

ÖĞRENCİ - İŞÇİLERİN GÜVENCESİZLİK SÜREÇLERİ:
ÇANKIRI ÖRNEĞİ

ALİ ÖZKESEN

TARAFINDAN

YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜNE
SUNULAN TEZ

SOSYAL POLİTİKA ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEMMUZ - 2015

Sosyal Bilimler Enstitü Onayı

(Ünvanı Adı ve Soyadı)
Enstitü Müdürü

Bu Tezin Yüksek Lisans derecesi için gereken tüm şartları sağladığımı tasdik ederim.

(Ünvanı Adı ve Soyadı)
Anabilim Dalı Başkanı

Okuduğumuz ve savunmasını dinlediğimiz bu tezin bir yüksek lisans derecesi için gereken tüm kapsam ve kalite şartlarını sağladığını beyan ederiz.

(Ünvanı Adı ve Soyadı)
Ortak Danışman

(Ünvanı Adı ve Soyadı)
Danışman

Jüri Üyeleri

Doc. Dr. Emrah AKBAŞ

Doc. Dr. Rıza GÖKLER

Doc. Dr. Ercüment ERBAY

YBU (Sosyal Politika)

YBU (Sağlık Bilimleri)

Hacettepe (Sosyal Hizmet)

Bu tez içerisindeki bütün bilgilerin akademik kurallar ve etik davranış çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu beyan ederim. Ayrıca bu kurallar ve davranışların gerektirdiği gibi bu çalışmada orijinal olmayan her tür kaynak ve sonuçlara tam olarak atıf ve referans yaptığımı da beyan ederim; aksi takdirde tüm yasal sorumluluğu kabul ediyorum.

Adı Soyadı:

İmza:

ÖZET

ÖĞRENCİ-İŞÇİLERİN GÜVENCESİZLİK SÜREÇLERİ: ÇANKIRI ÖRNEĞİ

Özkesen, Ali

Yüksek Lisans, Sosyal Politika

Tez Yöneticisi: Doc. Dr. Emrah Akbaş

Temmuz 2015, 115 sayfa

Bu tez, eğitimlerini devam ettirebilmek için yeterli gelire sahip olmayan üniversite öğrencilerinin gelir/ek gelir elde edebilmek için çalışmaya karar verdikleri andan itibaren, içinde buldukları güvencesiz çalışma koşullarını ve gündelik yaşam pratiklerini incelemeyi amaçlamaktadır. Piyasadaki ücretlerin ve istihdam koşullarının üzerinde belirleyici etkisi ol(a)mayan öğrenci-işçiler, işgücü piyasası ile tamamen işverene bağımlı bir şekilde çalışma ilişkisi kurarlar. İşte bu bağımlı çalışma ilişkisi öğrenci-işçilerin güvencesizliklerinin en önemli nedenlerindedir. Bu çalışmada, lisans seviyesinde eğitim alan ve düzenli/düzensiz bir işte çalışan öğrencilerin, öğrenci-işçilerin, maruz kaldıkları güvencesizlik halleri, nedenleri ve sonuçları Çankırı örneği bağlamında ele alınmaktadır. Çalışmanın temel soruları, öğrenci-işçilerin çalışma koşullarının görünen bir portresini sunmaktan öte, aynı zamanda bu portrenin arka planını oluşturan kapitalist istihdam biçimlerini de sorgulayacak şekilde hazırlanmıştır. Çankırı Karatekin Üniversitesi'nde lisans eğitimi alan ve aynı zamanda bir işte çalışan yirmi (20) öğrenci ile yapılan yarı-yapılandırılmış mülakatlar neticesinde niteliksel bir analiz ortaya konmuştur. Bu analiz neticesinde, öğrenci-işçilerin hem çalışma koşulları açısından hem de sosyal güvenlik konumları açısından güvencesizliğe maruz kaldığı ve bu durumun öğrenci-işçilerin üniversite ve çalışma hayatlarının yanı sıra, sosyal yaşantılarını ve edindikleri kimlikleri de etkilediği iddia edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Güvencesizlik, güvencesiz istihdam, öğrenci işçiler, sosyal politika

ABSTRACT

PRECARIOUS EMPLOYMENT PROCESSES OF STUDENT-WORKERS: THE CASE OF ÇANKIRI

Özkesen, Ali

M.S., Department of Social Policy

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Emrah Akbaş

July 2015, 115 pages

This thesis aims to analyze precarious working conditions and daily life practices of university students, who do not have sufficient income to maintain their education, since when they have decided to work in order to get income/ additional income. These student-workers have established dependent working relations upon their employer because of their inability to determine the wages and employment conditions in the market. This dependent working relations are one of the most important reasons of student-workers' precarious employment. In this study, precarious conditions of bachelor students employed in regular/irregular workplace are analyzed with their reasons and results in the context of Çankırı. Fundamental questions of the study are prepared regarding not only to present the whole picture of their working conditions but also the capitalist employment forms constituting the background of those conditions. A qualitative analysis is conducted by the field research through semi-structured interviews with around twenty (20) students in Çankırı Karatekin University, both maintaining a bachelor education and working in a place at the same time. It is concluded that student-workers are subjected to precarious conditions in both their working places and their social security positions and this is claimed to affect their social life and identity definitions in addition to their education and working process.

Keywords: Precarious employment, student workers, social policy

Meleğim'e, Ailem'e

TEŞEKKÜR

Bu tez, birçok kişinin değerli katkılarından beslenerek tamamlandı. Öncelikle, tez danışmanım Doç. Dr. Emrah Akbaş'a çok teşekkür ederim. Açık görüşlülüğü, sıcak tavrı, bana olan güveni, tez sürecine olan ilgisi, ama en önemlisi, tezin en zor zamanlarında motivasyonumu yükselten yaklaşımı için ona minnettarım. Ayrıca, tez savunma sürecinde kıymetli yorumlarıyla çalışmama katkı sağlayan Doç. Dr. Rıza Gökler ve Doç. Dr. Ercüment Erbay'a da teşekkür ediyorum.

Şüphesiz ki, bu tezin ana kahramanları Çankırı'da mülakat yaptığım öğrencilerimdir. Araştırma görevlisi olarak çalıştığım üniversitede, öğrencilerimin benim çalışmam için gösterdikleri ilgi çok motive ediciydi ve onların gösterdiği bu ilgi olmasaydı bu tez tamamlanamazdı. Hepsine, teker teker, içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Tez süreci boyunca teknik ve manevi desteklerini esirgemeyen sevgili arkadaşlarıma da teşekkür etmem gerekiyor. Niteliksel araştırmanın zor yanlarından biri olan mülakatları deşifre etme sürecinde bana destek olan kardeşim Beyzanur Mutioğlu, Sabrican Mutioğlu ve Serdar Mutioğlu'na da teşekkür ediyorum. Tez çalışmamın en yoğun aşamasında sundukları bu teknik katkı bana çok yardımcı oldu. Ayrıca, Çankırı'daki mesai arkadaşlarım Alpaslan Çelikdemir'e, Berna Şafak Zülfikar Savcı'ya, Hülya Ünlü'ye, Mert Aktan'a, Özlem Nilüfer Karataş'a manevi destekleri için ve ofis arkadaşım Barbaros Güneri'ye saha çalışması boyunca kahrımı çektiği için teşekkür ederim. Bu süreçte çalışma hayatımı birden çok kez kolaylaştıran Yrd. Doc. Dr. Murat Mustafa Kutlutürk Hocam'a da minnettarım.

Son olarak, ne kadar çok anlatsam da, yine de haklarını teslim edemeyeceğim annem ve babam için birkaç şey söylemeliyim. Hayatım boyunca verdiğim her karara gösterdikleri saygı için ve beni her konuda destekledikleri için onlara ne kadar teşekkür etsem azdır. Teşekkürlerin en büyüğünü ise tüm bu zorlu ve yoğun süreçte hayatımı kolaylaştırmak için elinden geleni yapan, eşim, ailem Melek Mutioğlu Özkesen hak ediyor. Sadece tez sürecinde değil, her zaman yanımda olan ve hayatın tüm yükünü beraber paylaştığımız hayat ortağım olan Meleğim'e teşekkürden fazlasını borçluyum.

İçindekiler

İNTİHAL.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
İTHAF.....	vi
TEŞEKKÜR.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
KISALTMALAR.....	x
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM I.....	7
EMEK SÜREÇLERİN GELİŞİMİ.....	7
GÜVENCESİZLİK ve ESNEKLİK	7
1.EMEK SÜREÇLERİNİN GELİŞİMİ.....	7
1.1 Manifaktür üretimde emek.....	7
1.2 Sanayi Devriminde Emek	8
1.3 Fordist Dönemde Emek	10
1.4 Post-Fordist Dönemde Emek: Esnekleşme.....	13
1.5 Güvencesiz Çalışma.....	14
1.6 Prekarya	15
1.7 Esneklik	17
BÖLÜM II	
ÖĞRENCİ-İŞÇİ.....	19
2.1 Öğrenci-İşçi Kimdir?	19
2.2 Öğrenci-işçiliğin Uluslararası Boyutu	21
2.3 Öğrenci-işçiler Neden Çalışıyor?.....	22
2.4 Öğrenci-işçilerin Çalışma Alanları ve Çalışma Koşulları	24
2.5 Üniversite ve İş: Çalışma Hayatı Okulu Nasıl Etkiliyor?	25
2.6 Öğrenci-işçiler için Çalışmanın Getirdikleri ve Götürdükleri	26
2.7 Öğrenci-işçilerin Gelecek Beklentileri	27

BÖLÜM III

METODOLOJİ	28
3.1 Çalışmanın Amacı.....	28
3.2 Araştırmanın Önemi	29
3.3 Araştırma Sahası	30
3.4 Örneklem ve Görüşmeciler	31
3.5 Araştırma Tasarımı	36

BÖLÜM IV

ANALİZ.....	38
4.1 Çalışmaya Karar Verme Evresi: Çalışma Nedenleri	38
4.1.1 Ekonomik Nedenler	38
4.1.2 Kentsel Faktörler.....	40
4.1.3 Ailevi Nedenler.....	41
4.1.4 Mevcut Borçlar	43
4.1.5 Geçmiş Çalışma Deneyimleri	44
4.1.6 Boş Zamanın Rolü	46
4.2 İş Arama Evresi	47
4.3 İş Görüşmesi	50
4.4 Farklı Çalışma Rejimleri.....	55
4.5 Çalışma Koşulları	58
4.5.1 Çalışma Süreleri Bakımından Güvencesizlik	58
4.5.2 Ücretler	70
4.5.3 Sosyal Güvenlik ve Diğer Haklar	76
4.5.4 Avantajlar ve Dezavantajlar.....	79
4.5.4.1 Avantajlar.....	80
4.5.4.2 Dezavantaj	85
SONUÇ.....	93
Kaynakça	99
Ek 1: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları	103
Ek 2: Görüşme Örneği	106

Kısaltmalar

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AVM	Alışveriş Merkezi
ÇNÜ	Çankırı Karatekin Üniversitesi
KYK	Kredi ve Yurtlar Kurumu
SBKY	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi
YÖK	Yükseköğretim Kurulu
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

GİRİŞ

Öğrenci-işçi olgusu, eğitimleri devam ederken bir yandan da günün veya haftanın belirli sürelerinde bir işte çalışan öğrencileri belirtir. Öğrencilik ve işçilik kavramı ayrı ayrı sınırları çok geniş olan iki kavram iken birleştikleri durumda da zihinlerde çok farklı biçimler tezahür ettirebilir. Bu tezahür, kimilerinde örneğin; ilkokul sıralarında öğrencilik yapan ve okuldan sonra sanayiye gidip çalışan veya dışarıda çöplerdeki plastik kutuları toplayarak geçimini sağlamaya çalışan çocuk işçi olarak biçimlenebilirken, bir başkasının gözünde lisansüstü eğitimi devam ederken bir şirkette çalışan biri olabilir. Öncelikle çalışmayı tasarlarırken öğrenci-işçi kavramının sınırlarını belirlemek gerekir. Bu sınırları belirlerken de alanı daraltıcı, çok büyük genellemelerden arınmayı sağlayacak kıstaslar belirlenmeli. Çocuk işçiliğinde, çocuklar her ne kadar bir yönüyle öğrenci olsalar bile öğrenci-işçi olarak anılmalarını doğru görmüyorum. Çocuk işçiliğinde asıl önemli olan onların fiziksel ve zihinsel gelişimlerini tamamlamamalarından gelen çocukluk halleridir. Çocukluğunu yaşayamayan bir grubun eğitim ile ilgili problemlerinden öğrenci-işçiliği özelinde bahsetmek çok büyük haksızlık olur kanaatindeyim. Öğrenci-işçiliğin bir diğer uç sınırı sayılabilecek olan lisansüstü eğitim alırken çalışanlar grubudur. Öğrenci-işçiler içerisindeki görece avantajlı olan bu grubun sahaya sürülmesi genel üzerinde olumlu bir hava estirmeye sebebiyet verebilir ve bir takım büyük sorunları gizleyerek yanlış veriler elde etmemize neden olabilir.

O halde öğrenci-işçi kime denir? Bu kavramın sınırları nedir? Bu kavrama içkin özel durumların ikisinden bahsettik. Birincisi çocuk işçiler, öğrenci-işçi değildir, çünkü çocuk işçiliğinde asıl vurgulanması gereken öğrencilik değil çocukluktur. Lisansüstü eğitim alırken çalışan bireyin de öğrenci-işçi olması beklenemez, çünkü bu grubun statü

olarak öğrenci olarak anılması beklenemez. Geriye kalan grupta ise lisans öğrencilerinin konumu söz konusudur.

Tezde, öğrenci-işçi denildiğinde öğrencilikten anlaşılması gereken kasıt kişinin bir lisans eğitimine devam etmesidir. Öğrenciliğin bu en özgür, en dinamik ve en farklı dönemini ifade eden üniversite yılları (Deniz, 2014), özenle üzerinde durulması gereken bir süreçtir. Üniversite yılları, öğrenciler için, mikro düzeyde kendilerine, makro düzeyde ise içerisinde buldukları topluma değer kattıkları eğitim serüvenlerinin akademik olarak ilk yılları ve birçoğları için ise son dönemleridir. Öğrenciliğin, gelecek kuşaklardaki insan sermayesini belirlemede olan etkisi düşünüldüğünde, belki de en nadide dönemlerinden biri olan üniversite yılları hem bireysel hem de toplumsal olarak çok büyük bir öneme sahiptir. Bu sebepten ötürüdür ki; çalışmamda öğrenci-işçiliği araştırırken öğrenciliğin hem bireysel hem de toplumsal olarak en farklı dönemi olan üniversite dönemini almayı uygun buldum.

Öğrenci-işçi kavramının bir diğer boyutu ise *işçi* kavramıdır. Her ne kadar sınıfsal bir çözümleme imkânım olmasa da işçi kavramını tartışırken Marks'ın (2015) *Kapital*'de kullandığı işçi kavramını kullanacağım. Marks'ın da dediği gibi; işçi üretim araçlarının mülkiyetinden yoksun, bir şekilde geçinmek için emek gücünü satan kimselerdir. Öğrenci-işçileri bir işçi sınıfı olarak görmek, onların yaşantılarını bu kuram içerisinden okumak çalışmamızın sınırının dışına çıksa da Marks'ın işçi tanımını bu noktada kullanmakta sakınca görmüyorum. Öğrenci-işçiler de eğitimleri ve diğer ihtiyaçları için gerekli kaynakları emek güçlerinin çeşitli formlarını satarak elde eden kişilerdir. Ancak araştırma sürecinde de bu tanımla sınırlama ihtiyacı hissettim ve ailesinin yanında belli bir ücret karşılığı çalışanlar ile ücretsiz aile işçilerini bu kapsamın dışında tutmanın gerekli olduğunu düşünüyorum. Onların da çalışmaya dâhil edilmesi öğrenci-işçiler grubunu özellikle güvencesizlikler temelinde incelerken yapısal bir ayrışmaya neden olabileceği düşüncesindeyim. Özetle; tezde öğrenci-işçi olarak anılacak grup, üniversitelerin dört yıllık eğitim veren lisans bölümlerinde eğitim alan ve bu eğitim

süreleri sırasında çeşitli ihtiyaçlarını gidermek için bir işte tam zamanlı veya yarı zamanlı çalışan kişilerden oluşmaktadır.

Öğrenci-işçi kavramını ve araştırmadaki sınırlarını belirledikten sonra konunun hangi boyutlarda ele alınması gerektiği de önemli bir durumdur. *Çalışma* kavramı tarihin belli dönemlerinde övgüyle anılan bir konu olması rağmen özellikle Weber'in *Protestan Ahlakı* ile başka bir boyuta taşınmıştır. Tezde, çalışma kavramı üzerinden övücü veya yeric bir yaklaşım sergilemek amacıyla değilim. Çalışmanın ilgi alanına giren asıl konu öğrenci-işçilerin neden ve hangi koşullar altında çalıştığı ve bunun arkasında yatan gerçekliklerdir. Araştırmanın güvencesizlik algısı tek boyutlu ve yalnızca sosyal güvenlik haklarına sahip olup olamama durumu değildir. Bu bağlamdaki güvencesizlik çalışmanın güvencesizlik yaklaşımı, güvencesizliği çok boyutlu ele alarak eğitim hayatlarından sosyal hayatlarına ve en nihayetinde çalışma hayatlarına sirayet eden güvencesizlik hallerinin etkileşimli bir halidir. Bu yüzden, öğrenci-işçilerin düşük ücretlerle uzun çalışma saatlerinin yanı sıra üniversite hayatının en önemli sosyal etkileşim merkezlerinden biri olan kantinlere (Yücesan-Özdemir, 2014) yabancılaşmaları da önemli bir güvencesizlik hali olarak görülmelidir.

Bu çalışma, üniversiteye geldikleri andan itibaren öğrenci statüsü kazanan ve bir iş yerinde ücret karşılığında çalışmaya başlayarak işçi statüsünü de elde eden öğrenci-işçilerin, çalışma koşullarıyla birlikte üniversite hayatlarında yaşadıkları güvencesizlikleri ele almaktadır. Konu belirlenme sürecinde öğrencilik ve çalışma deneyimlerim sorunun belirlenmesinde etkili oldu. Üniversitede hem öğrenci olarak hem de akademik çalışan olarak geçirdiğim süre boyunca edindiğim tecrübeler ve gözlemler beni bu çalışmanın gerekliliği konusunda ikna etti. Bu çalışmada, öğrenci-işçilerin hem öğrenci hem de işçi kimliklerinin değerlendirilmesini, çalışma deneyimleriyle birlikte öğrencilikten öğrenci-işçiliğe uzanan yoldaki süreçleri ve çalışma süreleri boyunca hem okulda hem de işyerinde yaşadıkları güvencesizlikleri araştırmayı amaçlamaktadır.

Araştırmanın diğer önemli amaçları ise, öğrenci-işçilerin çalışma deneyimlerini nedenleriyle ve sonuçlarıyla ortaya koymaktır. Bu bağlamda araştırmanın temel sorunu Çankırı'daki öğrenci-işçilerin çalışma deneyimleri sonucu neden güvencesiz çalışmak ve yaşamak durumunda kaldığını ortaya koyarak onların bu süreçten nasıl etkilendiğini açıklamaya çalışmaktır.

Araştırmanın temel sorunun belirlenmesiyle birlikte bu sorunun çözümünü kolaylaştıracak ve araştırmaya yön verecek olan araştırma sorularının cevaplanmasına çalışma boyunca uğraşılmıştır. Araştırma boyunca; öğrenci-işçilerin neden çalışmak zorunda olduğu, iş arama süreçlerinin nasıl gerçekleştiği, çalışma koşulları kim tarafından ve nasıl belirlendiği, çalışmanın genel olarak onları nasıl etkilediği gibi sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır.

Araştırma boyunca sürdürülen literatür araştırmasındaki kaynaklar incelendiğinde konunun önemine dair birçok ipuçları elde edilmesine rağmen öğrenci-işçiler özelinde araştırmaların kısıtlı kaldığını görmekteyiz. Güvencesizlik temelinde, kadın işçiler, çocuk işçiler ve taşeron işçiler gibi emek gruplarının birçok dezavantajlı sayılabilecek grupları özelinde çalışmalar elbette ki olmasına rağmen, öğrenci-işçiler grubuna daha ihmalkâr davranılmıştır. Araştırılan tez, öncelikle, bu alandaki boşluğa öğrenci-işçilerin Çankırı ve Türkiye özelinde de varlığını ortaya koyarak literatüre katkı yapacaktır. Yapılan uluslararası çalışmalara bakıldığında ise büyük bir çoğunluğunun gelişmiş ülkelerde yapıldığını ve gelişmekte olan ülkelerde ise bu çalışmaların çok daha sınırlı olduğunu görmekteyiz. Bu çalışma, bölgesi ve bölgenin dinamikleri itibariyle, gelişmekte olan bir ülke perspektifinden de öğrenci-işçilere bakışı gösterir niteliktedir. Ayrıca, bu tez, Türkiye özelinde, 2006'dan bu yana yükseköğretim planlamasında bir motto haline gelen "*her şehre bir üniversite*" felsefesinin Çankırı özelinde öğrenci-işçiler oluşumunda ve güvencesizliklerinde ne derece etkili olduğunu da tartışmaktadır.

Tezde, araştırma soruları ve amaçları dikkate alındığında yorumsamacı ve eleştirel bir yaklaşım izlenerek niteliksel bir araştırma yöntemi kullanılmaktadır. Araştırma sahası

olarak Çankırı ve şehrin tek üniversitesi olan Çankırı Karatekin Üniversitesi seçilmiştir. Çankırı'nın hem sosyo-ekonomik özellikleri olsun hem de üniversitesinin yeni kurulmuş olması olsun sahip olduğu birçok nedenle birlikte ÇNÜ benim için iyi bir araştırma ortamı oluşturmuştur. Çalışmanın amaçları doğrultusunda yirmi öğrenci-işçiyle birlikte yarı-yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Etik kurallar gereğince, görüşmecilerin isimleri ve kişisel bilgilerin paylaşılmayacağı her görüşmede tekrarlanmış ve bu konuda titiz davranılmıştır.

Bu çalışma toplamda beş farklı bölümden oluşmaktadır. Beş bölümde kendi içerisinde farklı bölümlere ayrılarak çalışmanın daha anlaşılır olmasını sağlamaktadır. Birinci bölümde, emek piyasalarında gerçekleşen kapitalist dönüşümü ve esneklik kavramını güvencesizlik temelinde inceledim. Emek sürecinde yaşanan değişimleri manifaktür üretim döneminden başlayarak sırasıyla sanayi devrimi, fordist dönem ve post-fordist dönemler temalarıyla açıklamaya çalıştım. Bu bölümde sadece kapitalist üretim biçimlerindeki değişimler kronolojik olarak verilmemiş, bunun yanında emekçilerin içinde buldukları dönemler boyunca kapitalist üretim biçimlerinin dönüşümünden nasıl etkilendiklerine de değinilmiştir.

Tezin ikinci bölümü ise öğrenci-işçilere ayrılmıştır. Bu bölümde bir bakıma araştırma sorularının da yanıtları olabilecek durumlara uluslararası literatür gözünden bakmaya çalıştım. Bölümün temel amacı, öğrenci-işçi olgusunu kanıtlarla ortaya koyarak, bu gerçekliğin yansımalarını görebilmektir.

Üçüncü bölümde ise tezde kullanılan araştırma yönteminin yanı sıra, veri toplamada, örneklem oluşturmada ve verileri analiz etmede kullanılan yöntemleri nedenleriyle birlikte tartışılmaktadır. Bu bölümde salt bir yöntem tartışması yapılmayacak olup, aynı zamanda çalışmanın amaçları ve önemine de değinilecektir. Bunu yapmanın nedeni, çalışmanın yöntemine etki eden en önemli faktörler çalışmanın amacı ve önemi doğrultusunda şekillenmesidir. Bu bölümde ayrıca, görüşmeye katılan tüm görüşmeciler ve çalışma geçmişleri ile ilgili bilgilerde verilmiştir.

Dördüncü bölüm ise tez için yaptığımız görüşmeler doğrultusunda analizimi yaptığım temel bölümdür. Bu bölümde öğrenci-işçilerin Çankırı'da deneyimlemiş oldukları çalışma hayatının güvencesiz koşullarının yanında öğrenci-işçiliğin onların üniversite-iş-sosyal hayat düzleminde onlarda yarattığı tahribatın yine onların bakış açısından nasıl görüldüğünün ve değerlendirildiğinin tartışması yapılmaktadır. Ayrıca, bu bölümde öğrenci-işçilerin deneyimlerini onların aktardıkları biçimde verilmeye çalışarak onların bakış açısına dâhil olmaya çalıştım.

Beşinci bölüm ise araştırmanın tüm boyutlarıyla değerlendirildiği, öğrenci-işçilerin güvencesizliklerine dair araştırmada bulunan olguların nedenleriyle ve sonuçlarıyla aktarıldığı sonuç bölümüdür.

BÖLÜM I

EMEK SÜREÇLERİN GELİŞİMİ **GÜVENCESİZLİK ve ESNEKLİK**

1.EMEK SÜREÇLERİNİN GELİŞİMİ

Günümüz emek sorunlarını anlamak ve çözümler üretebilmek için emek süreçlerinin tarihsel bir analizinin yaparak nasıl bir yoldan geldiğini ve mevcut durumuna nasıl evrildiğini bilmemiz gerekmektedir. Bunu analiz edebilmenin yolu da tarihte üretim biçimlerinin nasıl değiştiğini, bu değişimle birlikte işçilerin nasıl etkilendiğini sorgulamaktır. Kuşkusuz emek tarihi araştırmaları emek sürecinin ilkel biçimlerinin de analizinden başlasa da bugünkü kapitalist üretim biçimlerinin anlaşılabilmesi ve doğru değerlendirebilmesi için kapitalist üretim biçiminin gelişmesine katkısı büyük olan manifaktür üretimine kadar gitmemiz gerekebilir.

1.1 Manifaktür üretimde emek

Kapitalist üretim tarzı içerisinde sanayi devrimine giden yolda manifaktür üretim önemli rol oynar. Manifaktürde bir araya gelen emekçiler eskiden olduğu gibi kendi emeklerinin ürünlerini tek başlarına üretmezler, kapitalistin başlarında bulunduğu bir

sistemde bir bütünün kendi iş kollarına ait parçalarını üretip ortak bir ürün ortaya koyarlar. Marks (2015), *Kapital*'de manifaktür üretime araba üretimini örnek verirken, üretim sürecinde çalışan, işçinin, zanaatkârın zaman içerisinde asıl işlerine, zanaatkârlarına yabancılaştıklarını, yalnızca ürettikleri arabanın üretiminde kullanılan şekilde zanaatlarına hâkim olduklarını belirtir. Kapitalist birleşmenin ve uzmanlaşmanın ilk örneği olarak sayılan manifaktürler emeğin ve emek süreçlerinin dönüşümü açısından önemli bir kilometre taşıdır. Manifaktür üretim sermayenin güç kazanmasına yol açarken, işçi ile işveren arasında ayrışmalara yol açmıştır. Manifaktür öncesi zanaatkârlar ve çırakları arasındaki iletişimin yerini emekçilerle kapitalist işveren arasındaki parasal ilişki almış; bu da sermaye birikimi arttırarak burjuva oluşumuna neden olmuştur (Marks ve Engels, 2012). Manifaktür üretim yarattığı çalışma ortamı sayesinde (atölye) emek araçlarının geliştirilmesi, özellikle de üretimde makinelerin kullanımının yolu açılmıştır (Marks, 2015)

1.2 Sanayi Devriminde Emek

Manifaktür üretimin yarattığı atölye tipi çalışma alanlarının bir takım ihtiyaçlara cevap verememesi o ihtiyaçların giderilmesinin zorunluluğu üretimde makineleşmenin yolunu açmıştır. Üretimde makinelerin kullanımı Sanayi Devrimi adını verdiğimiz yeni makineli üretim tarzının gelişmesine yol açmıştır. 18. yüzyılda buharlı makinelerin icat edilip üretim içerisinde kullanılması emek süreçlerinin farklılaşmasına yol açmıştır. Üretimde kullanılan makine gücü ve makede kullanılan buhar gücü sayesinde üretimde ve sermaye birikimde çok büyük artışlar yaşanmıştır. Bununla birlikte artık manifaktür üretimin merkezi olan atölyeler yerlerini daha büyük çalışma alanları olan fabrikalara bırakmıştır. Manifaktür üretimle değişen üretim ilişkileri, üretimde makinelerin kullanılmasıyla tekrar bir değişime uğramış, zanaat ve basit el üretiminin yerini artık yeni buluşların oluşturduğu mekanik üretime dayalı fabrikalar almıştır. Sanayi devrimi, olarak adlandırılan bu dönemde artık yalnız el emeğinin, zanaatın ve hayvansal gücün yerini daha hızlı ve daha çok üretim yapabilen mekanik üretim tesisleri

olan fabrikalar almıştır (Talas, 1992). Böylelikle manifaktür üretimde oluşmaya başlayan kapitalist ilişkiler büyük bir adım daha ileri giderek emek süreçlerindeki oluşumu belirlemeye devam ederken, manifaktür üretimin güçlendirdiği ticaret burjuvazisi artık sanayi burjuvazisi olarak çok daha güçlü bir şekilde yeniden oluşmuştur (Marks ve Engels, 1976). Manifaktürde kendi yarattığı emeğinin ürününe ve zanaatına uzaklaşan işçiler ve zanaatkârlar üretimin atölyelerden fabrikalara taşınmasıyla birlikte iyice kutuplaşan işbölümü sonucunda öncekinden daha hızlı bir şekilde emeklerinin ürününe yabancılaşmışlardır ve sermaye ön plana çıkmıştır (Huberman, 2007).

Üretimde makinelerin kullanılması emek sürecini ve emekçileri derinden etkilemiştir. Yeni oluşan çalışma ortamları olan fabrikalar önceki çalışma ortamı olan manifaktür atölyelerden çok daha büyüktür. Üretim sürecindeki makineleşme emek gücüne olan ihtiyaçtaki niteliğin de değişmesine yol açmıştır. Yeni kapitalist fabrika düzeninde işbölümünün artmasıyla üretimde gereken vasıflı işgücü talebi azalmış bunun yerine mekanik olan bir emek gücü talebi artmıştır (Polanyi, 2011). Artık işçiler mekanikleşmiş bir emek gücünü temsil etmektedir ve bunun sonucu olarak fabrikalarda ucuz ve niteliksiz olan işlerde kadın ve çocuk işgücüne olan talep artmıştır. Marks; Kapital’de bu süreci şöyle anlatır:

“Makineler, adale gücünü vazgeçilmez olmaktan çıkardıkları ölçüde, adale gücü olmayan veya vücut gelişmesi tamamlanmamış, ama organları daha kolay biçim alabilen işçiler, işe koşulacak araçlar haline gelir. Bu nedenle, makinelerin kapitalist tarzda kullanımının ilk sonucu, kadın ve çocuk emeğidir! Bu muazzam yedek emek ve işçi kaynağı, çok geçmeden, işçi ailelerinin bütün üyelerini, yaş ve cinsiyet farkına bakılmaksızın, doğrudan doğruya sermayenin egemenliği altına alarak ücretli işçi sayısını arttırmakta yararlanan bir araç haline gelir. Kapitalist için çalışma zorunluluğu, çocukların otun ve zamanlarına el koymakla kalmaz; ev içinde, geleneksel sınırlar dâhilinde, ailenin kendisi için özgürce harcanabilecek emeğe de el koyar.” (Marks, 2015).

