalışma sürecinde elde edilen en ilginç verilerden biri bu olmuştur. Fason atölyelerde ise denetimin birincil ilişkiler üzerinde sağlanması işçilerin, yok denecek kadar az strateji geliştirmesine neden olmaktadır. İşçilerin stratejilerinin büyük bir çoğunluğu, yere oturmak, gibi çalışma şartlarını yumuşatabilecekleri stratejiler uygulamaktadırlar.

5. Sınıf bilinci ve direniş stratejileri arasında bir ilişki bulunmakta mıdır? Bu sorulara yanıt alabilmek adına işçilerden öncelikli olarak kendilerini ve patronu tanımlamaları istenmiştir. Sonrasında Türkiye'nin en önemli sorunlarının ne olduğu sorularak bu sorunlara, sınıfsal bir bakış açısıyla yaklaşp yaklaşmadıkları anlaşılmaya çalışılmıştır. Ancak işçilerin verdikleri cevaplar, sınıfsal bir bakış açısından oldukça uzak olmuştur. İşçilerin kolektif bir sınıf bilincinden yoksun olmalarının, işçilerin direnebilme potansiyellerini olumsuz etkilediği düşünülmüştür. Bu durum, fason atölyede çalışan işçilerde çok da belirgindir. Bu işçilerin çoğu kendini işçi, fason sahibini de işveren olarak görmemektedir. Abi-abla-kardeş üzerinden kurulan bu ilişkiler, işçilerin algılarında bir bulanıklığa sebep olmaktadır. İşveren olarak fason sahibini görmemeleri, direnmek isteler dahi kimi muhatap alacakları konusunda bir yanılgıya neden olmaktadır. Ayrıca bu işçilerin birçoğu atölye sahibini, fabrikalar için üretim yapan işçiler olarak görmekte, kendileri ile özdeşim kurmaktadır. Bu yanılgı, fabrikadaki işçilere göre daha az ücretle, sosyal güvenceden yoksun çalışan işçilerin, içinde buldukları şartlara karşı direniş gösterme şanslarını büyük oranda azaltmaktadır. Bu durum küresel meta zincirinde zincirin ilk halkaları olan merkez ülkeler ve buradaki sermaye ile zincirin son halkasını oluşturan çevre ülke işçileri ve bu işçilerden de en sonda yer alan fason işçiler arasında mesafelerin nasıl giderek açıldığının bir göstergesidir. Tüm bu zincirleme ilişki ağları, klasik anlamda işçi işveren ilişkisini tamamen çözmektedir. Bu durum, sınıf yapıları ve direniş için gerekli olan tüm koşulları doğrudan etkilemektedir.

“Patron olmak gelirli bir adam olmak demek, müşteri bulan, bizim gibi işçilere ekmek veren”(40 yaşında, erkek, lise mezunu, evli, 3 çocuklu, depocu, sigortalı, 14 yıldır orta ölçekli fabrikada çalışıyor)

“Biz burada işçi değiliz ki, iki tane de teyzemin kızı var, ablam bize hep öyle der, siz burada işçi değilsiniz der. Ben burada kendimi işçi olarak hissetmiyorum, mesela benim eşim işçi, o büyük fabrikada çalışıyor, onun tam kölelik, ben de çalıştım daha önce, işçi olunca orda ben en çok kendimi yalnız hissediyorum, kimseye derdimi anlatamıyordum, mesela gece ona kadar çalıştırıyorlardı, bir şey diyemiyorduk. Mesela benim yorgunluktan başım dönüyordu çok, bir

hafta sonra işten çıkardılar” (22 yaşında, kadın, ilkokul mezunu, evli, bir çocuklu, sigortasız, fason atölyede çalışıyor)

İşçilerin Direniş Stratejileri

Bu bölüme kadar yapılan tüm tartışmalar, işçilerin direniş ve hayatta kalma stratejilerinin bir bağlama yerleştirilmesi içindir. Bu bölümünde ise çalışmanın konusunu oluşturan işçilerin direniş stratejileri tartışılacaktır. İşçilere çalışma ortamlarında direnmek adına ne tür direniş stratejileri geliştirdikleri sorulduğunda birçoğu uzun bir süre anlatmaktan çekinmiştir. Geliştirdikleri stratejileri anlatmak için bir takım yöntemler izlemişlerdir. Bu yöntemler arasında en yaygın olanı, başka arkadaşları ile ilgili örnekler üzerinden bu stratejilerin neler olduğunu anlatmalarındır. Kendi öznel deneyim içinde kullandığı bir stratejiyi başka bir isim altında anlatmak, işçilerin görüşmeler esnasında sıklıkla başvurdukları bir yöntemdir.

İşçilerin direnme stratejilerini anlatırken kullandıkları diğer yöntem de çoğul üzerinden konuşmaktır. Koliciler geçen gün yükleme patlattı, kalite kontrolcüler hatalı malları şef görmeden işçilere dağıttı gibi ifadeler yardımıyla fabrika içinde uygulanan stratejileri daha dolaylı bir anlatımla deşifre etmişlerdir. Tüm bu anlatım şekilleri, işçilerin açıktan direniş göstermekten ne kadar fazla korktuklarının bir göstergesi olarak yorumlanmıştır. İşçilerle evde veya fabrika dışında yapılan görüşmelerde dahi bu anlatım şekli değişmemiştir. Benzer bulgulara Prasad ve Prasad (2000: 397) Amerika’da 163 işçi yapmış olduğu çalışmada rastlanılmaktadır. İşçilere direniş sorulduğunda kendi öznel deneyimlerini paylaşmaktan çekindikleri ancak başkalarının direniş stratejilerini kendilerini güvende hissettikleri ortamda gururla anlattıklarını gözlemlemiştir. Örneğin fabrika içinde çıkarılan yangından, şeflerinin ve müdürlerinin yanında iğrenç bir sabotaj gibi bahsederken, kendi aralarında bu yangının çok akıllıca planlanmış bir ders verme stratejisi olduğunu savunmaktadırlar. Bu bölümde aşağıdaki temel soruların cevaplanması amaçlanmaktadır.

