



BEYAZ YAKALI EMEğİ ATÖLYESİ



III. EMEK ALIřMALARI AKADEMİK KOORDİNASYON
TOPLANTISI

Emek alışmaları Topluluğu
İstanbul, Eylül 2019

ET İletişim:

emekcalismalaritoplulugu@gmail.com

<https://www.facebook.com/emekcalisma>

<https://twitter.com/emekcalisma>

EMEK ÇALIŞMALARI TOPLULUĞU III. AKADEMİK KOORDİNASYON TOPLANTISI

BEYAZ YAKALI EMEĞİ ATÖLYESİ

İÇİNDEKİLER

Temalar.....	3
Atölyede Öne Çıkan Çalışmalar.....	6
Eksikler ve Çözümler	7
Tema	7
Yöntem.....	7
Tartışma ile Önerilenler	7

Bu rapor, Emek Çalışmaları Topluluğu'nun (EÇT) 27 Nisan 2019'da Boğaziçi Üniversitesi'nde düzenlediği 3. Akademik Koordinasyon Toplantısı'nda yapılan beş atölyeden biri olan Beyaz Yakalı Emegi Atölyesi'nin çıktısıdır.

Toplantının düzenlenmesindeki katkılarından dolayı Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu'na ve Friedrich Ebert Stiftung'a teşekkür ederiz.

Atölye Katılımcıları: Banu Can, Evren Dinçer, Ebru Işıklı, Esra Kaya, Asya Saydam, Yıldırım Şentürk, Berna Uçarol, Batuğhan Yüzüak.

Katılımcıların ilgi alanları: İşçilerin adalete erişimi, Emeklilik, Emek-mekan ilişkisi, Eğitim-istihdam ilişkisi, Şirket rejimi, İşçi sağlığı, Geç sanayileşme, Beyaz yakalı özneliği, İşin anlamı.

Temalar

- **Öğrenci işçiliği:** Özellikle taşra üniversitelerinde üniversite öğrencilerinin işgücüne katılımı çok ciddi bir olgudur. Öğrenciler ağırlıklı olarak AVM, kafeler, hizmet sektöründe çalışmaktadır. Gece bodyguardlık yapıp sabah işe gelenler vardır.
- **Beyaz yakalık tanımının çerçeveselendirilmesi ve dönüşümü:** Mavi yakalılık tanımında bir uzlaşma hala varsa da, beyaz yakalı tanımı net değildir. Üniversite öğrencilerinin öğrenciyken başladıkları işlerde kalmaları olgusuyla beraber, beyaz yaka tanımı genişletilmiştir. Kimin kendini neden mavi yaka ya da beyaz yaka gördüğü sorusu sorulmalıdır.
- **Staj:** Öğrenciler ve yeni mezunlar için staj önemli bir konudur. Beyaz yaka işler edinmek isteyen/profesyonelliğe özenen, staj yapmak istediği yerde kadrolu çalışan olarak kalmayı planlayan stajyerler, ucuz iş gücü olarak yoğun sömürüye maruz kalmaktadırlar. "Biz zaten sana deneyim sağlıyoruz. Para vermemize gerek yok" yaklaşımı görülmektedir. Staj alanında sınıfsal eşitsizlik, staja para verilmemesi ile iyi bir firmada çalışma olanağı olanlar ve olmayanlar üzerinden görülmektedir.

