

TÜRKİYE’DE ORTA SINIFIN TEMSİLCİLERİ: BANKACILAR VE YATIRIM BANKACILARINA DAİR BİR ALAN ARAŞTIRMASI ÖRNEĞİ

Hande ŞAHİN

Celal Bayar Üniversitesi, İİBF, handecelik82@yahoo.com

Özet

Türkiye’de işgücü piyasaları, dünyadaki gelişmelere bağlı olarak hızlı bir değişim yaşamıştır. Hizmet sektörünün büyümesine bağlı olarak bankacılık, yatırım danışmanlığı gibi sektörde istihdam artmış, sektör içinde birçok farklı mesleki konumlar ortaya çıkmıştır. Birçok teorisyenin orta sınıf olarak kabul ettiği bu konumlar, belli özellikleri yüzünden çelişkili bir yapıya sahiptir. Hazırlanmış olan bu çalışma, Eric Olin Wright’in çelişkili sınıf konumu olarak nitelendirdiği bu konumları, bir alan araştırması ile incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma Manisa ve İzmir illerinde yapılmış bir alan çalışmasıdır. 7 farklı bankada çalışan 30 kişiyle derinlemesine mülakatı kapsamaktadır. Örnekleme hem özel hem de kamu bankaları oluşturmaktadır. Böylece çalışanların koşulları ve sahip oldukları imkânlarla ilgili karşılaştırma yapılabilmektedir. Gişe görevlisi, üst düzey yönetici gibi farklı konumdaki kişilerle derinlemesine mülakatlar yapılmıştır. Bu durum da bir karşılaştırma olanağı sunmuştur. Çalışma koşulları, gündelik yaşamları, sınıfsal konumları ile ilgili sorular sorulmuştur. Çalışanların temel problemleri ve gelecek kaygıları sorgulanmıştır. Kendilerini toplumsal yapı içinde nerede gördükleri sorusuna cevap aranmıştır. Bu sektörlerin örgüt yapısına dair genel bilgilere ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Orta sınıf, Bankacılık, Yatırım danışmanlığı.

PEPRESENTATIVES OF THE MIDDLE CLASS IN TURKEY: A FIELD STUDY ON THE CASE OF THE BANKERS AND INVESTMENT BANKING CONSULTANTS

Abstract

The labor markets in Turkey have experienced rapid change due to global developments. Depending on the growth of the services sector, the employment has increased in sectors such as investment consulting, banking; many different professional positions have emerged in these sectors. These positions assumed by many theorists as middle class, have contradictory structures due to their certain properties. This study aims to examine these positions, described as contradictory class location by Eric Olin Wright, with the help of field research. The Study is a field study that is conducted in Izmir and Manisa. It includes in-depth interviews of 30 employees in 7 different banks. The sample consists of both public and private banks. Thus, it was possible to compare the conditions and facilities of employees. In-depth interviews have been made with employees in different positions such as senior executives, bank tellers. This situation has also given the opportunity to compare. Questions about the class position, working conditions, everyday life have been asked. The basic problems and future concerns of the employees were questioned. The question of where they see themselves in the social structure has been searched. The overview of the organizational structure of these sectors has been reached.

Key Words: Middle class, Banking, Investment consulting

Giriş

Günümüz mevcut toplumsal yapısının arkasında büyük bir dönüşüm yatmaktadır. Son iki yüzyılda bin yıllık dönemden daha yoğun bir dönüşüm yaşamıştır (Polanyi, 1957: 57). Sınıf ilişkileri, pazarın salıverilmesi, teknoloji, üretim bilgisi ve ilişkileri toplumsal yapının hızla değiştiği bu makro dönüşümün bir boyutudur (Wright,1989: 25).

1960’ların sonu ile beraber kapitalizmin içine girdiği kriz, bir taraftan Keynesyen politikaların terk edilmesine neden olurken bir taraftan da hem üretim ilişkileri hem de işgücü piyasalarının yenedünya sistemine uygun olacak şekilde revize edilmesini zorunlu kılmıştır. Neo liberal politikalar ve post fordist uygulamalar eşliğinde şekillenen yeni sistem, mevcut olan birçok yapıyı kökten bir değişime uğratmıştır. İş kavramının içeriği ve anlamı değişirken, işgücü piyasalarında birçok yeni iş alanı ortaya çıkmıştır. Kitleselel üretimin bir önceki dönemde yarattığı kriz, birçok farklı strateji ile aşılmaya çalışılmıştır. Tek bir merkezde büyük stoklar halinde yapılan üretimin yerine daha parçalı ve riski minimize edecek şekilde bir üretime geçilmiş, kitleselel bir işçi yığınının yarattığı baskı ve maliyetler, taşeronlaşma ve farklı esnek üretim uygulamalarıyla minimize edilmiştir. Yoğun küreselleşme süreci ve teknolojik gelişmeler de sürece yön vermiş, sanayi sektörünün yanı sıra hizmet sektörünün de hızla gelişmesini olanaklı kılmıştır. Günümüzde hizmet sektöründe istihdam edilenler, işgücü piyasaları içinde ciddi bir ağırlığa sahiptirler. Bu durum, soysal bilimler literatürünün de yeniden şekillenmesini ve yeni arayışlar içine girmesini zorunlu hale getirmiştir.

Marksist literatür, klasik anlamda kapitalist sistemi ve ona dayalı üretim ilişkilerini üretim araçlarına sahip olma bağlamında açıklar. Üretim araçlara sahip olanlar (burjuvazi) ve olmadığı için emeğini belli bir ücret karşılığında burjuvaziye kiralamak durumunda kalan proletarya bu analizin iki temel aktörüdür. Bu analiz biçimi, kapitalist sistemin genel yapısını analiz etme bakımından oldukça işlevseldir. Ancak hem kapitalist istem giderek karmaşık bir yapı almıştır. Bu durum, hem üretim ilişkilerine hem de temel sınıf yapılarına yansımıştır.

İki temel sınıfa dayalı analiz biçimleri, neo liberal politikalar ve post fordist uygulamalar etrafında şekillenen ve karmaşıklaşan günümüz sınıf yapılarını, açıklayabilme konusunda sıkıntılar yaşabilmektedir. Özellikle 1970’lerle beraber hızla genişleyen hizmet sektörü de içinde de önemli bir paya sahip, orta sınıf/ beyaz yakalılar/yeni orta sınıf/ yeni küçük burjuvazi/profesyonel idari sınıf gibi birçok isimle anılan ve niceliksel olarak da giderek büyüyen bu yeni kesimi, sınıfsal bir yapı içinde analiz edebilmek oldukça güçtür. Analiz edebilme gücünün nedenleri hem amprik olarak sınırların çizilmesinin zorluğundan hem de teorik bir anlam karmaşasından kaynaklanmaktadır. En temel problemlerden biri bu sınıfın homojen bir yapı arz etmediği gibi buna karşın ciddi bir tabakalaşma içinde olmasıdır.

Orta sınıfının sınıfsal bir analizde nereye konumlandırılacağı, konuya hangi ekollerden yaklaşılacağı ile doğrudan ilişkilidir. Örneğin Marksist bir bakış açısıyla sınıf olgusuna yaklaşıldığında sınıf, üretim araçlarının sahipliği temelinde ele alınacak, böylesi bir kabul ile en genel anlamıyla üretim araçlarını elinde bulunduran, burjuvazi ve bu araçlardan yoksun olduğu için kendi emeği üzerinden var olmaya çalışan proletarya olmak üzere iki temel sınıfa ulaşılabilecektir. Weberyen bir bakışla ise sınıf doğrudan üretim ilişkileri içindeki konumla değil piyasa konumuyla ölçülecektir. Piyasa konumunu belirleyen şey ise gelir, eğitim, satın alma gücü gibi sosyo-ekonomik parametrelerdir.

Burris (1986: 325-30) orta sınıfı, proleter sınıf konumlarından ayırmak için dört ayrı sınır koyma eğiliminden bahseder. İlki ve en dar kapsamlı olanı, sanayideki ücretli işçiler dışındakilerin hepsine proleterlik dışı bir statü verir. İkincisi proleter ve proleter olmayan sınıf konumları arasındaki sınırı, el ve kafa işçileri arasındaki ayrım üzerinden yapar. Üçüncüsü yalnız profesyonelleri ve yöneticileri proletarya dışında bırakır. Dördüncüsü ise çalışanları doğrudan denetleyen yöneticileri dışarıda bırakır.

Çalışmaya temel teşkil edecek olan “çelişkili sınıf konumu” kavramı, da klasik proletarya ve burjuvazi ikileminden kaynaklanan açmazlara cevap verebilmek adına Eric Olin Wright tarafından geliştirilmiştir. Wright, geliştirdiği kavram aracılığıyla, Marksist sömürü kavramını, Weberci güç ilişkileri yaklaşımı içerisine yerleştirmeye çalışır (Özuğurlu, 2011: 31).

