

KAYIP SINIFIN PEŞİNDE: ANADOLU'DA SINIF OLUŞUMU VE MODERNLEŞME*

Dr. Bahadır Nuroi
Niğde Üniversitesi
Fen ve Edebiyat Fakültesi



Öz

Bir saha araştırmasına dayanan bu çalışma, Orta Anadolu'daki bir sanayi kasabasında işçi sınıfının yükseliş ve çöküş süreçlerini inceliyor. Çalışma özel olarak Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nin (KİTler) sınıf oluşumundaki rolüne odaklanıyor ve bu süreci devlet için çalışmış olan işçilerin hayat öykülerinde görüldüğü şekilde analiz ediyor. Çalışma Türkiye'nin en büyük tekstil fabrikalarından birinin bulunduğu Ereğli'de yürütüldü. Çalışmanın sonucunda üç temel bulguya ulaşıldı. İlk olarak, fabrikanın kuruluş yıllarında işçiler sosyal statü ve saygınlıklarını işyerleriyle ilişkilendirmektedir ki bu durum geleneksel tarım işçiliğinden modern sanayi işçiliğine geçiş anlamı taşımaktadır. İkinci olarak, bir sonraki işçi kuşağı söz konusu örgütsel modele güvensizlik duymaya başlamış ve yeni arayışlar peşine düşmüştür. Bu güvensizliğin gerekçeleri, yöneticilerin keyfi davranışları, sendikanın yozlaşması, ağır iş yükü ve sürekli denetim altında çalışmaktır. Üçüncü olarak, işletmenin özelleştirilmesi en son kuşağı köklerinden uzaklaştırmıştır. Özelleştirme bu kuşak için yalnızca mali değil, sosyal ve kültürel anlamda da çözümlenmemektedir.

Anahtar Sözcükler: işçi sınıfı, sınıf oluşumu, modernleşme, özelleştirme, sanayi kasabaları

In Search of a Lost Class: Class Formation and Modernization in Anatolia

Abstract

Based on a field research, this study examines the rise and decline of the working class in an industrial town in Central Anatolia. It focuses in particular on the role of State Economic Enterprises (SEEs) in class formation and attempts to analyze the process as they appeared in the life histories of workers who had been employed by the government. The study has been conducted in Ereğli where one of the biggest cotton factories of Turkey was located. The study has three main findings. First, in the initial years, the workers related their social status and respectability with the workplace, which meant a transition from traditional agricultural workmanship to modern industrial workmanship. Second, for the next generation, workers have great doubts about this organizational pattern, and looked for new points of departures for several reasons: arbitrary behaviors of the managers; corruption of the labor union; heavy workload and continuous labor control. Third, the privatization of the enterprise has uprooted the last generation. It has brought about disintegration that was not merely financial but also social, and even cultural.

Keywords: working class, class formation, modernization, privatization, industrial towns

*Makale geliş tarihi: 22.10.2014
Makale kabul tarihi: 06.03.2015

Kayıp Sınıfın Peşinde: Anadolu’da Sınıf Oluşumu ve Modernleşme

Giriş

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de Kamu İktisadi Teşebbüsleri’nde (KİTler) çalışan işçilerin modern bir toplumsal sınıf olarak ortaya çıkışını, bu sınıfın yükselişini ve çözülüşünü cumhuriyet dönemi modernleşme hamlesiyle eşzamanlı olarak incelemektir. Cumhuriyet dönemi Türkiye’sinin özgün niteliklerinden birisi, dünyada eğitim, kentleşme ve sanayileşmenin bütünüyle yeni ve modern bir kuşak yaratacağı beklentisiyle kurulan pek az ülkeden birisi olmasıdır (Nichols, Sugur ve Tasiran, 2003). Cumhuriyetin hemen ardından Kemalist proje ulusal kalkınma ile özdeşleştirilmiştir (Gülalp, 1995: 175). Bu süreçte Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİTler) kalkınmanın ve modernleşmenin en hayati dinamiklerinden birisini oluşturmuştur. Bunun en çarpıcı göstergelerinden birisi modern ve kentli bir işçi sınıfının yaratılmasıdır. Keyder’in (2004: 36) ifadesiyle bu sınıf Türkiye’de, “...toplumsal yapının ve işçi sınıfı siyasetinin modernist bir çizgide gelişmesi için çok önemli bir güç oluşturmuştu. Önemli olan sadece bu kesimin sayısal gücü değil, aynı zamanda işçi sınıfı içerisindeki diğer katmanların da öykündüğü bir statüye sahip olmasıydı”.

Ancak 1980’li yılların ikinci yarısından bu yana süregelen özelleştirmelerle Türkiye’de KİTlerde çalışan işçilerin sayısı dramatik bir düşüş göstermiştir. Hazine Müsteşarlığı 2014 yılı ilk çeyrek verilerine göre, 1985 yılında 653.066 olan istihdam sayısı günümüzde 120.294’e dek inmiştir (Hazine Müsteşarlığı, 2014). Özelleştirme uygulamaları meşruiyetini KİTlerin düşük ekonomik performansları, yüksek sübvansiyon ihtiyaçları, aşırı istihdam ve eşlik eden yozlaşma nedeniyle toplumun sırtında bir yük olduğu saptamasından almaktaydı (Krueger and Tuncer, 1982; Ertuna, 1998; Akalın, 2003; Aktan, 2006). Bu saptamaya göre, 20. yüzyıl boyunca KİTlerin dünya

ölçeğinde mevcudiyetini zorunlu kılan koşullar artık ortadan kalkmış, onlar dünya pazarlarında rekabet edebilmek için gerekli etkinlik ve verimlilik prensipleriyle bağdaşmayan arkaik yapılanmalar haline gelmişti (Friedman, 1982; Yarrow, 1986; Savas, 1987; Pirie, 1988; Vickers ve Yarrow, 1989; Boycko, Shleifer ve Vishny, 1996).

1990'lı yıllarda KİTleri konu alan çalışmalar, ağırlıklı olarak kurumların özelleştirme öncesi ve sonrası finansal performanslarının karşılaştırılmasını konu edinmişlerdir (Megginson ve Netter, 2001). Bu onyıllın sonuna doğru, özelleştirmenin işsizlik, yerinden edilen işçilerin direniş ve neticesinde toplumsal uyumun bozulması gibi olumsuz etkileri, araştırmacıları konunun toplumsal boyutlarını ele almaya yöneltmiştir (Kikeri, 1998; World Bank, 2000; Gupta, Schiller, Ma ve Tiongson, 2001). Ancak bu çalışmalarda ortaya koyulan öneriler, uygulamaları durdurılmaktan ziyade özelleştirmelere yönelik toplumsal tepkiyi dindirme amacına yöneliktir: işçilerin karar alma sürecine dahil edilmesi, özelleştirmenin adil bir işleyişin neticesinde gerçekleştiğine tanıklık etmek üzere işçi komitelerinin oluşturulması, işçilerin diğer devlet kurumlarına transferi, yüklü tazminatlar, yeniden iş bulabilmek için mesleki eğitim ve danışmanlık hizmetleri (Fernandez ve Smith, 2005; 372-374). Özelleştirme uygulamalarının büyük ölçüde tamamlandığı 2000'li yıllarda ise, KİT çalışanlarının hayli kapsamlı bir boyutunu oluşturduğu geleneksel işçi sınıfı bir araştırma gündemi olarak arka plana itilmiştir.

Günümüzde toplumsal sınıfları konu edinen pek çok çalışma, sendikal haklar, iş güvencesi, barınma, sağlık, eğitim gibi temel konularda bir dizi ayrıcalıktan istifade eden geleneksel işçi sınıfının tasfiyesi ile son derece kapsamlı bir orta sınıfın yükseliş arasındaki eşzamanlılığı vurgulamaktadır (Sözgelimi, Alterman, 2009; Heley, 2010; Mac-Clure, 2012; van der Land, 2007). Öte yandan, geleneksel işçi sınıfının tasfiyesinin orta sınıfların yükselişinden önce, çalışanların büyük kısmını güvencesizliğe, sosyal haklarının kısıtlanmasına, yarı zamanlı işlere ve esnek çalışma koşullarına mahkum ederek proleterleşme sürecini tetiklediğini öne süren hayli kapsamlı bir yazın da mevcuttur (Benería, 2001; Forrest, 1999; Kalleberg, 2009; Platman, 2004; Seifert ve Tangian, 2008). Dolayısıyla, geleneksel işçi sınıfının akıbeti konusunda hayli kapsamlı bir tartışma yürütüldüğünden söz edebiliriz.

Bu tartışmada her iki tarafın da üzerinde hemfikir olması muhtemel olan konu, yirminci yüzyılın büyük kısmı boyunca, özellikle de sosyal devlet politikalarının yürürlükte olduğu süreçte, geleneksel işçi sınıfının modernleşmenin başlıca taşıyıcılarından birisi olduğudur. Göran Therborn'un (2013: 110) deyişle bu sınıf, "atalarına dönük hiçbir kutsal yükümlülük hissetmeyen, geniş aile ilişkilerine zayıf bir bağı olan ve görece özerk" bir sınıftır. Böylelikle, toplumun geniş kesimlerinin yeni fikirler ve pratiklerle kitlesel anlamda ilişkilenebilmesinin yolunu açtığı öne sürülebilir. Şüphesiz işçi

sınıfı farklı ülkelerde proleterleşmeye gösterilen farklı reaksiyonların ve o ülkelerin özgül toplumsal formasyonlarının damgasını taşımıştır. Ancak her bir ülkede ortak olan husus, bu sınıfın modernleşmenin ana dinamiklerinden birini oluşturması ve o ülkelerdeki devlet, ekonomi, siyaset ve toplum arasındaki bağların açıklanmasında anahtar rollerden birini oynamasıdır (Katznelson, 1986: 3-5).

Bu çalışmada söz konusu süreç, Türkiye'nin en büyük KİTlerinden biri olan Sümerbank'ın ilk ve en büyük girişimlerinden biri olan Ereğli Bez Fabrikası örneği üzerinden incelenmektedir. Türkiye'nin sanayileşme deneyiminde taşıdığı sembolik değer, Sümerbank'ın bir araştırma gündemi olarak önemini ortaya koymaktadır. Sümerbank 13 Haziran 1933 tarihinde Türkiye'nin endüstriyel üretimine yön vermek amacıyla kurulmuş, hemen ardından Kayseri, Nazilli, Malatya ve Ereğli'de geniş ölçekli dokuma fabrikaları üretime geçmiştir. Bu fabrikalar yirmi yılı aşkın bir sürede geri ödenmek üzere Sovyetler Birliği'nden alınan teçhizatla donatılmıştır (Wyatt, 1934:838). Ardından cam ve şişeleme, kağıt, selüloz, kimyasal ürünler, yapay ipek ve porselen imalatı Sümerbank tarafından üstlenilmiştir. Ülkenin en büyük KİT'i olarak henüz 1948 gibi erken bir tarihte, Sümerbank bünyesinde çalışan işçilerin yaklaşık dörtte üçü vasıflı işçi kategorisinde değerlendirilmektedir ki bu zirai işçilikten modern sanayi işçiliğine geçişte önemli bir aşamaya tekabül etmektedir (Makal, 2007: 146-147). Bununla birlikte, lojmanları, sağlık ve eğitim yatırımları, eğlence ve dinlenme tesisleri ile Sümerbank, çalışanlarının yaşam standartlarını yükseltme konusunda önemli adımlar atmıştır. 11 Eylül 1987 tarihinde özelleştirme kapsamına alındığı sırada 42 işletme, 465 satış mağazası, 35 bölge müdürlüğü, 44 banka şubesi ve 39 bin çalışanı bünyesinde barındırmaktadır.

Çalışmanın saha araştırması kısmının gerçekleştirildiği Ereğli, Konya iline bağlı olup, İç Anadolu Bölgesinin güney ucunda, Toros Dağlarının eteklerinde yer almaktadır. Ereğli Sümerbank Bez Fabrikası 4 Nisan 1937 tarihinde üretime başlamış olup, söz konusu tarihte yaklaşık 20 bin kişiyi barındıran kırsal bir kasaba, fabrikanın özelleştirildiği 1997 yılında yaklaşık 150 bin nüfusa sahip orta büyüklükte bir sanayi merkezi haline dönüşmüştür. Fabrikanın istihdam düzeyi 1960'lı yıllarda 2 bin 500 kişiye yaklaşmış (Sümerbank Ereğli Bez Fabrikası, 1967: 137), ancak 1997 yılında gerçekleştirilen özelleştirme öncesinde yaklaşık 700 kişiye dek gerilemiştir.

