

**MUĞLA ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**

**TÜRKİYE'DE SERBEST BÖLGELER: TOPLUMSAL CİNSİYET  
AÇISINDAN BİR İRDELEME**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**HAZIRLAYAN**

**Emel YÖNEL**

**DANIŞMAN**

**Öğr. Gör. Dr. Dilek HATTATOĞLU**

**AĞUSTOS 2009**

**MUĞLA**

**MUĞLA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**

**TÜRKİYE'DE SERBEST BÖLGELER: TOPLUMSAL CİNSİYET  
AÇISINDAN BİR İRDELEME**

**HAZIRLAYAN**  
**Emel YÖNEL**

**Sosyal Bilimleri Enstitüsünce**  
**“Yüksek Lisans”**  
**Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

**Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 14.08.2009**

**Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 07.08.2009**

**Tez Danışmanı : Öğr. Gör. Dr. Dilek HATTATOĞLU**

**Jüri Üyesi : Prof. Dr. Ayşe DURAKBAŞA**

**Jüri Üyesi : Prof. Dr. Nilgün ÇELEBİ**

**Enstitü Müdürü : Prof. Dr. Nurgün OKTİK**

**AĞUSTOS, 2009**

**MUĞLA**

## TUTANAK

Muğla Üniversitesi Sosyal Bilim Enstitüsü'nün 27.10.2009 tarih ve 452/9 sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 25/4 maddesine göre, Sosyoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Emel YÖNEL'in "Türkiye'de Serbest Bölgeler: Toplumsal Cinsiyet Açısından Bir İrdeleme" adlı tezini incelemiş ve aday 07.08.2009 tarihinde saat 14:00'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 60 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin kabul edildiği ile karar verildi.

Tez Danışmanı

Öğr. Gör. Dr. Dilek Hattatoğlu



Üye

Prof. Dr. Ayşe Durakbaşa



Üye

Prof. Dr. Nilgün Çelebi

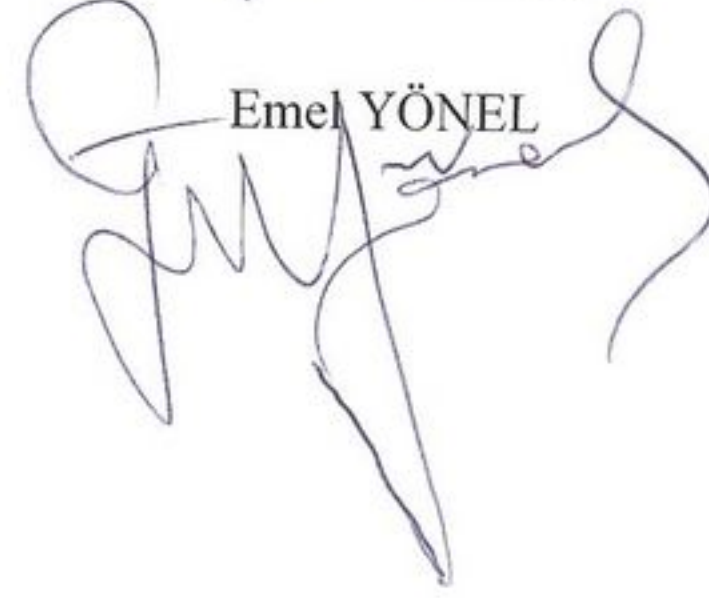


## YEMİN

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum "Türkiye'de Serbest Bölgeler: Toplumsal Cinsiyet Açısından Bir İrdeleme" adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlâk ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin 'Kaynakça'da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

14/08/2009

Emel YÖNEL



**YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ**  
**TEZ VERİ GİRİŞ FORMU**

**YAZARIN**

**MERKEZİMİZCE DOLDURULACAKTIR.**

Soyadı : YÖNEL

Adı : EMEL

Kayıt No:

**TEZİN ADI**

Türkçe : Türkiye’de Serbest Bölgeler: Toplumsal Cinsiyet Açısından Bir İrdeleme

Y. Dil : Free Trade Zones In Turkey: An Investigation from the Gender Perspective

**TEZİN TÜRÜ:** Yüksek Lisans

Doktora

Sanatta Yeterlilik

**TEZİN KABUL EDİLDİĞİ**

Üniversite : MUĞLA ÜNİVERSİTESİ

Fakülte : FEN EDEBİYAT FAKÜLTESİ

Enstitü : SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Diğer Kuruluşlar :

Tarih :

**TEZ YAYINLANMIŞSA**

Yayınlayan :

Basım Yeri :

Basım Tarihi :

ISBN :

**TEZ YÖNETİCİSİNİN**

Soyadı, Adı : HATTATOĞLU, DİLEK

Ünvanı : ÖĞR. GÖR. DR.

TEZİN YAZILDIĞI DİL : TÜRKÇE

TEZİN SAYFA SAYISI: 160

TEZİN KONUSU (KONULARI) :

1. SERBEST BÖLGELER
2. KADIN EMEĞİ

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELEER :

1. Küreselleşme
2. Toplumsal cinsiyet
3. Serbest ticaret bölgeleri / İhracat işlem bölgeleri
4. Emek / Kadın emeği
5. Cinsiyetçi işbölümü

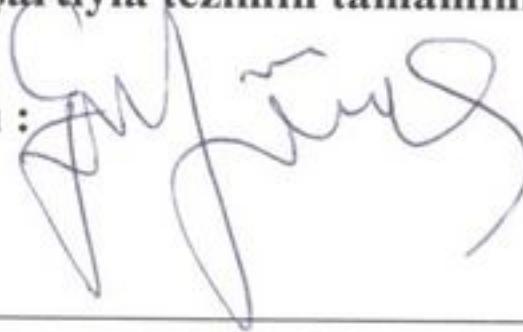
Başka vereceğiniz anahtar kelimeler varsa lütfen yazınız.

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMER: Konunuzla ilgili yabancı indeks, abstrakt ve thesaurus'ları kullanınız.

1. Globalisation
2. Gender
3. Free trade zones / Export processing zones
4. Labour / Women's labour
5. Sexist division of labour

- 1- Tezimden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum
- 2- Tezimden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir
- 3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezimin tamamının fotokopisi alınabilir

Yazarın İmzası :



Tarih : 14/08/2009

## ÖZET

Serbest bölgelerde, sermayenin “özel statüsü” itibariyle, kurulduğu ülkedeki geçerli ticari, mali ve iktisadi düzenlemelerin tamamı ya da bir kısmı uygulanmamaktadır. Bu durum emeğin özellikle de kadın emeğinin kendisi ve örgütlülüğü üzerinde baskı mekanizmaları yaratmaktadır. Küreselleşmenin dönüştürdüğü emek süreçleri ile birlikte serbest bölgelerde “ucuz ve uysal” emek olarak doğallaştırılan kadın emeği daha da yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Buradan hareketle bu çalışmada; Türkiye’de faaliyette bulunan serbest bölgelerdeki çalışma ilişkileri, örgütlenme deneyimleri ve iş dışı hayatın organizasyonu Ege Serbest Bölgesi örneği üzerinden toplumsal cinsiyet perspektifinde tartışılmaktadır. Bu anlamda; bu çalışmanın odaklandığı nokta serbest bölgelerin emeğe ilişkin ne gibi “farklılıklar” yarattığı ve nasıl “dönüştürdüğü”dür.

## ABSTRACT

In free trade zones, the commercial, financial and economic regulations which are effective in the countries where these zones have been established, are not in force wholly or partially, because of the “special status” of capital. This causes pressure mechanisms on labour in general, and on especially women’s labour itself and its organising. Along with labour processes transformed by globalisation, women’s labour naturalised as “cheap and meek” labour has been started to be used spreadingly. From this starting point, this thesis aims at to discuss labour relations, organising experiences and organisation of the life outside work in the free trade zones in Turkey, through the case of Aegean Free Trade Zone with gender perspective. The focus of the study is to understand that what kind of differences free trade zones generate and how they “transform” labour.



## ÖNSÖZ

Serbest bölgelere olan ilgim öncelikle, yüksek lisans ders sürecinde “Yeni Toplumsal Hareketler” dersi ile başladı. Dilek Hattatoğlu’nun danışmanlığındaki bu derste küreselleşme ile ortaya çıkan yeni emek ve mücadele biçimlerini tartıştık. Serbest bölge ismini, ilk kez bu derste duydum ve buralarda kadın emeği ağırlıklı olduğunu, ayrıca bir ülkenin siyasi sınırları içerisinde olmasına rağmen sermayenin o ülkenin bazı yasal düzenlemelerinden muaf olduğunu öğrendim. Dersin bitişine denk düşen bir süreçte ise Antalya Serbest Bölgesinde Novamed isimli bir firmada çalışan kadınların çalışma koşullarını iyileştirmek ve sendikalaşmak için verdikleri mücadeleyi duymaya başlamıştık. Aslında o süreçte tez konumu belirlemiştim ama Novamed’de yaşananlar, 81 kadının bir yol boyunca süren grevi beni çok etkiledi ve konu değişikliğine gitmeme neden oldu. Başka bir deyişle bu çalışmanın ilham kaynağı bir yılı aşkın süreyle kadın emeğine yönelik yapılan sömürüye karşı yılmadan yapılan direniştir. Bu vesileyle öncelikle Novamed’de direnen kadınların başarılarını kutluyorum. Ve değerli danışman hocam Dilek Hattatoğlu’na sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum; danışmanlığının yanı sıra dostluğunu da her daim hissettirdi, benim dağ gibi büyütüp kendisine götürdüğüm sorunları bir çırpıda çözerek ve hep güzel olacağını hissettirerek bu çalışmaya ve bana umudu yansıttı.

Bu çalışmaya, kendi yaşam anlatılarıyla, kendi sesleri ile can katan oniki görüşmeciye samimiyetlerinden ve çok sınırlı zamanlarını bana ayırmalarından dolayı çok teşekkür ediyorum. Onlar benimle görüşmeyi kabul etmeselerdi belki de bu çalışma olmayacaktı. Ayrıca bu kişilere ulaşmamda yardımcı olan tüm sendika yöneticilerine ve dostlara teşekkürler.

Jüride bulunan hocalarım Prof. Dr. Ayşe Durakbaşa ve Prof. Dr. Nilgün Çelebi’ye katkıları için çok teşekkür ediyorum. Ayrıca Muğla Üniversitesi Sosyoloji bölümünde yedi yılı tamamladım ve bu süreçte hocalarımdan çok şey öğrendim, tüm bölüm hocalarıma teşekkürler.

Bu çalışma boyunca çok arkadaşımın başını “şışirdim”. Zeynep Demirkan ile benzer süreçleri yaşadık, zaman zaman vazgeçme kararları alsak da birbirimizi hep motive ettik. Didem Coşkun ve Esra İçen Denizer her fırsatta deneyimlerini bize aktararak yol gösterdiler. Tartışmalarıyla destek olan tüm dostlarım ve arkadaşlarım iyi ki varsınız. Zeynep’e özel teşekkürüm bazı görüşmelerimde beni yalnız bırakmadığı için, Esra’ya ise çok sıkışık zamanlarında bana zaman ayırarak İngilizce makalelerimi okumama yardım ettiği için... Ayrıca bu zorlu süreçte dostluğu ile hayatıma anlam katan Mür’üm, iyi ki varsın.

Ayrıca, bu tezin heyecanını her an benimle yaşayan ailem; onlar ve benim için farklı anlamlar ifade etse de, benim değer verdiğim şeyleri anlamaya çalıştılar, örneğin annem artık “görüşme” yerine “röportaj” demekten vazgeçti. Babamla bu tez vesilesiyle ilk defa sendikalar üzerine tartışma imkânı bulduk. Ablalarım ise bana olan güvenlerini bu süreçte daha çok hissettirdiler. Tüm aileme ve yaşam enerjim olan miniklerim İrem ve Ege’ye hayatımda oldukları için ve hep olacakları için sonsuz sevgilerimi burada dile getirmek istiyorum.

Beni tanıdığından beri hayatımın önemli bir kısmını bu teze ayırdım ve kendisi de bu sürecin başından sonuna, görüşmelerin planlanmasında, görüşme kayıtlarının deşifre edilmesinde, gündelik yaşamdaki zorlukları aşmamda ve hayatın organizasyonunda hep yanımda oldu. Hayatıma güç ve anlam katan, sevgili(m) Murat Özek’e; desteği, samimiyeti ve emekleri için en derin teşekkürlerimi sunuyorum.

Ağustos 2009  
Muğla

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	I
İÇİNDEKİLER.....	III
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	7
1. SERBEST BÖLGELER VE KADIN EMEĞİ.....	7
1.1. Serbest Bölge Nedir?.....	8
1.1.1. Serbest Bölge Tanımı, Türleri ve Tarihsel Gelişimi .....	8
1.1.2. Ulus-Devlet ve Uluslararası Sermaye Açısından Serbest Bölgeler.....	14
1.2. Küreselleşme, Kadın Emegine İlişkin Genel Eğilimler ve Serbest Bölgeler ..	19
1.2.1. Küreselleşme, Değişen Emek Biçimleri ve Serbest Bölge İlişkileri .....	19
1.2.2. 1970’lerde Kapitalizmin Krizleri ve Serbest Bölgeler .....	31
1.2.3. Küreselleşme Sürecinde Kadın Emegine İlişkin Genel Eğilimler ve Serbest Bölgeler .....	39
1.3. Türkiye’de Serbest Bölgelerin Toplumsal Cinsiyet Odağında Ele Alınışı .....	51
1.3.1. Türkiye’de Serbest Bölgelerin Tarihsel Gelişimi.....	51
1.3.2. Türkiye’deki Serbest Bölgelerle İlgili Çalışmalara Genel Bir Bakış .....	57
1.3.3. Türkiye’de Serbest Bölge Dökümanlarının İncelenmesi .....	59
İKİNCİ BÖLÜM .....	64
2. EGE SERBEST BÖLGESİ ÖRNEĞİNDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ, ÖRGÜTLENMELER VE TOPLUMSAL CİNSİYET/KADIN EMEĞİ.....	64
2.1. Kapsam ve Yönteme İlişkin Bilgiler .....	64
2.1.1. Araştırma Yönteminin Belirlenmesi ve Örneklem Seçimi.....	65
2.1.2. Alan Analizi ve Araştırma Sürecinin Değerlendirilmesi .....	69
2.2. Ege Serbest Bölgesi’ndeki Genel Eğilimler .....	73
2.2.1. Çalışma İlişkileri .....	73
2.2.1.1. İşe alınma prosedürleri ve çalışma sırasında uygulanan sınavlar-eğitimler.....	74
2.2.1.2. Ne türden işler yaptıkları.....	78
2.2.1.3. Çalışma ilişkilerinin yeni isimlendirmelerle organize edilmesi .....	84

2.2.1.4. <i>Formel ve enformel sektör tartışmalarında serbest bölgeler</i> .....	87
2.2.1.5. <i>İş sağlığı ve güvenliği/ iş güvencesi/meslek hastalıkları</i> .....	92
2.2.1.6. <i>Serbest bölgenin kuruluşundan sonra değişen özellikler:</i> .....	104
2.2.2. Sendikal Örgütlenme Girişimleri .....	105
2.2.3. İş Dışı Hayatın Organizasyonu.....	110
DEĞERLENDİRME ve SONUÇ.....	114
KAYNAKÇA .....	123
EKLER .....	130

## GİRİŞ

Bu çalışma Türkiye'deki serbest bölgelerdeki çalışma ilişkilerini, örgütlenme deneyimlerini ve iş dışı hayatın organizasyonunu Ege Serbest Bölgesi örneği üzerinden, toplumsal cinsiyet perspektifinde tartışmayı amaçlar. Serbest bölgeler bu çalışma içerisinde “emek” üzerinden bir tartışma için sorunsallaştırılmıştır. Bu anlamda; serbest bölgelerin “özel statülü” bölgeler olarak ekonomi alanındaki konumlanması, serbest bölge dışındaki çalışma biçimleriyle karşılaştırıldığında “emek” bağlamında ne gibi “farklılıklar” yarattığı, dönüştürdüğü bu çalışmanın odaklandığı en temel problemdir.

Serbest bölgeler, bir ülkenin ülke siyasi sınırları içindedir ancak gümrük bölgesi dışında sayılmaktadır ve fiziki<sup>1</sup> olarak da ülkenin diğer kısımlarından ayrılmaktadırlar. Serbest bölgelerde kurulduğu ülkedeki geçerli ticari, mali ve iktisadi düzenlemelerin tamamı ya da bir kısmı uygulanmamaktadır. Ayrıca bu bölgelerde; sanayi ve ticari faaliyetlerde bulunanlara çeşitli teşvik ve avantajlar sağlanmaktadır. Her ne kadar bu çalışmada kapsayıcı terim olarak “serbest bölge” kullanılmışsa da, bunlar, kuruldukları ülkelerdeki tarihsel, sosyolojik ya da kültürel çeşitli farklılıklar nedeniyle farklı adlandırılabilirler. Ama nasıl adlandırılırlarsa adlandırılınsınlar, dışarıdan bakıldığında duvarlarının üstlerine döşenen çitlerle farklı oldukları görülebilmektedir ve bu da bu bölgelerin zaman zaman bazı yazarlar tarafından çalışma kampları olarak da değerlendirilmesiyle ilişkilendirilebilir.

Serbest bölgelerin birbirinden farklılığı tanımlarda belirtilenin ötesinde bir takım olgulara işaret etmektedir. Serbest bölgeler adlandırılmasından bağımsız

---

<sup>1</sup> Serbest bölgelerin fiziki ayrımı ile şehrin en uygun bölgelerine-liman ya da havaalanına yakın olması gibi- kurulması, diğer sanayi alanlarından farklı olarak etrafının duvarlarla ve çitlerle çevrilerek girişlerin ancak izinle mümkün olması kastedilmektedir. Bu konudaki kaynaklardan bir örnek olarak Selim İlkin ve İlhan Tekeli'nin,(1987) *Dünyada ve Türkiye'de Serbest Üretim Bölgelerinin Doğu ve Dönüşümü*, isimli çalışmaları verilebilir.

olarak, içinde eyleyicilerin konumlandığı ve çeşitli mücadelelere girdiği bir alan (Bourdieu, 2003) olarak alınıp analiz edilmek durumundadır. Başka bir deyişle farklı konumları işgal eden ve o alanda konumunu korumak ya da daha iyi konum elde etmek isteyen- yani o alana özgü sermayesini korumak ya da artırmak isteyen- eyleyiciler arasındaki iktidar ilişkilerini ve mücadelelerini analiz etmeden, o spesifik alanın araştırılması mümkün değildir. Çünkü “bir alan, bazı iktidar (ya da sermaye) biçimlerine gömülü konumlar arasındaki tarihsel nesnel bağıntılar bütününden ibarettir” (Bourdieu, 2003: 82). O halde bir alan olarak serbest bölgelerin özgül karakteri sadece devletin düzenlemeleriyle değil bu alanda yer alan eyleyicilerin alana özgü sermayelerini ya da sermayelerinin özgül ağırlığını artırma ya da koruma mücadeleleri ile birlikte belirlenir. Dolayısıyla serbest bölgelerin, kendine özgü, özel konumu da önceki ekonomik alanlardan bağımsız kurulmamışlardır. Bu bağımsız olmama hali serbest bölgelerdeki çalışma ilişkilerinin ya da örgütlenme pratiklerinin, dışarıdakilerle aynı olduğu anlamına gelmemelidir. Buradaki asıl vurgu, genel ekonomik alandaki politikalardan ve ideolojilerden bağımsız olmayışınadır. Ancak böyle düşündüğümüzde “farklı” olanı ya da neyi neyden ayırdığımızı, aradaki ikiliği yaratanın ne olduğunu kavrama şansına sahip olabiliriz. Bu çalışma serbest bölgelere ilişkin yapılan çalışmaların sadece iktisadi boyutuyla değerlendirmiş olması nedeniyle oluşan boşluğu, bu alan içerisinde rekabet halinde olan eyleyicilerin işgal ettikleri konumlar arasındaki bağıntıların nesnel yapısını kurmaya çalışarak doldurmayı hedeflemektedir.

Serbest bölgeler küreselleşme sürecinde ortaya çıkmamış olsa da bu süreçte hızla yaygınlaşmıştır. Özellikle 1980’lerde uygulanan yeni ekonomik politikalar ile serbest bölgeler ulus-devletler tarafından kalkınmanın bir aracı, sermaye açısından ise büyümenin önemli bir aracı olarak görülmüştür. Dünyadaki serbest bölgelere ilişkin yapılmış çalışmalara bakıldığında emeğin kadın ağırlıklı olduğu açıkça görülmektedir. Bu bölgelerde kadınların yoğunlaştığını ve bunun yanı sıra bu bölgelerin kadın emeğine yönelik baskı mekanizmalarının geliştirildiğini göstermektedir. Örneğin Mauritius serbest bölgesinde yapılmış bir çalışma (Luchman, 1994); 1992’de Mauritius serbest bölgelerindeki çalışan 90.000 kişinin 63.400’ünün kadın ve bu kadınların % 70’inin 25 yaş altında, %75’inin bekâr

olduğunu ortaya koymaktadır. Serbest bölgelerde kadın emeği “ucuz ve uysal” gibi niteliklerle tanımlanmaktadır ve bu niteliklerin kadınlar tarafından sahip olunan “doğal” özellikler olduğu ideolojik bir kabulle ortaya konmaktadır. Kadınların sermaye açısından tercih edilen “özellikleri” ideolojik olarak belirlenmiş ve bu da bu “özellikler”in doğallaşmasına katkıda bulunmuştur. İşçiler aralıklarla şeflerin, müdürlerin odalarına çağrılmakta yersiz suçlamalarla hakaretler edilmektedir. Serbest bölgelerdeki baskı mekanizmalarına ise Türkiye’deki Antalya serbest bölgesindeki bir firma olan Novamed’de yaşananlar çarpıcı bir örnek oluşturmaktadır. “Çalışma saatlerinde yan yana olan iki işçinin birbirleriyle konuşmaları, hatta servis araçlarında işe gidip gelirken, konuşmaları yasaktır. İşçilere iş saatleri dışında birbirleriyle görüşmemeleri, evlerine misafir almamaları hatta eşleriyle bile oturup konuşmamaları söylenmekte, “ertesi gün işe geleceksiniz, yemeğinizi yiyip yatın” denmektedir. Evli kadın işçilerin ne zaman çocuk yapacaklarına işverenleri karar veriyor. Evli kadınların çocuk yapmaları bir takvime bağlanarak sıraya konmuş. Hangi ay hamile kalabileceği belirlenmiş. Bu takvimden, yani zamanından önce hamile kalan kadın işçi, tekrar işe alınacaksınız denilerek tazminatı da ödenmeden işten çıkartılıyor. Bir yıl sonra ise bazıları işe alınmıyor, bazıları da artık işe dönmek istemiyor”.<sup>2</sup>

Dünyadakine paralel olarak Türkiye’de de 1980’li yıllarda neo-liberal uyum politikaları ile serbest bölgeler hızla uygulanmaya başlanmıştır. Ancak ülkemizdeki serbest bölgelerle ilgili cinsiyet verisi yoktur. Serbest bölgelerle ilgili istatistikî verileri Dış Ticaret Müsteşarlığı ve Serbest Bölge yönetimleri tarafından tutulmaktadır. Bu veriler sadece bölge bazında çalışan sayıları hakkında bilgi içermektedir. Bunun dışında firmaların kendi rakamları vardır ama bunları kamusal kullanıma açmamaktadırlar. Dolayısıyla ciddi bir veri sıkıntısı söz konusudur. Türkiye’deki serbest bölgelere ilişkin yapılan çalışmalarda emeğin konumunun araştırılmamış olması bu çalışmanın özgün yanını oluşturmaktadır.

Serbest bölgelerle ilgili bir araştırma neden toplumsal cinsiyet perspektifinde yapılmalıdır? Serbest bölgeler kadın ve erkek çalışanlar açısından ne gibi farklılıkları

<sup>2</sup> [http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=7897](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=7897). Erişim tarihi 2 Mayıs 2009.

ifade etmektedir? Ezme-ezilme ilişkisi ve toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri serbest bölgelerde hangi örüntülerle kurulmakta ve sürdürülmektedir? Serbest bölgelerde kadın emeğinin özgül yanları nelerdir? Bu araştırma asıl olarak bu sorular etrafında tasarlanmıştır.

Serbest bölgelerle ilgili bir çalışma toplumsal cinsiyet perspektifi taşımalıdır çünkü bu alanlarda kadın ve erkek emeği farklı biçimlerde şekillenmektedir. Serbest bölgelerde dünyanın her yerinde kadın emeği ağırlıktadır. Kadınlar işverenler tarafından bilinçli olarak tercih ediliyorlar ve işverenler buna ilişkin politikalarını ya da tercih nedenlerini açıklarken her türlü platformda çekinmeden açıklıyorlar. Örneğin Asya'daki kadınların serbest bölgelerde çalışmak için çok uygun olduğunu dile getiren bir broşürdeki yazıyı verebiliriz: *“Bilgisayar belleğinin elemanları arasındaki tel bağlantıları için, radyo ve televizyon devreleri için özellikle kadın işgücüne ihtiyaç var. Bu özgül işlemlerde kadınların özel becerisi ve dikkatliliği bulunmaz bir definedir. Ücretlerin en düşük tutulduğu koşullarda bu defineyi bulduğumuz yer Asya'nın herhangi bir ülkesi, bu ülkenin genç kadınlarıdır”*.<sup>3</sup> Kadın emeğini serbest bölgeler için cazip kılan ucuz, geçici ve uysal olarak görülmesidir. Kadınların, uzun yıllar boyu annelerinden ya da kadın akrabalarından aldıkları eğitimler yok sayılarak, bunların doğuştan edindikleri yetenekler olarak kullanıldığı karşımıza çıkmaktadır. Doğal olarak kabul edilen ya da doğallaştırılan bu özelliklerin vasıf olarak kabul edilmediğini görüyoruz. O halde serbest bölgelerdeki sermaye, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ve ideolojilerini kendi çıkarları uğruna devam ettirmekte ve meşrulaştırılmasına katkıda bulunmaktadır.

Ancak serbest bölgelerin hangi tür ülkelerde buldukları da kadın emeğine ilişkin fark yaratmaktadır. Şöyle ki, yeni uluslararası işbölümü ile işin parçalara ayrılması ve yoğun olarak emeğe ihtiyaç duyulan kısmının gelişmekte olan ülkeler tarafından gerçekleştiriliyor olması ile ilgili olarak serbest bölgeler gelişmekte olan ülkelerde yoğunlaşmaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki serbest bölgelerin faaliyetleri üretimden daha çok ticaret üzerine odaklanmışlardır. Gelişmekte olan ülkelerdeki,

---

<sup>3</sup> Akt. Frobel: Masami Tamaoki, The Role of Industrial Free Zones, UNIDO, 112/30, 7 Haziran 1972 s.12.



üretim aşamalarında gerçekleştirilen işler el becerilerine ve pratikliğe dayanan işlerdir ve dolayısıyla bu işlerde kadınlar tercih edilmektedirler.

Bu sorular çerçevesinde kurulan bu çalışmanın birinci bölümü “Serbest Bölgeler ve Kadın Emeği”dir. Bu bölüm üç ana başlık etrafında tartışılmıştır. İlk başlıkta; serbest bölgelerin tanımına, doğuşuna ve genel özelliklerine değinilmiş dünyadaki örneklerine yer verilmiştir. Ardından uluslararası sermayenin serbest bölge tercihleri ile ulus-devletlerin ülkelerine neden serbest bölge kurdukları tartışılmıştır. İkinci başlık; küreselleşme ve kadın emeğine ilişkin genel özelliklerin neler olduğu, serbest bölgelerle küreselleşmenin ilişkisi tartışılmıştır. Bu tartışma dönemin ekonomik ve politik olayları ile ve bir açıklama girişimi olarak yeni uluslararası işbölümü ile birlikte yürütülmüştür. Üçüncü başlıkta ise Türkiye’deki serbest bölgelere ilişkin çalışmaların toplumsal cinsiyet perspektifinde analizi yapılmış ve Türkiye’de serbest bölgelerin ortaya çıkmasına neden olan ekonomik politikalara değinerek bu çalışmanın gerekliliği tartışılmıştır. Bu bölümün sonunda bu araştırmanın neden niteliksel araştırma teknikleri kullanılarak yapıldığının gerekçeleri ortaya koymuştur.

İkinci bölümde öncelikle araştırmanın kapsam ve yöntemine ilişkin bilgiler verilmiştir. Çalışmanın örnekleminin seçilmesi, çalışma sürecinde yaşanan zorluklar ve Türkiye’de sendikacılığa ilişkin tartışmalar yapılmıştır. Bu çalışmada Türkiye’de sendikacılığa ilişkin tartışmaların yapılmasının nedeni, saha çalışma sırasında karşılaşılan erkek egemen sendikacılığın, serbest bölgelerde de örgütlenme biçimindeki eksikliklerden dolayı düşük örgütlülük düzeyine ve sendikacılığın genel eğiliminde olan büyük işletmelerde ve erkek ağırlıklı işletmelerde toplaşmış olmasından kaynaklanmaktadır. Serbest bölgelerdeki örgütlülüğün düşük olması elbette ki yalnızca sendikaların sorumluluğu değildir, ancak kadın emeği ağırlıklı bölgelerde örgütlenememiş olmaları önemli bir tartışma meselesidir. Bu bölümde son olarak yapılan araştırmanın sunuluşu vardır. Çalışmanın sunuluşu; çalışma ilişkileri, sendikal örgütlenme girişimleri ve iş dışı hayatın organizasyonu biçiminde gruplandırılarak yapılmıştır.

Son bölüm ise araştırma bulgularının değerlendirilmesi ve sonuç kısmını kapsamaktadır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. SERBEST BÖLGELER VE KADIN EMEĞİ

Bu bölümde serbest bölgelerde çalışma ilişkilerinin ve iş dışı hayatın ve emek örgütlenmelerinin (toplumsal) cinsiyet odağında nasıl biçimlendiği irdelenecektir. Toplumsal cinsiyet, biyolojik belirlenimden ayrı tutularak toplumsal olarak üretilmiş bireysel karakterler olarak düşünülebilir. Toplumsal cinsiyeti tümüyle bireylerin özelliği olarak açıklamak yeterli değildir ancak bu açıklama bireylerin özelliklerinin yani “kadın” ve “erkek” olma hallerinin toplumsal alanda nasıl somutlaştığını anlamamıza katkı sağlar. Bu tanımlamaya kolektivitelerin, kurumların ve tarihsel süreçlerin özelliğini eklediğimizde kavram daha anlaşılır görünmektedir (Connell, 1998: 190).

Başka bir deyişle, bu çalışmada serbest bölgelerde kadın emeğinin durumuna bakılacaktır ama kadın emeği, toplumsal cinsiyet düzeninde “kadın” ve “erkek” çalışan olarak bireyleri nasıl konumlandırıldığından yola çıkılarak değerlendirilecektir. Dolayısıyla bu çalışma kadın emeğini tek başına bağımsız bir şeymiş gibi ele almak yerine toplumsal cinsiyet düzeni içinde nasıl şekillendiği ile ilgilidir. Connell’in tartıştığı gibi “toplumsal cinsiyet, bağlantı sağlayan bir kavramdır” ve “toplumsal cinsiyet, toplumsallık içerisinde yer alan bir fenomendir” (Connell, 1998: 190-191).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, temel eşitsizliklerden biridir ve bu nedenle toplumsal hayatın diğer tüm alanlarında olduğu gibi çalışma alanının da toplumsal cinsiyet yapılanması ile iç içe bir ilişki içerisinde olduğunu söyleyebiliriz. Bu alanda da kadınlar diğer alanlarda olduğu gibi dezavantajlı konumda bulunmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada toplumsal cinsiyet düzeninin ya da ideolojisinin kadınların yaşamlarında nasıl somut görünlere sahip olduğuna bakmak suretiyle toplumsal cinsiyet ve iktidar arasındaki ilişkinin deşifre edilmesine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

## 1.1. Serbest Bölge Nedir?

### 1.1.1. Serbest Bölge Tanımı, Türleri ve Tarihsel Gelişimi

Serbest bölge tanımı, literatürde çeşitli yazarlar tarafından farklı biçimlerde ifade edilmektedir. Ancak tüm bu yazarlar temelde benzer ekonomik bir yapıya işaret etmektedirler. Tanımlarındaki farklılık serbest bölgeleri ele alış biçimlerinden kaynaklanmaktadır. Serbest bölgeler adından söz edilmeye başlandığı ilk zamanlardan itibaren ait oldukları, kuruldukları yerlerin ekonomik ve siyasi yapısının izlerini taşımaktadır.

UNCTAD (Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı) tarafından yapılan tanıma göre, “ Serbest bölge bir uluslararası liman (veya havaalanı) yakınında kurulan, ulusal gümrük alanından özel amaçlarla ayrılmış bir bölge niteliğinde olup, buraya mallar gümrük işlemleri olmaksızın getirilebilir. İthal edilen mallar depolanabilir, çeşitli işlemlere tabi tutulabilir, üretim amacıyla kullanılabilir ve mallar ulusal gümrük alanına girmediği sürece gümrük vergisi ödenmesi gereği ortaya çıkmaz” (Akt: Erdoğan, 1985: 6/ UNCTAD, 1975: 3).

ILO'nun 2006 ve 2007'nin başlarında serbest bölgelere odaklanan çalışmasında serbest bölgelerin bugün çok çeşitli türlerinin olduğundan bahseder. Bu çalışmanın tanımına göre serbest bölgeler özel teşviklerle yabancı yatırımcıyı ülkelerine çekmeye çalışırlar. Serbest bölgelerin fiziksel formları bugün sadece başlangıçtaki gibi tek yerleşim yerleri olarak değil çeşitli özellikleri de içinde barındırmaktadır. Buna ilişkin verdikleri örnekler arasında Türkiye'deki serbest bölgelerden sadece deri üzerine odaklanan serbest bölgeler ve tek şirket olarak var olan serbest bölgelerden olan Dominik Cumhuriyeti vardır.<sup>4</sup>

Öztürk, serbest bölgeleri, bir ülkenin siyasi sınırları içinde bulunmakla birlikte, özellikle gümrük uygulamaları gibi çeşitli dış ticaret kısıtlamalarının dışında bırakılmış alanlar olarak tanımlamaktadır. Bu alanlarda, gümrük ayrıcalıklarının yanı

<sup>4</sup>Bu bilgiler ILO'nun web sitesinde serbest bölgelere ilişkin bölümden alınmıştır.  
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/epzs.htm>

sıra, yatırımcılara genellikle çeşitli vergi muafiyetleri tanındığını, dünya standartlarında iletişim ve haberleşme gibi altyapı olanakları sunulduğunu ve ihracata yönelik üretime çeşitli biçimlerde sübvansiyonlar sağlandığını belirtmektedir (Öztürk, 2004: 112).

Türkiye Serbest Bölgeler Genel Müdürlüğü'nün tanımına göre ise serbest bölgeler; “ülke siyasi sınırları içinde olmakla beraber gümrük bölgesi dışında sayılan, ülkede geçerli ticari, mali ve iktisadi düzenlemelerin uygulanmadığı veya kısmen uygulandığı, sınaî ve ticari faaliyetler için daha geniş teşviklerin tanındığı ve fiziki olarak ülkenin diğer kısımlarından ayrılan yerlerdir.”<sup>5</sup>

İlkin ve Tekeli serbest bölgelerin, coğrafi olarak sınırlı bir alan içinde belli bir ekonomik faaliyet yapabilmesinin o ülkenin diğer yerlerinden farklı yasal düzenlemeler ile mümkün olduğunu söyler. Burada yapılan çelişen iki amacın mekânsal bir düzenleme ile ortadan kaldırılmaya çalışmasıdır. O ülkede hâkim olan kurallar istenen ekonomik faaliyet için engel teşkil etmektedir. Bu iki çelişkiyi, sınırlı bir alanda yeni yasal düzenlemeler yaparak ortadan kaldırma yollarına bir örnektir serbest bölgeler. Ancak bu bölgeler ya da başka bir deyişle kural dışı alanlar, esas geçerli olan genel kural olduğuna göre öngörülen ekonomik faaliyetin gelişmesi için yeterli büyüklükte olmalı ama ondan büyük olmamalıdır (İlkin ve Tekeli, 1987).

Son olarak İlkin ve Tekeli'nin, geliştirilmiş tüm tanımları özetler nitelikteki tanımı serbest bölgeleri en temel hatlarıyla ortaya koymaktadır. Bu tanıma göre “serbest bölgeler yabancı sermayeyi çekerek ihracat amaçlı bir sanayileşme politikasını gerçekleştirmek için görece üstünlüğü bulunan bir yörede, bir liman, havaalanı vb. yanındaki kolay ulaşılabilirlik özelliklerine sahip bir alanın sınırla çevrilerek bu sınırlar içinde kural dışılıklar yaratılması ve organize sanayi bölgesinde olması gereken altyapıyla donatılmasıyla kurulmuş alanlardır. Bu alanda, belli üretim, depolama, montaj, paketleme vb. faaliyetler yer alır, bu bölge genel olarak içinde bulunduğu ülkenin gümrük ve dış ticaret kısıtlamalarının dışındadır, ama ülkenin diğer yasaları geçerlidir. Bu bakımdan bir kapalı serbest bölge niteliğindedir.

---

<sup>5</sup>Bu bilgi Dış Ticaret Müsteşarlığı'nın web sitesinin serbest bölgelere ilişkin bölümünden alınmıştır. ([www.dtm.gov.tr](http://www.dtm.gov.tr))

Genellikle üretilen malların ihraç edilmesi istenir, o ülke içine girdiğinde gümrük ve dış ticaret yasalarına ve kısıtlarına konu olur” (İlkin ve Tekeli, 1987: 15).

Serbest bölgeler genel olarak Açık Serbest Bölgeler (Open Free Zone) ve Kapalı Serbest Bölgeler (Closed Free Zone) diye ikiye ayrılmaktadırlar. Açık serbest bölgelerde içinde bulunduğu ülkeye ilişkin hiçbir yasa ya da kural uygulanmaz. Böylesi serbest bölgelerde her türlü ekonomik faaliyetin yapılmasına izin verilmektedir. Kapalı serbest bölgelerde ise o ülkeye ilişkin yasa ve kuralların bir kısmı uygulanmaz, sadece belli bazı ekonomik faaliyetlere izin verilir (İlkin ve Tekeli, 1987: 11). Bu kural ve yasaların hangilerinin uygulanıp hangilerinin uygulanmayacağı, serbest bölgenin kurulduğu devletler tarafından belirlenmektedir. Devletlerin bu farklı uygulamaları dolayısıyla çeşitli serbest bölgeler söz konusudur.

Serbest bölgelerin farklı türlerinin birbirinden kesin çizgilerle ayrılması mümkün değildir ancak bazı sınıflandırmalar söz konusudur. Bu sınıflandırmalardan ilki, buralarda yapılabilecek faaliyet türüne göre değişmektedir. Serbest bölgede sürdürülen faaliyetin sadece ticaret ya da hem ticaret hem üretim biçiminde olduğu durumlar söz konusudur. Sürdürülen faaliyetin üretim ve ticaret olması durumunda aldığı isim Serbest Üretim Bölgesi, faaliyetin ticaret olması durumunda ise aldığı isim Serbest Ticaret Bölgesidir. Gelişmiş ülkelerde bulunan serbest bölgelerin çoğu ticaret amacı ile kurulmuşlardır. Gelişmekte olan ülkelerde ise üretim amaçlı serbest bölge kurma eğilimi daha fazladır. Serbest ticaret bölgelerinde, transit ticareti, yeniden ihraç, ihracat ve ithalat amaçlarıyla; depolama, paketleme, pazara hazırlama ve hafif montaj gibi işlere izin verilir (Erdoğan, 1985; Özdoğan, 2006; İlkin ve Tekeli, 1987).

Diğer serbest bölge türlerinden Kıyı Bankacılığı (Off-Shore) ya da Serbest Bankacılık Bölgeleri (Free Banking Zones), ev sahibi ülkelerin merkez bankalarının kurallarının dışında kalarak uluslararası bankacılık faaliyetlerinde bulunur. Serbest Sigorta Bölgelerinde (Free Insurance Zones) ise ev sahibi ülkelerin sigorta şirketlerini denetlemek için koyduğu kuralların dışında uluslararası sigortacılık faaliyetleri yapılmaktadır (Erdoğan, 1985; Özdoğan, 2006; İlkin ve Tekeli, 1987).

Serbest Yatırım<sup>6</sup> Bölgeleri (Free Enterprise Zones) ise kent merkezlerindeki çöküntü alanlarına küçük girişimcilerin yatırım yaparak istihdam yaratmaları için kurulur (Erdoğan, 1985; Özdoğan, 2006; İlkin ve Tekeli, 1987).

Sınırlandırılan bölgenin mekândaki yerine göre, eğer limanda kurulmuşsa Serbest Liman, eğer bir kenti tümüyle içine alıyorsa Serbest Kent adını alır (İlkin ve Tekeli, 1987: 12).

Serbest ticaret bölgesine göre daha kısıtlı işlemlerin yapıldığı kurumlar da geliştirilmiştir. Bunlar Serbest Depo (Free Deposit), Antrepo (Entrepot) ve Gümrüksüz Antrepolardır (Bonded Warehouse). Serbest depo, bir ana liman içindeki sınırlı bir alandır. Gümrük yetkililerinin denetiminde bir şirket tarafından işletilir. Ticari mallar buralarda gümrük ve diğer vergilere tabi olmadan depolanır, harmanlanır ve paketlenir. Antrepolar kıyı bölgelerinde kurulur, ticari malların gümrük müdahalesi olmadan transit geçişini sağlar. Gümrüksüz antrepolar ise kıyı bölgelerinde, gümrüğün denetiminde olan bölgelerdir. Burada mallar yeniden ihraç amacıyla uzun süre depolanır (Akt: İlkin ve Tekeli, 1987; Şengezer, 1984: 4-5).

Günümüz serbest bölgeleri, geçmişteki “serbest şehir” olgusunun değişerek aldığı biçimdir. Siyasal yönden tamamen ya da kısmen bağımsız, bir şehrin tümünü kapsayan, temel faaliyeti transit ticaret olan, ikametini serbest olduğu serbest şehirler, Avrupa’da ulus-devletlerin kuruluşundan önce yoğun bir biçimde görülmüştür. (Erdoğan, 1985: 9 ve Özdoğan, 2006: 4). Tarihte bilinen ilk serbest şehirlerin, ilk çağda Akdeniz’in doğu ve güney kıyılarında, Kartaca ve Sur şehirleridir. Bu şehirlerdeki uygulama; liman ve kolonilere yük götüren gemilerin kendi limanında aktarma yapmalarını zorunlu hale getirmek suretiyle, bir transit merkezi haline gelmiş olmasıdır (Erdoğan, 1985: 9).

On beşinci yüzyılda Rönesans ve Reform’un etkileri ile deniz keşifleri, teknik buluş ve icatlar nedeniyle serbest şehir uygulamalarına geçiş konusunda önemli

---

<sup>6</sup> Free Enterprise Zone Tekeli ve İlkin tarafından “Serbest yatırım bölgesi” olarak çevrilmiştir.

gelişmeler sağlanmıştır. İthalata getirilen sınırlamalar ile ülkelerde gümrük duvarları oluşmuştur, bu duvarların varlığı da serbest şehir, serbest bölge ve serbest liman gibi alanlar dış ticaret açısından gerekli hale gelmiştir (Özdoğan, 2006: 4).

1850'lerden sonra ise serbest şehir uygulamaları büyük ölçüde önemini yitirmiştir. Bu yıllar, günümüzdeki serbest bölgelerin yasal yapı ve şekillerine dönüşmeye başladığı yıllar olmuştur. 19. yüzyılda Amerika'da serbest bölge uygulamaları görülmeye başlanmıştır (Özdoğan, 2006: 5).

1960'lı yıllara kadar sadece Avrupa'da ve Amerika Birleşik Devletleri gibi ekonomik olarak gelişmiş ülkelerde uygulanan serbest bölgeler, bu yıllardan sonra gelişmekte olan ülkelerde de tartışılmaya ve uygulanmaya başlanmıştır (Özdoğan, 2006: 5). Serbest bölgeler 1960'lardan sonra özellikle gelişmekte olan ülkeler tarafından hızla uygulanmaya başlanmıştır. Gelişmekte olan ülkeler yabancı sermayeyi ülkelerine çekmek için çeşitli avantajlar ve teşvikler konusunda rekabet girmiştir. Günümüzde dünyada yaklaşık 130 ülkede serbest bölge vardır. Bu ülkelerdeki toplam serbest bölge sayısı ise 3500'dür. İstihdam edilen kişi sayısı ise 66 milyondur (Tablo 1).

**Tablo 1: Serbest Bölgelerin Dünyadaki Tahmini Sayısal Gelişimi**<sup>7</sup>

Serbest Bölgeler					
Yıllar	1975	1986	1997	2002	2006
Serbest Bölge Olan Ülke Sayısı	25	47	93	116	130
Serbest Bölge Sayısı	79	176	845	3000	3500
İstihdam (milyon)	n.a	n.a	22.Oca	43	66

Dünya üzerindeki serbest bölgelerdeki istihdamın büyük çoğunluğunun Asya ve Orta Amerika'da topladığı görülmektedir. Asya'daki istihdamın 40 milyonu Çin'dedir (Tablo 2). Çin'deki serbest bölgeler "Özel Ekonomik Bölge" (Special Economic Zone) olarak isimlendiriliyor. Bunun sebebi Çin'in plânlı ekonominin

<sup>7</sup> ILO Database on Export Processing Zones, 2007.



aksine, bölge ekonomisinin tamamen serbest piyasa kurallarına uygun olarak çalışmasıdır. Bu durum bize Çin'deki sayının yüksek olmasını açıklamaktadır.

**Tablo 2: Serbest Bölgelerin Coğrafi Olarak Dağılımı<sup>8</sup>**

Serbest Bölgeler		
Coğrafi Bölge	İstihdam	Bölge Sayısı
<b>Asya</b>	55 741 147	900+
– Çin'deki	(40 000 000)	
– Bangladeş'teki gümrüksüz fabrikalar	(3 250 000)	
<b>Orta Amerika ve Meksika</b>	5 252 216	155
<b>Orta Doğu</b>	1 043 597	50
<b>Kuzey Afrika</b>	643 152	65
<b>Alt-Sahra Afrikası</b>	860 474	90+
<b>Amerika Birleşik Devletleri</b>	340 000	713
<b>Güney Amerika</b>	459 825	43
<b>Geçiş Ekonomileri</b>	1 400 379	400
<b>Karayipler</b>	546 513	250
<b>Hint Okyanusu</b>	182 712	1
<b>Avrupa</b>	364 818	50
<b>Pasifik</b>	145 930	14
<b>Toplam (tahmini)</b>	65 980 763	3 500+

Serbest bölgelerin bugünkü durumuna son yıllarda çok hızlı bir süreçte ulaştığı görülmektedir. 1975 yılında yani sadece 34 yıl önce, dünya üzerinde 25 ülkede serbest bölge var iken bugün yaklaşık 130 ülkede serbest bölge bulunmaktadır. Bu bölgelerin nasıl böyle hızla yaygınlaştığını, uluslararası sermayenin üretim süreçlerini ve işgücü kullanımını nasıl yaygınlaştırdığını, sermayenin küreselleşme ile kazandığı daha önce eşi görülmedik hareketlilik kazanması bağlamında açıklamak mümkündür. Serbest bölgelerin küreselleşme ile ilişkisine bir sonraki bölümde ayrıntılı olarak değinilecektir.

ILO'nun 2003'teki yayınlarından biri olan "İhracat İşlem Bölgelerinde İstihdam ve Sosyal Politika", ihracat endüstrisinde güçlü bir şekilde kadın yoğunlaşmasının olduğundan bahseder. Bu rapora göre serbest bölgeler tarımdan daha yüksek kazançlarla kadınların formel çalışma hayatına girebilmeleri için imkân

<sup>8</sup> ILO Database on Export Processing Zones, 2007.

yaratmıştır (ILO, 2003: 6). Aynı rapor kadınlara ilişkin toplumsal cinsiyet ayrımcılıklarının serbest bölgelerde de görüldüğünü vurgulamaktadır. Bu rapora göre kadınlar hamilelik, doğum izni veya çocuk bakımı nedeniyle iş yerinde daha düşük maaş ve düşük kariyer gelişimiyle karşı karşıya bırakılmaktadır (ILO, 2003: 9).

Serbest bölgeler, 1978 yılında *UNIDO*'ya (Birleşmiş Milletler Sınai Kalkınma Örgütü) bağlı olarak kurulan kısa adı WEPZA olan *World Export Processing Zones Assosiation* (Dünya İhracat Ürünleri İşlem Bölgeleri Birliği) isimli örgüt altında toplanmaktadır. Kendini kâr amacı gütmeyen bir kuruluş olarak tanıtan WEPZA, temel amacını ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmak olarak açıklamaktadır. Bu amacı gerçekleştirmek için, teknoloji transferi, işletme yönetimi- eğitimi, yatırım pazarlama olanakları, istatistikî belge ve doküman temini, uluslararası kuruluşlarla işbirliğinin geliştirilmesi gibi konularda çalışmalar yapmaktadır. Çalışmalarını üye ülkelerin katıldığı her yıl düzenlenen konferanslarda paylaşıyorlar. 2007 yılında bu konferans Türkiye'de düzenlenmiştir.<sup>9</sup>

### 1.1.2. Ulus-Devlet ve Uluslararası Sermaye Açısından Serbest Bölgeler

Serbest bölgelerin dünyada nasıl ortaya çıktığını incelediğimizde, değişik ülkelerde farklı üretim bölgelerinin çok değişik amaçları birden gerçekleştirmek için kurulduğunu görürüz. Bu amaçlar genel olarak “ülkenin kalkınmasına” yardımcı olma ve “geri kalmış bölgeleri kalkındırma” olarak belirtilmektedir. Bu amaçları bazı başlıklar altında toplayarak irdeleyebiliriz:

1. İstihdamı arttırmak
2. Ülkedeki katma değeri arttırmak
3. Dış ticaret dengesine gelişmeler sağlamak
4. Yabancı sermayeyi ülkeye çekerek yatırım oranını çoğaltmak
5. Ülkeye teknoloji girişini sağlamak
6. Ülkenin dış etkilere karşı duyarlılığını azaltmak.

<sup>9</sup> <http://www.asb.com.tr/sss078.html>

Yukarıda sayılan altı madde, bir ulus-devletin ülkesine neden serbest bölge kurduğunun açıklaması olarak karşımıza çıkmaktadır. Serbest bölge kuran gelişmekte olan ülkelerde en temel problem olarak karşımıza işsizlik çıkmaktadır. Bu nedenle ülkelere kurulacak bu türden yerlerin istihdam yaratma açısından çok önemli olduğu düşünülür. Oysa serbest bölgelerin istihdama katkısı ancak küçük ülke ekonomilerinde yüksek oranlara ulaşabilmektedir (Tekeli, 1987: 78). Bunlara Mauritius ve Dominik Cumhuriyeti örnek verilebilir. Ancak serbest bölgelerin istihdama katkılarını, sadece serbest bölgelerdeki istihdama bakarak değerlendirmek yeterli olmamaktadır. Bunu değerlendirebilmek için o ülkeye ait istihdam verileri analiz edilirken üç şeye bakmak gerekir. Birincisi o serbest bölgede yerli sermayenin ne kadar yer aldığı ve bunun yarattığı istihdamdır. İkincisi serbest bölge olmasa da o ülkeye yatırım yapmış olmak için gelmiş olan yabancı yatırım bilgileri ve bunun yarattığı istihdam. Üçüncüsü ise serbest bölge kurmak için yapılan yatırımın ülke içinde başka bir alanda kullanılması halinde doğacak istihdamdır (İlkin ve Tekeli, 1987: 78).