Sanayi devrimi ile oluşan yeni kapitalist üretim biçimi yalnızca zanaatkâr sınıfı yok edip işçilerin emeklerinin ürünlerine yabancılaşmasına neden olmakla kalmamış, aynı

zamanda kadın ve çocuk işçiler gibi *yedek emek* grupları oluşturarak sermayenin birikim sürecini sanayi burjuvazisi lehine hızlandırmıştır.

Üretimde makineleşmenin ve fabrikalaşmanın emekçiler aleyhine bir diğer sonucu ise çalışma sürelerinde meydana gelen artıştır. John Stuart Mill'in “ *Şimdiye kadar yapılmış bütün mekanik buluşların, herhangi bir insanın günlük zahmetini hafifletmiş olup olmadığı tartışmalıdır*” (Mill'den akt, Marks, 2015) sözü *Kapital*'de Marks'ın kapitalist üretimde makineleşmenin kullanımın amacının bu olmadığını düşüncesiyle birlikte verilmektedir. Gerçekten de tarihin birçok bölümünde meydana gelen mekanik ve teknolojik gelişmeler insanların zahmetini ve çalışma sürelerini azaltmamış aksine üretim artışlarını beslemesi nedeniyle çoğu zaman daha çok arttırmıştır. Sanayi devriminde ise bu artış çok daha fazla olmuştur.

Kapitalist üretimin makineleşmesinin emek üzerinde en önemli etkilerinden bir diğeri iste işsizliğin kitlesel boyutlara varmasıdır. Daha önce de bahsettiğimiz gibi makineleşme nedeniyle kol gücüne olan talebin azalmasıyla kadınlar ve çocuklar gibi daha önceden işgücüne yüksek katılımı olmayan gruplar işgücüne dâhil olmuştur. Makineleşmenin getirdiği üretim artışıyla artık çok daha az emek ile aynı çıktıyı elde etmek mümkün olmaktadır. Bu da kapitalist için emek maliyetinin düşürülmesi yoluyla artı değer elde etmek, bir diğer ifadeyle işsizliğin artışı anlamına gelmektedir (Aksu-Kaya, 2011). Marks (2015), kapitalizmin bu işsizliği yaratmada baş aktör olduğunu savunarak *yedek sanayi ordusu* görüşünü ortaya koymaktadır. Yedek sanayi ordusu kapitalist için yalnızca emeğin görelî maliyetini azaltmayacak aynı zamanda emekçilere bir gözdağı niteliğinde olacaktır (Huws, 2006; akt Aksu-Kaya 2011).

1.3 Fordist Dönemde Emek

Sanayi devriminin fabrikalarının emek süreçlerinde yarattığı parçalanmalar kadar 20. yüzyılın başında Taylorist sistem ve onun pratikteki uygulaması olan Fordist üretimin

de yarattığı hasar emekçiler üzerinde etkili olmuştur. Taylorist sistem dönemin uzun çalışma sürelerine emekçiler yönünden gelen tepkilerle ve sermayedar tarafından gelen karın sürekliliği arasında bir denge oluşturma çabasıdır (Kesici, 2011). Taylor tarafından oluşturulmaya çalışılan denge, aslında, işçi ile sermayedar arasında bir uzlaşma değil, kapitalist sistem içerisinde üretim yönetimin yeni bir ıslahıdır. Taylor'a göre işçiler, tembel ve işten kaytarma çabası içerisinde olan varlıklardır. Bu yüzden üretim yönetiminin düzenlenmesi denetlenmesi işçinin tekeline bırakılmayacak kıymetlidir (Taylor, 2013). Taylorist üretim yönetiminde yapılacak planlama ile üretim süreçlerinin parçalanarak daha az emekle daha fazla çıktı elde etmenin mümkün olduğunu ortaya koyar. Taylor, işçilerin verimsiz ve isteksiz çalıştıklarını belirterek üretim yönetimdeki planlama eksikliğine dikkat çeker. Taylor, yönetim planlamasının yerinde yapılabilmesi için işin parçalara ayrılarak yapılması gerektiğini savunur. Parçalanmış işlerde yerinde denetlenen işçiler için ise üretkenliklerine göre ücret ödenmesi gerektiğini ve üretimde çalışacak olan işçiler için parça başına ücret uygulamasının işçilerin verimliliklerini arttırarak çalışmaya teşvik edeceğini savunur (Taylor, 2013). Teorik olarak üretim sürecinin parçalanarak iş bölümünde niteliksiz uzmanlaşmaya gidilmesi beraberinde vasıflı emeğin değerini azaltarak, işsizliğin artması tehlikesini de beraberinde getirmektedir. Taylor emeği o kadar değersiz görmüştür ki emek sürecinin ve üretim sürecinin parçalanarak işçinin diğer işçilerle tam bir ikame duruma geldiğini belirterek emeğin herhangi bir bilgi, beceri hatta düşünme yetisine bile gerek olmadığını belirterek, insanları sadece basit hareketleri yapan makineler gibi görmektedir (Taylor, 2013). Kısacası Taylorist sistemde emek süreçlerinin parçalanması, işçinin kendi emeğine ve emeğinin ürününe kapitalist yöntemlerle bir kez daha yabancılaştırılmış, emeğin kendisi değersizleştirilmiş ve bir meta gibi piyasada arzı arttırılarak ikamesi kolay bir hal almıştır.

Teorik altyapısını Taylorizmden alarak ve onu üretim süreçlerine entegre edip pratiğe dökmek Fordizmle mümkün olacaktır. Bir otomobil üreticisi olan Henry Ford (1863-1947), Taylor'un önerdiği üretim sisteminin parçalanarak işçilerin vasıfsız bir uzmanlaşmaya gitmesi fikrini benimseyerek uzun bir döneme damgasını vuracak olan

üretim bandı teknolojisini geliştirmiştir. Ford, tıpkı Taylor'un önerdiği gibi emek sürecini parçalayarak işbölümünde uzmanlaşmaya giderken işçileri birer tornavida tutucu gibi görüp emeği değersizleştirmiş ve üretimdeki emek maliyetini minimuma indirmeye çalışmıştır. Fordist tipi kapitalist üretim Taylor'un belirlediği prensiplerle yapılacak olan üretimi parçalara bölerek üretimi bir montaj hattı üzerindeki kayan bandın etrafındaki işçilerin yalnızca belirli bir işi yapması anlamına gelir. İşçiler bu yöntemle bandın etrafında bekleyerek önlerine gelen üretimin değişik safhalarını bir sonraki aşamaya hazırlayıp bandın akmasını beklerler. Bant tekrar önlerinde durduğunda işçi yine aynı işlemi tekrar tekrar gerçekleştirir. Bu durumun kapitalist üretici için zamandan ve işgücü maliyetinden tasarruf anlamına gelir. Fordist üretim sisteminin geliştirdiği montaj hattı sayesinde işçi çalışma alanını terk etmesine gerek kalmadan bir üründen diğer ürüne geçerken zaman kaybetmez ve iki iş arasındaki geçen süre kadar ekstra bir süre kapitalist tarafından üretim sürecine dâhil edilmiş olur (Aksu-Kaya, 2011). Charlie Chaplin 1937'de çektiği *Modern Zamanlar* filminde fordist üretim sürecinde çalışan bir işçiyi canlandırmaktadır. Filmde kapitalizmin bu yeni üretim tarzının işçiyi nasıl mekanikleştirdiği ve değersizleştirdiği açıkça gözler önüne serilmektedir. Üretim verimliliği için işçinin iş kaybına neden olacak her türlü aktiviteyi kötüleyen ve zamanın her saniyesinin değerlendirilmesi gerektiğine fetiş derecesinde inanan sistemin filme kara mizah bir eleştirisi sunulur. Filmde bu üretim artışı için gerekli görülen zaman fetiş o dereceye gelir ki işçilerin yemek molası vermemesi için, çalışırken yemek yiyebilecekleri yeni bir makine tasarlanır.

Fordist üretim işçiyi bant başında çalıştırıp her yönüyle standartlaşmış bir üretim yaptırırken aynı zamanda kitlesel bir üretim de yapmaktadır. Standart bir kalıp halinde parçalanmış bir şekilde işçinin önüne gelen ürün parçaları yine bir standart halinde nihai ürüne dönüşür. Kısa zaman çok fazla üretim anlamına gelen bu üretim tarzında üründe ve süreçte herhangi bir değişikliğe gitmek hem zaman açısından hem de maddi açıdan maliyetler doğurmaktadır (Aksu-Kaya, 2011). Fordist üretim, üretim bandı teknolojiyle çok kısa zamanlarda çok büyük üretimler yapmayı, bunu da çok az bir emek kullanarak yapabilen bir sistemdir. Bu büyük arz artışı ve beraberinde gelen

yüksek işsizlik, arz karşısında talebin yetersiz kalmasına neden olacak ve beraberinde 1929 buhranını getirecekti. Ancak bu buhran, kapitalizm içerisinde Keynesyen politikalarla talebin yeniden canlandırılması ve ekonomiye devlet müdahalesinin yeniden gündeme gelmesiyle aşılmaya çalışılmış ve fordist üretim bir dönem daha etkisini sürdürmeye devam etmiştir.

1.4 Post-Fordist Dönemde Emek: Esnekleşme

Kapitalizmin içselleştirdiği diğer üretim sistemleri gibi Fordizm de kapitalist ihtiyaçlara cevap veremediği için üretim sistemi olarak tıkanmış ve krize girmiştir. Aslında fordizm yalnızca bir üretim sistemi krizi değil aynı zamanda kapitalizmin kendi dinamiklerinin oluşturduğu içsel bir sistem krizidir. Fordist krizin en önemli nedenleri arasında üretimde oluşturduğu *katılık* gelmektedir. Günümüzdeki üretimde *esneklik* ya da *esnekleşme* kavramlarının zıttı olan bu kavram artık kapitalist üreticinin ihtiyaçlarına cevap vermiyordu. Fordizmin, döneminde avantaj sağlayan ancak zaman içerisinde önemi yitirmesine neden olan uzun vadeli ve büyük ölçekli sabit sermaye yatırımları ürün tasarımı ve farklılaşmasında esnekliğe ket vurmuştur. Ayrıca, fordist fabrikalarda kitlesel olarak çalışan işçilerin oluşturduğu birlikler, sendikal ve iş sözleşmeleri de en az üretim kadar kapitalist işverene bir katılık oluşturmuş ve işçi-işveren uyumsuzluklarına yol açmıştır (Harvey, 2003).

Fordizmin ve beraberinde kapitalizmin bunalıma girmesinde sınıf mücadelelerinin önemli bir yeri vardır kuşkusuz. Kitle üretimin yarattığı güvencesizlikler işçi hareketinin büyümesine yol açmış Rusya'daki Ekim devrimiyle birlikte sosyalist ülkelerin ortaya çıkması, kapitalist ülkeler ve üreticiler için bir tehdit unsuru olmuş, bu da devlet ve sermayenin işçiler lehine bir takım küçük fedakârlıklar yapmasını zorunlu kılmıştır. Bu fedakârlıklar sonucunda da kapitalistin yüksek karlılık oranları düşerek kapitalizmin çözmesi gereken bir problem halini almıştır (Kesici, 2013).

1970'lere gelindiğinde ise fordizmin içerisinde bulunduğu kriz kapitalizmin ekonomik olarak tıkanmış, yaşanan petrol krizleriyle birlikte üretimdeki aşırı makineleşme ve geniş ölçekli fabrika sistemleri kar oranlarını iyice düşürmeye başlamıştır. İçine düştüğü bu açmazdan kapitalist sistemi yeniden kurtaracak olan yeni bir üretim tarzı ve çıkış yolu gerekmektedir. İçinde bulunduğu koşulların sorumlusu olarak fordist üretimin katı üretim tarzını gören kapitalizm yeni çıkış yolu olarak post-fordizm adını verdiği yeni esnek üretim tarzını bulur. Harvey (2003) post-fordizmin, fordizmin neden olduğu katılığın karşısında esnekliği ile öne çıktığını belirterek, bu esnekliğin emek süreçleri, işgücü piyasaları, ürünler ve tüketim kalıpları bakımından birikim rejimine dayandığını ifade etmektedir. Post-fordizm de, aslında, fordizm gibi üretim sürecinin parçalara bölünmesini ifade etmektedir; ancak bu parçalanma fabrika sınırlarını aşmalı üretim esnekliğinin ve ürün esnekliğinin sağlanabilmesi adına üretimin bazı bölümlerinin fabrikalar dışında daha küçük işletmelerce yapılmasını öngörmektedir. Üretim sisteminde gerçekleşen işletmeler arasındaki bu işbölümü yalnızca ulusal değil uluslararası boyutlara ulaşmaktadır. Bu işbölümü ise beraberinde uzmanlaşmayı da getirmiştir. Fordizmle tek elden yönetilen üretim süreci sadece fabrika içerisinde parçalar halinde gerçekleştirilirken, post-fordizmle birlikte üretim alanları çeşitlenerek çok uluslu bir halini almıştır. Bu çok ulusluluk ise karlılık oranlarını maliyetleri azaltarak arttırma felsefesiyle birlikte üretimin parçalarını maliyetleri öngörerek ayırmayı hedeflemektedir. Sonuç olarak da post-fordizmle beraber işbölümünün emekyoğun kısımlarını emek gücünün daha ucuz olduğu ülkelere kaydırmış, küresel meta zincirleri adı verilen uluslararası üretim ağları kurulmuştur (Aksu-Kaya, 2011)

1.5 Güvencesiz Çalışma

Tarih boyunca güvencesiz çalışma ilişkilerinin gelişimi, emek piyasaların ekonomi-politik dönüşümünden bağımsız bir şekilde ilerlememiştir. Birinci bölümde emek piyasalarının dönüşümünü incelerken emeğin ve emekçilerin dünya ekonomi-politik çevriminin değişiminden ve üretim sistemlerinde yaşanan değişimlerden nasıl

etkilendiklerinden bahsetmişim. Yaşanan bütün değişimler sonucu her seferinde işçiler işlerine ve emeklerin ürününe daha da çok yabancılaşmıştır. Bu yabancılaşma özellikle dünya ekonomi-politik çizgisinin neoliberal felsefe çerçevesinde şekillenmesiyle birlikte emek piyasalarında esneklik kavramları gündeme gelmiş ve güvencesiz çalışma ilişkileri akademik literatürde de daha sık yer almaya başlamıştır. Neoliberal paradigmanın o döneme içkin görüşü sanayide çalışan işçi sınıfının ve kamuda çalışan memur sınıfının ikinci dünya savaşı sonra elde ettikleri güvenceler sosyal ve sendikal haklarla birlikte geri alınmadıkça işsizlik giderek artacak, ekonomik büyüme yavaşlayacak, yatırımlar güvencesiz alanlara kayacak ve Avrupa ülkelerinde fakirleşme başlayacağı şeklindeydi (Standing, 2015).

Üretim süreçlerinde 1970'lerden itibaren yaşanan ve fordizmin krizi olarak adlandırılıp yeni bir üretim sistemi ihtiyacı sonrası oluşturulan post-fordist üretim düzeniyle birlikte üretimde ulus ötesi bir moda geçilmesi beraberinde üretim süreçlerinde esneklik ihtiyacını doğurmuştur. Yapılan bu esneklik vurgusu sadece üretim süreçlerinin parçalanmasını değil aynı zamanda standart istihdam biçimlerinin de parçalanarak esnetilmesi anlamına gelmektedir. Standart istihdam biçimlerinde, işçilerin, uzun dönemli kontratlara, sosyal ve sendikal haklara sahip olurken, esnekleşmeyle birlikte bu standart istihdam biçimleri değişmiş, yerine, kısa dönemli kontratlar, kısıtlı sosyal ve sendikal haklar gelmiştir. Bu süreçle birlikte eskinin proletaryası artık iki gruba dönüşmüştür: (1) Bilişim ve teknoloji yoğun işlerde kısa dönemli proje ağırlıklı olarak çalışan ve eski çalışma rejimine, sendikal birliklere şüpheli yaklaşan *cybertariatlar*, (2) artan işsizlik baskısı nedeniyle güvencesiz, uzun çalışma sürelerinde ve düşük gelire çalışan *prekaryalar* (Candeias, 2005).

1.6 Prekarya

Prekarya, güvencesiz çalışan yeni grubu tanımlamak için *precarious*(güvencesiz) ve *proletariat* (proletarya) kelimelerinin birleşimiyle oluşturulmuş bir kavramdır. İlk

olarak 80li yıllarda Fransız sosyologlar tarafından mevsimlik işçiler için kullanılan tabir günümüzde birçok güvencesiz çalışan grup için de kullanılmaktadır. Prekarya'nın varlığı ve sınıf olabilme yetileri tartışılırken İngiliz yazar Guy Standing, prekaryayı 21. Yüzyılın proletaryası olarak tanımlar ve kitabında prekaryadan *küreselleşmenin çocuğu* ve *yeni tehlikeli sınıf* olarak tanımlar. Prekaryanın proletaryadan farkı olarak da on dokuzuncu yüzyıl güvencesiz işçileri, proletaryalar, uzun dönemli kontratlara, işçi birliklerine ve düzenli çalışma saatlerine sahipken yirmi birinci yüzyılın prekaryasının işverenlerini bile tanımadığı bir sistem içerisinde öngörülebilir bir maaş ve çalışma rejimine sahip olmadığını söyler (Standing, 2015).

Prekarya terimi Avrupa'da genç çalışanlar arasında çok ilgi gördü. Milano başta olmak üzere birçok Avrupa kentinde güvencesiz ve esnek çalışma koşullarında istihdam edilen gençlerin oluşturduğu Euromayday topluluğunun manifestosuna da giren söylemlerinde "*We are the precariat; atypical, temporary, mobile, flexible*"¹ prekaryanın adeta tanımı yapılmaktadır (Miller, 2010). Prekarya adı özellikle bu topluluk sayesinde bu kadar duyuldu. Çeşitli iş grubuna mensup binlerce prekaryanın Avrupa 1 Mayıs gösterilerine Euromayday ile katılması gösteri alanlarında ilginç bulundu. Eski sol örgütlerden hem söylem olarak farklılaşan gruplar gösterilerde kendilerine özgün yer edindi. Özellikle esnekliğe karşı "güvenceli esneklik" istemleri onları farklılaştıran diğer bir unsurdur (Waterman, 2005).

Prekaryayı yirmi birinci yüzyılın proletaryası ve yeni tehlikeli sınıfı olarak adlandıran Standing (2015), prekaryanın oluşumuna çalışanların emeğe dair yedi tip güvenceden yoksun olduklarını belirtir. Bunlar; emek piyasası güvenliği, istihdam güvenliği, iş güvenliği, çalışma güvenliği, vasıfların yeniden üretiminin güvenliği, gelir güvenliği ve temsil güvenliğidir (Standing, 2015). Prekarya grubuna dahil olan işçiler, özetle, piyasada yeterli ölçüde gelir sağlayıcı işleri bulmakta zorlanan, bulduğunda uzun çalışma saatlerine ve esnek çalışma biçimlerine maruz kalan, vasıfsız işlerde geçici

¹ Biz prekaryayız; atipik, geçici, mobil ve esnek

suretlerle çalışan, işverenin işten çıkarmada dahil olmak üzere keyfi uygulamalarına boyun eğen ve temsil güvenliği bulunmayan kişilerdir.

Standing'in prekaryayı, proletaryadan ayırarak yeni tehlikeli sınıf olarak tanımlaması birçok eleştiriyi de beraberinde getirmiştir. Bir yandan, özellikle bu grubun homojen olmayan yapıları ve homojen olmayan talepleri üzerine sınıf olabilme yetileri tartışılırken (Seymour, 2012), diğer yandan ise prekaryanın oluşumunda sistemsal bir eleştirinin olmayışı, aksine kapitalist sistemin ıslahını isteyen reformist bir süreç olduğunu, prekaryanın sorunlarının sistemin içinden çözümlerle aranması gerektiği görüşü (Amin, 2003) de tartışılmaktadır.

1.7 Esneklik

Çalışma hayatında esneklik kavramının birçok yerde güvencesizlikle eş değer kullanılması tesadüf değildir. Elbette esnekliğin işçiler üzerinde avantajları da bulunmakta, ancak bu avantajların maliyeti onlar için çok yüksektir. Esneklik standart olmayan biçimlerde evden ve günün farklı saatlerinde çalışabilme imkânları sunarken işten çıkarılmaları kolaylaştırma, farklı birçok işten sorumlu tutulma ve esnek saatlerde çalıştırma gibi maliyetleri de işçilere yüklenmektedir. Esneklik işverene ise daha fazla avantaj sağlamaktadır. Karlılık ölçüsünde dilediği kadar işçi istihdam edip işçi çıkarma yetisinde bulunan işveren, çalışma saatlerini de dilediğince belirleyebilme hakkına sahiptir. İşin özü bir bakıma esnekliğin sınırlarını ve şeklini kimin belirlediğidir. Yasin Durak (2011) tarafından Konya'da işçi ve işveren ilişkilerinin incelendiği çalışmasında esnekliğin işverene dört şekilde katkı sağladığını belirtilmiştir. (1) Fonksiyonel esneklik ile işveren bir işçiden birden fazla işi yapması beklenir. Normal koşullarda bu ayrı işler için birkaç eleman gerekirken, işler arasındaki esneklik nedeniyle bütün bu işleri tek bir işçiye yaptırılmasıdır. (2) Sayısal esneklik ile işveren dilediği sayıda işçi istihdam edip dilediği sayıda işçiyi işten çıkartabilir. Bu sistemle, işveren işin yoğun olduğu dönemlerde işçi istihdam etmekte beis göremez, çünkü dilediği zaman onlardan sıfır

maliyetle kurtulma şansına sahiptir. (3) Çalışma sürelerinde esneklik ile işveren işçiyi dilediği saatlerde ve dilediği sürelerde çalıştırmak suretiyle kendine avantaj sağlar. Bu bazen karlılığın düştüğü dönemlerde az karlılığın arttığı dönemlerde fazla çalıştırma şeklinde de olabilir. (4) Ücretlerde esneklik ise, işverenin işçiye karşı performansa dayalı ücret politikası izlemesi ile gerçekleşir. Bu şekilde işveren karlılığı arttığı ölçüde işçiye ödeme yapar ve karlılık düşük kaldığında maliyetlerini de azaltma yoluna gider. Bu dört madde işveren için katkı iken, işçi için ise güvencesizlik nedenleridir (Durak, 2011).

BÖLÜM II

ÖĞRENCİ-İŞÇİ

2.1 Öğrenci-İşçi Kimdir?

Çalışma yaşamı ile ilgili yapılan akademik araştırmaların çoğunda kadın işçileri, çocuk işçileri, taşeron çalışan işçileri, kısacası çalışma yaşamı içerisindeki dezavantajlı grupların çoğunu görürüz. 1980 sonrası ekonomik ve politik düzlemde yaşanan neoliberal dönüşle birlikte ücretli çalışanların büyük bir bölümü sermaye karşısında dezavantajlı bir konuma gelmiş olsa da yine de bazı gruplar bu durumdan çok daha fazla etkilenmiştir. Reel ücretlerdeki azalan artışlar sürekli hale gelmeye başlamış, bununla beraber sendikaların gücünü yitirmesiyle birlikte işçiler birçok hak kaybına uğramıştır. Küresel ve yerel ekonomilerde uygulanan neoliberal politikalar çerçevesinde sermaye karşısında işçi sınıfının güç kaybetmesi yalnızca o kuşağın işçisini, köylüsünü ve küçük esnafını etkilememiş, gelecek kuşaklara da miras bırakılan bir yük olmuştur. İşte bugünün öğrenci-işçileri o mirası devralan, üniversite eğitimi için gerekli maddi kaynağı çalışarak kendileri elde etme durumunda kalan kişilerdir.

Öğrenci-işçiler olgusu akademik literatüre 70li yıllarda girmiştir. 1975 yılında Avustralya’da Douse tarafından yapılan “*School Students at Work*” adlı çalışmada öğrenci-işçiler ilk kez incelenmiştir (Munro, 2011). Bu tarihten sonra Avustralya ve İngiltere başta olmak üzere bu konuda sınırlı sayılabilecek çalışma yapılmıştır. Öğrenci-işçiler, tarihsel olarak ilk ne zaman çıkmıştır bilinmese de öğrenci-işçiliğin gözle

görülür bir şekilde arttığı ve yaygınlaştığı dönem olarak 1980li yılları gösterebiliriz. Gerek Türkiye’de geçen çalışmalarda olsun gerekse de uluslararası akademik yayınlarda olsun 80li yıllar öğrenci-işçiler açısından önemli bir kırılma dönemidir. 1991 yılında Avustralya’da yapılan bir çalışmada 80li yıllar boyunca öğrenci-işçiliğin Güney Avustralya’daki artışı %64’ü aştığı vurgulanmıştır (TAFE, 1991). Yine Avustralya’da öğrenci-işçiler üzerine yapılan başka bir çalışmada ise 80li yıllarda yaşanan bu öğrenci-işçi artışının nedeni olarak “eğitimden işe” geçişte çöküşü, sonucu olarak ise Avustralya’da ve diğer yerlerde öğrenci-işçilerin yaşam alanlarında büyük problemler yaracağını görülmektedir (Munro, 2011).

Türkiye’de öğrenci-işçiler özelinde ayrıntılı bir çalışma bulunmamasına rağmen yine de bazı akademik çalışmalarda, köşe yazılarında ve gazete haberlerinde öğrenci-işçilerle ilgili bilgileri görmekteyiz. Benlisoy (2007), öğrencilerin kapitalist sisteme üretim ilişkileri içerisinden dahil olmasını 1980 öncesi ve sonrası döneme göre karşılaştırırken seksen öncesi dönemde öğrencilerin üretim ilişkilerine yoğun katılımı olmaması sebebiyle gençlerin toplumun başka kesimlerinde olmayan kimi nitelikleri dolayısıyla (eğitimi ve sisteme dışarıdan bakabilmeleri sayesinde) mevcut toplumsal düzen karşısında eleştirel/muhalif bir pozisyon alabilmekte iken, seksen sonrası döneme dair ise şu yorumlamayı yapmıştır:

“...Gençlik ne üretim süreci içerisindeki konumu, ne yaşam deneyimleri, ne kültürel ifade biçimleri bakımından toplumun diğer kesimlerinden radikal bir biçimde farklıdır artık. Gençlik şu ya da bu özelliği dolayısıyla doğal olarak sistemin “dışında” değildir. İşsizliğin artık yapısal bir hal alması, emek piyasasının esnekleşmesi, eğitimin toplumsal statü kazanımında garantili bir faktör olma niteliğinin zayıflaması gibi nedenler, gençliğin ekonomik ve toplumsal marjinalleşme, dışarıda kalma korkusunu artırmış, geleceğe dair güvensizlik, belirsizlik ve yalıtılmışlık hissi günümüz gençliğinin ruh halinin ana karakteristikleri olmuştur.” (Benlisoy, 2007)

Türkiye’de öğrenci-işçilerin varlığından ve çalışma koşullarından bahseden bir başka çalışma ise Gamze Yücesan Özdemir’in çağrı merkezi çalışanlarının çalışma koşulları araştırdığı çalışmasıdır. Araştırmaları sonucunda 2014 yılında İnatçı Köstebek adıyla

yayınlanan çalışmasının bir bölümünde öğrenci-işçi olmanın dezavantajlarından bahsetmiş ve O da Benlisoy gibi öğrenci-işçiliğin Türkiye’de yaygınlaşmasının miladını 1980 olarak vermiştir. Ayrıca, Yücesan-Özdemir kitabında öğrenci-işçiler ile ilgili şu değerlendirmede bulunmuştur:

“ Öğrencilik yıllarında çalışma yaşamının içinde olmak, en değerli sosyalleşme mekanı olan kantinde vakit geçirememek, kapitalist hayatın üretim noktasından azade tutup okumaya fırsat tanıdığı üniversite yıllarından vazgeçmek gibi kayıplara neden olmakla birlikte, bu süreç, kapitalist üretim ilişkilerinin en acımasız ve sert yüzüyle gençlik ateşi içindeyken karşılaşmak ve sınıf hareketinin gündemine dahil olabilmek gibi dönüşümlere de sahiptir.” (Yücesan-Özdemir, 2014)

2.2 Öğrenci-işçiliğin Uluslararası Boyutu

Öğrenci-işçiler üzerine yapılan araştırmaların başta İngiltere ve Avustralya olmak üzere genellikle refah seviyesi görece daha yüksek olan ülkelerde yoğunluklu yapıldığını belirtmiştim. Bu çalışmaların ana konularından birincisi öğrenci-işçilerin varlığını ortaya koymak ve üniversite öğrencileri arasında öğrenci-işçilerin yoğunluğunu saptamak olmuştur. 2006 yılında Almanya’da yapılan bir çalışmaya göre Almanya’da öğrenci-işçilerin tüm öğrenciler içerisindeki oranı %60 olarak belirlenmiştir (Issevedt 2007; akt. Winkler,2011). Avrupa’da yapılan ve Avrupalı öğrencilerin sosyo-ekonomik koşullarını inceleyen *Eurostudent Report* adlı çalışmada seçilmiş bazı Avrupa ülkelerindeki öğrenci-işçi oranları verilmiştir. Rapora göre öğrencilerin Hollanda’da %91’i, İngiltere’de %58’i, Fransa’da %47’si, İtalya’da %30’u öğrenci-işçidir (HIS, 2005). Avustralya’da 34,752 öğrenci ile yapılan nicel bir çalışmada ise üniversitede okurken yarı zamanlı bir işe sahip olan öğrencilerin oranı %72,5 olarak hesaplanmıştır (Long ve Hayden 2001; akt. Robotham, 2012). Robotham (2012) İngiltere’de yaptığı 1992 sonrası kurulan bir üniversitelerde internet üzerinden 1827 kişi ile yaptığı araştırması sonucunda öğrencilerin %67’sinin yarı zamanlı bir işte çalıştığını ve %12’sinin ise birden fazla işte çalıştığını ortaya koymuştur. 2006 yılında ABD’nin

Teksaş eyaletinde yapılan bir araştırmaya göre ise öğrencilerin %75'i yarı zamanlı bir işte çalışırken, %35'i ise tam zamanlı olarak çalışmaktadır (Webster, 2006). Çin'in Macau şehrinde yapılan ğrenci-işçi araştırmasında ise öğrencilerin %64'ünün en az bir işte çalıştığı, çalışan ğrenci-işçilerin %24' iki işte birden ve %8,9'u da üç ve daha fazla işte birden çalışmaktadır (Morrison, 2009). Susan Curtis (2002), Machester'da yaptığı 2000 yılındaki çalışmasının devamı niteliğindeki çalışmasında 2001 yılında çalışan öğrencilerin oranını %55 olarak bulurken, bu oranın aynı departmanda 2000 yılında %43 olduğunu sadece bir yıldaki ğrenci-işçi artış oranını %28 olarak hesaplamıştır. Öğrenci-işçilerin çalışma oranları dünyanın birçok yerinde artış trendi gösterse de bazı ülkelerde diğerleri kadar yaygın değildir. Yunanistan'da yapılan bir araştırmada öğrencilerin %32'sinin ders döneminde bir işte çalıştığını, bunun %10'unun kendi ailesi ile birlikte çalıştığı tespit edilmiştir (Dimtrios ve Karaliopoulou, 2005). Bu duruma Yunanistan'ın içerisinde bulunduğu ekonomik kriz ve %50'lileri aşan genç nüfus işsizlik oranları neden olarak gösterilebilir. Öğrenci-işçiler konusunda Türkiye özelinde ayrıntı bir çalışma bulunmamaktadır, ancak niversite gençliği üzerinde yapılan bazı çalışmalarda konu ile ilgili veriler bulabilmek mümkündür. Anadolu niversitesi (1999) ğrencileri ile yapılan araştırmada, öğrencilerden % 5,2'si eğitim için gerekli kaynağı kendisinin çalışarak elde ettiğini belirtmiş (Can vd, 1999). 2003 yılında ise yapılan başka bir niversite gençliği araştırmasında ise bu oran %6,1 olarak hesaplanmıştır (Yazıcı vd, 2003)Türkiye'deki bu oranların dünya geneline göre çok düşük kalması Türkiye'de ğrenci-işçi olgusunun bulunmadığı anlamına gelmez. Türkiye'de yapılan bu iki araştırmanın amacı Türkiye'de ğrenci-işçileri ortaya çıkarmaktan ziyade niversite gençlerinin yaşamlarını nicel verilerle ortaya koymaktır. Araştırmalarda sorulan gelir kaynağı soruları ise ğrenci-işçilerin oranını bulmakta yetersiz kalabilir.