- **İşin anlamı:** Beyaz yakalı işlere duyulan arzu ve onun için yapılanlar, bu kapsamda değerlendirilebilir. Beyaz yakada öznellik yani arzu, ait olma ve anlam temaları işlenmeye değerdir. Çalışanların işe ait hissetme beklentileri azalmıştır ve kuşaklar arası işin anlamının nasıl değiştiği incelenmelidir. Firmalar bazı çalışanlardan aitlik hissetmesini beklerken, bazılarında beklememektedir.
- **Atomize olan çalışan, riskin bireyselleşmesi:** Beyaz yakalıları için risklerin bireyselleşmesi sorunu yaşanmaktadır. Örgütlü olmayan sektörlerdeki insanlarda krizi üstlenme yoğun olarak deneyimlenmekte ve krizlerde insanlar daha fazla sorumluluk almaktadır. Bu ise kişiler arasındaki rekabeti arttıran bir durum yaratmaktadır.
- **Beyaz yakalıları içindeki katmanlaşma:** Beyaz yakalıları için şartlar, beklentiler, taktikler, onlara yönelik algı ve davranışlar; kent-taşra, yaş, cinsiyet ve sektör değişkenlerine göre farklılaşmaktadır.
- **Özel üniversiteler:** Bu kurumlar ciddi sayıda üniversiteli ürettiğinden, bu mezunların ne yapacağını takip etmek önemlidir. Bursunu çalışarak ödeyen bir öğrenci profili vardır.
- **Erken yaşta kariyer oluşturma sorumluluğu:** Beyaz yakalı işler için CV oluşturma ve kendini pazarlama pratikleri çok erken yaşlara kadar inmiştir. Hatta bu pratikleri lise seviyesinde bile görebilmek artık mümkündür. 22-23 yaşa kadar en az 3 staj beklenmektedir.
- **Yaşa dayalı ayrımcılık:** İleri yaşlardaki kıdemliler için çok ciddi bir işsizlik dalgasının olduğunu ve ekonomik ortamda yaşlılık hissini erken yaşlara indiğini söyleyebiliriz. 40 yaş, çoğu sektörde verimlilik için yaşlı sayılırken, 31 yaş iş piyasasına girmek için çok geç bulunabilmektedir. Bu ise toptan vazgeçme fikrini tetiklemektedir.
- **Yaşlı çalışanlar:** “Yaşlıların” iş piyasasına eklenmesi, emekli çalışanları ve emekli olamayanları da içerecek bir biçimde araştırılması gereken bir alandır. Önceki nesil uzun süre aynı işte devam edeceğini bildiğinden, artık 40 yaş üstü işsiz kaldığında ne yapacağını bilememektedir.
- **Statü düşüşü (downward mobility)**

- **Beceri:** Değişen teknoloji sertifika enflasyonunu doğurmaktadır. Çalışanların önemli bir gündemi yeniden beceri kazanmaktır. Bir işe girerken sahip olduğunuz becerilerin hızlıca geçersizleşmesi söz konusu olduğundan, yeniden beceri edinme gibi becerisizleşme de değerlendirilmelidir. Çalışanlar kişisel eğitim yönetimi becerisine sahip olmalıdır ve beceri meselesinde yaş-cinsiyet değişkenleri göz önünde bulundurulmalıdır.
- **İç ve dış göç meselesi:** Yurtdışına profesyonellerin göçü yanında, içeride büyük şehirlere ve kıra göç eden “yeni köylüler” vardır. İyi üniversitelerde, mezun derneklerinin mezunları yurtdışına göçe hazırlaması da söz konusudur.
- **Beyaz yakalı işlere girmede sınıfsal arka plan:** Üniversite sayılarının (ve ikinci öğretimlerin) artışı ile alt orta sınıfın üniversite eğitime erişebilmesinin neleri etkilediği ve istihdama etkileri önemli sorular olarak öne çıkmaktadır.
- **STK, yayınevi gibi toplumsal anlamı yüksek işlerde sömürü:** Bu alanda idealizm sömürsünden söz etmek mümkündür.
- **Aşırı çalışma:** Aşırı çalışma kaynaklı sağlık sorunları; fiziksel ya da duygusal olabildiği gibi ikisini birden içerecek şekilde de ortaya çıkabilmektedir.
- **Psikolojik sözleşme:** Esneklik ve pazarın belirsizliği, çalışanlar ve patronlar arasındaki tahmin edilebilir ilişki anlamına gelen psikolojik sözleşmeyi bozmuş durumdadır.
- **Ortak çalışma mekanı:** Beyaz yaka ve beyaz yakaya yakın esnek işlerdeki mekansal değişim önemli bir çalışma başlığı ve dönüşüm alanı olabilir. Freelance çalışmanın artması ile “co-working space” denilen ortak çalışma alanlarının artması, kafelerin yarı ofis olması ve posta koduna ihtiyacı olan ama kendine ait ofisi olmayanların da bu ortak çalışma alanlarında yer tutması gibi örnekler bu kapsamda düşünülebilir.
- **Girişimcilik:** "Girişimcilik" sektöründe bir patlama söz konusudur. Özel sektörün bu alana yatırım yapması ve işinden sıkılan beyaz yakanın "girişimci" olmaya yönelmesi gibi bir durumdan bahsedilebilir. Bu artık bir yaklaşım olarak görülmekte ve üniversite öncesi eğitimin ders programına da konulmaktadır.
- **Danışmanlık girişimciliği:** Hemen hemen her sektörde danışmanlık patlaması görülmektedir. Hem şirketler öteden beri yönetim yapısını değiştirecek şekilde