Serbest bölge kuran ülkeler yabancı sermayeyi ülkelere çekerek ülkedeki katma değeri arttırmayı, döviz girdisini çoğaltmayı hedeflemektedirler. Bu faktörler serbest bölgelerin ne kadar yabancı yatırımcı çekebildiği ile değerlendirilmektedir. Dolayısıyla bir serbest bölgede ne kadar çok yabancı yatırımcı varsa hedeflenen amaca o kadar yakın olduğu düşünülebilir. Yabancı yatırımcılar daha öncesinde ülkenin diğer kısımlarındaki yatırımlarını serbest bölgelerin kurulması ile serbest bölgelere kaydırabilirler. Bu durumda ülkede kazanç hesaplandığında tıpkı istihdam hesaplamalarında olduğu gibi bu faktör mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır.

Yabancı sermayenin neden gelişmekte olan serbest bölgeleri tercih ettiğine gelince, bunu kapitalizmin temel mantığı olan sürekli büyüme ve kâr peşindeliği çerçevesinde tartışmak gerekmektedir. Gelişmiş ülkelerdeki sermayedarlar kendi ülkelerinde yaşadıkları sınırlılıkları dünyanın gelişmekte olan bölgelerinde aşmayı hedeflemektedirler. Yabancı sermayenin kârlı bir üretim için tercih ettiği koşulların en önemlileri arasında üretim ve işçilik maliyetlerinin düşürülmesi gelmektedir.

Frobel, UNIDO'nun 1971 tarihli bir yayınında sermayenin neden serbest bölgeleri seçmesi gerektiğini nasıl anlattığını şöyle dile getirmektedir:

“Bir yandan yükselen işçilik harcamalarından bir yandan da ulusal ve uluslararası rekabetin sertleşmesinden etkilenen dünya pazarı üreticileri, üretim ve dağıtım harcamalarını düşürmek, hatta en düşük düzeye indirmek için, yeni araçlar ve yollar arıyorlar durmadan” (Frobel, 1982: 84).

Uluslararası sermaye üretimlerini elverişli serbest bölgelere kaydırmak istediklerinde ise şu ayrıcalıklardan yararlanabilmektedirler:

“...malzeme ve ulaştırma harcamalarının düşüklüğü, bitmiş ürünleri ulaştırma harcamalarının düşüklüğü, işçi ücretlerinin düşüklüğü, nitelikli işgücü bolluğu ve ilk yatırım harcamalarının düşüklüğü ve dolayısıyla bölge yönetimince sağlanacak ayrıcalıklar ve genel hizmetler, maddesel ve parasal tercih olanakları yardımıyla hareketsiz sermaye miktarının azalması” (Frobel, 1982: 84).

Frobel ayrıca UNIDO'nun aynı raporunda sermayeye serbest bölgelere yatırım yapmalarını teşvik ederken bir takım standart donanımlar olduğunu açıkladığını da anlatır. Başka bir deyişle UNIDO, serbest bölgelerin kaçırılmaması gereken önemli bir fırsat olduğunu sermayeye öğütlemektedir. Raporun açıkladığı standart donanımları Frobel şöyle özetler:

- “Gerek makine ve üretim donanımları gerekse ham malzeme ve yapım malzemesi açısından belirli bir zaman süresi için gümrük ve harçlardan tam bağışıklık,
- Beş ila on yıl arasında gelir vergilerinden bağışıklık,
- Girişimcinin bölgenin dışında ödediği dolaylı ve dolaysız vergi ve harçların bir süre için kaldırılması ya da indirilmesi,
- Uluslararası ödeme trafiğini denetleyecek önlemlerin kaldırılması ve gelecek için de böyle bir statünün garanti edilmesi, elde edilen kârların belli bir yüzde oranına kadar metropol ülkeye transferine olanak tanınması,

- Mali ayrıcalıklar, örneğin sınai yapımlar ve standart dışı fabrika binalarının yapımı için gereken kısa, orta veya uzun vadeli kredilerin çok uygun koşullarla hazır tutulması,
- Bölge ile deniz veya hava limanları arasındaki ulaşım hizmetleri için özel tarife uygulanması; örneğin, arsa, bina v.b. tesislerin kirayla veya elverişli fiyatlarla devri,
- Standart fabrika ve büro binalarının sanayinin ihtiyaçlarına göre ya kiralama ya da satış yoluyla sağlanması,
- Bakım ve onarım tesislerinin, kantin, sağlık evleri, duruma göre; klinikler, PTT tesisleri, bankalar, benzin istasyonları, ulaştırma ve yollama hizmetleri, sigorta acentelikleri, dinlenme tesislerinin bulunması” (Aktr. Frobel, 1982: 85-86; UNIDO, Industrial Free Zones, s: 15)

UNIDO'nun önerdiği bu kriterlerin çoğu gelişmekte olan ülkelerde kurulan serbest bölgelerde mevcuttur. Bu bağlamda serbest bölgeleri, gelişmekte olan ülkelerin işgücünü, tüm altyapı koşullarını en iyi şekilde düzenleyerek dünya pazarına yönelik biçimde kullanmayı amaçlayan üretim merkezleri olarak değerlendirmek mümkündür diyebiliriz.

Yabancı sermayeyi gelişmekte olan ülkelere çeken bir diğer faktör ise bu türden ülkelerin, örgütlenme deneyimlerinin geldiklere ülkelere oranla önemli farklılıklar göstermiş olmasıdır. Birçok gelişmekte olan ülkede, ülkenin genelinden farklı olarak serbest bölgeler ile ilgili yönetmeliklerde sendika ve grevlerin yasaklayan özel düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. Bu da örgütlü işçi mücadelesinin engellenmeye çalışılması nedeniyle bu yerleri sermaye için cazip hale getirmektedir.

Uluslararası sermayenin serbest bölgelere gelirken göz önünde bulundurduğu koşullara çeşitli ekonomik bültenlerde ya da broşürlerde rastlayabiliyoruz.

*“Elektronik alanındaki ABD kökenli dünya pazarı fabrikalarına ilişkin bir araştırmada R. Moxon, üretim yerinin seçimi açısından karakteristik sayılan bazı kriterleri ilgili yatırımların yöneticilerine yönelttiğinde tipik yanıtlar aldığını vurgulamaktadır: Biz Kızıl Çin ile aramızda ABD donanması bulunsun istiyorduk, o kadar... Mallarımızı, insanlarımızı ve paramızı içerden dışarıya kolayca çıkarabilecek olanakları arıyorduk. Bazı ülkelerde bunun için, istediğimizi yapmak için hükümet çevrelerinde 30 kadar adamımız olsun yeter. Biz, bir ülkede hükümet sendikaların çizgisine uyduğu zaman o ülkeye gitmeyiz”.*<sup>10</sup>

Diğer bir örnek ise Türkiye’den. Avrupa serbest bölgesinin internet sitesindeki tanıtım videosunda Polyplex isimli firmanın yöneticisi Türkiye’yi neden tercih ettiklerini şu şekilde açıklıyor:

*“Tayland’da yaptığımız başarılı yatırımın ardından, Avrupa’ya yakın bir yer bakıyorduk, Türkiye içindeki tüm serbest bölgeleri değerlendirdik, yaklaşık 20-25 tanesini ve sonunda Avrupa serbest bölgesini bulduk. ASB’nin limana yakınlık, iyi bir alt yapıya sahip olması, düşük işlem masrafları. Bunların yanında uygun fiyatlara ve kalifiye işgücüne sahip olması açısından”.*<sup>11</sup>

Uluslararası sermayenin yanı sıra serbest bölge kuran ülkeler de rekabet halindedirler. Ülkelerine yabancı sermayeyi çekmek için sağladıkları teşvik ve avantajları çeşitli yayınlarla yatırımcılara sunmaktadırlar. Yayınlarındaki ortak nokta, yine emek gücü, sağlanan teşvikler ve kuralsızlaştırma üzerinedir.

*“Mauritus size üretici güçlerini sunuyor: Genç okur-yazar, uyumlu ve yığın yığın... Söz konusu merkezler iklim açısından olsun, ham malzeme*

<sup>10</sup> Akt. Frobel: B. W. Moxon, Offshore production in the Less Developed Countries, New York University, The Bulletin 98/99. 1974, S. 46

<sup>11</sup> Bu bilgi Avrupa serbest bölgesinin resmi web sitesinden alınmıştır. [www.asb.com.tr](http://www.asb.com.tr). Erişim tarihi 19.05.2008.

*yeterliliği ve işgücünün bolluğu açısından olsun en elverişli çalışma koşullarını sağlıyor... ”<sup>12</sup>*

*“...Bölgelerdeki ihracata yönelik üretim emek-yoğun çalışan sanayiler için özel bir önem taşımaktadır. Aşırı düzeyde ucuz ve öğrenmeye açık bir işgücü yanında olağanüstü ulaşım kolaylıkları ABD ve Avrupa’daki pazarlara yakınlık, bütün bu üstünlükleri hep bir arada düşünmek gerekir”.<sup>13</sup>*

*“Malezya: Yabancı girişimlerin akın ettiği yer. Kapitalistlerin hülyası gerçekleşti: Yeterli petrol, ucuz işgücü, ucuz arazi bol... Sanki dünyada başka üretim yeri kalmamış gibi yabancı girişimciler buraya akın akın koşuyorlar. Özellikle elektronik sanayi için burada tükenmez işgücü kaynakları var”.<sup>14</sup>*

*“Santiago serbest sanayi bölge olmak açısından özellikle işgüçlerinin bolluğu yönünden ideal bir merkezdir. Kadınları ve erkekleriyle bu bölgenin insanları zeki, disiplinli, birlikte çalışmayı seven ve kolayca öğrenebilen insanlar... Santiago’nun yüzyıllık sanayi geleneğini bu insanlar oluşturuyor.”<sup>15</sup>*

## **1.2. Küreselleşme, Kadın Emegine İlişkin Genel Eğilimler ve Serbest Bölgeler**

### **1.2.1. Küreselleşme, Değişen Emek Biçimleri ve Serbest Bölge İlişkileri**

Serbest bölgelerin doğuşunu ve gelişimini anlayabilmek için hangi süreçte doğduğuna ve geliştiğine bakmak gerekmektedir. Serbest bölgeler esas olarak küreselleşme ile ortaya çıkmamış olsa da büyük oranda küreselleşme sürecinde hayata geçirilmiş, yaygınlaşmıştır. 1970’lerde kapitalizmin yaşadığı kriz ve bu krizi atlama biçimleri en genel haliyle küreselleşme olarak adlandırılmaktadır.

<sup>12</sup> Akt. Frobel: Masan Free Export Zone Administration isimli resmi kurumun dağıttığı belge, “Korea invites foreign investment and entrepreneurship”

<sup>13</sup> Akt. Frobel: Zona Franca Industrial y Commercial Manuel Carjaval Sinisterre (Palmaseca ve Buenaventura), Columbia (1973). S. 3-10

<sup>14</sup> Akt. Frobel: Business Week, 30 Mart 1974,

<sup>15</sup> Akt: Frobel: Dominik Cumhuriyeti, Santiago serbest bölgesi sanayi yönetimi.

Küreselleşme kavramı; sosyal bilimlerde ekonomiden siyasete, sosyal politikadan kültüre, hayatımızın hemen her alanındaki değişimi açıklamak için kullanılan anahtar bir sözcük haline gelmiştir. Günümüz dünyasındaki ekonomik, politik ve kültürel değişimlerden bahsederken; küreselleşmeye hangi eleştirelilik düzeyinde baktığımız önemli olmaksızın, ya da taraftarı olalım ya da olmayalım küreselleşme meselesini tartışmak gerekmektedir.

Küreselleşme hakkında söylenebilecek ilk şey çok boyutlu ve karmaşık oluşudur. Küreselleşme bir süreçtir ve bu süreçte birçok alanda yaşanan çeşitli değişimler söz konusudur. Dolayısıyla küreselleşme kavramı bir yarıdan tutulup açıklanmaya ya da anlaşılmaya çalışıldığında eksik bir yan kalacaktır. Küreselleşmeye farklı teorik yaklaşımlar ve farklı politik çevrelerin aktörleri tarafından çeşitli tanımlamalar yapılmıştır, ortak noktalar saptanmış olmasına rağmen tartışmalar hala sürmektedir. Dolayısıyla küreselleşme literatürü oldukça kalabalıktır. Ancak Ahmet Tonak, R. Went tarafından yapılan bir küreselleşme literatürü tasnifini kullanmıştır. Bu tasnif sayesinde küreselleşme tartışmalarında üç ana tavır belirlenmiştir. Yapılmış olan bu gruplandırmalar keskin hatlarla çizilmiş olmasına rağmen bu üç ana tavra atıfta bulunmak bu çalışma açısından kolaylaştırıcı ve yerinde olacaktır.

1. Mutlak küreselleşmeci tavır: Bu tavra göre küreselleşme her şeyi değiştiren, kaçınılmaz ve kesinlik kazanmış bir eğilimdir,
2. Yukarıdaki tavra tepki olarak gelişen bu tavır ise; küreselleşmenin dünya ekonomisinde ilk kez yaşanan bir süreç olmadığı gibi, tarihi görelilik perspektifinden bakıldığında önemi ve sonuçları itibarıyla de bir yepyenilik arz etmemektedir,
3. Bu tavır ise küreselleşmenin bir abartma olduğu görüşüdür (Tonak, 2004: 35).



Yukarıda sayılan üç ana tavra birçok örnek vermek mümkündür ancak bu çalışma doğrultusunda bunlara kısaca değinerek serbest bölgeler ile küreselleşme ilişkisini ortaya koymaya çalışacağım.

Tanımların çoğuna göre, dünyadaki akımlar ve insan ilişkileri tek bir küresel sistemin içinde birleştiği seviyeye ulaşmıştır (Şenkal, 2007: 100). Küreselleşme kavramından 1980’li yıllarda sıklıkla söz edilmeye başlanmıştır. Şenkal’a göre “İngiltere ve Amerika’da 1980’li yılların başında oluşmaya başlayan ekonomik liberalleşme ihtiyacı, yeni siber teknolojilerin oluşumu ile kapitalist oluşumların yükselişi, üretim biçimlerinin ve sermaye yatırımlarının farklılaşması sonucunda dünyada yeni düzen oluşmaya başladı” (Şenkal, 2007: 101).

“Teknolojik gelişme, ülkeler arası mal taşımacılığını süratlendirmekte ve ucuzlatmaktadır. Teknolojik buluşlar iletişimi sürekli hızlandırmakta, kolaylaştırmakta, ucuzlatmaktadır. Taşımacılığın ve iletişimin ucuzlaması ve süratlenmesi, sınaî üretiminin çeşitli aşamalarını başka ülkelerde gerçekleştirmeyi mümkün kılmaktadır” (Somel, 2002: 200). Küreselleşmenin yeni bir şey olmadığını savunanlardan biri olan Somel, teknolojik gelişmelerin uluslararası mal hareketlerini kolaylaştırdığını ve ucuzlaştırdığını ancak mal hareketlerinin artışını zorlamadığını belirtir. Ona göre bunu gerekli kılan, zorlayan yani küreselleşmenin temelde mantığını ortaya koyan, kâr güdüsüdür.

Şenkal de benzer bir biçimde küreselleşmeye sadece teknolojik gelişmeler açısından bakmanın eksik ve yanıltıcı olduğunu düşünür. Bu biçimdeki bir bakışın sosyal sorunlar konusunda yeterince hassasiyet gösterilmemesine neden olduğunu belirtir (Şenkal, 2007: 99).

Nilgün Tatal Cheviron; “Küreselleşme Söylemleri ve İletişimin Mitleştirilmesi” adlı çalışmasında küreselleşme ve iletişim teknolojileri arasındaki ilişkiye eleştirel bir bakış açısı ile yaklaşmıştır. Yaptığı tartışma ile küreselleşme için yapılan tartışmalarda “iletişim teknolojilerinin ekonomik küreselleşmeye daha demokratik ve toplumsal boyut kazandıracak unsur olarak tanımlandığını belirterek,

liberal ve neo-liberal küreselleşme ideolojisinin iletişimi ve teknolojilerini kendine daha meşru bir zemin hazırlamak için mitleştirdiğini” savunmaktadır (Tatal Cheviron, 2004: 19).

Küreselleşmenin teknolojik gelişmeler tarafına yapılan vurgular, aynı zamanda serbest bölgeleri meşrulaştırma araçlarından biri haline gelmiştir. Çünkü ülkelere serbest bölge kurmak isteyen ulus-devletler küreselleşmenin bir nimeti olarak sunulan teknolojik gelişmelere, yabancı yatırımcıların ülkelere gelmesi ile paralel olarak kavuşabileceklerini varsaymışlardır. Serbest bölgelerin kurulmasına ilişkin ülke düzeyinde yapılan toplantılarda küreselleşmenin bir dünya gerçeği olduğu bunun dışında kalmanın ulusal anlamda iyi olmayacağı vurgulanmaktadır.

Tatal Cheviron’a göre “kapitalist üretim ve tüketim tarzının yaygınlaşması anlamında küreselleşme, bir yandan mübadelelerin, yatırımların, sermaye akışlarının adı olurken diğer yandan bu akışlar çerçevesinde vuku bulan dünya ekonomisindeki uluslararası rekabeti dile getirir” (Tatal Cheviron, 2004: 46). Ona göre tek dünya pazarından söz edilmesine rağmen aslında küreselleşme Kuzey Amerika, Japonya, Batı Avrupa ile Asya ve Latin Amerika’da yeni sanayileşen Çin, Hindistan, Endonezya, Meksika ve Brezilya gibi belli başlı kapitalist gelişme kutuplarını oluşturan ülkeler arasındaki mübadelelerin yoğunlaşmasını dile getirmektedir.

“Küreselleşmecilere” göre bu süreç çağdaş toplumların karşılıklı bağımlılığını tanımlamak için kullanılır. Ancak “bu kullanımda küreselleşmenin kapitalizmin yayılma mantığıyla ilişkisi kurulmamaktadır. Bu tür söylemsel oluşumlar, küreselleşmenin toplumsal sistemlerin doğasından bağımsız, engellemez bir olgu olduğu yanılsamasını yaratır. Küreselleşmenin dünyadaki tüm toplumlara kendisini dayatan ve küresel uzamın daralmasıyla ortaya çıkan doğal bir olgu olduğu düşünülür” (Akt: Tatal Cheviron, 2004; Amin, 1997: 33). Dolayısıyla kapitalizm ya da küreselleşme alternatifi olmayan bir şeymiş gibi algılanır. Tonak’a göre “mutlak küreselleşmeci” görüşler bu sayede kısa zamanda hâkim ideoloji haline gelerek, her türlü siyaseti ve düşünce akımını etkilemiştir (2004: 16). Fakat Tonak küreselleşmeye böyle bir bakışın yanılsamalara neden olduğunu savunur ve

kapitalizm ve küreselleşmenin kendi içerisinde karşı çıkılması ve reddedilmesi gereken potansiyelleri içerdiğini belirtir.

Amin gibi Bauman da küreselleşme sürecinin karşılıklı bağımlılıktan daha çok kapitalizmin yayılma mantığı ile ilişkili olduğunu ve bunun varolan eşitsizlikleri ve bu arada “gelişmiş ülkeler” ile “gelişmekte olan ülkeler” arasındaki farkı daha da derinleştirip keskinleştirerek uçurum boyutlarına getirmiş olduğunu, dünya üzerindeki kutuplaşmayı artırdığını savunur. Tam da bu bağlamda Bauman “sınırların gerçekliği”ni sınıfsal olarak analiz eder ve geçmişte de zengin ve güçlü seçkin tabakasının diğerlerine göre daha hareketli olduğunu söyler. Küreselleşme ile bu görece hareketlilik boyut değiştirir. “Bugün olduğu gibi geçmişte de zengin ve güçlü zenginler oturdukları topraklardaki nüfusun geri kalanına nazaran kozmopolitliğe her zaman daha fazla eğilimli olmuşlardır; daima, aşağı halkın yerinden kıpırdamasına izin vermeyen sınırla çok az ilişkisi olan, kendilerine has bir kültür yaratmaktan yanadırlar; sınır ötesindeki seçkinlerle, kendileriyle aynı sınır içinde yaşayan, ama seçkin olmayanlara kıyasla daha çok şey paylaşırlar” (Bauman, 2006: 20).

Kapitalist birikim mantığının getirdiği ekonomik olarak sürekli büyüme gerekliliği ya da isteği sermayenin uluslararasılaşmasını kaçınılmaz bir şart haline getirmiştir. Küreselleşme olgusu teknolojik gelişmeler ile kapitalizmin isteğine cevap verecek ortamların yaratılmasını kolaylaştırmaktadır. Dünya ekonomilerinin bütünleşmesi ya da sermayenin hareketliliğinin önünün açılması olarak nitelendirilebilecek olan gelişmeler ülkeler arasındaki eşitsizliğin yoğunlaşmasına neden olmuştur. Bauman, kimilerince ekonomik bütünleşme olarak görülen küreselleşmeyi eşitsizliklerin keskinleştiği bir süreç olarak değerlendirir ve bunu şu şekilde ifade eder:

“Bazıları için küreselleşme olarak görülen şey, başkaları için yerelleşme anlamına gelmekte, bazıları için yeni bir özgürlüğün işaretini veren şey, başkalarının üzerine davetsiz ve kötü bir kader gibi çullanmaktadır” (Bauman, 2006: 9).

Kapitalizmin belirleyici en temel unsuru sermayenin sürekli birikmesi ve değerlenmesidir. Bu eğilim üretici güçlerin gelişmesini ya da değişmesini de sağlamaktadır ama yola bunu amaç edinerek çıkmaz. Sermayenin emekle ilişkisi belli koşullar altında gelişmektedir. Bunlardan ilki “ücretli işlerin ve üretici güçlerin yeniden üremesini engelleyen ve çoğu kez ekonomiye yabancı dirençlerin aşılabilesidir”, ikincisi ise “kâr oranının bu yollarla yükseltilmesidir”. Sermayenin birikim ve değerlenmesinde izlediği süreç iki biçimde gerçekleşmektedir “bir yandan ‘kapitalist olmayan’, ‘geleneksel’, ‘informel’, ‘geri kalmış’ deyimleriyle anılan sektörlerden işgücü biçiminde çekilen yardımlar, bir yandan da insan emeğinin zaman zaman kendisini fiziksel olarak yeniden-üretebileceği sınırların ötesine taşan sömürülüşü, işçilerin gerekli tüketim fonlarının bir bölümünün sermayenin birikim fonlarına dönüşmesine belli sınırlar içinde olanak veriyor” (Frobel vd.; 1982: 42).

Ahmet Tonak “mutlak küreselleşmeci” yaklaşımın küreselleşmenin doğal, kaçınılmaz ve alternatifli olmayan bir biçimi olarak tanımladığını ve bu deyim in ifadesinin kapitalizmin alternatifsizliği varsaydığını söyler. Ayrıca bu yaklaşımın geleceğe yönelik iyimserliği, eşitliğin sağlanacağı varsayımına karşı çıkar (Tonak, 2004: 13)

Son yirmi yıl boyunca, kapitalist devletler tek tek yitirmiş oldukları gücün bir bölümünü bir kolektivite olarak yeniden kazanmak için bir mücadele vermişlerdir. 1982’de IMF ve Dünya Bankası’nın uluslararası mali pazarlıklarda kapitalist ulus-devletlerin kolektif gücünü kullanacak merkezi otorite olarak belirlenmesiyle bu eğilim kurumsallaşmış oluyordu. Nitekim, bu güç genellikle kamu harcamalarında kısıntılar, gerçek ücretlerde düşüş, para ve maliye politikalarında kemer sıkma uygulamalarını dayatma yönünde kullanılmaktadır (Harvey, 2003: 194).

Edward Goldsmith de Boratav ve Harvey’in düşüncelerine paralel sayılabilecek bir biçimde “küreselleşmenin yeni bir sömürgecilik biçimi olduğunu söylerken, Dünya Bankası ve IMF gibi örgütlenmelerin küresel güvencesini oluşturduğu bugünkü sömürgeciliğin eskisinden farkının sömürgeciliği artık

devletlerin değil, şirketlerin gerçekleştirmesi olduğunu vurgular” (Akt: Tatal Cheviron, 2001: 55).

Somel küreselleşme kavramının kapsamına giren eğilimlerden birinin diğerlerine nispeten yenilik içerdiğini belirtir. Bu yenilik, dünya kapitalist sisteminin merkezini teşkil eden devletlerin, diğer ülkelere yönelik politikalarını eşgütmek, bunlar üzerinde siyasi baskı yapmak ve dünya ticaret ve yatırım düzenini şekillendirmek için zamanla artan ölçüde “uluslararası” teşkilatları kullanmalarındır (Somel, 2002: 200). Bu teşkilatlar, Boratav ve Goldsmith’in de belirttiği gibi Dünya Bankası, BM, IMF, GATT, NATO gibi uluslararası örgütlenmelerdir.

Erinç Yeldan 1970’den sonraki küreselleşmenin kapitalizmin 19. yüzyıl boyunca içinde bulunduğu genel küreselleşme dalgasının devamı niteliğinde olduğunu belirtir (Yeldan, 2002: 22). Yeldan, dünya kapitalizminin 1970’lerden itibaren küreselleşme sürecine yön veren dinamiklerini dört ana başlık altında toplar:

1. “Kapitalizmin altın çağı boyunca süren yüksek birikim temposunun yarattığı aşırı üretime dayalı kriz;
2. Söz konusu dönemin sermaye/emek çelişkisine damgasını vuran Fordist endüstriyel ilişkilerin beslediği kâr sıkışması;
3. Uluslararası kapitalist rekabetin yoğunlaşması;
4. Finansal sistemin serbestleştirilmesi sonucu yükselen finansal sermaye ve spekülatif birikim tercihlerinin sanayi yatırımlarının önüne geçmesi” (Yeldan, 2002: 21)

Yeldan sermayenin uluslararasılaşmasının nedenleri ya da gerekliliğini şu şekilde açıklar; kapitalizmin “altın çağının” 1970’lerden itibaren siyasi ve iktisadi sınırlarına ulaştığını ve kapitalizmin lider ülkelerinin önemli düşüşler yaşamaya başlaması ile ulusal sınırlar içindeki yatırımları gerçekleştirmek için çok daha yüksek kârlara ihtiyacı olduğunu belirtir. Ancak bu durum ulusal pazarların büyüklüğü ile sınırlıdır. Dolayısıyla geriye kalan tek seçeneğin sermayenin hızla finansal yatırım alanlarına çekilmesi ve uluslararasılaşması olduğunu vurgular (Yeldan, 2002).

Küreselleşmeye ilişkin başka bir iddia ise; yaygın egemen söylemin kitle iletişim araçlarının da katkısıyla birlikte küreselleşmenin yoksulluğun yaygınlaşması, evsizlerin çoğalması, köylülerin topraklarını kaybetmesi, dünyadaki şiddetin ve gelecek konusundaki belirsizliğin artması anlamına geldiğini hiç dile getirmemiş olmasıdır (Tutal Cheviron, 2004: 48). Küreselleşmenin ilerlemeci mantığı ile dünyayı giderek daha yaşanır bir yer haline getireceği söylemleri gerçek problemlerinin önüne perde çekmektedir.

Küreselleşme sürecinde serbest bölgelerde çalışanlar sermayenin sahip olduğu özelliklere ve ayrıcalıklara sahip değildir. Küreselleşmenin sermayeye sağladığı olanaklarla sermaye, bir serbest bölgeden diğerine bir günde gidebilme olanağına sahiptir. Bu durum sermayenin doğrudan tercih ettiği bir durum olmasa bile ev sahibi ülkeye karşı her zaman koz olarak kullanabileceği bir avantajdır. Oysa emek için aynı durum söz konusu değildir.

Boratav da mesela Tonak, Bauman, Somel gibi küreselleşmenin yeni bir şey olmadığını ancak niteliksel bakımdan yeni sayılabilecek bazı dönüşümlerin olduğunu savunur. Bunların ilki; IMF, Dünya Bankası ve Dünya Ticaret Örgütü gibi bazı kuruluş ve örgütlenmelerin kapitalist dünya sisteminin tümünü kapsayacak üstyapılar biçiminde roller üstlenmiş olmasıdır. Diğer dönüşüm; Üçüncü Dünya ülkelerinin ulusal ekonomilerini devletsizleştirmek ve küreselleştirmek olmuştur. Son olarak ise sermayenin hızlı gelişme ve serbestleşmesi ile uluslararasılaşması ile emeğin ulusal ekonomilerinin sınırları içinde “tutsak” kılınmasının ekonomik, politik ve ideolojik sonuçlarıdır (Boratav, 2004: 24-26).

Serbest bölgelerin hızla yaygınlaşması ve gelişmesini anlamak açısından sermayenin hareketlilik kazanmasının tartışılması dolayısıyla üretimin ulus aşırı yerlerde olmasının anlaşılması bu çalışma bağlamında önemlidir. Sermaye yoğun emek gerektiren imalatını küreselleşmenin sağladığı avantajlarla gelişmekte olan ülkelere kaydırmaya çalışmıştır. Böylece sermayenin önündeki setler aşılmıştır, sermaye ulaşabileceği hareketliliğin en üst seviyesine ulaşmıştır. Serbest bölgeler bir

yandan bu sıkıntılarını aşmaya çalışan sermayeye yeni açılımlar sağlayan yerler olmuşlardır.

1970’lerde ortaya çıkan yeni uluslararası işbölümü sonucu gelişmekte olan ülkeler uluslararası sermaye ile ilişki içine girerek sanayileşmeye başlamışlardır. Gelişmekte olan ülkelerdeki temel gereksinim; ithal ikame türü ekonomik hareketin tıkanması ile ihracat odaklı sanayi politikalarının benimsenmiş olmasıdır. Serbest bölgeler de bu bağlamda kurulmuş alanlardır. Gelişmiş ülkelerdeki problem ise kâr oranlarını düşmesi ile sermayenin daha ucuz ve esnek emek arayışına girişmesidir. Bu iki gelişmeye paralel olarak da teknolojinin, bu tür faaliyetlerin mümkün olabilmesi için gelişt(iril)miş olması durumu söz konusudur (Harvey, 2003; Fröbel, 1982; Ansal, 1989; Lipietz, 1998). İhracata dayalı sanayileşme ve yapısal uyum programları gelişmekte olan ülkelerin ekonomileri hem de emeğin ekonomi politiği üzerinde etkiler yaptı. Emek üzerinde yaşanan etkiler ise standart düzenlemelerin kaldırılması, esnekleşme ve mesleki ayrışmalar biçiminde gerçekleşti (Munck, 2006: 145).

Küreselleşme sürecinde sermaye serbestçe dolaşırken emeğin nasıl bir değişim sergilediği, değişen üretim yapısına nasıl uyum sağladığı önemli bir meseledir. Küreselleşme sermaye, emek ve ulus-devletleri farklı açılardan farklı biçimlerde etkilemiş ve dönüştürmüştür. “Küresel rekabet ile dünya ekonomisinde yeni bir düzen oluşmuş, sermayenin ağırlığının olduğu, bilgi ve teknolojinin öneminin arttığı, fakat emek transferinin bunlar kadar etkili olmadığı bir süreç yaşanmaya başlanmıştır” (Yalınpala, 2002: 263). ILO Koordinatörü Guy Standing de bu süreçte emeğin yaşadığı güvensizliğine vurgu yapıyor: “küreselleşme –nasıl tanımlarsak tanımlayalım- ve kayıt-dışı ve esnek iş pazarları tüm dünyada, giderek artan ekonomik ve sosyal güvensizlik duygusu yaratmaktadır. Güvensizlik teknolojilerin sersemletici görünümünü, hükümet politikalarındaki yön değişiklikleri, kurallar sistemindeki değişimler nedeniyle, daha da derinleşiyor” (Standing, 2002). Küreselleşme ile fabrikalardaki, bürolardaki sosyal güvenlik kapsamında olan güvenceli işler azalıyor; işler fabrika dışında küçük atölyelerde ve evlerde yapılmaya başlıyor. Başka bir deyişle enformel ekonomi yaygınlaşıyor ve bu ekonomi en

önemli özelliğiyle, sosyal güvenlik kapsamının dışında olması ile tanımlanıyor. Enformel ekonominin yaygınlaşması yeni emek/çalışma biçimleri denilen durumları ortaya çıkarmıştır, yaygınlaştırmıştır. Bauman'ın (2006) deyiimiyle küreselleşme sürecinde “yerele tıklı kalan emek” çeşitli biçimlerde istihdam edilmeye başlanmıştır. Genel anlamıyla esnek emek olarak tanımlanan bu biçimler, kısmi süreli (part time) çalışma, ev-eksenli çalışma, geçici işçilik, taşeron çalışma, mevsimlik işçilik gibi çeşitli biçimlerdedir (Hattatoğlu, 2007: 19).

Esneklik en genel anlamda önceden öngörülemeyen değişikliklere karşı kapasiteyi uyarlayabilmek ve bu amaca ulaşabilmek için gerekli araçları kullanmaktır. Üretim sürecinde kullanılan teknolojilerde, emeğin niteliğinde ve işin yoğunlaşmasında bir değişim yaşanmaktadır. Esnek üretim, üretim bandında kitlesel olarak üretimi yapılan standartlaşmış mal üretimine karşı bir üretim biçimi olarak ortaya çıkmaktadır. Talebin belirleyici olduğu, farklı ve değişken taleplere kısa sürede yanıt veren ve böylelikle bireysel tercihlerin söz konusu olduğu esnek bir yapı tanımlanmaktadır (Akt: Yalınpala, 2002; Yentürk, 1993: 47-50). Bu süreçte emek de esnekleştirilmiştir ve atipik istihdam biçimleri gündeme gelmeye başlamıştır. Emeğin esnek olması; enformel sektörde atipik işlerde güvencesiz, kötü koşullarda ve düşük ücretlerle çalıştırılması olarak karşımıza çıkmaktadır.

“Enformelleşmenin yayılmasının temel nedeni, yeniden yapılanma sürecinde benimsenen ihracata dayalı büyüme modelinin tüm ülkelerde özellikle emek yoğun sanayiler üzerindeki etkisidir. Uluslararası piyasalarda rekabet edebilmek için işgücü maliyetlerini düşürme zorunluluğu bir çok imalatçı firmanın enformel sektöre geçmesine yol açmıştır. Buradaki işletmelerde çalışan işçilerin düşük ücret düzeyleri ve sağladıkları çıktı önemli ihracat sanayileri de dahil olmak üzere bu sanayilerin büyümesini sağlamaktadır” (Özsuca ve Toksöz, 2002).

“Türkiye’de de 1980 sonrası izlenen iktisat politikaları enformel işgücü kullanımını yaygınlaştırmıştır. İhracata odaklı modelde uluslararası piyasalara yönelik üretim yapan firmalar rekabet sürecinde fiyatları düşürebilmek için emek maliyetini düşürmeye yönelmişler ve ücret esnekliği esas itibarıyla fason ilişkiler



üzerinden sağlanmıştır. Bunun yanı sıra kayıtdışına çıkması kolay olmayan büyük işletmeler çözüm yolunu üretim sürecini parçalara bölerek küçük ve orta boy işletmelere fason üretim yaptırmada bulmaktadır. Bu tür işletmelerin enformel sektörde yer almaları veya enformel istihdamda bulunmaları ölçüsünde büyük işletmeler ucuz işgücü maliyetlerinden yararlanmaktadır. Özellikle küçük sanayi sitelerinde bulunan çok küçük ve küçük işletmeler daha büyük işletmelerden iş kapabilmek için fiyat rekabetine girişmekte ve işgücü maliyetlerinin düşürülmesi işgücünün sigortasız istihdamı üzerinden gerçekleştirilmektedir” (Özşuca ve Toksöz, 2002).

Burada ilginç olan nokta şudur: Serbest bölgeler de ihracata dayalı büyüme modelinin bir parçasıdır. Her ne kadar formel bir alan olsalar da enformel sektörün en temel özelliği olan güvensizlik serbest bölgelerde de karşımıza çıkmaktadır. Serbest bölgelerdeki güvensizlik bazı yanları ile enformel sektörden ayrılmaktadır; çünkü serbest bölgede çalışan bir işçi yasalar gereğince çalışma süresi boyunca sosyal güvenlik kapsamındadır ancak burada çalışan işçilerin maruz kaldıkları meslek hastalıkları ve serbest bölgelerin genel işleyişi nedeniyle iş güvenlikleri yoktur, yani genel bir belirsizlik hakimdir.

Yeni emek biçimlerinde dünyanın her yerinde kadınlar ağırlıktadır. Hatta bu durum “emeğin kadınlaşması” ya da “işgücü piyasasının feminizasyonu” olarak değerlendirilmektedir. Küreselleşme, ihracata dayalı endüstrileşmeye geçiş ve endüstrilerin gelişmiş ülkelere doğru yerleştirilmesi enformel istihdamın artmasına yol açarken, ucuz ve esnek işgücü olarak çoğu zaman kadınlar tercih edilmektedir<sup>16</sup>. Serbest bölgelerde faaliyet gösteren çokuluslu işletmelerin çoğu genç ve niteliksiz kadın işçileri istihdam etmekte, pek az mesleki eğitim vermekte ve göreceli olarak daha sık iş değiştirmeye tabi tutmaktadır<sup>17</sup>. Çoğunluğunu kadınların oluşturduğu evde çalışanlar küçük ve ücra köylerde

<sup>16</sup>) Aktaran; Tijen Erdut: UNNI, RANI; s. 1; BENERIA; s. 47.

<sup>17</sup>) Aktaran; Tijen Erdut: ILO.; World, s. 142.

çalışmalar bile, ücret ve diğer çalışma koşulları dolaylı olarak çokuluslu işletmeler tarafından belirlenmektedir<sup>18</sup>.

Küreselleşme süreci ulus-devlet açısından da çeşitli avantaj ve dezavantajlar sağlamaktadır. Ulus-devletler 1970’den sonra üretim biçiminde yaşanan değişiklikleri ve çalışma yaşamındaki düzenlemeleri bir dizi değişiklik yaparak hayat geçirmiştir. Esgin, ulus-devlet açısından küreselleşme yaklaşımlarını üç gruba ayırmıştır. Bunlardan ilki; küreselleşmenin ulus-devleti ve ulusallığı zayıflattığı/yok ettiği dolayısıyla ulusları uluslararası sermayenin hegemonyasına soktuğunu ileri süren yaklaşımdır. İkincisi; küreselleşmenin dünyanın geleceği için zorunlu bir sonuç olduğunu ve küresel yenedünya düzeninin olanaklarından yararlanılması gerektiğini savunan küreselleşme yanlılarının oluşturduğu yaklaşımdır. Üçüncüsü ise, doğal olarak ulus-devletin küreselleşme karşısındaki konumunu esas alarak, küreselleşmeye karşı ya da taraf olma konusunda temkinli olan yaklaşımdır (Esgin, 2001: 187). Bu üç yaklaşımdaki farklı bakışları serbest bölge ve ulus-devlet ilişkisinde de düşünebiliriz. Bu ilişkiyi çeşitli yazarların, ulus devletlerin ülkelerine serbest bölge kurma nedenleri açıklama biçimleri olarak da düşünülebilir.

“Devletin sermayenin yeni birikim rejimine uygun bir dönüşüm geçirmesi, bir bütün olarak devletin organizasyon tarzının değişmesine ilişkin bir dizi değişimin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Devletin iktisadi bir aktör olarak sahip olduğu kaynakları özelleştirme uygulamaları ile ulusal ya da uluslararası sermayeye aktarması birikim rejiminin değiştiğini gösterir” (Ercan, 2004: 22). Harvey’e göre devlet bu süreçte çok daha sorunlu bir konumdadır. Bir yandan ulusal çıkar adına büyük sermayenin faaliyetlerini düzenlemesi talep edilmekte, öte yandan ise, yine ulusal çıkar adına, ulus ötesi ve küresel finans kapitali cezbetmek, daha çekici ve kârlı iklimlere doğru sermaye kaçışını engellemek için “iş hayatı açısından çekici bir ortam” yaratmaya zorlanmaktadır (Harvey, 2003: 195). Neo-liberal politikalar çerçevesinde piyasa ilişkilerinin ve ekonomik liberalizmin, sermaye birikimi sürecine uygun biçimde küresel ölçekte yaygınlaşması ve derinleşmesi sürecinde devletler

---

<sup>18</sup>) Aktaran;Tijen Erdut: ILO.; World **Employment** Report 1997-98: Industrial relations, democracy and social stability. International Labour Office, Geneva, 1997, s. 211.

ülkelerini uluslararası sermayeye cazip hale getirmek amacı ile özelleştirmeler yapmıştır, serbest bölgelerde bunun özel örneklerinden biridir.

Keynesyen politikaların piyasaların dengesini koruma özelliğinin yitirmesi ile Keynesçiliğin en temel teorisi olan devletin sermayeye müdahalesi ortadan kalkmaya başlamıştır. Ancak bunu ulus-devletin sermayeden denetimini ya da müdahalesini tamamen kaldırması olarak anlamamak gerekir. Ulus-devletler için bu süreç daha çetrefilli bir durum haline gelmiştir. Bunun nedeni çalışma hayatında emek üzerindeki denetiminin daha fazlaşması anlamına geliyor olmasıdır.

Küreselleşme sürecinde devletin rolü, ekonomik süreçleri ve kurumları yeni küresel eğilimler doğrultusunda uyarlamak olmuştur. Ve devletler, 1970’li yıllarda dünya sisteminde ortaya çıkan kriz sonrası sermayenin merkezileşmesi ve yeni teknolojik ilerlemeler sonucu üretim, dağıtım ve tüketim süreçlerini dünya ölçeğinde yeniden yapılandırma gücüne erişen ulus-ötesi şirketlerin tekeli uygulamalarının “tarafsız” meşrulaştırıcıları rolünü üstlenmişlerdir (Akt: Purkis; Wallerstein, 2004: 33).

### **1.2.2. 1970’lerde Kapitalizmin Krizleri ve Serbest Bölgeler**

Kapitalizmin 1970’lerden sonra yeni bir küreselleşme dalgası ile farklı bir evreye girdiği öne sürülmektedir. Bu yıllarda dünya önemli ekonomik politik değişimler yaşamıştır. Yapılan değişiklikler kapitalizmin gelişimi ile paralel olarak gerçekleşmektedir. Sosyal ve ekonomi politik düzenlemeler, bir birikim rejimi olan kapitalizmin üretim süreçlerindeki değişimler ile birlikte ele alınması gerekmektedir. Şu ana kadar kapitalizmin 1970’lere kadar olan geçmişine kısaca değinilerek, 1970’lerden sonra geçirdiği dönüşümler tartışıldı. Şimdi de kapitalizmin krizi aşma biçimlerinden biri olarak serbest bölgeler ilişkisi kurulacaktır.

Harvey; 20. yüzyıl sonunun ekonomi politikindeki dönüşümleri tartışırken düzenleme okulunun<sup>19</sup> dilinden faydalandığını belirterek şöyle bir hipotez ortaya

<sup>19</sup> Öncüleri Michel Aglietta, Alain Lipietz ve Robert Boyer olan Düzenleme Yaklaşımı’nın temel sorunsalı; kapitalizmin kaçınılmaz içsel çelişkilerine ve süregelen birikimden kaynaklanan krizlere

koyar: “Son dönemin gelişmelerini birikim rejiminde ve onunla el ele giden toplumsal politik düzenleme tarzında bir geçiş olarak ele alacağız” (Harvey, 2003: 143). Bu bölümde Harvey’in bakış açısından hareketle 1970’lerden önceki ve sonraki gelişmeler kapitalist birikim rejimi çerçevesinde tartışılacaktır.

David Harvey’in de analizlerinden faydalandığı, düzenleme okulunun temsilcilerinden olan Alain Lipietz’in çözümlenmeleri günümüz kapitalizminin içinde bulunduğu durumu anlamak bağlamında önemlidir. Bu bölümde Lipietz’in analizlerinden, bakış açısından Fordizmin tanımı, bunalımları ve sermayenin bu bunalımlardan kurtulmak için geliştirdikleri stratejileri ortaya koyabilmek amacıyla faydalanacağım.

Lipietz’e göre Fordizm kavramı, tarihsel ve kuramsal olarak birbirine bağlı olmasına karşın, görece ayrı iki görüngüyü ifade eder. Bunlardan ilki; emek sürecinde köklü ve sürekli bir değişmeye dayanan, işçilerin teknik bilgisinin makineler biçiminde cisimleştiği bir sermaye birikim tarzına işaret eder. Ona göre ilk yanlısamanın Fordizmin, Taylorizmin sağladığı teknik bilgi ile işgücünün niteliğini önemsiz kılıyor olmasıdır. Oysaki gerçekte durumun daha farklı olduğunu bu sistemin her şeye rağmen ve kabul edildiğinden daha fazla müdahale ve niteliğe gerek duyduğunu belirtir. Aslında amaç, işçilerin niteliklerinin durmadan yenilenen içeriğini sistemleştirmek ve emek sürecinde kalmış olan ‘boş alanları’ bir bir ele geçirerek, bu içerik üzerinde kapitalist denetimi sağlamaktır. İkincisi ise yoğun sermaye birikiminin yarattığı, tarihte eş görülmemiş üretkenlik artışına kitle tüketiminin sürekli olarak uyarlanmasını ifade eder (Lipietz, 1998: 447-448).

Fordizm kavramının tanımı Gramsci’den hareketle Marshall tarafından da yapılmaktadır: Fordizm “ileri kapitalizmin tipik özelliği olacağı düşünülen ve Henry Ford’un seri otomobil üretimi sistemiyle örneklenen bir üretim organizasyonunun karşılığıdır. Fordist üretim organizasyonu, hareketli bir montaj hattını,

---

rağmen nasıl olup da hayatta kalmaya devam edebildiğidir. Düzenleme Teorisyenleri; esas olarak, 1970’lerin sonu ile 1980’lerde ekonomik faaliyetlerin, toplumsala gömülü bir şekilde ve toplum tarafından düzenlenen karakterine vurgu yapmaktadır. Bir başka ifade ile düzenlemeciler, kurumların ekonomi üzerindeki etkilerini ön plana çıkaran bir yaklaşım geliştirmişlerdir.(Cihan Selek ve Fuat Man)

standartlaştırılmış çıktıları ve düşük fiyatların, yüksek ücretlerin, reklam ve tüketici kredisinin bir araya gelerek teşvik ettiği talebi kapsadığından, emeğin yönetilmesini, üretim ve pazarlamanın daha geniş çaplı olarak bilimsel (Taylorizm) yönetim ilkelerine göre yeniden organizasyonu ile birleştiriyordu” (Marshall,1999: 245).

Fordist üretim biçiminin başarısının temelinde Keynes’in ekonomik politikalarının hükümetler tarafından uygulanması yatar. 1930 Dünya Ekonomik Buhranı Keynes’in politikaları ile aşılmıştır. Keynes’in teorisinin temelinde liberal, sınırlı devlet anlayışından vazgeçilerek devletin ekonomiye müdahale etmesi gerekliliği vardır.

Keynes’in 1936 yılında ileri sürdüğü teorisi ancak 2. Dünya Savaşı’ndan sonra hayata geçirilmiştir. Keynes 1930’lardaki iktisadi yıkımın ve kitlesel işsizliği yeniden yaşanmasını engelleyecek makroekonomik araçları üretti. Keynesçi araçlar son derece basitti: devletin ekonomiyi soğutmak ya da canlandırmak için para politikasını kullanması, aynı amaçlar doğrultusunda harcamaların artırılıp azaltılması ve asgari ücret/işgücü seviyelerinin sağlanması (akt: Munck, 2003; Lipietz, 1978: 38). Munck’a göre kapitalist ekonominin bu şekilde düzenlenmesi, “altın çağ” boyunca yaşanan yüksek ve dengeli büyümeyi büyük ölçüde kolaylaştırmıştır. Ayrıca kendini savaş sonrasında güçlendirmiş olan bu yeni model kapitalizmde emek-sermaye ilişkisi, temel değerler üzerinde sağlanan uzlaşma sayesinde bir ölçüde istikrara kavuşmuştur (Munck, 2003: 41).

Kapitalizmin en canlı dönemi olarak anılan dönem (İkinci Dünya Savaşı sonrası) Fordist üretim biçiminin uygulanışının verimliliğinin gözlemlendiği dönemlerdir. Harvey’in bu dönem için yaptığı analizlerde liberal politikaların önemi açıkça görülür. Ona göre savaş sonrası dönemde, ya doğrudan işgal altında dayatılan politikalar aracılığıyla ya da dolaylı olarak Marshall Planı ve daha sonra Amerikan doğrudan yatırımları aracılığıyla, Fordizm sağlamlaştırılmış ve yaygınlaştırılmıştır (Harvey, 2003: 160).

Harvey'in de vurguladığı gibi Keynesyen politikalar Fordist üretim tarzının katalizörü olmuştur ve özellikle savaş sonrası dönemde etkinlik kazanmıştır. Harvey'e göre savaş sonrası Fordizmi aynı zamanda büyük ölçüde uluslararası bir olgudur. Savaş sonrası uzun canlılık dönemi dünya ticaretinde ve uluslararası yatırım akımlarında muazzam bir artışa can alıcı biçimde bağlıydı. 1939'dan önce ABD dışında ağır gelişen Fordizm, 1940'dan sonra hem Avrupa'da, hem Japonya'da savaş seferberliğinin bir parçası olarak güçlü biçimde yerleşti (Harvey, 2003: 159). Ayrıca Harvey, savaş sonrasında kapitalizmin yaşadığı canlılık dönemini şu şekilde açıklar. "Savaş sonrasında 1945'den 1973'e kadar süren uzun canlılık döneminin temelinde, emek üzerinde belirli bir denetim pratiğinin, bir teknoloji bileşimin, tüketim alışkanlıklarının, politik-ekonomik iktidarın belirli bir biçimlenişinin yattığı ve bu biçimleniş Fordist-Keynesçi denmesinin makul olduğu görüşünü genel bir anlamda kabul ediyorum" (Harvey, 2003: 146).

İkinci Dünya Savaşı sonrası başlayan ve kapitalizmin altın yılları olarak tanımlanan dönem, 1960'ların sonlarından itibaren yerini derinleşen bir krize bırakmıştır (Özar ve Ercan, 2004: 191). 20. yüzyılın sonlarındaki sermayenin krizi ülke içine yönelik sermaye birikiminin doygunluğu ile açıklanmaktadır. Ercan, ülke içine yönelik sermaye birikim stratejisinin değişiminde, yani dünya kapitalizmiyle eklemlenme sürecinde temel belirleyicinin, üretken sermaye sahiplerinin daha fazla artı değer üretmek için zorunlu olarak ara ve sanayi malı üretimine yöneldiklerini belirtir. Ercan'a göre dayanıklı tüketim mallarında ülke içi pazar olanağını tüketen üretken sermayeler için, ara ve sanayi mallarına yönelme daha fazla artı değer yaratmıştır (Ercan, 2003: 12).

Gelişmekte olan ülkelerde 1970'lerin sonundan ve 1980'lerin başından itibaren IMF ve Dünya Bankası'nın önerileri doğrultusunda geliştirilmiş yapısal uyum politikaları ile iktisat politikalarına yeni bir yön verilmiştir. Dönemin egemen iktisat akımı haline gelen neoklasik iktisat politikaları temelinde şekillenen bu yeni yönelişin ana eksenini ithal ikameci politikalardan ihracat yönelimli politikalara geçiş belirlemiştir (Onaran, 2003: 211).

Kapitalizmin 1970'lerin başında dünya ölçeğinde durgunluk sürecine girmesi, sermayeler arasında ve ülkeler arasında var olan güç hiyerarşisinin değişimine yol açmıştır (Ercan, 2003: 13). 1970'lerin ortalarından itibaren erken kapitalistleşen ülkelerde yaşayan, sermaye birikiminin yeniden değerlendirilme koşullarının krize girmesi, bu ülkelerin bireysel sermayeleri -ama belirli bir sermaye donanımına sahip sermayeleri- için uluslararasılaşmayı önemli bir strateji haline getirmiştir (Ercan, 2003: 13).