2.3 Öğrenci-işçiler Neden alışıyor?

Öğrenci-işçi araştırmalarının bir diğer önemli boyutu ise öğrencilerin çalışma nedenlerinin sorgulanması ve karar verme süreçlerinin analiz edilmesidir. Çalışmaların

genelinde ekonomik faktörler çalışmanın ana amacı olarak verilirken, bazı çalışmalarda gelecekteki kariyer fırsatlar ve diğer etmenler de öne çıkmaktadır. Evans vd (2014) tarafından İngiltere’de yapılan araştırmaya göre, öğrenci-işçilerin çalışmasında en etkili faktör olarak ekonomik gereksinimler görülmüştür. Ancak diğer çalışmalardan ve diğer ülke örneklerinden farklı olarak İngiltere’de çalışan öğrenci-işçiler üniversiteye gelmeden önce sahip oldukları yaşam standartlarını korumak veya arttırmak için de çalışırlar. Örneğin sürücü ehliyeti almak ve bir araba sahibi olmak İngiltere’de öğrenci-işçiler için önemli bir çalışma nedenidir (Evans vd, 2014). İngiltere, Manchester’da, yapılan araştırmada David Robotham (2012) öğrenci-işçilerin çalışma motivasyonun öncelikli olarak finansal nedenlere bağlarken, diğer şartlar sabit kaldığında, merkezi destekleme (devlet bursu vs) azaldıkça öğrenciler üzerinde artan ekonomik baskının çalışma refleksini de arttırdığını belirtmiş, öğrenci-işçilerin yalnızca %15’inin ek gelir amacıyla çalıştığını saptamıştır. Ralph Hall (2010) da öğrenci-işçilerin çalışmasındaki ana etmenin ekonomik gereksinim olduğunu belirtmiş, fakat öğrencilerin üniversiteye geldiklerindeki değişen yaşam tarzlarının ve harcama eğilimlerinin de dikkate alınması gerektiğini vurgulamıştır. Öğrenci-işçiler her ne kadar temel olarak maddi gereksinimlerinden dolayı çalışsalar da bunun yanında çalışmalarında başka nedenler de etkili olmaktadır. Morrison (2009) öğrenci-işçiler için maddi gelirin yanı sıra çalışmanın sağladığı iş tecrübesi de öğrenci-işçilerin çalışma motivasyonlarının üzerinde etkili olduğunu belirtir. Winker (2009) ise öğrenci-işçilerin çalışma motivasyonunun doğru değerlendirebilmek için öğrenci-işçileri iki grup olarak inceler: Birinci grubun temel hedefi ekonomik durumları ile ilgiliyken, diğer grup ise daha çok iş tecrübesi edinmeyi ve yeteneklerini geliştirmeyi arzular. Nyland vd (2009) öğrenci-işçilerle yaptığı görüşmeler neticesinde çalışmanın ana amacının öğrenci-işçilerin geçimlerini sürdürmek olduğunu belirtirken buna ek olarak da özgeçmişlerini doldurmak ve kişisel gelişimleri de eklemiştir.

2.4 Öğrenci-işçilerin Çalışma Alanları ve Çalışma Koşulları

Öğrenci-işçiler çalışmalarında araştırmacıların hem fikir oldukları, daha doğrusu birçok ülke örneğinde benzer sonuçların görüldüğü bir diğer durum ise öğrenci-işçilerin çalışma alanlarıdır. Genellikle hizmet sektörünün vasıf gerektirmeyecek işlerinde kariyer beklentisinden uzak, günü kurtarır bir şekilde çalışırlar. Öğrenci-işçiler yoğunlukla mağazalarda satış danışmanlığı, kafelerde garsonluk, çağrı merkezlerinde satış elemanlığı ve fast food restoranlarda dağıtımçı olarak çalışırlar (Robotham, 2012; Evans vd, 2014). Bunların dışında nadir de olsa öğrenci-işçilerin üniversite kütüphanelerinde piyasa şartlarının üzerinde bir saatlik ücret ve piyasa ortalamasından düşük çalışma süreleri ile çalıştıkları görülmektedir (Buller, 2014; Logan, 2012)

Öğrenci-işçilerin çalışma koşullarını belirleyen etkenlerin başında kuşkusuz çalışma süreleri gelir. Çalışma sürelerinin nicel olarak az ya da çok olarak ifade edilmesi görecelilik arz eder. Öğrenci-işçilerin çalışma süreleri iş gücü piyasalarının ortalamasından çok da uzak değildir. Araştırmaların genelinde öğrenci-işçilerin yarı zamanlı sürelerde çalıştığı görülür, çünkü öğrenci-işçiler yalnızca işyerine karşı değil aynı zamanda öğrenci oldukları için üniversiteye karşı da sorumludur. Öğrenci-işçiliğin her geçen yıl artış göstermesi yalnızca öğrenci-işçilerin sayısını arttırmamış aynı zamanda öğrenci-işçilerin çalışma süreleri üzerinde de bir artışa neden olmuştur. Ralph Hall (2010) çalışmasında 1994 yılından başlayarak 2009'a kadar geline süreçte öğrenci-işçilerin çalışmaya ayırdıkları sürenin artışını niceliksel olarak ortaya koyarken, bu artışın zaman kısıtı altında öğrenci-işçilerin dinlenmeye ve okula ayırdıkları sürelerin erittiğini göstermektedir. R. Hall'ın bu çalışması öğrenci-işçiliğin evrimini göstermesi açısından çok önemlidir. Robotham (2012), İngiltere'de yaptığı araştırması sonucunda genellikle öğrenci-işçilerin haftalık olarak 10 ile 30 arasında çalıştığını, yalnızca yüzde 4'lük bir kesimin 30 saatten fazla çalıştığını ortaya koymuştur. İngiltere'deki İngiliz öğrenci-işçiler durum böyle iken yabancı öğrenci-işçiler durum farklılık arz etmektedir. İngiltere'deki yabancı (Doğu Avrupalı) öğrenci-işçilerin üçte ikisinden fazlası haftalık 30 saatten fazla çalışmaktadır. Bu da bize öğrenci-işçiler arasında ayrımcılığın

yaşandığını göstermektedir. Chris Nyland vd (2009) ise yabancı öğrenci-işçilerin vizelerinde belirtilen sürelerin çok üzerinde çalıştığını ancak AB vatandaşı olan öğrenci-işçilerin ceza almaktan korkmadıkları için bunu ifade edebildiklerini belirtirken diğer yabancı öğrenci-işçiler ise bunu gizlemeyi tercih ettiğini belirtmektedir. Öğrenci-işçilerin çalışma sürelerini uluslararası çalışmalarda irdelerken azlık çokluk hesabı yaparken dikkatli olmamız gerekir. Türkiye koşullarına kıyasla öğrenci-işçilerin Avrupalı, Amerikalı ve Avusturalyalı eşdeğerlerinden fazla sürelerde çalıştığını söylemek niceliksel olarak doğru olabilir, ancak bu yabancı öğrenci-işçilerin az çalıştığı ya da çalışma süreleri açısından daha iyi koşullarda çalıştığı anlamına gelmeyebilir. Her ülke kendi özel şartları altında incelenmeli ve kesin yargılara o zaman varılmaz. Türkiye’de ortalama haftalık çalışma süresi 47,9 saat iken, İngiltere’de 36,5, Almanya’da 35,3 ve Avustralya’da 36,3’tür (OECD,2014). Bu koşullar altında Avrupalı öğrenci-işçiler Türkiye’dekilere göre daha az çalışıyor görülebilir ancak yarı zamanlı adı altında onların da çok uzun sürelerde çalıştığını kabul etmemiz gerekebilir.

2.5 Üniversite ve İş: Çalışma Hayatı Okulu Nasıl Etkiliyor?

Öğrenci-işçilerin çalışma süreleri yalnızca çalışma ve sosyal hayatlarını etkilememektedir, aynı zamanda öğrenci oldukları için eğitim hayatlarını da etkilemektedir. 1987 yılında Amerika’da yapılan bir çalışma bunun aksini iddia ederek çalışma sürelerinin uzunluğunun öğrenci-işçilerin eğitimleri ile ilgili ilişkisi olmadığını ileri sürmesine rağmen (Green & Jaquess, 1987), yapılan birçok çalışma etkilediğini ortaya koymuştur. Öğrenci-işçiler eğitimleri, çalıştıkları işleri ve sosyal hayatlarını zaman kısıtı altında değerlendirmek zorundadır. Bu zaman kısıtı altında öğrenci-işçiler bir işte ne kadar uzun sürelerde çalışırlarsa o kadar az zamanı kendilerine ve eğitimlerine ayırırlar. Yapılan akademik çalışmalar bu üçü arasında, en azından eğitim ve çalışma açısından, bir optimal dengenin en fazla ne kadar sürelerde bir işte çalışmayla sağlanacağını bulmaya çalışmıştır. Neill vd (2004), öğrenci-işçilerin akademik başarılarını etkileyen etmenleri belirlediği çalışmasında 15 saat ve üzeri

çalışan öğrenci-işçilerin akademik başarılarının düştüğünü ortaya koymuştur. Bunun nedeni olarak %57'si işin getirdiği yorgunluk, %48'ise iş nedeniyle tekrar çalışması yapamadığını belirtmiştir (Neill vd, 2004). Öğrenci-işçilerin akademik performanslarının çalışmadıkları dönemle kıyaslandığı bir başka çalışmada ise öğrenci-işçilerin %56'sının not ortalamalarını düşürdüğünü bunun nedeni olarak da %42,9'u derslere girememeyi, %38,2'si konsantrasyon eksikliğini ve %55,9'u da işin getirdiği yorgunluk olduğunu belirtmiştir (Morrison, 2009). Curtis (2002) önceki çalışmalarını da referans göstererek yaptığı çalışmasında Manchester'daki öğrenci-işçilerin çalışma ortalamasını haftalık 15 saat olarak bulmuş ve bunun üzerindeki sürelerde çalışan öğrenci-işçiler için eğitim hayatlarının sekteye uğradığını belirtmiştir. Öğrenci-işçiler için Endonezya'da yapılan çalışmada ise diğerlerinden farklı bir yaklaşım sergilenmiştir. Hendratawan vd (2015) tarafından yapılan araştırmada Endonezya yasalarına aykırı olmasına rağmen öğrenci-işçilerin günlük ortalama 8 saatin üzerinde yarı zamanlı adı altında çalıştırıldıklarını belirtmiştir.

2.6 Öğrenci-işçiler için Çalışmanın Getirdikleri ve Götürdükleri

Öğrenci-işçiler her ne kadar ekonomik gereksinimlerini ön plana koyarak çalışmaya karar verseler de bu çalışma deneyimlerinin onlara beklendik/beklenmedik birçok katkısı ve zararı da bulunmaktadır. Öğrenci-işçilerin çalışma deneyimleri üzerinde yürütülen akademik çalışmalar yalnızca onların çalışma nedenleri ve koşulları ile ilgilenmemiş aynı zamanda onların bu çalışmalar sırasında ve sonucunda neler elde ettiklerini ve neleri feda ettiklerini de irdelemiştir. Munro (2011), öğrenci-işçilerin çalışma deneyimlerini araştırdığı çalışmasındaki literatür bölümüne “*Riskin learning for earning*” (Kazanç için eğitime riske atma) adını vererek, aslında, öğrenci-işçilerin eğitimlerini riske atma pahasına çalıştıklarını ifade eder. Çalışma yaşamının öğrenci-işçilere en önemli katkılarından biri iletişim becerilerindeki gelişmedir. Robotham (2012) yaptığı saha araştırması sonucunda öğrenci-işçilerin %70 bu konuda kendilerini geliştirdiklerini ve çalışmanın kendilerine duydukları güvenin arttırdığını ifade etmiştir.

Yine aynı çalışmada çalışmanın olumsuz yönlerini ise eğitim ve sosyal hayatın önemli derecede değer kaybetmesi olarak belirtmiştir (Robotham, 2012). Curtis (2002), yaptığı çalışmasında öğrenci-işçilerin dersleri takip edememesi ve konsantrasyon eksikliği akademik olarak dezavantajlarını oluştururken, geliştirilen iletişim becerileri ve iş tecrübesi ise çalışmanın kazanımları olarak gösterilmiştir. Görüşmeye katılan öğrenci-işçilerden yalnızca üçte biri çalışma sürecinin avantajlarının dezavantajlarından fazla olduğunu belirtmiştir (Curtis, 2002). Smith ve Patton (2013) tarafından yapılan çalışma duruma yalnızca öğrenci-işçiler tarafından değil aynı zamanda işveren açısından yaklaşmıştır. Öğrenci-işçiler için çalışmanın pozitif katkıları olarak öğrenciye ve dolaylı olarak öğrencinin ailesine maddi katkısının yanında öğrenci-işçilerin kişisel gelişimine, özgeçmiş ve çevre genişlemesi olarak verirken işverenler için ise ucuz ve esnek işgücüne sahip olmaları en önemli avantaj olarak yer almıştır (Smith ve Patton, 2013).

2.7 Öğrenci-işçilerin Gelecek Beklentileri

Öğrenci-işçiler çalışmalarında araştırmacıların ilgilendiği bir diğer konu ise bu öğrenci-işçilerin gelecek beklentileridir. Öğrenci-işçiler mevcut çalıştıkları işlerde bir gelecek görüp görmediği ya da işin kendisinin öğrenci-işçiler için gelecek vaat edip etmediği merak konusudur. Literatürde oluşan genel kanı öğrenci-işçilerin çalışmalarının daha çok günlük sorunlarının çözümünde rol oynadığı ve mevcut işlerinde gelecek için bir beklentileri olmadıkları yönündedir. İngiltere’de yapılan çalışmada Evans vd (2014), tarafından yapılan çalışmaya göre öğrenci-işçiler mezuniyet sonrası ne yapacaklarına tam karar vermemelerine rağmen şuan çalıştıkları işlere de devam etme niyetinde olduklarını belirtmiştir. Avusturalya’da yapılan bir başka çalışmada da benzer bir sonuç elde edilmiştir. Vasıfsız işlerde geçici olarak çalışan öğrenci-işçiler mevcut çalıştıkları işlerde bir gelecek görmemektedir (Munro, 2011).

BÖLÜM III

Metodoloji

Öğrenci-işçilerin çalışma koşullarındaki güvencesizliklerin incelendiği çalışmanın bu bölümü araştırma sürecinde uygulanan yöntem ve çalışmanın süreçleri hakkında bilgi verecektir. Çalışmada salt bir yöntem ve saha açıklaması yapılması düşünülmemektedir. Bunun yerine yöntemi ve sahayı belirleyen unsurlar da bu bölümün konusunu oluşturmaktadır. Bu amaca yönelik olarak da çalışmanın bu evresi üç bölümden oluşacaktır. Birinci bölümde çalışmanın amacı ve önemi, yöntemi belirleyen önemli unsurlardan biri olduğundan, yöntemin ve sahanın seçilme nedenleriyle birlikte tartışılacaktır. İkinci bölümde ise çalışmanın tasarım süreci ve çalışma sürecinde uygulanan yöntem araştırmacının pozisyonuyla birlikte verilecektir. Üçüncü bölümde ise çalışmanın evreni ve örneklem hakkında genel bir değerlendirme yapılacaktır.

3.1 Çalışmanın Amacı

Çalışma konusuna karar verme sürecinde hem kendi öğrencilik yıllarında yaşadığım deneyim hem de üniversitedeki çalışma deneyimim sorunun belirlenmesinde etkili oldu. İki dönemde de edindiğim hem kişisel tecrübeler hem de çevresel gözlemler beni bu çalışmanın gerekliliği konusunda ikna etti. Bu çalışmada, öğrenci-işçilerin hem öğrenci hem de işçi kimliklerinin değerlendirilmesini, çalışma deneyimleriyle birlikte öğrencilikten öğrenci-işçiliğe uzanan yolda geçirdikleri süreçleri ve çalışma süreleri boyunca hem okulda hem de işyerinde yaşadıkları güvencesizlikleri ve zorlukları araştırmayı amaçlamaktadır.

Araştırmada ayrıca aşağıdaki soruların da yanıtları aranacaktır:

- Öğrenci-işçiler neden çalışmak zorunda kalıyor?
- İş arama sürecinde öğrenci-işçiler nasıl bir yol izliyor?
- Öğrenci-işçilerin çalışma koşulları nasıl belirleniyor?
- Bir işte çalışmak öğrenci-işçileri nasıl etkiliyor?
- Öğrenci-işçiler çalışma süreci boyunca nasıl bir aidiyet geliştiriyor?

3.2 Araştırmanın Önemi

Öğrenci-işçiler konusu literatürde sıklıkla karşılaştığımız konulardan biri değildir. Güvencesizlik üzerine birçok dezavantajlı çalışma gruplar üzerine araştırmalar yapılmış olsa da öğrenci-işçiler özelinde literatürde bu konuya fazla değinilmemiştir. Öğrenci-işçilerin bugünkü çalışma koşullarını arka plandaki nedenleriyle ve öğrenci-işçilerin hem öğrencilik hem de işçilik deneyimlerinin onlara nasıl yansıdığını görmek adına yapılan bu çalışma alanında ilk çalışmalardan biri olacaktır.

Avrupa, Amerika ve Avustralya eksenli yapılan çalışmalarda, üniversite öğrencilerinin içerisinde çalışarak okuyanların oranları oldukça yüksektir. Türkiye’de bu konuya odaklanmış niceliksel veri bulunmaması öğrenci-işçilerin sayısı ve yoğunluğu hakkında net bir şey söyleyebilmesini engellese de Türkiye’de de bu sayı azımsanmayacak ölçüde fazla olduğu tahmin edilmektedir. Üstelik öğrenciler içerisinde çalışan öğrencilerin oranı her geçen dönem artış göstermektedir. Bu bağlamda araştırmada yalnızca öğrenci-işçilerin çalışma deneyimleri tartışılmayacak, aynı zamanda işgücü piyasalarındaki dezavantajlı grupların yaşadıkları güvencesizlikler de tekrar gözler önüne serilecektir.

Araştırmanın bir başka boyutu da öğrenci-işçilerin sadece iş güvencesizlikleri değil aynı zamanda güvencesiz yaşamları ve eğitimlerini de tartışmaya açılmasıdır. Türkiye’nin 2006 yılından sonraki yükseköğretim planlanmasındaki “*her şehre bir üniversite*” felsefesi önemli bir yer tutmaktadır. 2006’dan bu yana Türkiye’de 40’tan fazla yeni üniversite açılarak eğitim öğretim faaliyetlerine başlamış, bu üniversitelerin büyük

çoğunluğu ise taşra kenti diyebileceğimiz ekonomik ve sosyal imkanlar olarak yetersiz olan kentlerde kurulmuştur. Bu bağlamda öğrenci-işçilerin çalışma pratikleri yanında üniversite deneyimleri de Çankırı özelinde tartışılması bakımından çalışma önemli bir kaynak olacaktır.

3.3 Araştırma Sahası

Bu çalışmada araştırma sahası olarak Çankırı ve Çankırı Karatekin Üniversitesi seçilmiştir. Araştırma sahası seçiminde birçok faktör etkili olsa da sahanın üç önemli özelliği seçimde belirleyici olmuştur. Birincisi, Çankırı'nın sosyo-ekonomik açıdan ortama bir taşra kenti görüntü vermesinin yanı sıra işsizlik oranının Türkiye ortalamasının altında olmasına rağmen işgücüne katılım ve istihdam oranlarının düşük olmasıdır. İkincisi ise, yukarıda bahsedilen ortamda kurulan bir üniversite olan Çankırı Karatekin Üniversitesi, 2007 yılında kurulmasına rağmen dokuz binleri aşan öğrenci sayısına ulaşarak hızlı büyümüş bir üniversite olması itibariyle hem yeteri miktarda öğrenci-işçiye ulaşacak bir olanak sağlamış hem de yeni kurulan üniversitelerdeki öğrenci-işçilerin durumunu gözlemlene şansı tanımıştır. Son olarak da araştırmacının, araştırma sahasına olan yakınlığı ve üniversitenin bir parçası olmanın getirdiği avantaj yalnızca öğrenci-işçilere kolay ulaşmayı sağlamamış aynı zamanda Çankırlı öğrenci-işçilere içeriden bakabilmenin ve hayatlarına dahil olabilmeyin fırsatını sunmuştur. Bütün bu nedenler birleşince, benim için Çankırı ve ÇNÜ elverişli bir çalışma ortamı sunmuştur.

Araştırma sahası olan Çankırı'yı ve ÇNÜ hakkında daha detaylı bilgi vermemiz gerekir. Çankırı, İç Anadolu bölgesinin kuzeyinde yer alarak Karadeniz bölgesinin sınır komşudur. Nüfusu, 2014 yılı TÜİK hesaplamalarına göre 183 bin 550 (%87'si kent nüfusu) olarak hesaplanan Çankırı -45,6 göç hızı ile Türkiye'nin en çok göç veren illerinden biridir. Bu durum Çankırı'nın ekonomik yapısı ile ilgilidir çünkü Çankırı'da işsizlik oranının düşük olmasına rağmen işgücüne katılımın ve istihdam oranlarının da

düşük kalması Çankırı’da iş bulamayan bireylerin iş bulma umutlarını kaybetmesiyle ve kentten göç etmesi ile açıklanabilir.

Çankırı Karatekin Üniversitesi ise, Türkiye’nin 2006 yılından sonraki yükseköğretim planlanmasındaki “*her şehre bir üniversite*” rotası dahilinde 2007 yılında kurulmuş 6 fakültede 2014 yılı itibariyle toplam 9457 öğrencisi bulunan şehrin tek üniversitesi konumundadır. Kurulduğu ilk dönemde şehrin farklı noktalarında birçok binada hizmet veren üniversite 2014-2015 öğretim yılından itibaren yeni kampüs alanına taşınmış ve kampüs genişletme çalışmaları halen devam etmektedir.

3.4 Örneklem ve Görüşmeciler

Bu bölümde örneklem seçiminde izlenen yöntem hakkında ve görüşmeciler hakkında kısa bilgilere yer verilecektir. Çalışmanın evreni olarak Çankırı’yı seçtiğimi nedenleriyle birlikte araştırma sahasını anlatırken bahsetmiştim. Çankırı’nın tek üniversitesi olan Çankırı Karatekin Üniversitesi ise doğal olarak tek çalışma alanımı oluşturdu. Daha önce öğrenci-işçiler üzerine ayrıntılı bir araştırma yapılmamış olması bize evrendeki öğrenci-işçi sayısını net bilme fırsatını vermemektedir. Ancak bireysel görüşmeler ve ön araştırmalar neticesinde sayının azımsanmayacak kadar fazla olduğunu gördüm. Bu nedenle ön görüşmeleri yaptığım kaynak kişilerden yola çıkarak kartopu örneklem metodunu kullanarak görüşmeci sayısını arttırmaya çalıştım. Kartopu örneklem metodu çalışmamızdaki gibi evrenin büyüklüğü hakkında tam bilgi sahibi olunmadığı durumlarda ve ya bu evrene ait kaydın tutulmadığı durumlarda araştırmacıların sıklıkla kullandığı bir yöntemdir (Black, 2002; akt Kümbetoğlu 2012). Bu yöntemin araştırmaya sağladığı katkı; yapılan her görüşme sonrası yeni birçok görüşmeci ile iletişime geçme şansı sağladı. Görüşmeci seçiminde kadın erkek dengesini belli ölçülerde tutturmaya çalıştım, ancak birinci önceliğim bu değildi. Yine de 12 erkek 8 kadın görüşmeciyle bu dengenin sağlanabildiğini düşünüyorum. Asıl

önceliğim öğrenci-işçilerin çalışma yerleri hakkında bildi sahibi olabilmek adına iş çeşitliliğini sağlamaktı. Bunu da kartopu örneklem metodunun yanında amaçlı örneklem metodu da izlenerek sahanın el verdiği ölçüde yapabildiğime inanıyorum. Her ne kadar analiz bölümünde öğrenci-işçilerden alıntılama yaparken yalnızca öğrenci-işçilerin son işlerini yazsam da birçoğu üniversite yaşantısı boyunca birden fazla işe girip çıkmak zorunda kalmıştır. Bu da bana öğrenci-işçilerin piyasadaki birçok iş kolundaki çalışma ilişkileri hakkında bilgi sahibi olmamı sağladı. Analizde öğrenci-işçilerin bütün işlerine yer vermek mümkün olmadı. Bu yüzden, bu bölümde öğrenci-işçileri kısaca tanıtır çalıştıkları diğer işkollarından kısaca bahsedeceğim.

Görüşmelere başlamadan önce her görüşmenin başında görüşmecilere de aktardığım gibi isimleri ve kişisel bilgileri bende saklı kalarak sahte isimlerle onlardan ve çalıştıkları çeşitli işlerden kısaca bahsedeceğim. Bunu yapmamın sebebi ilerleyen bölümlerde çalıştıkları işlerin bir kısmından bahsederken onların çalışma serüvenlerinin bu kadarla kalmadığını anlatabilmek ve güvencesiz çalışarak üniversite hayatına dikiş tutturamama hallerini (Özuğurlu, 2009) daha net ifade edebilmek için görüşmecileri kısaca tanımamızda fayda olduğunu düşünmemdir.

Adil, işletme bölümü dördüncü sınıf öğrencisi, esnaf bir ailenin çocuğu ve üç kardeşi var. Daha önce sadece babasının dükkanında getir götür işleri yapmış olan Adil, arkadaşının teklifi üzerinde çiğ köfte dükkanında tezgahtar olarak çalışmakta.

Buse, iktisat üçüncü sınıf öğrencisi memur bir ailenin çocuğu ve bir kardeşi var. Çalışma hayatına farklı bir çalışma ilişkisi olan halk arasında saadet zinciri olarak bilinen literatürde ise çok katlı pazarlama olarak anılan bir ağ pazarlama zinciriyle girmiş. Burada umduğunu bulamayan Buse daha sonrasında düzenli gelir getirdiğine inandığı defacto mağazasında çalışmaya başlamıştır. Bunun yanı sıra Buse'nin Çankırı'da market stantlarında da iş tecrübesi de bulunmaktadır.

Elvan, işçi emeklisi bir ailenin dört çocuğundan biridir. İktisat üçüncü sınıfta öğrenci olan Elvan da çalışma hayatı açısından çeşitliliğe sahip bir öğrenci-işçi. Öncelikle arkadaşının yerine gittiği market standında beğenilmesi üzerine bu işe bir süre daha devam eden Elvan, sonrasında marketin farklı bir reyonunda görev almaya başlar. Markette çalışırken AVM'deki kafelerden birinin sahibinin teklifiyle mevcut işi olan kafeye geçer.

Esin, iktisat üçüncü sınıf öğrencisi ve orta gelirli bir ailenin çocuğu. Üç kardeşin en büyüğü olan Esin'in de çalışma nedenlerinden biri kardeşleri ve ailesinin ekonomik durumudur. Daha önce markette stant elemanlığı ve kasiyer olarak çalışan Esin, son olarak da Çankırı'da Turkcell Bayii'nde satış elemanı pozisyonunda çalışmaktadır.

Deniz, muhasebe bölümü ikinci sınıf öğrencisi, aslen Antalyalı ve Antalya'da birçok yerde çalışma tecrübesi bulunuyor. Beşkardeşi bulunan Deniz ailesinin gelir durumunu orta halli olarak yorumluyor. Antalya'da birçok kafe ve barda çalışan Deniz, Çankırı'da da birçok kafede çalışmış, son olarak da bir kafede çalışmaktadır.

Süha, örneklem içerisinde en çok işe giren çıkan kişidir. İşçi ve düşük gelirli bir ailenin bireyi olan Süha üniversite öncesinde de birçok yerde çalışmıştır. Çankırı'ya geldikten sonra, önce Turkcell bayiişinde, sonra bir kafede ve son olarak da oto yıkamada çalışan Süha, bu süreç içerisinde yazları inşaatlarda çalışmaya devam etmiştir.

Mine, 21 yaşında ve iktisat ikinci sınıf birinci öğretim öğrencisidir. Çankırı'da birçok işte çalışmış, market stantlarında tanıtımcı, çocukkent çocuk parkında bakıcılık ve son olarak da çağrı merkezinde satış temsilcisi olarak çalışmaktadır. Mine ile görüşmemizi tamamladıktan birkaç hafta sonra O'nun da Mega Holding'e bağlı ağ pazarlama işine girdiği haberi gelmiştir.

Aydın, 22 yaşında ve Çankırı'ya memleketi olan Adana'dan gelmiştir. İşçi ve dar gelirli bir ailenin mensubu olan Aydın, ortaokul ve lise yıllarından beri çalışmaktadır. Çankırı'ya geldiğinde iş arama süreci sancılı olan Aydın, sırasıyla tabldot yemek satan

bir dükkada çalışmaya başlamış sonrasında ise kebapçıya garson olarak girmiştir. Bunun haricinde yazları memleketi Adana'da çalışmaya devam etmektedir.

Adem, 21 yaşında ve Trabzonlu bir inşaat işçisinin iki çocuğundan biridir. İnşaat işinin mevsimsel belirsizlikleri yüzünden düzenli bir geliri olmayan ailesinin gelir durumu net değildir. İktisat bölümü ikinci sınıf öğrencisi olan Adem Çankırı'da ilk olarak Mis Döner'de garson olarak çalıştıktan sonra Defacto'ya satış elemanı olarak girmiştir.