1. İşçiler direnme ve isyan etmeye nasıl bakmaktadırlar? Eğer direniş göstermiyor ve sınırlı gösterebiliyorsa bunun nedenleri nelerdir? Eğer direniş gösteriyorsa hangi stratejileri uygulamaktadırlar? Bu stratejiler fason ve fabrikadaki işçiler arasındaki farklılık göstermekte midir?

İşçilerin direniş göstermekten kaçınmalarının birçok nedeni vardır. Ancak tüm nedenlerin arkasındaki en temel neden işçilerin direniş ve içinde buldukları sistemi nasıl algıladıklarıdır. İşçilerin direnmeye dair algıları mevcut bir durumu değiştirmekten ziyade geçici bir durum karşısında ustabaşı ya da şefe karşılık verebilmek, hakkını savunmak bazen de çok büyük olmayacak şekilde tartışmaya girebilmektir. İşçiler arasında direnerek rahatsız olan bir durumun değişebileceği yönünde bir algılama yoktur. Direnmek, kısa süreli, anı kurtarmak, geçici bir sorunu çözüme kavuşturmak adına verilen çaba olarak yorumlanmaktadır.

İşçilerin direneme sebepleri arasında işten çıkarılma, ceza alma gibi nedenler en yaygın olanlardır. İşsiz kalma korkusu, işçiler üzerinde oldukça stres yaratan bir durumdur. Bir grup işçi ise durumlarına isyan etseler dahi bu durumun herhangi bir şeyi değiştirmeyeceğini bildikleri için, açıktan bir tepki göstermeyi anlamsız bulduklarını anlatmışlardır. İşçilerin mevcut durumlarını kabullenmelerinde içinde buldukları durumun değişmeyeceğine olan inançları çok belirleyici olabilmektedir. Çalışma koşullarının, aldıkları ücretlerin, fabrika içi ilişkilerin, gündelik hayatı yaşama biçimlerinin değişmeyeceğine inanan işçiler için açıktan direniş göstermek son derece gereksizdir. Gereksiz olduğu kadar ceza almaya, işten çıkarılmaya da neden olduğu için tehlikelidir. İşçiler bu tehlikeyi değiştirmeyecek bir durum için göze almak istememektedirler.

“Bir kesim işçi direnebiliyor. Arkası sağlam olan maddi durumu biraz daha iyi olan direnebiliyor. Yani maddi durumu biraz daha kötü olan daha sessiz kalıyor. Buraya mecburmuş gibi hissediyor kendini hani başka yerden iş bulamam korkusuyla haklı veya haksız olduklarında ses çıkarmıyorlar.” (25 yaşında, kadın, lise mezunu, evli, bir çocuklu, kalite kontrolcü, sigortalı, büyük ölçekli fabrikada çalışıyor)

“Fason firma üzerinden çalışıyorum ben. Sürekli tehdit ediyorlar bizi. Üç tutanak bir işten çıkarma diye. Üniforman düzgün değil bahanesi ile bile tutanak tuttuklarını gördüm ben. O kadar çok işsiz var ki dışarıda özellikle krizden sonra. Hemen yerimize birini bulurlar. Bunu bildiğimizden tutanak tutmasınlar diye her şeyi yapı yoz. İşe girerken her şeyi kabul ediyorum diye bir belge imzalatıldılar zaten bize. (32 yaşında, kadın, ortaokul mezunu, sigortalı, evli, bir çocuklu, sigortasız, büyük ölçekli fabrikada fason firma aracılığıyla çalışıyor)

Araştırma sürecinde işçilerin direnme adına geliştirmiş oldukları stratejiler formel ve enformel olmak üzere iki grupta değerlendirilmiştir. Bu iki grup kendi içinde kolektif, bireysel, açıktan ve gizli olmak üzere alt gruplar altında incelenmiştir.

İşçilerin grev, işyeri boykotu, toplu işi bırakma, basın açıklaması, yürüyüş gibi formel direniş biçimlerine hiç katılmadıkları gözlemlenmiştir. Bu durumun en temel nedeni çalışmaya katılan işçilerin hiçbiri sendikalı değildir. Bu yüzden kolektif ve formel direniş biçimlerine rastlanılmamıştır. İşçiler arasında enformel direniş stratejileri oldukça yaygındır. Bu stratejilerin büyük bir çoğunluğu ise örtük ve bireysel olarak geliştirilmektedir.

İşçilerin bireysel olarak geliştirdikleri en yaygın direniş stratejileri, Scott’un kavramı ile “mış gibi” yapmaktır. Bu stratejiler, Scott’un gizli senaryo kavramı çok daha rahat anlaşılabilir. Gizli senaryo, ancak iktidar sahibinin kulak mevziinden çıkıldığında, görel olarak özgürlük alanına girildiğinde geliştirilen direniş stratejileridir. Tabii olanlar, kendileri güvende hissettiklerinde, efendilerinin huzurunda bastırmak zorunda kaldıkları öfke, öç alma duyguları ortaya çıkar.