Sermayenin kârlı kalabilmesinin bazı koşulları vardır. Krize girdiği dönemlerde ancak yeniden bu koşulları sağladığında krizden kurtulabilir. Lipietz'e göre sermaye yalnızca iki koşulla kârlı kalabilir: Eğer üretim malları sektörü artan teknik donanım için taviz vermezse, taşınmaz varlıkların oranı tehlikeli şekilde yükselebilir ve eğer tüketim malları sektöründe artan üretkenlik kitle satın alma gücündeki artışı dengelemezse, toplam katma değerde ücretlerin payı, kârların zararına, yükselir (Lipietz, 1998: 448). Harvey'e göre ise kapitalist bir ekonomik sistemde, sistemin ayakta kalabilmesi için başarıyla çözüme ulaştırılması gereken başlıca iki sorun alanı mevcuttur. Bunların birincisi, fiyat belirleyen piyasaların anarşik doğasından kaynaklanır; ikincisi ise, üretimde değer katılmasını, dolayısıyla mümkün olduğu kadar çok kapitalistin kâr elde etmesini güvence altına almak üzere emek gücünün kullanımı üzerinde yeterli bir kontrol sağlanması ihtiyacından kaynaklanır (2003: 144).

Sermayenin kârlı kalması için gerekli olan koşullar kapitalizmin altın yılları denilen süreç boyunca sağlanmıştı. Ancak "1960'ların sonunda üretkenlikteki genel artış durgunlaştı ve böylece Fordizm her zamankinden daha pahalı bir uğraş haline geldi. Hükümetler ve işverenler, yükselmiş olan petrol rantını bahane ederek, kitle satın alma gücündeki artışı durdurmaya kalkıştıklarında, bunalımı hızlandırdılar. Kuşkusuz, bunalım kitlesel bir eksik tüketim bunalımı biçimini almıştır; bu, özellikle Fransa'da motor ve inşaat sanayilerinde açıkça görülebilir. 1930'lardaki bunalımdan farklı olarak, yaşanan bunalım özü itibarıyla arzın kitlelerin talebini aşması eğilimine değil, artan yatırılmış sermaye kütesinden kaynaklanan artık değerlerin yetersiz olmasına bağlıdır. Genel olarak sermaye için sorun, pazar bulmaktan çok sömürü

haddini yükseltmektir. 1960'ların ikinci yarısından beri söz konusu olan durum da budur" (Lipietz, 1998: 448).

Farklı işlevleri üstlenen bireysel sermayelerin dünya ölçeğinde artı değeri en fazlaya çıkartacak yeni alternatiflere yönelmeleri/aramaları, aynı zamanda dünya ölçeğinde gerçekleşen verili işbölümünün yeniden yapılanmasına neden olmuştur. Bu yeni işbölümünün tekil ülkeler üzerindeki etkisi, her bir ülkenin sermaye donanımına bağlı olarak farklı biçimlerde gerçekleşmiştir (Ercan, 2003: 13).

Yeni uluslararası işbölümü teorisi sermayenin birikim sürecini anlamak açısından önemli ipuçları sunmaktadır. Bu teorinin sermayenin birikim sürecini açıklama gücü, serbest bölgelerin anlaşılmasını sağlayan kriterleri de ortaya koymaktadır. Yeni uluslararası işbölümü genel olarak sanayi üretiminin emek-yoğun kısmının gelişmiş ülkelere emeğin daha ucuz, bol ve örgütsüz olduğu gelişmekte olan ülkelere kaydırılmasıdır (Parlak, 2000: 661). Üretim sürecinin parçalara ayrılması vasıflı işgücüne olan ihtiyacı azaltmaktadır. Böylece üretim giderleri düşürülmektedir. Böylece sermaye Frobel'in deyimiyle "usta işçinin aşırı isteklerinden ve kaprislerinden kurtarabilmektedir kendini"(Frobel, 1982: 50).

Harvey'e göre "düzenleme okulu"nun düşünüş tarzının meziyeti, büyümenin, toplumsal gelir bölüşümünün ve toplam tüketimin belirli bir tarihsel dönem ve mekânda istikrara kavuşmasına katkıda bulunan ilişki ve düzenlemelerin bütününe bakmamız gerektiği konusundaki ısrarıdır (Harvey, 2003: 145). Bu bağlamda baktığımızda kapitalizmin 1970'lerde geçirdiği değişim Keynes'in ekonomik politikalarının istikrarını yitirmesinden kaynaklanmaktadır. Bu dönemde karşımıza çıkan yeni bir kavram neo-liberal politikalar. Fordizmin yaşadığı kriz, üretim biçiminde gerçekleştirilmesi gereken değişiklikler, neo-liberal politikalar çerçevesinde tartışılmalıdır.

Savran'ın neo-liberalizm ile ilgili yaptığı gruplandırma Fordizmin krizini ve bu krizin aşılma biçimlerini anlamamıza yardımcı olmaktadır. Ona göre neo-liberal program dört temel ayak üzerinde yükselir: Kuralılaşma/deregülasyon yoluyla



devletin piyasanın işleyişi üzerinde sermaye birikiminin mantığına ters düşen müdahalelerin azaltılması; üretim alanında devlet faaliyetini asgariye indirme amacıyla özelleştirme; sosyal hizmetlerin işçi sınıfı ve emekçilerin direnme gücünü artırmasını engellemek için bunların ticarileştirilmesi ya da özelleştirilmesi; nihayet esnekleştirme ve sendikasılaştırma (Savran, 2004: 30-31). Savran'ın saydığı tüm bu özellikler 1970'lerden sonraki dünyanın durumunu anlamak noktasında iyi bir çerçeve çizmektedir.

Harvey, kapitalizmin yüzey görünümünde 1973'ten bu yana bütünsel bir değişim yaşandığını ancak kapitalist birikimin temelde yatan mantığının ve kriz eğilimlerinin hâlâ aynı olduğunu ileri sürmektedir (Harvey, 2003: 215). Genel olarak 1965'ten 1973'e kadar olan dönemde Fordizmin ve Keynesçiliğin kapitalizmin çelişkilerini denetim altında tutmalarının olanaksızlığı gittikçe daha belirgin hale gelmiştir. Yüzeysel olarak bakıldığında, bu güçlükleri tek bir sözcük çok iyi özetliyordu: Katılık. Ve bu katılıkları aşma yolundaki her girişim, işçi sınıfının derinlerine kök salmış ve kıvıldatılmaz gibi görünen gücüne çarpıyordu: 1968-72 döneminin grev dalgası ve iş uyuşmazlıkları buradan kaynaklanıyordu (Harvey, 2003: 165).

Frobel ve arkadaşları ise kapitalizmin bu evresinde sermayenin kendisini nasıl değerlendirdiğini şu şekilde özetlemektedirler:

- Potansiyel işgüçlerinden meydana gelen bir işgücü deposunun varlığı. Bu işgücünün temel özellikleri, ücretlerin düşük olması, işgününün uzun olması, işgücünün örgütsüz olması ile istediği zaman işe alıp istediği zaman çıkarabilecek bir nitelikte olması, istenilen özelliklerde işgücünün ayıklanabilmesi ki bu genellikle genç kadınların tercih edilmesi şeklinde olmaktadır.
- Teknolojinin geliştirilmesi ile işin karmaşık üretim süreçlerinin parçalanarak, istihdam edilecek kişilerin kısa süreli eğitimlerle işe uygun kişiler haline getirilmesi. (Babbage ilkesi denmektedir.)

- Teknolojinin, üretim merkezlerinin seçiminde coğrafi uzaklıkların aşılmasını sağlaması (Frobel ve arkadaşları, 1982: 48).

Kapitalist üretimde 1970'lerden sonra uluslararası ticaretin payının yükselmesi Fordizmin içten içe gelişmekte olan bunalımına tekabül eden iki nedeni, üretkenlik artışları sağlama yolunda bir çaba ile daha ucuz ücret bölgeleri arayışı ile örtüşmektedir. Serbest bölgeler ise kapitalizmin bu krizinin çözülmesinde en uygun araçlardan biri olarak görülmektedir. Serbest bölgelerin kurulması ile artan üretkenliğin ve kitle üretimi aracılığıyla pazarların genişlemesinin birlikteliği, yeni üretkenlik artışlarına yol açar (Lipietz, 1993: 450).

Uluslararası ticaretin yükselmesi Fordist stratejinin ucuz ücret alanları bulma arayışına tekabül eder. Amaç, aynı zamanda, gümrük sınırlamalarıyla korunan ülkelerde ayak basacak sağlam bir yer kazanmaktır (Lipietz, 1993: 450). Serbest bölgeler gümrük ve vergilere ilişkin sağladığı avantajlarla uluslararası ticaretin ve üretim temel problemlerinden birinin çözülmesine katkı sağlamaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde ithal ikameden ihracat ikamesine geçişle üretimde tipik bir durum ortaya çıkmıştır. Bu durum sanayilerin emek yoğun sanayilere dönüşmesidir. Lipietz'in de vurguladığı gibi serbest bölgelerde de durum aynen böyledir.

Yeni uluslararası işbölümünün gelişmesi sırasında, sermayenin, gelişmekte olan ülkelere gidişinde bir takım problemlerinden ortadan kaldırılması gerekmektedir. Serbest bölgeler de, sermayenin gelişmekte olan ülkelerdeki yaşayacağı problemleri ortadan kaldırma gücüne sahip olan yerler olarak tasarlanmıştır. Bu problemler; üretimi kaydırmaktan doğan ekstra giderlerdir; bunlar ise yüksek ulaşım harcamaları, gümrükler, yüksek idari giderler, sosyal harcamalar, politik açıdan kararsız bölgelerdir. Bu problemler esas olarak yabancı sermayenin serbest bölge seçerken dikkat ettiği kriterlerle aynıdır. Söz konusu olan bu problemler, Frobel'e göre bu türden işbölümünün hızını engelleyen nedenler olmuştur (1982: 51).

### 1.2.3. Küreselleşme Sürecinde Kadın Emegine İlişkin Genel Eğilimler ve Serbest Bölgeler

1970’lerde ihracata dayalı üretim yapan ülkelerin serbest bölge tanıtım broşürlerinde kadın emeğinin nasıl sunulduğuna bakınca serbest bölgelerde kadın emeğinin durumu çarpıcı bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Frobel ve arkadaşlarının “Yeni Uluslararası İşbölümü ve Serbest Bölgeler” isimli kitaplarında bu broşürlere sıklıkla yer verilmiştir. Bunlardan birkaç örnek şöyledir:

*“Malaysiya komşu ülkeler arasında ücretlerin en düşük olduğu ülkedir. Kadın işçiler günde ortalama 1.5 dolara çalıştırılabilirler. İşçiler genellikle İngilizce konuşuyor, okuma yazma oranı ortalamanın üstündedir. Packard, Motorola, National Semiconductor gibi çok- uluslu ABD holdingleri emek-yoğun üretim faaliyetlerini Malaysiya’ya kaydırmış olup işçilerimizin çabuk öğrenen cinsten ve üretken olduklarını biliyorlar. Üretimlerini bu yüzden bir yıla kalmadan buraya taşıdıkları gibi, nitelikli malların üretimi için yeni fabrikalar kurdular”.*<sup>20</sup>

*“... Tayland işçilerinin el becerisi yüksektir, yani bir üretim tekniğini çabucak öğrenirler, yoğun dikkat, uyum yeteneği ve kişisel karar gerektiren her işi becerirler. Taylandlı kadınlar ise her yönüyle erkekleri kadar hünerlidir, çok dayanıklı ve sabırlı olmaları yüzünden tercih edilirler. Kadınlar ve erkekler çoğu iş yerinde aynı işi yaparlar, o bakımdan bazı ülkelerin yaptığı gibi aralarında ayırım gözetilmesine hacet yoktur...”.*<sup>21</sup>

*“Bilgisayar belleğinin elemanları arasındaki tel bağlantıları için, radyo ve televizyon devreleri için özellikle kadın işgücüne ihtiyaç var. Bu özgül işlemlerde kadınların özel becerisi ve dikkatliliği bulunmaz bir*

<sup>20</sup> Akt. Frobel: Malaysiya Federal Sınai Kalkınma Dairesi’nin yayınladığı “Avrupalı Yatırımcılar için Olanaklar” isimli broşür.

<sup>21</sup> Akt. Frobel: Tayland Yatırımlar Dairesi’nin broşürü. The Office of the Board of Investment, 15 powerfull reasons, S.13.

*definedir. Ücretlerin en düşük tutulduğu koşullarda bu defneyi bulduğumuz yer Asya'nın herhangi bir ülkesi, bu ülkenin genç kadınlarıdır".<sup>22</sup>*

*"İmalatçıların çoğu kadın işçileri tercih ediyor, akar-imalat şeridi üzerinde uzun süre sabırla dikkat kesiliyorlar, üstelik düşük ücretlere de razılar. Elektronik sanayi için de önemli olan bu..."<sup>23</sup>*

*"Bölgedeki endüstri dallarının çoğunda, özellikle tekstil ve giyim endüstrisinde kadınlar çalıştırılıyor. Çalışanların yüzde seksen beşi kadın, ama bu oranı biraz düşürmek de gerekmiyor değil. Kadın işçiler yüzdesinin fazlalığı Mauritius'da onların daha düşük ücretlere razı olmalarından çok imalat sürecine daha uyum sağlamalarından ileri geliyor".<sup>24</sup>*

Küreselleşmenin dünya ekonomisinde belirleyici olmaya başlaması ile emeğin, özellikle de kadın emeğinin yapısında önemli değişiklikler olmuştur. Küreselleşme süreci kadınların ücretli ve karşılıksız emek sunumlarını bir arada etkilemiştir.

ILO'nun 2007'de yayınladığı "Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu" isimli raporda kadın emeğine ilişkin ayrıntılar verilmektedir. Bu rapora göre:

*"Türkiye'de 1980 sonrasında uygulanan ihracata yönelik büyüme stratejileri, düşen reel ücretlere ve sanayinin emek yoğun yapısına rağmen önemli bir istihdam artışı sağlamamıştır. Bu durum tarımdaki istihdamın azalmasına bağlı olarak tarım dışına çıkan işgücünün kendi hesabına çalışan veya küçük aile işletmesi olarak enformel sektöre ve enformel istihdam biçimlerine kaymasına neden olmaktadır. 1995-2006 arası dönemde tarım sektöründeki istihdam hızla azalırken sanayi istihdamı artışı sınırlı kalmış, artış daha ziyade hizmet sektöründe ortaya çıkmış, enformel istihdam*

<sup>22</sup> Akt. Frobel: Masami Tamaoki, The Role of Industrial Free Zones, UNIDO, 112/30, 7 Haziran 1972 s.12.

<sup>23</sup> Akt. Frobel: Far East Economic Review, 2 temmuz 1976: Mauritius.

<sup>24</sup> Akt. Frobel: The Financial Times 18 Haziran 1976.

*biçimleri yaygınlaşmıştır. Nitekim 2006'da herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna üye olmadan çalışan kişi sayısı 10 827 bin kişidir ve kayıtdışı çalışma oranı %48.5'dir. Bu oran kadınlarda %66 ve erkeklerde %42'dir”.*

Bu raporun bulgularında da görüldüğü gibi küreselleşme ile kadın emeği yaygınlaşmıştır ancak enformel sektörde. Çünkü küreselleşme ile hizmet sektöründe gerçekleşen büyüme nitelikli kadın işgücü için yeni fırsatlar yaratırken, geniş ve niteliksiz kadın işgücünün istihdamında gözlenen artış gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin büyük kısmında yaygınlaşan enformel ekonomi ve sanayi ve hizmetlerdeki enformel istihdama bağlı olmuştur (ILO, 2007: 1). Bu durum doğrudan sermayenin ucuz emek arayışını kadınların karşılıksız emek sunumları üzerinden gerçekleştirmesi ile ilişkilendirilebilir. Başka bir deyişle küreselleşme sürecinde ekonominin ve emeğin enformel alana kaymasının ve bu alanda da çoğunlukla kadınların istihdam edilmesinin temel nedeni; uluslararası sermayenin kadınların karşılıksız emek sunumlarını hesaba katarak onları ucuz emek olarak değerlendirmesidir.

Küreselleşme sürecinde ücretli kadın emeğinin hangi biçimlerinin yaygınlaştığına baktığımızda bu yaygınlaşmanın karşılıksız emek sunumları ile ilişkisi görünür hale gelmektedir. Enformel işlerde toplaşan kadınlar genellikle küçük atölyelerde ya da evlerinde çalışmaktadırlar. Bu işler, hem mekânsal hem de yapısal olarak kadınların ev işleri ile ilgilenmelerine engel olmayan hatta doğrudan birlikte yapılması planlanmış<sup>25</sup> işlerdir. Kadın bir yandan ev işleri ve bakım işleri ile ilgilenirken bir yandan da geçim sağlamaya yönelik işini yapabilmektedir. Savran'ın da vurguladığı gibi “ev kadınlarının çalışmalarını, boş zamanlarını, günlük yaşamlarını birbirinden ayırmak çok güçtür. Yapılan işler, yaşamın ta kendisidir. Çalışma zamanı ile çalışma-dışı zaman ayrılmaz birbirinden. Dinlenmek ise her zaman, yapılması gereken işlerden birinin yanına eklenir” (Savran, 2004: 19). Küreselleşme ve üretimin parçalanması ile işlerin fabrika dışında kaydırılması ev eksenli çalışmayı yaygınlaştırmaktadır ve giderek daha fazla iş, ev-eksenli çalışma olarak gerçekleştirilmeye başlanmıştır. İşler fabrikalardan, atölyelerden çıkarılıp çile

<sup>25</sup> Sonuçta böyle gerçekleşmediğine ilişkin birçok veri vardır (ILO 2005) ama burada vurgulamaya çalıştığım nokta, çalışma biçimlerine yönelmenin ardındaki saiktir.

atölyelerine [sweatshops], mahallelere, evlere doğru yöneldikçe, yani enformelleştikçe, ev-eksenli çalışma çeşitlendi, ev-eksenli çalışanların sayısı arttı (DİSK, 2003; Hattatoğlu, 2001). Ev eksenli çalışanlar; “uluslararası şirketler, farklı ülkelerde kurulmuş yabancı ortaklı fabrikalar, bunlara iş yapan taşeron fabrikalar veya atölyeler, ‘çile’ atölyeleri [sweatshops], mikro aile işletmelerinden oluşan bu üretim zincirlerinin en son halkasını oluşturmaktadır” (Türkün, 2005). “Ev eksenli çalışma, bu çalışma türünün neredeyse “kadına özgü” olarak nitelenmesine yol açacak oranlara ulaşıyor (Akt: Hattatoğlu, 2007; ILO, 1995: 8).

Esneklik geliştirmekte olan ülkelerde genellikle her türlü yasal ve kurumsal düzenlemenin dışında kalan istihdam biçimlerinin yaygınlaşması şeklinde tezahür etmiştir. Bu da özellikle ihracat yönelimli sektörlerde kadın istihdamının elverişsiz şartlar altında büyümesi anlamını taşımaktadır. Belirli tarz işlerde ve mesleklerde yoğunlaşma, kadınların ücretlerinin genelde erkeklerin ücretlerinden düşük olması, işte ilerleme ve yükselme fırsatlarının sınırlılığı, işsiz kalma olasılıklarının yüksekliği kadınların yüz yüze kaldıkları ayrımcılık türleridir (ILO, 2007: 1).

Kadınların enformel çalışma biçimlerinde yoğunlaşması ya da formel alanda olsalar bile çeşitli ayrımcılıklarla karşılaşması çeşitli toplumsal ve kültürel faktörlere bağlıdır. Cinsiyete dayalı işbölümü ve bu işbölümünün kadınları çocuk ve yaşlı bakımından, gündelik ev işlerinden sorumlu tutması gelmektedir. Kadının görünmeyen emeği ya da karşılıksız emek olarak değerlendirilebilecek olan bu sorumlulukların açığa çıkarılmasının önünde çok temel bir engel vardır. Bu engel Savran’a göre “bu işlerin bir sevgi ilişkisi içinde görülüyor olmasıdır. Hatta sevginin, aşkın dışı vurulması olarak algılanır bu işlerin büyük bir bölümü. Bu öznel, ele gelmeyen, görünmeyen biçimiyle kadınların karşılıksız emeği ‘sevgi karşılığı çalışma’dır” (Savran, 2004: 19). Kadınların toplumsal olarak karşılıksız ve görünmez olan hane içi emekleri kadınları çocukluktan başlayarak eğitim-öğretim fırsatlarından yararlanmada, üretken kaynaklara ulaşmada, gelir getirici çalışma biçimlerine katılmada, meslek ve kariyer edinmede erkeklere kıyasla dezavantajlı konuma sokmakta ve eşitsizliklerin kaynağında yatmaktadır (ILO, 2007: 2).

Ecevit'e göre de bugün gerek Türkiye'de, gerekse diğer ülkelerde, kadın işgücünün "evrensel" denebilecek birtakım nitelikleri vardır ve bu nitelikler, kadınların işgücü piyasasındaki "ikincil" statülerini ve dezavantajlı konumlarını yansıtmaktadır (Ecevit, 1998: 267). Yapılan çalışmalarda küreselleşme sürecinde kadınların çalışma yaşamına ilişkin ikincil statülerinin ve dezavantajlı konumlarının ortaklıkları saptanmıştır (Ansal, 1995; Dedeoğlu, 1993; Ecevit, 1995-1998; Kümbetoğlu ve Çağa, 2000; Özbay, 1995; Toksöz ve Erdoğan, 1998). Bunları şöyle sıralayabiliriz:

- Küreselleşme ile kadın emeği kullanımı yaygınlaşmıştır.
- Kadın emeği büyük oranda enformel işlerde toplaşmaktadır, formel alanda ise emek-yoğun sektörlerde.
- Kadınlar işgücü piyasasına girerken ayrımcı işe alma politikaları ile karşılaşır.
- Ücretli kadın emeği sosyal güvenceden yoksun ve genellikle kötü koşullardadır.
- Kadın emeğinin değeri tek başına bir değer olarak değerlendirilmemektedir. Kadınların emeği kocasına veya babasına bağımlı olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla kadınların çalışma alanları düşük ücretli yerlerdir.
- Kadınların sendika gibi hak temelli örgütlenmelerde sayıları azdır. Bunun önemli bir nedeni, varolan sendikaların sadece formel ekonomi çalışanlarının örgütleri olmaları, ama kadınların enformel ekonomide toplaşmalarıdır. Ancak bu, durumu açıklamaya yeterli değildir; çünkü formel ekonomide kadınların yoğun olduğu sektörlerde de kadınlar sendikal örgütlerde yeterince temsil edilmemektedirler. Bunu da varolan sendikaların erkek egemen niteliğiyle ilişkilendirerek açıklamak mümkündür.

Bir ülkenin ekonomik plan ve programı o ülkedeki kadınların işgücü piyasasında nasıl katıldıklarını etkilemektedir. Ayrıca emek piyasalarının kadınları hangi nedenle işgücüne dahil ettiği bu dahil etme süreçlerinde hangi araçları

kullandığı doğrudan toplumsal cinsiyetle bağıntılıdır. Örneğin ihracat odaklı stratejileri uygulaması sırasında serbest bölgelerde kadınların işgücüne dahil edilmesi gibi.

Küreselleşme ile kadınların çalışma hayatında daha fazla yer almasına; işgücü piyasasının “feminizasyonu” da denilmektedir. Küreselleşme ile kadınların işgücü piyasasında oranlarının artmasının yanı sıra o zamana dek “erkek” mesleği olarak görülen meslek gruplarının dönüşümü de yaşandı. Başka bir deyişle kadınlar artık “erkek” işi sayılan sanayi alanlarında çalışmaya başladı (Munck, 2002: 144). Diğer taraftan işgücü piyasasının “feminizasyonu” diğer bir deyişle kadınların ücretli işgücünde ve “erkek” işi olarak sayılan işlerde çalışmaya başlamış olması toplumsal cinsiyet ayrımcılığının çalışma hayatına yansımadağı ya da burada bu türden problemlerin aşıldığı anlamına gelmemektedir. Aksine ihracata dayalı sanayilerde çalışan kadınlar doğrudan cinsiyetçi işbölümü ile karşılaşmakta ve genellikle emek yoğun kesimlerde çalıştırılmakta, erkeklere oranla daha düşük ücret almakta ve kriz anlarında ilk işten çıkarılacak kişiler olmaktadır. Bu durumu Standing; eşitlikten ziyade daha fazla güvensizlik ve eşitsizlik olarak değerlendirmektedir. Standing “kadınların işgücüne katılımını, en azından potansiyel olarak, cinsiyet dağılımında eşitliğe yol açarken, kadınların çalışma koşullarında hiçbir iyileşme görülemediğini” vurgular (akt: Munck, 2002; Standing, 1999a: 600). Cinsiyete dayalı işbölümünde kadın emeği Ecevit’in de belirttiği gibi kocası veya babasının emeğine bağımlı, ona destek olan ve daha az değerli olan emektir. Ecevit; bu yargıya “kadınların statüsünü ikincil ve bağımlı kılan ve onların günlük yeniden üretim ve kuşakların yeniden üretiminden temel sorumlu gören aile ve akrabalık sisteminin varlığını varsayarak” ulaşmıştır (Ecevit, 1998: 272).

İşgücü piyasasında kadın emeğinin “değersiz” görülmesi toplumsal cinsiyet tartışmalarında önemli bir nokta olmak zorundadır. Kadın emeğinin ucuz ya da geçici olarak görüldüğünü ortaya koymak yeterli değildir. Buradaki asıl mesele nasıl olup da günümüzde birçok işte kadın erkek eşit şekilde çalışırken; koşullar bazında eşitsizliklerin ayrımcılıkların devam etmesidir. Kadınların esnek emek kullanımı için en uygun kesimi oluşturması toplumsal cinsiyet ilişkilerinin burada da doğrudan



yaşanması ile ilişkilidir. Ansal'ın da belirttiği gibi toplumsal cinsiyet ayrımcılığı kapitalizmin işleyişinde merkezi bir konuma sahip olduğu gibi, iş hayatı da toplumsal cinsiyet farklılığının oluşturulmasında çok önemli bir yere sahiptir (Ansal; 1989: 8). Kadınlar çalışma yaşamına katılsalar da asıl işleri olarak görülen bakım ve ev işleri hâlâ onların üzerindedir. O halde bir yandan bakım işleri ve ev işlerini yapan kadınlar için en uygun çalışma biçimi esnekliğin imkan sağladığı enformel işlerdir. Yani kadınlar genel toplumsal cinsiyet ideolojisi tarafından belirlenen kadına uygun işler olarak tanımlanan işlerde istihdam edilme şartına uyma zorunluluğu ile sınırlandırılmıştır.

Kadınlar küreselleşme ile daha fazla işgücünde yer alsalar da daha çok sayıda işi üstlenseler de, kadınlarca yapılan işlerin büyük bölümü düşük ücretli, iş güvencesinden yoksun, herhangi bir yasal koruma içermeyen düzenli olmayan, sayılmayan, görünmeyen işlerdir (akt: Kümbetoğlu ve Çağa, 2000: 60; Buvinic, 1995).

Kadınların yaptıkları işlerin ücretlerinin belirlenmesinde karşımıza çok ciddi bir biçimde ayrımcılık uygulandığı çıkmaktadır. Bir işin vasıf gerektirip gerektirmediği o işin erkek mi yoksa kadın mı tarafından yapıldığı ile belirlenmektedir. Dolayısıyla vasıf, bir işi yapanın cinsiyeti ile belirlenen ideolojik bir kategoridir (Ecevit, 1998: 282). Bir işin vasıf gerektirip gerektirmediği makineleşme ile biçim değiştirmiştir. Makineleşmenin yaygın olmadığı dönemlerde erkekler tarafından elle yapılan işler makineleşme ile vasıf gerektirmeyen işler olarak tanımlanmıştır. Ancak burada da makinenin kullanımı vasıf gerektiren iş olarak tanımlanıp erkeklere uygun olarak görülen işler arasına girmiştir. Ansal yaptığı bir çalışmada; Avrupa'da I. Dünya Savaşı sonrasında, geleneksel olarak erkek mesleği olarak kabul edilen terziliğin kapitalistleşmenin etkisiyle büyük bir değişime uğraması ile emek sürecindeki değişikliklerle erkekler biçki kısmında egemen duruma gelirken kadınların biçilen parçaların birleştirilip dikildiği kısmında yoğunlaştığından bahseder (Ansal, 1989: 15).

Kapitalist üretim sürecinde yaşanan değişikliklerle işin küçük parçalara ayrılması ile kadın ya da erkek fark etmeksizin emeğin vasıfsız hale getirilmesi ile ücretinin düşürülmesi sağlanmıştır. Ancak burada erkeklerin vasıflı işleri kendileri ile özdeşleştirmiş olmaları bu alanda bir mücadele yaratmıştır. Bu da makine kullanmaya vasıflı bir iş olarak atıfta bulunmanın önemini anlamamızı sağlamaktadır. Bu durum kadınlarda doğal olarak var olduğu kabul edilen meziyetlerin aslında küçük yaştan itibaren annelerinden aldıkları eğitimle kazanıldığına perdelenmesini sağlamıştır. Zehra Toskav da kadınlara ilişkin bu özelliklerin aslında uzun yıllar boyunca aldıkları eğitimin bir ürünü olduğunu vurgular.

*“Kadınların ünlü ‘hassas parmaklar’ı annelerinden ve diğer kadın akrabalarından aldıkları uzun süreli bir eğitim sonucu oluşur. Ancak bu gerçek bir eğitim olarak kabul edilmediğinden kadınlara vasıfsız işçi muamelesi yapılır” (akt. Ecevit, 1998: Zehra Toska arşivi).*

Gelişmekte olan ülkelerde kurulan serbest bölgelerdeki çokuluslu şirketlerde çalışanların büyük bir çoğunluğunu kadınların oluşturduğu ve bu kadınların hangi koşullarda çalıştığı dünyanın çeşitli yerlerinde yapılmış çalışmalarda ortaya konulmuştur (Hancock, 2006; Shaw, 2007; T. Attanapola, 2005; C. McKay, 2004 vd.). Hancock, Sri Lanka’da bulunan serbest bölgelerdeki 267.000 çalışanın % 80’nin genç kadınlar olduğunu belirtir. Hancock çalışmasında toplumsal cinsiyet güçlendirme ölçütü için alternatifler arayan bu çalışmada karşılarına çıkan ilk önemli konunun kadınların çalışma alanlarında karşılaştıkları şiddet olduğunu belirtir (Hancock, 2006; 212). Yine Sri Lanka serbest bölgeleri ile ilgili bir diğer çalışmada da görüldüğü gibi Sri Lanka’nın dünya pazar sistemine dahil olması ile birlikte birçok genç köylü kadın serbest bölgelerde çalışmaya başlamıştır. Bu kadınlar için köylerinden göç ederek küresel pazar faaliyetlere katılmak doğrudan ve pozitif bir şekilde ekonomik ve sosyal bağımsızlıklarına ulaşmalarını sağlamıştır. Ancak aynı çalışma gösteriyor ki serbest bölgeler kadınların işgücüne katılmasıyla, para kazanmalarına, güçlenmelerine rağmen sağlıkları açısından aynı şeyler söylenemiyor. Serbest bölgede çalışmanın doğrudan ya da dolaylı olarak etkilediği çeşitli sağlık problemleri görülmektedir ve serbest bölgelerdeki özel sağlık hizmetleri

çalışanların sağlık ihtiyaçlarını karşılamaya yeterli değildir (Attanapola, 2005; 90-95). Dev Luchmun ise benzer örüntülerin Mauritius'daki serbest bölgelerde de olduğunu gösterir. Luchman'ın çalışmasına göre Mauritius'ta 1985 yılında serbest bölgede çalışanların % 80'i kadındır, 1987 yılında bu oran % 66'ya düşmüş olsa da yine çalışanların büyük bir bölümünü kadınlar oluşturmaktadır. 1992 yılında ise serbest bölgelerde çalışan 90000 kişinin 63400'ü kadın çalışanlardır. Bunların % 70'i 25 yaş altındaki kadınlardır ve %75'i bekâr kadınlardır. Mauritius'daki serbest bölgelerin gelişmesinde, düşük maaşlı kadın emeği önemli bir rol oynamaktadır (Luchman, 1994; 175). Yine aynı çalışmaya göre serbest bölgeler fabrikalardaki kadın çalışanlar için düşük sosyal statülü ve düşük maaşlı çalışma alanlarıdır. Üst ve orta sınıf aileler, çocuklarının buralarda çalışmalarına izin vermemiştir (Luchman, 1994; 177).

Yapılan çalışmalarda karşımıza çıkan diğer önemli bir konu ise, serbest bölgelerde örgütlülüktür. Çalışanların örgütlenmesi önemli ölçüde sınırlanmaktadır, bu süreç örgütlenme girişiminde bulunan kişilerin işten atılması iş yerinde önemli baskılarla karşılaşması şeklinde olmaktadır. Örneğin firmalar “*dükkanı kapatıp gitme*” (close up shop) tehdidini her daim çalışanlar üzerinde bir baskı aracı olarak kullanmaktadırlar (Nigel, 1999; 23). Geleneksel sendikaların kadın emeğinin yoğunlaştığı bu bölgelerde başarılı olamadığı görülmektedir. Hem erkek egemen sendikalar kadınlara ulaşamamaktadırlar hem de kadınlar evdeki işlerle de sorumlu oldukları için sendikal faaliyetlere katılmamaktadırlar (Bellman, 2004; 585). Ancak yeni türden örgütlenme biçimlerinin serbest bölgelerde başarılı olabildikleri görülmektedir. Bunun en güzel örneklerinden birisi Nikaragua'daki “Maria Elena Cuadra” isimli kadın örgütüdür (Hadjipateras, 1999; 2). Filipinler ve Çin'deki serbest bölgelerde çalışma yapan MacKay'e göre çalışanların örgütlenmeleri ve sendikalar için iş organizasyonunun yeni biçimleri önemli bir çelişki içermektedir. İleri teknoloji kendiliğinden yüksek kaliteli iş için olanak sağlar fakat “düşük ücretli iş” (sweated labor) ve hiyerarşik istihdam ilişkilerini içinde barındırır. Gelişmiş alt yapı, teknik yeterlilik, ucuz emek ve üretimin istikrarı, eğitilmiş emek gücü karşısında üstünlük sağlıyor (McKay, 2004; 195). Filipin serbest bölgelerinde örnek olay çalışması (case study) yapan McKay burada da senaryonun aynı olduğunu belirtir:

ona göre serbest bölgelerde yüksek işsizlik işçilerin disipline edilmesinde etkilidir, yatırımları kaybetme korkusu yüzünden devlet yetkilileri işçi haklarının güçlenmesinde gönülsüzdür ve işverenler sendika kırıcı silahları ellerinde tutmaktadırlar (McKay, 2006; 57).

Erkekler açısından da işsizliğin yüksek oranlarda olduğu bu ülkelerde kadın emeğinin tercih edilmesi, ulus devletlerin ya da sermayenin açıklamalarında olduğu gibi salt döviz girişinin artması hedefi ya da istihdam sağlanması nedeniyle yapıldığı kanısına varmak yanıltıcı olmaktadır. Ansal (1998) çalışma hayatında ortaya çıkan kadınlar ile erkekler arasındaki farkın –küçük, tekrara dayanan işlerle uğraşma sabrı, daha uysal ve itaatkâr olma, her türlü sıkı iş disiplinini kabul etmeye hazır olma, daha düşük ücrete razı olma- doğru olduğunu kabul etmekle birlikte bu farkın doğal sayılmasının tamamen o toplumsal alanda yerleşik olan, kanıksanmış cinsiyetçi ideolojiden kaynaklandığının vurgular.

Kadınların ihracata dayalı sanayileşme alanlarında yaşadığı problemlerden ilki, erkekler ile aynı işi yaptıkları durumlarda aynı ücreti alamamalarıdır. Diğer bir problem, kadınların erkekler ile aynı iş yerinde çalışmasına rağmen erkeklerin vasıflı olarak kabul edilen işlerde örneğin teknolojik aletlerin kullanıldığı bölümlerde toplaşması, kadınların ise montaj gibi el becerisine ve pratikliğe dayanan işlerde birikmesi olarak gözlemlenmektedir. “Küresel pazarlar, serbest ticaret bölgeleri, yeni büyüme stratejileri kadınları gelişme politikalarının kurbanları yapmıştır” (Kümbetoğlu ve Çağa, 2000: 60).

Kadınların asıl görevlerinin ev işleri ve kocasına ve çocuğuna bakması olarak belirlenmesinde etkili toplumsal beklentiler nedeniyle kadınların dışarıda çalışması sadece geçici bir şey ya da evi geçindirme zorunluluğu olmama durumu olarak değerlendirilmektedir. Başka bir deyişle kadınların gelir getirici işlerde çalışması asıl işleri değil sadece babaya ya da kocaya destek olarak görülmektedir. Dolayısıyla daha düşük ücretle çalışmaya razı oldukları düşünülmektedir. Bu durum aslında sadece rıza meselesi değildir, işgücü piyasasının da toplumsal cinsiyet örüntüleri ile belirlenmiş olması ile ilgilidir. Evdeki cinsiyete dayalı işbölümü çalışma hayatında

da benzer biçimde işlemektedir. Ayrıca böylesi bir durum kadınların, ekonomik bir genişleme olduğunda işçi piyasasının en son alınacak, ekonomik bir kriz yaşandığında ise en başta işten çıkarılacak kişiler olarak doğallaştırılmasını/meşrulaştırılmasını sağlamıştır.

Harvey'in kadınların üretimde ve işgücü piyasalarında değişen rolüne ilişkin analizi serbest bölgelerdeki kadın emeği ilişkisini anlamamıza katkı sağlamaktadır. Ona göre işgücü piyasalarının yeni yapısı kadınların emek gücünü sövmeyi olanaklı kılmıştır. Böylece daha yüksek ücret alan ve işten daha güç çıkartılan çekirdek erkek işçilerin yerine kadınlar çalıştırılabilir. Çokuluslu şirketlerin üretimini ülke dışına taşıması ile orada bulunan kadın işçilerin emek gücünün, aşırı derecede düşük ücret ve hemen hemen hiçbir güvencesi olmayan çalışma koşullarında sömürülmesini olanaklı kılar. Harvey'in çok çarpıcı olarak nitelendirdiği Meksika'nın ABD sınırına yakın kuzey bölgelerinde esas olarak genç kadınların çalıştırıldığı fabrikaların olduğu Maquiladora programı, gelişmekte olan ülkelerin kurduğu serbest bölgelerin ta kendisidir (Harvey, 2003).

Ancak bu durum kesinlikle kadınların serbest bölgelerde para kazanarak statü kazandıkları ama daha az sömürüldükleri anlamına gelmemelidir. Nikaragua'da bulunan bir kadın örgütü olan "Maria Elena Cuadra" Maquiladora'da (serbest bölge) çalışan kadınların da örgütlendiği bir oluşumdur. Bu kadın örgütünün yaptığı çalışmalar serbest bölgelerdeki kadın emeğinin konumuna ilişkin önemli ayrıntılar edinmemize olanak sağlamaktadır. Serbest bölgede "Code of Ethics" dedikleri bazı düzenlemeleri uygulatmak adına kampanyalar düzenlemiş olan bu kadın örgütü serbest bölgede kadınların yaşadığı problemleri çarpıcı bir şekilde ortaya koymaktadır. Düzenledikleri kampanyada serbest bölgede uyulması gereken kuralları 30.000 kişi imzalamıştır ve bu imzalar Çalışma Bakanlığı'na, Kiliseye ve serbest bölge şirketine sunulmuştur. Tamamı kadınlara yönelik olan ayrımcılıkların düzenlenmesi şeklinde olan maddeler, alınan kararlardan önce bölgede yaşanan ihlalleri göstermektedir. Bu ihlalleri şöyle sıralayabiliriz; hamile kadınların işten çıkarılması ve doğumdan sonra işe geri alınmaması, iş yerinde psikolojik ve cinsel şiddete maruz kalma, iş sağlığı ve güvenliğinin olmayışı, asgari ücretin olmayışı ve

çok fazla “fazla mesai” olması, sosyal güvenlik kapsamında olmama, sağlık hizmetlerine erişememe, çocuk yaşta çalışanların olması ve örgütlenmeye yönelik baskı ve yasaklardır (Hadjipateras, 1999: 3).

Farklı bir bakış açısı olarak Shaw; “serbest bölgelerin daralması ve hükümetlerin yerel istihdam stratejilerini geliştirmemesi durumunda; gençleri, yoksulları ve köylü kadınları yaygın şekilde marjinal emek pazarlarına ve enformel sektöre çekecektir” diye belirtmektedir (Shaw, 2007: 54). Bu bakış açısı serbest bölgelerin toptan reddedilmemesi anlamında önemlidir ancak serbest bölgelerdeki emeğin konumu ile birlikte düşünüldüğünde serbest bölgelerin kuruluş amaçlarına ters düşmektedir. yani serbest bölgeler Shaw’ın betimlemesinde olduğu gibi enformel denilen alandaki koşullardan daha iyilerini sunmamaktadır.

Özet olarak, her ne kadar yapılan çalışmalar özel olarak toplumsal cinsiyet vurgulu olmasa da, dünyadaki serbest bölgelerde kadın emeğinin ağırlıkta olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca yapılan bu çalışmalar popülasyonun nitelikleri hakkında da bilgi vermektedir. Bunlar; genç kadınlar olması ve kadınların güvencesiz koşullarda, düşük ücretlerle çalıştırılmalarıyla birlikte uzun çalışma saatlerinin varlığıdır. Serbest bölgelerde kadın emeği çok çeşitli nedenlerle tercih meselesi olmuştur. Kadın emeğinin tercih edilmesinde erkek emeğine göre daha kolay vazgeçilme özelliğine sahip olması ön plandadır. Dolayısıyla kadınlar, işe alma ve işten çıkarılma süreçlerinde sorun yaşanmayacak kişiler olarak görülmektedir. Serbest bölgelere özgü diğer neden, kadınların serbest bölgelerdeki üretim sürecine uygun yeteneklere sahip olduğunun vurgulanmasıdır. Bu yetenekler kadınlara özgü doğuştan gelen yetenekler olarak kabul edildiği için işgücü piyasasında vasıf olarak görülmemektedir.

### **1.3. Türkiye’de Serbest Bölgelerin Toplumsal Cinsiyet Odağında Ele Alınışı**

#### **1.3.1. Türkiye’de Serbest Bölgelerin Tarihsel Gelişimi**

Bu bölümden Türkiye’de serbest bölgelere ilişkin yapılan çalışmalardan faydalanarak Türkiye’deki serbest bölgelerin tarihsel gelişmesine değineceğim. Ancak bunu yaparken serbest bölgelerin hangi ekonomik formasyonun içinde biçimlendiğine/geliştiğine değinmek gerekmektedir. Dolayısıyla benim burada yapmaya çalıştığım, dünya ekonomisinde yaşananların ya da başka bir deyişle kapitalizmin küreselleşme süreci ile geçirdiği dönüşümlerin, Türkiye’deki etkileri ile serbest bölgeler olgusunu birlikte analiz etmektir. Buna ilişkin Türkiye’de yapılan çalışmalarda Tekeli’nin (1987) çalışması iyi bir örnek olarak verilebilir.

Türkiye’de serbest bölgeleri Osmanlı İmparatorluğu’ndan 1980 yılına kadarki dönemde ve 1980 yılından sonraki dönemde ele alabiliriz. Bu şekilde bir ayırım yapılmasının nedeni, Türkiye’de 1980 yılına kadar serbest bölge kurma girişimlerinin başarısız olmasıdır. Ancak bu tarihten sonra serbest bölgeler başarılı olmaya başlamıştır.

Kapitalizmin, Türkiye’deki arka planı Osmanlı İmparatorluğu’nun son dönemlerinden başlatılabilir. Bu yüzyıl süresince Osmanlı kapitalizmle eklemlenme sürecine girmiştir. Savran’a göre ilki İngiltere ile 1838’de imzalanan serbest ticaret antlaşmalarının etkisi altında, dünya pazarına yönelik meta üretimi alanında çeşitli gelişmeler olmuştur (Savran, 2004: 16). Bu dönemde serbest bölgelerin gerekliliği üzerinde durulmuştur ancak ilk girişim 1908 devriminden sonra gerçekleşmiştir. Ancak Osmanlı gümrük vergileri sistemi nedeniyle çeşitli aksaklıklar yaşanmıştır (Tekeli, 1987: 88). Yapılması planlanan bu yatırımlar getirilerine rağmen, giderleri daha fazla olacağı için uygulanamamıştır.

Kurtuluş savaşı sonrasında konu tekrar gündeme gelmiştir ve Türkiye’de serbest bölge ile ilgili ilk uygulama Türk hükümeti ile “Amerikan Ford Kumpanyası” arasında 27 Kasım 1928 tarihinde yapılmış bir anlaşma neticesinde ve özel bir kanunla gerçekleşmiştir. Bu konuda çıkarılan 1132 sayılı Mıntıka Kanunu’nda verilen özel izne dayanılarak, Tophane rıhtımında otomobil, kamyon ve traktör montajı için tesisler kurulmuştur (Özdoğan, 2006: 24). Ancak bu girişim çok kısa süreli ve başarısız olmuştur. Bu girişimin kısa sürede başarısız olarak sonuçlanmasının temel nedeni, 1930’lı yıllarda dünya ekonomik krizinin yaygınlaşması ve Türkiye’nin de bundan etkilenmesidir.

1930’lu yıllarda Türkiye’de, devletin inisiyatifi ile ticarete dayalı bir sermaye birikiminden sınai sermaye birikimine geçilmiştir. Bu gelişmeyi, devlet kapitalizmini, bir yandan kapitalizmin ileri derecede gelişmiş olduğu ülkelerde uzun bir tarihsel olgunlaşma süreci olarak değerlendirirken, Türkiye söz konusu olduğunda kapitalizmin gelişmesinin ön koşulu olarak ortaya çıktığını söyleyebiliriz (Savran, 2004: 21).

1930’lu yıllardan 1950’li yıllara kadar serbest bölge konusu hemen hemen unutulmuştur. 1950’de iktidara gelen Demokrat Parti, yabancı sermayeye önem vermiş ve bunu liberal iktisat politikasının temel öğelerinden biri olarak ele almıştır. Bu çerçevede serbest bölgeler kurulması fikri tekrar politik gündeme gelmiştir (Özdoğan, 2006: 25). İskenderun’un yakın doğu ülkelerinin transit ticareti çekebilecek bir serbest bölge olabileceğini içeren bir kanun çıkarılmıştır. 15 Mayıs 1957’de işletmeye başlanan İskenderun Limanı Serbest Bölgesi idari, mali ve yerleşmeye ilişkin şartların uygun olmaması ve serbest bölgenin çalışması için yeterli ölçüde tanıtım yapılmaması nedeniyle başarısız olmuştur.

1950’lerden sonraki ikinci uygulama Tuzla’da (İstanbul) gerçekleşmiştir. Buradaki serbest bölge işletmesi Verdi Limited ortaklığı ile yapılmıştır. Ancak, kısa bir süre içinde şirket başarısızlığa uğramış, arazisi bir kamu kuruluşu tarafından satın alınarak, serbest bölge özelliğini kaybetmiştir (Erdoğan, 1985: 96).



Serbest bölge fikri 1963 yılında Birinci Beş Yıl Kalkınma Planı (63-67) aracılığı ile yeniden gündeme gelmiştir, ancak uygulamaya yönelik bir çalışma olmamıştır (Özdoğan, 2006: 25). 1970’li yıllar 60’lı yıllardan daha çalkantılı geçmiştir. Bu çalkantıların arka planını, 1974-75 daralmasıyla başlayan dünya kapitalizminin krizi ile bağlantılı biçimde 1977 yılında patlak veren ekonomik kriz oluşturmaktadır (Savran, 2004: 26). Bu krizin Türkiye’ye yansması ise iç pazara dönük sermaye birikiminin çelişkiler yaşaması şeklinde gerçekleşmiştir. İthal ikameci kalkınma stratejilerinin sınırlılıkları ile sermaye, dayanıklı tüketim mallarında ülke içi pazar olanağını tüketince, daha fazla artı değer yaratan faaliyetlere yönelmek durumunda kalmıştır. Bu faaliyetler ise ara ve sanayi mallarına yönelme biçiminde olacaktır. Bu durum bir yandan daha fazla sermayeye sahip olma zorunluluğunu gündeme getirirken, diğer yandan ara-sanayi malı üretmek amacıyla nitelikli girdi sağlamak için daha fazla yabancı paraya-döviz-ihitiyaç duyulmaya başlanmıştır (Ercan, 2004: 12).

Türkiye sermayesi, ithal ikamesi döneminde yüksek gümrük duvarları ile uluslararası rekabetten korunmuştur. Ancak, “ihracata dayalı kalkınma” ile birlikte dünya piyasalarında, bir yandan kendinden çok daha gelişkin, çok daha büyük ölçekte üretim yapan, uluslararası pazarlama bakımından çok daha büyük olanaklara sahip sermaye ile bir yandan da askeri diktatörlükler altında örgütsüz, düşük ücretlerle çok uzun saatler çalışan bir işçi sınıfını sömüren başka ülkelerin sermayesiyle rekabet etmek zorunda kalmıştır (Savran, 2004: 27).

1980’lerle birlikte Türkiye’de sermayenin yeni birikim stratejileri hızla uygulanmaya başlandı. Özal’ın 24 Ocak 1980 kararları dünyadaki liberal politikalarla eş zamanlı yürümektedir. Kararların alınmasında hızlı hareket eden Türkiye’de gelişmeler aynı hızla devam etmemiştir.

Savran’ın da belirttiği gibi neo-liberal programın bazı gerekleri vardır. Bunlar; kuralsızlaştırma/deregülasyon yoluyla devletin piyasanın işleyişi üzerinde sermaye birikiminin mantığına ters düşen müdahalelerin azaltılması; üretim alanında devlet faaliyetini asgariye indirme amacıyla özelleştirme; sosyal hizmetlerin işçi

sınıfı ve emekçilerin direnme gücünü artırmasını engellemek için bunların ticarileştirilmesi ya da özelleştirilmesi; nihayet esnekleştirme ve sendikasılaştırma (Savran, 2004: 30-31).

Birçok gelişmekte olan ülke ile birlikte uzun süre yüksek enflasyon ve büyük ödemeler dengesi açıklarıyla yaşayan Türkiye, 1970'lerin sonlarında zaman zaman eksi değerlere inen düşük büyüme sürecine girmiştir. Bu duruma tepki olarak, 1980'in başında yürürlüğe konulan IMF ve Dünya Bankası destekli istikrar ve uyum programı ile, ithal ikamesine dayalı sanayileşme politikaları terk edilmiştir. Yeni programın uzun vadeli hedefi, devleti küçülterek özel sektörün ağırlığının artırılması ve gerekli yeniden yapılandırılma sürecini gerçekleştirerek ekonominin dünya piyasalarıyla bütünleşmesini sağlamaktır (Ercan ve Özar, 2004: 193).

Ercan, dünya ekonomisi ile eklemlenme kaygısının kapitalistler için bir neden değil sonuç olduğunu vurgular. Amaç dünya ekonomisi ile bütünleşmek değil dışa yönelik sermaye birikimi kanalıyla daha fazla artı-değer yaratmak ve yaratılan değerlerin yeniden paylaşılmasıdır (Ercan, 2004: 17). İşte tam da bu noktada serbest bölgeler, üretim yapan yabancı yatırımcıların medyadaki iddiasının aksine daha fazla artı-değer üretmenin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır.