Orta sınıf kavramının ne olduğu ve nereye yerleştirilmesi gerektiği sorunsalı, hazırlanmış olan bu çalışmanın temel problemi olmamakla beraber çalışma için önem taşımaktadır. Çünkü çalışmanın temel araştırma nesnesini, Türkiye’deki banka sektörü çalışanları ve yatırım bankacılığı danışmanları oluşturmaktadır. Tartışmalı bir konu olmakla birlikte, bankacılar ve yatırım bankacıları, Türkiye’de orta sınıf temsilcileri olarak kabul edilmektedir. Ancak nicel olarak giderek genişleyen sektör, tabakalı bir yapı arz etmektedir. Sektör içinde alttan yukarıya doğru birçok farklı pozisyon bulunmaktadır. Bu hiyerarşik yapı, çalışanların hem çalışma hem de gündelik hayatlarına doğrudan yansımaktadır. Bu yüzden bankacılar diye tek, homojen bir gruptan bahsetmek oldukça güçtür. Çünkü sektör tüm bu değişkenlere bağlı olarak giderek *çelişkili bir yapı* kazanmaktadır. Üst basamaktaki yöneticiler yaşam standardı ve hiyerarşi içindeki konumlarına bağlı olarak üst sınıfa daha da yaklaşırken, sektörün alt basamağında yer alanlar klasik anlamda işçi sınıfının temel özelliklerini sergilemektedirler. Sektöre çelişkili bir yapı kazandıran başka bir durum daha söz konusudur. Sektör çalışanları hangi pozisyonda yer alırsa alsınlar çalıştıkları kuruma sağladıkları katma değerlerle, sistemin uygulayıcıları konumdadırlar. Öte taraftan bu kişiler aynı sistem tarafından farklı denetleme mekanizmalarına tabi tutulurlar. Çalışmanın temel çıkış noktasını, bu çelişkili yapı oluşturmaktadır. Çalışmanın temel problemi bu sektörde yer alanların hangi yönlerle burjuvazi hangi yönlerle işçi sınıfına yaklaştığıdır? Aynı şekilde hangi yönleriyle bu sınıflardan ayrıldığıdır?

Diğer bir problemi ise ampirik bir gerçekliği olan sektör çalışanlarının hangi parametreler yardımıyla hangi sınıf içine yerleştirilebileceğidir? Çalışma sürecinde yanıt aranan diğer bir soru bu sınıfın homojen bir yapıda olup olmadığıdır? Hazırlanmış olan bu çalışma tüm bu sorulara yanıt aramayı amaçlayan nitel bir çalışmadır. Çalışma, İzmir ve Manisa’da yer alan 3 özel, 2 kamu bankası, ayrıca bir özel bir kamu yatırım bankası olmak üzere toplam 7 bankada çalışanlarla yapılmış olan derinlemesine mülakatlardan oluşmaktadır. Çalışmanın örneklemini iki ana grup oluşturmaktadır. Birinci grubu klasik anlamda bankacılık yapanlar, diğer grubu ise yatırım bankacılığı danışmanları oluşturmaktadır. Yatırım danışmanlığı, gündelik kullanımda borsacı, broker gibi farklı isimler alan geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Bu kişiler, kamu ve özel yatırım bankalarında, portföy yönetim şirketlerinde çalışabilmektedir. Ancak çalışmada kamu ve özel yatırım bankalarında çalışan ve tasarruflarını menkul kıymetlere yatırımlara doğrudan danışmanlık hizmeti verenler ile görüşülmüştür. Bu grup örneklemin ikinci grubunu oluşturmaktadır.

1.Orta Sınıf ve Çelişkili Sınıf Konumu

Orta sınıf kavramı ile ilgili tartışmalar, sosyal bilimler literatüründe son dönemde önemli bir yeri işgal etmektedir. 1970’li yıllar, Marshall (1999: 114)’ın da vurguladığı üzere ne tam olarak burjuvaziye ne de proletaryaya sokulabilen, buna bağlı olarak da sınıf taksonomilerinin ortaya konuluşunda bir dizi “sınır problemi” doğuran yöneticiler, denetçiler ya da maaşlı profesyoneller gibi “ara” rollere sınıfsal konumlar atfetme sorunuyla boğuşmaktaydı. Bu süreç yoğun tartışmaları beraberinde getirmiştir. Wright tüm bu tartışmaları dört ana grupta ele alıp sorgulamaktadır ve kendine yeni bir mevki atfetmektedir. Birinci kolu orta sınıfın, ideolojik bir yanılısına olduğunu savunanlar oluşturmaktadır. Bu grupta yer alanlar, böyle bir problemin varlığını bile kabul etmezler. Diğer bir grupta Poulantzas’ın içinde bulunduğu, orta sınıfı, küçük burjuva olarak kabul edenler bulunmaktadır. Serge Mallet gibi isimler ise, bu sınıfı yeni işçi sınıfı olarak görmektedir. Bunların dışında orta sınıfı burjuvazi, işçi sınıfı ve küçük burjuvaziden bağımsız yeni bir sınıf olarak kabul edenler de bulunmaktadır. Bu yaklaşım, sınıf yapısına tamamen yeni sınıflar eklemek suretiyle, kapitalizmin sınıfsal haritasını radikal bir biçimde değiştirir. Barbara ve John Ehrenreich, Alvin W. Gouldner, bu yaklaşımın temsilcileridir. Tüm bu tartışmaların son kolunu ise orta sınıfı, tam bir sınıftan ziyade ‘sınıfsal ilişkiler içerisindeki çelişkili mevkiler/pozisyonlar/konumlar’ olarak adlandıran Eric Olin Wright, oluşturmaktadır (Çeğin ve Öğüt, 2013: 66).

Wright için *çelişkili sınıf konumu* kavramı, orta sınıfın günümüz sınıf analizlerinde nereye yerleştirileceği konusunda yol göstericidir. Kavram, sınıfsal konumu, değişmez, sabit bir konum olmaktan ziyade değişebilen bir pozisyon, konumlar bütününe dönüştürür. Çalışma için Wright’in seçilmesinin temel sebeplerinden biri budur. Wright, ikili sınıf analizinin yaşadığı sınırlılıkları kavram

aracılığıyla aşmaya çalışmıştır. Wright'ın bu çabası görece başarılı da olsa, çalışma hayatının günümüzdeki yapısını ve mevcut otorite ilişkilerini anlayabilme açısından literatüre önemli katkılar sağlamıştır. Bu katkılar şöyle analiz edilebilir:

Günümüz toplumlarında mülkiyet sahipliğinin sınıfsal konumları açıklamada yetersiz kalması, *otorite* olgusunu da içine alacak yeni analizleri beraberinde getirir. Bu durum, Wright'ın analizinde belirgin şekilde ortaya çıkar. Otorite ve mülkiyet ilişkilerini, denetim kavramı yardımıyla açıklar. Wright, Marksist gelenekten kopmaz. Ancak sınıfsal konumları açıklarken, daha geniş bir referans çerçevesi kullanır. Wright'ın Marksist sınıf analizine yeni bir açılım getirme isteği büyük ölçüde, üretim ilişkilerinin ve kapitalist sistemin değişen yapısına bağlı olarak mülk edinme ve kullanımın değişen anlamından kaynaklanmaktadır. Artık mülk sahibi olmak ve üretim ile ilgili karar verebilmek ve denetleyebilmek birbirinden ayrı kavramlardır. Ayrıca kapitalizmin 20 ve 21 yy.da yaşadığı dönüşüm, üretim ilişkileri ve otorite biçimlerini farklılaştırmıştır. İşgücü piyasalarında burjuvazinin, proletaryayı doğrudan denetlemesi giderek zorlaşmaktadır. Karmaşıklaşan piyasalar içinde taleplerin ivedilikle karşılanma zorunluluğu ve hizmet sektörünün genişleyen yapısı, burjuvazi ve işçi sınıfı arasında tampon bir sınıfın varlığını zorunlu kılmaktadır. Bu nedenlerden dolayı 1990'lar ve 2000'ler tüm dünyada hizmet sektörünün hiç olmadığı kadar hızla büyüdüğü bir dönemi temsil eder. Bu durumun birçok yapısal nedeni vardır. Locwood (1958: 17), 'a göre 20.yy ortasından itibaren artık siyah tuluumlu işçilerden ziyade beyaz gömlekli işçilerin ağırlıktadır. Sanayideki yoğunlaşmanın yansısı ortak girişimlerden kaynaklanan birleşmeler, büro işinin ve personelinin artması, bu durumun diğer nedenleri arasındadır. Bu durumu, Scott (1982: 29) İngiltere'de yapmış olduğu araştırması ile çok net bir şekilde ortaya koyar. Çalışma 1980'lerin verilerine sahiptir. İngiltere'de nüfusun sadece %0,1 sermaye sınıfı içinde yer almaktadır. Bu rakam içine üst yüzey yöneticiler dâhil edilmiştir. Buna karşın işçilerin sayısı 22.384.000'dir. Araştırmanın sonucunda elde edilenler, rakamsal olarak bu kadar büyük bir hacme sahip olan işçilerin doğrudan denetlenmesinin ne kadar güç olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, orta sınıf olarak kabul edilen Wright'ın da çelişkili sınıf konumundakiler olarak kabul ettiği bu kişilerin varlık sebebini açıklamaktadır. Wright (1998: 76-79)'a göre yöneticiler ve denetçiler, genel olarak emek sürecinin kontrol işlevini üstlenirler çünkü tüm bu işlevleri kapitalistlerin tek başına yerine getirmesi artık mümkün değildir.