Ancak gizli senaryoların birçoğu sahneye konmaz. Çoğu kamudan saklanır. Gizli senaryolar, yalnızca sözlerden değil bütün pratiklerden oluşur. Örneğin kötü iş çıkarma, işi yavaşlatma, gibi. Bu süreçte tabi olanla hâkim arasındaki iktidar ilişkileri devam eder. Gizli senaryo açığa da çıkabilir. Gizli bir senaryonun ilk açık beyanı, iktidar ilişkilerinin, görgü kurallarının, sessiz ve kabullenici rıza görüntüsünün kırılmasıyla olur. Gizli senaryolar, çoğu zaman da gerçek duyguların örtülmesi için kullanılabilir. Hürmet gösterileri, bu durumun en anlamlı örnekleridir. Her türlü hürmet hareketi, dışarıya üsttekiler tarafından belirlenen kurallara uyma izlenimi vermeye yarar. Birey alışılmış bir edim olarak otomatikman hürmet gösterisinde bulunabileceği gibi, bu davranış sonucunda elde edeceği avantajları hesaba katarak da hürmette bulunabilir. Hürmet hareketlerinin arka planın anlaşılması, onları harekete geçiren iktidar ilişkilerinin analize bağlıdır. Daha yüksek bir statüye, maddi ve duygusal ödüllere sahip olmak için gösterilen hürmet bile bir gizli senaryonun parçası olabilir. Ancak istemediği “bir şeyi öyleymiş” gibi yapmaya çalışmak, duyguların bastırılmasını, kişinin kendi davranışlarını denetlemesini gerekli kıldığından otomatik bir şeyden ziyade gerginlik yaratan bir durumdur (Scott, 1995: 51-61).

İşçilerin birçoğu, iş akışında üstlerini söylediklerini onaylamış gibi yaparken işi kendi bildiği gibi yetiştirmektedir. Benzer bir stratejiye White (1987)'in çalışmasında da rastlanılmaktadır. White (1987: 51-68)'in elektrik malzemeleri üreten iki fabrikada yapmış olduğu çalışma, işçilerin üretimi kesintisiz yapabilmek adına bazı kuralları değiştirerek uyguladığını ortaya koymuştur. Bu durum ortaya çıktığında işçiler, üstleri tarafından hatası ile ilgili uyarılırken “hatasını anlamış” gibi yapmaktadır. İşçiler, öyleymiş gibi davranarak, çatışma içine girmeden daha rahat ve daha görünmez direniş biçimleri geliştirebilmektedir. Bu duygu işçilere, sistem dışında kalabildiği, tamamen teslim olmadıkları hissi vermektedir (Fleming ve Spicer, 2003: 164).

İşçilerin birçoğu susmayı, sadece işini yapmayı Alverson ve Karreman (2009)'ın tanımlaması ile gölge olmayı bir strateji olarak kullanmaktadır. Susmak, kendi ile konuşmak, içinde kavga etmek işçilerin en yaygın kullandıkları direniş stratejileridir. Çalışanlar bu stratejiyi “hayalet olmak” ya da “gölge olmak” olarak nitelendirmektedir. Sadece çalışmak, zaman doldurmak ve süre zarfında da söylenen hiçbir şeye kulak asmamak hayalet olmaktır. Görüşülen işçiler, bu strateji aracılığıyla mümkün olduğunda kendini kamufle etmeye çalışmakta, kendi dışında diğer işçilerle ilgili hiçbir soruna müdahale etmemektedir. İşçilerin kullandıkları diğer örtük ve bireysel strateji, üstlerinin duymayacağı ses tonunda küfür etmek ya da üstleri ile alay etmektir. Birçok işçi bu stratejilerin büyük patlamaları çoğunlukla engellediğini savunmaktadır. Gölge olmakla ilgili olabileceği düşünülen bir diğer strateji de duyarsızlaşmadır. İşçiler, özellikle kamera sistemi gibi uygulamalar karşısında, duyarsızlaşarak gözetlenme ile başa çıkabildiklerini anlatmışlardır. Bu strateji işçilerin tamamen istemleri dâhilinde gerçekleşmemektedir. İşçilerin bazıları kameralara zaman içinde kendiliğinden duyarsızlaştıklarını anlatırken

bazıları da kameraları görmeme konusunda kendilerini sürekli telkin ettiklerinden bahsetmiştir.

“Öyle şefe falan isyan etmem. Ustabaşıyla arada bir takışırız ama öyle çok şey değil. Öyle hafiftir yani kavga neticesinde değil ben ona bazı şeye itiraz ederim o bana bağırr yapacan diye öyle o kadar öle çok aşırı kavga etmeyiz kavga etmek yasak çünkü.” (27 yaşında, ilkokul mezunu, boşanmış iki çocuk, 1997 den beri çalışıyor, büyük bir tekstil fabrikasında çalışıyor)

“Sorunu anlattıktan sonra alırsın ama işçiler yalan söylüyor izin almak izin hasta değilken hastayım diyor ölen yokken akrabam öldü diyen bile var, ustalarda görüyor, büyük yerlerde işçi çok olduğundan böyle şeyler ortaya çıkmıyor bazen de ustalar yakalıyor.” (27 yaşında, kadın, ilkokul mezunu, boşanmış, iki çocuklu, makineci, sigortalı, 1997 den beri büyük bir tekstil fabrikasında çalışıyor)