Neo-liberal politikaların uygulanmaya başlamasıyla serbest bölge fikri artık gündemde eskisinden çok daha büyük bir önemle yer almaktadır. 1985 yılında çıkarılan 3218 sayılı "Serbest Bölgeler Kanunu" ile bu günkü serbest bölge çalışmalarına imkân veren yasal düzenleme zemini oluşturulmuştur. Kanun yürürlüğe girmesiyle ilk olarak arazileri ve alt yapı harcamaları devlet tarafından temin edilen Mersin ve Antalya'da birer serbest bölge kurma çalışmalarına başlamış ve sonuç 1988 yılında alınmıştır. Bu iki serbest bölgenin kuruluşundan sonra, elde edilen sonuçlar doğrultusunda yapılan çalışmalar, bölge arazileri ile birlikte kurulacak tesis ve alt yapı finansmanın da özel sektör kuruluşları tarafından sağlanabileceği görüşü ortaya çıkmıştır. 1990 yılında ticari faaliyete başlayan Ege Serbest Bölgesi, bu anlayışın ilk örneğini oluşturmaktadır.

Dışa kapalı ithal ikameci modeller serbest bölge kurulmasını gerektirmeyebilmektedir. Ancak özellikle dışa dönük sanayileşme modelini benimseyen ekonomiler için serbest bölgeler, bu modelin zorunlu bir parçası haline gelmektedir.

Serbest bölge kurulmasının hem ülkenin döviz gelirlerini artıracak, hem de sanayide kullanılacak girdilerin ithalat maliyetini düşürerek döviz tasarrufu sağlayacak bir girişim olması, Türkiye'yi serbest bölge kurulması konusunda düşünmeye zorlayan bir etken olmuştur.

Türkiye'de günümüzdeki anlamıyla faaliyete geçen ilk serbest bölge uygulamaları 1978 yılında Mersin ve Antalya'da kurulan serbest bölgeler olmuştur. 1990 yılında Ege ve İstanbul Atatürk Havalimanı serbest bölgeleri, 1992 yılında Trabzon ve İstanbul Deri ve Endüstri serbest bölgeleri, 1995 yılında Doğu Anadolu ve Mardin serbest bölgeleri, 1998 yılında İzmir Menemen Deri, Rize, Samsun, İstanbul Trakya ve Kayseri serbest bölgeleri, 1999 yılında Avrupa, Gaziantep ve Adana-Yumurtalık serbest bölgeleri, 2001 yılında Bursa, Denizli ve Kocaeli serbest bölgeleri, 2002 yılında Tübitak-Marmara Araştırma Merkezi Teknoloji ve son olarak 2007 yılında Sakarya İpek Yolu kurulmuştur ([www.dtm.gov.tr](http://www.dtm.gov.tr))".

31.10.2008 itibariyle Türkiye'deki serbest bölgelerdeki ticaret hacimlerine bakıldığında toplam ticaret hacminin 19.8 milyar dolar olduğu görülmektedir. Bunun 4.8'i İstanbul-Deri ve Endüstri Serbest Bölgesi'ne, 3.11'i Ege Serbest Bölge'ye, 2.77'si İstanbul Atatürk Havalimanı'na, 2.14'ü Mersin Serbest Bölgesi'ne aittir (Tablo 1). Bu rakamlar Türkiye'deki serbest bölgelerdeki ticaret hacminin yaklaşık %73'ü nün sayılan dört serbest bölgede toplandığını göstermektedir.

**Tablo.3: Türkiye Serbest Bölgelerinde Ticaret Hacimleri**

<i>Bölgeler İtibariyle Yıllık Ticaret Hacimleri (1000 ABD \$)<sup>26</sup></i>								
BÖLGELER	2005	2006	% 2006- 2005	2007	% 2007- 2006	2007 (IX)	2008 (IX)	% 2008- 2007
İST-DERİ	6.591.374	6.952.940	5,5	6.312.273	-9,2	4.668.078	4.827.939	3,4
EGE	3.766.021	4.001.498	6,3	4.092.781	2,3	3.011.437	3.117.671	3,5
İST-AHL	3.454.024	3.220.486	-6,8	3.618.897	12,4	2.592.680	2.778.863	7,2
MERSİN	2.128.181	1.884.005	-11,5	2.556.331	35,7	1.742.810	2.174.161	24,8
İST. TRAKYA	2.209.771	2.444.484	10,6	2.290.343	-6,3	1.700.660	1.500.220	-11,8
BURSA	2.262.270	1.933.293	-14,5	1.619.125	-16,3	1.203.175	1.303.612	8,3
AVRUPA	1.084.377	1.333.360	23,0	1.498.721	12,4	1.109.019	1.225.211	10,5
ANTALYA	505.262	550.719	9,0	545.511	-0,9	399.370	591.071	48,0
KOCAELİ	182.730	254.808	39,4	467.128	83,3	300.824	571.714	90,0
KAYSERİ	362.405	520.142	43,5	646.906	24,4	486.549	555.407	14,2
SAMSUN	58.638	54.593	-6,9	95.775	75,4	82.839	373.746	351,2
MENEMEN	314.865	383.072	21,7	423.836	10,6	318.878	342.927	7,5
ADANA- YUMURTALIK	84.885	77.110	-9,2	160.757	108,5	105.692	209.453	98,2
GAZİANTEP	132.432	93.910	-29,1	72.786	-22,5	56.125	127.900	127,9
TUBİTAK- MAM TEK.	14.842	30.414	104,9	47.056	54,7	31.770	64.670	103,6
TRABZON	15.514	13.587	-12,4	38.762	185,3	24.524	49.326	101,1
DENİZLİ	169.278	65.900	-61,1	74.784	13,5	61.893	35.092	-43,3
RİZE	20.824	7.955	-61,8	11.561	45,3	8.441	5.346	-36,7
MARDİN*	5.134	1.751	-	-	-	-	-	-
D. ANADOLU	-	-	-	-	-	-	-	-
TOPLAM- TOTAL	23.362.826	23.824.029	2,0	24.573.445	3,1	17.904.876	19.854.329	10,9
*Doğu Anadolu ve Mardin Serbest Bölgelerinde kayda değer bir ticaret hacmi bulunmamaktadır.							Güncelleme Tarihi: 13/10/2008	

2007 yılı sonu itibariyle serbest bölgeler ticaret hacminin sektörel dağılımına bakıldığında toplam ticaret hacminin % 96.3'ünü sanayi ürünlerinin oluşturduğu görülmektedir. Türkiye'deki 21 serbest bölgede 2008 yılının sonunda toplam 53.413

<sup>26</sup> Bu veriler [http://www.dtm.gov.tr/dtmadmin/upload/SB/ABIliskilerDb/sb\\_hacim.pdf](http://www.dtm.gov.tr/dtmadmin/upload/SB/ABIliskilerDb/sb_hacim.pdf) adresinden 30/10/2008 tarihinde alınmıştır

kişi istihdam edilmektedir. Bunların içerisinde Ege serbest bölgesi yaklaşık %35'lik kısmını kapsamaktadır. Ege serbest bölgesini ise Bursa ve Mersin izlemektedir (Tablo 4).

**Tablo 4: Türkiye Serbest Bölgelerinde İstihdam Verileri**

<i>Serbest Bölgelerde İstihdam<sup>27</sup></i>				
<i>Bölgeler</i>	<i>İşçi</i>	<i>Büro Personeli</i>	<i>Diğer</i>	<i>Toplam</i>
Ege	13.240	621	87	13.948
Bursa	6.150	1017	615	7.782
Mersin	5.264	462	1.123	6.849
Kocaeli	4.352	188	226	4.766
İst.Deri	2.424	400	972	3.796
Antalya	3.121	375	133	3.629
Avrupa	2.064	210	110	2.384
Kayseri	2.064	42	75	2.181
Menemen	1.780	147	241	2.168
TÜBİTAK-MAM	1.503	301	88	1.892
İst. AHL	110	1503	104	1.717
İst. Trakya	813	511	128	1.452
Adana-Yum.	310	75	40	425
Gaziantep	122	42	11	175
Samsun	109	10	24	143
Denizli	27	20	11	58
Trabzon	15	4	10	29
Rize	7	3	3	13
Mardin	3	1	2	6
D.Anadolu	0	0	0	0
<b>Toplam</b>	<b>43.478</b>	<b>5.932</b>	<b>4.003</b>	<b>53.413</b>
Güncelleme Tarihi: 13/10/2008				

### 1.3.2. Türkiye'deki Serbest Bölgelerle İlgili Çalışmalara Genel Bir Bakış

Türkiye'de serbest bölgeler olgusu özellikle iktisat yazınında çokça tartışılmıştır. Tartışmalar özellikle 1970 yıllarından sonra yoğunlaşmaya başlamıştır. Bu yıllar Türkiye'de serbest bölgelerin fiili olarak kurulmasının tartışmaya başladığı yıllardır.

<sup>27</sup> Bu veriler [http://www.dtm.gov.tr/dtmadmin/upload/SB/ABIliskilerDb/sb\\_istihdam.pdf](http://www.dtm.gov.tr/dtmadmin/upload/SB/ABIliskilerDb/sb_istihdam.pdf) adresinden 13/10/2008 tarihinde alınmıştır.

Serbest bölgeler hakkında akademik tartışmalar siyasetçilerle birlikte yapılan çalışmalar olarak da karşımıza çıkmaktadır. Buna ilişkin en önemli örneklerden birisi “İktisadi Araştırmalar Vakfı”nın düzenlediği seminerlerdir. Bu seminerlerin ilk yıllarında dünyadaki serbest bölge örnekleri üzerinden tartışılmış Türkiye’ye serbest bölge kurmanın avantaj ve dezavantajları tartışılmıştır. İlerleyen yıllarda ise Türkiye’deki serbest bölge uygulamaları değerlendirilmiş, serbest bölgelerin hedefleri ve nasıl daha iyi olabileceği tartışılmıştır.<sup>28</sup>

Serbest bölgeleri konu edinen diğer bir taraf ise Ticaret Odaları ve Dış Ticaret Müsteşarlığı’nda bulunan uzmanlardır. Bu uzmanlar tarafından da serbest bölgeler benzer şekilde tartışılmıştır. Serbest bölge kurmanın gereklilikleri ya da serbest bölgelerin sağladığı avantajlar tartışılmıştır.

Akademi dünyasında erken dönemlerde Türkiye’de serbest bölge kurulabilecek şehirlere ilişkin analizler, model denemeleri gibi tartışmalar yapılmıştır.<sup>29</sup> Yakın dönemlerde ise Avrupa Birliği süreci ile serbest bölgeler ilişkisi sıkça tartışılmıştır.<sup>30</sup> Bunların yanı sıra incelenen hemen her çalışma ya da kitapta Türkiye’deki serbest bölgelerin tarihsel gelişimine, şu anda ne kadar serbest bölge olduğuna ve bu serbest bölgelerin ticaret hacimleri ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Bu çalışmalara bakıldığında serbest bölgelerde, sadece kadın emeğine değil emeğe/çalışanlara ilişkin veriye rastlamak mümkün olmamıştır. Sadece bir cümle ile serbest bölgelerin ne kadar istihdam sağladığı hakkında bilgiler yer almaktadır. Dolayısıyla çalışma ilişkilerinin düzenlenişinde toplumsal cinsiyet faktörünü ele alan çalışma yok diyebiliriz. Ayrıca çalışanların serbest bölgelerde örgütlenmelerine ilişkin veri de bulunmamaktadır. Serbest bölgeler toplumsal cinsiyet bağlamında ele alındığında Ticaret Odası ya da Dış Ticaret Müsteşarlığı gibi kurumların bu bakış

<sup>28</sup> Bakınız: İktisadi Araştırmalar Vakfı (1982) *Dünya’da ve Türkiye’de Serbest Bölgeler*

<sup>29</sup> Engin Erdoğan’ın *Serbest Bölgeler ve Türkiye’de Bir Model Denemesi* isimli çalışması.

<sup>30</sup> Lütfi Öztürk’ün “Serbest Bölgelerdeki Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları: Dünyadaki Uygulamalara Teoriler Işığında Bakış” isimli çalışması ve /Bahar Özdoğan’ın *Serbest Bölgeler* isimli çalışması.

açısında olmaları beklenen bir durum değildi elbette ki ancak akademik çalışmaların bu alanda emeğe ilişkin tartışma yapmaması düşünülmesi gereken bir sorudur.

### 1.3.3. Türkiye’de Serbest Bölge Dökümanlarının İncelenmesi

Türkiye’de serbest bölgeler çalışma konusu olarak ele alındığında çeşitli dökümanları gözden geçirme zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bu dökümanlar serbest bölge yönetimlerinin belgeleri, şirketlerin belgeleri, sendikalardan elde edilen belgeler, medyada yer alışı ve aykırı bir örnek olarak Novamed direnişinin belgeleridir. Bu çalışmayı yaparken bu belgelerden elde edilecek bilgilerin önemli olacağı düşünülmüştür. Ancak belgeler tek tek toplanmaya başlandığında çeşitli zorluklar yaşanmıştır. Yaşanan bu zorlukların kendileri de işaret ettikleri bakımından veri niteliğindedir. Zorlukları yaratan şeyin özel olarak serbest bölgelerin özel konumları olduğu söylenebilir.

Öncelikle Ege Serbest Bölgesi’nin halka ilişkiler bölümünde yapılan görüşmeler doğrultusunda edinilen belgelerin, zaten medyada herhangi bir kaynaktan herkesin kolayca ulaşabileceği veriler olduğunu gördük. Frobel’in çalışmasındaki gibi serbest bölge broşürlerinin çalışma açısından önemli olabileceği için bunları edinmeye çalıştık ancak serbest bölge yönetimi tarafından bunları edinemeyeceğimiz cevabını aldık. Şirketlerin belgeleri ise yine aynı şekilde ulaşılamayan belgeler arasındadır.

Sendikalar ise yalnızca kendi örgütlü oldukları fabrikalara ilişkin kısmi bilgilere sahipler ve ellerinde serbest bölgelere ilişkin veri yok.

Medyada serbest bölgelere ilişkin çok çeşitli veri bulunmaktadır. Bunları bir kaç dışında tamamı serbest bölgelerin ekonomik katkısına, fayda ve zararlarına ilişkin haberlerdir: kesinlikle emek eksenli ya da çalışanlar hakkında değildir. Medyada bunlardan ayrı tutulması gereken diğer grup ise, çeşitli sol/sosyalist fraksiyonların yayınlarında yer alan haberlerdir. Bu haberlerde serbest bölgelere karşıtlık, emek sömürsüne ilişkin bilgilere rastlamak mümkündür.

### ❖ Aykırı Bir Örnek: Novamed

Tüm bu anlatılanların yanı sıra aykırı bir örnek olarak Novamed ise bize Türkiye'deki serbest bölgelerin dünyadaki örneklerine çok benzer yerler olduğunu göstermektedir. Bu çalışmanın ilham kaynağı olan ve serbest bölgelerde emeğin çalışma konusu olma zorunluluğunu ortaya koyan Novamed örneğine burada değinmek yerinde olacaktır.

Novamed GMBH firması, Fresenius Medical Care bünyesinde faaliyet gösteren; AV Set ve Enteral set üretiminin Fresenius Medical Care adına yapıldığı fabrikadır. Fresenius Medical Care, tüm dünyada diyaliz sektöründe; diyaliz cihazı, diyaliz sarf malzemesi, diyaliz seti (AV set) üretiminde dünya pazarının büyük bir bölümünü elinde bulundurmaktadır. Türkiye'de diyaliz seti üretimine, Antalya Serbest Bölge'de 2000 yılında NOVAMED GMBH ile başlanmıştır. Fabrikaya İtalya ve Almanya'dan gelen hammaddeleri Clean Room'da line diye tabir edilen bant üretimi aracılığıyla işlenerek (AV set) Arter Ven Set haline getirilmektedir. Fabrika 2000 yılında üretime tek *line* ve tek vardiya olarak başlamış olup ilerleyen dönemlerde *line* ve vardiya sayısı arttırılmıştır. 2006'nın son dönemine geline şu günlerde, fabrika yeni açılan *line* ve yeni alınan personellerle birlikte, 3 *line*, toplam 3 vardiya ve 8 grup olarak üretimine yaklaşık olarak 325 personelle devam etmektedir.<sup>31</sup>

Fabrikanın sürekli büyümesiyle birlikte, çalışanların koşullarında ilerleme kaydedilmeyip günden güne sorun yumağı haline gelmiştir. Fabrikanın üretim kapasitesinin artması, çalışma saatlerindeki farklılıkları getirmiş, üretim kotasının yıl sonu itibarıyla tutturulmaya çalışılması için de personelden hep özveri istenilmiş; ancak maaş artışları ve sosyal haklar konusunda gereken özveri işveren tarafından gösterilmemiştir.

<sup>31</sup> [http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=7854](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=7854). Erişim tarihi: 2 Mayıs 2009



Çalışanlar, maaş konusunda zam talebinde bulunduğunda, bu seneki plan ve bütçede zam gözükmeyeceği söylenip personelin talebi geri çevrilmiştir. İşçilerin çalışma saatlerindeki değişiklikler nedeniyle yansıtılan maaş farkları, yönetim tarafından zam gibi gösterilmiştir.<sup>32</sup>

Novamed işverenleri ve vekilleri, çalışan işçilere çok yoğun bir baskı uygulamışlardır. Örneğin;

- Çalışma saatlerinde 15 dakika ara dinlenmesi 25 dakika da yemek molası verilmektedir. İşyerinde yemek dağıtım uygulaması birkaç ay önce kaldırılmıştır. Yemek saatinde bir poğaçaya ve çay verilmektedir.
- Çalışma saatlerinde yan yana olan iki işçinin birbirleriyle konuşmaları, hatta servis araçlarında işe gidip gelirken, konuşmaları yasaktır.
- Servis araç sayısı yetersiz olduğundan bir servis aracının bir seferi bir buçuk, iki saat sürmektedir. Bu da bazı çalışanların günde iki saatlerinin yolda geçmesi demektir.
- Çalışma saatlerinde sigara içmek yasaktır. Bu yasak o kadar abartılmıştır ki işbaşı yapmak için fabrikaya gelen işçiler şefleri ve müdürleri tarafından üzerleri koklanarak içeri alınmaktadırlar.
- İşçiler insan olarak değil, üretimin bir parçası olarak görülmekte ve hata yapsın yapmasın sürekli olarak aşağılanmaktadırlar.
- İşçiler aralıklarla şeflerin, müdürlerin odalarına çağrılmakta yersiz suçlamalarla hakaretler edilmektedir. O kadar ki bu seansların sonunda odadan ağlamadan çıkan işçi yok gibidir.
- İşçilere iş saatleri dışında birbirleriyle görüşmemeleri, evlerine misafir almamaları hatta eşleriyle bile oturup konuşmamaları söylenmekte, “ertesi gün işe geleceksiniz, yemeğinizi yiyip yatın” denmektedir.
- Kadın işçilerin evlenmek için işyerinden izin alması gerekiyor.
- Evli kadın işçilerin ne zaman çocuk yapacaklarına işverenleri karar veriyor. Evli kadınların çocuk yapmaları bir takvime bağlanarak sıraya konmuş. Hangi ay hamile kalabileceği belirlenmiş. Bu takvimden, yani zamanından önce hamile kalan kadın işçi, tekrar işe alınacaksınız denilerek tazminatı da

<sup>32</sup> [http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=7854](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=7854). erişim tarihi: 2 Mayıs 2009

ödenmeden işten çıkartılıyor. Bir yıl sonra ise bazıları işe alınmıyor, bazıları da artık işe dönmek istemiyor.<sup>33</sup>

Novamed’de yaşanan bu sorunlar çalışan kadınlar bu sorunlarla mücadele etmek için Petrol-İş sendikasında örgütlenmişlerdir. Ancak sendika işveren tarafından tanınmamıştır. Hem kazanımların korunması hem de daha ileri haklar için sendikanın tanınması amacıyla işveren ve sendika bir araya gelmiştir bu durumda da anlaşma sağlanamayınca, 11 Ağustos 2006’da grev kararı alınarak, 26 Eylül 2006 tarihinde grev başlamıştır (Novamed Grevi/Küresel Sermayeye Karşı Küresel Kadın Dayanışması, 2008).

81’i kadın 83 kişinin başlattığı grev 443 gün sürmüştür. Grev başladıktan sonra çeşitli sendikaların, siyasi partilerin, sol grupların temsilcileri grev yerini ziyaret edip, dayanışma dileklerini dile getirmişlerdir. Burada hâlâ esas olarak kadın emeğinin sömürsü gündemde değildir. Ancak 8 Mart’ta sektör bazında dünya örgütü olan Uluslararası Kimya Maden Enerji ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu’na (ICEM) bağlı sendikaların kadın kollarından ve yönetimlerinden dayanışma mesajları yağmıştır. Bu mesajlar grevin bir kadın grevi olduğunun küresel sendikal hareket içinde de kabul edildiğini gösterdi. 3 Eylül 2007 tarihinde İstanbul’da bir grup feminist, bağımsız kadın örgütü temsilcileri, siyasi partiler ve sendikalar içindeki kadın yapıları, “Novamed Kadın Greviyle Dayanışma Platformu” kurdular. Platform 15 Eylül-25 Eylül arasında geniş bir kampanya örgütledi. Amaç grevin 1. yılında kadın işçilerin mücadelesini daha da görünür kılmaktı. İstanbul’un ardından İzmir, Adana, Eskişehir, Muğla, Bursa, Malatya ve İzmit’te kadınlar bir araya geldi. Çeşitli protesto programları düzenlendi, ortak basın açıklamaları yayınlandı, imzalar toplandı ve dış ilişkiler komisyonu dünyanın dört bir yanına haber saldı, dayanışma mesajları yağmaya başladı. Bunlar çeşitli internet sitelerinde yer aldılar. Böylece kadınların dayanışması ile grev ulusal ve uluslararası kamuoyuna taşındı ve kadın dayanışması, tıkanmış sönmünecek bir mücadeleye ivme kazandırdı (Kadınlar Hep Birlikte Patriyarkaya ve Kapitalizme Karşı, 2008).

<sup>33</sup> [http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=7897](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=7897). Erişim tarihi 2 Mayıs 2009.

Sürecin dayanışmacı kadın grupları ve kadınlar açısından önemli yanı da, grup çıkarlarını değil ortaklaşılın bir kadın ezilme deneyimi üzerinden Novamed’li kadınlarla dayanışmayı ön plana çıkarması oldu. Ve 448 gün sonra kadınların sendikalı olarak ve haklarını alarak işlerine geri dönmeleri ile son buldu.

Serbest bölgelere ilişkin yapılmış çalışmalar ve diğer tüm dökümanlar incelendiğinde görüyoruz ki çalışanların toplam sayılarına ilişkin verilere ulaşmak mümkün. Ancak bunun sektörlere göre dağılımı ve cinsiyete göre dağılımı yok. Ege serbest bölge örneği üzerinden yapılan doküman incelemesinde büyük ve küçük işletmelerdeki çalışanların sayısı, büyük firmaların çalıştırdıkları işçi sayıları üzerinden tahmin edilebiliyor.

Novamed direnişinden elde edinilen bilgiler ise, hem oradaki işçi çalıştırma tercihleri hem de işverenin çalışanlara uygulamaları bakımından dünya örnekleri ile çok uyumlu. Bu da bize Türkiye’deki diğer serbest bölgelerde de benzer örüntülerin geçerli olduğunu düşündürüyor.

Serbest bölgelere ilişkin hem cinsiyete ve toplumsal cinsiyete dayalı verilerin olmaması, hem de Novamed örneği, bize toplumsal cinsiyet açısından verilere ulaşabilmek için, niteliksel çalışmaların gerekliliğini ve zorunluluğunu gösteriyor. Niteliksel araştırma yapılmasının zorunluluğu, araştırma yapanın kendisini çalışmaya nasıl dahil ettiği ile ya da yola nasıl çıktığı ile birlikte düşünülebilir. Araştırmanın öznelerinin seslerini dahil etme işi önemlidir.

“Sosyal bir olayın ilk anda açıklanmayı gerektiren bir sorun olarak ele alınışı, bu sorunu sahiplenen olmadan sorun olarak kabul edilemeyeceği gerçeğini ortaya çıkarır. Bir sorun her zaman birisi veya diğeri için sorunsuz sorun olarak kabul edilir. Bu gerçeğin kendisi de, bilimsel girişimlerin niteliği açısından içerdiği ipuçları göz önüne alındığında, bunun birçok bakımdan feminist araştırma biçimleri ile geleneksel anlayışları çelişkiye düşürdüğünü görürüz” (Harding, 1995: 39).

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. EGE SERBEST BÖLGESİ ÖRNEĞİNDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ, ÖRGÜTLENMELER VE TOPLUMSAL CİNSİYET/KADIN EMEĞİ

#### 2.1. Kapsam ve Yönteme İlişkin Bilgiler

Bu araştırma, spesifik olarak, Türkiye’deki serbest bölgelerdeki çalışma ilişkilerinin ve örgütlenmelerinin toplumsal cinsiyet üzerinden tartışılmasını amaçlamaktadır. Toplumsal cinsiyet tartışması bu çalışma için kadın emeği tartışmasından daha kapsayıcıdır. Çalışma alanlarının toplumsal cinsiyet düzeni içinde kurulması ile söz konusu alan erkek egemen bir yapıya sahip olmaktadır. Erkeklerin egemen olduğu bir alan olarak serbest bölgelerde hem kadın hem erkeklerle çalışmak alanın yapısını anlamamız açısından daha iyi olacaktır.

*“Mevcut en basit kullanımında “toplumsal cinsiyet”, “kadınlar” ile eş anlamlıdır. Ancak bu sadece bir yüzüdür. Aynı zamanda “toplumsal cinsiyet”in “kadınlar” yerine kullanımı, kadınlar hakkındaki bilginin mecburen erkeklerle ilgili bir bilgi olduğu; birinin çalışılmasının ötekini de çalışılmasını ima ettiğini öne sürmek için kullanılmaktadır. Bu kullanım, kadınların dünyasının erkeklerin dünyası içinde olduğu ve onun tarafından yaratıldığı konusunda ısrarcıdır. Bu kullanım, ayrı alanlar fikrinin yoruma dayalı faydasını reddeder ve kadınları izole edilmiş bir şekilde çalışmanın bir alanın, bir cinsiyet deneyiminin diğeriyle çok az bir ilişkisi olduğu ya da hiç olmadığına ilişkin kurgunun devam ettirilmesi olarak kabul eder” (Scott, 2007: 11).*

Bu çalışmada kadın emeğinin serbest bölgedeki bulunuşlarını görmek, erkek emeği ile nasıl ilişkilendiğini, cinsiyetçi işbölümü ile serbest bölgedeki kadın emeği biçimleri ile arasındaki etkileşimleri ortaya koymak, kadın emeğinin değersizleştirilmesinin serbest bölgelerdeki mekanizmalarını ortaya koymak gibi bir kapsamı vardır. Böylelikle bu mekanizmaların etkisizleştirilmesine yönelik tartışmaya ve sonuçta eşitliği sağlamaya yönelik politika oluşturulmasına katkıda bulunabilmek amaçlanmıştır.

### 2.1.1. Araştırma Yönteminin Belirlenmesi ve Örneklem Seçimi

Harding'e göre; "kadın/erkek araştırmacının sınıfı, ırkı, kültürü ve toplumsal cinsiyetle ilgili varsayımları, inançları ve davranışlarının hepsi, araştırmacının boyamaya yeltendiği tabloda bulunmak zorundadır; böylelikle araştırmacı bize, görünmeyen otoritenin sesi gibi değil, aksine somut, belirli istem ve çıkarları olan gerçek ve tarihi bir birey olarak gözükür" (Harding, 1995: 41). Araştırma konusunun belirlenmesi ya da araştırmacının, araştırma içerisindeki konumunun belirlenmesi, araştırmacının kendi deneyimlerinden bağımsız değildir. "Habermas, kuramıyla, bilginin (ve daha dar olarak araştırmanın) genel varoluşumuzla ilişkili çıkarlarla bağlı olduğunu, hangi bilgiye yöneldiğimizi açıklamak için gözümüzü öncelikle kendi varoluşumuza ve varoluşumuzla ilişkili çıkarlarımıza çevirmemiz gerektiğini önerir" (Hattatoğlu, 2009: 128).

Bu araştırma bir yüksek lisans tezidir ve tez konusunun belirlenmesi sırasında, o dönemde yaşanan, Novamed isimli fabrikadaki kadınların direnişinin, bende yarattığı bir farkındalık ile belirlenmiştir. Kadın bir araştırmacı olarak, kadın emeğine ilişkin sömürü pratiklerinin anlaşılması ve buna ilişkin hangi tür mücadelelerin başarılı olabileceğini merak etmem bu çalışmanın çıkış noktasında etkili olmuştur. Harding'in de vurguladığı gibi kadınların, kendilerini ve dünyayı anlamalarını sağlayan çalışmanın, kendi deneyimleri göz önüne alınarak gerçekleştirilmesinin geçmişi çok eskilere dayanmamaktadır. Dolayısıyla, gerek bu araştırmanın konusunun belirlenmesi sırasında gerek araştırma sürecinde, "kendime dönüp" bu çalışmanın benim açımdan ne önemi olduğunu sık sık tartışmaya çalıştım.

Bütün bu sürecin incelenmesinde ise, söz konusu olanın kadın emeği olması kritik önem taşımaktadır. Çünkü çalışanın kadın ya da erkek olması, doğrudan doğruya çalışanın hangi daha geniş toplumsal örüntüler ve kurumlar içinde hangi şekilde bulunduğunu biçimlendirmekte belirleyici bir etkidir. Dolayısıyla serbest bölgelerde kadın emeği üzerinden yapılacak olan bu çalışmanın; kadınların çalışma

hayatındaki durumlarının ve gündelik hayatlarındaki etki ve değişikliklerin incelenmesinin, kadın emeğinin biçimlerinin ve koşullarının görünür kılınması ile kadın hareketinin politikalarına katkıda bulunması hedeflenmiştir. Başka bir deyişle bu çalışma Türkiye’deki kadın hareketinin emek tartışmalarına, serbest bölgelerdeki kadın emeği tartışmasını yaparak katkı sağlamayı hedeflemiştir.

Araştırmanın yöntemine ilişkin ilk olarak, hangi yöntemi neden kullandığımız sorusuna cevap vermek gerekmektedir. Harding’e göre “feminist araştırmanın ayırt edici özelliklerinden biri, sorunlarını kadın deneyimleri açısından ele almasıdır. Aynı zamanda bu deneyimleri, kabul görmüş varsayımlara karşı “gerçekliğin” önemli bir göstergesi olarak göstermesidir” (Harding, 1995: 40). Bu görüşten yola çıkarak sürecin daha en başında, deneyimlere yer vermek, çalışmanın önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Derinlemesine görüşmeler yaparak, deneyimlere yer vermek, kişilerin kendi yaşantılarını nasıl algıladıkları, neleri kendilerine sorun edindikleri anlaşılabilir.

Bu çalışma niteliksel araştırma yöntemleriyle yapılmıştır fakat ayrıca; nicel verilerden yararlanmayı hedeflemiştir ancak niceliksel verilerin Türkiye tarafındaki eksikliği de bu süreçte ortaya çıkmıştır. Serbest bölgede çalışma ilişkilerine ve çalışanlara ilişkin hemen hemen hiçbir nicel verinin ya bulunmayışı ya da ulaşılamaz oluşu, çalışmanın yöntemini özellikle örneklemin belirlenmesi anında etkili olmuştur. Çünkü serbest bölgedeki çalışanların elimizde herhangi bir profilinin olmayışı- hangi fabrikada kaç kişinin istihdam edilip edilmediğinin bilinmemesi, hangi sektörde ne kadar kişinin çalıştığı, çalışanların ne kadarının erkek ne kadar kadın olduğu, yaş aralıkları vb. -örneklemi oluşturulacak kriterlerin en başta belirlenememesine neden oldu. Ancak görüşmeler yapılmaya başlandıkça bu türden bilgiler edinildi, bunlar da büyük ölçüde sadece kişilerin kendi çalıştıkları firmalar ile sınırlı kaldı.

Bu çalışmanın verileri görüşme, gözlem ve doküman incelemesi yapılarak elde edilmiştir. Çalışmanın birden fazla yöntem kullanılarak yapılması toplanan verileri birbiri ile karşılaştırma imkânı sunar. Dolayısıyla bir yöntemle elde ettiğimiz

veriyi diğeri ile sınama şansına sahip oluruz ve yöntemler birbirlerinin açıklarını kapatabilir; böylece problemin en açık ve ayrıntılı bir biçimde araştırılması, tanımlanması ve açıklanması için fırsat elde etmiş oluruz (Yıldırım ve Şimşek, 2003: 85). Serbest bölgelerdeki kadın emeğinin biçimlerinin cinsiyetçi işbölümü ve karşılıksız emek sunumlarıyla etkileşimleri araştırıldığı için niteliksel çalışılmıştır.

Derinlemesine görüşmeler serbest bölgede çalışan kadınlar ve erkeklerle yapılmıştır. Ancak derinlemesine görüşmelerin yanı sıra serbest bölgede çalışmayan ama oraya ilişkin bilgileri olan kişilerin de görüşleri dikkate alınmıştır. Ayrıca serbest bölgelerde örgütlü olan ya da örgütlenme girişimleri olan sendikalarla da serbest bölge üzerine görüşmeler yapılmıştır. İncelenen dökümanlar; Türkiye'deki ve dünyadaki serbest bölgeler ile ilgili istatistikler ve öncelikle hukuki düzenlemelere ilişkin belgeler, basında serbest bölgeler ilişkin yer alan haberler ve serbest bölgelerin internet siteleridir. Gözlemler; Ege Serbest Bölgesi'nde giriş-çıkışların gözlemlenmesi, bölgenin fiziksel koşullarının gözlemlenmesi şeklinde olmuştur. Bunun dışında her an her yerde karşılaştığım kişisel ilişkiler içerisinde, serbest bölgelerde ya da dışında çalışanların içerisinde kişisel gözlemlerim olmuştur.

Bu çalışma İzmir'de bulunan Ege Serbest Bölgesi'nde yapılmıştır. Buranın seçimindeki etkili faktör ise Türkiye'deki 21 serbest bölge içerisinde çalışan sayısının en çok olduğu yer olmasıdır. Çalışan sayısının kriter alınması ise, bu araştırmanın emek odaklı bir çalışma olmasından kaynaklanmaktadır. Ege Serbest Bölgesi'nde 2008 itibariyle toplam 13.948 kişi çalışmaktadır. Serbest Bölgeler Müdürlüğü'nün istatistiklerine göre bu çalışanların 13.987'si işçi<sup>34</sup>, 522'si büro personelidir, 53'ü ise diğer olarak adlandırılan işlerde çalışmaktadır. Ege Serbest Bölgesi'nde 291 firma faaliyet göstermektedir. Bu firmalar, çok çeşitli sektörlerde dağılmışlardır ancak bu çeşitlilik yanıltıcı olmamalıdır, çünkü toplam 291 firmanın 152'si (yaklaşık yarısından fazlası) tekstil, makine, otomotiv ve elektrik/elektronik sektörlerinde toplaşmıştır. Dolayısıyla çalışanların da bu dört sektörde yoğunlaştığı düşünüldüğünde, araştırmanın örnekleme büyük ölçüde bu dört sektör olarak belirlenmiştir.

<sup>34</sup> Bunlar, Serbest Bölgeler Müdürlüğü istatistiklerine ait ayrımlardır ve hangi kategorinin nasıl tanımlandığına ilişkin herhangi bir bilgi verilmemiştir. (www.dtm.gov.tr)

Çalışma sırasında ulaşılan fabrikalar serbest bölgedeki en büyük fabrikalardandır. Bunların ikisi otomotiv, ikisi tekstil, birisi elektrik elektronik ve diğeri uçak bağlantı elemanları alanında faaliyet yapan toplam altı firmadır. Bu fabrikaların bir tanesinde sadece kadınlar çalışmaktadır (elektronik fabrikası), üç tanesinde kadın sayısı daha fazladır ve iki tanesinde ise erkek sayısı daha fazladır. Saha çalışmasına başlamadan önce böyle bir plan yapılmamıştı, yani hedeflenen sadece büyük firmalara ulaşmak değildi. Ancak sendikaların büyük firmalarda örgütlü olması araştırmayı bu şekilde yönlendirdi. Sendikaların örgütlü olmadıkları diğeri büyük firmalardaki çalışanlara ulaşmam da sendikalı fabrikalardaki kişilerin aracılığıyla mümkün oldu. Bu durumun böyle gerçekleşmesi ile doğan tartışma da Türkiye’de sendikacılığın ve örgütlülüğün nitelikleriyle ilgili ipucu vermektedir. Başka bir deyişle, formel sektör sendikaları, genel olarak çok sayıda işçi çalıştıran büyük işletmelerde örgütlenme eğilimindedirler, bir diğeri eğilim, erkek ağırlıklı örgütlenmelerdir, serbest bölgede de değışmediği gözlenen bu eğilimler sonucu olarak, serbest bölgeye girişte sendikalar kanalından yararlanılmak istenince, bu çalışmanın örneklemini de çok işçi çalıştıran büyük firmalar olarak gerçekleştirmiştir.

Çalışma alanı olarak Ege Serbest Bölgesi ve buradaki tekstil, makine, otomotiv ve elektrik/elektronik sektörleri belirlendikten sonra burada kimlerle görüşüleceği bu kişilere nasıl ulaşılabacağı meselesi söz konusu olmuştur. Görüşülenlerin belirlenmesinde farklı yollar izlenmiştir. İlk olarak İzmirli olmam dolayısıyla kendi çevremden ve onların ilişkilerinden yararlanmaya çalıştım. İkinci yol olarak ise yukarıda da belirttiğim gibi sendikacıların aracılığı ile bağlantılar kurmaya çalıştım.

Bu çalışmada sekiz kadın, dört erkek çalışanla ve sektörlerle ilişkin sendikacılarla görüşüldü. Sendikacılar Türkiye’deki üç işçi konfederasyonunun – DİSK, Hak-İş ve Türk-İş- da üyesi sendikalardan. Örgütlü oldukları işkolları ise farklıdır. DİSK’ten metal sektöründeki Birleşik Metal-İş, Hak-İş’ten tekstil sektöründe örgütlü Öziplik-İş ve Hizmet-İş ve Özgıda-İş, Türk-İş’ten tekstilde örgütlü Teksif ile metal sektöründeki Türk Metal-İş sendikalarından sendikacılar,



serbest bölgedeki örgütlenmelere ilişkin bilgi verdiler. Bunlardan sadece Birleşik Metal-İş (DİSK) ile Türk Metal-İş (Türk-İş) sendikalarının halen serbest bölgede örgütlülüğü var. Diğerlerinin örgütlenme girişimleri olmakla birlikte sonuçta halen bir örgütlülükleri yok.

Kadınların beşi tekstil sektöründe, ikisi otomotiv sektöründe ve biri havacılık sektöründe çalışmaktadır. Erkeklerin ise üçü havacılık sektöründe birisi ise tekstil sektöründendir. Görüşmecilerin çalışma/iş deneyimlerine ilişkin kriter konulmamıştır; bunda serbest bölge çalışanlarına ulaşmanın ve ulaşıldığında da görüşmeyi çok zor kabul etmeleri önemli bir etken olmuştur.

### **2.1.2. Alan Analizi ve Araştırma Sürecinin Değerlendirilmesi**

Saha sürecinde yaşananların rastlantısal olmadığını, bunun o alana ilişkin örüntülerin bir parçası olduğunu görmek gerekmektedir. Dolayısıyla bir alana ilişkin söz söylemeden önce o alanın, tarihsel nesnel örüntülerinin neler olduğuna bakmak bir zorunluluktur.

Bourdieu'nun terimleriyle “bir alan, bazı iktidar (ya da sermaye) biçimlerine gömülü konumlar arasındaki tarihsel nesnel bağıntılar bütününden ibarettir; habitus ise bireylerin bedenlerine zihinsel ve bedensel algı, beğeni ve eylem şemaları biçiminde “konulmuş” bir tarihsel bağıntılar bütünü biçimini alır” (Wacquant, 2003: 25). Alanın terimleriyle düşünmek, bağıntısal düşünmeyi gerektirir.

“Eğitim sistemi, devlet, kilise, siyasal partiler ya da sendikalar aygıt değil, alandır. Bir alanda eyleyiciler ve kurumlar, oyunda kazanılması söz konusu olan özgül faydaları ele geçirmek için, farklı derecelerde kuvvetleriyle, dolayısıyla farklı kazanma şanslarıyla, bu oyun alanını oluşturan kurallara ve düzenliliklere uyarak mücadele ederler. Belli bir alana hâkim olanlar, onu kendileri için elverişli olacak şekilde işletecek konumdadır, ama ezilenlerin direnişini, muhalefetini, hak iddialarını, “siyasal” olan ya da olmayan iddialarını her zaman hesaba katmak zorundadırlar” (Bourdieu, 2003: 87).

Bu çalışma sırasında gerek görüşmecilerin gerek gözlemlerin belirlenmesinde karşılaşılan erkek ağırlıklılık durumunu, habitusların yeni girilen alanda değil, öncesinde biçimlenmişliği nedeniyle, uygulanan stratejilerin alanın genel özelliklerinden görece özerk olarak belirlenmesi ile açıklayabiliriz. Yani toplumsal uzamda var olan eşitsizlikler, daha geniş olarak mesela ekonomi alanında buldukları için, serbest bölgeler alanı da bu özellikleri içerecek şekilde biçimleniyor. Buradaki mücadeleler daha geniş toplumsal uzamın özelliklerine uygun oluyor. Kadın işçiler, ekonomi alanının tümünde olduğu gibi serbest bölgelerde de, hem ev içi sorumluluklarını hem de bakım sorumluluklarını bir arada yürütmeye çalışıyorlar. Bu uygunluğa da, habituslar ve bunlara uygun olarak oluşturulan stratejiler uygulamak yoluyla tüm eyleyiciler katkıda bulunuyor. Yani erkek egemenliği var, sendikal alanda da bu var, dolayısıyla serbest bölgelerde de erkek sendikacılar erkek işçiler üzerinden örgütlenmeye çalışıyor. Bu nedenle sendikacıların tamamı kadın olan fabrikalarda başarısız olduğunu görüyoruz. Ya da işveren kriz nedeniyle işçi çıkaracağı zaman aynı fabrikadaki işçilerden kadın olanı çıkarıyor.

Araştırma sırasında hangi sınırlılıkların olduğunu, ne gibi problemlerin yaşandığını tartışmak, araştırmanın sürecini değerlendirme anlamında önemlidir.

Doküman incelemesi sırasında, devletlerin çalışanlarını uluslararası işgücü pazarında nasıl sunduğunu ortaya koymak için Türkiye’de yapılan reklâm metinleri, kampanya metinleri ve yabancı yatırımcı için yapılan ilanların edinilmesi planlanmıştı. Buna ilişkin veriler serbest bölge yönetiminden istenmiştir fakat bu tür belgelerin dışarıya verilemeyeceği cevabı alınmıştır.

Bu araştırmanın en sancılı zamanları saha çalışmaları sırasında yaşanmıştır. Burada karşıma çıkan en temel problem ise insanlara ulaşma zorluğunun yaşanması olmuştur. Bu da serbest bölgelerin özel konumlarıyla ilişkili bir sorun olduğunu düşündürmektedir. Çalışanlarla ilişkiler sendikalar ve kişisel çevre ilişkileri sayesinde kurulmuştur. Burada karşıma çıkan problem ise çalışanlarla görüşme günü tespitinin, çalışanların zaman problemleri nedeniyle uzun zaman alması olmuştur.

Görüşme gününe kadar defalarca telefon görüşmeleri yapılmış, ancak vardiyalı çalışmanın getirdiği ve tek tatil günlerinin Pazar günü olması ve bu günlerde de mesailere kalmaları nedeniyle bir görüşme anı yaklaşık bir ay sürecinde organize edilmiştir. Kişilere sendikalar üzerinden ulaşılmaya çalışılması bir görüşmecinin doğrudan söylemese de ima etmesi üzerine çalışanların sendikalarla olan ilişkilerinde başta güven olmak üzere çeşitli problemlerin varlığını düşündürmektedir. Hatta bu görüşmeci kendisi ile görüştüğümü sendikacıların da bilmemesini istemiştir, görüşmenin gizli kalacağına dair bir süre ikna çabalarına neden olmuştur. Bunun yanı sıra kadınlarla görüşme organizasyonlarında karşıma çıkan diğer bir faktör ise kadınların ev işleri ve bakım işleri ile ilgili sorumlulukları nedeniyle görüşme günün tespitinde zaman problemi yaşanmasıdır. Örneğin bir görüşmeci tek izin gününde o hafta temizlik yapacağını bildirerek bir sonraki haftaya ertelemiştir, diğer bir kadın görüşmeci ile gün tespit edildikten sonra vardiyaya kalacağını söyleyerek başka bir zamana ertelenmiştir. Bunlar gibi ya da benzeri örnekler, verilen telefon numaralarına ulaşamama, çalışmanın saha kısmının oldukça yavaş ilerlemesine neden olmuştur. Öte yandan serbest bölge çalışanlarına ulaşmadaki bu zorluk ve kadın işçilerin ev işleri nedeniyle görüşmeyi ertelemeleri başlı başına bir bulgu oluşturmaktadır ve araştırmanın temel bulgularıyla uyumlu bir veri oluşturmaktadır.

Saha çalışması sırasında karşılaşılan diğer önemli bir problem ise; sendikaların örgütlendiği fabrikaların benim kişisel ilişkilerim ile ulaştığım fabrikalar ile aynı olması idi. Sendikaların neden o fabrikalarla ilişkili olduğu aslında Türkiye'deki sendikacılığın başat problemlerinden biri olarak değerlendirebiliriz. Çünkü söz konusu fabrikalar Ege Serbest Bölgesi'ndeki ticaret hacmi en büyük olan, en fazla işçi çalıştıran firmalardır. Dolayısıyla Türkiye'deki sendikacılığın genel eğilimlerinin serbest bölgelerde de aynı olduğunu görmekteyiz. Ancak bir fabrika var ki bu fabrika da üç konfederasyon tarafından da örgütlenme konusunda çaba sarf edilip, başarı elde edilememiştir. Ayrıca sendikalar daha önce örgütlenme konusunda başarısız oldukları firmalarla ilişkilerini koparmışlar hatta bazı durumlarda başarısız oldukları firmalara ilişkin herhangi bir bilgiye kendileri tarafından ulaşamadım. Buna ilişkin bilgiler medyada sol fraksiyonların yayınlarında karşımıza çıkmaktadır.

Küçük işletmelere ilişkin ancak iki görüşmecenin daha önce kısa süreli de olsa oralarda çalışmalarından fikir edinebiliyoruz.

## 2.2. Ege Serbest Bölgesi'ndeki Genel Eğilimler

### 2.2.1. Çalışma İlişkileri

Serbest bölgelerde çalışmak Türkiye'nin diğer çalışma alanları ile karşılaştırıldığında birtakım farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıklar çalışanların bazıları tarafından olumlu karşılanırken bazıları tarafından da olumsuz karşılanmaktadır. Öte yandan bazıları ise çok önemli farklılıklar görmemektedir. Dünyanın her yerinde olduğu gibi Türkiye'de de serbest bölgelerin özel konumları olduğu çalışanlar tarafından da bilinmekte ve bunun farklılıklarını yaşamlarında görmektedirler. Bu çalışmada; insanların, serbest bölgelerde çalışma tercihlerinin nasıl geliştiğine bakınca bazı temel etkenler karşımıza çıkıyor. Bu etkenleri olumlu ve olumsuz olarak atfedilen tarafları ile düşündüğümüzde; yani serbest bölgeleri çalışanlar açısından tercih edilen bölgeler olarak konumlandıran unsurların neler olduğuna baktığımızda; yabancı bir firmada çalışmanın getirdiği bir takım olanakların sıralandığını görüyoruz. Ayrıca birçok kişi için de “başka bir şansın olmayışı” çok etkili olduğu görülmüştür. Sırasıyla görüşülen kişilerin serbest bölgelerde nasıl iş buldukları ve serbest bölgede çalışmadan önce bu bölgelere dair fikirlerinin neler olduğuna bakarsak bu unsurları daha iyi kavrayabiliriz.

Görüşme yapılan çalışanlardan bazıları bu bölgelerden; çevrelerinde serbest bölgede çalışanlar dolayısıyla haberdarlar bazıları ise tesadüfen iş ilanlarından iş bulmuşlar. İşlerin genelde gazete ilanlarından bulunmasının yanı sıra yaşadıkları yerlere yakın olması insanları serbest bölgelerden haberdar etmektedir. Görüşülenlerden bazıları serbest bölgedeki işleri nasıl bulduklarını şu şekilde anlatıyorlar:

*“Gazetede ilan gördüm bu arada bankaya devam ediyorum sözleşmeye tabi, ücret tatmin etmiyordu sonuçta sadece günlerim doluyordu işte gazetede ilanını gördük gittik başvurduk, işte zaten yeni bir fabrika yani kim gelse alıyorlardı.”(1. görüşmeci N.(kadın)).*

*“Kimsenin aracılığıyla değil yani iş arıyorum normal çalışmam lazım artık yani hayata adım atacağız. Öyle rastgele girdim ben ismi yazıyor önünde ama ne ürettiği de belli değil bizim fabrikanın dışarıdan.”(4.görüşmeci E.(erkek)).*

*“Neden serbest bölge, ee hem güzergâh olarak evime yakın diye seçtim hem de benim sektörümün daha çok, ilgi alanımın daha fazla şansım vardı orada, kapı çalma şansım vardı.”(6. görüşmeci A.(kadın)).*

### **2.2.1.1. İşe alınma prosedürleri ve çalışma sırasında uygulanan sınavlar-eğitimler**

Serbest bölgelerde çalışmak isteyenlere, işe alınmadan önce çeşitli prosedürler uygulanıyor. Bu prosedürlerin neler olduğuna ve hangi kriterleri kapsadığına baktığımızda serbest bölgelerin hangi tür emeği tercih ettiğine ilişkin saptamalar yapabilmeye şansımız doğuyor. İşe alınmadan önce ilk olarak mülakata tabi tutuluyorlar. Mülakatta işin kendileri için ne anlam ifade ettiği, daha önce nerelerde çalışıp hangi nedenlerle ayrıldığı, ailesi ile ilgili sorular, sevgilisinin olup olmadığı, bu işi neden istediği gibi sorular soruluyor. Mülakatta uygun görülürse sınavdaki ikinci aşama el becerilerine bakmak oluyor. Bu sınavda yapılan işlerde ellerin titreyip titremediğine bakıyorlar, dakika tutarak bir işi ne kadar sürede yaptığına bakıyorlar. Ayrıca gemici düğümü attırmak, kravat bağlatmak gibi ya da makine ile belirli çizgiler üzerinde dikiş diktirmek gibi pratiklerle bu tür işlere yatkın olup olmadıklarına bakılıyor. Görüşülenlerin çoğu işe girmeden önce eğitime tabi tutulmuşlardır. Aldıkları iş eğitimi, sözel ve uygulama olarak ikiye ayrılmaktadır. Eğitim süreleri 1 ay ile 3 ay arasında değişmektedir. O işte daha önceden deneyimli olanların eğitim süreci daha kısa sürüyor. Eğitim sürecinden sonra çalışanların, performansa gelip gelmediğine dair sürekli ölçümler yapılıyor.