Bu çalışmanın ana veri kaynağı Ereğli'de gerçekleştirilmiş iki aşamadan oluşan derinlemesine mülakatlara dayanmaktadır. Mülakatların ilk aşaması, fabrikanın 10 Kasım 1997 tarihinde satılmasından yaklaşık on yıl sonra 2006 ve 2007 yıllarında Ereğli'de gerçekleştirilmiştir. Sümerbank'ın otuz eski çalışanıyla yapılan mülakatlar, hem mavi yakalı hem de idari ve denetsel

görevlerin alt basamaklarında yer alan beyaz yakalıları kapsamaktadır. Dolayısıyla burada “işçi” kimliği en genel anlamıyla, üretim araçları üzerindeki kontrol ya da üretim araçlarının mülkiyetinden ve de kendi yararına başkalarının üzerinde güç kullanma kapasitesinden mahrumiyet üzerinden ele alınmaktadır (Eagleton, 2011: 192; Callinicos ve Harman, 2006: 19; Savran, 2014: 27). Çalışma kapsamında, her iki kesimden on beşer kişi olmak üzere toplam otuz kişiyle görüşülmüştür. Katılımcıların yaş aralığı 42 ile 78 arasında değişmektedir. Fabrikanın satışının hemen ardından beyaz yakalı katılımcıların on biri emekliye ayrılmıştır. Geriye kalan dört kişi ise, emekliliklerine hak kazanana dek diğer devlet kurumlarında çalışmaya devam etmiştir. Mavi yakalıların dokuzu satışın ardından emekliye ayrılanlardan oluşurken, diğer altı kişi emekliliğe henüz hak kazanmadığı için tazminatları ödenerek işten çıkarılan işçiler arasından seçilmiştir. Mülakatların ikinci aşaması bir takip çalışması (follow-up study) niteliğindedir ve yine Ereğli’de 2014 yılında ilk aşamaya da katılmış olan on iki kişiyle gerçekleştirilmiştir. Mülakatların ilk aşamasına katılan otuz kişiden altısı hastalık ve benzeri gerekçelerle takip çalışmasına katılmak istemezken, altı kişi diğer şehirlere göç etmiş, ikisi hayatını kaybetmiş, dört kişiye ise ulaşılammıştır. Ancak takip çalışması, bu kişilerin özelleştirme sonrasında çalışma ve sosyal yaşamlarının seyrine dair verileri genişletme ve olası tutarsızlıkları gözden geçirme imkânı sunmuştur.

Çalışma beş ana bölümden meydana gelmektedir. İlk bölümde, fabrikanın 1937 yılındaki kuruluşundan 1987 yılında özelleştirme kapsamına dek geçen yaklaşık elli yıllık dönem incelenmektedir. Bu süreç öncelikle Ereğli’de işçi sınıfı oluşumunun ilk yıllarına, sınıf deneyiminin görünürlük kazandığı yıllara işaret etmektedir. Dolayısıyla bu bölümde geleneksel toplumsal ilişkileri sanayi toplumuna has modern ilişkilere dönüştüren dinamikler ele alınmaktadır.¹ İkinci bölümde Ereğli’de sınıf deneyiminin, 1970’li yılların siyasallaşma sürecinde sınıf bilincine dönüştüğü uğraklar emek süreci özelinde ele alınırken, takip eden üçüncü bölümde bu dönüşümde sendikal mücadelenin rolüne değinilecektir. Dördüncü bölümde, 1980’li yıllarda Ereğli’de işçi sınıfının fabrikanın on yılı aşkın bir sürece yayılan özelleştirme sürecinde ortaya çıkan farklı veçheleri incelenmiştir. Bu süreçte esas olarak sınıfın kendi içinde parçalanması, düşünme, eyleme ve organize olma yollarının farklı motivasyonlar temelinde ayrışması konu edinilmektedir.

¹Mübeccel B. Kıray (2000: 13-18), sanayileşmenin sosyal yapıda yaratacağı değişiklikleri açıklamak için 1962 yılında demir-çelik endüstrisi henüz kurulma aşamasında olan bir diğer Ereğli’de, Zonguldak iline bağlı olan Ereğli’de yürüttüğü çalışmasında söz konusu dönüşümü, folk toplumu-şehir toplumu, kır ve şehir, geleneksel-modern, feodal şehir-modern şehir gibi ikilikler çerçevesinde analiz etmektedir.

Beşinci ve son bölümde, Sümerbank çalışanlarının özelleştirme sonrasındaki sosyal yaşantıları ve hayatta kalma mekanizmaları ele alınmaktadır. Bu bölümde, geçmiş sınıfsallıkların izini taşıyan tutum ve davranışların, farklı toplumsal koşullar karşısında girdiği çözülme süreci değerlendirilecektir.

1. Sınıf Deneyimi Görünürlük Kazanırken Kırsal Toplumsal Yapının Çözülmesi

Çalışmanın bu ilk kısmında ele alınan süreç, esas olarak, 1937–1987 arasındaki elli yılı kapsamaktadır. Anadolu'nun güneyinde, Toros Dağları'nın eteğindeki küçük bir kasabadan, cumhuriyetin ilk emekçi kentlerinden birinin doğuşu, Türkiye'de devletçi ekonomiye geçilmesiyle hemen hemen eşzamanlı olarak gerçekleşmiştir. Bu sürecin en önemli kurumsal aktörü ise Sümerbank Ereğli Bez Fabrikası olmuştur.

Türkiye'de KİTlerin kuruluş döneminde başlıca üç amaca hizmet ettiği ifade edilir (Duggal, 1969: 469): Bunlardan ilki, 1929 Büyük Buhan'ının ardından ekonomiyi kısa sürede düze çıkarmaktır. İkincisi, henüz çok zayıf olan kapitalist işletmelerin gereksinim duyduğu eğitimli işgücü ve idari kadroları yetiştirmektir. Üçüncü olarak ise, yöresel kalkınmaya yönelik bir strateji söz konusudur. Bu üçüncü amaç, bir yönüyle kırsal alanda istihdam yaratma ve söz konusu bölgeleri kapitalist ekonomiye entegre etmeye yöneliktir. Ancak bu konuda farklı bir yaklaşım da mevcuttur:

“1930'ların devletçi sanayileşme dönemi sırasında, Türk hükümeti imalat sanayi tesislerini işçilerin civardaki kırsal alanlardan taşınabileceği küçük kasabalarda kurmak yönünde bir eğilim gösterdi. Hasat zamanı ortadan kaybolacağı kesin görünen böylesi emekçilerin istihdamında bazı dezavantajlar olmakla birlikte, ücretlerin düşük tutulabilmesi ve daha da önemlisi dönemin baskıcı yasalarına karşı gelmeyen itaatkâr bir işgücü yaratılabilmesi tercih edilmişti” (Keyder, 2004: 77).

Keyder'in itaatkâr bir işgücü yaratma çabasına dair saptaması güçlü bir doğruluk payı taşımakla birlikte, en azından Sümerbank'ın tekstil fabrikalarının kuruluşunda ulaşım kolaylığı ve enerji kaynaklarına yakınlık gözetilmiştir. 1933 yılında kurulan Sümerbank'ın ilk tekstil fabrikaları sırasıyla Kayseri, Nazilli, Malatya ve Ereğli'de açılmıştır. Bu çalışmanın yürütüldüğü Ereğli fabrikasının yer seçiminde rol oynayan temel unsurlar, kasabanın fabrikanın enerji ihtiyacını karşılayabilecek akarsu potansiyeline sahip olması ile Güney Anadolu'nun pamuk yetiştirilen bölgelerine ulaşım kolaylığı sağlayan Bağdat Demiryolu üzerinde bulunması olarak gösterilmektedir (Sümerbank Ereğli Bez Fabrikası, 1967: 78).

Ancak Ereğli Bez Fabrikası'nın faaliyete geçtiği 1930'lu yılların ikinci yarısından itibaren, Türkiye ölçeğinde sanayi istihdamı 1950'li yıllara dek sürecek bir düşüş eğilimine girecektir. 1935 yılında % 8.3 düzeyindeki bu oran, 1950 yılında % 7.4'e dek düşmüştür (Seidman, 2004: 3). Sürecin hızını yavaşlatan ana unsurun Anadolu'da kurulan KİTler olduğu öne sürülebilir. Bu dönemde KİTler, bir yandan, dünya ölçeğindeki ekonomik buhran sonucunda tarım ürünlerinin fiyatlarının düşmesiyle borç sarmalına giren ve göçe zorlanan hanehalklarını kendilerine çekerlerken, öte yandan, halen toprakla bağımlı koruyan kesimlere ölü mevsimlerde nakit para ihtiyaçlarını karşılamaları için önemli bir fırsat sunmuşlardır (Feroz, 2007: 148; Seidman, 2004: 3). Yine de sanayi işçiliğini mevsimlik bir gelir kaynağı olarak gören kesimlerin varlığı, II. Dünya Savaşı'nın neden olduğu yoğun asker alımlarıyla bir araya geldiğinde çoğu fabrikanın işçi devir hızının neredeyse üretimi durduracak boyutlara ulaşmasına neden olmuştur. Öyle ki, söz konusu süreçte tüm Sümerbank işletmeleri genelinde bu oranın % 93.8'e dek ulaştığı görülmektedir (Makal, 2007: 124).

Bu şartlar altında bir dizi sosyal politika gündeme gelmiştir. Sümerbank'ın ilk aşamada yüksek işçi devir hızına getirdiği çözüm yolu, işçileri şehre bağlayacak lojmanlar inşa etmek, ücretleri yükseltmek, yiyecek ve giyecek gibi aynı yardımları uygulamaya sokmak olacaktır. 1937 yılında üretime başlayan Ereğli fabrikasında ilk etapta 149 adet konut inşa edilerek bu plan yürürlüğe sokulmuştur. Ne var ki, 1950'lerde tarımdaki sanayileşmeyle birlikte kırsal kesimlerin kitlesel biçimde kentlere akmaya başlamasına dek, işçi devir hızı yüksek düzeyde seyretmeye devam edecektir. İstihdamın daimileştiği 1960'lı yıllarda, Ereğli fabrikasında çalışanların sayısı 2,150 işçi ve 160 memur ile doruk noktasına ulaşacaktır (Sümerbank Ereğli Bez Fabrikası, 1967: 137). Burada elbette kırlardan kentlere akan muazzam büyüklükte bir yedek işgücü ordusunun payı esas etken olmakla birlikte, Sümerbank'ın zamanla çeşitlenen sosyal uygulamalarının da hatırı sayılır bir rolü olduğu öne sürülebilir.

Sümerbank'ta uygulamaya konulan sosyal politikalar, Batılı anlamda bir proletarya yaratılması yönünde önemli bir adımdır. Ereğli'de bu eğilimin en belirgin göstergeleri, işçi kimliğini yerel halk tarafından arzulanır kılan sosyal tesislerde somutlaşmaktadır: yüz kırk dokuz lojman, çocuk bakımevi, işçi ve memur kulüpleri, kışlık bin yazlık beş yüz kapasiteli olmak üzere iki sinema salonu, bir ilkokul (Sümer İlkokulu), bir futbol stadyumu, tenis kortu, güreş salonu ve bir yerel spor kulübü. Aynı zamanda on binden fazla ağaç dikilerek çevre düzenlemesi yapılmıştır. Sadece fabrika çalışanlarının değil, tüm kasabanın faydalanabildiği tam teşekküllü bir devlet hastanesi ve eczane de bu tesislere ilave edilmelidir.

Sözü edilen tesisler, modern bir sınıf kültürü yaratılması doğrultusunda belki de en az üretim süreci kadar önemli bir rol oynamıştır. Bunların en başta

geleni, o güne dek kendi yerel cemaatlerinde yaşayan işçileri ortak bir kimlik temelinde kaynaştıran Sümer Mahallesi'nin kurulması olmuştur. Modern bir işçi mahallesi olarak tasarlanan lojmanlar bölgesi, Türkiye'ye davet edilen Alman mimar ve şehir plancıları tarafından oluşturulmuştur. O güne dek birkaç kuşağın aynı çatı altında yaşadığı hanelerde, geniş aile biçiminin hâkim olduğu Ereğli'de bu konutlar, modern çekirdek ailenin ihtiyaçlarına göre tasarlanmıştır. Bunlar, ahşap ve kerpiç evlerin ağırlıkta olduğu kasabada, betondan inşa edilen ve çatısında kiremit kullanılan ilk konutlardır. Bitişik düzende, tek katlı olarak inşa edilmiş olup, ufak bir salon ile iki yatak odasından oluşmaktadırlar. Konutlar aynı zamanda işçilerin kendi ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde meyve-sebze yetiştirebilecekleri ve ufak bir kümes inşa edebilecekleri bahçelerle çevrelenmiştir. Yerel halkın izinsiz giremediği bu mahallede yaşamak aynı zamanda bir statü göstergesidir. Dolayısıyla Sümerbank'ta işçi olmak, kasabada bir sınıf atlama mekanizması olarak işlev görmeye başlamıştır. Emekli bir Sümerbank işçisi bu süreci şöyle anlatıyor:

Lojmanların inşa edildiği dönemde Ereğli'de kiremit çatılı bina çok azdı. Ağırlık kerpiçten, çatısız binalardaydı. Kışlar odunla, talaşla geçirdi. Kerpiç damlardan kar küredik. Babamın annemle fisıldışırken, 'Ah bir atsam fabrikaya kapağı da şu evlerin sefasını bir de biz sürsek' dediğini duyardım. Ben ilkokulu bitirdiğim sene gerçekten de attı kapağı fabrikaya. Köyden 'hayırlı olsun' a geldi akrabalar (Tahsin).