Wright'ın teorisi, makro ve mikro düzeyde iki temel analiz birimi üzerinden okunabilir. Makro düzeyde sınıf yapısı ve oluşumu, mikro düzeyde sınıf konumları ve sınıf bilinci, teorinin temel yapı taşlarıdır. Wright teorisinde bireyler eylem kapasitesini arttırmak için nesnel çıkarılara sahiptirler. Ancak nesnel sınıf çıkarılarını belirleyen şey sınıf yapısı içerisindeki konumlarıdır. Bu konumun sınırlılığı içinde seçim yapma ve eyleme özgürlüğüne sahiptirler. Sınıfı belirleyen şey, sömürü ilişkileridir. Sömürü, bir bireyin, grubun veya sınıfın zenginliği ile başka bir bireyin, grubun veya sınıfın yoksulluğu arasındaki nedensel ilişkidir.

Sömürünün nedeni, üretim araçlarının özel mülkiyetidir. Özel beceriler de dâhil olmak üzere üretimin eşitsiz dağılımıdır. Bu kabul, Wright’ın klasik Marksist sömürüye özel bir ilavesi olarak kabul edilebilir. Bu çerçevede özel mülkiyet sahipliğinin ötesinde Wright’a göre sömürü bir grup insanın elinde bulundurduğu üretim araçları, sahip oldukları vasıf ve uzmanlıklar aracılığıyla diğer insanların elde ettikleri getiriler üzerinde yol açtıkları adaletsizliklerdir (Özüğurlu, 2011: 31). Sömürü, sadece üretim araçlarının mülkiyetine değil vasıf ve yönetici pozisyona bağlı varlıklara da dayanır.

Sınıf konumu ise, sosyal ilişkiler aracılığıyla sınıf yapısında işgal edilen yer olarak kabul edilebilir (Özüğurlu, 2008: 41). Sınıf konumu belirleyen üç ölçüt bulunmaktadır: yatırım ve kaynakların tahsisi üzerinde denetim, fiziksel üretim araçları üzerindeki denetim ve emek üzerindeki denetim. Birincisi gerçek ekonomik mülkiyet ilişkilerine işaret ederken, ikinci ve üçüncüsünü, Wright ekonomik “sahip olma” ilişkileri olarak nitelendirir. Egemen konumda olan kapitalist sınıf, tüm bu alanlarda tam denetime sahiptir. İşçi sınıfı tabi konumda olup sıfır denetime sahiptir. Bu iki sınıf kapitalist üretim tarzının iki temel sınıfını oluşturur. Küçük meta üretim tarzına sahip küçük burjuvazi de üçüncü bir sınıf olarak kabul edilebilir. Küçük burjuvazi hem gerçek ekonomik mülkiyete hem de fiziksel üretim araçları üzerinde denetime sahiptir. Ancak kimseyi istihdam etmediği için işçilerin emeği üzerinde denetimden yoksundur. Bu üç boyut, her daim birbirleriyle çakışmadığından çelişkili sınıf konuları ortaya çıkar (Wright,1979: 194). Çelişkili sınıf konumu, tek bir sınıf olarak nitelendiremeyen ama nesnel açıdan sınıflar arasında çelişik yerleşimler işgal eden sosyal konumlardır (Burris, 2011:8).

Wright, analizinde çelişkili sınıf konumundakileri anlamada iki temel kavram kullanmaktadır. Otorite ve vasıf/ yetenek, anahtar kavramlar olarak kabul edilir (Wright, 1989: 95). Vasıf ve yetenek bu sınıfa, klasik proletaryadan daha çok kazanma ve otorite elde etme konularında ayrıcalıklar sağlar (Wright, 1997: 22-23).

Otorite, çelişkili sınıf konumundakilere, örneğin her tür yöneticiye burjuvazi gibi üretim araçları ve işçinin emeği üzerinde söz söyleme hakkı kazandırır. İşçileri işe alıp işten çıkarabilirler, teknolojik yatırımlar ve emek süreci üzerinde karar verebilirler. Tüm bu haklar onları, burjuvaziye yaklaştırır. Ancak burjuvazi gibi üretim araçlarını kendi istekleri doğrultusunda satma ve gelirlerini kendi şahsi ihtiyaçları için kullanma hakkından yoksundurlar. Bunun yanı sıra aynı işçiler gibi her an işten çıkarılabilirler. Tüm bunlar onları işçi pozisyonuna yaklaştırır. Vasıf/yetenek ise çelişkili sınıf konumundakilere göreceli de olsa emeklerini kontrol edebilme imkânı sunar. Otorite kavramı, ücretli çalışanların bir kısmının, sınıf ilişkileri içerisinde burjuvaziye nasıl yaklaştığını açıklamak için işlevseldir. Aynı şekilde de vasıf kavramı aynı kişilerin nasıl olup da işçilerden daha az proleter olduğunu açıklamak da işlevseldir (Yılmaz, 2005: 3). Wright’a göre orta

sınıftakilerin kazandıkları statü, üretimden ziyade örgütsel birikim ya da yetenekle ilişkilidir. Bu durumu ehli olma serveti (credential assets, örgütsel miras ve yetenekler) kavramı ile açıklar. Örgütsel servet ise organizasyonun denetim ve idaresinde bulunan yeri işgal etmektir (Rose ve Marshall, 1989: 243). Bu çerçevede üç temel çelişkili sınıf konumundan bahsedilebilir. Yöneticiler ve denetçiler, yarı özerk çalışanlar ve küçük işverenlerdir. Yönetici ve denetçiler, işçilerle benzer şekilde yatırım ve kaynakların tahsisinde söz sahibi değildirler ancak burjuvaziye benzer şekilde fiziksel üretim araçları ve diğer işçilerin emeklerini denetleyebilme gücüne sahiptirler. Bu çerçevede Wright, yöneticilerin sınıf ilişkileri içinde nereye konumlandırılacağı konusunda kendisine şu soruyu yöneltir ve cevaplandırır:

İdareciler de ücretli emekçi olmaları sebebiyle işçi sınıfından görülmeli midir? Ancak bunlar bir yandan da üretim ve emekçileri kontrol ettiklerinden dolayı kapitalist sınıfa giriyorlar (Wright, 1998: 6-8). İdareciler, ücretli emekçi olmalarından dolayı işçi sınıfından görülmeli ancak üretim ve emekçileri kontrol ettikleri içinde kapitalist sınıfa girmektedirler. Çelişkili sınıfta bulunanlar yöneticiler hem hükmeden hem de hükmedilendir (Wright, 1998: 24-28).

Yarı özerk çalışanlar, işçi sınıfı gibi sermaye yatırımı ve diğerlerinin emeği üzerinde denetimden yoksundurlar ancak burjuvaziye benzer şekilde dolaysız üretim araçları üzerinde söz sahibidirler. Küçük işverenler ise kendi ölçekleri doğrultusunda emek gücü istihdam eder ve denetlerler ancak büyük sermaye birikimine ulaşmaları güçtür (Ömerci, 2011).

Tüm bu konumlar çelişkilidir çünkü ücretliler kapitalist anlamda sömürülmektedir (Wright, 1989: 182). Yani orta sınıf bir taraftan çalışanların denetleyicisi ve mevcut statükolarının devam ettirme konusunda çalışanlarla karşıt konumdadır. Diğer taraftan ise üretim araçlarından yoksunluk konusunda onlarla aynı noktadır. Wright (1989: 96) 'a göre çelişkili konumdakiler ve kapitalistlerin önemli benzerlikleri ve çıkarları vardır. Her ikisi de diğerlerine göre "daha iyi olan durumlarını" devam ettirtmek için karşılıklı olarak birbirlerine destek olurlar. Wright'ın bu tespiti anlamlıdır. Çünkü Wright'ın çelişkili sınıf olarak tanımladığı, birçokları için orta sınıf olarak kabul edilen bu sınıfın sistem içinde tutan en önemli güdüleyici budur. Bu durum, salt üretim araçlarından yoksun olmak ya da yanlış bir bilinçte olmakla açıklanamaz. Bu sınıfta yer alanlar, sınıf konumları heterojenlik gösterse dahi sistemin devamlılığını isterler çünkü onlara sunulan ya da taahhüt edilen ile yaşama arzusu içindedirler. Primler, kârdan paylar, lüks tatiller gibi hediyelerle denetlenmelerinin arkasında da bu arzu yatmaktadır. Bu bağlamda, Wright (1989:124), sınıflar arası ittifak vurgusunda bulunur. Sınıflar ve özellikle çelişkili sınıfsal konumlar arasında ittifaklar mevcuttur. Yöneticiler örgütsel aktif kıymetleri, karmaşık işbölümü içinde yer alanlar arasında koordineli bir işbirliği yaratmanın koşullarını sağlayarak denetleme gücüne sahip olurlar. Bu güç de onlara toplumsal artığı denetleme gücü sağlar (Wright, 1989: 71-2). Bu açıdan Wright, Marksizmin ısrarla vurguladığı üretim araçlarını elinde bulunduranlarla bulundurmayanlar arasında sürekli bir