danışmanlara yönelmekte (özel işler için şirket bünyesinde birini daimi istihdam etmektense dışa yönelme), hem de artan iş çeşitliliği ve sertifikasyonla birlikte yeni danışmanlık kategorileri ortaya çıkmaktadır. Özellikle LinkedIn gibi platformlar aracılığıyla "danışmanlık", bir beyaz yakalı statüsü ve/ya iş tanımı olarak çok yaygınlaşmıştır. İki yıl kadar önce bir üst-düzey otomotiv yöneticisinin bu konuya dair saptaması özet mahiyetindedir: "Türkiye'de artık yönetim alanında işsiz yok, herkes danışman". Başka sektörlerde de benzer bir durumdan bahsetmek mümkündür. Özellikle "yeni köylüler", genelde kendilerini ve işlerini danışmanlık olarak görmektedirler. Diğer yandan bazı sektörlerde kıdemlilerin iş bulamadığı noktada danışmanlık, işsizliği gizleyen bir pozisyon olabilmektedir.

- Beyaz yakalıların örgütlenmesine ve örgütlenememesine dair engellerin neler olduğu öne çıkan sorulardan biridir.

Atölyede Öne Çıkan Çalışmalar

- Albert, K. W. (2016) *Who Benefits from Occupational Certification? Examining the Consequences of Certification for Individuals and Professional Associations*, Cornell University, PhD Dissertation. (Konu: Sertifika enflasyonu)
- Brown, P., Scase, R. (1994) *Higher Education And Corporate Realities: Class, Culture And The Decline Of Graduate Careers*, London: Routledge.
- Callinicos, A., Harman, C. (2006) *Neo-Liberalizm ve Sınıf*, Alex Callinicos, Çev. Osman Akınhay, İstanbul: Salyangoz Yayınları. (Konu: Katmanlaşma)
- Goz, Y. (2009) *Açık Pozisyon - Türkiye'de Piyasa Neslinin Doğuşu (1992-2000)*, İstanbul: İletişim Yayıncılık. (Konu: Bankacılık)
- Özdemir, G. Y. (2014) *İnatçı Köstebek: Çağrı Merkezlerinde Gençlik, Sınıf ve Direniş*, İstanbul: Yordam Kitap. (Konu: Çağrı merkezi çalışanları)
- Özkaplan, N., Ruben, E., Özkan, E. (2017) *Avm'lerin Yorgun Gençleri: Tezgahtarlıktan Satış Elemanlığına Emegün Dönüşümü*, Sosyal Araştırmalar Vakfı.
- Perlin, Ross. (2012) *Intern Nation: How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy*, London, New York: Verso.

- Vatansever, A., Yalçın, M. G. (2016) *Ne Ders Olsa Veririz: Akademisyenin Vasıfsız İşçiye Dönüşümü*, İstanbul: İletişim Yayıncılık. (Konu: Proleterleşme)
- Willis, P. (2016) *İşçiliği Öğrenmek-Sınıf, İşçilik ve Eğitim: İşçi Çocukları Nasıl İşçi Oluyor?*, Çev. Dara Elhüseyni, Heretik Yayıncılık. (Boylamsal araştırma örneği)

Eksikler ve Çözümler

Tema

- Global şirketlerde çalışmalar yapılmalıdır. Küresel şirketlerin, Türkiye ve diğer ayaklarında istihdam politikalarının nasıl farklılaştığı analiz edilmelidir. Örneğin “LGBT istihdamına ilişkin politikalar nasıl değişiyor” sorusu sorulabilir.

Yöntem

- Uzun vadeli (boylamsal) çalışmalar gereklidir. Katılımcılar, öğrencilikleri ve iş hayatları süresince uzun bir zaman diliminde takip edilebilir.
- Şirket etnografileri çok sınırlıdır. Şirketler, araştırmacılara izin vermemektedir ve onlara bakışları olumsuzdur. Belediyelerin şirketleri, bu açıdan daha ulaşılabilir bir niteliktedir. Sendika olan işyerlerine, yine sendika aracılığıyla girebilmek mümkün olabilir.
- Araştırma etiği belirlenmesi önemlidir. Şirketlerin bazı meselelerin araştırılmasını istemeyebileceği durumlarda, işçi yararına araştırma için şirket gizliliği ihlal edilebilir mi ya da İK ne yapmalı soruları üzerine düşünülebilir.