Bu ilk kuşağın çocukları, belli bir sınıf aidiyetini küçük yaşta benimseyecek ve ilerleyen hayatlarında da sürdürmeye devam edeceklerdir. Henüz kırsal kesimle bağları bir hayli güçlü olan anne babalarının aksine, kendi deyimleriyle "tam anlamıyla modern" ve şehirli bir işçi sınıfının nüveleri bu ikinci kuşakta ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu kesim fabrika ve çevresinde oluşan sosyal ethosun içinde dünyaya gözlerini açmıştır. Sümerbank'la ilk karşılaşmaları doğumlarıyla birlikte çocuk bakımında olmuş, Sümer İlkokulu'na devam etmişler ve bir kısmı da ilerleyen yaşlarında fabrikada çalışmaya başlamıştır.

Anne babalarımız atadan kalma yer sofrasında bağdaş kurarak yemek yerken, biz fabrika kreşinde çatal bıçak kullanıyor, masada peçete kullanarak yemek yiyorduk. Başka şehirlerden Ereğli'ye tayin olan personelin çocuklarıyla arkadaşlık ediyor, hayatı birlikte öğreniyorduk (Samet, dokumacı).

Sümerbank lokali, söz konusu tesisler arasında geleneksel alışkanlıkları aşındıran en önemli mekânlardan birisidir. Bu tesis, Ereğli'de Batılı yaşam tarzının halk arasında popülerlik kazanmasında büyük rol oynamıştır. Değişimin en önemli göstergelerinden birisi geleneksel patriarkal yapının sarsılmasıdır. Lokal, henüz 1950'lerin ortalarında bir Anadolu kasabasında,

kadın ve erkek çalışanların sürekli bir arada bulunduğu, içki içtiği, kâğıt oynadığı ve aylık olarak düzenlenen fabrika balolarına katıldığı mekândır. Böylesi bir sosyalleşmenin, ilk bakışta Anadolu'da sadece üst düzey bürokrat çevrelerine has olduğu düşünülse de, Ereğli'de bu atmosferi yaratanlar mesleki hiyerarşinin en altında yer alan memurlar ve işçilerdir.

Benzer biçimde, işçi lojmanlarının arasında yer alan parkta yaz geceleri tüm halkın katılımına açık konserler düzenlenmektedir. Ağırlıklı olarak Sümerbank çalışanları veya onların çocuklarından oluşan pop grupları, 1960'lı yıllardan 1980'lere dek bu alanda performans sergilemeyi sürdürmüşlerdir. Yine fabrika çevresinde kurulan spor klüpleri sosyal yapının değişiminde hayli önemli rol oynamıştır. Mülakata katılanlar arasındaki en yaşlı işçi bu dönemi şu sözlerle anlatmaktadır:

1937'de Ereğli'de tenis kortu vardı. Sonradan basketbol, futbol, voleybol sahaları açıldı. Güreşte Ereğli takımı Türkiye şampiyonluğu kazanmıştı 1950'lerde. Türkiye şampiyonasına gönderdiğimiz bir tenis takımına sahiptik. Modern giysileri, şortlarıyla basketbol, voleybol oynayan genç kızlar, Ereğli'de gayet doğal karşılanırdı 1950'lerde. Bu havayı yaratanlar esasen bizlerdik, yani biz işçiler (Şakir).

Eski işçiler, Ereğli'de fabrika çevresinde kurulan Sümer Mahallesi dışında da yine fabrika işçilerinin bir arada oturduğu kimi sokaklardan bahsetmektedirler. Bu çevreler, ağırlıklı olarak aynı eğitim düzeyinde, aynı statüde, aynı yaşam tarzını paylaşan fakat farklı yerel kökenlere sahip işçilerin oluşturduğu çevrelerdir. Dolayısıyla başlıca sosyal dayanışma mekanizmalarının yine işçi kimliği etrafında örüldüğüne dair göstergelerin varlığından bahsedilebilir. Bir erkek işçi bu mekanizmaları şöyle sıralıyor:

Çoğumuzun otomobili ya da motosikleti vardı. Nişan düğün, cenaze gibi olaylara topluca gider gelirdik. Aramızda para toplayıp evlenenlere evlerinin önemli bir eksikliğini alırdık hediye olarak, buzdolabı, çamaşır makinesi gibi. 1979 yılında ben araba aldığımda peşinatı arkadaşlar aralarında toplamışlardı. Başka bir arkadaşımın da ev taksidini ödedik. Aramızda gün düzenlerdik bu gibi durumlarda toplu para alabilmek için (Cevat).

Açıktır ki, buraya dek anlatılanlar bir Anadolu kasabasında işçi sınıfının doğuşunu devletin iradi müdahalelerinin sonucu olarak resmetmektedir. Ancak sınıfsal ayrımların görünürlük kazanması aynı zamanda sınıf çatışmalarının da habercisidir. Dolayısıyla bundan sonraki kısım, Ereğli'de farklı sınıfsal çıkarlar arasındaki yüzleşmelerin ortaya konulacağı kısımdır. Söz konusu yüzleşmelerin en açık yaşandığı alanlar, öncelikli olarak emek süreci, ardından fabrika çevresinde kurulmuş bütün bir toplumsal hayattır.

2. Emek Sürecinden Toplumsal Yaşama Sınıf Karşılaşmaları

Yukarıdaki kısımda ağırlıklı olarak, belli bir sınıf deneyiminden söz edilmektedir. Sınıf deneyimi, E. P. Thompson'ın (2006: 40) ifadesiyle “büyük ölçüde insanların içine doğdukları ya da iradeleri dışında girdikleri üretim ilişkileri tarafından” belirlenir. Ancak sınıf deneyimi sınıf oluşumu için gerekli olmasına karşın, yeterli koşul değildir. Sınıf esasen, insanların “(paylaşılan ya da tevarüs edilen) ortak deneyimlerin sonucu olarak aralarındaki çıkarların özdeşliğini, çıkarları kendilerinininkinden başka (ve genellikle karşı) olanlara göre” kavrayıp, bu deneyimleri kültürel terimlerle söze dökmeleriyle oluşur (Age: 40). Bu saptamadan yola çıkılırsa, Ereğli’de işçilerin çıkarlarını kendilerinden farklı yönde konumlandıkları kesimin öncelikle fabrika yöneticileri olduğu görülmektedir. Bu karşıtlık kendini öncelikle emek sürecinde açığa vurmaktadır:

Benim makineyi adam etmek için anamdan emdiğim süt burnumdan gelmiş, kan ter içinde kalmışım. Oturmuşum köşeye gazoz içiyorum, soluklanmak için. Meğer müdür kısımları dolaşmaya çıkmış, herkesin haberi var, bana söyleyen olmamış ya da söylemişler de duymamışım. He he deyip geçiştirmişimdir. İşim başımdan aşkın. Neyse, basıldık işte. Müdürde bir afra tafralar, kısım şefini, ustabaşını çağırıp azarlamalar... Burası kahvehane miymiş, hakkım yokmuş keyif yapmaya. “Tezgâh bozuldu, tamir ettim, yoruldum” diyorum, “ustabaşına bildirecektin sen onu” diyor. Ne anlarsa tezgâhtan! Yevmiyemi kestirdi. Aslında yevmiyemi kestirecek adam ustabaşıdır. Ama görüyor nasıl çalıştığımı. Ustabaşı, “üzülme, telafi ederiz sonra” dedi bana. (Mahmut)

Bu örnekte işçinin öfkesi, emek sürecinin incelikleri konusunda yetersiz bulunduğu bir yöneticinin kendisinde işine müdahale etme hakkını görmesinden kaynaklanmaktadır. Öyle ki, Karl Marx'ın (2011: 405) *Kapital*'deki emek süreci analizinde “sanayi astsubayları” olarak andığı ve Ereğli fabrikasında da işçilerin en fazla yakındığı konumu temsil eden ustabaşıyla sınıfsal yakınlığını ortaya koymakta tereddüt etmemektedir. Yönetici açısından bu durum basit bir disiplin sorunu olarak görülürken, işçi sahip olduğu vasıflardan gurur duymakta, olası aksaklıkları amirlerine rapor etmektense kendi yöntemleriyle giderme yolunu seçmektedir. Öfkesi bir bakıma, Harry Braverman'ın (2008) Taylorist Bilimsel Yönetim uygulamaları sonucunda çalışmanın değersizleşmesinin üç temel adımından birisi olarak gördüğü “kavrayışın uygulamadan ayrıştırılması” ilkesine yönelik bir tepki olarak görülebilir.

Braverman'a (2008: 126-132) göre, Taylorist Bilimsel Yönetim anlayışı şu ilkeler üzerinde yükselmektedir ve bu örnekte olduğu gibi her birinin sınıfsal ayrışmayı beslemesi mümkündür: vasıfsızlaştırma, kavrayışın uygulamadan

ayrıştırılması ve denetim. “Vasıfsızlaştırma”, işçinin geçmişte sahip olduğu geleneksel bilginin yönetim tarafından derlenip, sınıflandırılıp, sistematik bir kurallar bütünü haline getirilmesiyle başlar. Böylece, yönetim, “işçilerin kendi işlerini ya da görevlerini icra ederken öğrendikleri ya da doğaçladıkları ve sadece kendi kararlarıyla uyguladıkları bütün o daha hızlı yöntemleri ve kısa yolları keşfedip uygulama” imkânına kavuşur. “Kavrayışın uygulamadan ayrıştırılması”, zihinsel çalışmanın planlama ve tasarlama bölümlerinde merkezi bir şekilde bir araya getirilerek işçilerin birer makine dışlisi haline getirilmesini öngörmektedir. “Çünkü işçilerin uygulaması kendi kavrayışları tarafından yönlendirilecek olursa [...] onlara ne yöntemsel etkinliğin ne de sermaye tarafından arzulan çalışma temposunun dayatılması mümkün olabilirdi”. Denetim ise, işçinin, bir işi ne şekilde ve ne kadar sürede yapacağını ayrıntılı şekilde tanımlayan emirlerin hiyerarşik bir şekilde uygulanmasıdır. Bir diğer ifadeyle, yönetimin bilgi üzerinde kurduğu tekelin emek sürecinin her bir adımını denetlemek için kullanılmasıdır.

Ereğli fabrikasında “kavrayışın uygulamadan ayrıştırılması”, işçiler arasında sınıfsal bir dayanışmaya yol açarken, “vasıfsızlaştırmanın” benzer bir sonuç vermesi o denli muhtemel değildir. Çünkü işçiler arasında geçmişten getirdiği, sanayiye uyarlaması mümkün kimi mesleki bilgilere sahip, “zanaatkâr” kökenli olanların sayısı son derece azdır. Onların geçmişinde ağırlıklı olarak tarım işçiliği ya da geçimlik üretim gerçekleştirdikleri küçük toprak sahipliği bulunmaktadır. Dolayısıyla sahip oldukları geleneksel bilginin kendilerinden koparılıp alınması mümkün değildir. Aksine, hemen hepsi de sahip oldukları vasıfları Sümerbank’ın kendilerine verdiği eğitime borçlu olduklarını ifade etmektedirler. İşçilerin bu yargısı temelsiz değildir. Çünkü Sümerbank, bir şirket politikası olarak ilk kurulduğu günden beri işçilerin mesleki eğitimine büyük önem vermiş, gereksinim duyduğu vasıflı işgücünü kendi bünyesinde yetiştirmiştir. Sümerbank’da çalışmaya başlayan bir işçinin, basit bir makineyi kullanabilmesi için öncelikle kırk günlük bir ön-eğitim programını başarıyla tamamlaması gerekmektedir. İş başında eğitim ve genel müdürlük tarafından verilen seminerler bu sürecin önemli birer parçasıdır. Ardından uzmanlık gerektiren kimi konularda diğer kamu kurumlarından alınan teknik eğitimler ve hatta kimi zaman yurtdışında eğitim de bu sürece dâhil olacaktır. İşçilerden beklenen, öncelikle makineleri tam kapasiteyle kullanacak düzeye erişmeleri, ardından onların her türlü bakım ve onarımının üstesinden gelmeleridir. Ustabaşı olmanın ilk koşulu, bir ay sürecek olan olan yöneticilik seminerine katılmaktır. Burada yöneticilik stratejileri, motivasyon teknikleri, iş güvenliği ve işçi sağlığı ve hatta aile planlaması gibi konular ele alınmaktadır (Sümerbank Personel Rehberi, 1976: 70–71).

Bu noktada vasıfsızlaştırmanın beyaz yakalılar üzerindeki etkisi sorgulanabilir. Zira Braverman’a göre, yirminci yüzyıl mavi yakalılarının olduğu

kadar beyaz yakalı emeğin de Taylorist tekniklere tabi kılınarak değersizleşmesine şahitlik etmiştir. Ona göre bürolarda Taylorizm kendisini şu uygulamalarla açığa vurmaktadır: Muhasebeci ya da baş memurun yumuşak gözetimiyle yürütülen geleneksel düzenlemelerin parçalanarak, çalışmanın şekli ve harcanan zamanın yönetimin denetimine alınması; sadece rutin işlerin değil, tüm büro çalışmalarının standartlaştırılması ve işçiye gün boyunca uğraşacağı meşguliyetler yaratılması; büro yerleşiminin, her şeye en kolay ulaşılabilecek şekilde düzenlenmesi; ve işçinin bürodaki çalışmaların bütününe tanık olma ve fikir yürütebilme ayrıcalığının ortadan kaldırılması (Braverman, 2008: 287–292). Bir kadın memur, yönetime yakın yüksek okul mezunlarının hızla yükselmesine rağmen, dört yıllık lisans öğrenimine sahip pek çok kişinin meslek yaşamının sıradan bir memur olarak sona erdiğinden, bu kimselerin en fazla kısım şeffliğine yüксеlebildiğinden söz etmektedir:

Öyle memurlar vardı ki, verilen tüm işleri yüzüne gözüne bulaştırır, en sonunda iş yürüsün diye o işi sen yapmak zorunda kalırdın. Ama bunların bir kısmı hızla yükseldi. Şöyle ki, sen bir işi tamamlayınca masanı temizler, yeni bir işe hazırlık yaparsın. Bunların masasında dosyalar hep üst üste yığılı olurdu. Müdür gelince takdir ederdi, “amma da çalışıyor, bravo” derdi. Bunlar müdürün kişisel işlerine koşar, kendi işinden çok buna emek harcarlardı. Yöneticilerin çocuklarının doğum günlerini bile ezbere bilirlerdi. Bunların yükseldiğini gördükçe işinden soğuyorsun. Umursamıyorsun artık. Zaten yıllarca aynı evraki dolduran adam da kafa mı kalır? (Zehra).