çatışma olduğu kabulünün yeniden sorgulanmasına yol açar. Özellikle kapitalist sınıf ve çelişkili sınıf konumundakiler örgütsel aktif kıymetler bağlamında bir işbirliği içersindedir. Poulantzas (1975: 77-80), bu durumu, “ekonomik rasyonalite ve verimlilik” kavramları ile açıklar. Kârda oluşan artık-payın ücretlerine yansımaları özellikle yönetici kesim için en büyük motivasyon kaynağıdır. Bu durum çalışma sürecinde görüşülen yöneticilerde sıklıkla gözlemlenmiştir. Poulantzas’ın da yorumları ışığında günümüz sınıf ilişkilerini doğrudan çatışma ve sömürü ile açıklamak oldukça güçleşmektedir. Özellikle orta sınıfta yer alan yönetici ve denetçiler için gönüllülük, kârdan doğrudan veya dolaylı olarak pay sahibi olabilmeye bağlıdır. Birçoklarının orta sınıf olarak tanımladıkları bu kişiler, popüler anlamda lüks tüketimin zevklerini tatmış veya tatma arzusuyla motive olmuş şekilde çalışmaktadırlar. Bu çerçevede klasik bir sömürden bahsetmek oldukça güçtür. Barker, çağdaş kapitalizmde bu sınıfın, sistemin devamlılığı konusunda ne denli etkin olduklarına dikkat çeker. Barker (1978: 118)’a göre çağdaş kapitalizmde ister bürokratik ister devlette olsun üst düzey yöneticiler politikayı belirler. Orta düzey yöneticiler, uygulama alanına aktarır. Sıradan işçiler ise uygular.

Çelişkili sınıftakilerin bütünlük arz eden homojen bir yapı arz ettiğini söylemek yanlış olur. Türkiye’de dâhil olmak üzere bu konumu paylaşanlar kendi içlerinde ciddi bir heterojenlik sergilerler. Yapısal olarak bu kadar farklılaşmış olmaların temelde iki sebebi vardır. Birincisi ücretler ikincisi otorite ilişkileri içindeki denetleme güçleridir. Türkiye’de finans sektörü içinde ücretler aynı pozisyondaki kişiler için bile farklılaşmaktadır. Ücretlerdeki farklılaşma birçok ölçüde dayandırılmaktadır.

Denetleme kavramı da oldukça kapsayıcı bir kavramdır. Çelişkili konumdakilere tabakalı bir yapı kazandıran en önemli değişkenlerden biridir. Örneğin üst düzey yöneticiler, diğer çalışanlar, üretim süreci ve araçları üzerinde önemli bir denetleme gücüne sahiptirler. Bu yüzden de burjuvazinin bir parçası sayılabilirler. Diğer bir örnek olarak yarı özerk çalışanların, gerek yatırımlar gerek kaynak dağılımı gerekse üretim araçları ve diğer çalışanlar üzerinde denetimleri çok azdır veya hiç yoktur. Bu çalışanlar, sermayenin kendini genişletmesi uğruna çalışıyor olmakla birlikte ve aynı zamanda da yasal olarak serbest meslek statüsünü kaybetmiş olmalarına rağmen kapitalist üretim ilişkileri içinde küçük burjuva adacığında yer alır gibi görünürler. Çalışma ortamında bağımsız zanaatkârlar gibi çalışırken bir taraftan da sermaye tarafından ücretli işçiler olarak kullanılırlar. Nasıl çalıştıkları ve ne ürettikleri konusunda sınırlı derecede söz sahibidirler. Beyaz yakalı işçilerin özellikle büro işçilerinin büyük çoğunluğu yapılan iş üzerinde çok az bir özerkliğe sahiptir ve bu yüzden işçi sınıfı içinde yer alırlar (Wright, 1978: 58- 63). Wright’in bu kategorileştirme çabasından da yola çıkarak, bu konumları işgal edenler içinde yöneticilerin burjuvaziye daha yakinken tüm bu alanlarda ve özellikle de kendi emekleri üzerinde denetimden uzak beyaz yakalı işçilerin, Marksist anlamda proletaryaya çok daha yakın olduğu söylenebilir.

Ehrenreich (akt Öngen, 1996), tartışmayı bir nokta ileriye taşıyarak yöneticilerinde kendi içinde katmanlara ayırdığından bahseder.

Tüm bu tartışmalar ışığında piyasa ekonomisinin temel aktörleri olan bankacılar ve yatırım bankası danışmanları hangi noktaya konumlandırılacaktır? Bankacılar, üretici sermaye tarafından üretilmiş olan artı-değer transferini sağlarlar. Bu ve benzeri birçok mesleği icra edenler, artı-emeğin yeniden dağıtımını gerçekleştirirler. Ortalama bir kâr oranı alırlar (Poulantzas, 1975). Diğer bir şekilde ifade edilecek olursa, bir işletme artı-değer yaratması ölçüsünde kâr elde eder, yaratılan bu sermaye ise işletilerek parasal bir karşılık bulur ve böylece yeni bir artı değer haline gelir.

2.Araştırmanın Amaçları ve Yöntemi

Türkiye’de banka sektöründe çalışanların sayısı giderek büyümektedir. Türkiye Bankalar Birliği’nin 2014 Haziran ayı verilerine göre Türkiye’de 3 kamu, 11 özel, 13 tane kalkınma ve yatırım bankası bulunmaktadır. Toplam şube sayısı son altı ay içinde 581, istihdam edilen kişi sayısı ise son bir yıl içinde 6680 artmıştır. Bu çerçevede kamu bankalarında 53,539, özel bankalarda 95,774, kalkınma ve yatırım bankalarında 5,342 kişi çalışmaktadır. Bu kişilerin % 76’sı yüksek öğretim, % 6’sı lisansüstü mezundur (TBB,2014). Verilerden yola çıkarak banka ve yatırım bankacılığı sektörlerinin, Türkiye’de önemli istihdam alanları haline geldiği söylenebilir. Sektör çalışanlarının sayısının giderek artması ve sektörün bu denli hızlı büyümesi, bu alanda yapılacak çalışmalara duyulan ihtiyacı arttırmaktadır. Hazırlanmış olan bu çalışma, sektör ve sektör çalışanlarına daha yakından bakabilmeyi amaçlayan nitel bir çalışmadır. İzmir ve Manisa’da yer alan 3 özel, 2 kamu bankası ve ayrıca iki yatırım bankası olmak üzere toplam 7 banka seçilmiş, bu bankalarda çalışmış ve çalışmakta olan toplam 30 kişiyle derinlemesine mülakat yapılmıştır. Mülakatlarda yarı yapılandırılmış sorulardan yararlanılmıştır. Örneklem dâhilinde, sektör içindeki tabakalaşmayı yansıtmayı amacıyla 4 gişe memuru, 4 yönetmen yardımcısı, 4 operasyon yönetmeni, 3 uzman yardımcısı, 5 uzman, 4 müdür yardımcısı, 6 müdür ile görüşülmüştür. Örneklem belirlenirken hem kamu hem de özel bankalarda çalışanlar seçilmiş, böylece karşılaştırma yapabilme fırsatı elde edilmiştir. Çalışmada derinlemesine mülakat tekniğinin kullanılmasının temel nedeni sektörde çalışanların öznel deneyimlerini kendi ağızlarından dinlenme istediğidir. Böylece hem toplumsal yapı içindeki nesnel konumlarına dair hem de kendilerini hangi sınıfa ait hissettikleri ile ilgili çıkarsamalar yapmak mümkün olabilmektedir. Görüşmeler yaklaşık olarak 30-45 dakika arası sürmüştür. Özellikle gişe memurları ve yatırım bankalarındaki danışmalarla ilgili onların istekleri doğrultusunda mesai dışında görüşülmüştür. Bu durum bile çalışma için anlamlılık arz etmektedir. Görüşmelerin tamamı katılımcıların çalıştıkları kurum dışında gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar arasında yönetici konumdakiler hariç, katılımcıların mesai sırasında iş akışına ara verme şansları bulunmamaktadır.

Katılımcılara kurum içindeki konumları, eğitim durumları, mevcut otorite ilişkileri, hangi denetim mekanizmalarına tabi oldukları, inisiyatif kullanıp kullanmadıkları, kurum içindeki yükselme ve prim sistemlerinin nasıl işlediği, kendilerini toplumsal yapı içerisinde nerde gördükleri, ekonomik durumları, birikim ve yatırım yapıp yapmadıkları, işleri ile ilgili gelecek planları, bu sektörde neden çalıştıkları, koşullarından memnun olup olmadıkları, çalışma arkadaşları ile ilişkileri ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Bu çerçevede çalışma aşağıdaki sorulara yanıt aramayı amaçlamaktadır:

Sektör içinde çalışanlar hangi denetim mekanizmalarına tabidirler?

Yaptıkları iş, üretim süreci ve ürünler konusunda inisiyatif kullanabilmekte midirler?