Otomotiv sektöründe çalışan 8. görüşmeci G. (kadın) iş başvurusunun değerlendirilme ve sınava tabi tutulma sürecinde yaşananları şöyle anlatıyor:

*“Bana da sordular orada görüşmede Arzu Hanım vardı kulakları çınlasın, oturduk gel bakalım dedi, işte sınava tabi tuttular işte çıplak elle bir sürü demir parçaları, işte bir sürü aletlerle işte yan keski karga burun, tutabiliyor musun el becerin var mı, önce böyle bir sınavdan geçtik, sonra kâğıtlı bir sınavdan geçtik.[yazılı sınavdan bahsediyor] İş nedir diyor, işte hayatında şu olsa ne olur, bu olsa ne olur, işte sence diyor makara ne demek diyor bobin ne demek diyor. Anladın mı sana hiç bilmediğin yani ben normal hayatta duyduysan bilirsin ya da okuduysan bileceğin şeyler yani normal hayatta artık çalışan bir insan nasıl şeyler biliyor, onları soruyorlar”*(8. görüşmeci G.(kadın)).

Uçak bağlantı elemanları yapan firma da çalışanları benzer sınav ve eğitim süreçlerinden geçiriyor.

*“Bir hafta boyunca üretimden ayrı bir yerde seminer odası diyebiliriz yani buna. Ee iş yeri içinde kullanılan tüm proseslerle ilgili olan evraklar işte formlar öyle diyelim aşama aşama nereden geldiği nereye gittiği ve bizim bağlı bulunduğumuz bölüme gelecek olan formlara özellikle hani dikkat ederek, bize nerden geliyor biz nereye dikkat ediyoruz, dikkat etmemiz gereken yerler vs. Hatta şöyle söyleyeyim şirketin kaç yılında nasıl kurulduğundan itibaren başlanarak verilen bir eğitim. O iki ay içerisinde de zaten fabrika seçerken ister istemez şu an yaptığımız iş gereği baya bir teferruatlı ince iş yapıyoruz diyeyim yani. Ölçüm aletleri olsun vs. biraz piyasadaki hani kendini yetiştirmiş olan elemanları seçerek alıyor, eleyerek alıyor. Bu iki aylık süre içerisinde de tezgâh başında üretim sahası içinde ölçüm aletleri ile bize verilen sorumluluk bölgesindeki tezgâhların kontrolü, onlar üzerindeki bizim becerimiz bu işi yapar mı yapamaz mı ama bunların hepsi ücrete tabi”*(7. görüşmeci S.(erkek)) .

Tekstil sektöründe ise insanların el becerilerini ilginç yöntemlerle test ediyorlar.

*“Ellerin titriyor mu titremiyor mu diye bakıyorlar, el becerilerini ölçüyorlar. Gemici düğümü bağlatıyorlar, kravat bağlatıyorlar, artık ne yapmaya çalışıyorlarsa. Bir de bunları dakika tutarak yaptırıyorlar(11. görüşmeci G.(kadın)).*

Bu çalışmanın kapsamındaki bir tekstil fabrikasında (A tekstil) eğitim süreci bittikten sonra kişiler günlük verilen kotalara yaklaştıkları zaman kendileri “boys” ismi verilen sınava girme talebinde bulunabiliyorlar. Bu sınavlarda performans verimlilik ve kalite ölçülüyor. Sınavın sonucuna göre birden çok iş aynı anda yapılabilir. Ve bu da doğrudan maaşları etkiliyor, onun dışında insanlar sabit bir maaş alıyorlar. Sınavda performansın % 80'nin altına düşmemesi gerekiyor ve hata payının en fazla %1 olması gerekiyor. Beklenen bu performansa iki yıl boyunca ulaşamayanlar var. Bu performansa ulaşamayanların maaşları daha düşük oluyor. Tekstilde çalışma metotlarına göre yapılıyor, dünyanın her yerinde aynı metot uygulanıyor, hatalı yaptığında ürün tekrar gönderilip, sökülüp baştan yapılıyor. Başka bir deyişle bu iş yerinde maaşlar yapılan işin sayısına örneğin kaç operasyonu aynı anda yapabildiğine ne kadar sayı çıkarabildiğine bağlıdır. Bu fabrikada çalışanlar sınavları şöyle anlatıyorlar.

*“Kros açılıyor (süre veriliyor): bu sınavda 3 şeye dikkat ediliyor; kalite, verimlilik ve performans. Yaptığın işi metodu uygulayarak yapmak zorundasın, önce tek tek anlatıp sonra uygulama ile gösteriyorsun. Bu sınava sırasında kalite uzmanı ve takım lideri oluyor. Bu sınavlarda puan kazanıyorsun. Bu puanlar birikerek çizgileri oluşturuyor. Çizgiler işçilerin kıyafetlerinin kollarında bulunan şey. Her çizginin başka bir anlamı var. 12 puanı olan esnek eleman, 22 puanı olan libero. Tek çizgi, standart eleman, iki çizgi esnek eleman ve üç çizgi libero. Standart eleman düz işçi tek operasyon bilen kişi. Libero tüm işi bilen kişi. Esnek eleman birkaç işi bilen kişi. Libero esnek elemanın ve standart elemanın yetişemediği yerde destek elemanı oluyor” (2. görüşmeci S. (kadın)).*



Aynı fabrikada çalışan 2. görüşmeci S.(kadın), 5. görüşmeci B.(kadın) ve 10. görüşmeci T.(erkek) “esnek eleman”, 9. görüşmeci T.(kadın) ve 11. görüşmeci G.(kadın) ise “standart eleman”dır.

11. görüşmeci G. (kadın) bu fabrikada sürekli bölümü değiştirdiği için boys’a hiç girememiş. Boys’a girmek için en az %80 performans göstermesi gerekiyormuş ama bu orana bir türlü ulaşamamış, dolayısıyla çalışma süresi boyunca “standart eleman” olarak kalmış ve maaşı en fazla 570 lira olmuş. Bu fabrikada çalışanlardan iki yıl boyunca performansa gelemeyenler oluyormuş. Bu sınavlar nedeniyle iş yerine bir türlü ısınmadığını anlatan G. *“insanda sinir denen bir şey kalmıyor, insanın zoruna gidiyor, psikolojisini etkiliyor”* diyor. Ve sınavları şöyle anlatıyor:

*“Boys’da çok farklı şeyler soruyorlar. TKY (toplam kalite yönetimi) nedir; hızlilik, esneklik, hızlı teslim, sıfır hata, sıfır kayıp gibi şeyler. Tam hatırlamıyorum bir de TPM diye bir şey var onu hiç hatırlamıyorum. Anormallik nedir diye soruyorlar, bunlarla ilgili formları dolduruyorsun. Bunları bilmen lazım. Bunun dışında yaptığın operasyonu ne kadar sürede hatasız yapıp yapmadığına bakıyorlar. Ben kol takma kısmında çalışıyordum. Bu en zor operasyon, çok ince detayları var”(11. görüşmeci. G.(kadın)).*

9. görüşmeci T.’nin (kadın) 2 çocuğu var ve işte olduğu zamanlar çocuklarına komşusu bakıyor. Dolayısıyla fazla mesaiye kalmayı tercih etmiyor. Bu nedenle işten çıkarılmış. Anlaşmalı olarak çıkmış ve tazminatını almış. Fakat her çıkışta tazminatın verilmediğini kendisinin şanslı olduğunu söylüyor ve işini, fabrikada uygulanan sınavları şöyle anlatıyor:

*“Cekette kol hazırlığı dikim yapıyordum. Boys’a girmek zor bir şey. Çünkü zorlukları kalitesi, performansı ve verimliliğidir. Günde 800 iş yapacaksın, düşük çıkarsa istemiyorlar. %100 performans istiyorlar”(9. görüşmeci T.(kadın)).*

5. görüşmeci de diğerleri gibi maaşlarının yaptıkları işlerin kalitesine göre değerlendirildiğini ve herkesin bu sınavlara giremediğini anlatıyor.

*“Tabi, ya zaman değil de işte performans dedikleri şey mesela, kaç dakikada iş dikiliyorsa onu eğer dikebiliyorsan sen performansa gelmişsin demektir. “boys” diye bir şey var boys alıyorsun mesela o nasıl diyim operasyonda eğer performansınızı yakalamışsanız sizin yanınıza bir tane kaliteci geliyor, kaliteci zaman tutuyor, eğer kaç dakikada kaç tane iş yaptığına bakıyor. Hem kalitesine bakıyor, eğer siz o işte performansa gelmişseniz boysunuzu alıyorsunuz yani puan. O puan karşılığında para alıyorsunuz. Boys diyorlar. O boys puan karşılığında da para alıyorsunuz. Yani her operasyon başına size işte belli bir para veriyorlar” (5. görüşmeci B. (kadın)).*

#### **2.2.1.2. Ne türden işler yaptıkları**

Serbest bölgede emek-yoğun çalışma biçimi görülmektedir. Yapılan işler mesela bir vidanın boynunu ovalamak ya da bir ceketin cebini dikmek, bir kişinin yaptığı işler bunlar; hatta bunlarında alt bölümlenmeleri var. Bir uçağın vidası Türkiye’de yapılırken diğer bir parçası örneğin kanadı Hollanda’da yapılmaktadır ve ürünlerin toplanması Fransa’dadır. Bu işler yeni uluslararası işbölümünün ya da işlerin küçük parçalara ayrılmasının, somut olarak çalışma hayatında görülme biçimidir. Verdiğim örnekte de görüldüğü gibi işlerin emek-yoğun kısımları gelişmekte olan ülkeler tarafından yapılmaktadır. Bu süreci çalışanların kendi yaptıkları işleri anlatırken de görebiliyoruz:

Uçaklar için bağlantı elemanları üretiminin yapıldığı firmada çalışan görüşmecilerin anlattıkları, küreselleşme kısmında tartıştığımız gibi yeni uluslararası işbölümünün işin yapısında doğrudan nasıl bir değişiklik yarattığını görmemize olanak sağlamaktadır. 7. görüşmeci Fransa merkezli bir uçağın çeşitli bölümlerinin hangi ülkelerde üretildiğini şöyle anlatıyor:

*“ Ben onu anlatayım hemen merkez Fransa olmak üzere toplam 5 ülkede var... Türkiye sadece bağlantı elemanlarını yapıyor, civata somon vs. Hollanda kanat ve kuyruk kısmı ile uğraşılıyor Almanya motor üzerinde, İspanya diye biliyorum kapı cam çerçeve vs. Yani bu toplam 5 ülkenin yaptığı ürettiği ürünler Fransa’da toplanıyor Fransa’da montaj yapılıyor” (7. görüşmeci S.(erkek))*

Yine aynı fabrikadaki 6. görüşmeci ise yaptıkları işin ayrıntılarını, iş esnasında nelere dikkat etmeleri gerektiğini ve küçük bir dikkatsizliğin nelerle sonuçlanabileceğini anlatıyor:

*“Uçak ve helikopterlerin bağlantı elemanlarını yapıyoruz. Bağlantı elemanları dediğin zaman somon geliyor civata geliyor, işte pim geliyor aklına gelebilecek diğer bağlantı elemanları ne ise envai çeşit motor parçaları hassas özel motor parçaları. Bizim bölümde de o civatanın kafa ile gövde arasında bir köşe kısmı var, yani civatanın kafa altını düşün o genelde kopma noktası çalışma şekline göre değişiyor motor parçalarında, uçakların herhangi çalışma yerleri. Boyun dediğimiz yer kafa altı yer. Oradan kırılırsa zaten civata oradan kırılıyor ve de civatanın ucunda bir diş vardır diş açılır ya oraya burada da diş açılıyor. Ovalama aslında bu işi yapıyor. Ovalama bölümü ayrı boyun ovalama bölümü ayrı. Ayrı ayrı bölümler bunlar, biri diş açıyor ucuna biri de kafa altını eziyor. Bu ezme yöntemi de kırılma dayanıklılığını arttırmak için civatanın mukavemetini arttırmak için diyelim civatanın. Kırılacağı yer civatanın ya dişi oluyor, tabii testlerden geçiyor o civatalar en son kalitede, laboratuarlara gidiyor. Bir sürü test yapılıyor, kırılma dayanıklılığı da bu kafadan ve gövdeden kopuyor parça. Kopması büyük bir problem” (6. görüşmeci A.(kadın)).*

Aynı fabrikadaki bir diğer kişi olan 3. görüşmeci ise aynı anda birkaç tezgâhtan sorumlu olmanın zorluklarını, iki tezgâhta da 30-35 saniyede bir yeniden işlem yapması gerektiğini ve bu sırada bu tezgâhlarda yapılan işlemler için hassas ölçüler almak zorunluluğunu anlatıyor:

*“Ben cnc torna operatörüyüm. İki tane tezgâh bakıyorum iki tane manuel tezgâhta tornalama yapıyor tezgâhlar. Ya o işte daha önce 3 otomatik tezgâh bakıyordum. Bu tür şeyler var yabancılarda, insan gücünü ne kadar çok kullanabiliriz diye, 3 tane makine baktırıyorlardı bize. Hâlâ daha bakan arkadaşlar var keza ben manuel bölümüne geçtim. Yani ne kadar çok sömürsek o kadar çok kârdır diye bir şey var. Yani yoğun şu anda 2 tane tezgâh birden bakıyorum. 30-35 saniye sürüyor her biri. Birine parça bağla o bitiyor öbürüne bağla. Hassas işler yapıyoruz. Firmamız uçak bağlantı elemanları yapıyor. Mikronlarla çalışıyoruz bindelikli ölçülerle. Ya hem iki tezgâh manuel bakmak hem hassas ölçüleri tutmak biraz yoruyor, beyin olarak yoruyor” (3. görüşmeci E. (erkek)).*

Tekstilde de metal ağırlıklı işlerdekine benzer olarak zamanla yarışma meselesi vardır. Her bölüm işin başka bir parçası ile ilgileniyor. Çalışanlara günlük kotalar veriyorlar ve bu kotaların altına düşmemeleri gerekiyor. Bu fabrikada çalışanlar yaptıkları işleri anlatırken sıklıkla bir şeyleri yetiştirme gerekliliğinden bahsediyorlar.

11. görüşmeci G. serbest bölgede önce A tekstilde şu anda da B tekstilde çalışmaktadır. A tekstildeki işine bir türlü ısınamamış ve istedikleri sayılara da ulaşamamıştır.

*“İlk önce ceketeydim sonra kola geçirdiler. Geçici dediler ama daha sonra değiştirmediler. Kol takma operasyonundaydım. Bu en zor iş. Yaptığım işleri hatalı diye hep geri gönderiyorlardı. Bir türlü performansa gelememişim. Bu bölümde olmak istemediğimi defalarca söyledim ama değiştirmediler. Kol takmanın ince detayları var” (11.görüşmeci G. (kadın)).*

5. görüşmeci ise tasnif bölümünde çalışmaktadır. Daha önce başka bölümlerde de çalışmıştır. Bu bölümünden memnun olduğunu ama daha önceki tekrar kesim bölümünün daha zor olduğunu çok daha stresli bir iş olduğunu anlatıyor.

*“Tasnif diyorlar, iş hazırlık. Kesimhaneden sonraki banda iş hazırlık. Gömlekleri mesela önleri arkaları kolları falan onları direk banda hazırlıyorum. Mesela kesimhaneden bize 100 adetli geliyor, biz onu bölüyoruz 25, 25 ya da işte 20-20 gibi. Makineci için arkayı arkacıya öni öncüye veriyoruz. Direk masaların üstünde ilerliyor. Ya aslında hepsi yorucu da yani stres bakımından tekrar kesim daha zordu. Çünkü bütün bantların hatalılarını sen kesiyorsun. Gömlek bir tam haliyle geliyor arkasında kumaş hatası var direk arkasını kesiyorsun gönderiyorsun, yani öyle çok hata geliyordu. Direk hatalarını görüyorsun kalıpları var, işte o zor zaten. Mesela model farkları var, model model hepsinin kalıpları var onları tek tek buluyorsun. İşte hangi modelse onun arkasını kesiyorsun bedenini kesiyorsun gönderiyorsun. Öyle yani zordu”(5. görüşmeci B.(kadın)).*

10. görüşmeci T. ise ceket bölümünde çalışmaktadır.

*“Ceket bölümüne aldılar beni. Ceketin astar ceplerini yapıyordum. Başladığımdan beri makinecilik yapıyorum. Çeşitli makineler kullanıyoruz gerçi de düz makine genelde. Ya onu sonradan beklèmeler olmasın diye şey yaptılar bir kişiye birden çok eğitim verdiler. Aslında ben kendim de istedim bir yönden çünkü 4 yıl çalışmıştım orada. Hep aynı işi yapmaktan sıkılmıştım. Başka bölüme geçmek istedim kabul etmediler. Daha sonra fabrikanın politikası gereği şey yaptılar beni başka bir banda yetiştirmeye başladılar. Fazla uzun sürmedi zaten 3-4 ay orada çalıştım ondan sonra çıktım zaten. Çıkardılar yani. Yeni işimde ceketin beden cebini yapıyordum. O da çok farklı bir şey değildi aslında. Astar cebinden beden cebine aldılar. Yani farklı bir şey olmadı gene cepte ydim”(10. görüşmeci T. (erkek)).*

8. görüşmeci G. serbest bölgedeki ilk işi olan D elektronikte yaptığı işleri anlatırken işin çok yoğun ve yorucu olduğuna vurgu yapıyor. Bu iş yeri sadece kadınların çalıştığı bir yerdir ve karma bir işyerinde olsa ağır işler olarak nitelendirilen işler de burada kadınlar tarafından yapılmaktadır.

*“Şimdi ilk sarım bandı vardı ben sarımcıydım. Sarım göz kontrolü yaptım orada hiç işlenmemiş parçalar yani plastiğinden tut lehim hepsi paket halinde geliyor. Onları açıp tezgâhlar var 37 metre bir tezgâh, o tezgâha sarım kabloları plastikler vs vs. dolu bilgisayar sistemli 2 kişi bakıyor sadece 1 banda. Ben hem görsel yapıyordum hem sarımcıydım yani koca 20 kiloluk telleri kaldırdık biz mesela kız başımıza düşün. Oradan montaj vardı ön montaj, orada da havalarını takıyorduk parçaların” (8. görüşmeci G.(kadın)).*

Emek-yoğun çalışma biçimi görüşmecilerin anlattıklarında da görüldüğü gibi monotonluğa ve dikkate dayanan işlerdir. Otomatik tezgâhlarda çalışma biçimleri ise süreleri hesaplanarak yapılmaktadır. Bu sürelere göre bir kişi aynı anda birden fazla tezgâhtaki işle ilgilenmek durumundadır. Monoton çalışma biçimi sürekli dikkat isteyen, hata götürmeyen işlerdir ve bu işlerin çalışanlar üzerinde önemli psikolojik etkileri vardır. Bunların başında stres gelmektedir. Görüşme yapılan birçok kişinin en çok şikâyetçi oldukları şeyin yaptıkları işlerin çok stresli olmasıdır. 8. görüşmeci G. kota sistemini şu şekilde anlatıyor.

*“ Tabii günlük sayılar vardı, her tipe göre mesela günde 3 tip değiştiriyorsun, bir tanesinden 100 tane yapacaksın bir tanesinden 200 tane bir tanesinden 500 tane misal tipine göre. Gün boyunca senin listen var. Geliyor tim lideri geliyor bu bu yapılacak, orada zaten öğreniyorsun her şeyi kafadan yapıyorsun artık. Bilgisayarları değiştirmeyi her şeyi kendin biliyorsun yani. Hangi malzeme hangisinde kullanılacak, slotluydu böyle slot diyorlardı o sarımlara ince ince saç teli gibi böyle sarımlara göz kontrolü yapıyorsun. Düşünsene ne kadar gözlerimiz sağlamış o zaman” (8. görüşmeci G.(kadın)).*

G'nin (8. görüşmeci kadın) çalıştığı elektrik-elektronik firması 1000 kişilik bir firmadır ve sadece kadınlar çalışmaktadır. Halen Ege Serbest Bölgesi'nde faaliyete devam etmektedir. Bu fabrikadaki işler için en önemli şey dikkatli olmaktır.

*“ Oturdum şimdi ben tezgâha, büyük tezgâhlar da vardı, benimkiler küçüktü, minicik parçalar, pimler o kadar küçük ki yani elinle tutamayacak gibi. Önce ilk zaten alıştırmaya yaptılar ya ellerine bakıyorlar işte körlük var mı, şu var mı bu var mı vücudunda bir sakatlık bir şey var mı diye seni bir sürü yerlere gönderiyorlar iş başvurusunda bulunduğunda. Sağlık kontrolü, hepsinden geçtim ben, bir de konuştuk böyle sevgilim yok işte daha yeni mezun oldum. Yani hiç mesela dışarı gidip de bir şey aramazsın sadece çok tempoluydu, ben yemeği yarım saat yapamıyordum 20 dakika yapıyordum içeri giriyordum, sigara içmemize fırsat yoktu çünkü hani o bilinçle yetiştirelim; hani nasıl aile ailede bir şeyi eksik yapmamak istersin her şeyi tam anlamıyla ben öyle bir insandım. Biraz da orasının koşulları falan sayılar çoktu yani, el becerimiz de vardı o zaman zıpkin gibiydik bakma şimdi biraz döküldük yani ” (8. görüşmeci G.(kadın)).*

Havacılık sektöründe çalışan A. ve S. işlerinin yoğunluğunun aynı anda birkaç tezgâha bakmak zorunda olmaları olarak değerlendiriyorlar. Aynı zamanda işleri çok dikkat istediği için işin yoruculuğu daha da artıyormuş:

*“Üç tezgâha aynı anda bakıyoruz. Üçü de çalışıyor durma yok. Ben 4 tezgâha bakıyorum, hatta birde manüelde 3 tezgâh var onlara da ayrıca müdahale etmek zorundayım. O dört tezgâhın haricinde bir de manüele ayar yapmak zorundayım, bir kişi daha var yanımda onunla beraber çalışıyoruz. Bindelik çalışıyoruz bir de Emel, yani virgülden sonra 3 sıfır o kadar hassas çalışılıyor. Ölçüm aletleri de aynı şekilde” (6. görüşmeci A. (kadın)).*

*“3 tezgâh kişi başına 3 tezgâh ve mikron değerinde işler yapılıyor. Ve bu arada üçü de çalışıyor oluyor. Şöyle bir şey var aslında, biraz daha açalım o zaman konuyu. Ben her ne kadar 10 aylık eleman olmuş olsam da önceki çalışan arkadaşlarla yani bugün A’da 5 senelik 6 senelik çalışan arkadaşlarla konuştuğumuz zaman özellikle cnc bölümünde şu an çalıştığım bölümde daha önce bu tezgâhların kişi başına ikişer adet olduğunu daha*

*sonra üçe çıkmış. Bunu da Fransa'yı baz alarak yapmışlar çünkü Fransa bizim merkezimiz” (7. görüşmeci S. (erkek)).*

Havacılık sektöründe çalışan A. ve S. yaptıkları işlerdeki hataların uçak kazalarına bile neden olabileceğini, dolayısıyla yapılan her ürünün hangi aşamasının kim tarafından yapıldığının kayıt altında tutulduğunu anlatıyorlar.

*“ 10 sene kayıt altında tutuluyor ve şöyle, oldu ki bir uçak kazasında rapor tutuluyor. O kazanın nedeni ile ilgili. Eğer bu üretici firmanın, biz bağlantı elemanlarını yapıyoruz ama hepsi araştırılıyor. Bundan kaynaklanan benim işlediğim bir somunun civatanın veya boynu ovalanan bir civatanın hatalı üretiminden dolayı böyle bir kaza meydana geldiyse o operatöre kadar inecek kadar soruşturma dava uyarı” (7. görüşmeci S.(erkek)).*

*“ O zaman uyarı bile yeniyor yani. Ee para cezası kesiliyor, maaşından kesim olabiliyor. İşten çıkartılma olabiliyor. İş o yüzden hassas biraz parçalar küçük, titanyum malzeme hafif uçakta kullanabileceğimiz için en hafif ve en dayanıklı malzeme kullanılıyor. Çoğunlukla zaten titanyum malzeme, çelik de oluyor” (6. görüşmeci A. (kadın)).*

### **2.2.1.3. Çalışma ilişkilerinin yeni isimlendirmelerle organize edilmesi**

Serbest bölgede çalışma ilişkilerinin organize edilmesinde yeni isimlendirmelerin kullanıldığı da bu çalışmada görülmüştür. Çalışanların bununla ilişkili olarak olumladıkları yanlar vardır. Bu faktör çalışanların hayatlarında somut bir yere denk düşmektedir çünkü daha önce çalıştıkları iş yerlerinde sorumlu oldukları iş dışında kendilerinden başka işlerle ilgilenmeleri de isteniyor. Serbest bölgede iş ilişkilerinin profesyonel olması, aslında işverenler için işin devamlılığı ve kalitesi bakımından önemlidir.



Tekstilde çalışan bir görüşmeci, daha önce çalıştığı tekstillerle şuan ki çalışma alanını karşılaştırıyor ve serbest bölgede çalışma ilişkilerinde herkesin kendi işinden sorumlu olduğunu anlatıyor:

*“ mesela iplik temizlemeye kalite operatörü yani öyle geçiyor, benimkine tasnif nasıl diyeyim küçük tekstillerde mesela işleri götürüyorsun ayakçı gibi bir şeydi. Şimdi orada öyle değil. Tasnif operatörü yani senden nasıl diyeyim ayakçı olarak değil. Mesela diğer öteki tekstil fabrikalarında bunu niye bana getirmedin ipliğini niye bana böyle getirdin öyle şeyler denilmiyor. Hiçbir zaman yok yani ayakçı olarak görmüyorlar. Orada su istiyorlar mesela, burada öyle bir şey yok. Herkes kendi işini yapıyor yani” (5. görüşmeci B. (kadın)).*

B.'nin de söylediği gibi herkes kendi işini yapıyor, ama bunun nedeni insanlar arasındaki ilişkilerin esas olarak daha düzeyli olmasının amaçlanması değil. Aksine kişisel ilişkilere, kişilerin performansını etkileyecek konuma getirmemek için müdahale söz konusudur. Otomotiv sektöründeki bir çalışan ise geleneksel tanımlamaların kullanılmadığını onların yerine nelerin geçtiğini şöyle anlatıyor:

*“şimdi şey yok işçi yok. Operatörsün işte atıyorum montaj operatörüsün ondan sonra 50 kişilik bir grup var. Sen montaj operatörüsün, bantlama operatörü neyse böyle gidiyor ama hepsi operatör yani ondan sonra senin yaptığın işi kontrol eden kalite operatörü var. Kalitenin görevlerini yapan arkadaşlar. Normalde kalitenin elemanları, kalite için çalışan atıyorum ürün bitti. Bitirdiğin bir ürünün ayriyetten kontrolünü yapıyor. Kalite yapmıyor. Kalitenin belirlediği adam yapıyor. 50 kişilik ekibin takım lideri var. Yani koç diyoruz fabrikada ekseri. Koçun koçu var (gülüşmeler). Mesela formen diyoruz biz vardiya amirlerimize formenlerimiz var” (8. görüşmeci G. (kadın)).*

Bu yeni isimlendirmeleri, fabrikalardaki işbölümünün nasıl olduğunu öğrenmek için sorular sorduğumda öğrendim. Örneğin *“takım lideri, ekip lideri ya da vardiya amiri olmak için ne gibi şartlar aranıyor, bu kişilerin seçilmesi adil bir*

*biçimde mi işliyor” diye sormuştum. Görüşme yapılan çalışanlar bu iş bölümün nasıl biçimlendiğinin kurallarını anlatırken, verdikleri örneklerle çok iyi işlemediğini, her zaman adil olmadıklarını anlatıyorlar. Düz bir operatör ile ekip lideri, takım lideri ya da vardiya amiri olanların arasındaki en temel fark maaşlardır. Y otomotivde çalışan G. bu süreci şöyle anlatıyor:*

*“Şimdi en alt en üst, ben üretimde çalışan bir işçiyim benim üstümde vardiya amiri var o da işçi o da tezgâhlarda çalışıyor sadece oturmuyor yani. İş bölümünü yapıyor, işte bu kadar sayı çıkacak o da amir bir de ondan üstü var, daha ondan üstler zaten memurdur zırttır pırttır. Onlar da çalışıyor senin gibi geliyor senin benim gibi tezgâhlarda çalışıyor, tamir ediyorlar” (8. görüşmeci G.(kadın)).*

“Vardiya amiri olmanın koşulları nedir? Mesela sen vardiya amiri olabilir misin?” diye sorduğumda ise bu fabrikadaki vardiya amirlerinin genelde erkekler olduğunu gördüm. Aslında söylemek istediği asıl olarak bu olmasa da “yılların adamları” dediği kişiler erkekler. Bu fabrika faaliyetini, serbest bölgeden önce serbest bölge dışında yine İzmir’de sürdürmektedir ve serbest bölgeye geçtikten sonra orda çalışanların bir kısmını serbest bölgeye aktarmışlardır. O kişilerle de kısa bir görüşme imkânı bulmuştum; onlar serbest bölgeye geldiklerinde haklarının bir kısmını kaybettiklerini söylediler. Kadınlar fabrikanın serbest bölgeye geçmesi ile çalışmaya başlamışlardır. Fabrikanın eski çalışanları olarak, maaşları yenilerine göre daha yüksektir, bölüm şefi, vardiya amiri ve sendika temsilcileri de yine eski çalışanlardır ve dolayısıyla erkeklerdir. Sadece iki tane kadın çalışan vardiya amiri olabilmiştir, bunun da çalışanlar arasında adil bir seçim olmadığı düşünülüyor anlatıldı bana.

*“Var 2 bayan oldu, iki tane bayan arkadaşımız vardiya amiri oldu. Ne şart koşuyor deneyim ya da ne bileyim o insanda sen bir şeyler görüyorsan, bu çekip çevirir işini doğru yapar, biz de doğru yapıyoruz da ondan sonra sorumluluk o sorumluluğu alabilir, biz de olabilirdik o zaman 2 tane bayan seçtiler. Haksızlıkla falan seçtiğini düşündük biz. Yani onlar da düz lise*

*mezunuydu, çünkü orada başka arkadaşlarımız vardı bizim onlar motor okumuşlar 2 yıllık onları yapabiliirdi. Mesela biz nasıl istiyoruz başımızdaki amir en azından bir şeyler okumuş yapmış olsun de mi. Ben böyle isterdim ama bunlar yılların adamları artık tabii bir seçimden bir elemenden şefler üzerinden geçiyor” (8. görüşmeci G. (kadın)).*

#### **2.2.1.4. Formel ve enformel sektör tartışmalarında serbest bölgeler**

Theo Nichols ve Nadir Suğur, 2005’de yayınlanan “Global İşletme, Yerel Emek: Türkiye’de Modern İşçiler ve Modern Fabrika” adıyla kitaplaştırdıkları çalışmalarında, çalışanlar için modern fabrikanın anlamını tartışırlar. Bu çalışmadaki önemli çıkarımlardan birisi şöyledir: “Türkiye’de formel sektördeki iş imkanı alt gelir gruplar için çok değerlidir. Çünkü az sayıda kişi formel sektördeki iş imkanları sayesinde enformel sektörün yoksulluğundan kaçabilmektedir” (Nichols ve Suğur, 2005: 41).

Enformel sektör ve enformel ekonomi kavramları aynı yapıyı tanımlamaya yönelik iki farklı yaklaşımı ifade etmektedir (*Akgeyik ve diğerleri, 2002: 4*). Temmuz Gönç-Savran (2008: 2) da benzer ayrımı yaparak; formel ve enformel sektör tartışmalarının iki ana ekseninde geliştiği söyler. Bunlardan birincisi, olumlu tutumdur olan, enformel ekonomik faaliyetlerin istihdam yaratma potansiyeli ve ekonomik kalkınma açısından desteklenmesi ve gelişmesidir. İkinci ise, olumsuz tutumdur: enformel sektörün geri kalmışlığını vurgular ve enformel sektörün formel sektör tarafından sömürülmesi, düşük ücret, emek yoğun, yetersiz sermaye, örgütsüzlük, kötü çalışma koşulları nedeniyle ekonomik kalkınmayı gerçekleştiremeyeceğine yönelik tartışmaları içerir. Enformel işgücü piyasasında ücretler piyasa koşullarına göre değerlendirilir, sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme ve toplu sözleşme düzeni bulunmadığından çalışma koşulları formel işgücü piyasasının çok gerisindedir. Ayrıca enformel işgücü piyasası istikrarsız ve güvencesiz çalışma koşullarını kapsamaktadır ve kentteki yoksul kesimlerin marjinal yaşam koşullarıyla da özdeşleşmektedir (Erdut, 2005: 13). Enformel ve formel sektör için yapılan bu tartışmalar ve ayrımlar çok keskin çerçeveler çizmektedir. Oysa serbest bölgelerde de

görüldüğü gibi formel bir alanda da örgütlenme, toplu sözleşme düzeni ya da iş güvencesinin olmadığı görülmektedir.

Küreselleşme ile işin/çalışmanın organizasyonunda birtakım dönüşümler yaşanmıştır. Fabrika odaklı çalışma biçimi dışarıya iş verme, taşeronla iş verme şeklinde dönüşümler geçirmiştir ve böylelikle formel alan daralıp enformel alan büyüme göstermiştir. Formel-enformel sektör tartışması bu çalışma için de önemlidir, çünkü formel bir sektör olarak serbest bölgelerde çalışanların kayıtlı ekonomide olmaları, yani sigortalarının yatırılması, sosyal güvenlik kapsamında olmalarına rağmen enformel sektörle özdeşleştirilmiş düşük ücret, emek yoğun çalışma, örgütsüzlük, kötü çalışma koşulları, iş güvencesinin olmayışı gibi özelliklerin serbest bölgelerde de yaşandığı görülmektedir. Başka bir deyişle üretimin büyük bir kısmı fabrika dışında küçük atölyelerde ya da evlerde gerçekleştirilmektedir. Buna rağmen serbest bölgelerde modern fabrika sistemi ile çalışmaya devam edilmesinde başka nedenler söz konusudur. Serbest bölgelere özgü yasalarla ve uygulamalarla emek haklarının kısıtlandığı görülmektedir. Uluslararası sermaye üretimin maliyetini azaltmak için özellikle serbest bölgeleri tercih ediyor diyebiliriz, çünkü gelir vergisi, gümrük gibi bir takım ödemelerden muaf olmaları ürünün maliyetini düşürmekte ve kâr oranını arttırmaktadır.

Bu çalışma için yapılan görüşmelerde çalışanların serbest bölge tercihlerini etkileyen birtakım ortaklıkların bulunduğu saptanmıştır. Bu ortaklıklar; modern sistemlerde çalışıyor olmak, maaşlarının düzenli alınması, sigortalarının yatması gibi şeylerdir. Tercih noktasında önemli olarak sıraladıkları bu şeyleri daha önce çalıştıkları iş yerleri ile kıyaslayarak yapmaktadırlar. Serbest bölgeleri formel sektörlerin diğer alanlarından ve enformel sektörden cazip kılan yanları bunlarla sınırlıdır. Bunun dışında serbest bölgeler enformel sektörle özdeşleştirilmiş özellikleri kapsayan kendine özgü biçimlerde şekillendiren bir hal almıştır. Görüşme yapılan kişiler serbest bölgede çalışıyor olmanın olumlu yanlarını şöyle dile getirmektedirler: Serbest bölgedeki işinden önce çalıştığı işyerinde 12 saat çalışan bir görüşmeci serbest bölgede çalışma saatlerinin düzenliliğini yabancı bir firmada

çalışıyor olmaya bağlıyor. Serbest bölgede uçak bağlantı elemanları yapan bir firmada çalışıyor.

*“2 sene bir yerde çalıştım Çiğli’de Türk firmasında A. Hidrolik, hidrolik valf yapıyorlar. Orada 12 saat çalışıyorduk akşam 8 sabah 8, ne bir ısıtma soğutma içeride, havalandırma yok. Yemekler keza öyle. Serbest bölgelerde iş yerinin yabancı olması büyük bir avantaj olarak görüyoruz biz. O yönden bence avantajlı yani serbest bölgede çalışmak” (3. görüşmeci E. (erkek)).*

Aynı fabrikada çalışan diğer bir görüşmeci de serbest bölgeden önceki çalışma yaşamında maaşların ve sigortaların ödenmemesini oradan ayrılmasına neden olarak gösteriyor.

*“İlk işim serbest bölge değil daha önce Y. diye tarım makineleri üreten bir kısım var talaşlı imalat benim mesleğim zaten, orada çalıştım. Zaten 27 yaşındayım ben yani. Askere gittik geldik askerden önce hiç çalışmadım dershaneye gittik üniversiteye hazırlandık olmadı. Orada çalıştım işte askerden geldikten sonra 8 ay falan daha sonra buraya girdim. Daha sonra maaşta problem yaşadık işte gününde ödeme yapmıyorlar, mesailerini ödemiyo, SSK’yı ödüyor ilk iki ay ödememiş bunun gibi bir problem yaşadık. Sonra daha sonra rastgele buldum bu işi” (4. görüşmeci E. (erkek)).*

Yine aynı fabrikadan kadın bir çalışandan eski iş yerindeki maaş adaletsizlerinin ve bazı çalışanlara yapılan kayırmacılıkların işten çıkmasına neden olduğunu anlatıyor.

*“Çiğli’de çalıştım daha önce Çiğli’de otomotiv üzerine idi. İlk işimdi aslına bakarsan mezun olduktan sonraki ilk çömez halimle. Orada 8 ay çalıştım ondan sonra kendi kendime işte ben üniversiteyi okumuşum bu kadar eğitim almışım, bu kadar sene makine üstüne çalışmışım etmişim neden bu kadar az ücretle çalıştırılıyor diye bir 6 ay falan. Orada kalite kontrol şefi hatta müdürü unvanım vardı maşallah (gülüyor). Çok, statüm iyiydi yani. Ondan*

*sonra baktım tabi biraz kendi kendime bir şeyler yapıyorum gibi düşünürken zam zamanı geldi 20 milyon mu 30 milyon mu ne gibi çok komik bir rakamla zam verildi. Bende isyanlardayım tabi ayrılmak zorunda kaldım biraz da şey maddi herhalde sıkıntı olduğu için dalga geçermiş gibi. Rahatsızlıklarım aslında biraz böyle kayırmacalar oluyordu, aile şirketiymiş çok fazla böyle limited şirketti, kendi içindeki bünyesindeki yakınları, dostları işte ahbabları çalışanlar, bunlar göz önünde hep kayırılıyordu. Diğer çalışanlar işini özveriyle yapanlar hem maaş konusunda hem de ayırım konusunda ayrıcalıkları vardı yani. Bakıyordum yani oradaki insan benden daha az çalışıyor kıyaslamaya giriyordum yani. Emek veren benken o masa başında oturan benden daha fazla maaş alıyor ya da daha fazla geziyor ya da daha fazla çay içiyor ya da daha fazla istirahat ediyor gibi böyle kıyaslamalara gidiyordum bunlar beni rahatsız ediyordu” (6. görüşmeci A.(kadın))*

Benzer süreçler tekstilde de aynı şekilde yaşanıyor. Serbest bölgedeki işini daha önceki işleri ile kıyaslayan bir tekstil çalışanı, önceki işinde sorumlu olduğu işin dışında ayakçı olarak kullanıldığını, yabancı bir firmada bunların olmadığını, maaşlarının alınmasında problem yaşamadıklarını anlatıyor:

*“Benim amcam orada şey depo sorumlusu onun aracılığı ile oldu. O söyledi tekstil fabrikası daha yeni açılmıştı. 1 sene açıldıktan sonra girdim zaten, başladığı zaman girdim zaten normalde takım elbise başlamıştı 1 sene oldu gömlek fabrikası başlarken girdim. [diğer işinden bahsediyor] Maaşı azdı, ondan sonra nasıl diyeyim, insana nasıl diyeyim, ya çok küçümsüyorlardı. Öyle tekstil fabrikaları zaten öyle, mesela seni ayakçı olarak görüyorlar. Yani her şeyi yaptırmak istiyorlar, işte su getir yok işte bilmem ne, azarlamalar. Her şey vardı orada. Ondan istemedim orayı. Zaten direk burası açılınca amcamda çok iyi falan filan, hani yabancı sektör olduğu için bende hemen gittim form doldurdum işte” (5. görüşmeci B.(kadın)).*

Ege serbest bölgesinde faaliyette bulunan A tekstil için defalarca iş başvurusunda bulunan görüşmeci T. o dönemlerde maaşların cazip olmasını, diğer tekstil atölyelerine göre daha iyi şartlarda olmasını vurguluyor.

*“... her hafta Perşembe günleri form günleri [iş başvurusu yapılan günler] vardı. İnanılmaz kalabalık zaten, bir de piyasaya göre iyiydi o zamanlar. Yani benim girdiğim zamanlar euro üzerinden alıyorduk euro da iyi bir çıkıştaydı. Piyasaya göre maaşı çok iyiydi, üç aydan üç aya ikramiye falan vardı. İşte can atıyorduk herkes gibi can atıyorduk, 7 kere mi 6 kere mi yalan olmasın gittim” (10. görüşmeci T. (erkek)).*

Serbest bölgede çalışmanın daha profesyonel olduğu çalışma alanının daha temiz olduğunun düşünüldüğünü 6. görüşmeci A'nın (kadın) yeni fabrikasını eski çalıştığı fabrika ile karşılaştırmalarında da görebiliyoruz.

*“Ve fabrikayı bal dök yala o kadar yani, hastane gibi fabrikada çalışıyoruz. Sanayiye gitsen belki görmüşsündür atölye tarzında, büyük fabrikaları da belki görmüşsündür, karanlıktır mesela böyle, bizim fabrikaya geldin mi bilmiyorum tertemiz. Bütün güvenlik iş güvenliği olsun temizlik açısından işverenlerin tutumu olsun daha profesyonel” (6. görüşmeci A. (kadın)).*

Serbest bölgede elektrik-elektronik sektöründe ilk işine başlayan görüşmeci de tercih kararını etkileyen en önemli şeyin maaşlar ve sigorta olduğu anlatmaktadır.

*“Tabii, vardı arkadaşım. İşin çok tempolu olduğunu söylediler. Ben daha 18'ime yeni girmiştin yani o zaman düşün. Cıvır cıvır genciz. Ee bayanlar olduğunu duyunca daha çok hoşuma gitti. Ee benim babam ardımı arkamı aramadı mesela nerde çalışıyor, ne iş yapıyorsun. Servisi yemeği sigortası var dediler, maaşları da 104 milyon ile başladım ben oraya çok iyi hatırlıyorum” (8. görüşmeci G.(kadın)).*

### **2.2.1.5. İş sağlığı ve güvenliği/ iş güvencesi/meslek hastalıkları**

Yukarıda da söylediğim gibi çalışanlar için serbest bölge tercihlerini etkileyen birkaç faktör görüşmelerin neredeyse tümünde görülmektedir. Yabancı yatırımcılar tarafından kurulan büyük işletmelerde maaşların düzenli olarak alınması, fabrikaların temiz olması, sigortalarının tam yatması gibi. Bunlar serbest bölgede çalışıyor olmanın olumlu yanları olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bunları mutlaklaştırma tehlikesi de açıkça ortadadır. Çünkü yine aynı kişiler aynı görüşmelerde anlattıkları diğer şeylerle iş güvencesinden bahsedebilmenin mümkün olmadığını gösteriyorlar. Serbest bölgelerdeki işin güvencesiz olmasının farklı nedenleri vardır. Bunlardan ilki sermayenin, kazandığı hareketlilik nedeniyle koşulların uymadığı takdirde o ülkeyi terk edip başka bir yerde üretime devam edebilir olmasıdır. Sermayenin genç işgücü tercihi nedeniyle de serbest bölgelerde iş güvencesinin olmadığını söyleyebiliriz. Serbest bölgelerde çalışan insanların emek-yoğun çalışmanın getirdiği meslek hastalıkları nedeniyle uzun yıllar aynı tempoda çalışamaması dolayısıyla oralarda sürekli bir iş imkânının mümkün olmadığını göstermektedir.

#### **❖ *Sermaye fabrikasını kapatıp gidebilir. Dükkânı kapatıp gitme tehdidi. Sermayenin hareketliliği***

Serbest bölgelerdeki işin güvencesiz olmasının önemli nedenlerinden birisi serbest bölgelerde yatırım yapmış olan sermayenin o bölgede ne kadar kalacağına ilişkin net bir bilginin kesinlikle olmayışı ve her an başka bir ülkeye gidebilme olasılığının bulunmasıdır. Serbest bölgenin tanımlarının yapıldığı diğer bölümlerde de bahsettiğim gibi, yabancı sermaye tek bir serbest bölgede değil dünyanın çeşitli serbest bölgelerinde yatırım yapma imkânına sahiptir. Dolayısıyla ülkelerarası serbest bölgeler rekabetinin söz konusu oluşu sermayenin mekânsal hareketliliğinden güç almakta ve bu hareketliliği artırmaktadır. İşin maliyetinin yükselmesi durumunda ya da ev sahibi ülkenin ekonomik istikrarsızlıklar yaşaması durumunda sermayenin yer değiştirme imkânı vardır. Bu hareketlilik sayesinde ki ev sahibi ülkelerin yaşadığı ekonomik kriz süreçlerinde de yabancı sermaye ulus-devletlerden garanti



bekliyor ve ekonomik değerlerle orantılı olarak hemen işçi azaltılmasına gidiyorlar ya da doğrudan ülkeyi terk edebiliyorlar. Öte yandan sermaye kolayca çekip gitme niyetinde olmasa da bunu çalışanlar ve devlet üzerinde bir tehdit olarak kullanabilmekte ve hem devletin hem de çalışanların bir takım haklarından taviz vermesine neden olmaktadır.

Ege serbest bölgede de bu tür örneklerle sıkça karşılaşmıştır. Örneğin Vestel firması Ege Serbest bölgesi'nde çok büyük bir tesiste üretim yaparken 2002 yılında, serbest bölgelerde vergi muafiyetinin kaldırılacağı tartışmalarının başladığı sırada üretimini başka bir ülkeye taşımıştır. Sermayenin bu özellikleri çalışanlar üzerinde önemli ölçüde belirsizlik ve stres yaratmaktadır. Başka bir deyişle o ülkede bulunduğu sürede sigortasını ödemiş olması o çalışma süresinin sosyal güvenlik kapsamında geçirilmesini sağlayabilmekte ama iş güvencesi sağlamamaktadır. Bu durumu çalışanlarla yapılan görüşmelerde de görebiliyoruz:

1. görüşmeci N'nin çalıştığı fabrikada, sipariş alamadıkları durumların işsizliğe temel bir neden olduğu görülmektedir.

*“İş yok. Yani atıyorum sen Volvo'da çalışıyorsun ama Volvo üretimi durdurdu. Senin çalıştığın alan durdu. Yapacak bir şey yok yani.. Hiçbir şey yapmıyor yani yok iş yok ayda 1 günlük bir iş var. Bir gün işe gidiyor ve onun parasını alıyor, sosyal haklarını alıyor. Bekletiyor yani iş gelirse devam edecek yani işle ilişkisini kesmiyor. Ama bir süre sonra yapamıyor, elinden geldiğince bu 3-4 aydır işte bu krizden önce başlamıştı bizim işsizliğimiz ondan sonra krizle beraber daha da hızlı bir tırmanışa geçti”(1. görüşmeci N. (kadın)).*

A tekstilde çalışmış olan 10. görüşmeci ise çalışanlar üzerindeki benzer bir tehdidi iş yerinde yaşadıkları bir olay üzerinden anlatıyor. Bu örnekte de görüyoruz ki sermayen bulunduğu yerdeki kârlılığını arttırmak için bazı yollara başvuruyor. Bunlardan birisi bu ülkedeki fabrikaları başka ülkelerdeki fabrikalarla

kıyaslamasıdır, bu yolla çalışanlarını kendi istediği koşullara razı ediyor. Çünkü kabul etmediklerinde ülkeyi terk edeceklerini anlatıyorlar.

*“Bizi örneğin Ocak ayında zam yapılacak topladılar bizi yukarıda sinema bölümüne, işte çıktılar anlattılar Rusya'nın elektrik şeyi giderleri bu kadar Çek Cumhuriyeti bu kadar Türkiye'de daha yüksek. İşte biz çok kötü şartlar altında çalışıyoruz maliyet yüksek falan %3 mü yalan olmasın % 5 mi ne zam yaptı bize, arkasından da dedi ki herkes bandına gidecek, gidince yeni bir sistem başlatıyoruz, çalışan arkadaşlarımızdan gönüllü olmak isteyen varsa usta yapacağız onları. Yani o vermediği zammı öyle bastırdı ve gittik inanılmaz insanlar, bilmiyorum yani bizim insanımız çok tuhaf ya görmüyor yani, akın akın içeri gittiler olmayacağını bile bile” (10. görüşmeci T. (erkek))*

#### ❖ **Genç İşgücü Tercihi**

Serbest bölgedeki sermayenin sürekli olarak genç iş gücü ile çalışmak istemesi diğer önemli bir meseledir. Dolayısıyla buralardaki istihdamın kalıcılığından ya da uzun süreli olmasından bahsetmek mümkün değil. Sadece çekirdek kadro olarak tanımlanan kişiler için uzun süreli çalışma söz konusudur: bunun nedeni de yeni gelenlere iş öğretilmesi ve işin hata payının yükseltilmeden verimliliğin devamının sağlanmasıdır.

Serbest bölgede çalışarak emekli olamayacağını düşünen 1. görüşmeci bu süreci şu şekilde anlatıyor:

*“Bizim fabrikanın vizyonu aslında sürekli gelişim vizyonludur ve sürekli gençtir. Sürekli gelişim ve sürekli yeniliyor. Mesela toplu çıkış olduğu zaman bizim fabrika daha 10 yıllık buradan emekli olan olur mu hiç hiç düşünemiyorum yani. Emekli olunmaz” (1. görüşmeci N. (kadın)).*

Yine aynı görüşmeciye fabrikalarının sürekli gençlerle ve sağlıklı kişilerle çalışma prensiplerinin çalışanlara nasıl yansıdığını sorduğumda ise şöyle bir yanıt aldım:

*“Sürekli gelişiyor ya yani öyle bir şey var ki bazen ben diyorum patronlara amirlere ya diyorum tamam diyorum siz sürekli gelişin diyorum mesela biz ilk girdiğimizde 100 tane alıyorsak şimdi 1000’e çıktık. [günlük kotalarından bahsediyor.] On yılda diyorum yüzde yüz kaç olduk diyorum ama ben dedim bir on yıl yaşlandım ben aynı gençlikte değilim benden aynı performansı beklemeyin yani bizi de dedim yağlayın yağlayacaksınız. Onun için çıkışlar olduğu zaman böyle daha işte ne bileyim ben hastalığı olan işte boyun fıtığı yakalanan insanlara daha öncelik tanıyorlar. Önce onları çıkarmaya çalışıyorlar. Çünkü atıyorum ben şimdi 35 yaşındayım ben üretimde olmuş olsam benimde anca bir üç yıl gider. Gidemez bile anlatabildim mi? Ama 20 yaşındaki bir adamla bir on yıl gider” (1. görüşmeci N.(kadın)).*

On yıldır Ege Serbest Bölge’de olan bu firmanın sürekli genç ve sürekli gelişim vizyonu nedeniyle sürekli yeni işçiler alınmıyor. Fabrikanın başlangıcından beri çalışan kişi sayısı yenilere oranla çok az. Ayrıca eski çalışanların doğrudan üretimde çalışmadığını çünkü artık eski performans ile çalışamadıklarını söylüyor.

*“Çok kalmadık da atıyorum 2500 kişinin ve ne diyeyim ya 400 falan ancak öyle vardiya bazında dağıttılar bizi departmanlara her vardiyada 50-60 kişiyiz. Yani yeri geldiğinde üretime de gidiyorum mesela bir yerde takılıp kaldıklarında iniyorum aşağıya böyle yapacaktınız, şöyle yapacaktınız, böyle olacaktı diyip üretime iniyorum öyle şey değil yani” (1. görüşmeci N.(kadın)).*

Otomotiv sektöründe eşikle birlikte aynı iş yerinde çalışan G.(8. görüşmeci), Ege Serbest Bölge’deki işin güvencesizliği nedeniyle hayatlarına garantiye almak için ek iş yaptıklarını anlatıyor.