Braverman’ın Taylorist Bilimsel Yönetim anlayışının üçüncü unsuru olarak söz ettiği denetim uygulamalarının, emek sürecinde belki de en belirgin sınıfsal ayrışmaları yaratması beklenebilir. Ereğli fabrikasında denetimin öncelikli unsuru, Braverman sonrası emek süreci kuramcılarının “doğrudan” ya da “basit” denetim olarak adlandırdıkları yöntemdir (Friedman, 1977a,1977b; Edwards, 1979). Doğrudan denetimde işyeri sahibi, sınırlı sayıda yönetici ve ustabaşı yardımıyla çalışanlar üzerinde şahsi bir denetimi keyfi biçimde uygular. Bu yöntemi uygulayan işyeri sahipleri, Richard Edwards’ın (1979: 19) deyişiyle, “İşçileri teşvik etmek, onlara zorbalık etmek ve onları tehdit etmek için emek sürecine sık sık müdahale ederler. İyi performansı ödüllendirir, işçileri anında işe alır ve kovar, sadık işçileri kayırır ve genellikle bir despot ya da kimi zaman bir hayırsever gibi hareket ederler”. Açıktır ki, bir devlet işletmesi olan Ereğli fabrikasında fabrika müdürünün ya da yöneticilerin işçileri keyfi bir biçimde işten kovmaları mümkün değildir. Ancak yukarıdaki alıntıda görüldüğü üzere, yöneticilerin kısımları dolaşırken gördükleri aksaklıklar karşısında işçinin kişiliğine yönelik hakaretlerde bulunmaları, açıkça bilgi sahibi olmadıkları emek araçlarının işleyişini gerekçe göstererek onları cezalandırmaları mümkündür. Bununla birlikte doğrudan denetim kimi zaman

bir hayırsever, kimi zaman da bir baba gibi davranan patron ile işçiler arasında paternalist bir ilişkinin doğmasına da neden olabilir. Nitekim yirminci yüzyılın ortalarında, ABD'de tekstil işçilerinin sınıfsal tavırlarını ele alan bir araştırmada, yöneticilerle işçiler arasındaki gerilimi yumuşatan unsurun böylesi bir ilişki olduğu vurgulanmaktaydı (Manis ve Meltzer, 1954: 33). Ne var ki Ereğli'de örgütsel hiyerarşinin en tepesindeki kimse, ABD örneğinin aksine, fabrikanın sahibi değildir. Genel müdür, tıpkı diğer üst düzey yöneticiler gibi, belirli bir süre sonra fabrikadan ayrılacak olan bir devlet memurudur. Dolayısıyla işçilerle uzun soluklu kişisel bir yakınlık ya da çıkar ilişkisi geliştirmesi mümkün değildir. Bu koşullar altında müdürün emek sürecine doğrudan müdahalesinin yarattığı tepkiyi babacan tavırlarla yatıştırması zorlaşmaktadır.

Sünerbank Ereğli fabrikasının boyutları ve işgücü hacmi düşünüldüğünde, esasen çoğu işkolunun hayli küçük olduğu, firmaların sınırlı kaynaklarla ilkel işletmecilik teknikleri uyguladığı on dokuzuncu yüzyıla has bir denetim şekli olan doğrudan denetimin, üst düzeydeki yöneticiler tarafından sürekli ve etkin bir biçimde uygulanmasının olanaksızlığı gözler önüne serilecektir. Dolayısıyla doğrudan denetim, Ereğli'de ağırlıklı olarak ustabaşları aracılığıyla yürütülmektedir. Ancak ustabaşının keyfi müdahaleleri işçiler arasında hatırı sayılır bir şikayet gerekçesi teşkil etmesine karşın, müdür örneğine benzer sınıfsal bir dayanışma arzusu doğurduğunu söylemek hayli güçtür.

Hadi müdür elin adamı. Bugün var yarın yok. Ama sen yarın da benim yüzüme bakacaksın. Çocuklar aynı okula gidiyor. Hanımlar ahbap, birbirlerine gelip giderler. Bizim ustabaşı vara yoğa azarlar dururdu işçileri. İlk işe girdiği zamanki halini bir görse, dünyanın en efendi insanıydı. Ağzı var dili yok. İyiliğimiz için yapıyormuş, sorsan öyle der. Kotamızı doldurunca daha çok kazanacağız ya. Asıl sen bağırıp çağırınca çalışma isteğim kayboluyor! Diyeceksin ki, sen de emekli olduğunda ustabaşıydın, sen hiç bağırmadım mı işçilere? Bağırdım ama hak edene. (Harun)

Bu örnekte işçinin öfkesi açıkça ustabaşına yönelmiştir ancak sınıfsal terimlerle ifade edilmemekte, ustabaşının emek sürecindeki işlevi gözardı edilmekte, aksine kişisel özellikleri ön plana çıkarılmaktadır. İşçi, doğrudan denetimine tabi olduğu bu kişinin sınıfının çıkarlarındansa yönetimin çıkarlarına hizmet ettiğini düşünmemektedir. Bunun bir gerekçesi, yukarıdaki satırlarda ifade edildiği üzere, Sünerbank'taki liyakat sisteminin gelecekte kendisine de ustabaşı olma şansı tanmasıdır. Bir diğer gerekçe, Ereğli benzeri kasabalarda has, geleneksel ilişkilerin bir ölçüde halen varlığını korumasıdır. İşçilerin büyük kısmı aynı şehirde, benzer koşullarda doğup büyümüş, birbirlerinin kişisel tarihlerine yakından tanıklık etmişlerdir. Ailevi yakınlıklar,

komşuluk ve akrabalık bağları işçiler arasında halen etkindir ve sınıfsal bir tepkinin bireysel düzleme çekilmesinde hatırı sayılır bir rol oynamaktadırlar.

Yirminci yüzyılda sınıai üretim gerçekleştiren fabrikalarda geniş çapta görülen diğer iki denetim stratejisinin, “teknik” ve “bürokratik” denetimin Ereğli’de sınıf bilincini beslediğini öne sürmek hayli zordur. Edwards’ın (1979: 112) ifadesiyle teknik denetim, “Verimliliği yükseltmek amacıyla sırf fiziksel kapasiteyi en yüksek seviyeye çıkarmak için olduğu kadar, makinelerin dizaynı ve iş akışının planlanmasıyla, emek gücünü emeğe çevirme problemini en aza indirgemeyi içerir”. Ereğli fabrikasında teknik denetim, öncelikle fabrika girişindeki kart basma sistemiyle açığa çıkmaktadır. Tüm çalışanların işe giriş ve çıkış saatleri kaydedilmekte, olası bir gecikme işçiler için ücret kesintisi anlamına gelmektedir. Ancak teknik denetim kendisini en açık biçimiyle, emek sürecinde ortaya koymaktadır. Her vardiya sona erdiğinde dokuma tezgâhları durdurulup önce üretilen kumaşın uzunluğu not edilmekte, ardından ürünün kalitesi denetlenmektedir. Belirli bir kotanın üzerindeki üretim, işçiler için standart ücrete ilave edilen ek bir gelir anlamına gelirken, üretilen kumaştaki kusurlar bu ücrette kesintiye neden olmaktadır. İşçiler aynı zamanda çalıştıkları dokuma tezgâhının özelliklerine göre farklı ücret kategorilerine ayrıştırılmaktadır. Burada belirleyici unsur, o tezgâhta üretilen kumaşın esnekliğidir. Daha açık bir ifadeyle, kaba kumaşları dokuyan tezgâhları kullanan işçiler daha az kazanç elde ederken, hassas, ustalık gerektiren kumaşları dokuyan tezgâhlarda çalışan işçiler daha çok kazanmaktadır. Sonuç olarak teknik denetim Ereğli’de, teknolojinin kapitalist bir plan dahilinde kullanılmasından ziyade, makinelere has bir nitelik olarak görülmektedir. Kısacası Ereğli’de, işçinin makinenin ritmine ve özelliklerine tabi kılınmasından doğan bir çatışma kaydedilmemiştir. Teknoloji işçi-işveren ilişkisinde tarafsız bir aracı rolüne bürünürken, olası tepkiler süreci kendi çıkarları doğrultusunda kullanan ustabaşılar üzerinde yoğunlaşmıştır:

Hangi tezgâhı kimin kullanacağı konusunda kriterler, liyakat ve kıdemdi. Ama bu kâğıt üstünde böyleydi. Ustabaşı kendi adamını çok kazanan tezgâha verirdi. Eşini, dostunu, akrabasını... Yakını değilsen, seninle bir çıkar ilişkisi yoksa dokuduğun kumaşta olmadık kusurlar bulurdu. (Kemal)

Edwards (1979: 154) denetimin bir diğer önemli unsuru olan bürokratik denetimin “en azından Birleşik Devletlerde, esas olarak kolektif eylemlerden ziyade, bireysel ve küçük gruplarda ortaya çıkan hoşnutsuzlukla” sonuçlandığını ileri sürmektedir. Bu sözler Ereğli fabrikası için de geçerlidir. Ereğli özelinde söz konusu hoşnutsuzluklar bürokrasinin Weberci anlamda ideal işleyişinden kaynaklanmamaktadır. Daha açık bir ifadeyle, Weber’in bürokrasiye içkin gördüğü şu gibi konuların işyeri sınırları dahilinde sınıfsal bir

çatışmanın tohumlarını ektiği söylenemez: kurum politikasınca dikte edilen kurallar, görev dağılımı, riayet edilecek davranış biçimleri, disiplin yönetmelikleri, ücretler, sorumluluklar ve terfi prosedürleri (Weber, 2004: 294–299). Ancak Ereğli'de, yöneticilerin yazılı sınırların hayli ötesine geçtiği, mesleki hiyerarşideki üstünlüklerini astlarına çoğu zaman doğuştan gelen, kişisel bir üstünlükmişçesine yansıttıklarından söz edilmektedir. İşyerindeki otorite gösterileri ve keyfi uygulamalar bunun en açık delili olarak gösterilmektedir:

Müdür gelince ayağa kalkmak, beni çok rahatsız eden ve yazılı olmayan bir uygulamaydı. Kendimi bir öğrenci gibi hissedirdim. Öğretmen gelince ayağa kalkan çocuklar gibi. Fakat ben bir öğrenci değildim, evet onun alt kademesinde çalışan birisiydim. Ama neden onu görünce ayağa kalkmalıydım ki kapıdan girer girmez? Özellikle bayramlaşmalar çok rahatsız ediciydi. Makamında oturan müdürün karşısında ayakta dizilirdik, müdür o sırada telefonda bir dostuyla konuşuyor olabiliirdi, beklerdik. Sonra müdür oradaki görevliye, 'şeker tutun' emri verirdi. Bizde şekerleri alıp, teşekkür edip işimizin başına dönerdik. Tüm çalışanlar müdürün kölesi gibiydi (Gülten).

Üstelik söz konusu otorite gösterilerinin işyeri sınırlarını aşarak iş dışındaki özgür zamanı işgal edecek denli geniş bir alana yayıldığı öne sürülmektedir. Öyle ki, kimi çalışanlar, üst kademedeki bir yönetici ile sıradan bir işçi veya hiyerarşinin alt basamaklarındaki bir memurun çocuğu arasında oyun esnasında patlak veren bir kavganın bile, yöneticinin alt kademedeki çalışanı makamına çağırıp paylaşmasıyla sonuçlanabildiğinden söz etmektedirler. Keza böylesi bir durum eşler arasındaki ilişkiler için de geçerlidir:

Müdürün hanımı diğer memur hanımlarına hükmederdi. Gün düzenlenirken kimin hangi keki yapacağına bile müdürün hanımı karar verirdi, duyardık bunları. Hatta bir memurun hanımının, müdürün hanımının köpeğini gezdirdiğini gördük. (Sabahat)

Söz konusu hoşnutsuzlukların örgütlü ifadesini sendikal mücadele pratiklerinde bulması beklenir. Ne var ki, Sümerbank'ta memurların sendikal mücadele yürütmesi yasal olarak mümkün değildir Dolayısıyla bu aşamada sınıf karşılaşmalarını fabrikadaki işçi sendikası üzerinden ele almak yerinde olacaktır.