Sektör içindeki tabakalı yapı, denetim ve inisiyatif kullanma konusunda bir farklılaşmaya yol açmakta mıdır?

Sektör çalışanlarına, hangi yaptırım ve ödüller uygulanmaktadır?

Gelecek kaygıları var mıdır? Kaygılanma durumu, alt basamak ve üst basamakta yer alanlar açısından farklılık göstermekte midir?

Çalışanlar kendileri toplumsal yapı içinde nereye konumlandırırlar? Bununla birlikte, alt basamak ve üst basamakta yer alanlar açısından farklılık var mıdır?

3.Araştırmanın Bulguları

3.1.Katılımcıların demografik durumları

Çalışmaya katılan katılımcıların demografik durumlarının genel bir analizi yapıldığında 10 erkek 20 kadın katılımcı ile görüşülmüştür. Katılımcıların tamamı yüksek öğretim mezunudur. Kadın katılımcılar arasında, bankacı olarak çalışanların sayısı 17, erkek katılımcıların ise 5’dir. Yatırım bankacılığı danışmanlığı yapanlar arasında 5 erkek 3 kadın katılımcı ile görüşülmüştür. Örneklem dâhilinde gidilen kurumlar içinde yatırım bankacılığı danışmanı olarak çalışanlar arasında erkelerin oranın daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Özellikle üst düzey yöneticiler arasında kadına rastlanılmazken bankacılık yapan kadınlar arasında üst düzey yöneticilerin sayısı oldukça yüksektir. Görüşme yapılan banka üst ve orta düzey yöneticilerinin 15 tanesi kadındır. Görüşme yapılan 5 erkek üst düzey yönetici de yatırım bankacılığı danışmanı olarak çalışmaktadır. Katılımcıların 1 tanesi 24 yaş ve altında, 15 tanesi 25-35 aralığında, 10 tanesi 36-45 yaş aralığında, 4 tanesi 45 yaş üstündedir.

Örneklemin sınırlılığı çerçevesinde, katılımcıların demografik özelliklerinin genel olarak Türkiye Bankalar Birliğinin 2014 verilerine paralellik gösterdiği söylenebilir. Bankacılık sektöründe çalışanlar içinde kadınların oranı yüksektir. Buna karşın yatırım bankacılığı danışmanı olarak çalışanlar içinde ise erkek istihdamı daha fazladır. Katılımcılar, ağırlıklı olarak orta yaşlılardır ve yüksek öğretim mezunudur.

3.2.Örgüt içi hiyerarşi

Bankaların örgüt yapıları, birbirlerine göre farklılık gösterse de ağırlıklı olarak bir paralellik içindedir. Çalışma yapılan bankalarda örgüt içi hiyerarşi ile ilgili aşağıdaki yapılara ulaşılmıştır. Ancak bu yapılar sadece örneklem dâhilindeki bankalara aittir. Başka bankalarda farklılıklar gösterebilir. Ancak sektör içindeki tabakalaşmayı ortaya koyması açısından bu veriler oldukça anlamlıdır.

Gişe yetkisi→Uzman yardımcısı→uzman→yetkili→Yönetmen
→müdür→şube müdürü

Servis görevlisi yetkilisi→yönetmen yardımcısı→yönetmen→şube müdürü→bölge müdürü

Gişe yetkisi→Uzman→Yönetmen yardımcısı→yönetmen →müdür yardımcısı→müdür→bölge müdürü→genel müdürlük

Gişe yetkisi→Uzman→Yönetmen yardımcısı→yönetmen →müdür

Yatırım bankacılığında ise hiyerarşik yapı biraz daha değişebilmektedir:

Uzman yardımcısı→uzman→yönetici yardımcısı→yönetici→şube müdür yardımcısı→şube müdürü→bölüm başkanı

Yukarıda verilen şemalar, Wright'ın çelişkili sınıf konumu ile ilgili kullandığı şema ile birebir örtüşmese de ara konumlar ve üst düzey yöneticilerin konumlanması bakımından benzerlikler içermektedir. Aşağıda verilmiş haliyle Wright'ın çelişkili sınıf konumları şeması (Wright: 1998: 392) ile yukarıdaki örgüt içi hiyerarşi şemaları arasındaki ciddi paralellikler bulunmaktadır

İşçiler →vasıflı işçiler→uzman olmayan yönetici ve denetimciler→diğer uzmanlar→uzman yöneticiler→küçük burjuva→işveren

Çalışma sürecinde katılımcıların birçoğu sektör içinde hiyerarşinin ne kadar katı olduğundan bahsetmektedir. Her birim ağırlıklı olarak bir üst birime bağlıdır. Bu durum, özellikle denetim, prim, terfi gibi alanlarda oldukça belirgindir.

4.3Denetim mekanizmaları

Denetim kavramı, Wright'ın sınıf analizinde özellikle çelişkili sınıfları analiz etmede kullandığı anahtar bir kavramdır. Bu çerçevede alan çalışması sürecinde bankacı ve yatırım bankacılığı danışmanı olarak çalışan kişilerin ne tür denetim mekanizmalarına tabi oldukları, kendi emeklerini ve üretim süreçlerini denetleyip denetleyemedikleri çalışmanın cevaplamayı amaçladığı sorular arasındadır.

Bankacılık ve yatırım bankacılığının kendi içinde önemli denetleme mekanizmaları bulunmaktadır. Bunun için hem kurum içinde hem de genel müdürlükte özel birimler bulunmaktadır. Bu açıdan denetim, *merkezi* ve *yerinden* olmak üzere iki şekilde yapılmaktadır. Bazı işlemler böylece uygulamaya geçmeden iç denetim aracılığıyla dönebilmektedir.

Türkiye’de Orta Sınıfın Temsilcileri: Bankacılar ve Yatırım Bankacılarına Dair Bir Alan Araştırması Örneği

Araştırma sürecinde denetimle ilgili ulaşılan en anlamlı veri, bankacı ve yatırım bankacılığı danışmanlarının konuları ne olursa olsun denetime tabi olduklarıdır. Denetimin biçimi ve yoğunluğu konuma göre değişiklik göstermektedir. Denetim ağırlıklı olarak hiyerarşik bir sistem üzerine inşa edilmiştir. Her bir basamaktaki kişi bir üstüne karşı sorumludur. En yoğun denetime tabi olduklarını belirtenler gişe memurları olmuştur. Çalışmaya katılan gişe memurları, üstleri tarafından doğrudan ve dolaylı yöntemlerle denetlendiklerini belirtmiştir. Otomasyon ve kayıt sistemleri, en önemli denetleme araçları olarak kullanılmaktadır.

“Her ay düzenli olarak yaptığımız işlemler, evrak kayıt sistemi ile denetlenir. Ayrıca bilgisayar ve kameralar ile de düzenli olarak takip ediliyor. Bankada hep kontrol var. Bilgisayarlar, işlem süremizi, sayımızı kaydediyor. Bu kayıtlar, aynı zamanda prim almamızı da belirliyor. Tüm bunların dışında merkezden (İstanbul) ayrıca teftişe geliyorlar. Yılda bir ya da iki kezdir.”

27 yaşında, kadın, gişe görevlisi

Denetime tabi olma durumu, banka içinde üst basamaklara çıktıkça devam etmektedir. Ancak yöneticilerin bu bağlamda çelişkili bir durumu vardır. Alt basamaklılar sadece denetime tabi iken, yukarılara çıktıkça hem denetimi uygulayan hem de denetime tabi olunan konumuna geçilmektedir. Özellikle üst düzey yöneticiler için banka içi denetimi sağlamak bir noktada kendilerinin denetlenmesinin de bir yöntemidir. Özellikle terfilerde veya terfi edilen mevkinin korunmasında bu durum önemli bir baskı aracı olarak kullanılmaktadır.

“Fiziksel olarak şubeyi ekranlar ve kameralarla denetliyorum. Yapılan her işlem benim ekranıma düşer. Ekranda kart ve kredi başvuruları, diğer ürünlerin taleplerini hemen görüyorum. Bunun haricinde kameralar aracılığıyla kim hangi işi kaç dakikada yapıyor müşteriye nasıl davranıyor bakarım. Bir de beklemedikleri anda aşağıya inerim. Kasayı aç derim. Bozuk paralara kadar sayarım herhangi bir suiistimal olmaması için. Beklenmedik anlarda yaparım ki böyle ay sonunda denetliyor veya hep ayın başında denetler gibi bir havaya girmesinler. Böylece hepsine her an sizi izliyorum hissi veriyorum”

36 yaşında, kadın, banka şube müdürü

3.4.İnisiyatif alma (Kendi emeğini denetleyebilme)

Çelişkili sınıf konumu ile ilgili Wright’ın en çok sorguladığı kavramlardan biri, emek üzerindeki denetimdir. Emeğin denetimi, salt başkalarının emeği değil kişinin kendi emeği üzerindeki denetimi ile de ilişkilidir. Wright, çelişkili sınıf konumu olarak üst düzey yöneticileri burjuvaziye en çok yaklaştıran durumu görece emekleri üzerinde denetime sahip olmaları ile açıklar. Çalışma sürecinde cevaplanması amaçlanan sorulardan biri, çalışma ilişkileri bağlamında pratikte

gerçekten de üst düzey yöneticilerin böyle bir özerkliği olup olmadığıdır. Diğer bir soru ise kendi emeği üzerinde söz hakkına sahip olma bakımından üst basamak ve alt basamaklılar arasında farklılık olup olmadığıdır? Bu sorular, inisiyatif kavramı aracılığıyla sorgulanmıştır. Katılımcılara karar verme süreçleri, ürünler ve işleyişle ilgili inisiyatif kullanıp kullanmadıkları sorulmuştur. Bu bağlamda anlamlı verilere ulaşılmıştır. Öncelikli olarak özellikle asistan, gişe memuru gibi alt basamakta yer alanlar arasında inisiyatif kullanımının olmadığı söylenebilir. Bu kişiler yaptıkları işi tamamen rutine bağlı şekilde gerçekleştirirler. Beklenmedik durum olduğunda bir üstte danışmaktadırlar. Ancak hiçbir konuda şahsi davranma hakları bulunmamaktadır.