Tartışma ile Önerilenler

- Yeniden beceri edinme konusunun kadınlarda nasıl farklılaştığı üzerine düşünülebilir.
- Daha eğitilmiş ya da daha az eğitilmiş olarak aslında farklılaştırmayı bizler yapmaktayız. Kadınların işgücüne katılım oranı, beklediğimizden daha hızlı bir artış göstermektedir. Emeklilik yaşının yükselmesini düşündüğümüzde, işgücünün

yaşlandığını da göreceğimizi söyleyebiliriz. Bu beyaz yakalılarda daha vahim sonuçlar doğurabilir. Gençlerin yaşlılara yönelik rekabeti, muhtemelen manual işlerde daha az, yüksek eğitilmiş sektörlerde ise daha fazla olmaktadır. 2008-2009'da yaşanan kriz üniversite mezunlarını o kadar vurmamışken, bugün çok daha sert etkilediğini görebilmekteyiz.

- Kariyer bir yaştan sonra ileriye değil, geriye gitmektedir. Bunun psikolojik boyutu, örgütlenmeyi artırıcı bir etki olabilir.
- Beyaz yakalılarda yaşa direnç eskiden daha fazlayken, artık beceriler arttığından ve aşağı kuşak bu açıdan daha avantajlı olduğundan, muhtemelen kuşakların rekabeti daha belirginleşecektir. Kuşak çatışmasının olduğu bir ortama doğru gidebiliriz.
- Dönüşüm sadece beyaz yakalılar için değil, mavi yakalılar için de üretim bantlarında gerçekleşmektedir. Beyaz yakalılar özellikle uzun vadede, 40 yaşın üstünde yeniden beceri edinme baskısını hissetmektedirler. 40 yaşın üzerinde belli risklere daha açık olma durumu, ciddi bir sıkıntı yaratmakta ve çatışma ihtimalini arttırmaktadır. Bu, örgütlenme ihtimalini de arttıran bir etkiye sahiptir.
- Arzu Çerkezoğlu'nun "İki yakamızı bir araya getirmeye çalışıyoruz" söyleminden ve Bursa'da işçi arkadaşların mavi-beyaz adıyla çıkardıkları fanzinin adından hareketle, iki yakanın bir araya getirilmesine yönelik nasıl çalışmalar yapılabilir ve ortak paylaşım alanları nasıl yaratılabilir soruları üzerine düşünmek gerekmektedir. Bunu, metal direnişlerinde beyaz yakalı işçilerin mavi yakalıları fabrikada karşılaşması gibi pozitif örnekler üzerinden görmüştük. Bu olanaklara dair fikir üretmesi anlamlı ve verimli olacaktır.
- Bundan yaklaşık 5 yıl kadar önce yaptığımız çalışmalarda güvencesizlik konusunda sınıfın farklı katmanlarının deneyimlerinin ortaklaşması ile belirsizlik ve geleceğin öngörülememesi çok belirgin bir temaydı. Örneğin kamu sektöründe bir gecede bu kadar kişinin işten çıkarılması söz konusu olmadığından, bu alan insanlara daha korunaklı ve tercih edilebilir gelmekteydi. Bugün yapılacak benzer çalışmalarda sonuçların farklılaşacağını öngörebiliriz. Örneğin yakın çevremizde de gözlemlenebilen bir şekilde akademisyenler arasında kamu sektöründen ayrılıp özel sektöre geçme isteğinin ve pratiğinin yaygınlaştığı görülebilmektedir. Çalışan yaşlılar da bu anlamda önemli bir konudur. 40 yaş altındakiler, kendi üst kuşaklarına

baktıklarında farklı bir dünya görmüşlerdi. Gençlerde şu an ileriye yönelik bir plan ya da öngöründen bahsetmek mümkün değildir. Çalıştığınız yerlerde 40 yaş üstünün durumundan da insanlar haberdar değiller ve 40 yaş üstü görünür değildir. Bu insanların nerede durdukları sorusu bu bakımdan önemlidir.