3. Sendikal Mücadele Pratikleri

Ereğli Bez Fabrikası'nda ilk sendikal faaliyet 1943 yılında Erbez Mensucat İşçileri Sendikası ile başlamıştır. Sendika 2 Aralık 1951 yılında

kurulmasının hemen ardından Türkiye Tekstil ve Örme Sanayi İşçileri Sendikaları Federasyonu'na katılmıştır (Sülker, 2004: 208). Bu ilk kıpırdanmaları eski bir sendikacı şöyle anlatıyor:

İlk sendika çalışmaları, 1950'den sonra dernek çalışmaları gibi başlamıştı. O dönemde bu çalışmaları gerçek bir sendikaya dönüştürmek isteyen bazı arkadaşlarımız işten atılmıştı. Devlet aleyhine faaliyet gösterdikleri gerekçesiyle... Sümerbank'ın kurulduğu yıllarda Aralıklı İşler Nizamnamesi diye bir yasa vardı. Tüm üniteler günde on iki saat çalışırlardı. Sendikal bir faaliyet olmamasına rağmen vaktiyle, Sümerbanklar arası koordinasyonu sağlayarak, o günün genel müdürlüğüne ve hükümete durumu intikal ettirmiştik. Sonuçta dokuma, iplik ve iletme kısımlarında çalışma süresi sekiz saate indi. Fakat sosyal hizmetler, itfaiye, bekçi teşkilatı gibi üniteler 1957'ye dek on iki saat çalışmaya devam etti. Ardından zamanın hükümetinin Aralıklı İşler Nizamnamesi'nde yaptığı bir değişiklikle çalışma süresi herkes için sekiz saate düşürüldü. Bu sıralar kendi aramızda iş ihtilafları çıkarmak suretiyle bazı hükümetlerden cüzi miktarda zam görmüştük. Sonraları toplu sözleşmeler vasıtasıyla kazanımlar elde ettik. İlk toplu sözleşme 1965-66 arası olmalı. Fabrikanın karlılık ve verimliliği üzerine sendika raporları hazırlayarak hükümetlere sunmaya başladık ve hakkımızı istedik sonraki yıllarda (Cavit).

Eski sendikacının sözünü ettiği dönem, ağırlıklı olarak 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Yasası ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nın yürürlüğe girişinin öncesine karşılık gelmektedir. Bundan sonraki süreci sendika yönetiminden üst düzeyde bir yetkili şöyle dile getiriyor:

Ecevit'in Çalışma Bakanlığı döneminde sendikalar örgütlenmeye, şubeleri, genel merkezleri oluşmaya başladı. İşçiye sendikal haklar bu dönemde verildi. Genel müdürlüklerde, yönetimlerde işçi temsilcileri bulunmaya başladı. Yönetim Kurulu üyesi olarak idarede bir arkadaşımız bulunmaya başladı. Müdürler Kurulunda söz sahibiydi. Sendikaya üye olmayan işçiler toplu sözleşmelerden yararlanamıyordu. Toplu iş sözleşmesini talep ederken, biz enflasyonu, işyeri karlılığını göz önünde tutardık. Anlaşamadığımız zamanlar yüksek hakem kurulu yetkiliydi. En iyi sonucu 1980 yılında aldık. İhtilalden önce. O güne kadar aldığımız tüm zamlardan daha iyi bir zam almıştık. 1980'de ötekilerin aksine bizim sendikamız kapatılmadı (Hasan).

Yukarıdaki sözlerden de anlaşılacağı gibi, Ereğli'de sendikal mücadele, 1970'lerdeki kısa bir dönem hariç, umut verici değildir. Bunun temelinde, sendika bürokratlarının yerel kökenli bir siyaset yürütmesi yatmaktadır. Zira sendika yönetimi, yerel farklılıklar temelinde, yerel pazarlıklarla şekillenmektedir. Mülakata katılan işçilerin büyük kısmı Ereğli'de

yerel siyasetin belirlenmesinde etkin olan iki kesimden bahsetmektedirler: Eski bir Türkmen boyu olan “Bekdikler” ve “Dağlı” olarak adlandırdıkları, kökeni Toros Dağları'nın eteğindeki köylere dayanan kesim. Katılımcılara göre, sendika bürokrasisi bu iki kesim arasındaki dengeleri gözeterek siyaset yapmış, kimi zaman birine kimi zaman ötekine yakınlık göstererek uzun yıllar boyunca sınıf mücadelesinin bu dar alana hapsedmiştir.

Sendikal mücadeleyi politik eksenden çok yörecilik belirliyordu. Babam 1970'lerin başında, Ereğli Teksif Sendikası'nda ikinci başkan ve etkili bir CHP'liydi. Ama başkanlığa aday olmadı hiç. Yörecilik yüzünden kazanma şansı olmadığını biliyordu. Tarihte bir kere, 1977 yılındaki sendika seçimlerinde, ağırlığını politik duruşundan alan bir aday çıktı o kadar (Mahmut).

Bu iki kesimin fabrikadaki en büyük mücadelesi, ötekini karar alma mekanizmalarından uzak tutma çabasıyla şekillenmektedir. Anlatılanlara göre, yönetimde çoğunluğu elde eden kesimler, fabrikada uzun yıllar boyunca kendi akraba ve hemşerilerinin çıkarlarını işçilerin genel çıkarlarında üstün tutmuştur. Bunun en göze çarpan göstergesi ise, yükselmek isteyen işçilerin vasıf düzeyinin değil yerel kökeninin önemli olduğu yönündeki yaygın kanıdır. Benzer şekilde, katılımcıların büyük kısmı, lojmanların kıdem ve vasıf düzeyine göre tahsis edilmesi gerekirken, sendika yönetimine yakın işçilerin beklemezsizin bu hakka kavuştuğunu iddia etmektedir.

Ancak 1970'li yılların ortalarına doğru, ülke genelinde olduğu gibi hızla politikleşen fabrikada küçük de olsa sınıf sendikacılığı yönünde ilk adımlar atılmaya başlanacaktır. Bu dönem Joel Beinin'e (2001: 162) göre, Türkiye'deki işçi hareketinin Marksist sınıf siyasetiyle benzerliklerinin Orta Doğu'daki diğer tüm ülkelere kıyasla çok daha güçlü olduğu bir dönemdir. Bu süreçte Türkiye İşçi Partisi (TİP) sempaticanı küçük bir grup fabrikada Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu (DİSK) örgütlemeye girişir. Ne var ki önemli bir başarı elde edemezler:

Biz fabrikada TİP'li üç kişiydik, yedi kişiyi de Başak² dergisi aboneli yapmayı başarmıştım altı ay içinde. İnsanların sol, sosyalizm gibi kavramlarla tanışması bile bizim için önemliydi. Aynı şekilde İslamcı çalışmalar yapanlar da vardı. Sosyal haklar ve çalışma haklarının gündeme geldiği bir dönemdi. Fabrika'da ağırlığı olan CHP'liler bizim orada DİSK'i örgütlememize sıcak bakmadılar. Politik mücadeleyi iş saatleri dışında tutmaya çalışıyorduk. Yine de işçilerin arasında olmam yönetimi rahatsız etti. Dokumadan ambarlara verildim. Bu arada yazıcı

²Çark Başak dergisi, Türkiye İşçi Partisi (TİP)'in merkez yayın organıydı.

olarak çalışıp tecrit edildiğim bir dönem de oldu. Bu dönemde ustabaşı bir arkadaşım atılacağına fısıldadı kulağıma, açığımı arıyorlar dikkatli ol diye. Yine de göstermelik bir yeterlilik sınavına sokuldum birkaç işçiyle birlikte ve aralarından bir tek ben atıldım. İşinde yetersiz diyerek (Ali).

Diğer katılımcıların da doğruladığı üzere, bu dönemde sınıf sendikacılığı yürütme girişimlerinde karşılaşılan sonuç hep aynıdır: Ustabaşı, işçinin işinde yetersiz olduğu veya işini sürekli olarak aksattığı gibi gerekçelerle sahte bir rapor hazırlamakta, işçi buna göre disiplin kuruluna verilmektedir.

Bu ilk girişimin başarısızlığına karşın, 1978 yılında yaklaşık iki yüz işçi TEKSİF'ten ayrılarak DİSK'e katılmıştır. Fabrika yönetimi bu harekete kayıtsız kalmaz ve halen iktidarda olan TEKSİF ile imzaladığı toplu iş sözleşmesinde büyük tavizler verir. TEKSİF bu sözleşme ile elde edilen kazanımları kendi başarısı olarak sunmakta gecikmez. TEKSİF'in o dönemdeki yetkililerinden biri bu süreci şöyle anlatıyor:

Fabrikada toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisi hala bizdeydi. O dönemde daha öncekilere kıyasla en avantajlı sözleşmeyi imzaladık. Ayrılanlar, yeni elde ettiğimiz kazanımlardan faydalanamayacaktı. Zaten çoğu sonradan tekrar bize katıldı (Cahit).

Bu noktada yönetimin böylesi bir manipülasyonunun DİSK hareketinin başarısızlığında tek etken olduğunu öne sürmek hatalı, en azından eksik bir yaklaşım olacaktır. Bu başarısızlığa getirilen bir diğer açıklama, 1978'de fabrikada DİSK'i örgütleyen kesimin, ağırlıklı olarak sendika bürokrasisindeki iktidar mücadelesinde başarısızlığa uğramış ve bu gerekçeyle TEKSİF'ten ayrılmış kimseler olduğudur:

DİSK'e karşıydım ben. Ama genel anlamda değil, bizim fabrikada. Harekete önderlik edenlerin samimiyetine güvenmediğim için. Eğer DİSK hareketi 78-79 değil de 74-75 yıllarında bu güçte olsaydı Ereğli'de, silme götürürdü fabrikayı. O son dönemdeki DİSK hareketinin öncüleri, TEKSİF yönetiminde kendine yer bulamayan insanlardı. Alternatif olmaktan çok iktidar istiyorlardı (Halil).

Çok geçmeden 12 Eylül 1980 darbesiyle ordu yönetime el koyar ve Türkiye'de Amerikan modelinde örgütlenmiş bir sarı sendika olan TÜRK-İŞ dışındaki tüm sendikaları yasaklar. Hemen ardından, sendikalar her tür siyasi faaliyetten men edilir.

Görüldüğü gibi, Türkiye'nin yakın tarihinde işçi hareketinin en güçlü olduğu dönemde dahi Ereğli'de sınıf bilincinin kitlesel boyutta yüzeye çıktığı anlar nadirdir. Bu hususta yönetimin "böl ve yönet" taktiğinin başarılı olduğu görülmektedir. Üstelik sınıf bilincinin bizzat sendika bürokrasisi tarafından

engellendiği yönünde güçlü argümanlar söz konusudur. Dönemin sendika yöneticilerinden birisinin sözleri bu saptamayı doğrular niteliktedir:

Onlar grevi bir koz olarak kullanmak istiyorlardı. En küçük anlaşmazlıkta bile grev tehdidi savuruyorlardı. Diğer Sümerbank fabrikalarındaki büyük grevlerin sonucuna hiç bakmadılar. Bir kere, işe gitmemek devamsızlığı arzeder. Bu suçtur. Grevlere katılan işçilere sorsunlar sonuçlarını. En azından o günkü yevmiyeleri yandı. Primlerini kaybettiler. O dönemde sendikanın kasası tamtakırdı. Biz her zaman uzlaşma yolunu seçtik (Zafer).

Sendika yönetiminin söz konusu tavrı 1980 sonrasında, kayda değer bir muhalif hareketin yokluğunda, kalıcılık kazanmıştır. Öyle ki, TEKSİF Sendikası'nın önde gelen üyelerinden olduğu TÜRK-İŞ'in 3 Ocak 1991 tarihindeki genel grevine ülke genelinde yalnızca iki Sümerbank fabrikası iştirak etmez: Erzincan ve Ereğli. Ancak budan sonraki süreçte fabrikanın gündemine sınıfsal ayrışmaları keskinleştirmesi hayli muhtemel olan özelleştirme konusu oturacaktır.

4. Özelleştirme Süreci: Parçalanmaya Doğru

Fabrikanın özelleştirileceğine dair haberler 1980'lerin ortalarına doğru kulaklara çalınmaya başlamıştır. Gazetelerde çıkan haberlerde, Sümerbank'ın özelleştirme gündeminde ilk sıralarda olduğu yazmaktadır. Deneyimli işçiler çevrelerine, böylesine büyük bir tesisin satılmasının mümkün olmadığını telkin edip, kanaatlerine gerekçe olarak ise 1983 yılında fabrikaya alınan yeni dokuma tezgâhlarını ve yine aynı dönemde gerçekleşen toplu işçi alımını göstermektedirler³. Ne var ki, 1980 sonrasında tüm hükümetler tarafından özelleştirmenin gerekliliği yönünde yürütülen kamuoyu oluşturma çabaları, Ereğli fabrikasında da yankı uyandırmış ve devlet işletmelerinin verimsiz çalıştığını, toplum refahının önünde bir engel oluşturduğunu savunan bir kesim ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak 1987 yılında özelleştirme kapsamına alınan fabrikanın 31 Ekim 1997 tarihindeki satışı öncesinde çalışanlar kendi aralarında üç gruba ayrılmıştır: Özelleştirmeyi destekleyenler, karşıtlar ve tarafsız kalanlar.