Hata yapmak da işçiler arasında yaygın bir direniş stratejisi olarak kullanılmasıdır. Bu direniş stratejisi, bireysel olarak uygulanabildiği gibi kolektif olarak da uygulanabilmektedir. İşçiler, hata gibi görünen şeyleri, bazen bilinçli olarak yaptıklarını anlatmışlardır. Prasad’ın dikkatlilik-dikkatsizlik ve Ong (1987)’in pasif-agresif tanımına birebir uymaktadır. İşçiler yanlış koli etiketi basmak gibi yöntemlerle yetişmesi gereken yüklemeyi son anda durdurabilmektedirler. İş yavaşlatmak adına, işçiler arasında sıkça kullanılan bir direniş stratejisi de bildiği halde bilmiyormuş gibi yapmaktır. Birçok işçi yeni bir şey öğretilmeye çalışıldığında veya yeni bir sisteme geçildiğinde uzunca bir süre anlamıyormuş gibi yapıp, iş yükünü hafifletmeye çalışmaktadır. Böylece denetim ne kadar yoğun olursa olsun kontrolün kendinde olduğunu hissettiklerini anlamışlardır (Prasad ve Prasad, 2000: 394).

Yurtdışına gönderilecek olan yüklemeler, geciktiğinde yüksek tazminatlar ödenmekte, kimi durumlarda müşteri kaybedilmektedir. Bazen de geciken yükleme sonrasında havayolu ile çok daha maliyetli gönderilmektedir. Görüşülen şeflerin işçilerden en çok çekindikleri şeylerin başında yüklemeyi işçilerin sabotaj etmeleri gelmektedir. Bu tarz davranışları ispat etmek oldukça zor olduğundan, hem şirketi müşterilere hem de kendilerini işverene karşı zor durumda bırakmaktadır. Şefler için bu tarz davranışları önemli kılan nokta ise ceza verememeleri sebebiyle kendi otoritelerinin zedelenmesidir. Ayrıca bu direniş biçimleri, diğer işçileri cesaretlendirmesi bakımından son derece önemlidir. Açıkta olmasa bile işçilerin, arkadaşlarının direnebildiğini görmeleri, kendileri için örnek verici bir durumdur.

İşçiler izin ve vizite işlemleri ile ilgilide bir takım stratejiler kullanmaktadırlar. Bu stratejileri bazen mecbur kaldıklarından bazen de kendilerine kötü davrandıkları gerekçesiyle şef ve ustabaşılarını cezalandırmak için kullanılmaktadırlar. Çalışmaya katılan şefler ise işçilerin izin almayı kimi zaman kendi lehlerine kullandıkları, izin alabilmek için kimi zaman hastalık, ölüm gibi konularda yalan söyleyebildiklerini

belirtmiştir. İşçilerin bazıları da çekinerek kimi zaman izin alamama korkusuyla yalan söylediğini itiraf etmiştir. Arkadaşları aracılığıyla şefe haber iletme, tanıdık doktordan rapor alma gibi yöntemler, işçilerin izin almada kullandıkları stratejilerdir. Yoğun mesailerle çalışan işçilerin keyfilikten ziyade mecburiyetten ötürü bu tarz stratejiler geliştirdikleri söylenebilir. Örneğin çalışmaya katılan kadın bir işçi, komşusunun çocuğuna bakmaktan vazgeçmesi üzerine bakıcısız kalmış, bu durumu şefini iletmiş, ancak istenilen sürede bakıcı bulamadığı için rapor almak zorunda kaldığını anlatmıştır.

İşçilerin, şefe veya fabrika içindeki bir olaya kızdıklarında yetiyecek yüklemeleri tehlikeye sokacak şekilde işe gelmemeleri, çalışma sürecinde işçiler arasında rastlanılan en anlamlı direniş stratejilerinden biridir. Örneğin şef ve ustabaşı tarafından azarlandığı için ertesi günkü yüklemeye rapor alarak gelmeyen işçilere rastlanılmıştır. Özellikle kilit noktalarda çalışan veya yüksek vasıf gerektiren işçilerden, yönetimin vazgeçmesi zor olduğundan bu tarz direniş stratejilerine vasıflı ve deneyimli işçilerde rastlanılmaktadır.

İşçiler, duygusal olarak da stratejiler geliştirmektedir. Ustabaşları ve şeflerin yaşadığı mağduriyetlerin, işçiler için teselli kaynağı olabildiği gözlemlenmiştir. İşçilerin bu mağduriyetler üzerinden teselli bulmaları, bir çeşit savunma stratejisi olarak değerlendirilmiştir. Kendine emir veren üstlerinin benzer mağduriyetler yaşadığını düşünmek, işçilerin kendi koşullarını kabullenmelerinde kolaylaştırıcı bir etkide bulunmaktadır.

İşçiler çalışma koşullarının fiziksel koşulları ile ilgili de direniş stratejileri geliştirmektedirler. Örneğin uzun saatler ayakta çalışma zorunda kalan işçiler, ustabaşı ve şeflerin olmadığı zamanlarda yere oturarak dinlendiklerini anlatmışlardır. Tuvalete gitme bahanesiyle tuvalette ve soyunma odasında dinlenmek, işçilerin kullandığı diğer bir stratejidir. Bazı işçiler hastalandıklarını söyleyerek revirde dinlendiklerini anlatmışlardır. Yoğun çalışma koşulları karşısında işçilerin bu tarz stratejiler geliştirmeleri oldukça normaldir. Ancak bu stratejiler, soyunma odasının kilitlenmesi, tuvalet sayı ile gönderme, kamera ile sürekli olarak işçileri izleme gibi karşı stratejilerle bastırılmaktadır.