Bahtiyar, aslen Ankaralıdır ancak liseyi Çankırı'da okumuştur ve şu anda iktisat ikinci sınıf öğrencisidir. Ailesinin ekonomik durumu çok iyi olmayan Bahtiyar lise yıllarından beri çalışmaktadır. İlk olarak Çankırı'da üniversite hazırlık için dershaneye gittiği yıllarda bir parfüm standında başlamış, sonrasında çağrı merkezinde, bir temizlik şirketinde ve son olarak O'da çiğ köftecide çalışmaktadır.

Merve, iktisat bölümü ikinci sınıf ikinci öğretim öğrencisidir. Ablasıyla birlikte Çankırı'da okuyan Merve, aslen doğu kökenlidir. Ekonomik olarak dar gelirli bir aileye mensup olan Merve, ilk olarak düğün salonunda garson olarak çalışmış sonrasında ise açık tütün ve hediyelik eşya satan bir dükkada satış elemanı olarak çalışmaktadır.

Mücella, ailesiyle birlikte İstanbul'da yaşamasına rağmen aslen Çankırılıdır. Çankırı'ya üniversite eğitimi için gelen Mücella, ilk olarak AVM'de Çocukkent'te çalışmaya başlamış, daha sonrasında ise aynı AVM'de bir kafeye garson olarak girmiştir.

Ayhan, aslen Ağrı'dır ve yirmi beş yaşında SBKY son sınıf öğrencisidir. Lise ve öncesinde çalışma deneyimi olan Ayhan, Çankırı'ya ilk geldiğinde çalışmayı tercih etmemiş ancak iki senedir Üniversite'de kısmi zamanlı olarak çalışmaktadır.

Şafak, aslen Ankaralıdır ve Üniversite'nin iktisat bölümü üçüncü sınıf öğrencisidir. Arkadaşının babasının beyaz eşya dükkanında iş oldukça nakliye işini yapmaktadır.

Semih aslen Çankırlıdır ve Çankırı'nın Ilgaz ilçesinde ailesiyle birlikte yaşarken üniversiteyi kazandıktan sonra merkezde KYK yurduna geçmiştir. Lise yıllarından itibaren Ilgaz'da eczacı kalfalığı yapan Semih, üniversiteyi kazandığında ise hafta sonları iki eczanenin birden gece nöbetlerinde çalışmaktadır. Semih, işletme birinci sınıf öğrencisidir.

Ertan, SBKY üçüncü sınıf öğrencisidir. Hatay/İskenderun'da liseyi bitiren Ertan 2. Senesinde şu an okuduğu bölümü kazanmıştır. Lise mezuniyeti sonrasında babasıyla birlikte çalışan Ertan, şuanda Çankırı'da bir parfümeri dükkanında satış sorumlusu olarak çalışmaktadır.

Zerrin, örneklemimiz içerisinde aslen Çankırlı olan ve ailesi de Çankırı'da yaşayanlardan biridir. SBKY bölümü son sınıf öğrencisi olan Zerrin'in ekonomik durumu örneklem içerisinde en iyilerden biri. Daha önce herhangi bir işte çalışmamış, şu an bir kafede garson olarak çalışmaktadır.

Hüsnü, 21 yaşında ve iktisat bölümü ikinci sınıf ikinci öğretim öğrencisi. Düşük gelirli bir aileden gelen Hüsnü, Çankırı'ya ilk geldiği zamandan beri Dominos Pizza'da kurye olarak tam zamanlı çalışmaktadır.

Sait, 23 yaşında ve aslen Çankırlıdır. Ailesinin gelir durumu dalgalanmalar gösteren Sait lise döneminden bu yana çalışmak durumunda kalmıştır. Lise döneminde inşaat işçisi olarak çalışan Sait üniversiteye başladıktan sonra Çağrı merkezinde ilk olarak satış elemanıyken tam zamanlı çalışmaya geçtikten sonra takım koçu olmuştur. Takım koçluğunun yanı sıra Sait de Çankırı'daki ağ pazarlama işine atılan öğrenci-işçilerdendir.

3.5 Araştırma Tasarımı

Araştırma konusunun belirlenmesini takiben yapılan planlamalar neticesinde öncelikli olarak sorunun ortaya konarak araştırma soruları belirlenmiştir. Araştırmanın ve sorunların dinamikleri göz önüne alındığında niteliksel bir araştırma yöntemi izlemek kaçınılmaz olmuştur. Nitel araştırmaların doğası gereği, araştırma soruları çalışmanın her safhasında çeşitlenerek çoğalmış, bu artış çalışmayı zenginleştirmiştir. Araştırma tasarımında çalışmaya dair yöntemsel yaklaşımı belirleyen argümanların arkasında yatan teorik varsayımlar, bir ölçüde yorumsamacı ve eleştirel teorinin ayak izleri olmuştur. Eleştirel Teori, Gephart (1999) savunduğu gibi, tarihsel olarak inşa edilmiş ve insanlar tarafından çoğaltılamaz / üretilen toplumsal gerçekliği varsayar. Diğer açıdan bakıldığında, insanlar pasif değildir ve mevcut durumları değiştirme yeteneğine sahip olabilir. Yorumsamacı yaklaşımda araştırmacı gözlemlediği alanda insanlar için neyin anlamlı ya da önemli olduğunu ve bireylerin gündelik yaşam pratiklerini öğrenmek ister. Başka bir ifadeyle yorumsamacı yaklaşım, insan davranışlarının nedenlerini ve sonuçlarını yasaya ve ya kurama göre test etmeyi değil onların yaşantılarını ve deneyimlerini empatik olarak dahil olmayı gerektirir. Eleştirel yöntemle ise, araştırmacı yalnızca olguları incelemeyi, aynı zamanda o olguların arkasında yatan gerçekleri ortaya çıkartarak onun değişmesi gerektiğini de savunur (Neuman, 2006). Bu bağlamda benim de araştırma yöntemimi amaçlarım doğrultusunda belirleyen yorumsamacı ve eleştirel yaklaşım olmuştur.

Araştırmanın tasarım sürecinde çalışmanın kavramsal yaklaşımı belirlenmesiyle birlikte verileri toplama tekniği de kendiliğinden belirmiş oldu. Görüşmecilerden yalnızca istatistiksel ve çalışma/egitim yaşamlarındaki gerçeklikleri elde etmekten ziyade, bütün bu sürecin onlarda yarattığı etkiyi görebilmek, onların dünyasının içinde var olabilmek ve bütün bu sürecin perde arkasını ortaya çıkarabilmek adına veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme tekniğini kullanmayı uygun gördüm. Görüşmelere başlamadan önce görüşmelerde kullanacağım ve çalışmanın amaçlarına hizmet edecek bir görüşme formu oluşturdum. Görüşme sürecinde bu forma katı bir

şekilde sadık kalmayı hiçbir zaman yeğlemedim ve görüşmecilerden gelen tepkilere ve görüşmenin seyrine göre sorularda bir takım değişiklikler yaptım. Bütünlüğü bozmayacak şekilde soruların kendisi ve soruluş sıraları zaman zaman değişikliğe uğradı. Kümbetoğlu'nun (2012) bahsettiği gibi rehber formuyla yapılan yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmelerin avantajı, oluşturulan rehber formu sayesinde araştırılan soruların görüşme sırasında hatırdan çıkmamasını sağlamak ve yarı yapılandırılmış olmanın getirdiği esneklikle bir takım farklı sorgulamaları da yapabilmektir.

BÖLÜM IV

ANALİZ

4.1 Çalışmaya Karar Verme Evresi: Çalışma Nedenleri

Kathi Weeks (2014) insanların neden çok çalıştığına ilgili yaptığı tespitlerde çalışmanın gerekliliği veya ulaşmak istenen nihai amaçtan ziyade bu uzun çalışma durumuna aktif bir direnişin olmamasından bahseder. Nihai amaçları olan gelecekte daha iyi ve güvenceli işlere sahip olabilmek ve istihdam edilebilirliklerini arttırmak adına kendi üretkenliklerini arttırmak için, tıpkı sermayenin üretkenlik artışı için kendini yenilemesi gibi, gençler de kendi öz sermayelerinin eğitimle yatırım yaparlar (Yücesan-Özdemir, 2014). Çalışmamızın bu bölümünde Çankırı'daki öğrenci-işçilerin çalışma nedenlerini çalışmaya karar verme süreci içerisinde inceleyeceğim.

4.1.1 Ekonomik Nedenler

Ailelerinden üniversite eğitimlerini devam ettirebilmek için yeterli maddi destek alamayan öğrenciler eğitimlerini sürdürebilmek ve Çankırı'daki yaşantılarını idame ettirebilmek için ekstra gelire ihtiyaç duyarlar. Ailelerinden gelen desteklerin ve KYK'dan gelen burs ve kredilerin (yüksek oranda kredi) yetersiz kalması durumunda Çankırı'daki yaşamlarını bir şekilde devam ettirebilmek için emek piyasalarına

eklemlenmeleri² gerekmektedir. Öğrenci-işçilerin çalışma nedeni temel olarak ekonomiktir. Bu durum aslında yalnızca Türkiye'ye ve taşraya bir olgu değil, aynı zamanda dünyada da sıklıkla görülen bir gerçekliktir. İngiltere, Çin ve Avustralya gibi ülkelerde öğrenci-işçiler üzerine çalışmalar yapılmış ve bu çalışmalar neticesinde de öğrencilerin çalışmaları üzerindeki temel etmenin ekonomik olduğu gözlemlenmiştir (Evans vd, 2014; Morrison, 2009; Hall, 2010). Ekonomik gereksinimler ülkeden ülkeye kişiden kişiye değişiklik arz edebilir. Ekonomik ve sosyal olarak bir refah ülkesi olan İngiltere'de çalışan öğrenci-işçiler üniversiteye gelmeden önce sahip oldukları yaşam standartlarını korumak veya arttırmak için çalışırlar. Örneğin sürücü ehliyeti almak ve bir araba sahibi olmak İngiltere'de öğrenci-işçiler için önemli bir çalışma nedenidir (Evans vd, 2014). Bu durum her ne kadar ekonomik bir faktör olarak algılansa da Türkiye gibi insani gelişmişlik endeksinde alt sırada olan ülkelerdeki ekonomik gereksinimler lüks ihtiyaçlardan çok zorunlu ve temel ihtiyaçlardır. Görüşmecilerden Aydın, öğrencilerin çalışma nedenini “*Üniversite öğrencileri çalışıyor ya hani on tanesinden dokuz buçuğu çalışmak zorunda olduğu için çalışıyor. Belki yarım tanesi yapacak bir işi yoktur, zihnen işsizdir, o yüzden bir iştedir ama çoğu çalışmak zorunda olduğu için çalışıyor*” diye özetliyor.

Ben normalde zaten buraya gelmeden önce de çalışmayı seven bir insandım ama buraya geldiğimde ev, okul sürekli bir harcaman oluyor. Okula gideceksin yol parası gerekiyor, evde yaşıyorsun elektrik, su, kira, doğalgaz sürekli bir fatura geliyor. Aldığın burs bunlara yeterli gelmiyor. Ailenden de bir şeyler alıyorsun ama onlar da bir yerden sonra yeterli gelmiyor. O yüzden en iyisi kendi paranı kazanarak kendi ayakların üzerinde durman gerekiyor (Mine, İktisat 2. sınıf, Çağrı merkezi agent)

² Burada *eklemlenme* kelimesini kullanılması tesadüfi değildir. Koşulların oluşumunda ve değişiminde belirleyici bir role sahip olamayan bir grubun o piyasa girişi entegrasyon ya da dahil olma şeklinde tanımlanması bizi daha araştırmanın başında yanılgıya sürükleyebilir.

4.1.2 Kentsel Faktörler

Üniversite eğitimi almak için başka şehirlerden gelen öğrencilerin ortak sorunudur barınmak. Bu büyükşehirlerde de taşrada da böyledir. Ancak taşranın kendine has dinamikleri bu şehirlerde okumaya gelen öğrencileri daha fazla zorlamaktadır. ÇNÜ 2007 yılında kurulmuş yeni bir üniversitedir. Öğrencilerin yaklaşık %88'inin Çankırı ili dışından gelmekte ve gelir seviyesi olarak orta ve alt grubu temsil etmektedir (Arslan, 2014). Barınma problemi öğrencilerin çalışmasına etki eden ekonomik bir faktördür. Sağlıklı ve ucuz barınma talebi öğrencilerin en temel haklarından biridir. Ancak ÇNÜ'nün yeni kurulan bir üniversite olması sebebiyle yurt imkânlarının hem niceliksel hem de niteliksel olarak elverişli olmaması öğrencileri Çankırı'ya ilk geldikleri günden itibaren emlak piyasasıyla muhatap konuma getirmektedir. Çankırı'nın ekonomik yapısının gelişmemiş olması ve emlak piyasasındaki fiyatların kapitalist bir biçimde arz ve talebe bağlı şekilde belirlenmesi öğrencileri ekonomik olarak zorlamaktadır. İşte bu ekonomik zorlanış döngüsel olarak öğrenciden aileye ve aileden tekrar öğrenciye geçmektedir. Şöyle ki: KYK yurtlarında yer bulamayan öğrenciler kısıtlı sayıdaki özel yurtlara yönelirken, oteller ve pansiyonlar da öğrencilere göre tarifeler belirlemektedir. Onlar da talebi karşılayamayınca emlak piyasasına yönelmektedir. Üniversite kurulduktan sonra şehirdeki konut kiralari yer yer 2-3 kat artmış, hatta evde kalacak öğrenci sayısına göre değişiklikler göstermektedir. Bu durum öğrenciler ve aileler için eğitimin maliyetini arttırmakta, bu artış ilk elden öğrenciden aileye yansımaktayken döngüsel olarak da aileden öğrenciye yansımaktadır. Döngünün birinci basamağında artan maliyetlerle zorlanan aile ekonomisi öğrenciler üzerinde duygusal ve psikolojik baskı unsuru olurken, öğrencide “*aileye yük olma*” hissiyatı peydahlanır, bu durumdan çıkış noktası olarak çalışma fikri belirlemektedir. Bu da döngünün diğer basamağını oluşturur.

Buraya ilk geldiğimde şeyde kaldım Yurt Otel'de kaldım 1-2 ay falan. İlk gelenden 500 alıyorlar, sonra 300. Orada zaten sadece yatak, sıcak su internetim vardı. Hani yemek yoktu, kahvaltı yoktu, hiçbir şey yoktu yemek

adına, dışarıdan yiyorduk sürekli. Ondan sonra arkadaşımın yanına eve geçtim.(Süha, İktisat 4. sınıf, Oto yıkama)

4.1.3 Ailevi Nedenler

Eğitim hayatları devam ederken çalışmaya karar veren öğrencilerin çalışmalarına etki eden birkaç alt faktör vardır. Bunların başında ailelerinin sosyoekonomik durumu gelmektedir (Munro, 2011). Görüşmelerden öğrenci-işçilerin çalışma nedenlerinin başında ailesel faktörlerin önemli yer tuttuğu tespit edilmiştir. Ailenin içinde yer aldığı sosyoekonomik sınıfının yanı sıra, değişen ekonomik durumları ve okuyan kardeş sayıları da öğrencilerin çalışmaları üzerinde ciddi bir etkisi vardır.

Çalışmaya açıkçası dediğim gibi annem çalışırken bir ihtiyacım karşılanıyordu ama şimdi o işten çıktı, diğer kardeşlerim okuyor, biraz daha hani böyle kendim 3.sınıf oldum, kendi masraflarımı kendim çıkarmaya karar verdim, bunun için de o şekilde bir iş aramaya koyuldum... Annem şimdi aşçıydı, daha sonra çıktı işte. Kendi ihtiyaçlarımı kendim karşılamaya karar verdiğimden beri çalışıyorum (Rabia, SKY, satış danışmanı)

“... Çalışmak zorundayım... sürekli... hangi şehirdeysem ya da neredeysem bir şekilde para kazanmak zorundayım. Ailemin ekonomik durumu ne beni okutacak ne de kendilerinin dışında bir başka kişiye yardım edebilecek kadar iyi değil. Budur.”(Aydın, SBKY 3. sınıf, kebabçıda garson)

Aslında ilk girdiğimde maddi sıkıntıdan dolayındı. Babam o zaman muhasebeciliği bırakmıştı. Bir çiftliğimiz vardı köyde daha çok ona ağırlık vermişti. Ben bir de polis okuluna gittim. Polis okulundan bu rahatsızlık nedeniyle elenince babam da çiftlik işi tek başına yürümüyor. Maddi olarak bizi biraz zorladı. Ben geldiğim zaman da çalışma ihtiyacı duydum(Seyid, İktisat, Çağrı merkezi takım koçu)

Yukarıda bahsettiğimiz *aileye yük olma* hissiyatı kardeşleri okuyan öğrencilerde daha yoğun görülmektedir. Hem daha önceden deneyimledikleri üniversiteye hazırlık süreci, dersane ve diğer masraflar öğrenciler üzerinde ebeveynlerine ve kardeşlerine yönelik

bir sorumluluk hissiyatının gelişmesi hem de toplumun diğer unsurlarınca belirlenmiş olan ailenin büyük çocuğu olmanın olgusu öğrencilerin çalışmaları yönünde görülmeyen bir baskı oluşturmaktadır. Bu nokta aslında önemlidir. Görüşmeler boyunca öğrenci-işçilerden sıklıkla duyduğumuz bir tabirdir *aileye yük olma istememek*. Görüşmecilerin genelinde bu hissiyat mevcuttur, ancak kardeşleri olan özellikle üniversiteye hazırlanan kardeşleri olan öğrenci-işçilerde bu hissiyata yapılan vurgu çok daha kuvvetliydi. Bu durum büyük oranda ekonomik sıkıntıların doğurduğu bir olgu gibi gözükse de farklı disiplinlerin daha ayrıntılı incelemesi gerektiğini düşünüyorum, ancak maalesef araştırmamızın sınırları nedeniyle bu konuya daha ayrıntılı değinemeceğim.

Ben size de bahsettiğim gibi işte çalışıyorum, hani yetmediği için.330 lira bana yetmiyor (KYK kredisi), aileme de pek fazla yüklenmek istemiyorum çünkü iki kız kardeşim okuyor ve büyük olanı hem özel ders hem dersane eğitimi alıyor. Öyle olunca ben de çalışma gereksinimi duydum.(Ertan, SBKY, Parfümcü satış danışmanı)

Çalışmaya başlamam şöyle oldu: Şöyle oldu. Babam yeni bir ev aldı. Hani üç kardeşiz, en küçüğü üniversiteye hazırlanıyor, diğeri de hem okuyor hem çalışıyor gibi bir şey o da, o da üniversiteye hazırlıkta, babam yetiştirememeye başladı (Esin, İktisat 3. Sınıf, Turkcell/Satış temsilcisi)

Saha araştırmasıyla birlikte yaptığımız literatür araştırması sonucunda öğrenci-işçilerin çalışma dinamikleri üzerindeki ailesel faktörlerin belirleyici olması konusunda bu derece doğrudan bir tespit bulunmamaktadır. Bu durumun nedeni öğrenci-işçiliği ile ilgili yapılan araştırmalar genellikle Batı eksenli olup, çalışmanın nedenleri ve sonuçları açısından batı toplumunun normları çerçevesinde bireysel nedenler ve sonuçlar ile açıklanmıştır. Refah seviyesi yüksek olan ülkelerde yapılan çalışmalarda da öğrenci-işçilerin çalışma nedeni ekonomik ve temel ihtiyaçların karşılanması şeklinde açıklansa da, bu durum daha çok üniversiteye gelmeden önce sahip olunan yaşam standardını koruma için, hatta o standardı bir derece arttırmak için yapılmaktadır. Örneğin İngiltere’de yapılan çalışmada öğrenci-işçilerin çalışma sonucu elde ettikleri geliri

ehliyet ve araba almak için lüks tüketim için kullandıkları belirtilmiştir (Evans vd, 2014).

4.1.4 Mevcut Borçlar

Öğrencilerin çalışmalarına etki eden bir diğer ekonomik faktör de sahip oldukları borçlar ve bunların mevcut gelirleri ile karşılanamamasıdır. Maddi yönden dezavantajlı bir şekilde Çankırı'ya gelen öğrenciler, burada beklenmedik bir ihtiyaçla karşılaştıkları zaman bu ihtiyaçlarını gidermek için iki seçenekleri vardır. Birincisi bu ihtiyacın karşılanmasını maddi durumu görece daha elverişli olana kadar ertelemek, ikincisi ise borçlanma yoluna gitmek. Birinci seçeneği seçmek her zaman mümkün olmayabilir, özellikle ihtiyacın şiddeti fazla ve acil olduğu durumlarda öğrenciler ihtiyaçlarının giderilmesi için hızlı bir gelir kaynağı bulmaları gerekir. Bu kaynak da genellikle kredi kartlarıdır. Kredi kartı, tüketim yapmanın en kolay ve en hızlı yollarından biridir. Kapitalist sistem doğası gereği tüketimi teşvik eder ve tüketicinin sisteme tüketerek entegre olmasını sağlarken sonuçlarının tüketici için ne olacağıyla pek de ilgilenmez. Özellikle genişleyen kitlelerle üniversite öğrencileri bankalar için geniş bir pazardır. Gelir durumları ve ödeme ihtimalleri ne olursa olsun hemen hemen bütün öğrenciler için kredi kartı edinmek çok kolaydır. Hatta üniversiteler bankalarla yaptıkları anlaşmalar neticesinde öğrenciler daha okula adıma atmadan, öğrenci kartları basılmadan bile banka kredi kartları basılarak bankanın müstakbel müşterileri olurlar. Hazır müşteri bulan bankaların da tüketimi kolaylaştırmak ve kredi kartlarını cazip hale getirebilmek için türlü yöntemleri vardır. Özellikle kredi kartlarının sağladığı taksit avantajı öğrencilerin harcamayı anında, ödemeyi ise takip eden dönemlerde yapmasını sağlar. Öğrencinin mevcut ekonomik durumu bu harcamayı tek kalemde yapmasına müsaade etmeyebilir. Bu nedenle kredi kartlarının sağladığı bu avantaj onu hem cezbeder hem de süreç içerisinde kendine mahkum bırakır. Zamanla biriken borçların idaresi sabit gelir altında yönetilemez hale gelir ve öğrenciler ek gelir için çalışmaya ihtiyaçlar duyarlar.

Elbise, zaten kredi kartını onun için kullanıyorum. Limiti onun işe girince tekrardan bir 500 olacak, ihtiyaç duydukça ihtiyacım olan şeyi oradan alacağım. Elbisemi falan. Çünkü öğrencisin, ben bir anda alışverişte 200-300 falan versem ben o ay aç kalırım. Ama kredi kartına taksite böldürünce aylık 50 lira 100 lira neyse adama çok koymaz yani.”(Adem, İktisat 3. sınıf, Satış Elemanı)

Kredi kartım var, şeyde aldım ben arkadaşlarımın vasıtasıyla, keşke almasaydım ama birinci sınıfta aldım. İşbankasının kartıydı, 500 lira limitli. Bundan ailemin haberi yoktu. Öyle bir hata yaptım. Keşke söyleseydim ama. Kredi kartı olunca sanki para cebinden çıkmamış gibi alışveriş yapıyorsun. Bazen ödemekte zorlandım. Çalışmıyordum o zamanlar. Unutuyordum ya... diyordum sonra yatırırım şöyle olur böyle olur. Takip bile etmiyordum. Hala kartımı kullanıyor muyum, kullanıyorum.(Adil, işletme 4. sınıf, Çiğ köfteci)

bir de ben kredi kartı edindim. Onun da hani kızız sonuçta şunu yapalım bunu yapalım falan derken ben onu biraz patlatır duruma geldim (Esin, İktisat 3. Sınıf, Turkcell/Satış temsilcisi)

4.1.5 Geçmiş Çalışma Deneyimleri

Öğrenci-işçilerin çalışma davranışlarını belirleyen bir diğer faktör de çalışma deneyimlerinin olup olmamasıdır (Munro, 2011). Maddi zorluklar düşük gelirli ailelerin çocuklarını yalnızca ailenin yanından ayırdıklarında, üniversiteye başladıklarında baş göstermez. Bu zorluklar üniversite dönemine de taşıdıkları, belki de uzun bir dönem daha gittikleri yerlere, işlere taşıyacakları bir yükür. Üniversite öncesinden de başlayan bu çalışma deneyimi ilkökul, ortaokul yıllarına kadar gidebilmektedir. Genellikle eğitimin ara verdikleri zamanlarda ve yaz tatillerinde başlanılan çalışma deneyimleri üniversiteye geldiklerinde sürekli hal almasında çok etkilidir.

Benim hayatım çalışmakla geçti. Tablacılık yaptık, boyacılık yaptık, meyvecilik sebzeçilik manavcılık yaptık. En son yaptığım iş perdecilik. Bu stor perdeler var ya onlardan (Ayhan, SBKY 4. Sınıf, Kısmi zamanlı)

“İlk lise... Dediğim gibi lise hayatımda başladım. Maddi imkanlar hani ihtiyaçlar çok oldukça zorluyordu insanı. Bir şekilde kendini idare etmen gerekiyor. İdare etmek için de ufak tefek de olsa kendine katkı sağlayacak bir şeylerle uğraşman gerekiyor” (Bahtiyar, İktisat 2. Sınıf, Çiğ köfteci)

O dönemde Ankara'daydım. Kızılay'da garsonluk yaptım. Babamın bir arkadaşı vardı onun yanında, fayans ustasıydı, onun yanında çıraklık yaptım, getir götür...İşte yine bir kafe'de garsonluk yaptım. Daha sonrasında buradan Çorum'a geldik. Çorum'da kapı işi yaptık. Kütahya'da bir temizlik işi aldık, onu yaptık orada Toki'lerin (Süha, İktisat 4. sınıf, Oto yıkama)

Lisede bayan kuaförlüğü yaptım. Lise hayatımda aklım erdikten sonra o işi yaptım. Daha küçükken yazları çalıştırıyordu ailem. Çalıştırıyor derken baskı yoktu da, bir spor ayakkabı beğendiğimde onun için gerekli parayı haşa ya yaratacaksın ya da çalışacaksın. O yüzden ben her yaz başka bir iş yaptım. Pimapen atölyesine gittim, marangoz atölyesine gittim, tavukçuda çalıştım, bakkal çırağı olmadık mı? Hani o filmlerdeki bir işten bir işe giren zıyırlar olur ya, onların çocuk haliydim. 15 yaşına geldiğinde bayan kuaföründe çalışmaya başladım. (Aydın, SBKY 3. sınıf, kebabçıda garson)

Öğrenci-işçiler için önceden bir işte çalışmış olmak üniversite çalışma kararı alma sürecinde etkiliyken aynı zamanda iş değiştirme ya da yeni iş arama durumlarında da eş derecede öneme sahiptir. Üniversite öncesinde de çalışmış olan öğrenci-işçiler iş arama ve çalışma deneyimleri fazla olduğu için diğer öğrencilerden daha rahat hareket edebilmektedir. Görüşmecilerden Şafak daha önce de, lise döneminde, çalışmak istemiş ancak ailesinin rızasını alamadığı için çalışmamış birisi. Üniversiteye geldiğinde arkadaşının teşvikiyle arkadaşının babasının beyaz eşya dükkanında taşımacılık yapmakta ve düzensiz saatlerde düzensiz bir gelirle çalışmaktadır. Şafak'ın görüşmede “Başka bir iş bakmadın mı?” sorusuna verdiği yanıt durumu özetler niteliktedir:

“başka iş... Ben daha önce başka bir işle hiç uğraşmadım. Şöyle uğraşmadım ben çalışmayı çok istedim ama babam bana müsaade etmedi... Daha önce hiç yeteneğim yok. Garsonluk olsun başka bir iş olsun bir yeteneğim yok. Daha önce düşündüm cesaret edemedim açıkçası. Bu sene çalışayım dedim. Arkadaşlarım da şey arıyordu dükkanı olan

arkadaşlarım var. Gireyim dedim yapamam diye cesaret edemedim (Şafak, İktisat 3. sınıf, Taşımacı)

4.1.6 Boş Zamanın Rolü

Ekonomik nedenlerin üniversite öğrencileri arasında çalışmayı etkileyen en önemli etken olduğunu belirtmiştik. Ancak bazı faktörler ekonomik nedenlerle birleşerek öğrencilerin çalışma kararı alma sürecini hızlandırmaktadır. Bunlardan birincisi çalışma hayatını sevmek, diğeri ise boş zamanın bolluğudur. Aslında bu iki faktör de birbirleriyle çok ilgilidir. Çalışmayı sevdiğini belirten öğrenciler aynı zamanda Çankırı'daki sosyal hayat kısıtlılığından ve üniversitenin boş zamanlarını değerlendirebilecekleri aktivitelerden yoksun olduğundan yakınlıkla en iyi zaman değerlendirme yöntemi olarak çalışmayı görmeleridir.

Haftanın 3 günü derse gidiyorum ben; ikisinde iibf deyim birinde sağlıktayım. 4 gün boşluğum kalıyor, dedim ki böyle değerlendireyim (Buse, İktisat 3. sınıf, Satış Elemanı)

Ve Çankırı'da sosyal aktiviteler fazla olsaydı belki de şu düşünceye kapılmazdım: Evde boş boş oturuyorum boş zamanı değerlendireyim gibisinden bir düşünceye kapılmaz, iş yerine başvurmazdım. Sosyal aktivite vardır, arkadaşlarımla buluşurdum, o faaliyetlere girişirdim. (Ertan, SBKY, Parfümcü satış danışmanı)

Araştırmamızda neredeyse bütün görüşmeciler çalışmayı sevdiğini ve çalışmanın en iyi zaman doldurma şekli olduğunu belirtmesine rağmen sadece bir görüşmeci için gerçekten bu çalışma durumunun ekonomik ihtiyacı gidermekten ziyade çalışmanın sevildiği için yapıldığı kanaati oluşmuştur. Gelir durumu diğer görüşmecilerden çok daha yüksek olan Zerrin çalışmadan da ekstra bir gelirin olabileseydi çalışır mıydın diye sorguladığımızda: “Ben para sıkıntısından dolayı çalışmadığım için (ekstra gelirim) olsa da çalışırdım. Çünkü çok daha farklı yerden çok daha güzel iş teklifleri aldım kurumsal

mağazalardan. Hiç birini de kabul etmedim” çalışmasının maddi temelli olmadığını belirtiyor.

4.2 İş Arama Evresi

Çalışma kararı alan öğrenciler için öğrenci işçi olma yolundaki ilk engel Çankırı piyasasında iş arama sürecinin getirdiği zorluklardır. Bu bölümde öncelikle Çankırı piyasasından kaynaklanan problemleri ele almak istiyorum. Çankırı'nın iş olanakları hem Çankırlı gençler için hem de eğitim için Çankırı'ya gelmiş gençler için kısıtlıdır. Bölgenin Çankırlılar için istihdam yaratamayışı yüzünden bölge büyükşehirlere sürekli olarak göç vermektedir (Keser, 2013). Ancak üniversitenin kurulmasıyla birlikte Çankırı'nın, özellikle Merkez ilçesinin, nüfusu artmış, ama bu artışa bağlı olarak iş olanakları aynı oranda artmamıştır. Öğrencilerin ve üniversite personelinin sayısındaki yükselme şehirde bazı taleplerin artmasına neden olup, bu talepler sonucunda da şehre yeni kafeler, fastfood restoranlar ve bir de AVM açılmıştır. İşte öğrenciler bu açılan yeni yerlerin hem potansiyel müşterileri hem de ucuz iş gücü olarak potansiyel çalışanları olmuşlardır.