*“Şu anda biz şimdi işimizin ekstrası teyzemin eşi ile ortak “sigorta kasko” “rent a car” işi yapıyoruz. Ama bütün gün eniştemiz duruyor, eşim sadece fabrika çıkışlarında 1-2 saat yardıma gidiyor. Ya tazminat var işin ucunda 10 senelik birinin tazminatı ile 5 senelik bir insanın tazminatı bir olur mu, olmaz. Bir de serbest bölgelere vergi gelecekmış geleceğini duydum ben, serbest bölgeye vergi geleceğini duydum. Ama o 2000 yılından beri var biliyor musun?” (8. görüşmeci G. (kadın)).*

Bu görüşmecinin anlatısı işverenin genç işgücü isteme nedenleri arasında sağlıklı kişilerle çalışmanın yanı sıra bir işçiyi çıkarması gerektiğinde genç çalışanların daha yıl itibariyle daha az tazminatı hak ettiklerini göz önünde bulundurduğunu da göstermektedir.

#### **❖ Çalışanları kadrolu statüsüne geçirmenin uzatılması.**

Sözleşme statüsünde yani kadroya geçirilmeden sözleşmenin uzatılması, iş güvenliğini yok eden ya da aşındıran uygulamalara bir örnek olarak verilebilir. Bu uygulamayla sadece çıplak ücret ödeniyor, hiçbir sosyal hak yükümlülüğü doğmuyor işverenin. Serbest bölgelerde çalışma, sadece ücretlerin düzenli ödenmesi değil ama aynı zamanda sosyal hakların da ödenmesi nedeniyle “tercih edilir” sayılmakta, işçiler tarafından. Bu türden iş güvenliğini ortadan kaldıran uygulamaların serbest bölgelerde de yapılıyor olması önemli bir bulgu bu nedenle.

Bu uygulamaya ilişkin bir diğer önemli nokta, işçiye kadın olduğu ve erkek işini yapıp yapamayacağını görmek üzere deneme süresine ihtiyaç duyulduğu açıklamasının yapılmış olmasıdır. Örneklem kapsamında sadece bir işçiden bu uygulamaya ilişkin bilgi verilmiş olmasına rağmen, gösterilen gerekçe uygulamanın “erkek işi” yapacak tüm kadın işçiler için yaygın olabileceğini düşündürmektedir. Buna bu çalışma kapsamında bakılamamıştır ancak bu nokta incelenmesi gereken bir noktadır.

Sözleşmelilik süresi ikinci kez tekrar uzatılan 8. görüşmeci bu işyerinde kadrolu çalışan olana kadar sürekli diken üstünde çalıştığını, sözleşmeli olarak çalışma süresinin işverenin isteği ile iki kere uzatıldığını ve buradaki işin uzun ömürlü olmadığını düşünerek eşiyle birlikte ek bir iş yaptıklarını anlatıyor. Bir yandan da bu sürenin uzatılmasını fabrikadaki işin erkek işi olmasına bağlıyor. Kendisiyle birlikte o işyerine aynı anda 15 kadın işçi daha alınmıştır. Buna ilişkin bir şey söylememiş olmasına rağmen aynı uygulamanın diğer kadın çalışanlar için de geçerli olması muhtemeldir.

*“Velhasıl başladık bu işe tabii eğitim alıyorsun tekrar ilk 6 ay sözleşmeliydim ben daha sonraki 6 ayda sözleşme yaptılar sonra kadroya aldılar bizi. Yani ben çok zahmet çektim bu fabrikada bu konuda. Sözleşme 6. ayda çıkarabilir seni isterse 6 ay sözleşmeli alıyorum diyor eğer sen benim işime yararsan diyor. İlk ayda tabii diken üstünde çalışıyorsun sıkıntı. O da kendi işine göre yani bayan tabii erkek işi olduğu için bu otomotiv sektörü bizim ağır sanayi diye geçiyor zaten araba parçası yapıyorsun, 2.5 kilo da kaldırıyorsun 30 kilo da kaldırıyorsun diyorum ya sana” (8. görüşmeci G. (kadın)).*

Bu görüşmecinin (G.) anlatımları da, serbest bölgedeki işlerin güvencesizliğinin özellikle kadın çalışanları daha çok etkilediğini düşündürmektedir.

#### ❖ **Meslek hastalıkları**

Serbest bölge çalışanlarında emek-yoğun çalışma koşulları nedeniyle kısa zamanda ciddi meslek hastalıklarının görülüyor olması kişilerin yaşamında önemli bir sorun teşkil etmekle birlikte serbest bölgede çalışmalarına da engel olmaktadır. Sermaye, meslek hastalıklarına yakalanmış kişilerle çalışmaya devam etse bile, işten çıkarılma anlarında ilk önce bu kişiler tercih edilmektedir.

Serbest bölgelerde meslek hastalıkları özellikle emek-yoğun çalışma ve akort çalışmanın sonucu ortaya çıkmaktadır. Sıklıkla rastlanan hastalıklar, boyun

düzleşmesi, boyun fitiği, bel fitiği, göz ve kulaklarda çeşitli problemler. Bel ve boyunlarda görülen hastalıkların nedeni sürekli oturarak çalışmak ya da monoton biçimde hep aynı işin yapılması ile ortaya çıkmaktadır. Kulaklardaki hastalıklar ise makinelerin çok sesli çalışmasından kaynaklanmaktadır. Gözlerdeki problemler ise nanometrik birimlerle çalışmalarından kaynaklanmaktadır.

Serbest bölgelerdeki firmalarda çalışan doktorlar çalışanların karşılaşacakları meslek hastalıklarının farkında. İşçiler, daha en başında işe girerken çalışanlara meslek hastalıkları hakkında bilgi verildiğini belirtiyorlar. İşe girerken buna dair sözleşme imzaladığını anlatan bir görüşmeci, kendi çalıştığı iş yerinde insanların ne türden rahatsızlıklar yaşadığını anlatıyor:

*“Söylüyor zaten adam sana sözleşmeyi imzalarken de ona göre imzanı atıyorsun, çıkarıldığın zaman toplu çıkışlarda veya başka bir biçimde senin söz hakkın yok. Zaten doktor sana bunu anlatıyor. Bak diyor emin misin diyor? İşte şimdi manken gibisin diyor, bir 5 yıl sonra romatizman olacak diyor. Boynun tutulacak diyor. Gözlerinde miyopluk olur bir şey olur yani üretim alanında gözlük kullandıkları için göze kadar mesleki hastalığın olabiliyor yani. Ondan sonra tuvalet ihtiyacını belirli zamanlarda yapmak zorunda olduğun için üretimde diyorum ben bunu hemoroit yani sana söylüyor zaten bunu yakalanacaksın şu olacaksın bu olacaksın e bunları sana söylüyor sen bunları kabul ediyorsun zaten bunu ve imzanı attığın zaman da o maddede yazıyor” (1. görüşmeci N. (kadın)).*

Kendisinin bu türden problemleri yaşayıp yaşamadığını sorduğumda kendisinin “şanslı” olduğunu anlatıyor. Bu “şanslılığını” ise ailesi ile birlikte yaşamasına bağlıyor.

*“Ben şanslıyım herhalde dirençliyim bir de ailemin avantajı geliyorum yemek yapmıyorum, bulaşık yıkamıyorum, temizlik yapmıyorum anlatabildim mi? Şimdi evli olduktan sonra daha farklı oluyor. Arkadaşlar evlendiler fabrikada çocuğu oluyor tabii daha hızlı başladı onlarda çökme evde de çalışıyorsun*

*işte de çalışıyorsun iş zaten yorucu bir de çocuk olunca bitiyor olay zaten çocuk uyursa uyuyacaklar, çocuk uyumazsa uyuyamayacaklar” (1. görüşmeci N. (kadın)).*

Meslek hastalıklarının kadınlar ve erkekler tarafından yakalanma oranlarının farklı olduğu bu örneklerde görülebiliyor. Çünkü kadınlar, özellikle evli kadınlar, iş yerinden çıktıktan sonra dinlenmek için ayırması gereken zamanın önemli bir kısmını ev işleri ve bakım işleri ile ilgilenererek geçirmektedir. Bekâr kadınlar ise evdeki işlerin anneleri tarafından yapıldığını, kendilerinde ev işi yapacak enerjiyi bulmanın mümkün olmadığını dile getirmektedirler. Diğer bir faktör ise kadınların çalıştıkları alanların erkeklerinkinden farklı olmasıdır. Görüşülen çalışanların fabrikalarındaki işbölümünün nasıl olduğunu sorduğumuzda bunu açıkça görüyoruz, “hafif iş” olarak tanımlanan “montaj bantları” genellikle kadınların çalıştığı alanlardır.

Evli bir kadın olan 8. görüşmeci evlendikten sonra daha çok yorulduğunu, ev işlerine eşinin karışmadığını tüm işleri kendisinin yaptığını anlatıyor:

*“Benim için çok ahh bu adam beni mahvetti. Evlilik güzel bir şey de işte iş hayatında eşinin biraz sana yardımcı olması gerekiyor. Bizim tabii çok koşturmalı bir dönem olduğu için biz her yerde koşturduğumuz için. Ee aynı şeyi fabrikada da göstermemiz gerekiyor performansı. Ondandır yoruluyor, yorulduğu gibi de bana hiçbir destekte bulunmuyor. Evde hiçbir şeyimi yapmıyor. Şimdi benim eşim Afyonlu çok fazla yardım etmiyor bir sofrayı kurar alır böyle kaldırır. Yoksa şu evin bütün temizliği bütün her şeyi bana ait. Ben zaten iş yerinde yorulmuyorum diyorum yani ben evde yoruluyorum” (8. görüşmeci G. (kadın)).*

Tekstil sektöründe çalışan 10.görüşmeci T. çalışma esnasında boyun tutulması yaşamış ve evde istirahat etmek üzere izin almasının ne kadar zor olduğunu, neredeyse kavgaya kadar gittiğini anlatıyor.

*“ Ya nasıl anlatayım hep böyle karalıyor gibi gözüküyordur belki ama ben mesela bir dönem orada boynum tutuldu, tamam reviri var doktorları var, birçok tıbbi gereçleri de var o an sana müdahale edebilirler ama boynum tutuldu boynum omzuma yapışmış ama böyleyim gidiyorum adama ya işte sana şu ilaçları yazdım ee bunları kullan hemen geçecek. Ya bu sihirli değnek mi arkadaş nasıl geçecek ya. Çalışamam bu şekilde makinede. Çalışmadım, yani itiraz etmesen adam seni gönderecek çalışmaya. Ki baya da yani iddialaştık neredeyse kavgaya kadar gidecektik. En son bana bir gün izin yazdı, gittim ilaçlarımı aldım kullandım ertesi gün biraz daha iyi bir şekilde geldim ”(10. görüşmeci T. (erkek)).*

8. görüşmeci serbest bölgedeki ilk işi ile şu anki işyerindeki çalışma performansını değerlendirmesi, yıllar sonra aynı performans ile çalışmanın mümkün olmadığını örnekliyor. Aynı şekilde işverenlerin de bundan yola çıkarak sürekli genç yeni işçilerle çalışma isteklerinin nedeni görünür hale geliyor.

*“Off hiçbir problemim yoktu, 2 senede 2 gün izinim vardı. 2 yılda 2 gün mazeret izni kullanmış, yani o kadar sağlam çalışmışım tabi yeni kan ne olacak. [şimdiki durumunu anlatıyor] Boyun düzleşmesi var bende. Omuzum onunla bağlantılı değil [omzu evde bir şeyle uğraşırken çıkmış] ama ne kadar da olsa fabrika ile bağlantılı yılların çalışmışlığı yani. İşte belimden çok korkuyordum ara sıra ağrıyordu bu ağır kaldırmalardan filan” (8. görüşmeci G. (kadın)).*

27 yaşında olan bu görüşmeci bu işlerin gençlikte zor olduğunun anlaşılmadığının, yaş ilerledikçe fark etmeye başladığı kanısında. Bu çalışmanın da kapsamında olan X otomotiv için şunları dile getirdi:

*“Gençsin ama öbür fabrikadakiler [otomotiv sektöründeki başka bir fabrika. Bu araştırmanın örnekleminde yer alan bir fabrika] dökülüyormuş. Öbür X otomotivdekiler sağlam adam kalmamış bıkmış artık adamlar doktorlar, demişler yani gelmeyin artık yani ne bu böyle” (8. görüşmeci G. (kadın)).*



Havacılık sektöründe çalışan bir görüşmeci makinelerin seslerinin çok rahatsız ettiğini ironik bir biçimde şöyle anlatmaktadır.

*“Şimdi bizde öyle bir şey ki üretim yukarıda, yemekhane alt katta, aşağıya indiğiniz zaman o boşluktan aşağıya ses şey gibi geliyor, yukarıda klüp var diyoruz” (7. görüşmeci S. (erkek)).*

Yine aynı sektörde kadın bir çalışan bu sesler ile ilgili ciddi problemler yaşadığını şöyle dile getiriyor:

*“Kulaklığı, benim makinem çok gürültülü çalışıyor muhakkak takmam gerekiyor zaten ha belki kısık konuşmamın sebebi o da olabilir aslında. Bir sene önce mi 2 sene önceki mi testlere baktığın zaman benim solda ya da sağda tam hatırlamıyorum ilerleme var kulağımda. Yani 88 desibelli gürültü ile çalışıyoruz. Bugün geldiler ölçüm yaptılar. Çünkü 4-5 tezgâh var ve dım tıs dım tıs öyle çalışıyor gerçekten(gülüyor). Dım tıs dım tıs” (6. görüşmeci A. (kadın))*

Sürekli olarak ayakta çalışmanın ya da sürekli oturarak çalışmanın ikisinin de çalışanlarda rahatsızlıklara neden olduğu görülmektedir.

*“O çalışılan bölüme göre değişiyor. Mesela bizde matkap bölümü var. Oturarak çalışıyor arkadaşlar, kafaları öne eğik bir şekilde, devamlı böyle elleriyle, mesela bir abimiz oldu böyle meslek hastalığı ya boyun fıtığı oldu, ameliyat oldu. Zorluklar yaşadı. Oluyor yani bizim ayakta durmaktan bir şikâyetimiz var açıkçası. 8 saat boyunca devamlı ayaktayız” (3. görüşmeci E. (erkek)).*

Tekstilde çalışan 11. görüşmeci G. sürekli elleri ile aynı işi yapmanın sıkıntı yarattığını ve tuvalete gidişlerin sınırlı olduğuna bağlı olarak şişkinlik yaşadığını anlatıyor.

*“sürekli ellerimizle aynı işi yapıyoruz ve zamanla yarışıyoruz, bazen ellerime kan gitmediğini hissediyorum, belim ve sırtım çok ağrıyor. Şişkinlik hiç bitmeyen problem, sürekli oturarak çalıştığımız için, yemekten sonra hemen devam ettiğimiz için ve tuvalete az gittiğimiz için oluyor. Basur olanlar bile var” (11.görüşmeci G. (kadın)).*

Yine aynı görüşmeci şu anki işyerinde (B tekstil) tuvalete izin almadan gidemediklerini ve bunun çok sıkıntı yarattığını, adet günleri çok sancılı geçtiği için özellikle bu günlerde çalışmanın çok zor olduğunu belirtmektedir.

#### ❖ *Bor yağının kullanılması*

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki diğer tartışılan konulardan birisi ise kullandıkları tezgâhlar için gerekli olan bor yağının kullanılması zorunluluğudur. Bu yağ ellerde yaralar çıkmasına neden oluyor ve kesinlikle eldiven kullanmaları gerekiyor. Ancak görüşmelerde anlatılanlardan genellikle eldivenlerin kullanılmadığını görüyoruz.

Otomotiv sektöründe çalışan görüşmeci G. bor yağına ne kadar sık maruz kaldıklarını şöyle dile getiriyor:

*“Tezgâhlara bor yağı kullanılıyor, temizleniyor ama tezgâh aralarında mesela sen böyle bir bölümde çalışıyorsun bu oda kadar bir bölümün var senin orayı siliyor adam ama 5 dakika sonra yine yağlanıyor. Çünkü her şey yağlı” (8. görüşmeci G. (kadın)).*

Uçak bağlantı elemanları üretimi yapılan firmada da bor yağı kullanılmaktadır. Ve bu yağ çalışanların ellerine yara çıkmasına neden oluyor.

*“Bizim tezgâhlarımız soğutmalı çalıştığı için soğutma sıvıları var “bor yağ” denilen tezgâhlarda mesela onlar ellere zarar veriyor. Yağ var su ile birlikte*

*kariştiriliyor. Yani kesici uç parçadan tornaladığı zaman talaş aldığı zaman o alana tutuyorlar suyu o alanda bir soğuma yapıyor yanmasın diye. Isı olmasın diye. O da tabii parçayı takıp sökerken elinle müdahale ediyorsun, bu sefer eller şey oluyor. Benim elimde de var hatta. Kaşınıyor, yara çıkıyor. Hafif yaralar var” (3. görüşmeci E. (erkek)).*

*“Bor yağın bakteriyel bir özelliği var, tezgâhta bu devamlı devir daim halinde çalışıyor. Amacı şu çalışan parça illa ki metal metale sürtünerek talaş kaldırılarak çalışıldığı için o hem soğutma sıvısı olarak kullanılıyor. O tezgâhın içinde döngü halinde ve uzun süre kaldığı zaman tezgâhta bakteri üreten bir yağ bor yağ. Cilde zarar veriyor. Fabrika bu konularda iş güvenliği konusunda özellikle hakkını yememek lazım diğer çalıştığım yerlere bakılarak özen gösteriyor. Eldivenle çalışmak gerekiyor ama genelde kullanılmıyor” (7. görüşmeci S. (erkek)).*

Eldivenleri neden kullanmadıklarını sorduğumda aldığım cevap çalışma biçimlerine eldiven kullanmanın uymadığı anlatılmaktadır:

*“ Ya eldivenle çalışılmıyor çünkü devamlı ölçü ölçmek lazım, ölçü aletleri var. Rahat kullanılamıyor eldiven ile” (3. görüşmeci E. (erkek)).*

#### ❖ **Fazla mesailer**

Çalışanlarla yapılan görüşmelerde çalışma süresinin dışında fazla mesailerin olmasının problem olduğu görülmektedir. Yine aynı işyerindeki 5. görüşmeci fazla mesailere kalmak istemediğinizde ne oluyor diye sorduğumda verdiği cevap şöyledir:

*“Ya biz toplu halde kalıyoruz, kimseye sorulmuyor zaten. Üç gün önceden herkese diyor ki sayımız tutmadı arkadaşlar mesaiye kalmamız gerekiyor hiç kimsenin de çitü çıkmıyor zaten. Hayır hayır hiç kimse kalmayacağız demiyor” (5. görüşmeci B. (kadın)).*

10. görüşmeci T. (erkek) ise kalite, performans sorunları yaşamadığını belirtiyor ama iş yetiştirilmesi gerektiği zamanlarda fazla mesailerin zorunluluğundan yakınıyor:

*“Kalitenin gene yüksek düzeyde olması gerekiyor. %1 hata payı veriyorlar. Bununla ilgili problemim yok. Ama fazla mesailer. Onda da çok tartıştım ben. İlk çocuğum dünyaya geldiğinde problem vardı çocukta yani büyük problem yoktu ama kıkırdak kemiği gelişmemiş hırıltı yapıyordu çocuğu Balçova’da özel bir doktor bulduk vardiya çıkışı çocuğun her gün iğneleri var iğnelerini yaptırmam lazım bana mesai diyor. Tartışıyorum bu sefer problemim var diyorum kalamam ee bana o zaman vizite kâğıdını getireceksin. Yani şey gibi nasıl söyleyeyim hükümdarlık. Yani bunları belli bir süre yaşadığınız zaman bu sefer mide bulandırmaya başladı. Yani işte orası ne olursa olsun işte yalanlar dolanlar” (10. görüşmeci T. (erkek)).*

Görüşülen fabrikaların hemen hepsinde kotalı sistemin olduğu görülüyor. Havacılık sektöründe çalışan bir görüşmeci aylık kotaları doldurmak nedeniyle fazla mesaiye kalmaları gerektiğini şöyle anlatıyorlar:

*“Bizim işyerinde şöyle bir sistem var, bizim işyeri aylık kotalı çalışıyor. Aylık hedefleri 1 milyon euro civarında. Bu hedefi tutturmak için gerekirse mesaide yapıyorlar. Ya şu sıralar zaten çok yoğun bir mesai var. Her Pazar mesaiye çağırıyorlar. Yani oluyor mesailer ama bu yıla özel bir şey oldu bu. Daha öncelerde pek rastladığımız bir şey değil” (3. görüşmeci E. (erkek)).*

#### **2.2.1.6. Serbest bölgenin kuruluşundan sonra değişen özellikler:**

Serbest bölgelerdeki şu anki duruma baktığımızda işe girişte etkili bir faktör olarak görülen yabancı/uluslararası şirketlerin olmasının çok etkili olduğunu ve her firma için aynı özellikleri taşıdığını söyleyemeyiz. Kurulduğu yıllarda bu özellikler atfedilen şirketler için aynı şeyler şu anda telaffuz edilmemektedir. Bunu bir şirketin yeni bir ülkede kuruluş aşamasında tutunması anlamında değerlendirebiliriz. Verilen

maaşların piyasanın üstünde başlaması ve bu farkın yıllar ilerledikçe giderek küçüldüğünü gördüğümüzde yaşanan süreci daha iyi anlamlandırabiliyoruz. Görüşmecilerden birisi bu değişimi ve ödemelerin Türk lirasına döndüğünde neler yaşandığını şu şekilde anlatıyor:

*“O dönem tabii serbest bölgeler kanununun değiştiğini söylediler bize, işte muhasebenin Türk lirası üzerinden tutulacağını maaşlarında Türk lirası üzerinden dağıtılacağını söylediler. İşte Türk lirası üzerinden dağıtılınca maaşlar daha düşük geldi.” (10. görüşmeci T.(erkek)).*

### **2.2.2. Sendikal Örgütlenme Girişimleri**

Ege Serbest Bölgesi’nde, Birleşik Metal İşleri Sendikası (DİSK’e bağlı) ve Türk Metal Sendikası’nın (TÜRK-İŞ’e bağlı) örgütlü olduğu fabrikalar vardır. Sendikaların örgütlü olduğu bu fabrikalar çalışan sayıları ve ticaret hacimleri itibariyle bölgenin en büyük firmaları olarak sayılabilir. Örneklem grubumuzda olan X otomotiv ve C havacılıkta Birleşik Metal, Y otomotivde ise Türk Metal örgütlüdür. Bunun dışında örneklem içinde olmayan metal sektöründe üç fabrikada daha Türk Metal örgütlüdür. Buradan da anlaşılacağı gibi serbest bölgede tekstil büyük oranda yer almasına rağmen örgütlü bir fabrika bulunmamaktadır. Öz İplik-İş sendikası ve Teksif ile yapılan görüşmelerde A tekstilde örgütlenmenin oldukça zor olduğunu bugüne kadar yapılan her girişimde sendikaya üye olan işçilerin işten atılması ile sonuçlandığı anlatılmaktadır. B tekstil ise bu yıl açılmış olmasına rağmen sendikaya karşı tutumunu belli etmiştir. B tekstilin de aynen A tekstil gibi sendikaya sıcak bakmadığı çalışanlar tarafından bilinmektedir.

Bu çalışmanın kapsamında hakkında bilgi edinebildiğimiz dört firma var ki bu fabrikalarda yapılan örgütlenme çalışmaları başarısız olmuştur. Çalışanlar tarafından, işverenin sendikaya karşı tutumu net bir şekilde bilinmektedir. Bu fabrikalarda sendikalı olunduğunda bu nedenle işten çıkarılma sıkça yaşanan bir olaydır. Görüşme yaptığım kişilerden; 10. görüşmeci T. (erkek) ve 8. görüşmeci G.

(kadın), ilki A tekstilde, ikincisi D. Elektronikte, sendikal örgütlenme çalışmalarıyla ilgilendiği için işten çıkarılmışlardır.

Bu büyük fabrikalardan örneğin A tekstil (3000'nin üzerinde çalışan), B tekstil (yaklaşık 500 çalışan) ve D. Elektronik (yaklaşık 1000 çalışan) gibi fabrikalar için oralarda çalışanlar ve sendikacılar tarafından sendikaya karşı olduğu belirtilmiştir. Bu fabrikalarda sendikalaşma nedeni ile işçi çıkarılmaları yaşanmıştır.

10. görüşmeci T. (erkek) A tekstilden sendikalı olduğu için çıkarılmıştır. İşten çıkarılma nedeni doğrudan sendika ile ilgilenmesinden kaynaklandığı çıkarılırken belirtilmiş ve bu kişi hain olarak ilan edilmiştir.

*“Açık açık sendikadan bahsettik işte. Bizi hainlik ile suçladı işte A'yı bölmek için sendikaya ağır hakaretler. İşte bunlar çapulcu, üç beş tane çapulcuya güveniyorsunuz falan. Yani sendikanın da orada pek şeyini görmedim bence hafif kaldı çünkü sadece bana bir dava açıldı davanın bütün giderleri karşılandı hepsi bu.”*

8. görüşmeci G. (kadın) de serbest bölgedeki işinden sendikalı olduğu için 200 kişi ile birlikte çıkarılmıştır. Bu fabrikanın tamamı kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Bu işten çıkarılış hikâyesinde de doğrudan sendikalı olduğu için çıkarıldığı söylenirse de “sen bizi bıraktın biz seni değil” diyerek nedenin aslında sendika olduğu dile getirilmiştir.

*“Ben 200 kişi ile çıkarıldım işten bu işte sendika muhabbetlerinin yapıldığını duymuşlar. Çoğu elebaşları sivri birileri derler ya ben de onlarla konuştuğum için beni de o gün çağırdılar 3-11 idik işte. Doğru söylüyorsun dedim, hani doğru söylüyor adam ben sendikalaştığım için yani sendikaya başvurduğum için ben kötü bir şey olduğumu bilmiyordum. Ya kötü de değil aslında ama demek ki fabrikanın prosedürüne uymuyor o sendikalaşma. Ondan sonra sen bizi bıraktın dedi biz senden çok memnunduk dedi. Ama dilerim dedi aklın başına gelecek dedi ondan sonra anlayacaksın dedi beni*

*taksiye bindirdi hanımefendi nereye gitmek istiyorsa dedi istersen yemek yiyebilir yani istediğin bir yerde yemek ısmarlayayım sana dedi. Yok dedim ben hiçbir şey istemiyorum ben dedim. Ağlayamadım bile yani ne bileyim” (8. görüşmeci G. (kadın)).*

A tekstilin sendikaya karşı tutumunun hemen yakınındaki bir fabrikanın sendikaya geçmesiyle daha da sertleştiği görülmektedir.

*“Bizden önce örgütlenenler vardı. A’nın içinden 150 kişiyi aşan şeyler vardı yani gruplar vardı. Ama onları bile bir şekilde dağıttılar. Biz mesela Y otomotiv sendikaya girdiği zaman, A ile Y karşı karşıyadır, Y tarafında da bir büfe var işte o büfe bize serbestti ama onlar sendikaya girdiği andan itibaren kapılar kapandı büfeye gitmek yasaklandı, içeriye kantin açtılar, ihtiyaçlarımızı orada karşıladık. Yani engellemek için ellerinden geleni yapıyorlar. Ya işte göz yumuluyor biraz onun farkındayız. Benim bir arkadaşım var Danimarka’da yaşıyor. İşte bunu anlatınca dedi bizim oralarda sendikaya üye olmadan işe almıyorlar, sizde de sendikaya üye olunca işten atıyorlar, çok tuhaf dedi. Anlaşılması zor” (10. görüşmeci T. (erkek)).*

Y otomotivde çalışan N. (kadın) sendikalaşma sürecinin zor geçtiğini fabrikanın sendikayı kabul edene kadar çok işçi çıkardığını anlatıyor.

*“Zorlukları çoktu biz mesela sendikalı arkadaşlarımızın yanına gidip de konuşamıyorduk, muhatap olamıyorduk. Sendikalı olanlar çıkarıldı, çok çıkarıldı, çıkarılan oldu mesela böyle sendikalı olanlar kabul edilmedi yani kabul görmedi de sonradan oldu yani” (1. görüşmeci N. (kadın)).*

Serbest bölgede örgütlü sendikalarla yapılan görüşmelerde serbest bölgede örgütlülüğün zorluğunu, engellendiğini ve bu alanda çok sıkıntı yaşadıklarını anlatıyorlar. Sendikacıların şu anda örgütlü oldukları fabrikalara ilişkin ne türden bir yol izledikleri araştırıldığında karşımıza iki faktör çıkmaktadır. Bunlardan ilki

özellikle Türk Metal'in uyguladığı bir yöntemdir. Serbest bölgedeki bazı firmalar serbest bölge açılmadan önce İzmir'de başka bir sanayi bölgesinde faaliyette iken örgütlü olmalarının avantajını kullanarak işverene baskı uygulayabilmişlerdir. Diğer bir yöntem ise sektörün uluslararası sendikasıyla yardım alarak işverene baskı uygulanmasıdır. Birleşik Metal sendikası havacılık sektöründeki örgütlenmeyi bu yöntem ile sağlamışlardır.

Bu çalışma için toplanan dökümanlar da serbest bölgelerde sendikacılığa ilişkin problemleri anlamamıza katkı sağlamaktadır. Evrensel gazetesinde serbest bölgelerde işçi haklarına ilişkin birçok haber karşımıza çıkmaktadır. Bunun dışında kalan gazetelerde buna ilişkin hiçbir habere rastlanmamıştır. Evrensel gazetesinde karşımıza çıkan çok çarpıcı bir örnek olarak karşımıza çıkan şey işçilerin gazeteye yazdığı mektuplardır. Bu mektuplarda yaşadıkları problemler hakkında birçok şey öğrenebiliyoruz (mektup örneği için bkz Ek 4). Örneğin bir mektupta bir işçi sendikalarının (Türk Metal) gerçek sorunlarıyla ilgilenmediğini, çalışmalarından kaynaklanan önemli bel ve boyun rahatsızlıkları yaşadıklarını anlatmaktadır.

Sendikacılarla yapılan görüşmelerde, onlar başarısız oldukları örgütlenmelerden bahsetmek istemediler ve ayrıca oralardaki çalışanlarla bağlantı kurma noktasında da yardımcı olmadılar. Ancak yine Evrensel gazetesindeki haberler gösteriyor ki Birleşik Metal sendikasının örgütlenme çalışmaları yaptığı birkaç fabrikada önemli işçi çıkarımları yaşanmış ve bu konunun üstü kapatılmıştır (haber örneği için bkz Ek 5). Bu örnekte de görüldüğü gibi Enercon isimli firmada sendika nedeniyle insanlar işlerinden olmuştur.

Görüşme yaptığımız kişilerin çalıştıkları firmalardan A tekstilde üç sendika konfederasyonu da başarılı olamamıştır. Buralarda görüşme yaptığım sendikacıların tamamı erkek. A tekstil ise büyük çoğunluğu kadınlardan oluşan bir fabrika. Bu da sendikacıların tek neden olarak sundukları işveren baskısının yanı sıra sendikacılarında erkek olması ile hâkim olan erkek egemen yapının varlığının da önemli bir neden olduğunu düşündürmektedir. Başka bir deyişle sendikalar (ya da sendikacılar) kadınların örgütlenmesine yönelik, sorunlarına cevap verebilecek,



kendileri için mücadele edebilmeleri için gerekli araçları geliştirememişlerdir. Öz İplik İş İzmir şubesi başkanı, bu firmaya dair artık bir çalışma yürütmediklerini, çünkü tüm girişimlerinin başarısız olduğunu anlattı. Buna neden olarak serbest bölgenin kapalı konumu nedeniyle işçilere ulaşmanın zorluğunu, işverenin sendikaya karşı kesin tutumunu ve sendika yasalarını gösterdi. Sendikal yetki davalarının çok uzaması nedeniyle örgütlenen işçilerin o süre içerisinde ya işten çıkarıldığını ya da örgütlenmeden vazgeçtiğini belirtti. Benzer nedenler Teksif’le yapılan görüşmelerde de vurgulandı. Bunun yanı sıra sendikaların çok ilginç bir görüşü vardı. Bu görüş bazı çalışanların işten atılmayı göze aldığı durumlarda yani zaten işten çıkarılacağını hissettiği durumlarda sendikaya başvurduğunu, sendikalı olarak işten çıkarıldıklarında dava açabileceklerini düşündükleri için bu karara vardıkları şeklindeydi. Bu ilginç çünkü bir bakıma, deyim yerindeyse “sendikanın işçiler tarafından kullanılması” iması taşıyor ve epey güçlü bir şikâyet tonu içeriyor. Daha önemlisi sendikacıların, işten çıkarılmanın “haklı” durumlarını öncelikle ve zaten kabul ettiğini gösteriyor.

D elektronik ise tamamı kadın çalışanlardan oluşan bir fabrikadır. Burada A tekstilde yaşanan süreçler benzer biçimde görülmektedir. Sendika ile ilgilenen insanlar doğrudan “hain” ilan edilerek işten atılmışlardır.

Şu anki işinden önce gene serbest bölgede küçük bir firmada çalışan 7. görüşmecinin anlattıkları serbest bölgenin içinde de ayrımlar olduğunu gösteriyor. Çalışan sayısının düşük olduğu bu firmada çalışma koşullarının ve örgütlenme faaliyetlerinin daha zor olduğunu anlatıyor:

*“Ben serbest bölgede farklı bir firmada başladım yani şu an çalıştığım yerde değil. Orada 3 yılım geçti. Otomotiv, makine imalatı diyelim daha doğrusu. Şu an çalıştığım bölümdeki tezgâhların orada imalatını yapıyordum. Üç yılım geçti orada personel sayısı 50 idi. Yani sendikal faaliyet olsun herhangi bir şey olsun bir şey yoktu. Ama serbest bölgenin içinde üretim yapan bir fabrikaydı. Şu an öyle bir fabrika yok, kapandı zaten çıkış sebepim o” (7. görüşmeci S.(erkek)).*

### 2.2.3. İş Dışı Hayatın Organizasyonu

Serbest bölgelerde çalışan insanların iş dışı hayatlarını organize etmelerinde karşımıza bir takım ortaklıklar çıkmaktadır. Bunlardan ilki iş güvenceleri olmaması nedeniyle yaşamlarında genel bir stres halinin olmasıdır. Ayrıca işlerin çok dikkat isteyen ve rutin işler olması nedeniyle işten sonra da o yoğun stresi hissettikleri görülmektedir.

Diğer bir ortaklık ise kadın çalışanlar tarafından yaşanmaktadır. Çalışma hayatının dışında ev işlerinin organizasyonu sorumluluğu da olan kadınlar iki işin birlikteliğinin zorluğundan bahsediyorlar. Yapılan görüşmelerin hemen hepsinde iş yaşamlarının çok yorucu olduğu belirtilmiştir. Evli çiftler söz konusu olduğunda, her ikisi de serbest bölgede hatta aynı fabrikada çalışsa bile, kadınlar yine daha dezavantajlı durumdadırlar. Çünkü işten geldikten sonra ev işleri gibi işlerle ilgilenmek zorundadır. Bekâr kadınlar ise annelerinin desteği ile bu işlerle ilgilenmediklerini ama evlendikleri zaman bu işle birlikte yürütmenin çok zor olacağını anlatmışlardır.

1. görüşmeci N. (kadın) bekar ve ailesi ile birlikte yaşıyor. Kendisini şanslı gördüğünü belirterek evli olan arkadaşlarını çok zorlandığını özellikle de çocuklu kadınların çok ciddi sıkıntılar yaşadığını anlatıyor.

*“Ben şanslıyım herhalde dirençliyim bi de ailemin avantajı geliyor yemek yapmıyorum, bulaşık yıkamıyorum, temizlik yapmıyorum anlatabildim mi? Şimdi evli olduktan sonra daha farklı oluyor. Arkadaşlar evlendiler fabrikada çocuğu oluyor tabii daha hızlı başladı onlarda çökme evde de çalışıyorsun işte de çalışıyorsun. İş zaten yorucu bi de çocuk olunca bitiyor olay zaten çocuk uyursa uyuyacaklar, çocuk uyumazsa uyuyamayacaklar” (1. görüşmeci N. (kadın)).*

8. görüşmeci G. (kadın) ise evlidir ve kocası ile aynı işyerinde çalışıyorlar. Aynı iş temposu ile çalıştıkları halde eve geldiklerinde tüm işlerle kadın ilgilenmektedir. G. evde işten daha çok yorulduğunu belirterek şunları anlatıyor:

*“Benim için çok ah bu adama beni mahvetti. Evlilik güzel bir şey de işte iş hayatında eşinin biraz sana yardımcı olması gerekiyor. Bizim tabi çok koşuşturmalı bir dönem olduğu için biz her yerde koşturduğumuz için. Ee aynı şeyi fabrikada da göstermemiz gerekiyor performansı. Ondan yoruluyor yorulduğu gibi de bana hiçbir destekte bulunmuyor. Evde hiçbir şeyimi yapmıyor. Şimdi benim eşim Afyonlu çok fazla yardım etmiyor bir sofrayı kurar alır böyle kaldırır. Yoksa şu evin bütün temizliği bütün her şeyi bana ait. Ben zaten iş yerinde yorulmuyorum diyorum yani ben evde yoruluyorum”*  
8. görüşmeci G. (kadın)).

Serbest bölgede çalışan kadınların işlerinin devamlılığı için bir kadın akrabalarından ya da sıklıkla annelerinden yardım aldığını görmekteyiz. Aynı görüşmeci annesinin iş hayatındaki katkısını şöyle anlatıyor:

*“O anlatıyordu işte kızım bak olur, geçer hepsi, kolların falan ağrır şu olur bu olur. Sen hani bak biraz kendi ayaklarının üzeride durman için. Benim annem hiçbir zaman şey yapmadı, anne benim çok uyum geldi hani uyumak istiyorum kalkacaksın işine gideceksin, hiç beni hani pıspışlamadı bile yani bu iş konusunda. Aa dedi herkes gidiyor çabuk dedi sende gideceksin. Hani hep böyle benim ilgilenmem için elinden geleni yaptı annem Allah bin kere razı olsun, üstümde emeği çok yani annemin”* (8. görüşmeci G. (kadın)).

Diğer bir faktör ise vardiyalı çalışma ile gündelik hayatta fiziksel olarak uyumsuzluk problemlerin yaşanmasıdır. Görüşme yapılan kişilerin çalıştıkları fabrikaların tamamı vardiyalıdır. Bazıları 2 vardiya bazıları 3 vardiya çalışmaktadır. Aynı fabrika içerisinde 2 vardiya ve 3 vardiya çalışma biçimleri de mümkün. 2 vardiya çalışan fabrikalar iş yoğunluğu dönemlerinde 3 vardiya çalıştıkları da oluyor. Vardiyalı çalışma, görüşülen tüm çalışanlar tarafından problem olarak görülmektedir. Hayatın organizasyonu sırasında; gecenin gündüzün birbirine karışması

durumlarından bahsedilmiştir. Ancak bu süreç kadınlar için farklılıklar yaratmaktadır. Tıpkı meslek hastalıklarına yakalanma olasılığının kadınlarda daha yüksek olması gibi yaş ilerledikçe vardiyalı çalışmanın zorluklarının daha az katlanılır hale gelmektedir. 1. görüşmeci ilk çalışma yıllarında bunun yaşamında herhangi bir problem yaratmadığını ancak yaş ilerledikçe daha zor gelmeye başladığını anlatıyor:

*“Vardiya şey önceden koymuyordu da artık 35’i geçtim ya (gülüşmeler) şey oluyor yani vücut şey yapıyor ne bileyim ben gece uyumak istiyor. Yani 10 saat uyuyor mesela bizim kızlar diyeyim yani yeri geliyor, 10 saatlik bir uyku bir insan için çok fazla normal 8 saat, bir de 30 yaşını geçenler için 6 saat yetiyor. 2-4 arası en güzel saatler. Uykunu alıyorsun yani 2-4 arası deliksiz uyudun mu seni gün boyu idare ediyormuş yani böyle bir lüksün olmayınca 10 saat uyu gündüz sersem gibisin gecenin 4’ü oldu mu gözler gidiyor ister istemez yani. Belli bir şeyden sonra ilk 5 yılında koymuyordu da gençlik vardı şimdi artık ne kadar gencim, dinamiğim, heyecanlıyım desen de vardiyada kapanıyor gözler” (1. görüşmeci N. (kadın)).*

11. görüşmeci ise işten sonra başka bir şeyle ilgilenmesinin mümkün olmadığını evde bu işlerle annesinin ilgilendiğini anlatıyor.

*“Ben işten geldikten sonra başka hiçbir şeyle ilgilenemiyorum, zaten zamanım ancak dinlenmeye yetiyor. Evdeki işleri annem yapıyor” (11. görüşmeci G. (kadın)).*

12. görüşmeci bugüne kadar serbest bölgede çalışmamış. Şu anda serbest bölgede bir iş başvurusu yapmış ve kabul edilmiş. Çalışmaya başlamak için yeni makinelerin gelmesini bekliyorlarmış. Daha önceki çalışma hayatında da hep tekstilde çalışmış, en son işinden kriz nedeniyle çıkarılmış. Şu an çalışmaya başlayacağı iş yeri örneklem kapsamındaki B tekstildir. Buradaki koşulların çok iyi olmadığını biliyormuş ama başka şansı olmadığı için burada çalışmak istiyor. Bu

görüşmeci de iş yaşamının zorluklarına evdeki işbölümünde eşinin ilgilenmemesi nedeniyle daha zor olduğunu anlatıyor.

*“Yani benim eşimin bana yardım ettiği alanlar çok sınırlı sadece sofrayı kurup toplama konusunda yardımcı oluyor, evle ilgilenmek için sadece hafta sonu kalıyor, bazen eşim çocuklarla dışarı çıkıyor bende ev işleri ile ilgileniyorum”(12. görüşmeci S. (kadın)).*

Erkek çalışanlar için de vardiyalı çalışmak sıkıntı yaratan bir süreçtir. 3. görüşmeci vardiyalı çalışmanın sağlıkları üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu anlatıyor.

*“Genelde bu sektörde zaten torna işinde vardiyasız çalışmak imkânsız neredeyse. Biz 3 vardiya çalışıyoruz. 7-3/3-11/11'den sabah 7'ye kadar dönüşümlü olarak. Her hafta vardiyamız değişiyor. Ya kişisel olarak benim bu meslekte sevmediğim tek şey bu zaten. Vardiya, çok düzensiz, bir hafta sabah kalkmaya alışırıyorsun ertesi hafta öğlen kalkmaya alışırıyorsun. Öbürsü gün gündüz uyumaya çalışırıyorsun, malum İzmir'in sıcakları. Uyuyamırıyorsun devamlı bir düzen bozukluğu. Yani inanırıyorum ki ben bizim sağlığımızı olumsuz yönde etkiliyor vardiya” (3. görüşmeci E. (erkek)).*

10. görüşmeci T.de vardiyalı çalışmaya insan bünyesinin uzun süre dayanamadığını sadece ilk yıllarda problem yaratmadığını anlatıyor.

*“Bilmiyorum yani uzun süre herhalde bizim Türk insanına uygun bir şey değil vardiyalı çalışmak zor geliyor, 1 yıl 1 buçuk yıl 2 yıla kadar güzel gidiyor, adapte olırıyorsun ama 2 yıldan sonra. Bir de artık bazı şeyleri kişi için de öyle uzun bir süre bir şeyleri yaşadığınız zaman ilk zamanlar göremeyebiliyorsunuz ama sonradan görebiliyorsunuz yani.” (10. görüşmeci T. (erkek)).*

## DEĞERLENDİRME ve SONUÇ

Serbest bölgeler, ülkenin siyasi sınırları içinde olmakla birlikte, o ülkenin yasal düzenlemelerinin bazılarının ya da tamamının uygulanmadığı yerlerdir. Ayrıca, serbest bölgelerde faaliyet göstermek isteyen sermayeye özel konum atfeden yasal düzenlemeler vardır ki bu düzenlemelerin, emeğin özellikle de kadın emeğinin üzerinde önemli olumsuz etkileri görülmektedir.

Serbest bölgeler, ortaya çıkışları daha eskiye dayanmakla birlikte asıl olarak küreselleşme ile yaygınlık kazanmış ekonomik alanlardır. Küreselleşme ise sermaye, ulus-devlet ve emek açısından çeşitli değişimler yaratan bir süreçtir ancak bu süreç sermaye, emek ve ulus-devlet açısından farklı biçimlerde gelişmektedir. Küreselleşme ile hareketlilik kazanan sermaye için bu süreç oldukça verimlidir; çünkü ulus-devletler sermayeye serbest bölgelerde gümrük ve vergi muafiyetleri sunarak kendi ülkelerini cazip duruma getirmişlerdir. Ancak serbest bölgeler küresel bir rekabetin içine girerken, yabancı sermayeyi ülkesine çekmenin bedeli ulus devletlerin emeğin koşullarından ve haklarından vazgeçmesi olmuştur. Küreselleşme sürecinde genel olarak emeğin yapısında değişiklikler yaşanmıştır, çalışma, esnek üretim olarak örgütlenmeye başlanmış, iş parçalanmış, yani artık fabrika odaklı olmaktan çıkıp dışarıda evlerde ve küçük atölyelerde yapılmaya başlanmıştır. Dolayısıyla küreselleşme ile enformel ekonomi yaygınlaşmıştır, bu enformel ekonominin en önemli özellikleri ise sosyal güvenlik kapsamında olmama, kötü koşullu ve düşük ücretli işler olmasıdır. Serbest bölgeler ise formel bir alanda olmalarına rağmen, aynı esnek üretim örgütlenmesinin bir parçası oldukları için, enformel ekonomiyle benzerlikler taşımaktadır. Dolayısıyla küreselleşme sürecinde sadece enformel ekonomi yaygınlaşmıştır saptaması yeterli değildir aynı zamanda formel alanın da biçim değiştirdiğini vurgulamak gerekir. Serbest bölgeler bunun çok iyi bir örneğini oluşturmaktadır.

Serbest bölgeler hem gelişmiş ülkelerde hem de gelişmekte olan ülkelerde kurulmaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki faaliyet ticaret odaklı iken gelişmekte olan

ülkelerdeki fabrikalar ise üretim odaklıdır. Diğer taraftan gelişmekte olan ülkelerde kurulan serbest bölgelerin ortaklaştığı en temel nokta, ucuz emek depoları olmasıdır. Serbest bölgelerde dünyanın birçok yerinde kadın emeği daha fazla kullanılmaktadır.

Serbest bölgelerde de sermaye toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ve cinsiyetçi ideolojiyi işine yaradığı biçimde kullanmakta ve beslemektedir. Evde varolan cinsiyetçi işbölümü, çalışma ortamında da devam eder. Kadınların görünmeyen emeği ya da karşılıksız emek sunumları üzerinden biçimlendirilmiş bir çalışma yaşamı söz konusudur. Ücretli bir işte çalışan kadın, aynı zamanda ev işleri ve bakım işleri ile de ilgilenmeye devam eder. Buradan yola çıkan cinsiyetçi işbölümü kadının asıl işinin bu işler olduğunu ve gelir getiren işin ise ancak kocaya ya da babaya destek olduğu gerekçesiyle kadın emeğini düşük ücretli ve düşük statülü olarak niteler.

Serbest bölgelerde iş güvencesinden bahsetmek çok zordur. Ege Serbest bölgesi de istisna değildir: burada çalışanların, işlerinin geleceğine dair söyledikleri en çarpıcı şey “buradan emekli olmak çok zor” idi. Bu da serbest bölgelerin gelişimi düşünüldüğünde, uyumludur. Çünkü kadın emeğinin tercih edildiği yerler olan serbest bölgeler, ucuz emek ve emek-yoğun çalışma biçimleri üzerine kurulmuş olmalarıyla uluslararası sermayenin tercih ettiği yerler olagelmışlerdir.

Serbest bölgelerin oluşumu, 1970’lerdeki kapitalizmin krizini aşmak için kullanılan yöntemlerden biridir. Dolayısıyla serbest bölgelerin kuruluşlarındaki en temel amaçlarından birisi daha fazla artı değer elde etmektir. Gerçekten de serbest bölgeler bunun için en uygun zeminleri hazırlamaktadırlar. Ayrıca gelişmiş ülkelerdeki örgütlü işçinin baskılarından da kurtulmak için gelişmekte olan ülkelerdeki emeği ve özellikle kadın emeğini kullanmayı tercih etmiştir. Dolayısıyla, toplumsal cinsiyet ayrımcılıklarının serbest bölgeler aracılığı ile derinleştirilip perçinlenmesi, şaşırtıcı değildir. Serbest bölgelerde kadın emeğinin tercih edilmesini etkileyen diğer önemli bir unsur ise yeni uluslararası işbölümü ile işlerin küçük parçalara ayrılması olmuştur. Bu vesileyle işin emek-yoğun kısımları, gelişmekte olan ülkelerde kadınlar tarafından yapılmaktadır. Sermayenin kadınları tercihi kadın

emeğini *ucuz, uysal, pratik ve küçük işlerle uğraşma sabrına sahip* kişiler olarak değerlendirmesinden kaynaklanmaktadır.

Serbest bölgeler; sermaye için cazip hale getirilmiş fakat ulusal kalkınmaya etki etmesi amacıyla kurulmuşlardır. Buradan bakıldığında bile çok eleştiri almış yerler olan serbest bölgeler toplumsal cinsiyet açısından sömürünün katmerlendiği, ayrışmaların keskinleştiği yerlerdir.

Serbest bölgeler arası rekabetin etkisi, doğrudan çalışanlar üzerinde görülmektedir. En önemlisi buradaki işin devamlı olmadığını her an fabrikaların kapanıp başka bir ülkeye gidebileceğini biliyorlar. Bu söylem aynı zamanda işverenin çalışanların maaşlarını yükseltmediğinde başvurduğu yollardan biridir, diğer bir yol da devlete bu yolla baskı yapabilmesidir. Yabancı sermaye ulus-devletlerin ekonomik politikalarının değiştirilmesi ya da oluşturulması sürecinde etkili olabilmektedir.

Bu çalışma da Türkiye'deki serbest bölgelerin dünyadaki örnekleri ile benzerlikler taşıdığını gösterdi. Türkiye'de serbest bölgeler; çalışanlar tarafından başlangıçta cazip yerler olarak görülebiliyor. Ancak serbest bölgede çalışmaya başladığında, iki-üç yıl gibi kısa süreler içinde serbest bölgelerde çalışmanın dezavantajlarını yaşamaya başlamalarıyla fikir değiştirdikleri görülmektedir.