³Sümerbank Ereğli Bez Fabrikasına, 1983 yılında, yeniden yapılanma programı kapsamında, 90 adet Fransız yapımı dokuma tezgâhı alınmıştır. Bu yeni tezgâhlarla birlikte fabrikadaki tezgâh sayısı 294'e, günlük pamuklu kumaş dokuma kapasitesi ise 40,000 metreye ulaşmıştır. Yine aynı dönemde fabrikaya son defa toplu işçi alımı yapılmış ve yaklaşık 400 yeni işçi tezgâh başına geçmiştir.

Destekçilerin ana motivasyon kaynağı, satışın ardından fabrikada çalışmaya devam edecekleri ve çok daha yüksek bir ücrete kavuşacakları yönündeki söylentilerdir. İşçilerin çoğu yirmi yılı aşkın bir süredir fabrikada çalışmaktadır. Özel sektörün bu denli deneyimli ve vasıflı işçileri gözden çıkarmayacağını düşünmektedirler.

Artık fabrikanın satışı kesin görünüyordu. Kendi aramızda şakalaşmaya başlamıştık. ‘Yeni işveren bizden iyisini mi bulacak, şimdiki ücretimin iki katını isteyeceğim. Vermezlerse kendileri düşünsün, çeker gideriz biz de, dımdızlak ortada kalırlar’ diye konuşuyorduk. Öyle değil miydi ama? Özel sektör işçiyi çok çalıştırır ama eğer işine yarıyorsa hakkını da verirdi (Ayşe).

Ayrıca kimi işçiler, özelleştirmenin kendi çalışma arkadaşlarının tembelliğinin, çalışmaya gönülsüz oluşlarının sonucu olduğunu düşünmektedirler. Bu tembel işçiler yattıkları yerden ücret almaya alışmış, böyle bir sonucu hak etmişlerdir. Şimdi geçmişte yaptıkları hataların sonuçlarına katlanacaklardır:

Çoğu işçi çalışma saatleri içinde bir yolunu bulup işten kaytarırdı. Özelleştirmeden sonra fabrikayı satın alanlar, ambarlardan bu tembellerin vaktiyle zulaladığı bir sürü battaniye, yastık çıkarıp kapının önüne yığıdı (Yavuz).

İşçilerin özelleştirmeden sonra kendi işlerinin sahibi olmaya duydukları özlem, satışı desteklemelerinin en önemli gerekçesidir. Gereksinim duydukları sermayeyi, fabrikadan ayrılırken alacakları kıdem ve ihbar tazminatları karşılayacaktır. Bu kesimin girişimci olmaya duyduğu özlemin arka planında ise bambaşka bir olgu yatmaktadır: Sürekli denetim altında olmaktan, çalışma koşullarının sürekli başkalarının dikte edilmesinden duydukları öfke ve usanmışlık:

Ta ilk günden beri bu işten kurtulmayı istiyordum. Ustabaşının suratı rüyalarımın girerdi. Kendi kendime düşünürken, başımı ellerimin arasına alırdım, ‘Ah bir emekli olsam, bir daha bu fabrikanın semtine bile uğramam’ diye düşünürdüm. Aslında vaktiyle abimin bir parça arazisi vardı. Onu bu araziye satıp kendi işimizi kuralım diye ikna etmeye çok uğraşmıştım. Ama niyeysen satmak istememişti. Özelleştirme hayatımın fırsatıydı. Artık gece vardiyaları olmayacaktı. Çevremde durmadan emir yağdıran birileri olmayacaktı. Hayallerim gerçek olacaktı. (Hamza)

Özelleştirme karşıtları öncelikle, kendilerine fabrika tarafından sağlanan lojmanlardan ayrılmak zorunda kalacakları için endişelenmektedirler. Alıştıkları yaşam tarzını ve sosyal çevreyi yitirmek istemediklerini söylemektedirler. Yıllar sonra ilk defa yabancı bir çevrede yaşamak istememektedirler. Bu argümanı savunan işçilerin birçoğu zaten emekliliğe hak

kazanmaya çok yakın kimselerdir. Yine de henüz çalışabilecek yaş ve sağlıkta olduklarını öne sürmektedirler. Emekliye ayrıldıkları takdirde alacakları maaşın, çalışırken sahip oldukları yaşam standartlarını sürdürmeye yetmeyeceğini düşünmektedirler.

Özel sektörde çalışmak, hele ki belli bir yaşın üstündeysen, hiç kolay değildir. Bir de kendi vasıflarımıza uygun bir iş bulabileceğimizin hiçbir garantisi yoktu. Hem daha çok çalışacaksın hem de işveren canı istediğinde seni kapının önüne koyuverecek. Bir de, Sümerbank'tayken lojmanlara çok düşük bir ücret ödüyorduk. Çoluk çocuk alışmıştıık o semte. Nereye gidecektik ki bundan sonra? (Remzi).

Özelleştirmeye tarafsız kaldığını ifade edenler ise, ironik bir şekilde, çoğunlukla sendika bürokrasisine yakın işçilerdir. Bu kesimin temel argümanı, devlet tarafından başlatılan bir uygulamaya karşı çıkmanın kimseye yarar getirmeyeceği üzerine kurulmuştur. Özellikle sendika yönetiminde olanlar, satışı engellemeye güçlerinin nasıl olsa yetmeyeceğini, öyleyse yapılması gerekenin uyum sağlamak olduğunu ileri sürmektedirler. Özelleştirmeye direnmek, devlete karşı çıkmak anlamına gelmektedir ve yasalara aykırıdır. Eski bir sendika yöneticisi bu tavrı şu sözlerle dile getirmiştir:

Sorumluluk sahibi bir Türk vatandaşının devlete karşı çıkması düşünülemez. Zaten uzun vadede elde edilebilecek bir şey yoktu. Biz sadece satışı gücümüz yettiğince geciktirmeye çalıştık. Ben bizzat Ankara'ya giderek Başbakanlık Müsteşarı'na çıktım bunun için. Aslında o sene hacca gidecektim ama satış esnasında işçi arkadaşlarımla birlikte olmak istedim. Yapabileceğimiz her şeyi yaptık. Bu konuda içim rahat. Müsteşar bana 'Merak etme, ihaleyi bir müddet geciktireceğim' demişti. Sözünde de durdu (Kerem).

Özelleştirmeyi destekleyen kesimin sunduğu ilk iki argüman, özel sektörde daha yüksek ücret alabilecekleri ve diğer işçilerin tembelliği sonucu cezayı hak ettiklerine dair olanlar, neo-liberalizmin klasik argümanlarının Türkiye'de de ne denli taraftar kazanmış olduğunu kanıtlamaktan öteye gitmemektedir. Ancak işçilerin kendi işinin sahibi olmaya dair duydukları arzunun, sadece dönemin "bireysel teşebbüsü" yücelten ideolojik atmosferinden kaynaklandığını ileri sürmek yetersiz olacaktır. Bu arzunun arka planında, emek süreci üzerindeki denetimin tamamen kapitalistin elinde olması ve işçinin yaratıcı enerjisini kemirmesiyle ortaya çıkan yabancılaşma yatar (Braverman, 2008: 81). Dolayısıyla işçilerin bu tepkisi, kapitalist koşullarda çalışmaya, bir başka deyişle proleterleşmeye duyulan tepkinin bireysel bir ifadesi olarak da okunabilir. Uygulamanın karşısında yer alanların ilk bakışta bir dizi ekonomik ayrıcalığı yitirme endişesiyle hareket ettiği düşünülebilir. Oysa bu tavır aynı zamanda, bu insanların on yıllar boyunca soldukları kültürel atmosferi ne denli

benimsediklerinin de açık bir ifadesidir. Tarafsız kalanların ağırlıklı olarak sendika bürokrasisine yakın isimlerden oluşması ve sundukları teslimiyetçi argümanlar, Ereğli’de sınıf bilincini aşındıran en önemli unsurun sendika bürokrasisi olduğunu ortaya koyuyor. Sendikanın özelleştirme sürecindeki tavrı bu konuda bir turnusol kâğıdı işlevi görmektedir.

Mülakata katılan işçilerden sendika yönetimi haricinde kalanların hemen hepsi, olası bir direnişi başlamadan bitiren unsurun sendika olduğu konusunda hemfikirdir. Bu işçiler, özellikle sendika liderliğinin yıllar boyu değişmeden aynı kişinin elinde kalmasının, sendikanın sınıfın değil, yöneticilerin kişisel çıkarları doğrultusunda kullanıldığının en önemli kanıtı olduğunu iddia etmektedirler. Nihayet sendikanın düzenlediği tek protesto eylemi, ihale sonuçlanıp, fabrikanın yeni sahipleri satış sözleşmesini imzalamak için geldikleri esnada düzenlenen ufak çaplı bir gösteri olmuştur. Sendika liderliği ise, işçilerin lehine herhangi bir çaba göstermediği konusundaki suçlamaları reddetmektedir. Liderliğe göre, önemli olan işçilerin bu süreçten mümkün olan en az kayıpla çıkmasıdır. Bunun için, süreci işçilerin lehine çevirmek amacıyla yaptıkları çalışmalardan dem vurmaktadırlar:

Planlarımızı, fabrikanın yerel hissedarlardan oluşan bir ortaklık tarafından alınması ihtimaline göre yaptık. Ereğli’nin önde gelen zenginleri bu konuda kararlı görünüyordu. Bize fabrikayı aldıktan sonra hiç kimseyi işten çıkarmayacaklarına ve aynı ücreti ödeyeceklerine dair söz verdiler. Ortaklık, herkes tarafından fabrikayı almaya en yakın aday olarak görülüyordu. Fakat bir süre sonra aralarından bazıları ortaklıktan çekilince bu iş suya düştü. Fabrikayı ihalede en yüksek meblağı sunan Albayrak Şirketler Grubu aldı (Erhan, sendika yöneticisi).

5. Özelleştirme Sonrasında Hayatta Kalma Mekanizmaları ve Yeni Toplumsal İlişkiler

Satış öncesinde, beyaz yakalı çalışanların hemen hepsi sözleşmeli memur statüsüne geçirilmişlerdir. Böylece daha önce sahip oldukları iş güvencesinden mahrum kalmakla birlikte, daha yüksek bir ücret vaadiyle uygulamaya rıza gösterdikleri düşünülebilir. Sözleşme imzalamayanlar ise, özelleştirme takviminde Ereğli fabrikasına göre daha geride olan fabrikalara tayin edilmişlerdir. Yine de satışın ardından hiçbirinin sözleşmesi feshedilmemiştir. Bir kısmı, henüz devletin elinde olan, diğer şehirlerdeki Sümerbank işletmelerine tayin edilirken, ötekiler, bankalar, hastaneler ve tapu kadastro idaresi gibi kurumlara gönderilmişlerdir. Diğer şehirlere gitmek istemeyen veya aynı şehirde başka bir işyerinde çalışmayı reddedenler ise kısa süre içinde emekliye ayrılmışlardır. Ne var ki, her iki kesim de yeni yaşam ve çalışma

koşullarına uyum sağlayamadıkları gerekçesiyle kısa süre içinde emekliliklerini isteyecektir.

Satış işlemleri tamamlanana kadar gönderileceğimiz kurumlar belli olmadı. Bu konuda hiçbir hazırlık yapılmamıştı. Yapıldıysa bile, bize söylemeye kimse tenezzül etmedi. Düşünsenize, fabrikada muhasebeciyken, bir anda Sümerbank Satış Mağazasına atandım. Tezgâhtar mı olacaktım bu yaştan sonra. Hem ne anlarım ben mağazacılıktan. Yine de uyum sağlamaya çalıştım. İnsanlar yabancı, yaptığım iş yabancı. Emeklilik hakkını kazanır kazanmaz ayrıldım işten (Rıza).

Mavi yakalı işçiler, özelleştirmenin ardından tam anlamıyla güvencesizliğe terk edilen kesimdir. Satışın hemen ardından, emekliliğe hak kazanmış tüm işçilerden emekli olmaları istenmiştir. Geriye kalanlar ise ihbar ve kıdem tazminatları ödenerek kısa bir süre içinde işten çıkarılmışlardır. 1980'lerin başından beri fabrikaya birkaç istisna hariç yeni işçi alınmadığı için, bu kimselerin en genci bile kırk yaşın üzerindedir. Mülakata katılanların hepsi de özel sektörde aynı koşullarda iş bulmanın imkânsızlığından bahsetmektedir:

Sendikacılar kendilerine değil, torunlarına bile yetecek dünyalık yaptılar. Biz onlarla içli dışlı değildik. Başımın çaresine bakacaktım. Önce birkaç ay dinlendim. Sonra iş aramaya başladım. Düşünün ben kalifiye işçiyim, bana çocuklara verdikleri aynı ücreti veriyorlar. Sigorta falan yok tabii (Salih).