- Dünyada, Türkiye'ye göre çok daha fazla sayıda nitel araştırmalar mevcuttur. Beyaz yakalı, bir kavram olarak çok açıklayıcılığa sahip değildir. Örneğin esneklik bile kavram olarak artık çok farklı görünümlere bürünmekte ve şirketler farklı bir esneklik önermektedir. Tezahürleri, sektörlere göre örneğin finasta başka, yönetimde başka olacak bir biçimde farklılaşabilmektedir. Beyaz yaka/mavi yaka farklılaşması söz konusudur ve her sektörde aynı çalışma ilişkisinden söz etmek mümkün değildir. Nicel çalışmaların sürekli bize belli bir alt yapıyı sağlamasıyla birlikte, nitel ve etnografik çalışmalar artmaktadır. Türkiye'de sosyolojik araştırmalara yönelik enformel stratejiler izlenebilir. Teknolojilerin üretim süreçleri de mavi yakalı üretim süreçlerine benzer olabildiğinden, teknoloji iyi betimlenmesi gereken bir kavram olarak önem arz etmektedir. Sektörler arasındaki geçişler farklılaşabilmektedir. Türkiye'de nitel araştırmanın az oluşu, en temel sıkıntı görünümündedir. Bir diğer konu da teknolojik gelişmelerdir.
- Merkezdekilerin daha fazla beceriye sahip olması için eğitimin parasını şirketin ödemesi ve işgücü piyasasının çeperindekilerden daha kolay vazgeçilmesi ile karakterize olan Atkinson'un merkez-çevre işgücü açıklaması faydalıdır. Beyaz yaka içi katmanlaşma bu bağlamda tartışılabilir. Literatürde eğitim ve istihdam arasındaki ilişkiyi irdeleyen bir yazın bulunmaktadır. Beyaz yakanın içindeki tabakalaşma, iş piyasasının size nasıl davrandığını belirlemektedir. Diploma dışı kriterler işe girişte etkili olduğu gibi, çok erken yaşta iş piyasasını düşünüp kendi kariyerini planlayanlar ile bunu planlamayanlar arasında da önemli farklar vardır. İyi işler üzerinde sınıfsal bir mücadele olduğunu söylemek mümkündür. Kişinin kendine yaptığı yatırımlar da bu anlamda belirleyicidir. Çok erken bir yaştan itibaren "Ben ne yaparsam iyi bir işe sahip olurum?" sorusu alacağınız eğitimi belirlemektedir. Bu kadar iş piyasasına dönük sunulan bir eğitimin niteliğinin nasıl değiştiği de çalışılmaya değerdir. Üniversite diploması enflasyonunun, nüfusa oranla artması katmanlaşma

getirmektedir. Çoğu üniversite öğrencisi çalışırken okuyabildiğinden, on yıl sonra bu kişilerin ne yapıyor olacağına bakmak anlamlıdır. Boylamsal çalışmalarda yönteme örnek olarak “İşçiliği Öğrenmek” kitabı okunabilir.

- Emeklilik yaşının ötelenmesinin sosyal sonuçları vardır. Kariyeri hep yükselen bir kavram olarak düşündük ama bunun değişeceğini görüyoruz. Bu düşüşü çalışan araştırmalar yapılmalıdır.
- ILO’nun bir raporuna göre yetenek ve beceri çeşitlenmesi vasıfsızlığa yol açmaktadır.
- Emegin kontrol biçimlerine odaklanılmalıdır. Hızın neye bağlı olduğu, iş yoğunlaşmasının nasıl yaşandığı ve ölçüldüğü, emek talebinin nasıl dönüştüğü analiz edilmelidir.
- İntihar ve depresyon, işçi sağlığı kapsamında düşünülebilir. İngiltere’de akademi ve akıl sağlığı ilişkisi üzerine çalışmalar bulunmaktadır.
- Emegin üretkenliği artmaktadır. Ücret – üretkenlik arasındaki ilişki kopmuştur. Bu anlamda emegin yeniden değerlemesini yapmak ve önermek gereklidir. Emek neye göre değerlendirilmelidir ve sosyal anlamı nedir soruları üzerine düşünülmelidir.



**Emek
Çalışmaları
Topluluğu**