İşçiler bireysel ve açıktan direniş stratejileri de sergilemektedirler. Ustabaşı ve şefle tartışmak, işçiler arasında oldukça sınırlı açıktan direniş biçimleridir. İşçiler, genellikle ustabaşına cevap vermek veya onla şiddetli olmayan tartışmalara girmeyi tepkilerini ortaya koymak için kullanılmaktadırlar. Bu tarz tartışmalar özellikle kadın işçiler ve kadın ustabaşları arasında daha sık yaşanmaktadır.

Toplu olarak işi yavaşlatma, yüklemeyi patlatma, kolektif ve gizli direniş stratejileridir. Diğer kolektif ve gizli uygulanan direniş stratejisi, işçilerin grup halinde arkadaşlarının hatalarını şef ve ustabaşından saklamalarıdır. Bu strateji bazen bireysel olarak da uygulanabilir. Örneğin kalite kontrolde çalışan işçiler özellikle hata yüzdesi çok fazla olan arkadaşlarını korumak için hatayı tespit ettikleri noktada hatayı yapan arkadaşlarına malı geri yollamaktadır. Kalite kontrol aşamasına gelen malların hatalı olanları üzerindeki numaralar hangi işçinin ne kadar

hata yaptığını ele vermektedir. Bu oranları kalite kontroldeki işçilerden şefler ve ustabaşları almaktadır. Hata yüzdesi çok olan işçiler ise kimi zaman işten çıkarılmaktadır. Eğer etrafta ustabaşı veya şef yoksa kalite kontrolcü işçiler, arkadaşlarını koruma eğilimi içerisinde olmaktadırlar. Araştırma sürecinde işçiler arasında gözlemlenen en anlamlı direniş stratejilerinden biri budur. Ancak eğer hata açıktan yapıldıysa, kimin yaptığı ve ne kadar ceza alacağı belliyse işçiler, birbirini kollamamaktadır. Dayanışma temelli diğer bir strateji de birbirlerine işi öğretmektir. Yeni çıkarılacak bir modeli çabuk öğrenen bir işçi diğerlerine yardım edebilmektedir. Yardımlaşma özellikle fason atölyelerde çalışan işçiler arasında veya fabrikaya fason olarak gündelik gelen işçiler arasında çok daha güçlüdür

Araştırma sürecinde işçilerin açıktan ve kolektif direniş stratejileri de geliştirdikleri de gözlemlenmiştir. Mesai saati veya arkadaşlarının işten çıkarılması gibi konularda kendi aralarında toplanıp, bir temsilci seçmek ve müdür veya şefin yanına göndermek, işçilerin geliştirdikleri kolektif ve açıktan direniş stratejileri adına sınırlı örneklerdir. Çok nadir görülen bu tepkiler, ustabaşı ile toplu görüşme veya toplu dilekçe şeklinde olabilmektedir. Ancak işçilerin tehlikeli sonuçlar doğurabileceğini düşündükleri konularda çok fazla kolektif tepki vermekten çekindikleri görülmüştür.

İşçilerin kılık kıyafet yönetmeliğine uymaması açık ve kolektif direniş stratejilerine örnek verilebilir. Örneğin fabrika içinde bone veya başörtüsü güvenlik sebebiyle kadın işçilere zorunluyken, kendi aralarında anlaşarak bonesini ya da örtüsünü evde unuttuklarını söyleyerek bu yükümlülükten kaçmaktadırlar. Gottfried (1994)'de yapmış olduğu çalışmasında işçilerin giyinme biçimlerini bir direnme biçimi olarak kullandıklarını anlatmıştır. Özellikle kadın işçilerin üstlerine tepkili oldukları dönemlerde sıklıkla normal dışı giyindiklerini bulmuştur. Görüşülen şeflerden birisi daha önce hiçbir konuda tepki vermeyen kadın işçilerden bazılarının üniforma giymeyi kabul etmede direniş gösterdiklerini, uzunca bir süre üniformalarını eksik bir biçimde giydiklerini anlatmıştır. Tüm uyarılara rağmen işçilerin toplu olarak maske takmayı ret etmeleri karşısında bir süre sonra maskenin sadece denetimlerde takılır olduğunu da eklemiştir

İşçilerin zor çalışma koşulları karşısında sıklıkla kullandıkları bir direniş stratejisi de iş değiştirmektir. Daha iyi şartlara sahip, daha iyi ücret veren başka bir fabrika bulunduğu iş değiştirmek bir direniş stratejisi olabilmektedir. İşçi devrinin yüksekliği, vasıflı işçilerin sürekliliğini kesintiye uğrattığı için işletmelerin verimliliğini düşüren bir durumdur. Türkiye'de hızlı kalkınmanın öncelik olduğu savaş sonrası dönemde vasıflı işçilerin işi bırakması, önemli bir direniş stratejisi olabilirken (Metinsoy, 2006: 88), günümüze yaklaştıkça kriz sonrası artan işsizlik karşısında bu strateji çok fazla uygulanamamaktadır.

İşçilerin istihdam edilme biçimleri, direniş stratejilerini doğrudan etkilemektedir. Fabrikada daha yoğun ve kurumsal bir denetime tabi tutulan işçiler arasında enformel direniş biçimlerinin oldukça yaygın olduğu gözlemlenmiştir. Bu stratejilerin büyük bir çoğunluğunu ise bireysel ve örtük stratejiler oluşturmaktadır.