Bu işçilerden bir kısmı sigortalı bir işe girerek emeklilik hakkını elde etmek için çok düşük ücretlerle çalışmaya razı olmuştur. Kamuoyunda “özelleştirme mağdurları” olarak anılan bu kesim, nihayet, özelleştirmeden yaklaşık yedi yıl sonra 2004 yılında, Özelleştirme İdaresi, Sosyal Destek Projesi kapsamında çeşitli devlet kurumlarına yerleştirilmiştir. Bunlar arasında hastaneler, ilkokullar, adliyeler gibi kurumlar vardır. Adı geçen kurumlarda herhangi bir vasıf gerektirmeyen işlerde çalışacaklardır. Beyaz yakalılarla aynı şekilde bu işçilerin de, ülkenin hayli uzak yörelerinde işe başlamaları istenmiştir:

Doğuda bir devlet hastanesinde işe başlamam istendi. Hademe olarak. Emekli olabilmek için razı oldum. Ailemi yanıma almayı düşünmedim bile. Elli yaşını geçmişim. Onları oralarda süründürmeye ne hakkım var (Halit).

Satışın ardından emekliye ayrıldıktan sonra ücret karşılığı çalışmayı tercih eden işçiler ise, emekli maaşlarına ek olarak elde ettikleri gelirin başlangıçta maddi bakımdan belli bir rahatlık sağladığını belirtmişlerdir. Yine

de belirsiz iş tanımları, esnek çalışma saatleri ve iş güvencesinden mahrumiyet zamanla onları zorlamaya başlayacaktır:

Emekli olduktan sonra bir inşaat firmasında işe girdim. Moskova'da iş yapan bir Türk firması. Yemek işinden sorumluydum. Yeğenim firmanın denetçisiydi. O yüzden başlarda pek zorluk hissetmedim. Esas sıkıntılar, başka bir firmaya geçtikten sonra başladı. Parası daha iyiydi ama iş yükü tek başıma kaldıramayacağım kadar ağırdı. Bir kaç kere, bir yönetici beni işçilerin önünde azarladı. Benden sözleşmemde yazılı olmayan işleri yapmamı istiyorlardı. Temizlikçilik yaptırmaya kalktılar (Nuri).

Daha önce de söz edildiği gibi, kimi işçiler özelleştirmeden sonra kendi işlerini kurmayı, fabrikadaki son derece hiyerarşik ilişkilerden uzak bir çalışma ortamı hayal etmektedirler. Dolayısıyla kimisi aldığı emekli ikramiyesini, kimisi de tazminatını kendisine yeni bir iş kurmak için kullanmıştır. Mülakata katılanlar, bu tercihlerinden önceleri hayli mutlu olduklarını anlattılar. Öncelikle, bundan böyle amirlerin keyfi uygulamalarına maruz kalmayacak olmaları, onlar için en önemli mutluluk kaynağıydı. İkinci olarak, özellikle 1998-2001 yılları arasındaki dönemde, maddi bakımdan da rahat olduklarını ifade ettiler. Ancak Kasım 2000 ve Şubat 2001 tarihlerinde patlak veren ekonomik krizler, küçük esnaflık ve küçük üreticilikle yaşamını sürdürmeye çalışan bu eski işçiler için gerçek bir şok olacaktır. Bu süreçte borçlarını ödemekte zorlanmaya başlamışlardır. Aralarında şanslı olanlar, emekli aylığından destek alarak ayakta kalmaya çalışmışlardır:

Bir arkadaşımın ortak olup tavuk yetiştiriciliğine başladık. Sermayemiz kısıtlıydı. Bankalardan yüklü miktarda kredi çektik. İlk zamanlar borçları döndürebiliyorduk. Krizin ardından piyasadan alacaklarımızı toplayamaz olduk. Bankaya ödediğimiz faiz her gün katlanıp duruyordu. Bir iki yıl içinde battık. Ondan sonra seyyar satıcılık, pazarcılık, garsonluk gibi işlere girip çıktım (Rıfkı).

Bu işçilerden krizlerde ayakta kalmayı başarabilenler, bambaşka zorluklardan bahsetmektedirler. Bu kesim, ayakta kalabilmek için çalışma süresini artırmak, kimi zaman da aile fertlerini ücretsiz işçi olarak yanında çalıştırmak zorunda kalanlardır. Yoğun ve uzun çalışma saatlerinden duydukları bıkkınlık ve hissettikleri yorgunluk uzun vadede bu kesimin de işlerini feshetmelerine yol açacaktır.

Fabrika satıldıktan sonra İzmir'e taşındım ve bir bakkal dükkânı açtım. O zamanlar oğlum da İzmir'de bir üniversite kazanmak istiyordu. Hafta sonları dükkânı ona emanet ediyordum. Bana da soluk alacak bir zaman oluyordu işte. Fakat oğlum İzmir'de bir fakülte kazanamadı, Kayseri'yi kazandı. Haftanın yedi günü on altı saat çalışıyordum. Eğer müşteri gelirdi iki kere dükkânı açık bulamazsa bir daha uğramaz, sürekli açık

tutmak lazım. Ama bizim yaşımızda vücut bu kadar çalışmayı kaldırmıyor. Üç yıl sonra dükkânı satıp Ereğli'ye döndüm. Şimdi kahvede kâğıt oynayarak zaman geçiriyorum (Davut).

Eski işçilerin sosyal yaşamları da, değişen sosyal çevrelerine bağlı olarak erozyona uğramıştır. Bunun en belirgin göstergelerinden birisi, geleneksel işçi sınıfına has eşitlikçi ilişkilerin gündelik yaşamda belirleyici olmaktan çıkmasıdır. Söz konusu eşitlikçi ilişkilerin en fazla aşındığı alan, karşı cinsle ilişkilerdir. Mülakata katılan işçilerin pek çoğu için, karşı cinsle yönelik eşitlikçi tavırlar modernleşmenin en önemli belirtisidir. Bu işçiler, benzer iş koşullarını paylaşan kadın ve erkeklerin sosyal yaşamda da eşitlikçi ilişkiler geliştirdiğini üzerine basarak vurgulamışlardır. Bu eşitliğin önemli bir unsuru, erkeklerin geleneksel aile babası rolünden uzaklaşmasıdır. Özellikle kadın ve erkeğin her ikisinin de fabrika işçisi olduğu ailelerde, kadınların karar alma mekanizmalarındaki belirleyiciliği erkeklerden hiç de aşağı kalmamaktadır. Bu, geleneksel patriarkal yapının sarsılması yönünde önemli bir adımdır. Ne var ki, özelleştirmenin ardından birçok işçi ailesinde bu roller geleneksel kalıplara bürünmeye başlamıştır. Erkek işçiler bu süreçte eşlerinin sosyal ilişkilerine eskiye kıyasla daha fazla müdahale ederken, genellikle yaşadıkları yeni çevrenin eskisi gibi güvenilir olmadığı argümanına sarılmışlardır. Mülakata katılanlar arasında hiçbir kadın işçi, fabrikanın satışından sonra yeniden çalışmayı düşünmemiştir. Bir kadın işçi, bu süreçte özgüvenini ve özsaygısını yitirmeye başladığından söz etmektedir:

Kocam ailesi için çaba harcayan tek kişinin kendisi olduğunu düşünüyor. Eskiden ev işlerinde bana yardım ederken, şimdi çalışmadığı tüm zamanlarda yan gelip yatıyor. Sağa sola emirler yağıdırıyor. Sanki ben çocukmuşum gibi eve giriş çıkış saatlerimin hesabını soruyor. Aynı kendi babasına benzedi. Sanki burada onun kölesi var. Demek eskiden para kazandığım için sesini çıkarmıyormuş (Duygu).

Geleneksel işçi sınıfına has dayanışmacı değerlerin silinmeye başlaması da özelleştirmenin ardından sosyal yaşamda eksikliği hissedilen önemli konulardan biri olmuştur. Mülakata katılanlar, enflasyon, ekonomik kriz, hastalık gibi durumlarda eskiden ilk akıllarına gelen kimselerin iş arkadaşları olduğunu ifade etmişlerdir. Oysa sonraki süreçte bunun yerini geleneksel aile bağları almıştır:

Bir dayanışma vardı aramızda. Birinin hastası olduğu zaman, arkadaşının arabasıyla götürebiliyordu büyük şehirlere. Ayrıca yatırım yapacak, düğün nikâh işleriyle uğraşan arkadaşlar için de borç para bulmak hiç zor değildi. Sümerbank zamanında hemen her hafta arkadaşlarla veya ailelerimizle pikniğe giderdik. Bu pikniklerde para hesabı yapılmazdı. Benim otomobilim yoktu ama bizi götüren arkadaşlarımız asla benzin,

mazot parasına katkıda bulunmamıza imkân vermezlerdi. Böyle bir şey ayıp sayılırdı. Şimdi doktor oğlumdan başka güvenecek kimsem yok. Onunda keyfi olursa artık, arada üç kuruş destek oluyor (Haluk).

Eski işçilerin sosyal yaşamda karşılaştıkları bir diğer önemli sorun ise yaşadıkları statü kaybıdır. Sümerbank'ın uzun yıllar boyunca Ereğli ekonomisini besleyen en önemli kaynak olduğu göz önüne alınırsa bu durum daha kolay anlaşılabilir. Sürekli bir gelir kaynağına sahip ve toplu sözleşmelerle önemli maddi kazanımlar elde edebilen işçiler, aynı zamanda kasabada birçok sektörü ayakta tutmuşlardır. Dolayısıyla pek çok işçi, yaşadıkları statü kaybını esnafla ve kimi kamu kuruluşlarındaki çalışanlarla girdikleri ilişkilerde maruz kaldıkları davranışlardan örnekler vererek anlatmaktadır:

Eskiden bir dükkâna girdiğimizde hemen çay söylenirdi. Bir güzel ağırlandırdık. Yanımızda para olmasa bile her dükkândan alışveriş yapabiliydik. Aybaşında parasını tık diye alacağını bilirdi esnaf. Şimdi üç kuruşun çıkışmasın da, sonra veririm de bakalım. 'Kredi kartın da mı yok' diyorlar hemen. Devlet dairelerinde çoğu işimizi gitmeden, oturduğumuz yerden hallederdik, bir telefon kâfi. E onların da bize işi düşüyordu tabii. Fabrika yeni bir mamul mü çıkarmış, araya ricacı sokarlardı, "Bize de alsana" diye. Çünkü biz Sümerbank ürünlerini indirimli alabiliyorduk. Şimdi bir devlet dairesine işin düşün de gör, bekle babam bekle (Halil).

Sonuç

Bu çalışmada kısaca, ilk kuşağı proleterleşmeyle eş zamanlı modernleşmeyle tanışmış, ikincisinin sınıfsal mücadelesi sürekli olarak politik müdahalelerle ve yerel bağların halen bir ölçüde etkisini koruyan gücüyle kesintiye uğramış, üçüncü kuşakta ise çözülmeye başlayan bir sınıftan söz ediliyor. Ereğli'de proleterleşme ilk olarak geleneksel tarım işçiliğinden ve kırsal toplumsal ilişkilerden kopuş anlamına gelmiştir. Proleterleşmenin öncelikle, 1929 ekonomik buhranı neticesinde tarım ürünleri fiyatlarında yaşanan düşüşler karşısında borç sarmalına giren köylü için bir hayatta kalma stratejisi işlevi gördüğü öne sürülebilir. Ancak fabrikanın faaliyete geçmesinden çok kısa bir süre sonra patlak veren II. Dünya Savaşı'nın neden olduğu işgücü kıtlığının önüne geçmek için uygulamaya konulan sosyal politikalar, Ereğli'de proleterleşmeyi bir zorunluluktansa arzulanır bir olgu kılmıştır. Ereğli fabrikası aynı zamanda, esasen bir kalkınma projesi olmasına karşın, bir modernleşme projesi olarak da ele alınmalıdır. Fabrika bünyesinde kurulan sosyal tesisler çevresinde oluşan toplumsal yaşam, cumhuriyet dönemi modernleşmesinin, geleneksel değerlerini koruma mücadelesi veren yerel halka zorla dayatılan bir proje tanımlamasıyla sınırlandırılmayacağını, bu projenin aynı zamanda halk

tarafından hayli çekici bulunan yönere de sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Çünkü Ereğli örneğinde sanayi işçiliği yerel halk tarafından ilkin bir sınıf atlama aracı olarak görülmüştür. Kaloriferle ısınan ve çatısı kiremit kaplı konutlar birer statü simgesi olarak işlevselleştirilmiştir. İkincisi, Batılı hayat tarzı Ereğli'de üst düzey bürokratlar ve dar bir elit çevreyle sınırlı kalmamış, halk arasında hatırı sayılır ölçüde destekçi kazanmıştır. Bunun en belirgin göstergesi, karşıt cinsler arasındaki eşitlikçi ilişkiler olmuştur. Ayrıca, işçiler tarafından kurulan ve uzun yıllar faaliyet gösteren spor kulüpleri ile Batılı enstrümanlara ağırlık veren müzik grupları, fabrika yönetiminin iradi bir müdahalesi olmaksızın hayat bulmuştur.