“Çoğu zaman ne yap derlerse onu yapıyorum. Örneğin işlem den komisyon kesilmesi, bana kalsa kesmem. Günaha giriyoruz. Ama neyi yap derlerse onu yapıyorum. Al diyor alıyorum sat diyor satıyorum.”

27 yaşında, kadın, gişe memuru

Operasyon yönetmenliği, şube müdürlüğü gibi konumlarda görece daha bağımsız karar alma şansı olabilmektedir. Ancak katılımcıların ısrarla vurguladıkları şey mevzuatların dışına çıkma yetkisine sahip olmadıklarıdır. Mevcut kurallar ve mevzuata bağlı kalarak inisiyatif kullanabilmektedirler. Genellikle kredi başvurularında, bu duruma sıklıkla rastlanılmaktadır. Sınırlı da olsa risk alabilmektedirler. Ancak risk alma konusunda bile operasyon yönetmenleri şube müdürüne, şube müdürleri bölge müdürüne danışmaktadırlar. Benzer durum, yatırım bankacılığı danışmalarında da vardır. Ancak onların tabi oldukları yasal düzenlemeler çok daha katıdır. Öyle ki hiçbir yatırım işlemini mevduat sahibinin onayı olmadan gerçekleştirememektedirler.

“Her şubenin şube yetkisi bulunmaktadır. Ancak o yetkinin sınırlılığı içinde, çok inanıyorsam, elimi taşın altına koyarım. Örneğin eşinin muafakatını görmem. Ancak bunları yapacaksam bile hep üst bir onay lazım. Bölge operasyon müdürü onay verirse olabilir.”

43 yaşında, kadın, şube müdürü

Yatırım bankacılığında danışman olarak çalışanlar içinde inisiyatif kullanma konusunda işin yapısından kaynaklanan farklılıklar bulunmaktadır. İşlemler iki şekilde gerçekleşmektedir. Birinci şekilde müşteri, varlığının tamamını, koşulsuz olarak yetkiliye teslim eder ve her işlem öncesi onun direktifleri doğrultusunda onay verir. Son sözü söyleme hakkı müşteridedir ancak arka planda yönlendiren yatırımcının kendisidir. İkinci biçimde ise müşteri parasını verip ancak ne kadarı ile hangi tahvilin alınacağına kendisi karar verir. Görece ilk biçimde yapılan işlemlerde danışmanlar daha özerktir. Ancak son onayı müşteriden almak koşuldur. Böyle davranılmadığı takdirde iş akdi fes edilir. Bu koşullar altında bile alt basamaklara inildikçe inisiyatif alma şansı çok daha azalmaktadır.

İnisiyatif kullanma konusunda eski ve yeni dönem bankacılığı arasında önemli farklar bulunmaktadır. Günümüzde her bankanın şube yetkisi bulunmakta,

şube müdürleri ise bu yetkinin sınırları dışına asla çıkamamaktadırlar. Şuanda emekli olan katılımcılar, eski dönem bankacılığında zaman zaman şube müdürlerinin kendi şahsi tercihlerine göre davranabildiklerinden bahsetmişlerdir.

İnisiyatif kullanama konusunda hem üst düzey yöneticiler hem de daha alt basamaktakiler kabullenici bir tavır içindedirler. Alt basamaktakiler bu durumu, konumlarına bağlarken, üst basamakta yer alanlar sistemin kendilerini ve kurumlarını korumak adına böyle işlediğini düşünmektedir. Sonuç olarak çalışma sürecince belirgin bir şekilde gözlemlenen, Wright’ın çelişkili sınıflar için mülkiyet sahipliği dışında denetim üzerinde yapmış olduğu tespitlerin pratikle çok da fazla uyuşmadığıdır. Sektörde çalışanlar, hangi konumda olurlarsa olsun, doğrudan ve kurumdan bağımsız karar alma şansına sahip değildirler. Üretim süreci ve araçları üzerinde sadece sınırları belli olan bir özerkliğe sahiptirler. Bu durum oldukça tehlikeli bir durumdur. Çünkü özellikle üst düzey çalışanlar arasında sahte bir özerklik duygusu yaratmaktadır. Bu bağlamda alt basamaktakilerle önemli bir ayrışma söz konusudur. Klasik anlamda proletarya en yakın konumda yer alan bu kişiler, kendi öznel durumları konusunda çok daha bilinçlidirler.

3.5.Yaptırım ve ödül sistemleri

Yaptırım ve ödül sistemi, bankacılık sektöründe çalışanlar için hem denetleme aracı hem de sistemin devamlılığının sağlayıcısıdır. Bankalar arasında farklı uygulamalar olmasına rağmen terfi, prim, kârdan pay, lüks tatiller, dizüstü bilgisayar gibi hediyelerin yaygın ödül araçları olarak kullanılmaktadır. Alt basamaktan üste doğru prim ve kârdan verilen payların oranı giderek artmaktadır. Her bir çalışan yaptığı işe göre önce değerlendirilmektedir. Değerlendirme kriterleri bu bağlamda oldukça farklılaşabilmektedir. Örneğin gişede çalışanlar, işlemleri tamamlama süreleri, kişisel diyalog, kılık kıyafetleri, işlem sayıları gibi kriterlere göre değerlendirilirken üst düzey yöneticiler, kuruma doğrudan sağladıkları kâr oranları üzerinden değerlendirilmektedir. Çalışmaya katılan operasyon yönetmenleri içinde bankanın ticari kısmında çalışanları, banka için batık olmayan kredi satmanın terfi ve prim almada en önemli ölçütler arasında olduğunu anlatmışlardır. Yatırım bankası danışmanlarının aldıkları primlerin düzeyleri ise, danışmanların varlığını dolayısıyla da bankanın kârlılık oranını ne derece arttıklarına bağlıdır. Özellikle büyük kurumlar için yatırım yapan borsacılar elde ettikleri kâr üzerinden pay almaktadırlar. Bu rakamlar, bir borsacının net maaşının 100-1000 katına kadar çıkabilmektedir.

“Prim, terfi, yemek ve hediyeler verilir. Prim rakamsal olarak hedeflerine ne kadar ulaştığıyla ilgilidir. Diğerleri daha çok teşvik amaçlıdır. Mesela bu sene bizim bölüme Havai tatili verdiler. Eski bankada benim projem birinci oldu diye ben ipad kazandım.”

Hande ŞAHİN

31 yaşında, kadın, operasyon yönetmeni

“Bu mesleği yapma nedenimiz hem kariyer hem de paradır. Aldığın maaş artar müdür olunca. Arabanı verirler. Telefon verirler. Belli hakların, jestiyonun (bir çeşit kâr payı) gelir. “

34 yaşında, kadın, operasyon yönetmeni

Çalışma sürecine ulaşılan anlamlı verilerden biri de genellikle yönetmen gibi pozisyonlara kadar prim, sonrasında şube müdürlüğü bölge müdürlüğü gibi birimler için jestiyon uygulamasının mevcut olduğudur. Yıllık temettü diye de bilinen kârdan pay verme, özellikle üst basamaklar için kullanılan bir ödül sistemidir. Bankacılıkta temettü oranları şube müdürleri için yıllık 40-50 arasında değişebilirken yatırım bankalarındaki danışmanlar arasında yönetici konumundakilerde bu rakamlar, yıllık 60-70 binlere çıkabilmektedir. Büyük kurumların portföylerini işletenlerde bu rakamlar çok daha yüksek olmakta, doğrudan kazanılan kâr ile orantılanmaktadır.

Hem yaptırım hem de ödül konularında da devlet bankaları ve özel bankalar arasında bir farklılaşma söz konusudur. Devlet bankalarında senede bir kere mahsus tüm çalışanlara bir maaş prim verilmektedir. Bu uygulamada bireysel performans belirleyici değildir. Özel bankalarda ise primler, daha çok bireysel performans ve üstlerin verdikleri performans değerlendirme raporlarına bağlıdır. Devlet bankalarında terfi alma merkezi sınavlara bağlıyken özel bankalarda üstlerin verdiği performans değerlendirme raporları ve genel müdürlükte tabi olunan eğitimlerden başarı ile geçmeye bağlıdır.