Tabi ki diğer şehirlere göre çok çok çok düşük. İstanbul'da bu tarz işleri günlüğü 60 liraya yapan arkadaşlarım var. Ankara'da aynı işi günlüğü 50 liraya yapan arkadaşlarım var. Çoğu yerde buradan aldığımız ücretten daha fazla ücret veriliyor. Buranın tabi her türlü koşulu diğer illere göre daha düşük seviyede ama mecbur olduğumuz için...”(Mücella, İktisat 3. Sınıf, Kafe/Garson)

Çankırı'da genel olarak hiç çalışma koşulu yok bence. Ben Çankırı'da yetişkinler için de düşünüyorum bir iş arayan insanın gidip de kolayca iş bulabileceği bir yer yok Çankırı'da. Ama öğrenciler için bu sıkıntı değil, bol. On liraya da iş var, on beş liraya da iş var... Öğrenci açısından bol, çünkü öğrenciye vereceğin ücret belli, az ücret verirsin.” (Şafak, İktisat 3. sınıf, Taşımacı)

Çalışma şartları, yer mekan olarak kısıtlı fazla bir yerde çalışamazsın. Mesela toplasan burada 10 kafe vardır diyelim, mecbur oralarda

çalışacaksın. Ya da fast foodçuda çalışacaksın, böyle gıda üzerine çalışacaksın (Adil, İşletme 4. Sınıf, Çiğköfteci)

Burada öğrenciye çalışma imkanı yok denecek kadar az. Öğrencisin diyorsun, hımm tamam o zaman diyorlar. Zaten öğrencilerin genelde çalıştığı yerler ya bir dönercide garsondur ya bir kafede garson bazında bir yerdir, öyle oluyor. (Esin, İktisat 3. Sınıf, Turkcell/Satış temsilcisi)

Öğrenci-işçilerin esnek ve güvencesiz bir şekilde bu iş yerlerinde çalışmalarının ekonomik sorunlarının yanı sıra bu işlerin ve işyerlerinin kısıtlı, iş talebinde bulunan gençlerin ise kalabalık oluşlarından kaynaklanmaktadır. İşin az, işçinin çok olduğu ve kayıt dışılığın çok yüksek olduğu iş gücü piyasalarında işçiler ücretleri ve çalışma koşulları üzerinde belirleyici bir rol oynayamaz. Özellikle ekonomik durumlarının çalışma haricinde bir seçeneğe olanak vermeyişi öğrenci-işçileri işverene bağlı bir şekilde piyasaya eklemlenmelerine yol açmaktadır. Artık piyasada, işveren ve piyasa koşullarından iş bulan öğrenci-işçiler işin iyiliği kötülüğü kavramını da piyasa ortalamaları ve bir önceki işlerinin koşulları üzerinden yapmaktadır. Bu durum öğrenci-işçilerin iş piyasasına eklemlenme süreçlerinde irade güvencesizliğinin varlığının kanıtıdır. Çalışma hayatında irade oluşturamama, isteklerini talep haline getirip onları işverene sunamama hali olan irade güvencesizliği, çalışma başlangıcında olabildiği gibi bütün bir çalışma evresinde de olabilir. Mevcut olan bu irade yitimi ise itaatin ve boyun eğmenin temel nedenidir. (Yücesan-Özdemir, 2014).

Görüşmelerimizden elde ettiğimiz sonuçlara göre öğrenci-işçiler genel olarak kafelerde garson, fastfood restoranlarda ve çiğ köfte dükkanlarında kurye, giyim ve telekomünikasyon firmalarında satış danışmanı, AVM’de çocuk bakımında, çağrı merkezlerinde agent, olarak vasıfsız işlerde çalışmaktadır. Öğrenci-işçiler eğitim hayatları boyunca yalnızca bahsettiğimiz işlerin sadece birinde çalışmazlar. Çalışma hayatının getirdiği zorluklar, esnek ve uzun çalışma biçimleri ve düşük ücretle gelen kötü çalışma koşulları nedeniyle sık sık iş değiştirirler. Yukarıda da bahsettiğimiz gibi

bu durumda öğrenci-işçiler işin iyiliğini veya kötülüğünü önceki işlerine ve piyasa ortalamalarına göre yaparlar.

Çalışma kararı alan öğrenci-işçiler ilk olarak eğer öncede çalışma deneyimleri varsa o alanlarda iş bakmaktadır. Önceden bir işte çalışmış olmanın üniversitede de okurken çalışma kararı alabilme üzerine etkisinden bahsetmiştik. Üniversite öncesi hayatlarını Çankırı’da geçiren öğrenciler bu konuda daha başarılıdırlar. Önceden çalıştıkları işlerde farklı rejimlerde de olsa iş bulma olanakları daha fazladır. Semih, üniversiteden önce tam zamanlı olarak eczanede çıraklık yaparken üniversiteye Çankırı’da başlayınca aynı eczanelerin nöbet günlerinde çalışmaya devam etmiştir. Ancak, Çankırı dışından gelen öğrenciler bu konuda her zaman başarılı olamaz. Geldikleri şehirlerin ve çalıştıkları işlerin dinamikleri Çankırı ilinde ve piyasasında aynı şekilde karşılık bulmayabilir. Şehrin muhafazakar yapısı öğrencilere bazı sektörlerde çalışma imkanı tanımamaktadır. Görüşmecilerden Deniz, turizm sektöründe tecrübeli birisidir. İş arama sürecinde Çankırı’da yaşadığı zorluklardan birini şöyle ifade ediyor: “*Farkı çok var zaten hani orada çalıştığım yerler genelde alkollü mekanlar oluyor, burada öyle bir şey yok.*” Aydın’ın yaşadığı deneyim, muhafazakârlaşmış taşra şehirlerindeki çalışma rejimlerinin, sadece kadınları değil, erkekleri de zorlayacak konular üretebileceğini kanıtlar nitelikte:

Çankırı’ya geldiğimde 19 yaşımıdaydım, iyi derecede bir kuaför kalfasıydım ama Çankırı’da sizin de bildiğiniz gibi aşırı muhafazakar bir yer, o işi yapamıyorum. Çünkü bayan kuaföründe erkek çalışmıyor, Çankırı’da! Girmiyor, önünden bile geçerken başını eğiyor... Kuaför dükkanlarının birine girecek oldum sadece içeride çalışan kadınlardan biri perma yapıyordu çat dışarı çıktı “ne yapıyorsun” dedi. Dedim abla eleman aranıyor yazmışsın onun için görüşecektim. Sen kuaför müsün dedi. Evet dedim. 2 dk otur dedi tabure çıkardı. “ Hayatım çok güzel geldin ettin ama bizim burada ben isterim benim için sıkıntı değil ama burada ne müşteri kalır sen eleman olursan ne başka bir şey. Aydın, SBKY 3. sınıf, kebabçıda garson)

4.3 İş Görüşmesi

Öğrencilerin iş aramak için başvurdukları yollar da işlerin çeşitliliği kadar sınırlıdır. Çalışmaya karar veren öğrenciler bu yabancı oldukları şehirde ve yabancı oldukları piyasada güvenilir bir iş arama için öncelikle arkadaşlarına başvurmakta. Başvurulan arkadaşlar ya kendileri gibi şehir dışından gelmiş fakat iş gücü piyasasından daha erken yer almış, ya da Çankırılı olup üniversitede okuyan kişilerdir.

Geçen sene arkadaşım dükkanı açtı, daha doğrusu babası açtı. Bunlarla da biz baya sıkı fıkıyız. Sağ olsunlar bana annem gibi babam gibi davranıyorlar, beni evlatlarından ayırmıyorlar. Beni işte, biz yardım amaçlı girdik, yardım amaçlı eşya taşıyoruz tabi, sürekli taşıyoruz, eşya çıktıkça taşıyoruz. Taşadığımız zaman da karşılığını alıyoruz. (Şafak, İktisat 3. sınıf, Taşımacı)

Arkadaş çevresi genelde... Kulaktan kulağa duyuyorsun, bu şekilde yardımcı olunuyor. (Rabia)

İlk işe girmem şöyle oldu aslında, onları tanıyorum, ilk dükkan açıldığında yanlarına gidiyordum, dükkanın açılışında falan yanlarındaydım hatta. Hani gidiyorum biri arkadaşımı zaten, diğeri abim olarak görüyorum. Git gel git gel diye diye işi öğrendim. Çiğ köfte nasıl yapılır, dürüm nasıl yapılır, sıkılır falan diye. Sonra dükkanda eleman açığı oldu bir gün, çalışan eleman işten ayrıldı. Arkadaşım dedi Adil sen bize yardım et, şöyle böyle falan diye ihtiyacımız var, sen de işi biliyorsun zaten. Sana da güveniyoruz, kaç yıldır tanışıyoruz falan diye, öyle işe başladım” (Adil, İşletme 4. Sınıf, Çiğköfteci)

Öğrencilerin iş arama sürecinde en çok başvurdukları diğer bir iş arama kanalı ise şehirde dolaşım işyeri camekânlarından iş ilanlarını takip etmektir. Arkadaşlar ve tanıdık vasıtasıyla iş bulamayan ve ya bulamayacak olan öğrencilerin iş bulmak için kalan tek çıkar yolları budur.

Şehir merkezini bir turladım. Küçük bir ev yemekleri lokantasına selamün aleyküm diye girdim. Dedim ben üniversite öğrencisiyim, ben dedim ders programım belli akşam 5'ten sonraydı tüm derslerim. Çalışmak istiyorum dedim, eleman arıyormuşsunuz. Aydın, SBKY 3. sınıf, kebabçıda garson)

İlk başta böyle çevremdeki arkadaşlara sordum, bildiğiniz bir yer var mı yönlendirin diye. Öyle pek bir bilgisi olan yoktu, olanlar da söylediler, onlar da işçisini bulmuşlardı zaten. Çıktım işte sokağa böyle işyerlerine ilanlara bakayım diye. Bakarken baktım işte, mis döner için eleman aranıyor ilanı vardı. Gittim içerideki yetkili kişiyle konuştum, biz haber vereceğiz dedi. Bir hafta gibi de onu bekledim. (Adem, İktisat 3. sınıf, Satış Elemanı)

İş aramaya başladım. Önce Turkcell bayilerinde, Vodafone, operatör bayilerine başvurduğum geri döneceğiz dediler. Ondan sonra işte aynı caddede bahsettiğim, Loris Parfümeriye başvurduğum (Ertan, SBKY, Parfümcü satış danışmanı)

İş görüşmesi süreci öğrenci-işçiler için yazılı belgeler olmaksızın güvencesizliğin resmen başladığı yerdir. Öğrenciliğin ve zorunda kalmışlığın getirdiği dezavantajların yanında piyasadaki işgücü arzının ve talebinin işverenler lehine açık vermesi öğrenciler üzerinde baskı kurarak kuralları tamamen işveren tarafından belirlendiği bir çalışma rejimine öğrencileri sürüklemektedir. Görüşmeler sürecinde öğrenci işçiler için irade güvencesizliğiyle başlayan bu süreç, çalışma devam ettiği müddetçe diğer güvencesizliklerle birleşerek artarak devam etmektedir.

İş görüşmelerinde işveren tarafından her zaman ilk sorgulanan ve garantiye alınmak istenen durum çalışma saatlerinin istikrarlı bir biçimde düzenlenmesidir. Öğrenci-işçiler okul saatlerini gözeterek çalışabilecekleri maksimum aralıkları belirler ve işverene sunar. Genelde anlaşma bu maksimum çalışma süreleri çerçevesinde gerçekleşir. Burada anlaşmadan kastımız sözlü anlaşmadır elbette. İşveren, işgücü maliyetini en aza indirmek ve çalışma sürecindeki esneklerin tümünden en geniş şekilde yararlanabilmek için öğrenci-işçileri kayıt dışı çalıştırmayı tercih etmektedir. İşveren çalışma saatlerinin garantisini almadan, işe gelmeme şüphesini ortadan kaldırmadan hiçbir şekilde işe alım sürecini başlatmaz. Bu bir bakıma kendini ve işin devamını sağlaması açısından gerekli olarak görülebilir, ancak asıl nedeni işverenin işçiyi kayıt dışı çalıştırarak kendi öz karını maksimize etmek istemesidir. Kendini ve işçiyi yasal çerçevede korumasız

bırakırken kendi güvencesini ihmal etmeyen işveren işçinin güvencesi için aynı titizliği göstermez.

Öğrenci olduğum için, doğal olarak işverenler de tam gün eleman istiyor, sen de tabi part time çalışmak istiyorsun, günün uyuyor uymuyor; bu tür işte olumsuzluklar çıkıyor karşına. İşveren de ona göre düşünüyor, alsam mı almasam mı, çoğu zaman hatta part time olduğu için almak istemeyenler oluyor düzenli eleman aradıkları için. Zor yani... Parfümeri vardı tam gün eleman arıyordu başvurmuştum tamam dedi kabul etti en başta; daha sonra tam gün eleman bulunca reddedildim part time eleman olduğum için... Yok, çalışmaya başlamamıştı, çalışmaya başlayacaktım, tam gün eleman çıkınca... Reddedildim.”(Rabia)

Rabia'nın yaşadığı bu deneyimi biraz açıklamamız lazım çünkü Çankırı özelinde yarı zamanlı ve tam zamanlı çalışma tanımları bizim anladığımız tanımların ve yasal tanımların çok dışında. Rabia'nın bahsettiği yarı zamanlı çalışma hali haftalık 40 saate varan bir çalışma rejiminin Çankırı'daki adıdır. Tam zaman ise günde 12 saat civarı bir çalışmayı gerektirir. Çankırı özelinde öğrenciler aslında yarı zamanlı adı altında tam zamanlı sürelerde çalışırlar. Hafta içi dersleri haricindeki hemen hemen tüm süreleri iş yerinde geçirirlerken, hafta sonları da 12 saate varan, hatta bazen aşan, sürelerde işyerinde hafta içi gelmedikleri süreleri tamamlayacak bir şekilde çalışırlar. Öğrenci-işçilerin düzensiz saatlerde çalışmak istemesi, daha doğrusu koşulların bu yönde onları zorlaması, işveren açısından dezavantaj gibi lanse edilse de aslında bu durum işverenin lehine çevirebildiği bir durumdur.

Güzel değil, çünkü çok fazla çalıştırıyorlar özellikle öğrenciler çalışmak istese şey konumuna koyuyorlar, hani enayi konumuna koyuyorlar. 9 saat 10 saat çalıştırıyorlar, part time olarak... Çalışma saatleri 9 saat. Diğer kafelerde 9 saat partime olarak geçiyor. Fullde de 12 saat.” (Deniz, muhasebe 2. Sınıf, Kafe/barista)

Daha önce de belirttiğimiz gibi Çankırı'da üniversite eğitimi alan öğrencilerin çoğu Çankırı'ya dışarıdan gelmektedir. Öğrencilerin Çankırı ilinin dışından gelmesi işverenin önyargıları sebebiyle bir güvencesizlik oluşturur. Öğrencinin işe girip kaçıp gitmesinden endişe eden ve iş gücü maliyetini kısma adına sözleşmesiz ve güvencesiz çalıştıran

işveren kendini garantiye alma adına öncelikle Çankırı’da yerleşik olan kişileri işe alır ve onlara bir takım ayrıcalıklar sağlar. Çankırı’da yerleşik olan çalışan işçiler aynı işi yapmalarına rağmen, hatta bazen daha az çalışmalarına rağmen, Çankırı dışından gelmiş öğrenci-işçilere göre daha fazla ücret alabilmekte hatta bazıları sigorta gibi sosyal haklardan bile yararlanabilmektedir. Gerek hemşericilik ilişkilerinden olsun gerekse de işverenin kendi çıkarları nedeniyle olsun bu durum çalışanlar arasında ayrımcılık yapıldığının kanıtıdır ve hem iş yasasına göre hem de anayasaya göre suç teşkil etmektedir.

Hepimiz öğrenciyiz. Yeşim dışında, O açık öğretim okuyor, Çankırlı... O normal asgari ücret alıyormuş. Sigortalı ve asgari ücret alıyor. Ben ilk girdiğimde bunu kabul etmiştim, çünkü hiçbir şey bilmiyorum. İşte bir menemen nasıl yapılır, çiğ köfte nasıl dürüm yapılır falan. İşte o gerçekten çok şey bildiği için... Ama şu anda mesela benim ondan bir farkım yok. Her şeyi öğrendim ve her şeyi aynı eşit şekilde yapıyorum ama O gerçekten iki yıl geçirdiği için ve hafta içi her gün giden bir kız. O yüzdendir diye düşünüyorum. (Elvan, İktisat 3. Sınıf, Kafe/Garson)

Mesela yine benim gibi aynı part time çalışıyor, liseli bir çocuk ama Çankırlı, aynı dükkanda çalışıyorduk o 20lira alıyor, ben 12 alırken ve lise yani benden 3-4 yaş küçüktü. İş denkliğimiz evet denkti. Kimse de inkar edemez sen daha az çalışıyorsun diye. Çünkü ben yurtta kalmama rağmen o dükkanı açan adamdım. Sabahın köründe gidiyordum. Ama olmalı mı, bence olmamalı da haklı gerekçeleri var kendilerince. Niye: Sen yarın çıkıp gidersen gelmezsin, O'nun cebine ulaşamazsam anasını ararım gönderirlerdi. Evet kendince haklı çünkü ben olduğum için değil, bir öğrenci işi bırakıp gitse ulaşamazsın. Telefonunu da kapatır iki gün, üçüncü gün zaten aramazsın. Ama Çankırlı bir çocuğu, O'na ulaşamadın mı annesini babasını ararsın çocuğu işe gönderir. (Aydın, SBKY 3. sınıf, kebabçıda garson)

Görüşmelerde iş koşulları tamamen işveren tarafından deklare edilir ve öğrenci-işçinin buna uyması istenir. Öğrenci-işçi, kendini kısıtlayan nedenlerinden ötürü görüşmelerde belirleyici bir rol oynayamaz ve koşulların belirlenmesinde ve değişmesinde bir irade ortaya koyamaz. Burada işveren çalışma kurallarını koyarken piyasanın genel

şartlarından ve öğrenci-işçilerin eski işlerinden de etkilenir. Piyasadaki ucuz ve görece daha nitelikli olan öğrenci-işçileri kapmak için türlü pazarlama stratejileri izler. Yeni işverenler öğrenci-işçilere eski iş koşullarına göre baskının daha gevşetildiği bir çalışma ortamı sunarak adeta ideal iş ve ideal işveren rolüne bürünürler. Ancak bir yandan da her türlü sömürü devam etmektedir. Bu yeni durum ve yeni “ideal” iş sadece öncekinin makyajlanmış ve baskının biraz daha gevşetilmiş halinden başka bir şey değildir. Görüşmecilerimizden Mücella Çankırı’daki ilk işinde AVM’nin çocuk bakım bölümünde çalışmış daha sonra arkadaşının önerisiyle kafenin patronundan kafede çalışması için teklif almıştır. Mücella çocuk bakımında çalıştığı süre boyunca türlü baskılarla ve güvencesizliklerle mücadele etmek zorunda kalmış birisi. Oradaki çalışma koşullarını Mücella şöyle açıklıyordu: *“Ama oranın şartları çok ağırdı. Yani gerçekten, sabah 9.30 akşam 10, telefonlarımız toplanıyor, yemek yok, kendi cebinden yiyorsun, aram yarım saat günlük, lavaboya bile zor gidiyorsun.”*. Bu çalışma koşullarından sonra Mücella’ya AVM’de bulunan bir kafeden bir teklif gelir ve bu teklif tamamen önceki çalışma koşullarının etkisiyle belirlenmiş bir tekliftir.

İlk olarak ücret, çalışma saatlerinden bahsettik. ‘Başlarsanız, saati 2 liradan sonradan zaten birkaç ay sonra ücretiniz artıyor.’ dedi. ‘Biraz da çalışma şartlarınıza, gayretinize göre değişecek.’ dedi. ‘Kafe işi çok eğlenceli iş.’ dedi. ‘Sürekli yemek yapıyorsunuz, ne telefonlar toplanıyor orda ne müzik dinlediğinde sana bir engel var, arka tarafta gırgır şamata arkadaşlarınla eğlenerek yemek yapıyorsun yorulduğunda oturup dinleniyorsun, telefonun sürekli elinde canın sıkıldığında açıp bakabilirsin. Çok rahat bir ortam.’ dedi anlattı. ‘Severek yaptığında çok güzel bir meslek.’ dedi. (Mücella, İktisat 3. Sınıf, Kafe/Garson)

Mücella’nın aktardığı deneyimini birkaç açıdan irdelememizde yarar var. Mücella’nın önceki işindeki baskılardan ve güvencesizliklerden bahsedip onların bu yeni işte olamayacağı bir ortam sunan işveren güvencesiz ve esnek çalışma rejiminden de taviz vermemektedir. Ücret ve çalışma süresi üzerindeki sömürü açık bir şekilde ortada olmasına rağmen, önceki işindeki koşulları bilerek onlara vurgu yapan işveren bir yandan öğrenci-işçiyi güvencesiz çalışma içine sürüklerken diğer yandan da görece

daha iyi koşullar yaratarak hem öğrenci-işçiyi kendine çekmeyi başarabilmekte hem belki de piyasa koşullarından görece daha iyi koşul yarattığı için vicdanını rahatlatabilmektedir. Ancak bu durum ve koşullar öğrenci-işçinin işçi olması sebebiyle yasal haklarının yanında çok küçük bir iyileşmedir.

4.4 Farklı Çalışma Rejimleri

Görüşmelerimiz sırasında öğrenci-işçilerin çalıştıkları ve çalışabilecekleri yerlerin genel olarak kısıtlı ve birbirine benzer vasıfsız işler olduğunu belirtmiştik. Görüşmelerimizden elde ettiğimiz verilere göre, bu işler haricinde iki farklı iş türü karşımıza çıktı. Bunlardan ilki üniversitelerde aşına olduğumuz öğrencilerin kısmi zamanlı statüde üniversitenin çeşitli birimlerinde çalıştırılmasıdır. Sadece Türkiye’de değil aynı zamanda dünyada da birçok üniversitede de uygulanan bu sistem birçok akademik çalışmanın da konusu olmuştur. Genellikle üniversite kütüphanelerinde çalışan öğrenci-işçiler yapılan çalışmalar gösteriyor ki üniversiteye bağlı işlerde çalışan öğrenci-işçilerin çalışma koşulu diğer öğrenci-işçilere nazaran çalışma süreleri ve çalışma koşulları açısından görece daha iyidir (Logan, 2012).

Üniversitelerin ve öğrencilerin genellikle burs şeklinde baktıkları bu çalışma rejimi öğrencilerin derslerinden arta kalan zamanlarda yarı zamanlı olarak üniversitelerin fakültelerinde, kütüphanesinde ve diğer birimlerinde belirli sürelerde çalıştırılmasıdır. Üniversitelerde kısmi zamanlı öğrenci çalıştırılması YÖK’ün belirlediği esaslar üzerinden gerçekteşir. YÖK’ün belirlediği usul ve esaslara göre üniversitelerde kısmi zamanlı çalışan öğrenciler haftada en fazla 15 saat üzerinden saatlik en fazla günlük brüt asgari ücretin dörtte biri kadar üniversite yönetim kurulunun belirlediği bir ücret ile çalışırlar. Türkiye’de günlük brüt asgari ücret 2015 yılının ikinci altı ayı için 42.45TL olarak belirlenmiştir. Buna göre kısmi zamanlı öğrencilere ödenecek saatlik ücret en fazla 10TL civarı olabilmektedir. ÇNÜ’de 2014/2015 eğitim yılı için 24 farklı biriminde 105 öğrenci çalışmaktadır. Günde maksimum üç ve aylık maksimum olarak altmış saat

çalışan öğrenciler bu çalışmalarını sürecinde saatlik altı lira ücret alırlar. Bu çalışma rejimi çalışma saatleri ve ücret açısından Çankırı'daki özel sektör koşullarının çok üstündedir. Ancak bu koşullardan sadece belirli sayıda öğrenci yarabilmektedir. Bu çalışma rejimi temel olarak öğrenci için ideal sayılabilecek bir çalışma düzeni olsa da yine de bir takım sorunları beraberinde getirmektedir. Birincisi, kısmi zamanlı üniversitelerde çalışan öğrenciler üniversite rektörlükleri ile birer yıllık sözleşme yaparlar ve sözleşme dönemi bittiğinde işlerine son verilebilir. Bu bağlamda kısmi zamanlı çalışan öğrenciler için tam olarak bir iş güvenliğine sahip olmadıklarını söyleyebiliriz. İkincisi ise kadronun az talebin çok olduğu bu kısmi zamanlı işler için seçilecek olan öğrencilerin belirlenme sürecidir. YÖK'ün çalışacak olan kısmi zamanlı öğrencilerin belirlenmesi için belirlediği bazı kıstaslar üniversitenin birimleri tarafından her zaman aynı titizlikle uygulanmayabiliyor. Türkiye'nin birçok kurumunda olduğu gibi üniversitelerde bu kadrolar için seçilecek öğrencilerin belirlenmesi nesnel değerlendirmeden uzak bir şekilde yapılabiliyor. Çalışmanın kısıtları gereği bu konu hakkında ayrıntılı bir inceleme yapamadık ancak konuyla ilgili öğrencilerin söyledikleri ve hissettikleri önemlidir.

Araştırdım. Burada çok açık konuşacağım. Sadece bizim üniversitemizde değil, çoğu üniversitede bir kıdemcilik, iki tanıdıklık o kadar aktif ki... Üniversite kısmi zamanlı personel olarak öğrenci alıyor. Bunu hepimiz biliyoruz. Burada bile var. Alma politikası o kadar etik dışı ki... Hem bizim üniversitemizin hem de diğer üniversitelerin. İlk sene başvurduğum çıkmadı. Geçen sene yine başvurduğum. Artık tiyatro topluluğunun içerisindeyim, sağlık kültür spor dairesiyle sürekli iç içeyim. Sordum abla dedim nasıl oluyor bu: "Aydın dedi kültür şube, daire başkanı, biriyle açık seçik konuş ki bunu olsun. Olma ihtimali doğsun" Aydın, SBKY 3. sınıf, kebabçıda garson)

Başvuru yapılacakmış, okulda formlar varmış, formları aldık. Tam dolduracaktık işte. İşte bir haber geldi bize oraya girecek olanların listesi hazır diye bize de boşa uğraşmayın dediler... Arkadaşalar arasından hocam, bizim de kulağımız biraz deliktir, duyumumuz sağlamdır. Tamamdır dedik o zaman başvurmayalım dedik. Sonuçta çalışacak olanlar belliyse referanslı kişilerse! Yoksa isterdim yani okulda çalışmayı (Adem, İktisat 3. sınıf, Satış Elemanı)

Araştırmalarım sonucunda elde edilen bir diğer farklı çalışma rejimi ise bir dönem Türkiye gündeminde *saadet zinciri* olarak yer alan sistemin bir farklı boyutudur. Literatürde piramit şema organizasyonu olarak bilinen bu saadet zincirleri zincirin halkalarını oluşturan alt bireylerinin zincire yeni halkalar katmak suretiyle para yatıracağı vaadi ile sadece piramidin en üstünde yer alan kişilere para akışını sağlayacak bir sisteme insanları yüksek giriş ücretleriyle kayıt etmesidir. Piramitler herhangi bir ticari faaliyet değildir. Bunun ticari faaliyet olan şekli ise literatürde çok katlı pazarlama olarak anılan bu sistemde piramitlerden farklı olarak ortada ticari faaliyete konu olabilecek bir meta vardır (Paşalı-Taşoğlu, 2008).

Zincire dahil olan bireyler bu ürünü sadece almakla kalmaz aynı zamanda pazarlamasını yaparak zincire yeni halkalar dahil eder ve dahil ettiği halkalar üzerinden primler alır. Çankırı'da öğrenciler arasında da gördüğüm bu sistem daha çok ağ pazarlaması ya da çok katlı pazarlama sistemine saha uygundur. Türkiye'de Mega Holding adlı kuruluş tarafından yönetilen bu sistemde pazarlamaya konu olan öncelikli mal internet siteleridir. Zincirin halkaları 2000TL karşılında sisteme girerek kendi adlarına bir internet sitesine sahip olup zincire yeni halklar ekledikçe küçük primler almaktadır. Görüşmecilerimizden Buse çalışma hayatına arkadaşının vasıtasıyla bu iş ile başlamış ve bu iş yüzünden girdiği zararı (banka kredisi) karşılayabilmek için de başka işler yapmaktadır. Buse bu sistemi ve Çankırı'daki çalışma prensibini şöyle aktarıyor:

Web sitesi tasarlayıp satıyorlar normal fiyatın üzerinden. Normal fiyatın üzerinden sattıkları için aracılara prim ödüyorlar 120 dolar-200 dolar arasında; o da değişiyor, 2 kişi 2 kişi ayrılıyor öyle büyüyüp gidiyor... Ondan sonra böyle arkadaşlarıyla konuşuyorsun, işi anlatıyorsun, böyle web sitesi ihtiyacı olsun olmasın herkese yani para kazanacağından giriyorsun, ürünü anlatmıyorsun hiçbir şekilde, para kazanacaksın çok iyi yerlere geleceksin falan... İnsanı kandırma işi yani başka hiçbir şey (Buse, İktisat 3. sınıf, Satış Elemanı)

Bu gibi çalışma rejimleri öğrenci-işçiler için tehlike arz etmektedir. Kendine ait bir pazarlama ağı oluşturulması beklenen bu *saadet zinciri* türü işlerde öğrenci-işçilerin mesai kavramları yoktur. Takım lideri ve ya grup yönetici adı verdikleri kimseler tarafından ağlarının geliştirilmesi yönünde devamlı telkin ve baskı alan öğrenci-işçiler, yine bu kişiler tarafından günün herhangi bir saat bir toplantı ve ya pazarlama amacıyla aranabilmektedir. İşin kesin bir mesai kavramının olmayışı ve gelir yönünden belirsizlikler içeriyor oluşu bu alanda çalışan öğrenci-işçiler için güvencesizlik nedenidir.

4.5 Çalışma Koşulları

Üniversitede okuyan öğrenciler çalışma kararı verdikten ve iş arama süresini tamamladıktan sonra artık işgücü piyasalarında aktif bir çalışan niteliği kazanırlar. Öğrencilik statülerinin yanında işçi statüsüne de sahip olan öğrenciler artık birer öğrenci-işçidir. Öğrenci işçilerin çalışma koşullarını ve bu koşullar altındaki güvencesizliklerini çalışma süreleri, ücretler, sosyal güvenlik, temel haklar ve esnek çalışma koşulları altında inceleyeceğiz.