Ancak bu stratejiler, işçilerin gerçek isteklerini ortaya koymaktan ziyade gizleme amaçlıdır. Bu durum işçilerin bireyselleşme süreçleri ile ilişkilendirilmiştir. Ayrıca sendikal bir örgütlenmeden yoksun olan işçiler daha bireysel tutunma stratejileri geliştirmek durumunda kalmaktadır. İşçiler arasında dayanışmanın zayıflığı da ortak hareket edebilmelerini güçleştirmektedir. Birbirlerini, birbirlerinin yerine her an geçecekmiş gibi görmeleri, işçilerin kolektif ve açıktan direniş stratejileri geliştirmelerini zorlaştırmaktadır.

Fason atölyede çalışan işçiler arasında bu tarz direniş stratejileri yok denecek kadar azdır. İşçiler çoğunlukla fiziksel yorgunluklarını giderecekleri stratejiler geliştirmektedir. İş akışının birincil ilişkiler üzerinden yürümesi, işçilerin sayılarının doğrudan denetlemeye imkân verecek kadar az olması, bu süreçte etkilidir. Fason atölyelerde en açıktan görülen direniş stratejileri, doğrudan fason sahibi ile tartışmaktır. Ancak bu tartışmalar çoğunlukla ağbi/abla, kardeş arasındaki tartışmalara benzetilmektedir.

Araştırma sürecinde en açıktan ve örgütlü direniş stratejilerine, fabrikalarda fason ve gündelik olarak çalışan işçilerde rastlanılmıştır. Bu işçiler ustabaşları, şefleriyle doğrudan sert kavgalara girmekte, zaman zaman işi yarım bırakıp fabrikayı terk etmektedir. İşçilerin arkadaşlarına yapılan bir haksızlık karşısında toplu olarak fabrikayı terk ettikleri gözlemlenmiştir. Formel olarak aralarında hiçbir bağın olmadığı işçilerin bu kadar örgütlü davranmaları son derece şaşırtıcı olmuştur. Bu durum işçilerin kaybedecek bir şeyinin olmaması ile ilişkilendirilmiştir. Günlük 10-15 lira karşılığında çalışan işçiler için o günkü kayıp büyük olarak görülmemektedir. Ayrıca hiçbir sosyal güvencesi olmayan bu işçiler birlikte hareket etmeyi bir çeşit hayatta kalma stratejisi olarak görmekteyler.

İşçilerin demografik durumları da, geliştirdikleri stratejilerde belirleyicidir. Doğrudan ve açıktan direniş stratejileri en sık bekâr, eşî memur olan veya fabrikalara fason olarak gündelikçi olarak gelen işçiler tarafından uygulanmaktadır. Sosyal sermaye bakımından daha güçlü olan işçilerin düşüncelerini ve hislerini göreceli de olsa daha rahat ifade ettikleri söylenebilir. Tam tersi de söz konusu olabilmektedir. Kaybedilecek daimi işi, sosyal güvencesi olmayan işçiler açıktan tepki verebilmektedir. Ayrıca kadın işçilerin erkeklerden daha fazla açıktan direnebildikleri gözlemlenmiştir. Özellikle ustabaşı veya şefe cevap vermede, kadınlar çok daha rahat davranabilmektedir. Bu durum, kadınların genellikle kadın olan ustabaşı ve şeflere daha rahat tepki verebilmeleri ile açıklanabileceği gibi Türkiye’de ev geçindirmenin ağırlıklı olarak erkeğin görevi olarak görülmesi ile de ilişkilendirilebilir.

Sonuç

Mevcut olan üretim ilişkileri, çalışma koşulları, fabrika içi ilişkilerin değişmeyeceğini düşünen işçiler için direnmek, daha yüzeysel bir şeyi ifade etmektedir. İşçiler içinde buldukları durumun sıkıntılı yanlarını, kendilerine

zarar veren noktalarını bilmektedirler. Ancak yapısal olarak bu durumun normal, değişmez olduğunu düşünmektedirler. Bu yüzden de direnmek, işçiler arasında yapısal bir şeyi değiştirmekten ziyade bu ilişkiler içinde yaşadıkları sorunları çözüme kavuşturmaya yöneliktir. İşçiler arasında özellikle kolektif bir direnişin olmaması veya çok sınırlı olmasının en temel nedeni, işçilerin böylesi bir bilinçten yoksun olmalarıdır. Bu durumun arkasında yatan sebep ise bu bilinci örgütleyecek kolektif bir örgütlemenin olmamasıdır. İşçilerin sahip oldukları sermayenin niceliksel ve niteliksel sınırlılıkları, işçilerin alternatif bir dünyaya sahip olabilecekleri düşüncesini sınırlamaktadır. Bu noktada hem sosyal hem kültürel hem de iktisadi sermayelerinin sınırlılığı kastedilmektedir. Tüm bu sermayeler birbiri ile doğrudan ilişki içindedir. Çoğu kent ya da kırdaki işçi bir ailenin çocuğu olarak dünyaya gelen işçiler gene aynı sebepten dolayı sınırlı bir eğitime sahip olmuşlardır. Ekonomik ve kültürel bakımından sınırlı sermayeye sahip bir ailede büyümek, sınırlı ekonomik ve kültürel sermayeye sahip olmayı yeniden üretmektedir. Tüm bu sınırlılıklara sahip olan işçiler toplumda egemen olan hegemonyaya karşı çok daha savunmasız hale gelmektedirler.