“Biz müdür olurken bir havuza dâhil oluyoruz. Sonra genel müdürlükte bir eğitime dâhil oluyoruz. “Assesment” ad verilen bir program bu. Orda 11 üzerinden puanlanıyoruz. Sınır, insan ilişkileri, hepsinden workshoplara giriyoruz. 11 üzerinden 10 ya da 11 alan şube müdürü olur, 3 alırsan atanmanı sürekli olarak ertelerler. “

28 yaşında, kadın, yönetmen

Devlet ve özel bankalar arasındaki farklılaşma, kurum içi uygulanan yaptırımlarda da mevcuttur. Devlet bankalarında herhangi bir hata yapıldığında maddi kayıplara yol açsa dahi uygulanan yaptırımlar daha yumuşak olmaktadır. Uyarı, başka bir birime kaydırma, başka ile tayin, unvan geri alımları uygulanan yaptırım çeşitleridir. Özel bankalarda ise yaptırımlar, iş akdinin feshine kadar gitmektedir. Kurumda yol açacağı maddi tazminatın sürekli bir hâl alması, işten çıkarılmalar için hakkı bir gerekçe olarak görülmektedir. Bu durum hem bankacılar hem de yatırım bankası danışmaları için geçerlidir.

“Sermaye piyasaları bankaların net gelir getiren yerleridir. Bu yüzden katma değer sağlamak çok önemlidir. Devlet bankasında üç ay üst üste 10 bin gelir

getirdin. En fazla müdür seni çeker konuşur. Ancak sen yalan dolan, para ile ilgili bir şey yaparsan kötü olur. Ancak özelde bankalarda üç kere üst üste ciddi para kaybet iş akdinin fesih edilme sebebidir.”

35 yaşında, erkek, müdür, yatırım bankacılığında danışman

3.6.Motivasyon

Banka çalışanları ve yatırım bankacılığı danışmalarını sektöre bağlayan birçok motivasyon kaynağı bulunmaktadır. Bunların en başında çalışanların, kurumun çıkarlarını kendi öznel çıkarlarıymış gibi görmeleri gelmektedir. Wright’ın çelişki sınıf konumuyla ilgili en önemli vurgularından biri olan bu durum, katılımcılar arasında belirgin bir şekilde gözlemlenmiştir. Wright’ın sınıflar arası ittifak olarak tanımlandığı bu durumda, çelişkili sınıf konumundakiler, klasik anlamda burjuva sınıfı ile kendi varlıklarına varlık katmak adına bir ittifak içindedirler. Katılımcıları, yoğun çalışma koşulları ve aldıkları risklere karşı en çok motive eden durum budur. Maddi ve manevi kazanımlarının, ancak işverenlerinin ve müşterilerinin kazanımlarını arttırarak olacağını düşünmektedirler.

“Müşterilerin varlıklarına varlık katabilmek benim işim.” Bu adamın on milyonu var. Ben ona 2 milyon kazandırsam, vay be paraya bak ben bu işin neresindeyim diye düşünmem. Böyle bir şeyi düşünmek senin motivasyonunu düşürür. Başkasına kazandırdığın paralar sonrasında senin reklamın oluyor. Bu kulaktan kulağa giden bir şeydir.”

38 yaşında, erkek, müdür yardımcısı, yatırım bankacılığında danışman

“Bu işi hakkıyla yapmak zorundasın çünkü bizim camia bankacılar gibi değil oldukça küçük. İzmir’de bir müşteriye dair hatırı sayılır bir meblağ kaybettin mi, senin adın çok net bir şekilde lekelenir. Adının lekelenmesini istemiyorsan bu işi düzgün yapacaksın. Bu işi hakkıyla yapmak demek müşterinin varlığını korumak, sonra yönetmek sonrasında da iyi zamanlama yapmaktır. Başkasının parası da olsa bu kadar parayı yönetmek çok büyük bir ego oluyor.”

36 yaşında, erkek, yatırım bankacılığında danışman

Sektör içinde sistemin sürekliliğini sağlayan en önemli motivasyon kaynaklarından biri de terfilerdir. Hiyerarşik basamakların üstünde yer alan birçok katılımcı, bankada en alta çalışmaya başlayıp yıllar içinde yükselme imkânı bulduğunu belirtmiştir. Bu durum diğer çalışanlar için de örnek teşkil etmekte, motive edici bir güç olmaktadır. Sistem içinde çalışma koşulları, ücretler gibi birçok şeyin kabullenilmesinde hep bir üst basamağa yükselme isteği belirleyicisidir. Hiyerarşik yapının bu yönde düzenlenmesi ve bir üst basamağa çalışarak ve kurumun isteklerini yerine getirerek terfi edileceğine duyulan inanç, sistemin

devamlılığının en büyük belirleyicisi görülmektedir. En üst basamağa çıkana kadar hep bir üst basamak mevcuttur. Doğru davranışlar sergilendiği sürece çalışmaya katılanların tamamına yakını o noktaya ulaşabileceklerini düşünmektedirler. Bu noktada Marksist anlamda sınıflar arası bir çatışmadan ziyade Wright'ın terimleriyle sınıflar arası bir ittifaktan söz edilebilir. Üst düzey yöneticiler kendi yaşam standartlarını yükseltmek ve terfi etme arzuları doğrultusunda işverenle ortaklık içerisindedir. Bu ortaklık bir taraftan sistemin devamlılığını sağlarken diğer taraftan da kişilere öznel kazanımlar sağlamaktadır.

“Ben şimdi 30 yaşındayım, en geç 33 yaşında müdür olurum. Sonuçta her gün yeni bir şube açılıyor. Eğer ben bana verdikleri görevleri yaparsam, müdürüm hakkımda güzel rapor yazar, neden terfi etmeyeyim.”

30 yaşında, kadın, yönetmen

“ben sekreterlikten, gişeye, cariden pazarlamaya her birimde çalıştım müdür oluncaya kadar bu iş öyle, önü çok açık.”

38 yaşında, kadın, şube müdürü

Maddi kazançların yanı sıra sektör içinde üst basamaklarda yer almayı prestij kaynağı olarak görenler de bulunmaktadır. Buna karşın, bazı katılımcılar ise bankacılığın eskisi kadar prestij sağlamadığından şikayet etmişlerdir. Ancak bu durum da alt ve üst basamaklarda yer alma ile doğrudan ilişkilidir. Yönetmen, müdür yardımcısı ve müdürler olan katılımcıların tamamı, mesleklerinin toplumda büyük saygınlığa sahip olduğunu belirtmiştir. Alt basamaklara inildikçe ise tersi bir durum söz konusudur.

“Maddiyat kadar kartvizitimde ne yazdığı da önemlidir. Sonuçta kartvizitini uzattığında sana aaa banka müdürü diye bakıyorlar.”

38 yaşında, kadın, şube müdürü

3.7.Yaşam kalitesi ve kendilerini toplumsal yapı içinde nereye konumlandıkları

Bankacılar ve yatırım bankacılığı danışmanları arasındaki tabakalı yapı, ücretlere doğrudan yansımaktadır. Hem ücretler hem de primler, hiyerarşik yapıdaki konumla doğrudan ilişkilidir. Ücretlerdeki farklılaşma, bazen aynı konumu paylaşan kişiler arasında bile değişebilmektedir. Ücretler ve primlerin böylesine farklılaşması ise çalışanların yaşam standartlarında belirgin bir farklılaşmaya neden olmaktadır. Ev ve araba sahipliği, tüm çalışanlar arasında oldukça yaygındır. Ancak bu noktada borçlanarak mülk sahibi olmak belirleyici bir kriterdir. Özellikle alt basamakta yer alanlar, uzun yıllara yayılan kredilerle mülk sahibi olabilmektedirler.

“Evim var kredi, arabam var kredi. Ne zaman ki yönetmen oldum anca o zaman birikim yapmaya başladım. “

28 yaşında, kadın, yönetmen

Yönetmen, şube müdürü gibi basamaklara çıkıldıkça gelir seviyesindeki artışa bağlı olarak yaşam standartları da ciddi oranda yükselmektedir. Birden fazla eve veya yazlığa sahip olmak, bu basamakta yer alan katılımcılar arasında yaygındır. Ağırlıklı olarak lüks sayılabilecek sitelerde yaşamaktadırlar. Aile içinde birden fazla araba kullanılmaktadır. Yılda en az bir yurt dışı tatiline çıkılabilmektedir. Çocuklar, ağırlıklı olarak özel okula devam etmektedir.