### **Ev İçinde Karşılıksız Kadın Emeği ve Cinsiyetçi İşbölümü**

Bu çalışmada yapılan teorik tartışmalar, saha çalışması ve dökümanlar serbest bölgelerin de kadın emeğine yönelik ayrımcılıkları pekiştirdiğini göstermektedir. Serbest bölgelerde çalışmak her ne kadar formel ekonomi içerisinde olsa da çalışma süresi içerisinde sosyal güvenlik kapsamında olmaktan ve maaşlarını düzenli almaktan ya da bir takım sosyal haklara sahip olmaktan öteye gitmemektedir. Bunun yanı sıra serbest bölgeler dışında başka bir çalışma alanında da karşımıza çıkabilecek iş güvencesinin olmayışı serbest bölgelerde çok derinlik kazanmış bir durumdur. Serbest bölgelerdeki iş güvencesizliğinin çok temel nedenleri vardır. Bunların



başında küreselleşme ile sermayenin hareketlilik kazanması, serbest bölge sermayesinin genç işgücünü tercih etmesi, emek-yoğun çalışmanın getirdiği meslek hastalıkları gelmektedir. Bu nedenler kadın emeği etrafında düşünüldüğünde kadınların işsiz kalma olasılığının daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadınların meslek hastalıklarına yakalanma olasılıkları da daha yüksektir, çünkü kadınlar kendilerini bir sonraki işgününe hazırlamaları için gerekli olan süreyi ev içinde karşılıksız emek sunumları ile harcamaktadırlar. Kadın ve erkeğin iş dışında çocuklarına ve eve harcadıkları zaman arasında çok ciddi farklar vardır. Kadınlar bu işler için erkeklerden çok daha fazla zaman ayırmaktadırlar ve dinlenme zamanları da kalmamaktadır. Dolayısıyla kadınlar bel ve boyun rahatsızlıklarını daha sık yaşamaktadırlar. Ayrıca kriz dönemlerinde de bu çalışmanın örneklem kapsamında da rastladığımız gibi, ücretsiz izine çıkarılmalarda ya da doğrudan işten çıkarmalarda kadınlar ilk tercih edilen kişiler olmaktadır. Bu çalışmadaki örnek ise 8. görüşmecinin yaşadıklarıdır. Eşiyle aynı işyerinde çalışan 8. görüşmeci G. (kadın) son kriz döneminde önce ücretsiz izine çıkarılmıştır, sonra bu süreç 3 aylığına tekrar uzatılmıştır. Fabrikadaki diğer evli çiftlerde de benzer sürecin yaşandığını anlatmaktadır. Kadın işçinin buna getirdiği açıklama, erkeklerin daha “önemli” bölümlerde çalışıyor olmasıdır. Buradan da görüldüğü gibi kadınların iş güvenceleri çok kaygan bir zemindedir. Bu da işverenlerin genel toplumsal cinsiyet politikalarına göre hareket ettiğini göstermektedir. Hatta aynı tavır sendikalar için de söylenebilir çünkü bu fabrikadaki kararlar sendikacıların da katılımı ile birlikte alınmıştır. Tüm bunlar serbest bölgelerin genel toplumsal cinsiyet ayrımcılık rejimlerinden farklı biçimlenmediğinin, tam tersine, genelin burada da varlığını sürdürdüğüünün işaretleridir.

Ücretli kadın emeğinin değersiz olması, ev içindeki karşılıksız emek sunumları ile ilişkilidir. Kadınlar gelir getiren bir işte çalıştıklarında bile karşılıksız emek sunumları ile ilişkili olarak bu faaliyetleri ikincil bir konuma düşmektedir. Başka bir deyişle kadınların “asıl” işlerinin ev işleri ve bakım işleri olarak ayırabileceğimiz karşılıksız emek sunumları olarak görülmesi nedeniyle gelir getiren bir işte çalışmaları aileye (kocaya ya da babaya) katkı olarak görülmektedir. Serbest bölgelerde de kadınlar bu doğallaştırmanın varlığı nedeniyle ucuz işgücü olarak

görülmektedir ve bu nedenle tercih edilmektedirler. Bu anlamda serbest bölgeler de toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini derinleştiren yerlerdir.

Toplumsal cinsiyet ile emek biçimleri ve emeğe biçilen değer arasındaki sıkı bir ilişki vardır. Bir işin daha kötü koşullu ve daha düşük ücretli olması kadınlar tarafından yapıldığı zamanlar oluyor. Kadınların bu işleri kabul etmek zorunda kalmaları, erkeklere göre daha yoksul olmalarıyla ve ev içinde/aile-akraba ilişkilerinde karşılıksız emek sunum sorumlulukları ile ilişkilidir. Kadınların bu kötü işleri kabul etmek zorunda kalması da bir kısır döngü yaratıyor, bir bakıyorsunuz artık o işler “kadın işi” haline gelivermiş ve değersiz olmuştur (Hattatoğlu, 2007: 19). Bu çalışma için yapılan görüşmelerde 12. görüşmecinin ifadeleri bu tartışmalara çok çarpıcı bir şekilde örnek oluşturmaktadır. 12. görüşmeci S. (kadın), B tekstildeki koşulları kardeşinin orada çalışıyor olması dolayısıyla biliyor; bu fabrika kadın ağırlıklı, ücretleri düşük ve koşulları kötüdür. Bu işi neden tercih ettiğini açıklarken iş bulmasının çok zor olduğunu, serbest bölge dışında bir yerde çalışırken bir erkek ile aynı işi yapmasına rağmen daha düşük maaş aldığını ve kadınların buna mecbur bırakıldığını anlatmaktadır.

“Teknolojinin gelişmesiyle ve dünyanın büyük bölümünde kadınların ücretli işgücüne katılımlarının artmasıyla birlikte ev işlerine harcanan zamanın azaldığı tezi, XX. yüzyılın son çeyreğinden itibaren çok sık dile getirilir oldu. Birincisi ev işlerinin otomasyonu ve evde verilen hizmetlerin bir bölümünün metalaşması sonucunda ev işlerine ayrılan toplam zamanın azaldığı; ikincisi, kadınların ücretli işlerde çalışmalarıyla birlikte cinsiyetçi işbölümünün kadınlar lehine dönüşmeye başladığı ileri sürülüyor” (Savran, 2004: 20). Savran makalesinde kadınların her durumda karşılıksız emek sunumları olduğunu vurgular, ücretli bir işte çalışsa da ya da evde verilen hizmetlerin bir kısmını satın alsa da. Ona göre otomasyon, işleri kolaylaştırmaktadır fakat diğer yandan bu işler ayrıntılanıyor, karmaşıklaşıyor ve ev işinin niteliği değişiyor. Görüşmecilerden birisi (8. görüşmeci G.) eşinin ve kendisinin çevrelerinin geniş olduğunu ve bu nedenle çok sık misafir ağırladıklarını, bunun önemli bir yük oluşturduğu söylemektedir, işten geldikten sonra bu işlerle ilgilenen G. eşinin ev işlerine karışmadığını belirtmiştir.

Erkeklerin ev işlerine ya da çocuk bakımına zaman ayırmaları, katkıları çok zor zamanlarda mümkün oluyor. Savran'ın deyimiyle ev içindeki cinsiyetçi işbölümü çok direngendir. Görüşmecilerden birisi eşinin çocuklarla ilgilendiği zamanın sadece kendisinin gece vardiyasında olduğu zamanlarla sınırlı olduğunu söyledi. Ancak bu durum da çok tercih edilmemiş ve 9. görüşmeci (kadın) T. işinden bu nedenle ayrılmıştır ki bu da çok tipik bir durumdur.

### **Varolan Sendikalar ve Kadın Emeği**

Serbest bölgelerde dünyadaki örneklerinde olduğu gibi Türkiye'de de örgütlenme önünde çok ciddi engeller vardır. Doğrudan yasal prosedürler bunu göstermese de gerek geleneksel sendikacılığın araçlarının serbest bölgelere uymayışı, gerekse işverenlerin yasal olmasa da çalışanlar üzerinde sendika karşıtı baskıları örgütlülüğü engellemektedir. Görünürde iş sağlığı ve güvenliği açısından önlemler alınmış, yasal prosedürler uygulanmış olmasına rağmen çalışanların büyük çoğunluğunun ciddi boyutlarda meslek hastalıkları vardır. Bu da yasal prosedürlerin yetersizliğinin yanı sıra, tedavi zamanları ayrılmaması ve çalışma temposunun tüketiciliğinin bir işareti olarak düşünülebilir. Nitekim, emek-yoğun çalışma sonucu ortaya çıkan meslek hastalıklarının sermaye için problem yarattığı ve hastalığın iş performansını etkilemeye başladığı anda o kişi ile çalışmaya son verildiği anlaşılmaktadır; serbest bölgelerde genç işgücü tercih edilmesinin önemli nedenlerinden biri de budur. Tüm bunlar, birbiriyle uyumlu ve birbirini tamamlayan politikalaradır.

Kadınların sendika gibi hak temelli örgütlenmelerde sayıları azdır. Bunun önemli bir nedeni, varolan sendikaların sadece formel ekonomi çalışanlarının örgütleri olmaları, ama kadınların enformel ekonomide toplaşmalarıdır. Ancak bu, durumu açıklamaya yeterli değildir; çünkü formel ekonomide kadınların yoğun olduğu sektörlerde de kadınlar sendikal örgütlerde yeterince temsil edilmemektedirler. Bunu da varolan sendikaların erkek egemen niteliğiyle ilişkilendirerek açıklamak mümkündür.

Çalışmanın kapsamında yer alan ve çoğunluğunu kadın çalışanların oluşturduğu A tekstil, B tekstil ve tamamını kadınların oluşturduğu D elektronik firmalarında sendikaların başarılı olmadıkları görülmektedir.

Serbest bölgelerde örgütlülük üzerine yapılan çalışmalarda ancak yeni türden örgütlenme biçimlerinin serbest bölgelerde başarılı olabildikleri görülmektedir. Bunun en güzel örneklerinden birisi Nikaragua'daki "Maria Elena Cuadra" isimli kadın örgütüdür (Hadjipateras, 1999; 2). Bunun dışında Malezya'da, Filipinler'de, Sri Lanka'da, Mauritius'da Dominik Cumhuriyeti'nde ve Jamaika'daki kadın işçilerin örgütlenmeleri vardır. Bunlar, kadın emeğinin değersizleştirilmesine meydan okuyan önemli kadın örgütlenmeleridir. Bu da bize klasik sendikaların kadınların topladığı yerler adına politikalar geliştiremediği yerlerde, yeni örgütlenme biçimlerinin geliştirilebildiğini, örgütlenebildiğini gösteren örneklerden biridir.

Ülkemizde de Antalya serbest bölgedeki Novamed örneğinde yaşananlarda, Petrol-İş sendikasının kadın örgütleri ile işbirliği yapmasından kaynaklanan önemli bir başarı elde edildi. Bu da sendikaların kadınların taleplerini dikkate aldıklarında ve kadın hareketiyle güç birliğine girdiklerinde örgütlenme şanslarının artmakta olduğunu iyi bir örneğidir.

## **Sonuç**

Kısacası serbest bölgeler, küreselleşme döneminde gerçekleşen yeni uluslararası işbölümü ile üretimin esnek örgütlenmesinin ve emek/sermaye ayrışmasındaki keskinleşmenin somut örneklerini oluşturmaktadırlar. Ayrıca bu dönemde sermayenin yaşadığı krizi aşma yollarından biridir. Serbest bölgeler ayrıca cinsiyetçi işbölümü içinde karşılıksız kadın emeğinin temel niteliğine bağlı olarak kadın emeğinin ucuz ve uysal olarak yaygınlıkla kullanılmasının da bir örneğini oluştururlar. Genelde Türkiye ve özelde Ege serbest bölgesi de istisna değildir. Başka bir deyişle serbest bölgede istihdam edilen kadın emeği de, kadınların karşılıksız emek sunumları temelinde biçimlenmektedir. Bu biçimlenme sadece iş

organizasyonu için geçerli olmakla kalmamakta, sendikal yapıları da kapsamaktadır. Dolayısıyla serbest bölgelerde örgütlülük düzeyi çok düşüktür. Bunun en önemli nedenlerinden birisi sendikaların da erkek egemen bir yapıya sahip olmasıdır ve çoğunlukla kadınların çalıştığı fabrikaları örgütlemek için uygun yöntemler geliştirememeleridir. Buna ek olarak, serbest bölgeler, formel/enformel ekonomilerin nasıl aynı örgütlenmenin parçaları olduklarının çarpıcı bir örneğini sunmaktadırlar. Dolayısıyla formel ve enformel ekonomilerin içiçeliğine ve birlikte ele alınmak zorundalığına vurgu yapmak zorunludur. Kaldı ki formel ekonominin nerede bittiği ve enformel ekonominin nerede başladığı, başka bir deyişle formel/enformelin hangi terimlerle hangi zeminde tanımlanacağı da verili değildir; tartışılmak zorunluluğu vardır. Buradan devam edilerek, sosyal güvenlik kapsamında olmak/olmamak, iş güvencesi ile sosyal güvenlik haklarından yararlanma arasındaki ilişki gibi çok temel bazı konuların tartışılmasında iyi bir örnek sağlarlar. Ulus-devletler serbest bölgeleri kalkınma aracı olarak görmektedir ancak yabancı sermayenin o ülkeye gelmesini başlı başına kalkınma aracı olarak görmek de eksik bir bakışı ifade etmektedir. Çünkü toplumlar, sınıf ve cinsiyet temelinde bölünmüşlerdir, eşitsizliklerle biçimlenmişlerdir; başka bir deyişle, kendi söylemi/ideolojisi ne olursa olsun, ulus-devletler sınıfsız, tabakalaşmadan azade, yekpare toplumların devletleri değildirler. Bu açıdan düşünüldüğünde kalkınmanın da tüm sınıfların tüm cinsiyetlerin kalkınması olamayacağı açıktır. Bu nedenle çalışanların koşullarına bakıldığında ve sermayenin ulus-devlete yaptırımları dikkate alındığında serbest bölgelerin ulus-devletlere katkısının tartışılmasının yanı sıra toplumları ve devletleri eşitsizliklerden azade, yekpare yapılar olarak ele almama gereği bir zorunluluk haline gelmektedir.

Son olarak çoğunlukla kadınların çalıştığı yerler olan serbest bölgelerde örgütlülük için bazı önerilerde bulunulabilir: Sendikaların kadın emeğine yönelik baskıları göz ardı etmeden politikalar geliştirmesi ya da kadınların diğer hak temelli örgütlenmeleri ile birlikte hareket etmeleri önemli bir notladır. Ayrıca erkek egemen yapılarının kırılması gerekmektedir. Diğer taraftan uluslararası kuruluşlar ile güç birliği yaparak örgütlenme pratikleri geliştirmesi durumunda başarı elde edebileceği söz konusu olabilir. Bununla birlikte dünyadaki serbest bölgelerdeki bazı

örgütlenmeler incelendiğinde görüldüğü gibi kadın emeğine özgün yöntemler geliştirilmesinin başarılı örnekleri, Türkiye için de yol gösterici nitelik taşımaktadır.

## KAYNAKÇA

Akgeyik, Tekin; Ersöz, Halis; Özdemir, Süeyman; Şenocak, Hasan (2004) İstanbul'da Enformel Çalışma: Eminönü İlçesindeki İşportacılara İlişkin Bir Araştırma, Erguvan yay; İstanbul.

Ansal, Hacer (1989) "Kapitalist Üretimde Cinsiyetçilik", *11. Tez*, Sayı 9, s.s. 8-23; Alan Yayıncılık

Bauman, Zygmunt (2006) *Küreselleşme, Toplumsal Sonuçları*, Ayrıntı yay; İstanbul.

Bellman, Mary. J (2004) "Rationality and Identity in the Choices of Female Maquila Workers", *Comparative political Studies*, sayı 37, s.s. 563-589

Bourdieu, Pierre; J.D, Wacquant (2003) *Düşünümsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar*, İletişim; İstanbul.

Boratav, Korkut (2004) "Emperyalizm mi Küreselleşme mi?", *Küreselleşme: Emperyalizm, Yerelcilik, İşçi Sınıfı*, der: A. Tonak, s.s. 13-20, İmge Kitabevi; Ankara.

C. Gibson, Nigel (2004) "Africa and Globalization: Marginalization an Resistance", *Journal of Asian and African Studies*, sayı: 39, s.s. 1-28; Sage yay, London

C. McKay, Steven (2004) "Zones of Regulation: Restructuring Labor Control in Privatized Export Zones", *Politics and Society*, sayı 32, s.s. 171-202, Sage yay; London.

C. McKay, Steven (2006) "The Squeaky Wheel's Dilemma: New Forms of Labor Organazing in The Philippines", *Labor Studies Journal*, sayı 30, s.s. 41-63, Sage yay; London.

Connell, Robert. W (1998) *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar*, Ayrintı yay; İstanbul.

Dedeoğlu, Saniye (1993) “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği”, *Toplum ve Bilim*, Sayı 56-61 Bahar, s.s. 139-170.

Ecevit, Yıldız (1998) “Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”, 75 Yılda Kadın ve Erkekler içinde, s.s. 267-284, Tarih Vakfı Yayınları; İstanbul.

Ercan, Fuat (2004) “Sermaye Birikiminin Çelişkili Sürekliliđi Türkiye’nin Küresel Kapitalizmle Bütünleşme Sürecine Eleştirel Bir Bakı”, Neoliberalizmin Tahribatı 2000’li Yıllarda Türkiye, hazırlayan: N. Balkan-S. Savran, Cilt 2, s.s. 9-43, Metis Yayıncılık; İstanbul.

Ercan, Fuat; Özar, Şemsa (2004) “Emek Piyasaları: Uyumsuzluk mu, Bütünleşme mi?”, Neoliberalizmin Tahribatı 2000’li Yıllarda Türkiye, hazırlayan: N. Balkan-S. Savran, Cilt 2, s.s. 191-210, Metis Yayıncılık; İstanbul.

Erdoğan, Engin (1985) *Serbest Bölgeler ve Türkiye’de Bir Model Denemesi*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No. 110; Eskişehir.

Erdut, Tijen (2005) “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı 5, s.s.11-49.

Esgin, Ali (2001) “Ulus-Devlet ve Küreselleşmeye İlişkin Bazı Tartışmalar” *C.Ü Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 25 No: 2, s.s. 185-192.

Fröbel, Folker; Heinrichs, Jürgen; Kreye, Otto (1982) *Uluslararası Yeni İşbölümü Ve Serbest Bölgeler*, Belge Yayınları; İstanbul.



Gönç-Şavran, Temmuz (2008) "Enformel Hizmet Sektöründe Çalışan Yoksulların Cinsiyete Göre Farklılaşmaları", *Karaburun Bilim Kongresi*, 4-7 Eylül 2008, İzmir. 05/09/2008

Hadjipateras, Angela (1999) *New Ways of Organising in a Free Trade Zone: A Case Study of NGO organising; Centaral America Women's Network, Lipman- Miliband Trust for Socialist Resarch &Education.*

Hancock, Peter (2006) "Violence, Women, Work and Empowerment: Narratives from Factory Women in Sri Lanka's Export Processing Zones", *Gender, Technology and Development*, Sage yay; London. Ss. 211-228

Harding, Sandra (1995) "Feminist Yöntem Diye Bir Şey Var mı?", *Kadın Araştırmalarında Yöntem* içinde, der: S. Çakır-N. Akgökçe, s.s. 34-47, Sel Yayıncılık; İstanbul.

Harvey, David (2003) *Postmodernliğin Durumu*, Metis yay; İstanbul.

Hattatoğlu, Dilek (2009) "Sosyal Bilim ve Anlatı: Yakalanmışlığın Ötesine", *Methodos: Kuram ve Yöntem Kenarından'ın* içinde, der: D. Hattatoğlu-G. Ertuğrul, s.s. 126-148, Anahtar Kitaplar; İstanbul.

Hattatoğlu, Dilek (2007) "Küreselleşme, (Yeni) Emek Biçimleri, Yoksulluk ve Kadınlar", *Amargi*, Güz sayı 6, s.s. 18-22.

Hattatoğlu, Dilek (2001) "Ev Eksenli Çalışma ve Stratejileri: Kadın Özgürleşmesi Açısından bir Tartışma", A. İlyasoğlu ve N. Akgökçe (der) *Yerli bir Feminizme Doğru* içinde, Sel Yayıncılık, İstanbul.

International Labor Organization. 2004. *Database on Export Processing Zones* [database online]. Geneva, Switzerland: ILO Sectoral Activities Department. Retrieved June 9, 2004, from <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/epz-db.pdf>.

İktisadi Araştırma Vakfı (1982) *Dünya'da ve Türkiye'de Serbest Bölgeler*, Uğur Matbaası; İstanbul.

İlkin, Selim; Tekeli, İlhan (1987) *Dünyada ve Türkiye'de Serbest Üretim Bölgelerinin Doğuş ve Dönüşümü*, Yurt Yayınları; Ankara.

Kadınlar Hep Birlikte Patriyarkaya ve Kapitalizme Karşı (2008) Petrol İş Yayını, İstanbul.

Kümbetoğlu, Belkıs; Çağa, Nilgün (2000) "Çalışan Kadınlar ve Küreselleşme", *Görüş*, sayı Eylül 2000, s.s. 56-65.

Lipietz, Alain (1998), "Dünya Çapında Fordizme Doğru", *Dünya Kapitalizminin içinde*, der: N. Satılğan-S. Savran, Alan Yayıncılık; İstanbul.

Lipietz, Alain (1993), "Post- Fordizm ve Dünya İktisadi İşbölümü", *Toplum ve Bilim Dergisi*, Sayı 56-61, Bahar, s.s. 57-82.

Luchman, Dev (1994) "Women in Trade Unions in The Mauritius Export Processing Zones", *Women in Trade Unions: Organizing the Unorganized*, editör: M. H. Martens; S. Matter, s.s. 175-184, International Labor Office; Genova.

Malhotra, Shavin; Papadopoulos (2007) "Export Processing Zones in Development and International Marketin: An Integrative Review and Research Agenda", *Journal of Macromarketing*, sayı 27, s.s. 148-161, Sage yay; London.

Marshall, Gordon (2003) *Sosyoloji Sözlüğü*, O. Akınhay ve D. Kömürcü (çevr.) Bilim ve Sanat; Ankara.

Munck, Ronaldo (2003) *Emeğin Yeni Dünyası: Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma*, Kitap Yayınevi; İstanbul.

Nicholas, Theo; Suğur, Nadir (2005) *Global İşletme Yerel Emek: Türkiye’de İşçiler ve Modern Fabrika*, İletişim Yayınları; İstanbul.

Onaran, Özlem (2004) “Emek Piyasasına Dayalı Yapısal Uyum: Katılık Miti”, *Neoliberalizmin Tahribatı 2000’li Yıllarda Türkiye*, hazırlayan: N. Balkan-S. Savran, Cilt 2, s.s. 211-233, Metis Yayıncılık; İstanbul.

Özdoğan, F. Bahar (2006) *Serbest Bölgeler*, Siyasal Kitabevi; Ankara.

Öztürk, Lütfü (2004) “Serbest Bölgelerdeki Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları: Dünyadaki Uygulamalara Teoriler Işığında Bakış” *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı 7; s.s. 110-128

Özügürlü, Metin (2003) *Küresel Fabrikanın Doğuşu ve Yükselişi, Petrol-İş 2000-2003*, ss. 197-218.

Novamed Grevi/Küresel Sermayeye Karşı Küresel Kadın Dayanışması (2008) *Petrol İş Yayınları*, İstanbul.

Savran, Sungur (2004) “20. Yüzyılın Politik Mirası”, *Neoliberalizmin Tahribatı 2000’li Yıllarda Türkiye*, hazırlayan: N. Balkan-S. Savran, Cilt 1, s.s. 13-43, Metis Yayıncılık; İstanbul.

Shaw, Judith (2007) “ ‘There is No Work in My Willage’: The Employment Decisions of Female Garment Workers in Sri Lanka’a Export Processing Zone”, *Journal of Developing Societies*, sayı 23, s.s. 37-58, Sage yay: London.

Scott, Joan W. (2007) *Toplumsal Cinsiyet: Faydalı Bir Tarihsel Analiz Kategorisi*, Agora Kitaplığı; İstanbul.

Somel, Cem (2002) “Az Gelişmişlik Perspektifinden Küreselleşme”, *Doğu Batı Düşünce Dergisi*, Yıl 5, Sayı 18, Şubat-Mart-Nisan, 195-204.

Standing, Guy (2002) *Çıplak Ayaklı Araştırma: İş Güvenliğini Düzenlemek İçin El Kitabı* içinde “Önsöz”, ILO, (Türkçesi Türk Tabipler Birliği.)

Şenkal, Abdülkadir (2007) *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika*, Alfa Yayınları; İstanbul.

Şimşek, Hasan; Yıldırım Ali (2003) *Nitel Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayınevi; Ankara.

T. Attanapola, Chamila (2005) “Experience of Globalization and Health in Narratives of Women Industrial Workers in Sri Lanka”, *Gender Technology and Development*”, sayı 9, s.s. 81-102, Sage yay; London.

Toksöz, Gülay (2004) “ ‘Sayımız Çok Az’ Sendikalarda Kadınlar”, *Neoliberalizmin Tahribatı 2000’li Yıllarda Türkiye*, hazırlayan: N. Balkan-S. Savran, Cilt, 2 s.s. 234-253, Metis Yayıncılık; İstanbul.

Toksöz, Gülay (2007) “Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu”, *Uluslararası Çalışma Örgütü*, Ankara.

Toksöz, Gülay; Türcan Özşuca, Şerife (2002) “Enformel Sektörde İstihdamın ve İşgücünün Özellikleri” *İktisat Dergisi*, sayı:430, Ekim.

Tonak, Ahmet (2004) “ÇTYA’nın Bağlamı: ‘Küreselleşme’ ve Yabancı Sermaye”, Küreselleşme: Emperyalizm, Yerelcilik, İşçi Sınıfı, der: A. Tonak, s.s. 33-50, İmge Kitabevi; Ankara.

Tural Cheviron, Nilgün (2004) “Küreselleşme Söylemleri ve İletişimin Mitleştirilmesi”, *İletişim*, Sayı 19, s.s. 45-69.

Türkün, Asuman, “Toplumsal Vicdanda Görünürlükten Kamusal Alanda Görünürlüğe: Ev-Eksenli Çalışan Kadınlar” Almanak: 2004 Analizleri içinde, 269-283, İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı, 2005.

Yalınpala, Jale (2002) “Küreselleşmenin Emek Piyasası ve İstihdam Üzerindeki Etkileri”, Küreselleşme İktisadi Yönelimler ve Sosyopolitik Karşıtlıklar, der: A. Soyak, s.s.263-304, Om Yayınevi; İstanbul.

Yeldan, Erinç (2002) “Neoliberal Küreselleşme İdeolojisinin Kalkınma Söylemi Üzerine Değerlendirmeler”, *Praksis*, Sayı: 7, s.s. 19-34.

### **Yararlanılan İnternet Siteleri:**

[www.dtm.gov.tr](http://www.dtm.gov.tr)

[www.esbas.com.tr](http://www.esbas.com.tr)

[www.asb.com.tr](http://www.asb.com.tr)

[www.evrensel.net](http://www.evrensel.net)

[www.dunyagazetesi.com.tr](http://www.dunyagazetesi.com.tr)

[www.referansgazetesi.com.tr](http://www.referansgazetesi.com.tr)

[www.sendika.org](http://www.sendika.org)

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz.htm>

## EKLER

### Ek 1: Ege Serbest Bölgesindeki İşkolları ve Firma Sayıları

Ege Serbest Bölgesindeki İşkolları ve Firma Sayıları <sup>35</sup>	
<u>İşkolları</u>	<u>Firma Sayıları</u>
1.Tekstil	46
2.Makine	41
3.Otomotiv	33
4.Elektrik/Elektronik	32
5.Diğer	23
6.Tıbbi Ürünler	20
7.Maden	18
8.Gıda	17
9.Metal	14
10.Kimya	11
11.İnşaat	10
12.Bankacılık	8
13.Havacılık/Savunma	6
14.Lastik/Plastik	5
15.Bilişim	4
16.Ambalaj Malzm.	2
17.Hizmet	1

<sup>35</sup> Bu veriler Ege Serbest Bölgesinin resmi web sitesinden 29.02.2008 tarihinde alınmıştır. Bkz. (<http://www.esbas.com.tr/companies/index.asp>)

**Ek 2: Örnekleme Grubu** (Kişilerin isimleri baş harfleri ile kısaltılmıştır. Firma isimleri ise kodlanmıştır.)

Örnekleme Grubu ve Özellikleri						
Görüşmeciler	Cinsiyeti ve İsimlerinin Kısaltılması	Sektör	Yaş	Açıklamalar		
1. görüşmeci	N. kadın	Otomotiv	35	Türk-Metal Sendikası var. X otomotiv. 3000 çalışan.		
2. görüşmeci	S. kadın	Tekstil	40	Sendikası. A tekstil. 3000 çalışan.		
3. görüşmeci	E. erkek	Havacılık	26	Birleşik Metal Sendikası var. C havacılık. 500 çalışan.		
4. görüşmeci	E. erkek	Havacılık	28	Birleşik Metal Sendikası var. C havacılık. 500 çalışan.		
5. görüşmeci	B. kadın	Tekstil	27	Sendikası. A tekstil. 3000 çalışan.		
6. görüşmeci	D. kadın	Havacılık	29	Birleşik Metal Sendikası var. C havacılık. 500 çalışan.		

7. görüşmeci	S. erkek	Havacılık	27	Birleşik Metal Sendikası var. Serbest bölgedeki ilk işinden, firma kapandığı için ayrılmış. <b>C</b> havacılık. 500 çalışan. İlk iş 50 çalışan.
8. görüşmeci	G. kadın	Otomotiv	27	Birleşik Metal Sendikası var. S.b. ilk işinden sendikali olduğu için çıkarılmış. Y otomotiv. İlk işi elektrik-elektronik; <b>D</b> . Elektronik (1000 kişi tamamı kadın). Şu anki iş yeri 500 çalışan.
9. görüşmeci	T. kadın	Tekstil	35	Sendikası. Şu anda işten çıkmış. Anlaşmalı olarak ayrılmış. Performansla ilgili sorunlar yaşamış, vardiyaya kalmak istemediği için çıkarılmış. <b>A</b> tekstil. 3000 çalışan.
10. görüşmeci	T. erkek	Tekstil	36	Fabrika sendikası. Sendikaya üye olduğu için işten çıkarılmış. <b>A</b> tekstil. 3000 çalışan. İlk işi tekstil, yine s.b. 50 çalışan, koşullar iyi olmadığı için ayrılmış.
11. görüşmeci	G. kadın	Tekstil	26	Fabrika sendikası. S.b. ilk işinden performans yakalayamadığı için ayrılmış. <b>B</b> tekstil, ilk işi <b>A</b> tekstil. <b>B</b> tekstil 500 kişi.
12. görüşmeci	S. kadın	Tekstil	35	Fabrika sendikası. S.b. ilk defa çalışacak, işe alınmış, iş başı için bekliyor. <b>B</b> tekstil. 500 kişi.



**Ek 3:****Evrensel Gazetesi- 29/06/2006****İşten atmalar sürüyor**

Gaziemir Ege Serbest Bölge’de bulunun Enercon Aero patronu Birleşik Metal-İş’e üye olan işçileri işten atmayı sürdürüyor. Geçtiğimiz hafta 14 işçiyi işten atan patron, dün ve önceki gün 15 kişi daha kapı önüne koydu. Fabrikada çalışan işçiler ise işten atmaları yemek boykotu yaparak protesto ediyor. Patron işten atma nedeni olarak “Devam eden performans düşüklüğünüz ve işyeri kural ve disiplin hükümlerine aykırı davranarak bir kısım işyeri personeli arasında çekişme ve huzursuzluk yaratmak” olarak gösteriyor. Yıllardır fabrikada çalışan işçiler ise bu gerekçeyi “saçmalık” olarak değerlendiriyor. İşçilerin, bindikleri servis şoförleri de işten atılan işçileri servise almaması konusunda uyarılmış. Konuyla ilgili olarak gazetemize açıklama yapan Birleşik Metal-İş Sendikası İzmir Şube Başkanı Ali Çeltek, Enercon patronunun işyerindeki örgütlülüklerini dağıtamayacağını anladığı için öncü işçileri işten attığını söyledi. Serbest bölgelerin patronların cenneti haline getirildiğini söyleyen Çeltek, gerekli bütün davaları açtıklarını ve sendikalaşma mücadelesinden vazgeçmeyeceklerini bildirdi.

**Ek 4:**

**Evrensel Gazetesi- 18/02/2008**

### **İşten çıkarılma korkusuyla yaşıyoruz**

Merhaba Evrensel okurları ben Ege Serbest Bölgede bulunan DELPHİ fabrikasında çalışan bir işiyim. Amerika'ya ait olan fabrikanın Türkiye'de İzmir, Bursa ve İstanbul'da, dünya genelinde ise 10'a yakın fabrikası var.

İzmir'de toplam 2 bin 500 civarında çalışanı var. Günde 8 saat çalışıyoruz. Türk Metal sendikası var fabrikada. Sendikalıyız. 'Türkiye'de bunlar için yıllarca mücadele eden binlerce işi var daha ne istiyorsun' diyorsanız size anlatacaklarım var. Firmamız otomotiv sektörüne ürün üretmekte, arabaların kablo ağlarını üretiyoruz. Üretim sürecinin bir çok alanı yaklaşık olarak 6 ay sonra (çalışılan bölüme göre değişse de) bel boyun fitiği ve eklem ağrılarından oluşan sağlık sorunları yaşamamıza neden oluyor.

Firma birkaç ay önce Sağlık Bakanlığı tarafından, işçilerin işten kaynaklı sağlık sorunlarından dolayı çok fazla rapor alındığını belirterek teminat ödemek zorunda kaldı. Firmamızın doktoru ise uyarıldı. Rahatsızlanıp revire gidince 'psikolojik sorunların mı' var sorusuyla karşılaşıyoruz. Sevk almak üretimin gidişatına göre zorlaşıyor. Sürünerek gitmek dahi yeterli olmuyor.

Sendika, MESS anlaşması sonucunda tepeden dayatılarak gelen ve bu sorunlara gerekli tutumu almayan bir konumda. Yeni yılı 4-12 vardiyası çalışarak kutladı. İşveren ve sendikanın yaptığı toplantıda, işveren yarım gün çalışılmasını önermesine rağmen sendika tam gün çalışılmasını istedi ve böyle oldu.

Ocak ayından itibaren Land Rover bölümü sipariş yetersizliğinden dolayı haftada 2 gün, bazan1 gün esnetiliyor. Bu bölümde alışan işçilerin maaşlarından her ay 2 gün kesiliyor. Bölümlere göre süreleri değişiyor.

İşten çıkarılma korkusuyla geçiyor günlerimiz. Sendikanın vardiya başlarında kolay gelsin temennisi dışında yaptığı bir şey yok. En önemli görevleri odalarında oturmak. Tek tek işçilerin ufak tefek sorunları, yemekle ilgili sorunlarla ilgilenmek. Bizler için önemli olan sağlık konusunda geri bir noktada durması birçok işçinin gözünde sendikanın aslında pekte iyi bir şey olmadığı izlenimine neden olmakta. İşçilerin çoğu 'sendika ne işe yarıyor olmasa da olur' diyor.

Firmanın kendilerine ait dergilerinde firmamın Ford Mondeo projesinin işleyişinden ve bu projeye ait başarılarından bahsetmekte. Bu noktaya gelinceye kadar kaç insan sağlıklarından oldu kim bilecek. Başarı sadece kendilerine indirgenmiş olunca muhteşem oluyor onların gözünde. Dönüp alışma koşullarının ağırlığının bu sonucu onların deyimiyle dikkatsizliğin kaçınılmalığını düşünmek bile akıllarına gelmiyor.

Gaziemir DELPHİ fabrikasından bir işçi (İZMİR)

**Ek 5: Ege Serbest Bölgesi Kontrol Listesi(kaynak: [www.esbas.com.tr](http://www.esbas.com.tr) )**

Doğru Yer	Doğru Hizmet	Doğru Yatırım
<p><input checked="" type="checkbox"/> Türkiye: 70 milyon nüfusuyla büyük, genç, dinamik, hızla büyüyen bir pazar</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Dünya standartlarında altyapı</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Üretim firmaları için altyapısı hazır parseller ve kullanıma hazır fabrika binaları</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> Avrupa Birliği, Doğu Avrupa, Rusya ve Ortadoğu pazarlarına kolay ulaşım</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Güvenilir ve uygun fiyatlara temel hizmetler: elektrik, su, iletişim</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Ticaret yapan firmalar için açık-kapalı depo binaları ve ofisler</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> İzmir: Gelişen ekonomisiyle harika, kozmopolit bir şehir</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> İzmir'in güvenli bir şehir olmasının yanısıra günün 24 saati hizmet veren birinci sınıf destek hizmetleri</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Cazip fiyatlarla, faaliyet ruhsatı</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> Ege Serbest Bölgesinden sadece 20 dakika uzaklıkta, Türkiye'nin 1 numaralı ihracat limanı</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> En yüksek kalitede 24/7 yemek hizmeti</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Gümrük vergisi muafiyeti</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> Uygun işletme giderleriyle serbest bölgeler, firmalar için uygun endüstri parklarıdır.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ESBAŞ Ayrıcalıkları: Teknoloji Merkezi, İş Geliştirme Günleri, Konser ve Spor Salonu, Çocuk Yuvası, İşyeri ve Dış Hekimliği</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Elde edilen kazançlar üzerinden Kurumlar Vergisi muafiyeti</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> <b><u>Cok sayıda kalifiye ve düşük ücretli iş gücü</u></b></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Ekipman ve gümrük hizmetlerini de içeren destek servisleri</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Elde edilen karların serbest olarak istenilen ülkeye transferi</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> <u>Çoğu İngilizce konuşabilen, iyi eğitilmiş idari sınıf</u></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Kendini işine adanmış 400 kişilik kadro ve profesyonel yönetim</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Türkiye'den KDV'siz ve ihrac fiyatına mal satın alma imkanı</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> 10 dakika uzaklıkta, Adnan Menderes Uluslararası Havalimanı</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Özel sektör tarafından kurulup işletilen ilk üretim serbest bölgesi—uluslararası alanda saygı gören Yönetim Kurulu Başkanı</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Minimum bürokrasi</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> Bölgeye bitişik otoyol</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Dünyada ve Türkiye' de 4 Kalite Yönetim Sistemi Belgesine sahip ilk serbest bölge kurucu ve işleticisi</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Minimum bürokrasi</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> Destekleyici ev sahibi hükümet: demokratik, ticaret ve yatırım dostu</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> NASA lisanslı, dünyanın 3 uzay kampından biri Uzay Kampı Türkiye</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Minimum bürokrasi</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> 1990 yılından bu yana iş yapan Türkiye'nin en iyi serbest bölgesi Ege Serbest Bölgesi</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Düzenli sokaklar, çevre dostu yerleşim planı</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Minimum bürokrasi</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> Prestijli bölge komşuları - önde gelen global şirketler</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Düzenli sokaklar, çevre dostu yerleşim planı</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Minimum bürokrasi</p>

**Ek 6:**

## **SERBEST BÖLGELER KANUNU**

**Kanun No:** 3218

**Kabul Tarihi:** 6.6.1985

**Yayın Tarihi :** 15.6.1985 (18785 Sayılı Resmi Gazete)

### **BİRİNCİ BÖLÜM**

#### **GENEL HÜKÜMLER**

##### **Amaç ve Kapsam**

##### **Madde 1**

Bu Kanun, Türkiye'de ihracat için yatırım ve üretimi artırmak, yabancı sermaye ve teknoloji girişini hızlandırmak, ekonominin girdi ihtiyacını ucuz ve düzenli şekilde temin etmek, dış finansman ve ticaret imkanlarından daha fazla yararlanmak üzere, serbest bölgelerin kurulması, yer ve sınırlarının tayini, yönetimi, faaliyet konularının belirlenmesi, işletilmesi, bölgelerdeki yapı ve tesislerin teşkili ile ilgili hususları kapsar.

##### **Yetki**

##### **Madde 2**

Türkiye'de serbest bölgelerin yer ve sınırlarını belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.

Serbest bölgelerin, kamu kurum ve kuruluşlarınca, yerli veya yabancı gerçek veya tüzel kişilerce kurulmasına, işletilmesine Bakanlar Kurulu'nca izin verilir.

##### **Tanımlar**

##### **Madde 3**

Bu Kanunun uygulanmasında;

- a. İşletici; Serbest bölgeyi işleten kamu kurum ve kuruluşunu, yerli ve yabancı gerçek veya tüzel kişileri,
- b. Kullanıcı; Faaliyet ruhsatı alan ve bölgede belli bir işyeri bulunan gerçek veya tüzel kişiyi,
- c. Döviz; Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası tarafından konvertibl sayılan paralar veya ödemeyi sağlayan her nevi hesap ve belgeleri,

ifade eder.

##### **Faaliyet Konuları**

**Madde 4**

Serbest bölgelerde, Ekonomik İşler Yüksek Koordinasyon Kurulu'nca uygun görülecek her türlü sanai, ticari ve hizmetle ilgili faaliyetler yapılabilir.

Fiyat, kalite ve standartlarla ilgili olarak kamu kurum ve kuruluşlarına kanunlarla ve diğer mevzuatla verilen yetkiler serbest bölgelerde uygulanmaz.

**İKİNCİ BÖLÜM****SERBEST BÖLGENİN DÜZENLENMESİ****Bölgenin Düzenlenme Esasları****Madde 5**

Serbest bölge ilan edilen yerlerde ihtiyaç duyulacak arazi ve tesisler Kamulaştırma Kanunu hükümlerine göre sağlanabilir.

Yerli veya yabancı gerçek veya tüzel kişiler Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı'ndan(\*) ruhsat almak kaydıyla serbest bölgede faaliyette bulunabilirler.

Serbest bölgede arazinin kullanımı, yapı ve tesislerin projelendirilmesi, kurulması ve kullanılmasıyla ilgili diğer bütün izinler ve ruhsatlar bölge müdürlüğünce verilir ve denetlenir.

Serbest bölgelerin asayiş hizmetleri polis tarafından yerine getirilir.

**Muafiyet ve Teşvikler****Madde 6**

Serbest bölgeler gümrük hattı dışında sayılır.

Bu bölgelerde vergi, resim, harç, gümrük ve kambiyo mükellefiyetlerine dair mevzuat hükümleri uygulanmaz.

İşletici kuruluşlar ve kullanıcılar yatırım ve üretim safhalarında Bakanlar Kurulu'nca belirlenecek teşviklerden yararlandırılabilir.

Türkiye'deki tam ve dar mükellef gerçek ve tüzel kişilerin serbest bölgedeki faaliyetleri dolayısıyla elde ettikleri kazanç ve iratlar, Türkiye'nin diğer yerlerine getirildiğinin kambiyo mevzuatına göre tevsiki halinde de, gelir ve kurumlar vergisinden muafır.

**Serbest Bölgeleri Tesis ve Geliştirme Fonu****Madde 7**

Serbest Bölgelerin kurulması, bakım ve onarımı, geliştirilmesi, ilgili araştırma, eğitim ve sosyal tesislerin yapılması, kullanıcıların ve Türkiye'den mal alımlarının

teşviki maksadıyla Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası nezdinde "Serbest Bölgeleri Tesis ve Geliştirme Fonu" kurulmuştur.

Fon'un Kaynakları;

- a. Faaliyet ruhsatı ve izin belgesi karşılığı ödenecek ücretler,
- b. Bölgeye getirilen malların CIF, çıkarılan malların FOB değerleri üzerinden peşin olmak üzere, binde 5 oranında ödenecek ücretler,
- c. Serbest bölgeyi işleten gerçek veya tüzel kişilerle yapılacak sözleşmelerde yer alacak ödemeler,
- d. Diğer gelirlerdir.

Serbest bölgelere Türkiye'den getirilen mallar ile yatırım ve tesis safhasında kullanılan mallar, bakım ve onarım maksadıyla bölgelere getirilen araç, gereç ve ekipmanlar bu maddenin (b) bendi hükmü uyarınca bir ücrete tabi tutulmaz.

Fon'a tahsilat ile Fon'dan yapılacak harcamalara ait usul ve esaslar yönetmelikte belirlenir. Bu Fon Başbakanlık tarafından yönetilir.

Fon'un denetimi, Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu'nca yapılır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### MAL VE HİZMETLER

#### Bölgedeki Mallar

##### **Madde 8**

Serbest Bölge ile Türkiye'nin diğer yerleri arasında yapılacak ticaret, dış ticaret rejimine tabidir. Serbest bölge ile diğer ülkeler ve serbest bölgeler arasında dış ticaret rejimi uygulanmaz.

Bedeli 500 ABD dolarının altında olan Türkiye mahreçli mallar, isteğe bağlı olarak ihracat rejimine tabi tutulmayabilir.

#### Kambiyo ve Hizmetler

##### **Madde 9**

Serbest bölgelerdeki faaliyetlerle ilgili her türlü ödemeler dövizle yapılır. Bakanlar Kurulu ödemelerin Türk Lirası olarak yapılmasına da karar verebilir.

Serbest bölgede gemi ve liman hizmetleri işletici tarafından yapılır veya kamu kurum ve kuruluşlarına, gerçek veya tüzel kişilere yaptırılır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK, KALDIRILAN VE UYGULANMAYAN HÜKÜMLER, YÖNETMELİK

## **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Esasları**

### **Madde 10**

Serbest bölgelerde, faaliyet gösterecek iş yerlerinde yabancı uyruklu yönetici ve vasıflı personel çalıştırılabilir. Buna ait esaslar yönetmelikte belirlenir.

Serbest bölgelerde Türkiye Cumhuriyeti sosyal güvenlik mevzuatı hükümleri uygulanır.

## **Kaldırılan Hükümler**

### **Madde 11**

21 Aralık 1953 tarihli ve 6209 sayılı Serbest Bölge Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır.

## **Uygulanmayan Hükümler**

### **Madde 12**

Serbest bölgelerde;

- 1580 sayılı Belediye Kanunu'nun 15'nci maddesinin 5, 22, 25, 32 ve 47'nci bendleri dışında kalan hükümleri,
- 5682 sayılı Pasaport Kanunu,
- 5683 sayılı Yabancıların Türkiye'de Seyahat ve İkametleri Hakkındaki Kanun ile 2007 sayılı Türkiye'deki Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkındaki Kanun ile ek ve değişiklikleri,
- 6224 sayılı Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu,
- 2677 sayılı Sivil Hava Meydanları, Limanlar ve Sınır Kapılarında Görev ve Hizmetlerin Yürütülmesi Hakkında Kanun,
- 1050 sayılı Muhasebe-i Umumiye Kanunu,
- 832 sayılı Sayıştay Kanunu,
- 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu hükümleri ile diğer kanunların bu kanuna aykırı hükümleri uygulanmaz.

## **Uygulama Yönetmeliği**

### **Madde 13**

Bu Kanunda düzenlenmesi yönetmeliğe bırakılan konularla, serbest bölgelerde faaliyette bulunacak işleticilerin teşekkül tarzı, görev, yetki ve sorumlulukları, bu işletici ve kullanıcılara verilecek faaliyet ruhsatları ve iptali, bunların sınai ve ticari sicillerinin tutulması, Fon'a yapacakları ödemeler, serbest bölge ile ilgili faaliyetlerin tabi olacağı esaslar, bölgelere giriş için verilecek izin belgesi ile görev kartları, ikamet izni ve çalışma esasları ve serbest bölgelerin işletilmesine dair diğer hususlar yönetmelikle düzenlenir.

### **Geçici Madde 1**

Serbest bölgenin faaliyete geçmesinden itibaren on yıl süreyle 5.5.1983 gün ve 2822 sayılı Kanunun Grev ve Lokavt ile arabuluculuk hükümleri uygulanmaz.



Ancak bu süre içinde toplu iş sözleşmesi üzerinde çıkacak menfaat uyuşmazlıkları Yüksek Hakem Kurulu'nca karara bağlanır.

### **Geçici Madde 2**

Bu Kanun, bir serbest bölge için, o serbest bölgenin faaliyete geçmesinden itibaren uygulanır. Faaliyete geçiş tarihi ise, o serbest bölge alanını çevreleyen çit, kule ve kapı inşaatlarının tamamlanması, Bölge Müdürlüğü, Polis ve Gümrük birimlerinin göreve başlaması suretiyle bölgenin resmen açılış tarihidir.

### **Yürürlük**

#### **Madde 14**

Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

### **Yürütme**

#### **Madde 15**

Bu Kanun hükümlerini, Bakanlar Kurulu yürütür.

(\*) 4059 Sayılı Kanun gereğince Dış Ticaret Müsteşarlığı'ndan ruhsat almak kaydıyla serbest bölgede faaliyette bulunabilirler.

## Ek 7: Serbest Bölgede Çalışanlarla Yapılacak Görüşme Formu

### Kişisel Bilgiler

- \*İsmi, yaşı? \*Nereli olduğu? (İzmirli değilse hangi nedenle İzmir’de yaşadığı?)
- \*Evlü/bekâr? Ailesi kimlerden oluşuyor ve ne işle uğraşıyorlar? \*Eğitim durumu?
- \*İzmir’de nerede oturuyor?/İşe nasıl gidip geliyor?

### İş Deneyimleri

- \*İlk iş deneyimi, nerelerde çalıştı, serbest bölgede çalışmadan önceki iş deneyimleri ve hangi iş kollarında çalıştığı?

### Serbest Bölge

- \*Serbest bölgede nasıl iş buldu?/ Ne zamandan beri serbest bölgede çalışıyor?
- \*Hangi iş kolunda çalışıyor? Çalıştığı iş kolunda yaptığı işler?
- İşe Girerken Herhangi Bir Eğitim Aldı mı?
- \*İş yerinin çalışma saatleri nasıldır? Giriş çıkış saatleri? Öğle arası ne kadar?
- Yemekler nasıl oluyor. Haftada kaç saat mesai yapılıyor? Zorunlu mesai var mı?
- Mesaiye kaldığında yemekler nasıl?
- \* Yıllık İzin ne kadar kullanabiliyorlar, bugüne kadar tamamını kullanabilmiş mi?
- \*Daha önce çalıştığı işlerle karşılaştığında serbest bölgede çalışmanın getirdiği avantaj ve dezavantajlar neler olabilir?
- \*İş yerinde karşılaştığı problemler nelerdir? Çalışma koşulları nasıl daha iyi olabilir? Değişmesini istediği şeyler.

### Çalışma Arkadaşları ve Yöneticiler

- \*Fabrikada kaç kişiler, iş bölümü ne şekildedir?
- \*Ustabaşı ya da yönetici konumunda olan kişilerin niteliği; eğitim durumu ve cinsiyeti nedir?

- \*Çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler /ustabaşı ve yöneticilerle ilişkiler nasıl?
- \*Çalışma arkadaşları ile çalışma saatleri dışında görüşüyor mu?

### Maaş/sigorta

- \*Ne kadar maaş alıyor?
- \*Sigortası düzenli yatıyor mu?
- \*Ücretlendirme sistemi nasıl, maaş dışında çalıştığı firmada prim, ikramiye ya da mesai ücretleri söz konusu mu?
- \*Prim ya da mesai ücretleri neye göre belirleniyor?
- \*Aynı işi yapan herkes aynı ücreti mi alıyor?

### Sendika

- \*Fabrikalarında sendika/sendikalı var mı?
- \*İşverenin sendikaya bakışı. eğer sendika yoksa olmasını ister mi?
- \*Novamed direnişinden haberdar mı?
- \*Serbest bölgede işten çıkarılan tanıdıkları var mı? Varsa hangi nedenlerle işten çıkarıldılar?
- \*İş yerinde en çok kaç yıllık çalışanlar var? Çoğunluk yaklaşık kaç yıldır çalışıyor?
- \*\*Kriz durumlarında nasıl etkileniyorlar.

### Ek 8: Görüşme Örneği

T.(10. görüşmeci(erkek))

30 Mart 2009

Emel: İlk önce biraz çalışma yaşamına gelmeden önce kişisel özelliklerinizle ilgili, kaç yaşındasınız, kiminle yaşıyorsunuz ailenizle mi birliktesiniz; biraz tanıyalım sizi.

T: Ya ben 75 doğumluyum, Erzincan'da doğdum. 7 yaşından beri İzmir'deyim. 7 yaşında geldim buraya.

Emel: Hangi nedenle gelmişsiniz İzmir'e.

T: Büyük şehir olduğu için herhalde. Orada yani köy yerinde yaşıyorduk. Buraya geldim, tabi babam burada, çiftçi olduğu için en iyi yapacağı iş esnafıktı. Orada tarlayı falan sattık bakkallık yaptık uzun bir süre, 12-13 sene. Sonra ben bir şekilde tekstile başladım kendi isteğimle. Öyle devam ettik.