4.5.1 Çalışma Süreleri Bakımından Güvencesizlik

Bir çalışmanın niteliğini belirleyen en önemli unsurlardan biri çalışma süreleridir. Çalışma süresi yalnızca işçinin işyerinde çalıştırıldığı süreyi değil aynı zamanda işçinin işyerinde her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreleri de kapsar. Çalışma sürelerinin uzunluğu yalnızca öğrenci-işçilerin sorunu değil aynı zamanda tüm çalışanların ortak problemidir. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde çalışma sürelerinin uzunluğu ve bu uzun süreleri çalışmalarını engelleyebilecek mekanizmaların ve denetimlerin eksikliği işçiler üzerinde önemli derece hak kayıplarına ve güvencesizliklere yol açmaktadır. Türkiye’de çalışma hayatının esaslarını belirleyen kanun 4857 sayılı İş Kanun’udur. Kanunun belirlediği çalışma koşullarına göre bir işçi haftalık en fazla 45 saat çalışır ve aksi

kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır ve günlük 11 saati geçemez. Haftanın bir günü ücretli izin olarak geçirilmesi ve bunun 24 saat kesintisiz olması gerektiği hesaba alınacak olursa bir işçinin çalışma süresi günlük ortalama 7,5 saate karşılık gelmektedir. Ancak ILO'nun 2013 yılı verilerine göre Türkiye'deki işçilerin ortalama haftalık çalışma süresi 49 saat ve bu sürenin üzerinde çalışanların bütün çalışanlar içerisindeki oranı ise yüzde 39,4 olarak hesaplanmıştır. OECD'nin hazırladığı Daha İyi Bir Yaşam Endeksi'ne göre ise Türkiye alışma sürelerinin uzunluğu açısından 36 ülke arasında son sırada yer almaktadır. Çok uzun süreler çalışma kategorisinde OECD ortalaması tüm çalışanlar arasında yüzde 9 iken Türkiye için bu oran yüzde 43'tür. Ortalama alışma süresinin yasada belirtilen maksimum sürenin üzerinde olması Türkiye'de işçilerin çalışma süreleri açısından güvencesizliğe maruz kaldıklarının ispatı niteliğindedir.

Türkiye için yukarıda bahsettiğimiz durum ankırı için de geçerlidir. Hatta bazı durumlarda ve sektörlerde çok daha ağır koşullar da görülmektedir. ankırı'daki ğrenci-işçilerin çalışma koşullarındaki güvencesizlikleri incelediğim çalışmamda ğrenci-işçilerin farklı çalışma sürelerinde ve günlerinde gerek günlük bazda olsun gerekse de haftalık, aylık bazda olsun çok uzun sürelerde çalıştırıldıkları tespit edilmiştir. Öğrenci-işçiler çeşitli nedenlerden dolayı haftanın tüm günleri değil sadece hafta sonları ve ya haftanın belirli birkaç günü çalışabilmektedir. Bu durum genellikle ğrenci-işçilerin, ğrenci olmalarının getirdiği sorumluluklarından veya piyasadaki işlerin niteliğinden ve azlığından kaynaklanmaktadır. Araştırmaya başlamadan önce örneklemin tam gün ve uzun süreli çalışan öğrenciler-işçilerden oluşması gerektiği kanaatindeydim. Ancak ğrenci-işçilerle yapılan ilk sohbetler gösterdi ki yarı zamanlı veya haftanın birkaç günü çalışan ğrenci-işçilerin de en az diğerleri kadar ağır koşullarda güvencesiz bir Şekilde çalıştırılmaktadır. Öğrenci-işçilerin çalışma sürelerini incelemeden önce tekrar belirtmek gerekir ki ankırı'da özellikle ğrenci-işçiler arasında yarı zamanlı ve tam zamanlı çalışma tanımları literatürden ve genel algıdan çok farklıdır. Günlük alışma sürelerinin 10-12 saati bulduğu durumlarda 8 saatlik bir çalışma birçok işveren ve ğrenci-işçi tarafından yarı zamanlı olarak

adlandırılabilir. Bu kavram kargaşası yüzünden analizimi yarı zamanlı – tam zamanlı üzerinden kurmanın problemlili olacağını düşünüyorum. Bu yüzden çalışma süreleri açısından öğrenci-işçilerin güvencesizlik hallerini iki durum altında inceliyorum. Birincisi günlük olarak aşırı çalışma, ikincisi de haftalık olarak aşırı çalışma.

Günlük olarak aşırı çalışma, çalıştıkları iş gününde işçilerinin normalde olması gerektiğinden çok daha fazla sürelerde çalıştırılmalarını ifade eder. İş Kanunu uyarınca haftalık maksimum çalışma süresi 45 saattir ve sözleşmede aksi belirtilmemişse bu süre haftanın çalışma günlerine eşit olarak paylaşılır. Paylaşılmayan durumlarda ise işçi bir günde en fazla 11 saat çalıştırılabilir. Yasada *fazla çalışma* ile *fazla sürelerle çalışma* farklı durumları ifade eder; fazla çalışma işçinin haftalık maksimum olan kırk beş saati aşan çalışmalarını ifade ederken, fazla sürelerle çalışma ise işçi ile işveren arasındaki anlaşmadan doğan ve kırk beş saatin altında belirlenen haftalık çalışma süresinin kırk beş saate varabilen aşmasıdır. Çankırı’da çalışan öğrenci-işçilerin çoğunluğu sözleşmesiz çalıştığı için haftalık ve günlük çalışma saatleri yasaya bağlı yazılı bir sözleşmeyle belirlenmez. Bunun yerine sözlü ve genellikle işverenin arzusuyla belirlenir. Bu bağlamda çalışma sürelerinin günlük uzunluğundan doğan güvencesizliğe iki kıstas altında bakabiliriz. Birincisi yasa da belirtilenler doğrultusunda haftalık maksimum 45 saatlik çalışmanın haftanın tüm günlerine -hafta tatili hariç tutularak- dağıtılması suretiyle günlük ortalama 7,5 saati aşan çalışmaları, ikincisi ise kanunla yasaklanmasına rağmen günlük 11 saati aşan çalışmaları aşırı çalışma olarak değerlendirebiliriz.

Haftanın her günü çalışan öğrenci-işçiler de günlük olarak incelendiğinde aşırı sürelerde çalıştırıldıkları görülmektedir ancak özellikle haftanın belirli günlerinde çalışan öğrenci-işçiler günlük bazda aşırı çalıştırılmaktadır. Öğrenci-işçilerin önemli bir bölümü çalışma hayatına öncelikli olarak tatil günleri olan hafta sonları çalışarak başlamaktadır. Haftanın belirli günlerinde, özellikle hafta sonlarında, öğrencilerin çalışabilecekleri düzenli çalışmayı gerektirmeyecek az sayıda iş vardır. Bu işler genellikle haftanın veya

dönemin iş açısından en yoğun olduğu zamanlarda işverenin sadece yoğunluk zamanlarında işçi talep edip diğer zamanlarda çok da ihtiyacı olmaması nedeniyle kısa süreli ve çoğunlukla sözleşmesizdir. Bu işlerin başında stant elemanlığı gelir. Öğrenci-işçiler AVM’de ve marketlerde stant görevlisi olarak haftanın alışveriş açısından en yoğun zamanları olan hafta sonlarında neredeyse tüm gün tanıtım elemanı olarak çalıştırılmaktadır. Tanıtım elemanı olarak da anılan bu işlerde öğrenci-işçiler taşeron işçi mantığı ile çalıştırılmaktadır. Alt-işverenlik olarak da bilinen taşeronlaşmada işverenler, asıl işin dışındaki bazı işleri alt-işverenlere vererek bu işleri daha ucuza mal etmeye, maliyetlerinin asıl üretimin dışında kalan işler nedeniyle yükselmesini engellemeye çalışırlar (Taşkiran, 2011).

Bir firma reklam faaliyeti adıyla satışlarını arttırmak için bir markete ya da AVM’ye stant açmak ister genellikle bu konu ilgili reklam şirketlerine başvurur. Reklam şirketleri de ellerindeki işçi havuzundan birilerini seçer ve tanıtımın olacağı gün AVM’ye çağırır. İşçi burada ne AVM’nin işçisidir ne de tanıtımını yaptığı firmanın işçisidir. İşçi bu çalışma süresi içerisinde tanıtım işinin taşeronluğunu almış reklam şirketinin geçici bir işçisidir. Görüşmecilerimizden Buse’nin aktardıkları taşeronlaşmanın bir boyutunu gözler önüne serebilir: “*Orada stant açıyoruz, önümüzde kent’in ürünleri şeker ürünleri var. Her şey tamamıyla bize ait sadece kasadan geçiyorlar, o şekerlerle ilgilenmek bize ait. Hiçbir şekilde mağaza içindeki kimse bizle ilgilenmiyor. Bizi bir nevi aracı olarak gönderiyorlar*”. İşte bu aracılık hizmeti taşeronlaşmanın kendisidir. Taşeronlaşma işçinin aleyhine birçok dezavantaj getirmektedir. Tanıtımı yaptıran firma kendi çalışanlarına uygulayamadığı/uygulayamayacağı birçok yaptırımını taşeron tanıtım şirket vasıtasıyla tanıtım işçilerine uygulayabilmektedir. Bu faaliyetlerini sürekli sürdürmeyecek olan ve mümkün olan en az maliyetle bitirmek isteyen firma için bu tanıtımın taşeron bir şirkete verilmesi karlı iken çalıştırılan işçiler açısından bu faaliyetin kar zarar hesabıyla açıklanmaya çalışılması insani değildir. Birçok öğrenci-işçi çalışma evrelerinin bir döneminde bu tarz işlerde çalışmak durumunda kalmıştır. Stant işinde öğrenci-işçiler günlük olarak ücretlendirilir ve marketin ya da AVM’nin kendilerine ayrılan

bölümlerinde 12-13 saati bulan sürelerde, tüm gün ayakta bekleyerek çok düşük bir ücret karşılığında güvencesiz çalıştırılırlar.

Ben normalde part time, yani cumartesi Pazar, burada yunus market var orada satış elemanı, satış elemanı değil de adını unuttum yaptığım işin şu hani sucuktur... Stand elemanı olarak çalışıyordum ama hani günlüğüm 30 liraydı. İkin gün 60. Çok yoruluyordum bir de yedi yedi çalışıyordum hemen hemen daha fazla da olabiliyordu. (Esin, İktisat 3. Sınıf, Turkcell/Satış temsilcisi)

Bir gün arkadaşımın çalıştığı bir yer, marketlere gidip böyle stantlarda tattırcılık yapıyor. Standa gidip ürün tanıtıyor. O bana yardımcı oldu şöyle dedi. O gün kendisi çok rahatsızdı. Elvan lütfen sen benim yerime gider misin dedi. Yani biz de her hafta farklı farklı kişiler gidiyoruz, sen de yaparsın bunu dedi. Hiçbir şekilde çalışma tecrübem yoktu, hani yapamam hiç yapmadım biliyorsun deyince, yapacağın bir şey yok çok basit falan deyince ilk onun yerine gittim. Yunus AVM, işte orası her gelenin numarasını yazıyorlarmış, kayıt altına alıyorlarmış. Çünkü firma ona göre parasını gönderiyor... Orada, 12 saat ayaktaydık hocam. Sabahları 9'da gidiyordum akşam 9.30 10 gibi çıkıyordum. Günlüğü 30 lira veriyorlar. Onu da 2 hafta sonra veriyorlardı. Hatta 35 lira olan şeyler de vardı. Firmasına göre değişiyordu ama ben hep genelde 30 lira aldım. (Elvan, İktisat 3. Sınıf, Kafe/Garson)

Hafta sonları hem öğrenciler için tatil oluşu hem de AVM ve marketlerin en yoğun alışveriş günleri oluşu bu tarz stant işlerinde işgücü arzının ve talebinin yoğun olmasına neden olmaktadır. Bu gibi tanıtım işlerinde öğrencilerin çalıştırılması sadece genç ve iyi görünümlü oldukları için değildir. Stantlardaki çalışmanın iş güvencesinden uzak günlük işler olması, çalışma koşullarının ağırlığı, ücretin az ve geç alınıyor oluşu öğrenciler haricinde çalışacak diğer gruplar için kabul edilebilecek koşullar değildir. Zaten bu gibi işlerde çalışan işçi döngüsü oldukça fazladır. Görüşmecilerimizden Elvan'ın bahsettiği gibi reklam firmalarının elinde bu tarz işlerde çalıştırılabilecek geniş bir işçi havuzu bulunmaktadır. Bu işçi havuzun genişliği ve haftanın sadece belirli günlerinde çalışmak zorunda kalan öğrencilerin paraya olan ihtiyaçları ile birlikte birleşince uzun çalışma saatleri ve düşük ücretler ortaya çıkıyor. Marketlerdeki tanıtım işlerinde öğrenci-işçiler günlük 12 saati aşkın sürelerde günlük asgari ücretten daha az

bir ücret karşılığında ağır koşullar altında çalıştırılmaktadır. Bu tür çalışmaların sözleşmesiz ve sigortasız oluşu öğrenci-işçilerin güvencesiz çalışmasının nedenlerinden biridir.

Çankırı'da günlük çalışma sürelerinin fazla olduğu bir diğer iş de yine AVM çatısı altında Çocuk kent adı verilen ebeveynleri alışveriş yaparken çocukların bırakıldıkları oyun parklarıdır. Tıpkı tanıtım işlerinde olduğu gibi bu işyerinin de en yoğun olduğu dönem AVM'nin en kalabalık olduğu hafta sonu günleridir. Özellikle kadın öğrencilerin çalıştığı bu işyerinde öğrenci-işçiler aynı şekilde düzensiz, güvencesiz olarak düşük ücretlerle uzun süreler ağır koşullar altında çalışmaktadır.

... Eleman aranıyormuş. Tam eleman aranıyormuş ama ben part çalışabilirdim en fazla. Hafta sonları, orda, işte orada başımızda duran, biz amca diyoruz, patronumuz hafta sonu gelin dedi. Her hafta sonu çalışıyorduk orda. Ama oranın şartları çok ağırdı. Yani gerçekten, sabah 9.30 akşam 10, telefonlarımız toplanıyor, yemek yok, kendi cebinden yiyorsun, aram yarım saat bir saat günlük, lavaboya bile zor gidiyorsun. (Mücella, İktisat 3. Sınıf, Kafe/Garson)

Tıpkı AVM'deki tanıtım işlerinde olduğu gibi buradaki işte de çalışan öğrenci-işçiler 12 saati aşan sürelerde, tüm gün ayakta bekleyerek ve öğle molası, daha doğrusu yemek arası, haricinde dinlenme fırsatı bulmadan çalıştırılmaktadır. Bu duruma öğrenci-işçilerin sosyal hakları bölümünde daha ayrıntılı değineceğim. Gerek marketlerde tanıtım stantlarındaki işler olsun gerekse de burada bahsettiğimiz AVM'deki çocuk bakım işi olsun ikisi de işçi sirkülasyonunun fazla olduğu işlerdir. Genellikle gençlerin, çalışma hayatına yeni atılan kişilerin ve öğrencilerin tercih etmek zorunda kaldıkları bu işler uzun soluklu değildir. Çalışma süresinin uzunluğu, ağır çalışma koşulları ve düşük ücretlerle birleşince öğrenci-işçiler bulunan ilk fırsatta görece daha iyi işlere geçmeye çalışıyorlar. Ancak bu işler de güvencesizlik ve ağır çalışma koşulları açısından çok daha iyi sayılmaz. Güvencesizlik ve sömürü hangi işte çalışırsa çalışsın bütün öğrenci-işçilerin kurtulamadıkları bir durumdur. Bu yeni işler öncekinin biraz daha makyajlanmış ancak yine de güvencesizliğin ve sömürünün çirkin yüzünü

saklayamayan işler ve koşullardır. Görüşmecilerimizden Mücella'nın yaşadığı çocuk kent ve kafe deneyimlerine yukarıda değinmiştik. Ancak yeri gelmişken tekrar değinmekte yarar var. Mücella Çocukkent'te günlük 12 saati aşkın bir sürede, bütün gün ayakta, masraflarını kendi karşıladığı kısa bir yemek molasıyla ve dikkati dağılmaması için cep telefonunun toplandığı bir çalışma rejimiyle çalışırken AVM kafelerinin birinden teklif gelir. Ancak bu yeni iş güvencesizlik ve uzun çalışma bağlamında diğerinden hiçbir şekilde farklı değildir, küçük süslemeler dışında. Mücella bu yeni işinde yine 12 saatten fazla güvencesiz ve esnek çalıştırılmaktadır. Ancak diğer işinde olmayan bir takım fırsatlar elde ettiği için mevcut olan ve piyasaca olağanlaştırılan güvencesizlikleri göz ardı etmektedir. Çünkü önceden çok daha kötüsünü deneyimlemiştir ve piyasada koşullar hemen hemen buna yakındır.

Görüşmelerimden elde ettiğim verilere göre yukarıda bahsedilen günlük işlerin dışında garsonluk, tezgahçılık ve eczane nöbetçiliği gibi işler de çalışma süreleri bakımından diğer işler kadar ağır ve yoğundur. Çankırı'da eğer öğrenci-işçi haftanın sadece iki üç günü çalışıyorsa bu öğrenciler hep günlük olarak 12 saat civarı çalışmaktadır. İşçi maliyetini en aza indirmek için işveren mevcut işçilerin çalışma sürelerini olabildiğince maksimumda tutar. Bu maksimum süre yasa da belirtilenden çok daha fazlası, belki de bir insanın dayanabileceği sınırların eşiğinde bir süredir. İşveren daha fazla kazanabilmek uğruna yeni işçi istihdam etmekten imtina eder, öğrenci-işçilerin emeklerini sonuna kadar sömürmeyi göze alırlar. Yasal sınırların korunması halinde normal koşullar altında iki veya üç kişinin daha istihdam edilmesi gereken yerlerde düşük ücretle olabildiğince az işçi çalıştırılmaktadır.

Çankırı'da aşırı sürelerde işçi çalıştırmak üniversitenin kurulmasıyla gelmiş, öğrenci-işçi çalıştıran işyerlerine özgü bir durum değildir. Kapitalizmin soğuk ve sömürgeci yüzü bu topraklarda uzun süredir filizlenmektedir. Çankırı'daki çalışma koşullarıyla ilgili az sayıdaki çalışmadan biri de sanayide çalışan çocuk işçiler üzerine yapılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre Çankırı sanayiinde çalışan çocukların büyük çoğunluğu günlük 9-12 saat aralığında çalıştırılmaktadır (Akyan ve Atak, 2004).

Çankırı’da çalışan öğrenci-işçilerin büyük çoğunluğu haftanın her günü çalışmak durumundadır. Hafta sonları ve hafta içi derslerinin olmadığı günlerde çalışan öğrenci-işçiler gittikleri her gün 12 saati aşan sürelerde çalıştıklarını belirtmiştik. Bu grup her gün çalışan öğrenci-işçilere nazaran daha küçük bir gruptur. Derslerinden arta kalan bütün zamanlarda işe giden öğrenci-işçiler grubu daha yoğunluktadır. Bu öğrenci-işçiler derslerinin olmadığı günler ve hafta sonlarında diğerleri gibi 12 saatlik sürelerde çalışırken, haftanın diğer günleri olabildiğince çok çalıştırılmaktadır. Öğrenci-işçilerin hafta içi okulda bulunmaları gereken dersler saatleri haricinde yoğunlukla işyerlerinde bulunmaktadır. Derslerinden dolayı tam zamanlı, yani 12 saat, çalışmayan öğrenci işçiler bu günlerde yarı zamanlı denilen 4-8 saat arası sürelerde çalıştırılmaktadır. Görüşmelerimizden elde ettiğimiz verilere göre görüşmecilerin yarıya yakını haftalık olarak toplamda 45 saati geçen işlerde çalışmaktadır. Kafelerde garson, çığ köfteci kurye, mağazalarda satış elemanı, çağrı merkezinde *agent* yani bir nevi satış elemanı veya oto yıkamada yıkamacı olarak çalışan öğrenci-işçiler hizmet sektörünün vasıfsız işlerinde emekleri olabildiğince sömürülerek çalışırlar. Günlük bazda eğer bir öğrenci-işçi 12 saati aşkın bir sürede çalıştırılmıyorsa, o öğrenci-işçinin teknik olarak gün içerisinde 12 saati yok demektir. İşverenler öğrenci-işçilerin çalışabilecekleri maksimum saatleri bilir ve bu sınırı sonuna kadar kullanırlar. Görüşmecilerimizden Adil’in bir arkadaşının deneyimini paylaştığı anekdotunda işverenin bu sınırları nasıl kullandığı görülebilir.

Gündüz giriyorum diyor gece çıkıyorum. Sekiz buçukta giriyorum mesela diyor, o kafenin başka bir yerde kafesi daha var kalede... Gece dörtte çıksam bile diyor sabah sekiz buçukta beni arıyor, kahvaltı vereceğiz diyor. Hani böyle bir toplu sipariş aldık diyor. Gel diyor sekiz buçukta diyor. Sonra gidiyorum diyor, oradan 12’de çıktım diyelim öğlen tekrar dükkana geldim orada işimizin bitmesi lazım bir de. Bire kadar çalıştırıyor diyor (Adil, İşletme 4. Sınıf, Çığköfteci)

Maksi ve alyans zaten tek bir kişiye ait... Okul çıkışında zaten aynı şekilde çalışıyordum. Onda da zaten kapanış saati bir, bir buçuğu buluyordu. 20 Tl alıyordum o zaman part olarak. Hafta sonları full gidiyorum. 2 de iş

başı yapıyordum 1 de yine kapanış. Onda da 25 veriyorlardı. Çıktım zaten sonra... Neden kabul ettim bu işleri... Düzenin öyle olduğunu biliyordum. Zaten öyle genelde bakarsan! (Deniz, muhasebe 2. Sınıf, Kafe/barista)

Çankırı'da haftanın her günü işe giden öğrenci-işçilerin çoğunluğu haftalık çalışma süreleri bakımından güvencesizliğe maruz kalmaktadır, ancak bu diğer 45 saatlik çalışmayı aşmayan öğrenci-işçilerin çalışma süreleri yönünden güvencesizle çevrelenmedikleri anlamını taşımaz. 45 saatten az çalışan öğrenci-işçiler ortalama 30-38 saat aralığında çalıştıklarını beyan ederken bu sürelerin onlara yarı zamanlı olarak aktarıldığını ve ona göre ücretlendirildiğini tekrar anımsamak gerekir.

Evet yarı zamanlı. Günde 5-9, dört saat olarak gözüküyor ama şöyle bir günde normalde tam gün olarak okulda olduğumda 4 saat, sadece öğleden sonra derslerim olduğunda 9 saat falan oluyor. Cumartesi full 9-9... Şöyle söyleyim tüm gün dersim varsa 4 saat eğer yoksa 9 saat falan... 68 saat miydi? 118 saat miydi? O arada bir yerde... Şimdi şöyle söyleyeyim benim atıyorum pazartesi günü dersim 12 ile 4 arası. Ben sabah 9'dan 12'ye kadar işteyim. 12-4 arası okuldayım 5'ten 9a kadar yine işteyim. Yani ders saatlerinde dersteyim, dersin dışındaki çalışma saatlerinde işteyim. (Esin, İktisat 3. Sınıf, Turkcell/Satış temsilcisi)

Esin yarı zamanlı olarak Turkcell bayisinde satış elemanlığı yapmakta. Daha önce stant elemanlığı işinde günde 30 lira için 12-13 saat çalışmış biri. Görece daha iyi koşullu bir yerden iş teklifi aldığı ve çalışmaya başladığında yeni işin görece rahatlığı çalışma sürelerini sorgulamasında biraz kafa karışıklığına neden olmuş ve kendisine söylenenlerle yetinmiş gibi görünüyor. Net ifade edemese de kendisine deklare edilen çalışma süresini maksimumda alırsak aylık 118 saat görünmekte ancak detaylara indiğimizde gerçek aylık çalışma süresi ortalama 150 saati geçmektedir. Haftanın dört günün tüm gün dersi olduğunda 4 saat dersi olmadığı gün ve cumartesi günleri ise tam zaman zamanlı olarak 12 saat gitmekte. 2 haftada bir de pazarları da çalışan Esin aslında ilk anlaştıkları sürelerden çok daha fazla çalışmakta ve bunu yarı zamanlı olarak adlandırmaktadır.

Çankırı’da öğrenci-işçilerin yoğunlukta çalıştığı bir diğer iş olan çiğ köftecilerde de çalışma saatleri çok uzundur. Son yıllarda sadece Çankırı’da değil Türkiye’nin birçok yerinde sayıları hızla artan çiğ köfte dükkanlarının kuruluş maliyetleri ve işletim maliyetleri düşüktür. Katma değer üretimi de çok yüksek olmayan bu işletmeler işgücü maliyetini de olabildiğince minimumda tutmaya çalışırlar. Bu sebeptendir ki bu tarz işlerde çalışan işçiler için çalışma süreleri uzun, ücretler de düşüktür. Ne kadar çalıştıkları sorulduğundan çiğ köftecide çalışanlardan Adil “*Akşam 6-7 civarında gidiyorum, gece 2-3 civarında çıkıyorum. 6-7 saat civarı... Gidiyorum hafta sonları da... Yine aynı saat*” ve Bahtiyar “*Hafta içi akşam 6 gece 12, hafta sonu da öğlen 3-4 gibi gidiyorum, yine gece 12’de çıkıyorum*”. Çiğ köftecide çalışan öğrenci-işçiler genellikle hafta da 40 saati aşkın bir şekilde bazen 50 saate yaklaşan sürelerde çalışmaktadır. Net bir çalışma süresi veremeyişimin nedeni öğrenci-işçilerin hafta tatili konusundaki belirsizliklerdir. Öğrenci-işçiler hafta tatili kullanabilme konusunda çok şanslı değildir ve kullandıkları tatillerin günü, saati ve uzunluğu belirsizlikler içerir. Aslında öğrenci-işçilerin işe gitmedikleri günü hafta tatili olarak belirlemek yanlış. Genellikle günlük ya da saatlik ücret alan öğrenci-işçiler çalışmadıkları sürece para almazlar. Bu yüzden işe gidilmeyen ve ücreti ödenmeyen zaman dilimine tatil demek çok doğru olmaz. Bu konuya daha ayrıntılı bir şekilde öğrenci-işçilerin sosyal hakları bölümünde değineceğim.

Çankırı’da öğrenci-işçilerin çalışmak için seçtikleri popüler yerlerden biri de çağrı merkezidir. Aslında Çankırı’daki çağrı merkezi çok büyük çağrı merkezlerinden biri olmamasına rağmen neden olduğu öğrenci-işçi sirkülasyonu nedeniyle birçok öğrenci-işçinin çalışma deneyimleri arasında yer almaktadır. Çağrı merkezleri 21inci yüzyılın fabrikaları, çağrı merkezi çalışanları ise *yeni proleter* veya *yirmi birinci yüzyıl proleterleri* olarak adlandırılırken günümüz kapitalizminin iş güvencesizliği bağlamında yeni sembollerinden olmuştur (Yücesan-Özdemir,2014). Çağrı merkezlerinin, öğrenci-işçiler için tercih edilebilir olmasının birkaç nedeni bulunmaktadır. Öncelikle piyasanın iş üretme kapasitesindeki yoksunluk açılan her yeni iş sahası için yoğun bir talebe neden

olur, ancak çağrı merkezleri oluşturduğu cafcıflı görev tanımlarıyla diğere işlerden bir parça sıyrılmaktadır. Ecınt (agent), takım lideri, takım koçu gibi terimler öğrenci-işçilere çalışma hayatında farklı statüler yaratmaktadır. Verilen isim ne olursa olsun yapılan iş temel olarak aynıdır, yani pazarlamadır. Çalışma süreleri olarak çağrı merkezi çalışanlarını değerlendirecek olursak Çankırı özelinde bu işin çalışma koşulları açısından zaman içinde evrildiğini söyleyebiliriz. Görüşmecilerimiz arasında çağrı merkezinin erken dönemlerinde çalışanın yanı sıra mevcut durumu da gözlemleyebileceğimiz halen çalışmakta olan öğrenci-işçiler bulunmaktadır. Açıldığı ilk dönemlerde prim usulü çalışan çağrı merkezlerinde çalışma süreleri üzerinde bir baskı yoktu. Yaptığı satış üzerinden maaşı belirlenen öğrenci-işçiler kendi istekleriyle daha fazla kazanabilmek için daha fazla çalışmayı tercih etmekteydi.

Orada zaten direkt part time olarak girmiştim ben. Günde dört saat mesaimiz vardı orada. Dört saat üzerinden çalışıyorduk. Akşam 9'da kapantıyordu çağrı merkezi. 5-9 arasında gidiyordum ben. Bazen hani şey olduğu zaman daha çok boş vaktim olduğu zaman primli çalışıyorduk, biraz daha erken gidebiliyordum ve ya bazen işim oluyordu geç gidebiliyordum... Hafta sonları isteğime bağlı. Normalde partti. Biz prim usulü, bizi daha çok etkilediği için hani istediğimiz saatler içerisinde çok kalabalık olmadığımız sürece gidebiliyorduk. İstersek 12 saat istersek 4 saat fark etmiyordu (Bahtiyar, İktisat 2. Sınıf, Çiğ köfteci

Ancak zaman ilerledikçe çağrı merkezinde çalışma rejiminde değişiklikler görünmeye başladı. Öncelikle salt prim ücret usulü kalktı, yerine maaş ücret geldi. Aylık maaş standardı gelmesi beraberinde satış kotalarını ve çalışma süreleri üzerinde baskıyı da getirdi. Önceleri çalışma süreleri, mola süreleri üzerinde daha esnek olan baskı, artık daha katı bir şekilde uygulanmaya başladı.

biz ve bu küçük olduğu için istediğimiz zaman çağrıyı bırakıp, dondurup çağrıyı molamızı verebiliyorduk, ihtiyaçlarımızı karşılayabiliyorduk. Daha sonradan büyüdükçe şu anda yaklaşık bir 100 kişilik oldu orası takip ediyorum hala, büyüdükçe bazı şeylerin daha çok oturması gerektiği için, her 4 saat için toplam bir saat molamız var. O bir saat mola da yemek

molası, işte sigara ihtiyaç molası olarak ayrılıyordu. 15'er dakikalık 4 mola (Bahtiyar, İktisat 2. Sınıf, Çiğ köfteci)

Çalışma saatlerim, ben birinci öğretim olduğum için akşam altıdan ona kadar ya da normal okul olmadığında, full olarak çalışıyorum. Yani gitmediğim günleri tamamlamam gerekiyor, konuşma süresi olarak... Yani aylık toplamda 90 saat görüşmem gerekiyor, telefonda sürekli konuşma halinde. Çaldırma süresi değil. Aylık 90 saat konuşma süresi tamamlanmadığında konuşma süresinden bir saat için 4 tl kesinti oluyor(Mine, İktisat 2. sınıf, Çağrı merkezi agent)

Çağrı merkezlerinde işe gidip çalışıyor olman ya da çalışmaya hazır şekilde işyerinde bulunman her zaman yeterli olmuyor. Oysa iş kanunda belirtilene göre; “İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler” çalışma süresinden sayılan haller arasında gösterilmektedir. Bu durumda çağrı merkezleri öğrenci-işçilerin konuşma sürelerine uyguladıkları kota ve devamında uyguladıkları ceza ile yasaya aykırı hareket ederler. Öğrenci-işçilerin normal çalışma süreleri içerisinde görüşme süreleri üzerinden baskı altına tutulmaları öğrenci-işçiler üzerinde güvencesizlik yaratmaktadır. Başlangıçta maaş kesintisi olarak ortaya çıkan yaptırımlar, iş güvencesi tehdidiyle artarak devam etmektedir.