“Türkiye’de yüzde beşlik/onluk dilimde yaşayan bir kitle var. Onlar AA+ yaşıyorlar. Biz onlar kadar olmasak da iyi bir cerrah, bir hastane yöneticisi, fabrika finans müdürü kadar kazanıyoruz. Aylık 5000-16000 arası bir maaşımız oluyor. Primler hariç. “

38 yaşında, erkek, müdür, yatırım bankacılığında danışman

Katılımcılara kendilerini Türkiye’de toplumsal yapı içinde nereye konumlandıkları, sınıfsal olarak nereye ait hissettikleri sorulduğunda hiyerarşinin alt basamağında yer alan gişe görevlileri, uzman yardımcıları, uzman ve yetkililer ağırlıklı olarak alt ve orta sınıfın en altı olarak cevap vermişlerdir. Öyle ki en yoğun denetime tabi olup en düşük ücretleri olan gişe görevlileri, arasında kendini sıradan bir işçi gibi gördüğünü belirten katılımcılara rastlanılmıştır. Aynı şekilde bu durum, çalışanların ücret memnuniyetlerine de yansımaktadır. Kendilerini alt ve ortanın altı gibi tanımlayan katılımcıların tamamına yakını ücretlerinden memnun değildir. Toplumun geneli tarafından her bankacının çok kazandığı yönündeki inanın yanlış olduğundan şikâyet etmektedirler.

“Bildiğin işçiyim ben, ha şunu kes bunu biç demişler ha böylesi, aldığım maaş belki de tekstil işçisi ile aynıdır.”

24 yaşında, kadın, gişe görevlisi

“Bizi çok kazanıyor sanıyorlar. Ev kiralarken falan öyle sanıyorlar. Aslında yanlış biliyorlar. O eskidenmiş. Asgari ücretten pek bir farkı bile yok bence.”

27 yaşında, kadın, gişe görevlisi

Sonuç

Dünya’da 1970’lerle beraber yaşanan sosyo ekonomik dönüşümler birçok anlamda kendini hissettirmektedir. Bu dönüşümlerin en yoğun hissedildiği alanlardan biri de işgücü piyasalarının niceliksel ve niteliksel yapısıdır. Bu piyasalarda yaşanan dönüşümü, Marksist literatürün ikili sınıf analizi ile sorgulamak oldukça güçtür. Örneğin çalışmanın da örneklemini oluşturan bankacılar ve yatırım bankacıları danışmanları bu ikili analizde hangi kutupta yer alacaktır? Bu kişiler, üretim araçlarına sahip olmamakla birlikte klasik işçi sınıfından sahip oldukları yetkiler, elde ettikleri gelir ve yaşam kalitesi bakımından farklıdırlar. Hazırlanmış olan çalışma bu sorunsalın pratik yansımalarını anlamaya

odaklanmıştır. Bu sorgulama sürecinde Eric Olin Wright'ın çelişkili sınıf kavramından yararlanılmıştır. Alan araştırması kısmında bankacı ve yatırım bankası danışmanlarından oluşan 30 kişilik bir örnekleme derinlemesine mülakat yapılmıştır ve örneklemin sınırlılığı içerisinde şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Öncelikli olarak Wright'a göre çelişkili sınıf konumundakiler, ücretli olmaları, üretim araçlarından yoksun olmaları ve her an işten çıkarılma tehdidini yaşamaları bakımından işçi sınıfına yakındırlar. Çalışmanın bulguları da benzer sonuçlar içermektedir. Ancak belli noktalarda farklılıklar vardır. Bu farklılıkların temel nedenlerinden biri sektör çalışanlarının oldukça heterojen bir yapıda olmalarıdır. Tüm katılımcılar, ücretlidir ve üretim araçlarına sahip değildirlar. Bu bakımdan ne bu araçlara ne araçlar üzerinden elde edilen kar üzerinde tasarruf yapma hakkına sahip değildirlar. Ancak özellikle orta ve üst düzey yöneticiler, aldıkları ücretler bakımından işçi sınıfından önemli ölçüde ayrılır. Bu durum, gündelik hayatı yaşama biçimi olarak burjuva eğilimlerin baskınlığında da kendini ortaya koymaktadır. İşçi sınıfından bu kopuş, Wright'ın ehli olma serveti ile açıklanabilir. Ehli olma serveti eğitimle elde edilmiş vasıf olarak açıklanabilir. Vasıf sahibi olma, bu kişilere piyasa içinde iyi bir konum ve görece iyi ücretler sunmaktadır. Ancak bu durum, işten çıkarılma konusunda belirleyici değildir. Katılımcıların özellikle özel bankalarda çalışanları, hata yapmaları karşısında her an işten çıkarılabileceklerini kanıksamış durumdadırlar. Bu açıdan klasik işi sınıfına yaklaşmaktadırlar.

Bankacılar ve yatırım bankası danışmalarının sahip olduğu diğer bir servet, Wright'ın örgüt içinde işgal edilen yere bağlı olarak elde edilen denetleme gücü olarak tanımladığı örgütsel servet kavramıdır. Özellikle orta ve üst düzey yöneticiler sahip oldukları bu güç ile diğer çalışanlar ve üretim sürecini denetleyebilirler. Ancak çalışma sürecinde elde edilenler, Wright'ın bu kabulüyle çelişmektedir. En alt basamakta yer alan işe görevlilerinin ne kendi emekleri ne diğer çalışanlar ne de üretim süreci üzerinde herhangi bir denetim hakkı bulunmamaktadır. Çalışmanın en anlamlı bulgularında biri benzer durumun, orta ve üst düzey yöneticiler için de geçerli olmasıdır. Her bir basamak bir üstüne karşı sorumludur. Mevcut mevzuatın dışında davranılabilmek kurum içinde yasaktır. Çalışanları sistemin, kendilerini ve kurumu korumak adına böyle yapılandırıldığına inanmaktadırlar. Çalışmanın sonuçları arasında Wright'ın çelişkili sınıf konumu ile ilgili kabullerinden biri belirgin bir paralellik göstermektedir. Wright, bu konumu paylaşanların, görece iyi olan konumlarını, devam ettirmek adına burjuvazi ile işbirliği içinde olduğunu savunur. Çalışmaya katılan orta ve üst düzey yöneticiler de bu durum belirgin şekilde gözlemlenmiştir. Çoğunluğu, kendi varlığını maddi ve manevi olarak arttırmayı kurumun ve hizmet verilen müşterilerin varlığını arttırmaya bağlılar. Örgütsel yapının her zaman bir üst basamağa terfi imkâna verecek şekilde düzenlenmesi, primler ve hediyeler ise bu inancı pekiştirir. Terfi etmek ve daha çok ücret elde etmek isteyen çalışanlar, bu yönde kendilerine

verilen görevleri yerine getirirler ve her daim bu yönde güdülenmiş durumdadırlar. Bu anlamda gönüllüğe dayanan bir işbirliği içerisindedirler.

Kaynakça

- Barker, C. (1978).The State as Capital, *International Socialism* 1, 2(4), 118-129.
- Burris, V. (1986).The Discovery of the New Middle Classes. *Theory and Society*, 15, 317-349.
- Lockwood, D. (1958). *Black coated Worker*, London:Allen&Unwin.
- Marshall, G. (1999).*Sosyoloji Sözlüğü*, Ankara: Bilim ve Sanat.
- Öğütte, V. ve, Çeğin, G. (2013). E.O Wright’ın Mikro Kavramları ile P. Bourdieu’nun Kavramsal Repertuarları Arasındaki Sentezin Amprik Analizinde Yaratacağı İmkânlar, *Praksis Dergisi*, 32, 65-89.
- Ömerci, O. (2011). Küçük Burjuvazi veya Yeni Orta Sınıfa Marksist Bakış Açıları,<http://www.ydemokrat.blogspot.com.tr> (Erişim Tarihi:15.0.2014).
- Öngen, T. (1996).*Prometheus’un Sönmeyen Ateşi*, İstanbul: Alan Yayıncılık.
- Özüğurlu, M. (2008).*Anadolu’da Küresel Fabrikaların Doğuşu: Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi*, İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Özüğurlu, M. (2011) . Toplumsal Sınıflar, Kuramsal Kapsam ve Metodolojik Yaklaşımlar, Metin Özüğurlu (Ed.),Toplumsal Tabakalaşma ve Eşitsizlik, Eskişehir: AU Yayınları, No. 1401,Eskişehir, s.24-43.
- Poulantzas,N. (1975). *Classes in Contemporary Capitalism*, London:Verso.
- Rose, D.,ve Marshall, G. (1989). ConstructingThe Wright Classes, EricOlin Wright (Ed.) *TheDebate on Classes*, London:Verso.
- Scott, J. (1982).*The Upper Classes*, London: Macmillan.
- TBB (2014), Banka, Şube ve Personel Bilgileri Rapor, Ankara: TBB Yayınları.
- Yılmaz, E. (2005). Anarşizm ve Sınıf Analizi, *Kızıl Notlar*,3, 1-15.
- Wright, E. O. (1979). Intellectuals and the Class Structure of Capitalist Society, Pat Walker (Ed.)*Between Labor and Capital*, Boston: SouthEnd Press.
- Wright, E. O. (1978).*Class, Crisis and the State*, London: New Left Books.
- Wright, E. O. (1989). *Classes*, London: Verso.
- Wright, E. O. (1997).*Class Counts: Comperative Studies in Class Anaysis*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Wright, E.O. (1998) “A General Framework for the Analysis of Class Structure” , E.Olin Wright (Ed.), *The Debate on Classes* ,London: Verso, s.3-46.