Gramsci'ci bir bakışla egemen iktidarın hem üretim ilişkileri hem de gündelik hayatın içine inceleli işlediği hegemonyaya karşısında zaten sınırlı sermayeye sahip olan işçilerin, kendi alanlarını kurmaları giderek zorlaşmaktadır (Eagleton, 1996: 165). Marx'ın tasviri ile işçiler, tam olarak ne yaptıklarını bilmeden, toplumsal gerçekliğe ilişkin yanlış bir algılama içinde yaşamaya devam ederler (Wood, 1984: 23). Gramsci'nin de vurguladığı üzere, işçilerin içinde buldukları durumu bu denli içselleştirmiş olmaları, hegemonyanın zaferi olarak bu genel tablonun bir parçasıdır. Bu durum, işçiler tarafından gündelik hayatlarının birçok alanını kapsayacak şekilde yapılandırıldığında fabrika içi direnişlerle çözümlenmeyecek kadar büyük bir sorundur (Eagleton, 1996: 165-69).

İşçilerin direnme stratejilerini doğrudan etkileyen bir diğer değişken de sendikalaşmadır. Sendikalı olmak işçilerin daha kolektif ve daha örgütlü direniş biçimleri geliştirmelerine imkân verecektir. Ancak Denizli tekstil sektöründe sendikalaşma oldukça zayıftır. Teksif, tekstil sektöründeki tek sendikadır ve kayıtlı hiçbir üyesi bulunmamaktadır. Bu sendikaya daha önce üye olmuş işçiler, toplu olarak işten çıkarılmıştır. İşverenler, sendikaya üye olmayı engellemek için işçilere işe alımda belge imzalatmakta veya evlerine bu tarz telkinlerde buldukları mektuplar yollamaktadır. İşçileri sendikalı olmaktan alıkoyan şey, işverenlerden kaynaklı bu tutumlar olduğu kadar sendikal bilinçten yoksun olmalarıdır. Sendikanın ne olduğu ve ne işe yaradığı konusunda yeterli bilgiye sahip olmayan işçiler, daha önceki işçilerin olumsuz hikâyelerinden de etkilenerek sendikalara üye olmaktan çekinmektedirler. Fabrika içinde sendikal bir örgütlenmenin de olmayışı, işçileri kolektif bir mücadele alanından büsbütün yoksun bırakmaktadır. Bu durum işçilerin formel direniş biçimleri geliştirmelerini de etkilemektedir. İşçiler arasında grev, toplu iş sözleşmesi, işi bırakma gibi eylem biçimlerine rastlanılmamıştır.

İşçilerin vasıf durumları, iş deneyimleri ve istihdam biçimleri yani sahip oldukları sermayelerin niteliği ve niceliği de direniş stratejilerini doğrudan etkilemektedir. Daha vasıflı ve deneyimli işçilerin direniş gösterme şansları daha fazla olabilmektedir. Bu işçilerin çıkarılmaları çok daha zor olduğundan daha rahat tepki verebilmektedir. Bu durum, hem şef ve ustabaşları hem de işçilerin kendisi tarafından bilinmektedir.

İşçilerin vasıf durumları ve iş deneyimlerinin, direnme stratejilerinde oldukça önemli olduğu gözlemlenmiştir. Vasıflı ve deneyimli işçi az bulunduğundan, bu işçiler diğer işçilerle kıyaslandığında göreceli de olsa daha açıktan ve doğrudan tepki verebilmektedirler. Vasıfsız işçilere ise her an başka bir işçinin yerine geçebileceği duygusu yaşatılarak, mevcut durumlarını kabullenmeleri sağlanmaktadır. Fabrika içinde fason işçi çalıştırmak ise örtük bir tehdit olarak kullanılmaktadır. İşçilere bir taraftan yerlerine geçebilecek işçilerin olduğu gösterilirken diğer taraftan da daimi kadroya geçmek isteyen fason işçiler daha az ücretle sosyal güvencesiz çalıştırılabilmektedir. Bu durum işçiler arasındaki dayanışmayı giderek azaltmakta, işlerini kaybetme korkusunu ise arttırmaktadır.

İşçilerin direniş stratejilerini etkileyen bir diğer değişken de istihdam biçimleridir. Fabrikada daha yoğun ve kurumsal bir denetim tabi tutulan işçiler arasında enformel direniş biçimlerinin oldukça yaygın olduğu gözlemlenmiştir. Bu stratejilerin büyük bir çoğunluğunu ise bireysel ve örtük stratejiler oluşturmaktadır. Fason atölyede çalışan işçiler arasında bu tarz direniş stratejileri yok denecek kadar azdır. İşçiler çoğunlukla fiziksel yorgunluklarını giderecekleri stratejiler geliştirmektedir.

Tüm bu tartışmalar ve çalışmalar çerçevesinde siyasal, ekonomik ve toplumsal alanda yaşanan dönüşümlerin, işçilerin direniş stratejileri üzerinde belirleyici olduğu söylenebilir. Değişen üretim ve iktidar ilişkileri, sendikal yapıların zayıflaması, işsizlik ve diğer birçok yapısal neden kolektif direniş imkânlarını azaltmaktadır. Ancak bu durum, işçilerin direnemediği anlamına gelmemelidir. Direniş olgusu daha enformel ve örgütsüz bir zemine de kaysa, işçilerin sahip oldukları sermayelerin sınırlılığı içerisinde direnişin zayıf olan formel biçimleriyle beraber varlık göstermeye devam etmektedir. Güçlü ve kolektif direnişler yerine, işçiler tüm bu denetleme mekanizmaları karşısında anlık, zayıf stratejiler geliştirmektedirler. Bu stratejilerin çoğu anı kurtarma odaklı savunma stratejileri olarak değerlendirilebilir. Ancak kolektif ve örgütlü bir direnişlere dönüşebilme potansiyelini içinde barındırmaları, işçilerin sistemle tamamen barışık olmadıklarının göstergeleri olmaları bakımından önemlidirler.