Öyle durumlarda tutanak tutuluyor. Bir hafta boyunca hiç satışın olmadığı tutanak tutuluyor. İşte on beş gün gibi bir sürecin var bu sürede kendini toparlaman gerekiyor. Günlük en azından 2-3 satış yapman gerekiyor diye tutanak yiyorsun. Eğer hala satışların düzelmediyse çıkartılman için gerekli evraklar hazırlanıyor, işten ayrılıyorsun (Mine, İktisat 2. sınıf, Çağrı merkezi agent)

Çankırı örneğine bakarsak öğrenci-işçiler için uzun çalışma süreli istisnai bir durumdan ziyade piyasa gerçekliğinin kendisidir. Bu yalnızca öğrenci-işçiler için değil, tüm işçiler için büyük problem arz etmektedir. Güvencesiz çalışmanın temel göstergelerinin başında gelen uzun çalışma sürelerinin kural haline gelmesi ve mesai kavramının ortadan kalkarak normal çalışma sürelerinin içerisine dağıtılması sömürünün açık ve net göstergesidir (Özügurlu, 2009).

Öğrenci-işçilerin çalışma süreleri Türkiye’de olmasa da uluslararası literatürde birçok akademik araştırmanın konusunu oluşturmuştur. Bu çalışmalar genellikle öğrenci-işçilerin çalışma sürelerinin akademik başarılarını ve sosyal hayatlarını nasıl etkilediği, çalışma sürecinin getirdiği avantajlar ve dezavantajlar üzerinde durmaktadır. Araştırmalar öğrenci-işçilerin çalışma sürelerinin hangi noktada akademik başarılarını olumsuz etkilemeye başlayacağı yönünde farklı görüşlere yer vermektedir. İngiltere’de yapılan bir araştırmada haftalık 15 saat üstü bir çalışmanın akademik başarıyı olumsuz etkilediği belirtilirken (Curtis, 2002), İngiltere’de yaptığı çalışmasıyla Neill vd (2002) ve Çin’de yaptığı çalışmasıyla Morrison (2009) bunu desteklemişlerdir.

4.5.2 Ücretler

Çankırı’da çalışan öğrenci-işçilerin iş arama sürecinde yaşadıkları sorunlardan ve çalışma sürelerinin uzunluğundan bahsetmiştim. Öğrenci-işçilerin bu uzun sürelerde ve ağır koşullarda çalışmanın karşılığını maddi olarak alabilip alamadıklarını da sorgulamak gerekir. Öğrenci-işler Çankırı’da genellikle hizmet sektöründe fazla nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır. İş arama sürecini açıklarken bahsettiğimiz gibi işgücü piyasalarında işgücü arzının talebinden çok daha fazla olması öğrenci-işçiler üzerinde irade güvencesizliği yaratırken aynı zamanda da ücretlerin düşük olmasına neden olmaktadır. Öğrenci-işçilerin genellikle sözleşmesiz bir şekilde kayıt dışı çalışmaları da birçok işyerinde ücret seviyelerinin asgari ücretin bile altında belirlenmesine yol açmaktadır. Çankırı’da öğrenci-işçilerin ücretleri çoğunlukla saatlik veya günlük belirlenmektedir ancak aylık olarak belirlenen de var. Öğrenci-işçiler çalıştıkları günün sonunda ya günlük olarak belirlenen ücretlerini alırlar ya da o gün toplamda kaç saat çalışmışlarsa saatlik ücretleri ile çalışma süreleri ile çarpılarak karşılık gelen ücreti alırlar.

Kafede de tam gün gitmek istediğim zaman ya cumartesi pazarı kullanıyorum, ya da Cuma cumartesi. Kafenin de şöyle, aslında emeğine karşılık çok az. Saatimiz 2,5 lira. Ve tüm gün çalıştığım zaman günlüğün 32,5 liraya geliyor. Ben tam gün yapmaya çalışıyorum. Yarın 10 gibi gitmeyi planlıyorum, akşam 10 gibi çıkacağım mesela. (Elvan, İktisat 3. Sınıf, Kafe/Garson)

Sabah 8'de açıyorum, akşam 8 buçukta kapatıyorum. 12 saat oluyor di mi? Çalışma saatleri aslında çok uzun sıkıcı oluyor tabi ki de ama ihtiyaç olunca... 20'ye anlaştık, yemeğin de benden dedi. O şekilde anlaştık işte. (Merve, İktisat 2. Sınıf, Tütüncü/Satış elemanı)

İlk olarak ücret, çalışma saatlerinden bahsettik. "Başlarsanız, saati 2 liradan sonradan zaten birkaç ay sonra ücretiniz artıyor." dedi. "Birazda çalışma şartlarınıza, gayretinize göre değişecek." dedi. (Müevver)

Günde 8 saat minimum. Sabah 8,5- 9 civarlarında açıyorum 5 gibi çıkıyorum. Saati üç liradan çalışıyorum... Şey duydum mesela diğer kafelerin bizden daha az ücretle çalıştırdığını duydum. En yüksek ücretin bizim oranın olduğunu duydum. Nasıl diyeyim o çalıştığım yerden yere farklılık gösteriyor. Kimi işletmeci elemanına değer veriyor. Kimisi de sadece iş aracı olarak görüyor. O tamamen dediğim gibi işletmeciye kalmış (Zerrin, SBKY 4. Sınıf, Kafe/garson)

Saatlik bazda çalışma ücreti genellikle kafelerde ve kebabçılarda servis elemanı olarak çalışan öğrenci-işçilere uygulanmaktadır. Bu işyerleri öğrenci-işçilere ücret olarak 2-3 lira arasında bir ücret belirlemektedir. Saatlik ücretle çalışan öğrenci-işçiler genellikle haftanın belirli günlerinde çalışırlar ve mümkün olan en uzun sürelerle çalışarak saatlik olarak karşılaştırıldığında diğerlerinden daha düşük ücret alırlar. Bu seviye neredeyse öğrenci-işçilerin günlük geçimlik seviyeleridir.

20'ye anlaştık, yemeğin de benden dedi... Tabi ki de bazen bana para veriyor, çıktığım an para bitiyor zaten. Evin ihtiyaçları oluyor, elektrik oluyor doğalgaz oluyor, internet oluyor. Hani gerçekten yetmiyor. Yol parası oluyor ayrıca. Hani tamam diyorsunuz işte senin bursun var o nereye gidiyor ama onun ev kirası, ev kirasını mı vereyim onun doğalgazı mı, doğalgaz bazen 250 300 lira geliyor. Oraya gidiyor. Annem ev hanımı ben açıkçası bu yaştan sonra annemden para isterken utanırım. Ondan da para istemek istemiyorum. O şekilde para yetiştirmeye çalışıyoruz. (Merve, İktisat 2. Sınıf, Tütüncü/Satış elemanı)

En yüksek maaşı orada aldım. 17 lira alıyordum. 2 lirası yol, 15lira cebime kalıyordu... Hafta sonu 25 lira alıyordum, çünkü daha fazla çalışıyordum. Burada deli gibi çalışsam, ayın her günü çalışsam 17 liradan 31 çeken bir ayda 527 lira para girecek elime. Yarısından fazlası masraf 150 lira kalacak kalmayacak bana. Aydın, SBKY 3. sınıf, kebabçıda garson)

Ücreti saatlik olarak hesaplanan öğrenci-işçilerin kazandıkları bu ücretin seviyesi günlük asgari ücret seviyesinin altındadır. Türkiye’de 2015 yılı için günlük asgari ücret 40 lira 5 kuruştur. Çankırı’da saatlik ücretle çalışan öğrenci-işçiler ise çok uzun sürelerle çalışmalarına rağmen düşük olması nedeniyle her zaman tartışılan asgari ücret seviyelerine bile yaklaşmamaktadır. Saatlik ücret olarak kafelerde en fazla 3 lira alan öğrenci-işçiler aşırı sürelerde 12 saati varan çalışma günlerinde en fazla 36 lira kazanabilmektedir. Bu durum, yani asgari ücretin dahi altında çalışma durumu, yalnızca saatlik ücret alan öğrenci-işçiler için geçerli değildir. Günlük ücret alan öğrenci-işçiler de çok uzun sürelerde çalışmalarına rağmen günlük kırk liranın altında bir ücret alırlar. Çalışma sürelerinin uzun olduğu günlük işlerin başında gelen stant elemanlığında da ücretler günlük alınmakta ve bu sınırın altında yer almaktadır. Görüşmecilerimizden elde ettiğim verilere göre bu tarz tanıtım işlerinin niteliğine ve firmasına göre ücretler değişiklik gösterse de günlük ücret otuz beş lirayı geçmemektedir.

Orada, 12 saat ayaktaydık hocam. Sabahları 9’da gidiyordum akşam 9.30 10 gibi çıkıyordum. Günlüğü 30 lira veriyorlar. Onu da 2 hafta sonra veriyorlardı. Hatta 35 lira olan şeyler de vardı. Firmasına göre değişiyordu ama ben hep genelde 30 lira aldım. (Elvan, İktisat 3. Sınıf, Kafe/Garson)

Ben normalde part time, yani cumartesi Pazar, burada yunus market var orada satış elemanı, satış elemanı değil de adını unuttum yaptığım işin şu hani sucuktur... Stant elemanı olarak çalışıyordum ama hani günlüğüm 30 liraydı. İkin gün 60. Çok yoruluyordum bir de yedi yedi çalışıyordum hemen hemen daha fazla da olabiliyordu. (Esin, İktisat 3. Sınıf, Turkcell/Satış temsilcisi)

Ücret olarak tam gün çalıştığımda 25 lira, 12 saat çalıştığımda, part gittiğim zamanda 6 saat gittiğimde 12,5 lira diyelim, ona göre

hesaplıyorlardı da ben altı saat çalışsam bana 15 lira veriyordu yani 2-3 liranın hesabını yapmıyordu. (Adem, İktisat 3. sınıf, Satış Elemanı)

Ücretler az, çalışma koşulları ağır gözüktü de düzensiz gelir ve çalışma saatlerine sahip diğer öğrenci-işçiler için “gayet iyi” koşullar olarak adlandırılabilir. Görüşmecilerimizden Şafak bir beyaz eşya dükkanında iş oldukça taşımacılık yağıyor. Kışın durağan olan bu sektör bahar ve yaz aylarında hareketleniyor. Eşya satımına bağlı olarak taşıma işi alabilen Şafak düzenli çalışma saatleri ve geliri olan işlere daha olumlu bakabiliyor: “Onların koşulları da gayet iyi hocam, öğlen gelcen akşam gidicen yemen içmen oraya ait. Günlük 25 lira, 20 lira. Zaten kafelerde fiiks alacağın fiyat bellidir.”

Öğrenci-işçilerin bir bölümü ücretlerini aylık maaş halinde almaktadır. Aylık maaş düzenli bir gelirin yanında düzenli bir çalışmayı da getirmektedir. Çankırı’daki yarı zamanlı iş, tam zamanlı iş paradoksundan bahsetmiştik. Durum böyle olunca aylık çalışanları ücretlerine göre değerlendirmek de zor olacaktır. Bu yüzdendir ki aylık ücret alan öğrenci-işçilerin gelir yönünden güvencesizliklerini irdelerken aylık ücretlerinin yanında saatlik ücretlerine de bakmayı uygun görüyorum. Böylelikle hem saat başına ne kadar ücret aldığını gözler önüne sererken hem de diğer öğrenci-işçilerle bir kıyas yapabilmemiz mümkün olacaktır. Aylık ücretle çalışan öğrenci-işçiler daha çok *kurumsal* diyebileceğimiz işyerlerinde günlük olarak yarı zamanlı ya da tam zamanlı ama her iki koşulda da haftada ortalama otuz saati aşkın sürelerde çalışırlar. Görüşme yaptığımız öğrenci-işçilerden altısı ücretlerini aylık olarak almaktadır. Bu öğrenci-işçilerin sadece ikisi aylık olarak asgari ücret seviyesini yakalayabilmektedir. Ancak bu noktada analizimi daha önce belirttiğim sebeplerden ötürü saatlik ücret bazında yapmayı daha doğru buluyorum.

Zaten haftalık 30 saat aylık 120 saate denk geliyor; bunu ne geçebiliyorsun ne altında kalabiliyorsun bu standart. Part time. Bunun standart olduğu belli; bir de işte saatlik 3,5-3.80 yaklaşık aylık 500-600a denk geliyor. Zaten ücretler ve saatler standarttı ben bilerek gittim oraya (Buse, İktisat 3. sınıf, Satış Elemanı)

Daha önce hesaplamıştım; bir işçinin günlük ortalama çalışma süresi yasaya göre 7,5 saat olmalıdır. Eğer biz günlük asgari ücreti ortalama çalışma süresine bölersek yaklaşık olarak saatlik asgari ücreti elde edebiliriz. Bu hesaplamayla birlikte saatlik asgari ücret beş liradan fazla olması gerekir. Ancak bu seviyeye yaklaşan iş Çankırı ve öğrenci-işçiler özelinde pek azdır. Üniversitede çalışan kısmi zamanlı öğrenci-işçi olan Ayhan'ı saymazsak; üniversite resmi kurum olduğu için saatlik ücret belirleme konusunda özel sektöre göre görece daha adil olabiliyor, ücretini aylık olarak alan öğrenci-işçilerin saatlik ortalama ücreti üç lira ile beş lira arasında değişmektedir.

Ücretlerin düşük olması sebebiyle öğrenci-işçilerin çok da demoralize olmaması için işverenlerin bir takım uygulamaları olmaktadır. Bunları bir kısmı iş hayatında sıkça karşılaşılan özellikle pazarlamaya dayalı işlerde daha çok rastlanan primlerdir. Prim konusu öğrenci-işçiler arasında biraz kafa karışlığına neden olan konulardan biridir. Sadece öğrenci-işçiler için değil işverenler açısından da çok net olmayan bir terimdir. Ancak, nihai amacı öğrenci-işçiler tabiri caizse gaza getirerek satışları arttırmak ve daha çok kar elde etmektir.

Ham maaşım şu anda partime olduğum için 700TL. Bu saat dilimleriyle açıklandı 700tl. Prim dediğim olay da şu şekilde biz hat satışlarıyla bizim aylık kotamız oluyor. Atıyorum 100 tane temlikli satış yani hattın üzerine tanımlanan satış diğeri de 110 tane faturalı hat sarışın olacak deniyor. Ben bu kotayı tanımladığımda bana diyor ki sen artı 300TL daha alacaksın. Bu şekilde prim sistemi var. Artı haftalık sistemim var. Bir haftada 30 temlikli 30 faturalı satış yapılacak. Onda da 150 TL falan alıyorsun. Eğer o ayki satışlarımız istediğimiz gibi olursa ek parayı alıyoruz 1000tl'ye tamamlıyoruz... Her ay dolduramadık. Bu kıştan beridir hemen hemen iki aydır almıyoruz. Ondan önce iki ay almıştık... Şimdi şöyle, bu bizim görevimiz, işyerinin sahibinin de bu bir görevi, çünkü Turkcell tarafından belirlenen bir kota. O (işveren) da bize kotayı doldurmamız için çabalyor. O da prim alamıyor. O prim alamayınca sinirlenip bize biraz... Tartışmalar çıkabiliyor aramızda (Esin, İktisat 3. Sınıf, Turkcell/Satış temsilcisi)

Primlerimiz şöyle, bir aylık belirli bir kurulum kotası var. Bunu geçtikten sonra her kurulum başına prim alabiliyorsun ama görüşme sayıyla kurulum oranının yüksek olması gerekiyor. Yani ortalama senin en az 7 kişiden birine satmış ve kurdurmuş olman gerekiyor (Mine, İktisat 2. sınıf, Çağrı merkezi agent)

İşyerlerinde prim konusu her zaman tartışmaya açık bir konu olmuştur. İşçilerin üretkenliği arttırmak için seçilen bu yöntem işçiler arası rekabeti de arttırarak işçilerin birbirinden uzaklaşmalarına da neden olabilmektedir. Ancak primler her zaman olumlu ve işçiler için karlı bir durum değildir. Prim olduğu yerde kota, kotanın olduğu yerde de baskı vardır. Primler yalnızca işçiyi maddi yönden teşvik amacıyla konmaz. Primlerle birlikte getirilen kotalar aynı zamanda işçiye aylık yapması gereken yükümlülükleri belirlerken öncelikle varlığıyla baskı oluşturur, daha sonrasında ise o kotalara ulaşılmadığında işveren baskısıyla birlikte maddi baskı da birlikte gelir.

Baskının olduğu günler de oluyor hani teşviğin olduğu günler de oluyor. Baskının olduğu zamanlar hani şirkette satış yok ama şirket zararda sürekli sms gönderiyor. Hadi artık satmanız gerekiyor, mesainiz uzadı bir saat iki saat, görüşme süreleriniz az. Bunun için yarın full gelmeniz gerekiyor. Böyle şeyler de oluyor. Ya da şirketteki hiç kimsenin satışı yok herkes çok üzgün. Hadi arkadaşlar bugün 100 satış yaparsak akşam yemeğe çıkıyoruz. Bu şekilde teşvikler de oluyor... Satış yapılmadığında ay sonu maaşından kesiliyor, çünkü kendi oranında kotanı dolduramamış oluyorsun. Eksik maaş alıyorsun... Öyle durumlarda tutanak tutuluyor. Bir hafta boyunca hiç satışın olmadığında tutanak tutuluyor. İşte on beş gün gibi bir sürecin var bu sürede kendini toparlaman gerekiyor. Günlük en azından 2-3 satış yapman gerekiyor diye tutanak yiyorsun. Eğer hala satışların düzelmediyse çıkartılman için gerekli evraklar hazırlanıyor, işten ayrılıyorsun(Mine, İktisat 2. sınıf, Çağrı merkezi agent)

Çağrı merkezleri bu tür baskıların en yoğun olduğu yerlerden biridir. Kotalar ve primlerin yalnızca teşvik amaçlı değil aynı zamanda bir baskı unsuru olduğu ve çalışanların iş güvencesiyle tehdit edildiğini de açıkça görüyoruz. Çağrı merkezlerinin Çankırı'da ilk açıldığı dönemlerde sadece prim üzerinden çalıştırdığını görüşmecilerimizden Bahtiyar belirtmişti. Maaşın olmadığı sadece primin olduğu pazarlama işlerinde kotalar ve cezalar yoktur. Zaten satabilirse bir şey kazanabilecek

olan işçi bu durumda sadece maddi yönden baskı altındadır. Ancak bu da çalışma etiği açısından doğru bir yaklaşım değildir.

4.5.3 Sosyal Güvenlik ve Diğer Haklar

Sosyal güvenlik, sosyal politikanın ve sosyal devlet anlayışının sahip olduğu ve bireylerin yaşamlarını devam ettirmek ve beklenmedik olaylara karşı korunmak için kurulan bir sistemdir. Sosyal güvenlik her çalışanın hakkıdır. Gelişmiş ülkelerin en önemli ortak özelliklerinden biri olan güçlü bir sosyal güvenlik sistemi geliştirmekte olan ülkelerdeki yapısal ve kurumsal bir takım eksiklikler nedeniyle en problemlili alanlardan biridir. Sağlıklı ve bireylerin kendilerini güvende hissedebileceği sağlam bir sosyal güvenlik sisteminin eksikliğinin yanı sıra denetim noktasında baş gösteren eksiklikler de çalışanların hak kaybına uğramasına neden olmaktadır. Çankırı'da çalışan öğrenci-işçilerin uzun çalışma sürelerine karşın düşük ücretlerde çalıştırılmasının temel nedeni işte bu sosyal güvenlik ve denetim yapısının uygulanamıyor oluşudur. İş hayatları boyunca irade yönünden güvenceden yoksun olan öğrenci-işçiler çalışma süreleri ve ücretleri üzerinde belirleyici bir rol oynamazken sosyal güvenlik talebinde de bulunmaları beklenmemelidir. Çankırı'da çalışan öğrenci-işçilerin büyük çoğunluğu sigortasız olarak herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışırlar. İşverenin işgücü maliyetini azaltmak ve öğrenci-işçileri dilediğince kullanabilmek adına tercih ettiği bu durum bireysel olarak kendi karlılığını arttırsa bile toplumsal olarak sosyal faydaya çok büyük zararlar vermektedir.

Ya, şimdi örnek vereyim. Benim babam dışarıdan sigortasını ödüyor. Şu an bir buçuk yılı falan kaldı. Belki bir buçuk yıl daha erkenden sigortaya başlayabilmiş olsaydı, şu an emekliydi. Ben de ne kadar erken başlarsam, yarının şartlarını bilemeyiz ki... Allah en ilerini nasip eder inşallah ama olamazsak şuan sigortam başlasın da yarın babamın çektiğini ben çekmeyim (Adem, İktisat 3. sınıf, Satış Elemanı)

Sosyal güvenceden yoksun öğrenci-işçiler çalıştıkları yerlerde sigortalı çalışan başka bir işçi varsa, birçok konuda o diğer sigortalı işçiden daha zor şartlarda çalışmak durumunda kalırlar. Bu durum, sosyal güvenceden mi kaynaklı yoksa başka bir olguya mı dayanıyor kesin değildir ancak ortada bir gerçek var ki o da sosyal güvenceden yoksun olan öğrenci-işçiler aynı işyerinde sosyal güvenceye sahip olan işçilere nazaran daha çok güvencesizlikle baş etmeye çalışmaktadır.

O normal asgari ücret alıyormuş. Sigortalı ve asgari ücret alıyor. Ben girdiğimde Meryem vardı, O mesela bayadır çalışıyor, ikinci öğretim. Yaklaşık 2 yıldır çalışıyormuş. Ücret olarak bizim saatimiz 2,5sa O'nunki üç lira. Yani farkımız var (Elvan, İktisat 3. Sınıf, Kafe/Garson)

Öğrenci-işçilerin sosyal güvence talep edememelerindeki irade güvencesizliğinin tek nedeni işverenlerin tutumu değildir. Öğrenci-işçilerin birçoğunun tek ve en düzenli gelir kapıları olan KYK kredi ve bursları için imzaladıkları sözleşme birçoğunun elini kolunu bağlamaktadır. Üniversiteyi kazandıklarında KYK başvuruları sonucu kendilerine burs ya da kredi çıkan öğrenciler bu burs veya kredinin kendilerine bağlanması için bir sözleşme imzalarlar. Bu sözleşmeye göre eğer öğrenciler *asgari ücret düzeyinde aylık veya ücretle sürekli bir işte çalışan veya gelire sahip* olurlarsa burs ve kredilerinin kesilmesi gündeme gelmektedir. Bu durumu işveren de lehine bir avantaj olarak kullanmaktadır.

Sigortayı ben kendim istemedim. Çünkü kredi alıyorum. Kredimin kesilme ihtimali %70 falandı. O yüzden istemediğimden kaldı (Esin, İktisat 3. Sınıf, Turkcell/Satış temsilcisi)

Şu anda normal nakit ödeme şeklinde oluyor, kendi sigortam yok. Kredim olduğu için sigorta başlangıcı yaptırmadım, çünkü kredi kesilme durumu var. Babamın sigortasından normalde faydalanıyorum ama normalde 18 yaş üstünde bir işe başladığında kendi sigortanın başlaması lazım ama kredinin kesilme durumundan başlatamıyorsun... Sigorta başlangıcı istiyor musun diye sordular ama ben kredi aldığım için kredim kesileceği için sigorta başlangıcı yaptırmadım... Sigorta başlangıcı istemiyorsan, evrak imzalaman gerekiyor ben sigorta istemiyorum diye (Mine, İktisat 2. sınıf, Çağrı merkezi agent)

Yok etmediler. Etseler de kabul edemezdim Tek düzenli gelirim, devletin bursu, sigortalı olduğumda kesiliyor Aydın, SBKY 3. sınıf, kebabçıda garson)

Öğrenci-işçilerin kayıt dışı çalışmaları yalnızca sosyal güvence açısından olumsuz etkilemez, diğer bir takım haklarda da kayıplara neden olur. Özellikle öğrenci-işçilerin uğradıkları bu hak kayıplarının başında ücretli hafta tatili gelmektedir. Yasaya göre tam zamanlı çalışanların kesintisiz yirmi dört saatlik süreyle haftalık ücretli tatil yapma hakları bulunmaktadır. Yasaya göre işçilerin ücretli hafta tatiline hak kazanabilmeleri için haftalık çalışma süresinin ne olacağına ilişkin bir hüküm yoktur ve yarı zamanlı çalışan her işçi çalışma süreleri oranlarına göre tam zamanlı çalışan işçilerin haklarına sahiptir. Örneğin haftanın yedi günü her gün bir saat çalışan işçi de hafta tatiline hak kazanır. Ancak hafta tatili ücreti hafta tatilinde de çalıştığı için 2 saatlik ücret olarak ödenir. Eğer işçi haftanın altı günü çalışıyor, yedinci gün çalışmıyor ise yedinci günün ücreti bir saat olarak işçiye herhangi bir iş karşılığı olmaksızın ödenir (Temir, 2004)

Öğrenci-işçiler hem öğrenci olmanın getirdiği sorumluluklarını hem de işçi olmanın getirdiği sorumlulukları üstlenirler. Bu iki yorucu eylem arasında bir denge kurmaları gerekmektedir. İkisinin de sağlık bir şekilde ilerleyebilmesinin yollarından biri de haftanın belli zamanları enerjilerini yenileyebilecekleri dinlenme zamanlarının ayrılabilmesidir. Öğrenci olmanın getirdiği statüyle ve yasal haklarla istisnai durumlar dışında hafta sonları eğitim öğretim olmaz ve öğrencilerin dinlenmesi ve yeni haftaya hazırlanması beklenir. Ancak eğitimlerini idame ettirebilmek için çalışma durumunda kalan öğrenci-işçilerin en yoğun çalıştıkları zaman dilimi yine bu hafta sonlarıdır. Bu yüzden işverenler öğrenci-işçilerin çok özel durumlar dışında hafta sonu tatil yapmalarına izin vermez. Hafta sonları durum böyle iken hafta içleri de durum pek farklı değildir. Bir kere öğrenci-işçilerin hafta tatili olsa bile bu herhangi bir ücrete tabi olmaz. Genellikle saatlik veya günlük çalışan öğrenci-işçiler işe gitmedikleri günlerde

hiçbir ücret alamazlar. Hafta tatilinin olmayışı, olsa bile işveren tarafından ücret ödenmeyişi öğrenci-işçilerin güvencesiz çalışma nedenlerinden biridir.

4.5.4 Avantajlar ve Dezavantajlar

Çankırı'da çalışan öğrenci-işçilerin üniversite yaşantılarının üç sacayağı vardır: Eğitim, sosyal hayat ve iş. Öğrenci-işçilerin üniversite yaşantılarını dengede tutabilmeleri için bu üçü arasındaki uyum yakalanmalıdır. Ancak bu çoğu zaman mümkün değildir. Zaman kısıtı altında bu üçünü bir arada yürütmeye çalışmak öğrenci-işçiler için çok zordur. Öğrenci-işçiler gelecekte daha iyi bir işe sahip olabilmek için kendi öz sermayelerine üniversite eğitimi olarak yatırım yaparlar. Her ne kadar üniversite diploması bunu sağlamada yetersiz kalsa da orta ve düşük gelir grubuna sahip ailelerden gelen bu gençlerin daha iyi, daha güvenceli ve toplum tarafından saygın sayılan işlere girebilmelerinin önemli bir yoludur. Üniversiteye yalnızca kariyer edinmeyi kolaylaştırmak, bir meslek edinmek için gidilmez. Üniversite, farklı kültürden ve bölgelerden gelmiş birçok gencin buluştuğu, etkileşim içerisinde bulunduğu, sosyalleştiği ve geliştiği mekandır. Bu yüzden üniversiteler öğrencilerin kişisel gelişimini, birbirleri arasındaki iletişimi ve sosyalleşme ortamlarını arttıracak fırsatlar yaratır, yaratmalıdır. Bu yüzden üniversitede eğitim öğretim kadar sosyalleşme de önemli bir yer tutar. Ancak ÇNÜ gibi yeni kurulan üniversitelerde kurumsal yapı oluşamadığı ya da henüz yeni yeni oluştuğu için ve Çankırı'nın küçük bir şehir oluşu öğrencilerin bu fırsatları bulmasına pek imkan sağlamaz. Üniversiteli öğrenci-işçilerin çalışmalarındaki temel amacın ekonomik sorunlar olduğundan bahsetmiştim. Öğrenci-işçilerin çalışıyor oluşu onlara maddi yönden katkı sağlayıp ekonomik olarak rahatlatırken eğitim ve sosyal hayat düzenlerini alt üst etmektedir. Çankırı'da çalışan öğrenci-işçiler günün veya haftanın büyük bölümünü çalıştıkları yerlerde yani iş yerlerinde geçirirler. Öğrenci-işçiler iş görüşmeleri sürecinde çalışma saatlerini ders saatlerine göre ayarladıklarını söyleseler de üniversite eğitimi yalnızca ders saatinden ibaret değildir. Eğitimle ilgili olarak ders saatlerinin yanı sıra derslerinin gerektirdiği

hazırlık, derse veya sınavlara çalışma, ödev hazırlama gibi aktivitelere de zaman ayırmak gerekir. Çankırı'da çalışan öğrenci-işçilerin çalışma hayatlarının onlara sağladığı avantajları ve bu sürecin neden olduğu dezavantajları bu üçlü sacayağın birbirleri arasındaki ilişkiler çerçevesinde inceleyeceğim. Çalışmamın bu bölümünde Çankırı'daki öğrenci-işçilerin çalışmalarının öncelikle avantajlarını daha sonra da dezavantajlarını tartışacağım.

4.5.4.1 Avantajlar

Öğrenci-işçilerin bir işte çalışmalarından doğan avantajları öncelikli olarak onların beyanlarına göre inceleyeceğim. Avantaj ve dezavantaj kişiden kişiye ve durumdan duruma farklılık arz edebilir. Aynı durum bir öğrenci-işçi için avantaj olarak tanımlanabilirken diğer için dezavantaj olabilir. Bu yüzden benzer koşulları hem avantajlar hem de dezavantajlar bölümünde öğrenci-işçilerin hissiyatları ve deneyimleri çerçevesinde tartışacağım.