Ereğli'de proleterleşmenin sancıları kendisini geleneksel toplumsal ilişkileri yerle bir olan ilk işçi kuşağından ziyade, ağırlıklı olarak ikinci kuşak işçilerde açığa vurmuştur. Proleterleşmenin doğurduğu yeni tahakküm ilişkilerinin farkına varan kuşak, bu ikinci kuşaktır. Sınıf deneyimi bu kuşakta sınıf bilincine evrilme aşamasına girmiştir. Bir diğer ifadeyle işçiler, aralarındaki çıkarların özdeşliğini çıkarları kendilerinininkilerden başka olanlara karşı ağırlıklı olarak bu ikinci kuşakta dile getirmeye başlamışlardır. Bu karşıtlık kendisini öncelikle emek sürecinde açığa koymaktadır. Bu işçilerin büyük kısmı kalifiye işçidir ve emek araçları üzerindeki hakimiyetlerinden gurur duymaktadırlar. Dolayısıyla işçilerin, kimi yöneticiler tarafından kendilerine biçilen makine dişlisi rolüne isyanı, onların sınıfsal duyarlılıklarını besleyen önemli bir etken olarak ön plana çıkmaktadır. Çalışanların emek sürecinde maruz kaldıkları denetim uygulamaları sınıf bilincini besleyen bir diğer unsur olarak görülebilir. Ancak Ereğli'ye has kimi sınırlılıkların denetim olgusunun sınıf bilincini besleyen yönünü zayıflattığı söylenebilir. Şöyle ki, Ereğli'de denetim altında çalışmaya yönelik tepkiler, yazılı prosedür ve teknik uygulamaların işçiler lehine esnetilmesinden, yöneticiler ve ustabaşlarının bu prosedür ve uygulamaları istismarına yöneliktir. Doğrudan denetim çalışanlarda açık bir tepki uyandırırken, teknik ve bürokratik denetim özleri itibarıyla rasyonel görülmekte, sistemin işleyişiyle ilişkilendirilmemekte, yöneticilerin ve ustabaşlarının kuralları istismarı vurgulanmaktadır. Bu vurgunun ardında yatan kimi etmenler şunlar olabilir: Öncelikle Ereğli fabrikasında ustabaşlarının sistemin işleyişindeki rolü önemli ölçüde gözardı edilmektedir. Küçük bir sanayi kasabasına has ilişkiler, onların emek sürecindeki rolünü kişisel özelliklerine ve yatkınlıklarına dayanarak açıklamayı beraberinde getirmektedir. İkinci olarak, Ereğli'de uzun yıllar boyunca Sümerbank haricinde sınıai üretim gerçekleştiren herhangi bir kuruluş bulunmamaktadır. Bu da işçilerin benzer deneyimlerini paylaşarak denetim olgusunun sistemin işleyişine içkin bir özellik olduğunu görmelerini zorlaştırmaktadır. Benzer biçimde, Ereğli'nin önemli sanayi merkezlerine uzaklığı ve yalıtılmışlığı, sınıfsal dayanışma imkanlarını zayıflatmaktadır. Bu aşamada sendikal

mücadelenin devreye girmesi mümkündür. Ancak Ereğli’de sendika en başından beri, yönetimin geçmişten gelen yerel ayrışmaları besleyerek sınıf bilincini sekteye uğratmasının en kayda değer aracı olagelmıştır. İşçi hareketinin yükseldiği 1970’li yıllarda halihazırdaki sendika yönetimle yakın işbirliği sergilemiş, sınıf sendikacılığı girişimlerini yönetimle işbirliği halinde bertaraf etmiştir.

Üçüncü kuşak işçiler, fabrikanın özelleştirilme sürecine tanıklık etmişlerdir. Ancak sınıf bilincinin kendisini en net ortaya koyabileceği anlardan birisi olan özelleştirme esnasında onlar sessiz bir kabulleniş içinde gibi görünmektedir. Oysa maruz kaldıkları tahakküm ve sömürü ilişkilerinden kurtulma arzusu kendisini tam da bu noktada açığa vurmuştur. Zira çoğu işçi için fabrikada çalışmak, bu ilişkilerin sürüp gitmesi anlamına gelmektedir. Oysa alacakları tazminatlar ve emekli ikramiyeleriyle kendi işlerinin patronu olacaklar, vasıflarını fabrikanın köreltici üretim bandına bağlı olmaksızın kullanabilecekler ve geliştirebileceklerdir. Böylesi bir tercihle karşı karşıya kaldıklarında ise, özelleştirmeyi, mücadele etmeksizin proleterlikten kurtulmak için bir fırsat olarak algılamış olmaları mümkündür. İşçilerin çoğu, fabrika satıldığı zaman henüz çalışma yaşamından çekilmeyi düşünmeyecek kadar genç fakat yeni bir vasıf edinmeye ya da ticarete ustalaşmaya yetmeyecek kadar yaşlıdır. Ancak ticari girişimcilik denemeleri başarısızlıkla sonuçlanmıştır.. Açıkçası, daha sonraki iş deneyimleri, o güne dek geliştirdikleri sınıfsal davranışların, yeni ve güvencesiz emek rejimiyle uyuşmadığını ortaya çıkarmıştır. Açıkçası Ereğli’de özelleştirme geleneksel işçi sınıfının tasfiyesiyle geniş bir orta sınıfın yükselişi arasındaki eşzamanlılığı vurgulayan tezleri geçersiz kılmaktadır. Bu esnada dağılan sınıf dayanışmasının yerine aile, akrabalık ve cemaatler gibi geleneksel dayanışma ağları ikame edilmiştir. Bu durum aile içinde, özelleştirme öncesinde silinmeye yüz tutmuş olan patriarkal ilişkilerin yeniden tahsisi anlamına gelmektedir. Kısacası Ereğli’de özelleştirme, işçi sınıfının toplumsal ve kültürel anlamda çözülmesi anlamına gelmiştir.

Kaynakça

- Akalın, Güneri (2003), *Kitler ve Özelleştirilmeleri* (Ankara: Gazi Kitabevi).
- Aktan, Coşkun, C. (2006), “Turkey: From Inward Oriented Etatism to Outward Looking Liberal Strategy”, http://www.canaktan.org/canaktan_personal/canaktan-arastirmalari/-ozellestirme/Aktan-turkey-from-inward.pdf (3.10.2006).
- Alterman, Jon. B. (2009), “Free Markets, Free Muslims: Can a New Middle Class Make a New Middle East?”, *Foreign Affairs*, 88 (6): 141-145.

- Beinin, Joel (2001), *Workers and Peasants in the Modern Middle East*, (Cambridge: Cambridge University Press).
- Benería, Lourdes (2001), "Shifting the risk: New employment patterns, informalization, and women's work", *International Journal of Politics, Culture and Society*, 15(1): 27-53
- Boycko Maxim, Andrei Shleifer ve Robert W. Vishny (1996), "A Theory of Privatization", *The Economic Journal*, 106 (435): 309-19.
- Braverman, Harry (2008), *Emek ve Tekelci Sermaye* (İstanbul: Kalkedon Yayınları) (Çev. Çiğdem Çıdamlı).
- Callinicos, Alex ve Chris Harman, C. (2006), *Neo-Liberalizm ve Sınıf* (İstanbul: Salyangoz Yayınları) (Çev. Osman Akinhay).
- Duggal, V. P. (1969), "A Review of the State Economic Enterprises in Turkey", *Annals of Public and Cooperative Economics*, 40 (4): 469-477.
- Eagleton, Terry (2011), *Marx Neden Haklıydı* (İstanbul: Yordam Kitap) (Çev. Oya Köymen).
- Edwards, Richard (1979), *Contested terrain: The transformation of the workplace in the twentieth century* (New York: Basic Books).
- Ertuna, Özer (1998), "Constraints of privatization: The Turkish case", *Public-Private Partnerships in the Mena Region-Workshop*, Mediterranean Development Forum.
- Fernandez, Sergio ve Craig R. Smith (2005), "Looking for Evidence of Public Employee Opposition to Privatization: An Empirical Study with Implications for Practice", *Review of Public Personnel Administration*, 26 (4): 356-381.
- Forrest, Ray (1999), *The new landscape of precariousness* (Bristol: Policy Press).
- Friedman, Andy (1977a), *Industry and Labour: Class Struggles at Work under Monopoly Capitalism* (London: MacMillan).
- Friedman, Andy (1977b), "Responsible autonomy versus direct control over the labour process", *Capital and Class*, 1: 43-57.
- Friedman, Milton (1982), *Capitalism and Freedom* (Chicago: Chicago U.P.).
- Gupta, Sanjeev, Christian Schiller, Henry Ma ve Erwin R. Tiongson (2001), "Privatization, Labor and Social Safety Nets", *Journal of Economic Surveys*, 15 (5): 647-669.
- Gülalp, H. (1995), "The Crisis of Westernization in Turkey: Islamism versus Nationalism", *Innovation: The European Journal of Social Sciences*, 8 (2): 175-182.
- Hazine Müsteşarlığı (2014), *Hazine Müsteşarlığı 2014 İlk Çeyrek KİT Verileri*, <http://www.hazine.gov.tr/default.aspx?nsw=EilDPQez15w=H7deC+LxB18=&mid=60&cid=14&nm=299> (03.07.2014).
- Heley, Jesse (2010), "The New Squirearchy and Emergent Cultures of the New Middle Classes in Rural Areas", *Journal of Rural Studies*, 26 (4): 321-331.
- Kalleberg, Arne L. (2009), "Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition", *American sociological review*, 74(1), 1-22.
- Katznelson, Ira (1986), "Working-Class Formation: Constructing Cases and Comparisons", I. Katznelson ve A. R. Zolberg (Der.), *Working-Class Formation: Nineteenth-Century Patterns in Western Europe and the United States* (Princeton: Princeton University Press): (s. 3-41).
- Keyder, Çağlar (2004), *Ulusal Kalkınmacılığın İflası*, (İstanbul: Metis Yayınları).

- Kıray, Mübeccel B. (2000), Ereğli: Ağır Sanayiden Önce Bir Sahil Kasabası, (İstanbul: Bağlam Yayınları).
- Kikeri, Sunita (1998). Privatization and labor: What happens to workers when governments divest? The World Bank Technical Paper 396, (Washington, DC).
- Krueger, Anne O. ve Baran Tuncer (1982), "Growth of factor productivity in Turkish manufacturing industries", *Journal of Development Economics*, 11 (3): 307-325.
- Mac-Clure, Oscar (2012), "Chile's New Middle Classes: A Cohort Analysis", *CEPAL Review*, 108: 161-73.
- Makal, Ahmet (2007), Ameleden İşçiye: Erken Cumhuriyet Donemi Emek Tarihi Çalışmaları, (İstanbul: İletişim Yayınları)
- Manis, Jerome G. ve Bernard N. Meltzer (1954), "Attitudes of Textile Workers to Class Structure", *American Journal of Sociology*, 60 (1): 30-35.
- Marx, K. (2011), *Kapital I* (İstanbul: Yordam Kitap) (Çev. Nail Satılğan ve Mehmet Selik).
- Megginson, William L. ve Jeffry M. Netter (2001), "From State to Market: A Survey of Empirical Studies on Privatization", *Journal of Economic Literature*, 39 (2): 321-389.
- Nichols, Theo, Nadir Sugur ve Ali C. Tasiran (2003), "Signs of change in Turkey's working class: workers' age-related perceptions in the modern manufacturing sector", *British Journal of Sociology*, 54 (4): 527-545.
- Pirie, Madsen (1988), *Privatization: Theory, practice and choice* (Brookfield, VT: Gower).
- Platman, K. (2004), "Flexible employment in later life: public policy panaceas in the search for mechanisms to extend working lives", *Social Policy and Society*, 3(2), 181-188.
- Savas, E. S. (1987). *Privatization: The Key to Better Government* (Chatham, NJ: Chatham House).
- Savran, Sungur (2014), "Sınıfları Haritalandırmak: Sınıflar Birbirinden Nasıl Ayrılır?", Savran, Sungur, Tanyılmaz, Kurtar ve Tonak, E. Ahmet (Der.), *Marksizm ve Sınıflar: Dünyada ve Türkiye'de Sınıflar ve Mücadeleleri* (İstanbul: Yordam Kitap): 25-67.
- Seifert, Hartmut ve Andranik Tangian (2008), "European Flexicurity: Flexibility and Precariousness of Work—Empirical Findings", *Les Enjeux et Défis*: 23: 265.
- Sülker, Kemal (2004), *Türkiye Sendikacılık Tarihi* (İstanbul: Tüstav).
- Sümerbank Ereğli Bez Fabrikası (1967) *Otuzuncu Yıl* (Ereğli: Sümerbank Yayını).
- Sümerbank Personel Rehberi (1976) (Ankara: Sümerbank Yayını).
- Therborn, Göran (2013), "21. Yüzyılda Sınıf", *Praksis*, 32 (2): 91-113.
- Thompson, E. P. (2006), *İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu* (İstanbul: Birikim Yayınları) (Çev. Ayşe Buğra)
- Van der Land, Marco (2007), "Cursory Connections: Urban Ties of the New Middle Class in Rotterdam", *Urban Studies*, 44 (3): 477- 499.
- Vickers, John ve George Yarrow (1989), *Privatization: An Economic Analysis* (Cambridge: MIT Press).
- Weber, M. (2004), *Sosyoloji Yazıları* (İstanbul: İletişim Yayınları) (Çev. Taha Parla).
- World Bank (2000) *The quality of growth* (New York: Oxford University Press).
- Wyatt, S. C., (1934) "Turkey: The Economic Situation and the Five-Year Plan", *International Affairs (Royal Institute of International Affairs 1931-1939)*, 13 (6): 826-844.
- Yarrow, George (1986) "Privatization in Theory and Practice," *Economic Policy*, 2: 324-377.