Emel: Okul durumunuz nedir?

T: Okulu orta 1den terk ettim ben.

Emel: Kendi işinizin içinde olduğunuz için mi?

T: Aslında değildi de yani, babamın biraz dik kafalılığı yüzünden yani hem bakkal hem okul ben devam ettim. İkisinden birinden vazgeçmem gerekiyordu, babam aslında istiyordu okumamı ama bende o anki aklımla okulu astım yani. Sınıfta kaldım bile bile.

Emel: Serbest bölgede daha doğrusu kendi işiniz dışında bir işe başladığınızda kaç yaşındaydınız?

T: İlk aslında 10-12 yaşlarında ben çalışmaya başladım. Ayakkabıcılık yaptım, metal işlerinde çalıştım yani baya çalıştım ama tekstile ilk 14 yaşında başladım, 89'da. 89'da başladım iç piyasada 94'e kadar iç piyasada çalıştım 94'ten sonrada ihracata geçtim. İç piyasa işte İzmir içinde ya da Türkiye içinde satılan basit işler. Tabi ihracat daha farklı ona göre. Büyük firmalar.

Emel: İhracata ilk hangi firma ile başladınız?

T: İhracata ilk Özkul giyim vardı, havaalanının yanında Adnan Menderes'in oralarda, ilk orada başladım. Ondan sonra hep ihracat devam etti, A.tekstile kadar.

😊😊😊

Emel: Tamam 😊😊😊A. tekstile gelelim. Oraya nasıl iş başvurusu yaptınız.

*T:* Oraya aslında çok enteresan oldu, ben 6 kere 7 kere gittim form doldurmaya.

*Emel:* Her hafta işçi alımları oluyormuş değil mi?

*T:* Vardı her hafta Perşembe günleri form günleri vardı. İnanılma kalabalık zaten, birde piyasaya göre iyiydi o zamanlar. Yani benim girdiğim zamanlar euro üzerinden alıyorduk euro da iyi bir çıkıştaydı. Piyasaya göre maaşı çok iyiydi, üç aydan üç aya ikramiye falan vardı. İşte can atıyorduk herkes gibi can atıyorduk, 7 kere mi 6 kere mi yalan olmasın gittim. En sonunda işte mülakatlarda bayan sordu bana daha önce form doldurdun mu diye. Dedim işte 6 kere doldurdum. O da şaşırıyor niye bu kadar ısrar ediyorsun. Ben de dedim piyasada çalışılacak şu anda en iyi firma sizsiniz.

*Emel:* Dışarıdan duyularınız öyle mi idi serbest bölgeye dair fikirler nasıldı o zamanlar?

*T:* Ya aslında ben serbest bölgede ondan öncede çalıştım. Başka bir firmada ufak bir firmaydı. Hollanda'ya çalışıyorlardı.

*Emel:* Sektör neydi?

*T:* Aynı yine tekstil.

*Emel:* Kaç kişiydiniz orada?

*T:* 20-25 kişi falan vardık, fazla çalışmadım zaten 1hafta 10 gün çalıştım. Yani ortam şartlar iyi değildi çalışma şartları.

*Emel:* Neyden rahatsızdınız?

*T:* Ne bileyim insanlar sanki bizi dışladı gibi tuhafıma gitti yani.

*Emel:* 25 kişi çok az değil mi bir fabrika için.

*T:* Az, direk Hollanda'ya kendileri ihraç ediyorlardı bayan giyim üzerine. Ufaktı ama evet serbest bölgede genelde büyük firmalar çalışıyor.

*Emel:* Aslında şöyle benimde yaşadım bir problem var sadece büyük firmalara ulaşabiliyorum. Serbest bölgede toplam 295 firma var. Demek ki küçük küçük 16000 kişi çalışıyor, bunların 7000-8000i bu saydıklarımızda gerisinde bir bu kadar kişi daha var çalışan ama onlardan hiçbir bilgim yok.

Eee peki sonra görüşme nasıl geçti.

*T:* görüşme işte ben söyleyince fikirlerimi daha öncede çok form doldurduğumu falan forma bir işaret attılar, çarpı işareti. Daha sonra çağırdılar beni. Gittim işte ilk gün beni güya konuşmak için çağırdılar, denemek için ya da. Gittiğim gün zaten içeri aldılar. Yani başlamış olduk ilk gün.

Emel: Sizin kaç yıllık deneyiminiz vardı o güne kadar tekstilde.

*T:* Tekstilde 13 yıl falan.

Emel: İlk hangi işi yaptınız?

*T:* Ceket bölümüne aldılar beni. Ceketin astar ceplerini yapıyordum.

Emel: Makinedeydiniz yani de mi?

*T:* Makinedeydim evet.

Emel: Daha önce makinecilik yapmış mıydınız?

*T:* Başladığımdan beri makinecilik yapıyorum. Çeşitli makineler kullanıyoruz gerçi de düz makine genelde.

Emel: Peki, bitene kadar aynı işi mi yaptınız, değiştirdiniz mi bölümlerinizi, bir de birkaç iş bir arada yapılıyor galiba. Operasyon diyorlar ona.

*T:* Ya onu sonradan beklemeler olmasın diye şey yaptılar bir kişiye birden çok eğitim verdiler. Aslında ben kendimde istedim bir yönden çünkü 4 yıl çalışmışım orada. Hep aynı işi yapmaktan sıkılmışım. Başka bölüme geçmek istedim kabul etmediler. Daha sonra fabrikanın politikası gereği şey yaptılar beni başka bir banda yetiştirmeye başladılar. Fazla uzun sürmedi zaten 3-4 ay orada çalıştım ondan sonra çıktım zaten. Çıkardılar yani.

Emel: Yeni iş neydi?

*T:* Yeni işimde ceketin beden cebini yapıyordum. O da çok farklı bir şey değildi aslında. Astar cebinden beden cebine aldılar. Yani farklı bir şey olmadı gene cepte dim.

Emel: Koşullar nasıldı peki, memnun muydunuz?

*T:* Ya ilk sene ilk sene zaten bir şey anlamıyorsun. Çünkü piyasaya göre üst düzeyde bir yer. Yani piyasada mesela bir yerde çalışıyorsanız işte tabldotta yemek yiyorsunuz ama orada porselen tabakta yemek yiyorsunuz. Yani bir çekiciliği bir ayrıcalığı var. Ee çalıştığın ortam güzel, çalışma saatleri düzenli, maaşın düzenli, mesain varsa mesain düzenli, paranı son kuruşuna kadar alıyorsun. Onun için iyiydi o dönemler maaşlarda iyiydi. Süperdi yani bizim için.

Zeynep: Ne kadardı yaklaşık olarak maaşlar?

*T:* 250 euro alıyordum galiba o zamanlar. İlk girişimde 160 ya da 170 euro ile başladım. Yani bir yıl kadar pek yükselmedi. O da benim başımdaki ustadan işte

başımızdaki görevli ile alakalı. Daha sonra ben şefle konuştum da ondan sonra yükseldi yani maaşım.

Emel: Görevlinin rolü neydi orada neden istemedi.

T: Takım lideri olarak geçiyor işte bize başımızda sorumluydu, ustalık yapıyordu bize.

Emel: Sonra nasıl işledi süreç.

T: Sonra süreç nasıl işledi, biz tabi 4 yıldan fazla bir süre çalıştık. Şartlarda pek hoş değildi eskiye göre. Nasıl söyleyeyim ya biz o dönem daha iyi şartlarda çalışmak için birkaç arkadaş toplandık sendikaya başvurmaya karar verdik. 4 arkadaş gittik sendikaya üyeliğimizi yaptırдық. 29 Ağustos'ta. Zaten 29 ağustos 2 oradan 4 günde oradan bizi işten çıkardılar.

Emel: Hemen? Peki fabrikada başka sendikalı insanlar yok muydu? Genel olarak sendikalı olmadığını biliyorum ama.

T: Hemen. Genel olarak sendikalı değil sendikalı olan insanlar var mesela ben sendikaya üye olduktan sonra işte o 6 günlük süreç içerisinde bir göçmen bir abla vardı, Bulgar göçmeni onunla böyle konuştum, kadın meğerse daha önce çalıştığı fabrikada sendikalıymış ama yani benimle konuşurken bile korktu. Yani duyulup da işten atılacak diye. Çünkü kesin bir şey.

Emel: Peki, işe girerken size bu tip şeyler söyleniyor mu sendika ile ilgili ya da bunu nasıl anlıyorsunuz?

T: Yok yok hayır. Zaten sendika yasal bir şey yani. Yani onu öyle bir madde koyamaz ki. Zaten şeyde bile yasada bile 6 aydan 3 aya kadar paraya çevrilemez diye ağır ceza şeyi var. Mahkumiyete kadar cezası var sendikayı engellemenin. Yani onu iş yeri kesinlikle engelleyemez.

Emel: Nasıl engelliyor peki?

T: Ya dediğim gibi işte insanlar, 3000 kişi çalışıyor, bunun 2900'ü korkuyor işten atılmaktan.

Zeynep: Peki, sizi işten çıkarırlarken ne gerekçe gösterdiler.

T: öyle çıkardılar açık açık öyle. Dava sürüyor inşallah Nisan 19'da davamız var.

Emel: Sizin davaya kim bakıyor, Öz İplik-İş'teki avukatlar mı?

T: İlk geri dönüş davası açtık biz, sendikal sebepten. Onu kaybettik zaten ona İplik iş sendikasının avukatı İsmail Bey var İstanbul'da o baktı. O davayı kaybettik enteresan

yani. Dosyada bile bilirkişinin bile bize hak verdiği davayı kaybettik. Ve o kadar da önemli delillerim vardı. Yani onların mesela beni işten çıkardılar gerekçeyi de okudum ben. İşte başka bölüme gönderdik gitmedi diyor. Ben son üç aylık maaş bordrolarımı getiriyorum. Gitmediği dedikleri bölümden çıkmış biriyim. Yani o bölümden almışım.

Emel: orada çalıştığınızı kanıtladınız yani.

T: Tabii ki. Ona benzer bir sürü şey. Ama gene de her şeye rağmen davayı kaybettik.

Emel: Şimdi kimde dava?

T: Şimdi işte o İsmail Bey'in avukatımızın aracılığıyla Sibel adında bir avukatımız var, beraber çalışıyorlarmış oraya yönlendirdiler. Şimdi Sibel hanım bakıyor. İnşallah, bilirkişi raporunu da aldık şimdi, bilirkişiden bizden yana gene yani Sibel hanımın da umutları çok o yüzden %99 oranında dava bizde dedi.

Zeynep: Dava geri dönüş için mi?

Emel: Artık tazminat içindir.

T: Tabi tazminat üzerinden. İlk dava geri dönüşü kaybettik.

Emel: Tabi çıkış parası hiçbir şey alamadınız siz o süreçte.

T: Hayır.

Emel: Sizinle 4 kişi mi çıkarıldı o sırada.

T: Tabi dördümüz birden çıkarıldık.

Emel: Nasıl duyulmuş?

T: Bilmiyorum.

Emel: Birde şey meselesi var de mi, takım lideri ekip lideri vardiya amiri gibi?

T: Ya onlar çok etkili değil onlarla konuşma imkânın yok zaten bu konuyu. Biz sendikaya ilk girdiğimizde işte Mehmet Bey sizin numaramı aldığınız. Mehmet Bey bize dedi 4 kişi zaten çok az büyümemiz lazım, ufak ufak çalışmanız lazım. Yanınıza adam çekmeniz lazım diye, bizde güvendiğimiz insanlara mesela, bir masada oturuyoruz, bir masada olayı açtık ama 6 gün sonra yani düşünün o kadar kısa bir sürede. Bizi aynı gün mesaiye bıraktılar 4 arkadaş. O gün işte kayınbiraderim evlenecek gelinin çeyizi işte serilmiş, çeyize gidecek eşim. Benimde gitmem lazım çünkü hediye alacağım para bende yani eşimde para yok. Hediye alacağım ve oraya gideceğiz. Ee vardiyanın bitimine yakın 1 saat 1 buçuk saat kala şey geldi Funda Hanım var orada vardiya amiri işte mesaiye kalmam gerektiğini söyledi. Bende



kalamam dedim yani baya ısrar ettim o da ısrar etti, bende ısrar ettim en sonunda eşimin numarasını aldı yanımda aradı, eşimden izin aldı o gün mesaiye bıraktı. Ama benim diğer arkadaşlardan haberim yoktu, biz hep aynı vardiyadaydık ama başka bölümlerdeydik. Ee tabi vardiya bitiminde bir 15 dakika dinlenme molamız var ikinci vardiyaya başlamadan. Dışarıya çıktım bir çay aldım sigara içecektim bir baktım diğer arkadaşım karşıda oturuyor, o da beni sonradan gördü. Sonra diğer ikisini de gördüm. Onu zaten anladık ipimiz çekilmişti yani.

Emel: Hemen o vardiya arasında mı konuşuldu?

T: Yok, yok işte işbaşı yaptık 1 saat falan geçmedi işte teker teker içeriye almaya başladılar, iki arkadaşım alındı üçüncü olarak ben alındım. O anda bizden önce yüzlerce insan çıktı oradan bu sebeplerden dolayı. Çoğu da alması gereken parayı alamadı. Yani düşünsenize sana yasala bir hak veriliyor sendikal bir hak veriliyor. Ee sen hakkını kovalıyorsun ama işinden oluyorsun çok tuhaf. Bende bunu ispat etenin yollarını aradım. Aklıma cep telefonum geldi. Cep telefonumun işte kamerasını açtım, usta geldi işte o vardiyanın ustası içeride benimle konuşacaklarını söyledi. Banttan çıkarken kamerayı açtım telefonu cebime koydum içeriye girdim 20-25 dakikaya yakın bir kayıt var yani elimde. Çok iyi ama mahkeme tarafından hiç değerlendirilmedi.

Emel: Evet onu söyleyecektim. İzinsiz kullanılan kayıtlar kanıt olarak sunulamıyor. Ama çok ilginç de mi? İşte orada ne düşünülüyorsa artık, onun yasal açıklamasını bilmiyorum tam olarak.

T: Ee olması lazım aslında çok enteresan, buradaki elimdeki en büyük delil o. Benim açımdan bakılmıyor o zaman. 4 arkadaşız, hepimiz aynı saatte mesaiye kalmışız ve insanlar teker teker içeri gidiliyor ben o an onu hazırlamam lazım yani. Ya biliyorum ne olacağını biliyorum o gün bizi işten çıkaracaklar bu kesin bir şey çünkü biden öncekilerde böyle yaşadı.

Zeynep: Diğer arkadaşlarınız çıkarılanlarda dava açtılar mı?

T: Şimdi şöyle yaptılar bunların şirket politikasında işte 4 kişiydik bir 10 kişide olabilirdik 2 kişi de olabilirdik. 4 kişinin 2sine paralarını teklif ettiler grubu bölmek için ki başardılar da yani. Dörtte bir fire verdik bir. Bir arkadaşımız hiçbir davamıza gelmedi hiç şahitlik bile yapmadı. Parasını aldı. Yani amaç bu onların amacı bu daha önceki çıkanlardan da biliyoruz böyle. Dört kişi ikisine parasını teklif ettiler. O da

kandırılarak da yani tam paralarını da alamadılar, hak etmesi gereken parayı alamadılar ve işsizlik sigortasından da yararlanmadılar. İşsizlik maaşı da almadılar. Vereceğiz deyip de vermediler.

Zeynep: Zaten öyle bir şey var ki benim bildiğim kadarıyla iş hukukuna göre işten sizi çıkarıyorlarsa bunu bir hafta öncesinden falan haber vermeleri gerekiyor.

T: Ya işte tuhaflık, yasaya göre 15 gün. Eğer bunu sana söylemezse de o 15 günlük ücretini karşılamak zorunda. Yasaya göre öyle.

Emel: Peki gerekçe olarak size konuşma sırasında 25 dakikalık süreçte neler söylendi neler konuşuldu?

T: Açık açık sendikadan bahsettik işte. Bizi hainlik ile suçladı işte A. tekstili bölmek için sendikaya ağır hakaretler, işte bunlar çapulcu, üç beş tane çapulcuya güveniyorsunuz falan. Yani sendikanın da orada pek şeyini görmedim bence hafif kaldı çünkü sadece bana bir dava açıldı davanın bütün giderleri karşılandı hepsi bu.

Emel: Sendikanın da yetki alamamış olması ile ilgili de bir şey.

T: Yetki alamamış ama orada açık açık sendikaya karşı bir şey var yani.

Emel: Sendika yasaları ile de ilgili problemler var zaten yasal olarak. Mesela bir ayda almaları gereken yetkiyi 1 buçuk yılda alamıyorlar. Ayrıca serbest bölgelerin kendi yasasında firmanın kuruluşundan itibaren 10 yıl boyunca grev ve lokavt yasağı var.

T: Evet, doğrudur. Ya işte bu insanların isteği ile olacak, biz diyelim 100 kişi aynı yerde çalışıyorsak benim için haksız senin için de hak. Bana destek verirsen hep beraber olur yoksa bir kişi bunu yaparken diğeri gidip bunu ispiyon ederse olmaz.

Emel: Bu işe ilk başlayanlar yanıyor değil mi tavırları da sert olduğu için.

T: En çok yanan ben oldum bana hiç para bile teklif edilmedi içeride. Dışarıda edildi. Dışarıda bir arkadaşımız vardı yeni ustalık için ayağa kaldırmışlardı, makineci idi, bu arkadaşım duymuş geldi yanıma ya dedi senin üzülmeni yanmanı istemiyorum, ismini vermeden bir hesaplattırayım dedi ne kadar alacağını, anlaşalım bizim de hakkımız var dedi bu şeylerde yani. İçeri ile böyle bir diyaloga girebiliriz dedi. Tamamen gizli kalsın paranı verelim çık git, ben kabul etmedim sonra tekrar geldi. 2000 lira o zaman 2300 mü ne öyle bir şeydi. Benimle bir çıkan arkadaşım 6 milyara yakın para almıştı. Zaten içeride hiç teklif edilmedi bana hiç. Ben biraz daha sendikayı savununca, bir de işte kayıt yapıyorum ona da güvendim. Saklamadım yani

tamam sonuçta sendikaya girmiştım. O gün orada ne olursa olsun işten çıkaracaklarını da biliyordum. Bile bile girdik. Öyle yani işte bir kâğıt bile imzalatmadılar. Hiçbir kâğıt imzalamadık, güvenlik çağırıldı beni serbest bölgenin kapısına kadar bıraktılar sağ olsun son iyilikleri o oldu. Oradan sendikaya geldim falan. Görüntüleri falan gösterdim, zaten Mehmet abi falan havaya uçtu ama İsmail bey'de çok şaşırıldı avukatımız.

Emel: Peki avukatınızın o kayıtların kullanılmadığına dair açıklamaları ne oldu size.

T: Aslında açıklama yapılmadı, şimdi ben bu sendikaya girdiğimde bize arkadaşlardan daha önceki arkadaşlardan da şey geldi. Yani sendikalar da bu işin içinde anlaşmalı. Sendikalar arayıp sizin isminizi veriyor falan böyle sendikalar var diye söylemişlerdi. Onun için ben A'dan ilk çıktığımda sendika binasına gitmeden önce o yol üzerinde hemen bir avukata gittim. Yani en azından ne olup biteceğini öğreniyim dedim, bana farklı farklı şeyler söylenilmesin diye. Orada bir avukatla konuştum o avukat bana söyledi, bu görüntüler kullanılamaz dedi, yasal bir şeyi yok dedi. Ama İsmail Bey böyle bir şey söylemedi. Çok umutluydu benim davamdan. Çünkü içeride hiçbir kişisel olarak bir problemim yok. İşle ilgili bir problemim yok. Herhangi bir ihtar herhangi bir şey almamışım, tertemiz yani. Onun için en iyi durumda olan bendim ama kazanamadım. Tuhaf.

Emel: Umarım bu davanız iyi geçer, tazminatınızı alırsınız en azından 4 yıl az bir zaman değil.

T: Ama alacağım para da işte bilirkişinin hesabına göre 4200 lira yani gene. Almam gerekenin altında yani.

Emel: Sonra ne yaptınız nerelerde çalıştınız? Tekrar serbest bölgede iş aradınız mı?

T: Sonra... yok aramadım. Tövbe demeyeyim de aslında 20 yıldır bu mesleğe kendimi vermişim. 20 yıl az bir zaman değil yani. Nerdeyse bir insan ömrü yani 20 yıl. Ee ama gördüğünüz şeylere bakıyorsunuz ufak işletmelere gidiyorsunuz hak hukuk bir şey yok. Adam çalıştırıyor 1 saat fazla çalıştırıyor zamanında paydosunu vermiyor, parayı zamanında vermiyor. Yani büyük yerde çalışmak istiyorum ama büyük yerinde bu sıkıntısı var. Yani gerektiği gibi seni koruyup kollamıyor. Bir anda seni silebiliyor ve hakkını da iddia edemiyorsun. Onun için serbest bölgeye bir daha gitmedim ama bir yer var aslında yeni açılan bir yer var. B Tekstil diye. O da A tekstilin altında kalıyor. Şimdi oranın yönetiminden çalışanlarına kadar geneli A'dan

çıkanlar. Oraya çekmişler, arkadaşım var orada çalışan iki arkadaşım var yani bildiğim.

Emel: Orada durumlar nasılmış?

T: orada sabah 7 buçuktan akşam 5 buçuğa kadar çalışıyorlar. En yüksek en yüksek maaş 570 lira. İnanılmaz yani çok tuhaf ya. Bir de şimdi krizden dolayı insanlar, mesela ben 20 gündür işsizim, çalıştığım bölüm kapatıldı. Ayın onunda işten çıkarıldım 20 gündür, çıkarıldık yani kesin işten çıkarıldık. 20 gündür çalışmıyorum bir 20 gün daha gitse belki mecburiyetten gidip çalışırım. Gittim çünkü İzmir'in dışında Torbalı'nın çıkışında bir yer var, ki İzmir'in çok dışında bir yer gidilmez bir yer, oraya kadar gittim orada bile 540 milyon 550 milyon maaş diyorlar.

Emel: A'aa değişen neydi, artık koşullar eskisi gibi değildi dediniz ya?

T: Ya aslında ben çok rahattım seviliyordum da yani çok rahattım. Bilmiyorum yani uzun süre herhalde bizim Türk insanına uygun bir şey değil vardiyalı çalışmak zor geliyor, 1 yıl 1 buçuk yıl 2 yıla kadar güzel gidiyor, adapte oluyorsun ama 2 yıldan sonra. Birde o dönem tabi serbest bölgeler kanununun değiştiğini söylediler bize, işte muhasebenin Türk lirası üzerinden tutulacağını maaşlarında Türk lirası üzerinden dağıtılacağını söylediler. İşte Türk lirası üzerinden dağıtılınca maaşlar daha düşük geldi. Bir de artık bazı şeyleri kişi için de öyle uzun bir süre bir şeyleri yaşadığımız zaman ilk zamanlar göremeyebiliyorsunuz ama sonradan görebiliyorsunuz yani. Ortada dönenleri iğrençlikleri hazmedemiyordum artık. Bize örneğin Ocak ayında zam yapılacak topladılar bizi yukarıda sinema bölümüne, işte çıktılar anlattılar Rusya'nın elektrik şeyi giderleri bu kadar Çek Cumhuriyeti bu kadar Türkiye'de daha yüksek. İşte biz çok kötü şartlar altında çalışıyoruz maliyet yüksek falan %3 mü yalan olmasın % 5 mi ne zam yaptı bize, arkasından da dedi ki herkes bandına gidecek, gidince yeni bir sistem başlatıyoruz, çalışan arkadaşlarımızdan gönüllü olmak isteyen varsa usta yapacağız onları. Yani o vermediği zammı öyle bastırdı ve gittik inanılmaz insanlar, bilmiyorum yani bizim insanımız çok tuhaf ya görmüyor yani, akın akın içeri gittiler olmayacağını bile bile. Çünkü ben ondan iki ay önce bir arkadaşım ile konuşmuştum ki çocukta eğitime başlamıştı, böyle bir sistem olduğunu söyledi bana ama seçilmiş belli dedi o insanlar. Yani ben onun haberini almıştım önceden. Yani o insanlar da zaten seçilmiş, yani zaten o insanlar olacaktı.

Emel: Vardiya amiri takım lideri gibi kişilerin seçimleri nasıl yapılıyor, neticede onların maaşları daha yüksek değil mi?

T: Şöyle söyleyeyim genelde diplomaya göre, yani okumuş iki yıllık dört yıllık neyse o insanları başa getiriyorlar ki bizim başımızdaki de oturup makinenin başına pedala bastığı zaman bilmiyordu yani ama diploması olduğu için orada benim aldığımın iki katını alıyordu.

Emel: Birde ücretlerde standart yokmuş de mi, ben bir kadın ile konuştum, üç ayrı operasyonsa çalışıyormuş, 650 milyon maaş alıyormuş. En fazla da 1200 1300 duydum.

T: O kadar da değil, ya 1200-1300 de yan gelirel oluyor. Yani kuru maaşa baksanız 800 civarı, işte yeni geliştirdikleri sistemler var diyelim bant belli bir başarıyı yakaladı onun üzerinden belli bir para dağıtılıyor banda bölünüyor. Yani bu tür şeylerle mesai olur, bandın kalitesi iyi gider oradan para alırsınız. Onun gibi şeyler.

Emel: Mesailerde kalmak istemediğinizde özel bir durum olmuyor değil mi?

T: Onda da çok tartışım ben. ilk çocuğum dünyaya geldiğinde problem vardı çocukta yani büyük problem yoktu ama kıkırdak kemiği gelişmemiş hırıltı yapıyordu çocuğu Balçova'da özel bir doktor bulduk vardiya çıkışı çocuğun her gün iğneleri var iğnelerini yaptırmam lazım bana mesai diyor. Tartışıyorum bu sefer problemim var diyorum kalamam ee bana o zaman vizite kâğıdını getireceksin. Yani şey gibi nasıl söyleyeyim hükümdarlık. Yani bunları belli bir süre yaşadınız zaman bu sefer mide bulandırmaya başladı. Yani işte orası ne olursa olsun işte yalanlar dolanlar. Bazı özel insanlara özel şeyler mesela şey dağıtıyorlar onu da söyledim ben müdüre destek amaçlı para veriyorlar. Senin maaşından kesiyorlar her ay faizsiz para ama herkes alamıyor. Yani öyle insanlar var ki artık dibe vurmuş kredi kartından diyelim, dibe vurmuş adama vermiyorlar ama öbür tarafta işte bizim yalaka dediğimiz tarzda insanlar adam arabasını değiştirecek para veriyorlar. Müdüre söylüyorum bunu beni işten çıkaracakları gün e diyor işte Allah bile kullarına eşit davranmaz kimi iyi olur kimi kötü olur tuhaf yani, işte böyle şeyleri yaşadıkça insan.

Emel: ..... bir de sürekli yüksek performans bekleniyor, verimlilik

T: Kalitenin gene yüksek düzeyde olması. %1 hata payı veriyorlar. Ya benim bununla problemim yoktu çünkü deneyimim vardı, iyiydim yani tamam benimde hatalarım çıkıyordu herkesin hatası çıkabilir ama hiçbir zaman sınırı aşmıyorduk

geçmiyorduk. Yani hep sınırın altında kalıyordum. Çok çok iyiydim aslında onlarda benden memnunnardı ama ben şartlardan memnun değildim. Sendika olayına kalkıştım pişman da değilim açıkçası.

Zeynep: Peki, çok özel bir soru olacak da yani sendikaya başlayıp işten çıkarılınca aileniz ya da eşiniz böyle destek oldular mı?

T: Ya destek olarak, ya mesela şu anda ben bir hafta olmamıştır babamla konuştum ya yanlış yaptın oğlum dedi, sağlam bir yerde çalışıyordun parayı gününde alıyordun, işte falan filan. Ama babama göre yanlış. Ya aslında bizimki de hayal gibi bir şeydi. 4 kişi ile 3000 kişinin karşısına çıkıyorsun. Oradan kendine adam çekmeye çalışıyorsun ki A gibi yerlerde zordur bu. Çünkü ben daha önce Özkul giyimde çalıştığımda orada 600 civarı çalışan vardı. Son dönemimiz mesela son 5 aylığımız içeride kaldı. İflas ettiler tamamen iflas gösterdiler daha doğrusu, bir gün oluyor mesela toplanıyoruz diyelim 400 kişi tamamen aşağıda bekleme salonu var toplanıyoruz, para verilmiyor çünkü bir açıklama da yapılmıyor doğru düzgün. Çıkıyor oradan müdür konuşma yapıyor insanlar bakıyorlar sonra kuzu kuzu çalışıyorlar. Yani ki ben o zaman 3 yıllıktım orada. 20 yıl çalışıp da hakkını alamayanı bilirim ben. Yani bizim insanımız cesaretsiz mi diyeyim. Bizden önce örgütlenenler vardı A'nın içinden 150 kişiyi aşan şeyler vardı yani gruplar vardı. Ama onları bile bir şekilde dağıttılar. Biz mesela X otomotiv ilk sendikaya girdiği zaman, A ile X otomotiv karşı karşıyadır, X tarafında da bir büfe var işte o büfe bize serbestti ama onlar sendikaya girdiği andan itibaren kapılar kapandı büfeye gitmek yasaklandı, içeriye kantin açtılar, ihtiyaçlarımızı orada karşıladık. Yani engellemek için ellerinden geleni yapıyorlar.

Emel: Şey yapılıyor ya şimdi Desa'da direnen bir kadın Emine Aslan, 200 günü geçti, fabrika önünde tek başına direniyor, grev yapıyor. Sendikalı olduğu için işten atıldı. Çok yakınlarında da cami varmış, çalışanlar Cuma günleri bu camiye giderlermiş. Grev başladıktan sonra çalışanları otobüslerle başka bir camiye götürüyorlarmış.

T: Ya işte ellerinden geleni yapıyorlar, yeterli yasal düzenlemede olmadığı için işçinin de arkasında durulmadığı için hep işçiler mağdur oluyor. Yani elimizdeki direk kazanabileceğimiz davayı kaybediyoruz.

Emel: Ki serbest bölgeler çok özel yerler teknolojinin ileri düzeyde olduğu altyapını devlet tarafından desteklendiği yabancı sermaye gelmesi için çeşitli avantajların sağlandığı bölgelerdir.

T: Ya işte göz yumuluyor biraz onun farkındayız. Benim bir arkadaşım var Danimarka'da yaşıyor. İşte bunu anlatınca dedi bizim oralarda sendikaya üye olmadan işe almıyorlar, sizde de sendikaya üye olunca işten atıyorlar, çok tuhaf dedi. Anlaşılması zor.

Emel: Yabancı sermaye durup dururken niye İzmir'e geliyor? Neden hani kendi ülkesinde yapmıyor de mi? Çalışanların ücretleri ve örgütlülük durumları vs...

T: Yani tabii, ama tabii yabancı sermaye gene kaybolmaz çünkü İzmir'de inanılmaz bir ulaşım var. Havaalanı işte liman gibi. Mesela limandan direk İtalya üzerinden bütün Avrupa'ya mal dağıtılabiliyor çok rahat bir şekilde.

Emel: Ben birde Türkiye'deki çalışanların performanslarını çok yüksek olduğunu düşünüyorum. Konuştuğum insanlarda ya da duyumlarda o benim işim ben oradan para kazanıyorum ekmeğimi kazanıyorum, oraya da haksızlık etmek istemem diyorlar, örgütlenme meselesini konuştuğumuz zaman.

T: İşte bana dedim ya o müdürün söylediği de öyle idi. Yani beni direkt hain olarak ilan etti sen burayı bölmek istiyorsun, biz işte burada bir aile gibiyiz ama sen aileye başkalarını sokmak istiyorsun gibi. Yani aile olmadığımız gerçek canım. Onu ben biliyorum da onlar kabul etmiyor işte. Onlar da biliyor da işlerine gelmiyor kabul etmek.

Zeynep: Peki ilişkiler nasıl yani çalışanlarla işverenler arasında.

T: Ya nasıl diyeyim normal ben çünkü, işte dedim ya 20 yıldır çalışıyorum çok büyük yerlerde de çalıştım, A kadar büyük değildi açıkçası, 500-600 kişilik yerlerde de çalıştım 10 kişilik yerlerde de çalıştım ama diğer yerlerden çok farklıydı burası, iletişimde farklı yani gelir omzuna dokunur ama o samimiyeti alamazsınız gözlerinden bellidir yani. Böyle A'da 50 ay geçirdim işte. 4 yıl 2 ay.

Emel: Umarım davanız iyi sonuçlanır.

T: Ya olup olmaması değil de istediğim etkiyi yapamadım ben ona üzülüyorum. Çünkü ilk davayı alabilseydim ben çünkü hem benim için hem de orada bekleyen insanlar vardı beni. Çünkü diyorum ya 20 yıldır ben bu işin içindeyim piyasadan birçok arkadaşım şu anda A'da çalışıyor. Çok tanıdığım var yani çok çevrem var.

Ben eğer bu geri dönüş davasını kazansaydım ilk davayı; onlara büyük bir yara açsaydım çoğu insana cesaret olacaktı. Yani çok bekleyen vardı bu davayı, çok bekleyen vardı.

Emel: Ya nedir acaba neden olmadı tartışmışsınızdır mutlaka avukatlarla da ayrıntılarını?

T: Ya şimdi açıkçası biz şimdi davalara girmeye başladık, ikinci celseden sonra taraf gibi gördüm ben oradaki bizim davaya bakan hâkimi, bayan bir hâkimdi işte, gittik bir dava ertelendi bir celsemizi, ondan sonraki davalara onlar 2 avukat 3 avukat geliyor İsmail Bey tek başına oturuyor mesela orada. Onlar hâkim okudukça dosyadan gerekçeyi falan onlar çatır çatır böyle şey yapıyorlar, biri kalkıyor biri oturuyor, öyle değil böyle falan diye, problem olmuyor ama İsmail Bey bir şey sormaya kalktığında hâkim hemen tepkili bir şekilde ya işte arkadaş böyle aynen böyle kahvede oturur gibi; ya arkadaş tamam uzatmayın gibi. Direk tepkili. Ben ilk söyledim İsmail Bey'e O da ya sanki bize biraz tavır alıyor gibi dedi. Sonuçta buradan öyle bilirkişiden bizden yana olmasına rağmen kaybettik. Yargıtay'dan da olayın nasıl geliştiğini bilmiyorum yani çünkü ben babamların bir komşusu var avukat onunla konuştum işte Yargıtay'ın birkaç kişilik bir gruptan oluştuğunu söyledi, dosyayı hepsinin teker teker inceleyip ona göre karar verdiğini söyledi. Eğer dedi dosyanda davanda haklıysan Yargıtay'da kesin bozulur dedi ama direk geçti bilmiyorum.

Emel: Umarım direnciniz bitmez başka işlerde çalışıyorsunuz zordur ama direnmeye devam ettikçe haklı olduğunuz için bunu yolu AİHM'e kadar gider yani.

T: Ama şöyle bir şey ilk davayı kaybettiğimizde ben İsmail Bey'e sordum, dava bitti şimdi yani ceketimizi düğmeleyip evimize mi gideceğiz yok mu çözümü. Ya abana kalsa tabi ben İnsan Hakları Mahkemesine de giderim. Çünkü hırs yaptım artık, yani orada 50 ayımı verdim birde kötü şartlarda o insanlar çalışıyor yani ben arkadaşlarım için de bir örnek olmasını istiyordum ama İsmail Bey'in söylediği yok Yargıtay'dan döndüğü zaman başka bir mahkeme açamazsın diyor. Bu dava ile aynı gerekçe ile ilgili.

Emel: Tabi bu hukuki kısmını çok iyi bilmiyorum,

T: Yani ben şimdi anlamıyorum tabi İsmail Bey çok uzakta odluğu için çok görüşme fırsatımız olmuyor. Ama ben şu anda Adalet Bakanlığı'nda bile dava açmam



imkânım olması lazım. Yani bu verilen yanlış karardan dolayı. Olması lazım ama İsmail Bey'e soruyorum pek olumlu davranmıyor.

Emel: Emekliliğinize ne kadar var çok genç yaşta başlamışsınız hep sigortalı mıydınız bilmiyorum ama?

T: Sigortalı tabi çok yerde hakkımız yendi ama 3800 güne yakın sigortam var prim olarak. Valla şu an internette baktım ben 9 yıl 4 ay daha çalışırsam günüm doluyor. Yani 9 yıl.

Emel: Eşiniz çalışıyor mu?

T: Eşim dönem dönem işte ben sıkıntıya düştüğüm zaman yardımcı oluyor.

Emel: O da çalıştı mı hiç serbest bölgede?

T: Yok çalışmadı. O zaten düşünse de A'nın şeyine, şimdi benim eşim tesettürlü A'ya zaten tesettürlü giremezsin imkânsız. Yani oraya giren bir gün ben Kemeraltı'nda bir arkadaşımınla karşılaştım. Belki yani abartı olmasın ama tam böyle karakolun köşesinde böyle bir 5 dakika bir yere dayanıp bekledim gibi yani şok oldum. Orada çalışan Ayşe adında bir kız vardı normal kıyafetli, orada gördüm tam böyle İran tarzı inanılmaz bir tesettür yani. Şimdi benim eşimde tesettürlü ama nedir, başörtüsü ne bileyim uzun etek, uzun kollu. Kız inanılmaz abartılı tesettürlü idi ve oradaki kız ile onu karşılaştırdım bir an göz göze geldik şok oldum yani. Yani düşünün A tekstil insanın şeyine bile karışıyor. Bilmiyorum onun bir açıklaması yok tabi. Başörtülü oldu mu kesin alınmıyorsun, içeri girip de mesela soyunma odasında başörtüsünü çıkarıp dışarı çıkarken ya da servisten indiğinde takanları görüyoruz çok var öyle. Onun içinde yani eşim zaten yani o benim isteğimle değil kendi istese de yapamaz. Açamaz o başını çünkü öyle düşünüyor, öyle hissediyor.

Zeynep: Hangi işlerde çalışıyor?

T: O da tekstilde çalışmış benimle evlenmeden önce, bir dönem beraber çalıştık bizim eve yakın bir yerde ufak bir iş yerinde işte çocuğu bırakmak problem oluyordu bazen yanımızda götürürdük onu. Şimdi gene bir iş teklifi gelmiş eski patronundan o da eve yakın 100-150 metre kadar, çocuğu da yanında götürecektir, kalabalık bir yer de değil, 2-3 kişi çalışıyorlar, yani çalışmayı düşünüyor bilmiyorum.

Emel: Sizin bize söylemek istediğiniz başka bir şey var mı bizim sormak istediklerimiz bunlar, sizin ayrıca anlatmak istedikleriniz olabilir?

T: aslında içimi dökecek çok şey var da....

Emel: Açıkçası ben bu kadar mücadele ettiğinizi bilmiyordum, sonuçta anlatmadılar bana sadece isim numara verdiler..

Zeynep: Sonuçta bu mücadele dönemi de yıpratıyordur insanı.

T: Ya ben aslında hazırlıklıyım dirençliyim, hiç problem değil 10 sene de sürebilir. Ama benim şimdi bu davayı kazanıp da 4200 lira alamam benim içimi serinletmeyecek.

Emel: Ama mutlaka önemi olacaktır bu davayı kazanmanızın diğer insanlar açısından da. Umarım fabrika o zaman kapanmamış olur. Sonuçta burada kiracılar, istedikleri koşullar sağlanmadığı takdirde geri gidebilirler.

T: Öyle ama biz bunu İsmail Bey ile de konuştuk bu alt yapıyı bu fabrikayı bu kadar işi makineyi bir anda kapatıp başka bir yere gidemez. Çünkü orada trilyonluk yatırım var, yani onun nakliyesi de büyük bir şey ne bileyim o işçiyi bırakıp yeni işçi alımı o süreç hep kayıp. A tekstil onu göze alamaz ben biliyorum yani. Yani mantıklı düşünersek öyle A tekstil göze alamaz onu 3000 kişiyi bir anda bütün altyapıyı bütün makineleri bırakıp da başka yere yerleşmesi büyük yıkım olur A tekstil için, zaten ihtiyacı da yok, Çin'de gitti yeni fabrika açtı.

Emel: Çin'de nasıl acaba?

T: Onu hiç bilmiyorum. Ama Türkiye'den çok memnunlar bunu genel müdür de defalarca söyledi.

Zeynep: Çin'in de kültürel yapısı şeyleri bizim gibi olduğu için

....  
...

T: Bir de Türkiye'de az önce dediğiniz gibi insanımızın yapısından şey var yani, işine sarılan yani. Yani mesleki olarak tekstil şu anda bence Türkiye'nin inanılmaz deneyimi var. Çok da çalışanı var.

Emel: Metalde nerede çalıştınız.

T: Metalde ufaktım o zaman burada Meksan metal diye bir yer vardı. Orada işte su pompaları yapıyordu, su depoları yapıyordu evler için falan şöyle. Ufaktım daha o zamanlar öyle gidip geliyordum. Ayakkabı da çalıştım bir dönem. Pazarlara çıktım bir dönem, seviyordum yani çalışmayı, o bakkal dükkânına yani tıklıp kalmayı istemiyordum.

Emel: İyi ki geldiniz ben çok sevindim sizinle tanıştığımıza, genelde insanlar dediğiniz gibi korkuyor benimle konuşmaya da korkuyorlar, hani çalışan bir insanla ben bu

ayrıntıları konuşmam daha zor söylemiyorlar. Hak veriyorum tabi kimse işinden olmak istemiyor, benim zaten öyle bir niyetim yok. Genelde iyiyiz memnunuz diyorlar.

*T:* Aslında değiller, yok yok öyle olamaz diyorum ya ilk iki yıla kadar pek acı sızı hissetmiyorsunuz, piyasayla onu karşılaştırarak geçiyor sürekli, güzel bir ortam düzenin var. Paran güzel yatıyor ne bileyim çok sık mesaisi yok olursa da tıkr tıkr alıyorsun. İşte dediğim gibi yemeğin desen öyle. Aslında yemekleri de iyi çıkmıyordu da son dönemde.

Emel: Yemekler Esbaş'tan alınıyor, sınıf sınıfmış.

*T:* Öyle tabi, başka bir yer yok zaten dışarıdan giremiyor. Ben eminim biz 3. sınıf yemek yiyorduk. Belki de varsa 5. sınıf, yani her gün patates çeşitleri yiyorduk, patatesin içine ne bileyim bezelye atıyorlar listeye bakıyorsun orman kebabı, içine kereviz giriyor başka bir kebab oluyor. Tuhaf ya.

Zeynep: Sağlık hizmetleri nasıldı?

*T:* Ya nasıl anlatayım hep böyle karalıyor gibi gözüküyordur belki ama ben mesela bir dönem orada boynum tutuldu, tamam reviri var doktorları var, bir çok tıbbi gereçleri de var o an sana müdahale edebilirler ama boynum tutuldu boynum omzuma yapışmış ama böyleyim gidiyorum adama ya işte sana şu ilaçları yazdım ee bunları kullan hemen geçecek. Ya bu sihirli değnek mi arkadaş nasıl geçecek ya. Çalışmam bu şekilde makinede. Çalışmadım, yani itiraz etmesen adam seni gönderecek çalışmaya. Ki baya da yani iddialaştık neredeyse kavgaya kadar gidecektik. En son bana bir gün izin yazdı, gittim ilaçlarımı aldım kullandım ertesi gün biraz daha iyi bir şekilde geldim.

Emel: Boyun fitiği, bel fitiği, bileklerde problemler gibi şeyler oluyor genelde de mi?

*T:* Ee tabi oturuyorsunuz şimdi devamlı omurganın duruşundan kafanızın öne eğik oluşundan falan ya da işte kollarınız bilekleriniz çalıştığından problem yaşıyor hatta kulaktan bile. Kulak ile ilgili gürültüden dolayı ya da çalıştığınız makinenin gürültüsünden dolayı onun için bir ölçüm yaptılar o zaman makinesi düzilemeyecek kadar gürültü yapan işte belli bir desibelin üstüne çıkan insanlara şey dağıttılar kulaklık böyle plastik bir şey, ya kendilerini garantiye almak için aslında insanları düşündüklerinden değil de.

Zeynep: Psikolog var mı?

*T:* Psikolog yok galiba ya

*Emel:* Bir de şu an genç insanlar çalışıyor neticede ve o anki rahatsızlıklarının farkında olamayabiliyorlar ama bundan 10 sene sonrasını düşündüklerinde gerçekten ortaya çıkıyor yani. Yaş ilerledikçe bazı şeyler, çok dinçsin hızlısın, para kazanıyorum diyorsun, orada çalışıyorsun, biraz daha iyi yapıyorsun ama onun etkileri yavaş yavaş ilerleyen yıllarda çıkıyor.

*T:* Ya kesin çıkar sonuçta her mesleğin kendine göre sağlık problemleri var dediğim gibi sürekli oturuyorsunuz işte boyun, omurganın düzgün durmaması, bilekler sürekli çalışıyor. Ya ben bir dönem mesela Özkul giyimde çalışırken bayan bluz yapıyorduk bu alt kıvrımlar var etek kıvrımları var o kıvrımanın bir aparatı var, aparata işi yerleştirdiğiniz zaman, bilek sürekli bu şekilde duruyordu. Yani hala daha zorladığımız zaman buradan çıkar bir şey, o bende kaldı mesela. O bileğin sürekli bu şekilde durması çünkü o şekilde çalışıyorsunuz, işi o şekilde veriyorsunuz makinenin altına bu bende kaldı. Şu anda hala zorladığım zaman bende ağrı yapıyor.

*Zeynep:* Peki, şeyler falan var mıydı, şirket yemekleri gibi şeyler?

*T:* Ya işte diyorum ya belli bir şeyden sonra insana iğrenç geliyor, şirket yemekleri yapılıyor, öyle insanlar var ki mesela bana bir kere vurdu o da yedektim asil gitmedi beni çağırdılar. Götürecekleri günde tam benim doğum günüm, şimdi tam benim doğum günüm ama asil gitmedi yedek olarak ben geldim benden sonrada bir yedek var. Olmasa bile yedek çok yani gitmek isteyen çok. Beni çağırdılar içeri gittim, ya dedim gelemem niye gelmiyorsunuz T. Bey hiçbir şeye katılmıyorsunuz aktiviteye falan. Zorluyorlar aşırı derecede. Ee diyorum kardeşim bugün benim doğum günüm diyorum yan, eşimle beraber geçireceğim eşimi de kabul edeceksiniz getireyim, yok kabul etmiyorlar.

*Emel:* O yemek neye göre düzenleniyordu? Bir bandın ödülü falan mı? Nasıl bir şey iş yemeğinde asil yedek oluyor?

*T:* Yok, yok öyle bir şey değil. Şimdi bunlar belli dönemlerde şimdi tam hatırlamıyorum ama 3 ayda bir mi öyle bir şey, 3 ayda bir çekiliş yapıyorlar. Atıyorum 10-15 kişilik bir grup seçiyorlar, yönetim kadrosunun dışında çalışanlardan ama ne hikmetse, ben mesela 4 yıl çalıştım orada 6-7 kere gidene biliyordum o yemeğe. Bana işte diyorum ya bir kez denk geldi o da yedek, onu da zaten reddettim.

Emel: Şimdi bir şey varmış unutmadan söylemek istiyorum, el kol egzersizleri, sizin döneminizde var mıydı bilmiyorum ama?

T: Var evet, düzenli olarak mesela vardiyaya ilk başladığımızda bir yarım saat sonra bant bant herkes kendi grubunda ortada toplanıyor, takım liderinin eşliğinde bu hareketler yapılıyor. İşte boyun egzersizleri, bel egzersizleri falan yapılıyor. Normalde benim girdiğim günden beri var.

.....

T: Ya benim mesela geçen 22sinde bir dava vardı arkadaşımın davası ona gittim işte şahitlik için tam aşağı indik sigara içmek için, bir arkadaşı gördüm, Boss'ta çalışıyordu, benden çok daha eski 7-8 senelik o onu da çıkarmışlar işten, yeni işe girmek için evrak falan hazırlıyordu adliyede. 7-8 yıllık çalışmasının bedeli olarak 6 buçuk milyar teklif etmişler buna ilk önce. Tabi bir sürü yılgınlıktan şeyden sonra kabul etmeyince ya diyor ben bir görüşüp geleyim demiş diyor onun anlattığına göre kapıdan çıktı yani 15 saniye sürmedi diyor geri dönmesi tamam 9 buçuk veriyoruz kabul ediyor musun diyormuş, yani böyle açık arttırma ile. Bir de serbest bölgenin kanunları farklı ben bunu bir muhasebeciye hesaplattım bunu bana çok komik bir rakam çıkarttı ya dedim sen neye göre hesaplıyorsun mesela o vergileri düşmüş, serbest bölgelerde vergiler yok. Çalışana da işverene de vergi yok.

.....

.....

T: Yani bu piyasanın zaten geneli böyle de, yani işte insanı üzen ne biliyor musun serbest bölgede çalışıyorsun A tekstil gibi bir yerde çalışıyorsun sana hep böyle gülücükler, senin için bir şeyler yapılmış gibi ama değil bunu da görüyorsun yani çoğu insan bunu hazmedebiliyor ama ben hazmedemedim. Biliyorum yapmacık yalan olduğunu biliyorum bile bile de kaldıramadım bunun için de çareler çözümler aradım işte. Aslında değil işçi adam dediğiniz gibi belli bir potansiyel sağlamış orada ee devlet de ona gereken desteği verecek yasalar zaten ortada her türlü kullanıyorlar yani.

Emel: 6 ay boyunca hiç devamsızlık yapmayanlara 1 çeyrek altın veriyorlarmış, insanları devamsızlık yapmamaları için motive ediyor?

T: İşte o ilk 2 sene bunlar böyle normal gibi geliyor ondan sonra artık içyüzlerini daha iyi görüyorsun, bazı insanlar için hiç problem değil. Öyle mesela bir arkadaşım

vardı 7 yıldır orada çalışıyor sabah 6da başlıyor vardiyaya öğlen 14: 15te bitiyor ondan sonra bakıyorum gitmemiş adam benimle gene çalışmaya başlıyor. Yani hafta içi hep öyle idi her Allah'ın günü mesai var. Cumartesi çalışmadığı zamanlarda 2 defa ben denk geldim, 2 vardiya birden yaptı çocuk. Sabah 6da başlayıp gece 12ye kadar 1e kadar. Bu belki de A tekstilin problemi değil.

Emel: Peki genelde çalışanlar kaç yaş civarlarındaydı?

T: genelde genç ama orta kesim de var. Mesela 50 yaşında çalışan da var orada. 40 yaşında çalışanı da var.

Zeynep: Kadınlar daha çok var değil mi?

T: Ya tabi dengeye vurursak 55-60 civarındadır. Genelde kadınları tercih ediyorlar çünkü daha ılımlı yani seni her türlü korkutabilirler, sindirebilirler, mesai dediği zaman her türlü yani.

Zeynep: Bir de işten çıkarmalarda ilk çıkarılanlar kadınlar oluyor.

T: Ee tabi yani kadınlar gidip pazarlık yapmıyor. Kadınlar destek için çalışıyorlar.

**KİŞİSEL BİLGİLER**

*Adı Soyadı : Emel Yönel*

*Doğum Yeri : Tokat*

**Doğum Yılı : 1983**

**Medeni Hali : Bekar**

**EĞİTİM VE AKADEMİK BİLGİLER**

**Lise 1997-2000 : Ahmet Adnan Saygun Lisesi**

**Lisans 2002-2006 :Muğla Üniversitesi Sosyoloji**

**Yabancı Dil : İngilizce**

**MESLEKİ BİLGİLER**

**19...-19.... : \_\_\_\_\_**

**19...-19... : \_\_\_\_\_**