KAYNAKÇA

- Barbalet, J.M., (1985) "Power and Resistance", **The British Journal of Sociology**, Vol.36, No.4, s.531-548.
- Barker, J.R., (1999) **The Discipline of Teamwork: Participation and Concertive Control**, London: Sage Publication.
- Brenner R.,(1998) "The economics of global turbulence a special report on the world economy, 1950–1998", **New Left Review**, No.229, s.1-265.
- Casey,C., (1995) **Work, Self and Society: After Industrialism**, London:Sage Publications.
- De Certeau, M., (2008) **Gündelik Hayatın Keşfi**, Ankara: Dost Yayınları.
- Eagleton, T., (1996) **İdeoloji**, çev. M. Özcan, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Erbaş, H., (2000) "Küçük Sevimli Dünya: Küreselleşme ve Bazı Yanılgılar", **Doğu Batı Dergisi**, S.10, S.139-151.
- Ercan, F., Özar, Ş.,(2000) "Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye'de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel Bakış", **Toplum ve Bilim**, S. 86, s. 22-71.
- Fleming, P., Spicer, A., (2002) "Looking fort he Good Soldier, Svejik: Alternative Modalities of Resistance in Contemporary Workplace", **Sociology**, No.36, s.857-853
- Foucault, M., (1978) **The History of Sexuality, Volume I: A Introduction**, New York: Vintage Books.
- Foucault, M., (1992) **Hapishanenin Doğuşu**, çev. M.A. Kılıçbay, Ankara: İmge Kitapevi.
- Focault, M., (2005) **İktidarla İlgili Alıntılar, Entellektüelin Siyasi İşlevi, Seçme Yazılar 1**, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Giddens, A., (2000) **Elimizden Kaçıp Giden Dünya**, çev: O.Akınhay, İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Gökgöz, G., (2000) **Post Fordist Üretim Yapılanmasının İşçiler/Çalışanlar/Emek Üzerindeki Sosyo Kültürel Yansımaları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: T.C Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu yönetimi Anabilim Dalı.
- Gramsci, A., (1990) **Selection from political writings 1910-1920**, der. Q. Hoare, Minnesotai: University of Minnesotai Press.
- Gramsci , A., (2003) **Hapishane Defterleri**, İstanbul: Belge Yayınları.
- Gramsci, A., (2010) **Garmsi Kitabı, Seçme Yazılar 1916-1935**, çev. İ. Yıldız, Ankara: Dipnot Yayınları.
- Harvey, D., (1993) Esneklik: Tehdit mi Yoksa Fırsat mı?, çev. A. Kurdoğlu, **Toplum ve Bilim**, No. 56-61, s. 82-93
- Hodson, R., (1995) "Worker Resistance: An Underdeveloped concept in the sociology of work", **Economic and Industrial Democracy**, No. 16, s. 79-110.

- Karreman, D., Alvesson, M., (2009) “Resisting Reistance: Counter-resistance, Consent and Compliance In a Consultancy Firm”, **Human Relations**, No.62, p.1115-1145.
- Kutal, G.,Büyükuslu, A., Rıza., (1996) **Endüstri İlişkileri Boyutunda Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Kaynakları Yönetimi: Teori ve Uygulama**, İstanbul:Der Yayınları.
- Marx, K., Engels,F., (1994) **Komunist Partisi Manifestosu**, İstanbul: Dönüşüm Yayınları.
- Mumby, K.D., (2005) “Theorizing Resistance in Organization Studies: A Dialectical Approach”, **Management Communication Quarterly**, Vol.19, No.19, s.19-40.
- Prasad, A., Prasad, P., (2000) “Streching the Iron Cage: The conditions and Implications of Routine Workplace Resistance”, **Organization Science**, Vol.1, No.4, s.387-403.
- Raby, R., (2005), “What is Resistance”, **Journal of Youth Studies**, Vol.8, No.2, s. 151-171.
- Roscigno, J.V., Hodson, R., (2004) “The Organizational and Social Foundations of Worker Resistance”, **American Sociological Review**, No.69, s.14-39.
- Scott, C.J., (1984) **Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance**, New Haven: Yale University Press.
- Scott, C.J., (1990) **Domination and the Arts of Resistance: Hidden Transcripts**, Londra: Yale University Press.
- Smart, B., (1985) **Michel Foucault**, London: Tavistock Publications.
- Thomas, R., Davies, A., (2005) “Theorizing the Micro-Politics of Resistance: New Public Management and Managerial Identities in the UK Public Services”, **Organization Studies**,No. 26, s. 683-706.
- Tilly, C., (2008) **Toplumsal Hareketler 1768-2004**, çev. O.Töz, İstanbul: Babil Yayınları.
- Yılmaz, A.S., Çetin, B.N., (2007) “Küreselleşmenin İşsizlik Üzerine Etkileri”, **E-Journal Of New World Sciences Academy Social Sciences**, Vol.3, No.1, s. 15-27.
- Yücesan-Özdemir, G., (2000) “Direniş, Onay ya da Boyun Eğme? Hegemonik. Fabrika Rejiminde Mavi Yakalı İşçilerin Hikâyesi”, **Toplum ve Bilim**, S.86, Güz, s. 241-300.