Öğrenci-işçiler için çalışıyor olmanın getirdiği en büyük avantaj hiç kuşkusuz çalışmanın maddi getirisidir. Zaten öğrenci-işçilerin çalışmaya karar verme süreçlerini irdelerken onları çalışmaya teşvik eden en önemli faktörün maddi ihtiyaçları olduğunu belirtmiştik. Öğrenci-işçilerin çalışmadan elde ettiklerin en önemli avantajın maddi kazanç olduğunu belirtirken onların kazançlarının çok iyi olduğu ya da ücret bakımından tatmin oldukları anlaşılmamalı. Öğrenci-işçilerin ücretler bakımından hangi koşullar altında çalıştıklarını ve maddi olarak nelerle mücadele etme durumunda olduklarını daha önce ayrıntılı olarak bahsettik. Burada öğrenci-işçiler açısından çalışmanın maddi avantajı olarak bahsettiğimiz öğrenci-işçilerin eğitimlerini devam ettirebilmek için az bile olsa bir gelir elde edebilmeleri ve bu geliri ailelerinden veya herhangi bir kurumdan bağımsız olarak elde etmeleridir. Öğrenci-işçiler için, özellikle kardeşleri olan için, aileden maddi olarak destek almamak ya da az miktarda destek

alıyor olmak çok önemlidir. Öğrenci-işçilerin birçoğunun alt gelir grubuna mensup ailelerden geldiğinden sıklıkla bahsediyorum. Bu durumun, onların çalışma kararında çok etkili olduğunu hatta birçok örnekte zorunluluk olduğunu belirtmiştik. Çalışmaya bu motivasyonla başlayan öğrenci-işçiler için çalışmanın en büyük avantajı olarak ekonomik katkıların görünmesi şaşırtıcı değildir.

... Benim ailemin bana gönderdiği para belli. Kazandığım para şöyle. Hayırlı bir evlat olabilmek için o kadar da şey yapamıyorum. Önceleri diyordum ki bana bir milyar gönderiliyor böyle böyle harcamak zorundayım diyordum. Çalıştığım zaman o parayı kazanıyorum, diyorum ki ben babamdan para almak zorunda değilim. Adamın üstünde yük olmak zorunda değilim, çünkü 22 yaşındayım, abim benim yaşıma geldiğinde maaşa bağlanmıştı. 17 yaşında şehir dışına çıktı. Askeri okulu kazandı falan orada okudu. Abim 22 yaşındayken para alıyordu, ben niye almayım, ya da ben sigara içiyorum ben bunu niye babamın parasıyla içiyorum. O yüzden çalışmak istedim, eksileri oldu, artıları oldu. (Adil, İşletme 4. Sınıf, Çiğköfteci)

Hayatın şartlarını öğreniyorsun. Bir defası kendi ayaklarının üzerinde durmayı öğreniyorsun. Bir de hayatın zorluklarını görüyorsun çünkü. Çalışmadan hiçbir şeyin olmayacağını fark ediyorsun. Çalışmaya başlayınca da paranın kolay kazanılmadığını görüyorsun. Baya bir emek sarf ediyorsun onu kazanırken, sonra harcarken harcamasını öğreniyorsun. Böyle tamamen bir tasarrufu, tasarruftan tutun da ne bileyim hani ne derler toparlayamadım da hayatı öğreniyorsun. (Adem, İktisat 3. sınıf, Satış Elemanı)

Öğrenci-işçilerin çalışmanın ekonomik avantajlarını açıklarken sık sık belli noktalara vurgu yaparlar. “Kendi ayakları üzerinde durma”, “aileye yük olmama” ve “hayatı/çalışmayı öğrenmek” öğrenci-işçilerin sık sık kurdukları cümlelerdendir. Bunlar bir yandan çalışmalarının nedenlerini belirtirken diğer yandan da çalışmanın öğrenci-işçilere getirmiş olduğu avantajlar gösterir. Öğrenci-işçiler orta ve düşük gelire sahip ailelerden geldikleri için kendi üniversite eğitimleri için yapılan harcamalarda sorumlulukları olduklarını düşünerek ailelerinin yükünü hafifletmek, hatta onlara yük olmamak isterler. Birçok öğrenci-işçi tarafından bu kendi ayakları üzerinde durma felsefesi çalışmanın en büyük avantajıdır.

Öğrenci-işçiler temel olarak maddi gereksinimleri için çalışırlar. Ancak bu çalışma sürecinin onlara tek katkısı maddi değildir kuşkusuz. Öğrenci-işçiler ile yaptığım görüşmeler sonucunda çalışmanın maddi kazancından başka getirdiği diğer bir avantaj işe öğrenci-işçilerin iş ve sosyal çevrelerinin genişlemesi olarak görülmektedir. Öğrenci-işçiler çalıştıkları işler sayesinde işyerlerinde gerek iş arkadaşları ve diğer işyerlerindeki işçilerle olsun gerekse de müşterilerle olsun farklı bir sosyal ortam oluştururlar. Bu oluşan yeni sosyal ortam ile birlikte öğrenci-işçiler yeni insanlar tanıyarak kendi sosyal çevrelerini genişletirler. Çankırı'ya başka şehirlerden gelen öğrenci-işçiler için bu durum çok önemlidir. Yabancıları oldukları bu yeni şehre ve yeni bir sosyal ortam olan üniversiteye tutunmalarını kolaylaştıran bir süreç olarak görülebilir.

Ne gibi farklılıklar var... En kısasından şöyle söyleyebilirim. Arkadaş ortamı daha çok oldu hani, çevrem daha çok genişledi. Birinci sınıftaki halimi görüyorum daha pasifim, Çankırı'yı bilmediğim için, kimseyi tanımadığım için. İşe girdim, gelen müşterileri tanıyorum zaten. Farklı kişiler geliyor, ikinci sefer geldiğinde nasıl bir dürüm yiyeceğini biliyorum. Hani Arkadaş çevrem genişledi, öğrenciyim burada ama esnaf çevrem iyice genişledi, o yüzden tanışıyoruz, ediyoruz falan insanların bana karşı bir güvencesi oldu (Adil, İşletme 4. Sınıf, Çiğköfteci)

Ben birinci sınıfta çalışmadım zaten 2. Sınıfta başladım. Şöyle bir şey var hocam, sosyal olarak... Şöyle olumlu olarak mesela çalıştığım ortamdaki iş arkadaşlarımla tanışmış oldum. Farklı bir ortamda farklı insanlarla tanışmış olmak bana çok kazanç sağladı. (Elvan, İktisat 3. Sınıf, Kafe/Garson)

Yeteneklerimi de arttırdı ayrıca çevremi de çok arttırdı. Biz önceden İstanbul'daydık. İstanbul'dan geldik Ilgaz'a. Ilgaz'da o kadar çok tanıdığımız yoktu. Ama eczaneye girdikten sonra herkesi tanıyorum artık. Herkes beni tanıyor Ilgaz'da. Mesela polislere ilaç bırakıyoruz, adliyeye ilaç bırakıyoruz, çevremiz aşırı derece çoğaldı bana faydası oluyor yani (Semih, işletme 1. Sınıf, Eczane)

Öğrenci-işçiler için çalışma sürecinin *çevre arttırması* kişiden kişiye farklı algılanan bir durum. Çevrenin genişlemesi kimi için arkadaş ortamının artması, sosyalleşme fırsatlarının genişlemesi olarak görülürken kimileri için ise nüfuzlu kişilerle olan

tanışma olarak ifade edilir. Bu nüfuzlu kişiler, bazen işyeri sahipleri, parti temsilcileri olurken bazen de kamu kurumlarında görevli kişiler olabilmektedir. Üniversite öğrencilerinin, öğrenci-işçi olarak bir işyerinde sosyalleşmeleri ne kadar doğrudur veya ne kadar avantajlıdır tartışılması gerekir.

Öğrenci-işçilerin üniversite hayatlarını belirleyen zaman kısıtı altında üçlü bir saç ayağı bulunduğundan bahsetmiştim. Öğrenci-işçiler günlük ya da haftalık zamanlarının bir bölümünü eğitime/üniversiteye, bir bölümünü çalıştıkları işyerine ve diğer bir bölümünü de sosyal hayatlarına ayırmak durumdadır. Eğitim ve sosyal hayat birlikte çok zaman almasına rağmen Çankırı'daki öğrenci-işçiler için durum pek de öyle değildir. Okulun getirmiş olduğu yüklerin normalden az olması ve Çankırı'nın ve üniversitenin sosyal hayatlarını değerlendirecek fırsatları öğrencileri tatmin edecek ölçülerde yaratamaması öğrencilerin üniversite hayatlarında bir boşluğa ve artan boş zamana neden olur. Öğrenci-işçiler için bu artan boş zamanı değerlendirdiği için çalışma avantajlı görünmektedir.

Zamanımı değerlendiriyorum hani. Çünkü kısıtlı olduğu için Çankırı, sabahtan akşama kadar okulun olsa bile öyle olmuyor zaten full okulun olmuyor. Öğlene kadar olsa, öğleden akşama kadar geceye kadar boşum. Ne yapabilirim Çankırı'da ya da eğlence mekanlar falan olsa ne kadar gidebilirim. (Adil, İşletme 4. Sınıf, Çiğköfteci)

Şöyle bir fark var öncesinde zaman yönetimimiz, yönetemediğimiz için çok boş vakit geçiriyorduk. Şu an ne yapacağımız belli. Gidiyorum ilk önce işe daha sonra zamanım olduğunda dersimi çalışıyorum, arkadaşlarımla ailemle vakit geçiriyorum. Artık ne yapacağım belli olduğu için hayatım daha düzenli şekilde ilerliyor (Buse, İktisat 3. sınıf, Satış Elemanı)

Öğrenci-işçilerin çalışmaya karar verme sürecinde çok da etkili olmasa da çalışma sürecinde kendilerine kattıklarına inandıkları bir diğer faktör de mesleki tecrübe ve genel manada çalışma yaşamı tecrübesidir. Tam zamanlı ya da yarı zamanlı çalışan öğrenci-işçiler işin niteliği ve çalışma koşulları ne olursa olsun deneyimledikleri bu çalışma onlara iş yaşamı ile ilgili kısa ve uzun vadeli tecrübe kazandırmaktadır.

Özellikle mezuniyet sonrasında özel sektörde çalışmak isteyen ve bir iş kurmayı düşünen öğrenci-işçiler bir işletmenin nasıl çalıştığı konusunda bilgi edindikleri için kendilerini diğerlerine göre avantajlı hissetmektedir.

Bana artı sağladı şöyle, ben bu mesleği hiç bilmiyordum, belki bakarsınız ileride ben bu mesleği yapabilirim, çünkü işi biliyorum, sağladığı kari görüyorum... İşe sıfırdan başlayamayacağım ben bir iş kurarsam, bunları ben bildiğim için. Bu yönden bana bir avantajı oldu. Seviyorum çalışmayı hani, lisede dükkanımız vardı hala var, lisede çalışıyordum babamın yanına gidiyordum orada çalışıyordum, orda da ben çoğunlukla oturtuyordum işin nasıl olduğunu. Mesela benim babam ilkokul mezunu ama ben babamı bildim bileli esnaflık yapıyor. Hani o yüzden her şey okumakla olmuyor, deneyim kazanmak gerekiyor. Benim babam ilkokul mezunu hala ayakta adam hani, kolay bir şey değil. Burada görüyoruz, adam üniversite mezunu şöyle yapmış böyle yapmış ama dükkanı batırabiliyor, niye? İş bilmiyor çünkü (Adil, İşletme 4. Sınıf, Çiğköfteci)

Şimdi ben iktisat okuyorum, ben ileride bir işletme de açabilirim. Ben bir holdingte İK'da da çalışabilirim. Benim insanlarla ilişkimin tabi ki de iyi olması çok önemli. Bir iktisatçı için bence bu çok önemli. Hadi tamam ben kendime güveniyordum ama insan ne kadar çalışırsa illa ki kendine bir şey katar o açıdan. Hani insanlarla ilişkim ve ikna kabiliyetim tabi ki de artıyor, ben bu yönden getirileri olduğunu düşünüyorum açıkçası. Tabi ki de hesap alıyorum, bir dükkanın her şeyi senin elinde. Bu açıdan da bir ilerleme kaydettiğimi düşünüyorum (Merve, iktisat 2. Sınıf, Tütüncü/Satış elemanı)

Adil ve Merve'nin çalışma yaşamının katkılarını değerlendirirken söyledikleri önemli. Üniversite eğitimi öğrencilerin alanlarında bilgi birikimlerini artırırken mezuniyet sonrası çalışacakları işlerle ilgili pratik bilgileri vermede yetersiz kalabilir. Öğrenci-işçiler için çalışırken edindikleri bu davranışsal bilgiler çok kıymetlidir. Özellikle özel sektör için bir işletmenin çalışma prensiplerini doğrularıyla yanlışlarıyla görmeleri onların kişisel gelişimlerine katkı sağlamaktadır.

Öğrenci-işçilerin çalıştıkları işlerin niteliği de onların kişisel gelişimlerine katkı sağlayabilmektedir. Bazı işlerde öğrenci-işçiler önceden sahip olmadıkları yeteneklere gerek eğitim alarak gerekse de çalışma deneyimleri sayesinde sahip olabilmektedir.

Satış ve pazarlama gerektiren işler yapısı gereği çalışanların ikna kabiliyetlerinin yüksek olması gereken işlerdir. Bu tarz işlerde çalışan öğrenci-işçiler önceden sahip olmasalar da çalışırken iletişim teknikleri ve ikna kabiliyetlerini deneyimleriyle öğrenerek geliştirirler.

Yetenek arttırdığını düşünüyorum, normalde ben telefonla görüşmeyi hiç sevmeyen bir insanım. Yani çok fazla konuşmam ama bu işe başladığımda ikna kabiliyetim daha çok arttı. Kendine güveni artırıyor insanın, çünkü sürekli bir şeyleri anlatmaya çalışıyorsun. Bir şeye çabalıyorsun ve bu seni mutlu hissettiriyor. Kendini güvende hissediyorsun kendi özgüvenin içerisinde (Mine, İktisat 2. sınıf, Çağrı merkezi agent)

Özellikle en önemlisi çağrı merkezi... Onda baya hani, hem diksiyon olarak baya geliştirdi beni hem de hani insanlara nasıl yaklaşmam gerektiğini, onlara nasıl davranmam gerektiğini hani nasıl affedersiniz kanlarına girmem gerektiğini öğretti, huylarına sularına. Bir nevi insan sarrafı yapıyor. (Bahtiyar, İktisat 2. Sınıf, Çiğ köfteci)

İşin niteliği çalışanlarının edindikleri tecrübelerde ve arttırdıkları yeteneklerinde önemlidir. Çağrı merkezleri öğrenci-işçilerin telefon üzerinden satış yaptıkları işletmelerdir. Mine ve Bahtiyar çalışma deneyimleri arasında çağrı merkezi bulunan öğrenci-işçiler. İkisi de özel bir eğitim almaksızın hem diksiyonlarını hem de satış becerilerini çalışma süreleri içerisinde geliştirebilmişlerdir.

4.5.4.2. Dezavantaj

Öğrenci-işçilerin üniversite yaşamlarını değerlendireceğim üçlü sacayağından bahsetmişim. Eğitim, sosyal hayat ve çalışma. Avantajları belirlerken kullandığım bu kıstası dezavantajları değerlendirirken de kullanacağım. Hatta bu üçü arasında denge sağlanmaya çalışırken birinin veya ikisinin feda edilmesi öğrenci-işçilerin üniversite hayatlarındaki refahlarını olumsuz etkilemektedir. Öğrenci-işçiler maddi zorunluluktan ötürü çalışmayı feda edebilme durumunda değildir. Zaten ekonomik ihtiyaçları için

çalışma durumunda olan öğrenci-işçiler çalışma koşullarını, özellikle çalışma sürelerini, belirleyebilecek iradeden yoksun oldukları için çalışma hayatı üzerinde uzun süreli fedakârlıklar yapamazlar. Ancak zaman zaman, özellikle vize ve final dönemlerinde, çalışma hayatından ve onun maddi getirisinden bir süreliğine fedakârlık yapan öğrenci-işçiler bu yaptıkları fedakârlıkları takip eden dönemde fazlasıyla çalışarak telafi ederler.

Sınav dönemi izin alınca aylık 120 saatlik kotanı doldurmam gerekecek. Bir hafta o sınav günleri gitmediysem haftaya sabahtan akşama kadar çalışmam gerekecek. Aylık doldurmam gerekiyor. (Buse, İktisat 3. sınıf, Satış Elemanı)

Şu anki çalıştığım yerde zaten başta öğrenci olduğumu belirttiğim için olumlu yaklaştılar. Sınav zamanında biraz daha normal karşılıyorlar ama daha sonra o eksiklerini tamamlaman gerekiyor. Bir hafta izin kullandıysan o bir haftayı normalde part çalışıyorsan full olarak geçirmen gerekiyor, çünkü gelmediğin gün kesiliyor... O zamanlar evet derslere gelemiyorum, çünkü full time çalışmam gerekiyor (Mine, İktisat 2. sınıf, Çağrı merkezi agent)

Öğrenci-işçiler sınav dönemlerinde iş yerlerinden sınav dönemi boyunca izin alabilmektedir. Ancak herhangi bir gelir kaybına uğramamak için takip eden süreçte en az izin aldıkları süre kadar fazladan çalışmalarını gerekmektedir. Bu durum öğrencilerin vize dönemleri sonrasında öğrenci-işçiler daha çok zorlamaktadır. Vize döneminde iş yerlerinden izin alan öğrenci-işçiler vizeleri takip eden dönemde çok daha fazla çalışmak zorunda kalıp okulu ikinci plana atmaktadır. Görüşmecilerden Mine'nin aktardığı gibi “Okula gelecek vaktin olmuyor bazen” cümlesindeki “bazen” bu vize dönemi sonrasındaki telafi çalışması dönemlerine denk gelmektedir.

Benden ne götürdü, sosyal hayatım kalmadı çalışmaya başladıktan sonra. Artısı da bir maaş getirisi var ama geldiği gibi zaten gideceği yerler de hazırlanıyor ama sosyal hayatın kalmıyor. Çalışıyorsun, okulunu kötü etkiliyor derslere çalışamıyorsun. Okula gelecek vaktin olmuyor bazen. Okul ikinci planda kalmış oluyor. (Mine, İktisat 2. sınıf, Çağrı merkezi agent)

Öğrenci-işçilerden Mine'nin aktardığı deneyimlerinden devam edecek olursak, öğrenci-işçiler üniversite yaşamındaki dengeyi ifade eden üçlü sacayaktan en fazla ihmal edilen sosyal hayat olmaktadır. Çankırı'nın ve ÇNÜ'nün öğrenciler için tatmin edici sosyalleşme alanları ve fırsatları oluşturamaması, şehre yeni gelen öğrencilerin kente ve inşalarına yabancı kalmasına neden olur. Bu yüzden öğrenci-işçiler maddi gelir elde etmenin yanı sıra sosyalleşebilmek için de çalışırlar. Çevre edinme adı altında bunun avantajlarını daha önce tartışmışım. Ancak şu anda bu durumun yarattığı olumsuzlukları incelemenin gerektiğini düşünüyorum. Üniversitelerin yalnızca eğitim öğretim mekanları olmadığını aynı zamanda farklı şehirlerden ve kültürlerden gelen öğrencilerin bir araya gelip etkileşim içinde buldukları dinamik yapılar olduğunu sıklıkla dile getiriyorum. Öğrenci-işçilerin sosyalleşmek adına üniversitelerden uzaklaşıp, öncelikle evlerine kendi kabuklarına çekilmesi, ardından bu zamanları *boş zaman* olarak değerlendirip çalışarak sosyalleşmeye çalışmalarını üniversitenin birleştirici unsurunu neredeyse ortadan kaldırır. Bu yalnızca Çankırı'ya özgü bir durum değil, taşra kentlerinde yeni kurulan üniversitelerde okuyan bütün öğrencilerin baş etmeleri gereken bir problemdir. Gamze Yücesan Özdemir'in 2014 yılında çağrı merkezi çalışanları ile yaptığı çalışmasında görüşmecilerinden bir bölümü taşradaki öğrenci-işçilerdir. Çankırı örneğinde olduğu gibi orda da (Gümüşhane) öğrenci-işçiler sosyalleşme alanlarından yoksun oldukları için okulda ve şehirde sosyalleşme yerine işyerinde sosyalleşmeyi tercih etmektedir (Yücesan-Özdemir, 2014).

Bir enerjinizi tüketiyor, iki üniversite öğrencisisiniz başka bir şehirde siyaset bilimi ve kamu yönetimi okuyorsunuz çalıştığınız mekanlara gelenlerle “abi iş nasıl” tanıştığınız insanlarla sohbetiniz buna indirgeniyor birden. “İşler nasıl, çoluk çocuk nasıl”. Yurda geliyorsun, kendi arkadaşlarının oda arkadaşlarının suratını göremiyorum bazen. Ben geldiğimde uyuyorum, ben sabah çıkarken onlar uyuyor. Hayatınız bir yerden sonra köreliyor böyle. İyice zımparalarsınız ya böyle bir yerden sonra artık tahtanın içine girer çatlatırsınız. Böyle çatlamaya başlıyor işte ufaktan ufaktan (Aydın, SBKY 3. sınıf, kebabçıda garson)

Öğrenci-işçilerin yaptıkları bu *boş zaman* vurgusu önemlidir. Öğrenci-işçiler çok uzun sürelerde çalışmalarına rağmen bir işte çalışmanın onların boş zamanlarını değerlendirdiğine inanmaları paradoksal bir durum oluşturmaktadır. ÇNÜ yeni kurulmuş ve henüz gelişimini tamamlayamamış bir üniversitedir. Üniversite eğitimi için Çankırı'yı tercih eden öğrenciler genellikle LYS'den düşük puan alan ve lisedeki başarı düzeyleri akranlarına göre görece daha düşük olan öğrencilerdir. Eğitim altyapıları düşük olan öğrenciler üniversitede benzer bir ortamla karşılaşınca üniversite eğitimi, öğrenciler için zaman ayırmaları gereken bir aktivite olarak değerlendirilmemektedir, çünkü bu öğrenciler için üniversite sadece diplomadan ibarettir ve o diplomayı almak için gerekli çabanın minimumu onlar için yeterlidir. Görüşmecilerden Semih'e sorduğum "*bir işte çalışmıyor olsaydın daha yüksek ortalama yapar mıydın?*" sorusuna verdiği "*Yok ben demiyorum yaa... Zaten o 2,30 u da ben çalışarak yapmadım zaten. O yüzden işe falan sebep göstermiyorum*" yanıtla öğrenci-işçiler için üniversite eğitiminin onları çok da zorlayıcı olmadığı, bu yüzden eğitim için sadece üniversitedeki dersleri takip etmenin yeterli olduğunu fazlasının ise gereksiz olduğunu düşündüklerini görebiliriz.

Eğitim dediğim gibi, mezun olabilecek seviyede. Derslerim her zamanki ortalama, orta. Eğitim olarak kendimi geliştirmeye çalışıyorum. Benim derslerim hiçbir zaman AA gelmeyecek bunun farkındayım. O ciddi bir çalışma gerektiriyor. Ders çalışma. Ders çalışsam da bittiğinde siyaset bilimi ve kamu yönetimi, biri siyaset bilimi nedir ya da bu okulda benim gördüğümden emin olduğu bir konuda bana soru sorduğunda cevap verebilecek kadar iyi gidiyor sadece. Aydın, (SBKY 3. sınıf, kebağda garson)

Çalışma süreci öğrenci-işçileri en çok eğitim hayatlarında etkilemektedir. Bu durumu nicel sonuçlara, yani geçme notlarına ya da alttan aldıkları ders sayılarına bakarak tüm ayrıntılarıyla görmemiz pek mümkün olmaz. Yukarıda bahsettiğimiz gibi ÇNÜ'nün yeni kurumsallaşan yapısı eğitim için gelen öğrenci profiliyle birleşince eğitim öğretimde bir takım aksamalar kaçınılmaz olmaktadır. Bu durum öğrenci-işçileri derslerini ortalama notlarla geçseler ve alttan dersleri olmasa bile başarılı görmek, ya da çalışma sürecinin bu nicel veriler ışığında etkilemediğini düşünmek bizi yanılgıya

götürür. Öğrenci-işçilerin uzun çalışma süreleri onların eğitim hayatını olumsuz etkilemektedir. Yapılan akademik çalışmalar haftalık 20 saatten fazla bir çalışmanın öğrenci-işçilerin akademik başarılarını olumsuz etkilediğini saptamıştır

Şimdi şöyle, bir hafta önceden hazırlanmam gerekiyorsa en basitinden sınavlara bir hafta erkenden hazırlanamadım. Direkt sınavlara da öyle bilgisizce girdim. Sonuçta son gün çalıştığım bir hafta önceden beri çalıştığım bir olmaz. Öyle bir etkileşim olmuştu, kötü yönlü oldu (Adem, İktisat 3. sınıf, Satış Elemanı)

Mesela yapmam gerekenleri yapmamış olmanın verdiği bir hüznün var. Son dakika ödev yapıyorum mesela. Son dakikalara sığdırıyorum ödevleri. Bir derse hazırlıklı gitmekle hazırlıksız gitmek arasında çok fark oluyor. Bazen akşam gelip o yorgunlukla duşumu aldım, şunu yaptım bunu yaptım derken çok geç oluyor. Bir çay bile içemiyorum oturup kızlarla. Bu beni çok üzmüştü (Elvan, İktisat 3. Sınıf, Kafe/Garson)

Eksi yönleri okula biraz daha az meyildendim. Çünkü devamlı benim bir çift yönlü insan olmamı istiyorlar açıkçası. İş yerinde tamamen işe odaklı olayım okuldaysam tamamen okula. Ama bu olmuyor. Okulda bazen düşük not aldığımda işe yansıyor, veririm düşüyor. Bunu ben karşımdaki insana anlatamıyorum. O da haklı, çünkü o bana diyor ki para veriyorum sen çalışmak zorundasın bana ne senin okulundan diyebiliyor (Esin, İktisat 3. Sınıf, Turkcell/Satış temsilcisi)

Bir işte çalışmak yorucu bir eylemdir, ancak uzun sürelerde çalışmak çok daha yorucudur. Özellikle öğrenci-işçiler yalnızca işyerlerinde çalışmazlar. İşçi olmanın getirdiği sorumlulukla işyerlerinde hem beden hem de zihin gücüyle çalışan öğrenci-işçiler, öğrenci olarak da zihnen eğitimleri için çalışırlar. Ancak bu ikisini bir arada dengeli götürmek piyasa şartları altında zordur. Bir güne birçok aktiviteyi sığdırmak zorunda olan öğrenci-işçiler hem bedenen hem zihnen yorgun düşerler. Bu yorgunluk en çok eğitim hayatlarını etkilemektedir, çünkü öğrenci-işçiler okuldan ve eğitimden arta kalan zamanlarda çalışmaktan ziyade işten arta kalan zamanlarda eğitime zaman ayırabilmektedir.

Biraz etkiliyor tabi. Sabahları okula geç kalıyorum genelde uyuyakalıyorum. Derste etkiliyor, gittiğim zaman yorgunluk olduğu için çok fazla adapte olamıyorum. İster istemez etkiliyor... Karşılaştırsak, o

zaman hani daha çok geziyordum. Derslerime de çalışıyordum. Kitap daha çok okuyordum mesela. Şuanda onları yapamıyorum çok fazla. Baya bir etkiliyor tabi. (Deniz, muhasebe 2. Sınıf, Kafe/barista)

Olumsuz yönleri yoruluyoruz, baya bir yoruluyoruz. Elimiz kolumuz ağrıyor, elimizin kolumuzun tutmadığı günleri de biliyoruz. Ama mecburiyetten taşıyoruz yani sonuçta ailemize yük olmamak için taşıyorum. Olumlu yönleri de harçlığımızı çıkartıyoruz hiç yoktansa (Şafak, İktisat 3. sınıf, Taşımacı)

Planın olmazsa asla ilerlemiyor çünkü bir anda quiz çıkabiliyor bir iki gün öncesinden öğrenebiliyoruz. Quizin olduğu gün işimiz olabiliyor, ertesi gün çalışmaya fırsatımız olmadığı zamanlar oluyor. Plan olmazsa asla yürümüyor. Örneğin, mesela quizimiz vardı bugün. Dün değil ondan önceki gün öğrendik biz sınıf olarak. Benim işim bu ara yok, bu ara işe gitmiyorum ama denk geldiği zamanlar bazen çalışamadığımız oluyor. Hiç çalışmadan quize girdiğimiz oluyor... Benim şuanda 2.65 ama işte çalışmadığım dönemlerde 3'ü buluyordu. Maalesef şuan düştü tabi ki. (Mücella, İktisat 3. Sınıf, Kafe/Garson)

4.5.5. Öğrenci-işçilerin Kimlik Arayışı

Çankırı'da öğrenci-işçilerin çalışma deneyimlerini incelediğim çalışmamda ağırlık olarak olaylara öğrenci-işçilerin bakış açısından bakmaya, onların hissiyatlarını anlamaya gayret ettim. Bir taşra şehrinde çalışmak ve kurumsallaşamamış bir üniversitede eğitim almanın zorlu yanları vardır. Çalışma hayatının öğrenci-işçiler açısından avantajlarını ve dezavantajlarını incelerken üniversite hayatının üç boyutu olduğunu ve bunlardan ikisinin eğitim ve bir işte çalışma olduğunu belirtmiştik. Öğrenci-işçilerin kimliklerine dair incelememizde, onların hissiyatına ağırlık vereceğim. Öğrenci-işçiler, kendi öz sermayelerine eğitimle yatırım yapmak için memleketlerinden uzakta olan bu taşra kentine gelip çalışarak okudukları için kendilerini daha çok öğrenci kimliği ile mi ifade ediyorlar yoksa okuyarak çalıştıkları ve okuldan çok işyerinde zaman geçirip orada sosyalleştikleri için kendilerini daha çok çalışan olarak mı görüyor? Bu soruyu öğrenci-işçilerin hissiyatlarını ön plana alarak yanıtlamaya çalışacağız.

“Kendini daha çok öğrenci olarak mı yoksa işçi olarak mı görüyorsun?” sorusu görüşmelerim boyunca öğrenci-işçileri en çok zorlayan soru oldu. Görüşmecilerden bazıları bu konuda kendilerini daha önce sorgulamıştı, ancak yine de bunu sesli olarak ifade etmek onları zorladı. Bu konuyu daha önce hiç sorgulamayan ve benzer bir soruyla ilk kez karşılaşan öğrenci-işçiler için cevaplaması daha zor oldu.

Daha çok... Zor bir soru oldu benim için de... Çalışan olarak da gördüğüm zamanlar daha çok oluyor diyebilirim. Gündüz okul akşam iş, bazen kendime zaman ayıramıyorum ama çoğunlukla çalışan olarak görüyorum, öğrencilikten çok. (Adil, İşletme 4. Sınıf, Çiğköfteci)

Bu çok zor bir soru oldu hocam! Bunu ablam da soruyor böyle. Sen öğrencinin çalışan biri gibi... Görmüyorum ya öyle. Yani okulda zaman geçirmeyi daha çok seviyorum. Orası(kafe) bana geçici bir zaman zorunlu bir yermiş gibi geliyor. Her ikisini de taşıyabilmek istiyorum aslında. İkisini dengede götürmeye çalışıyorum ama onun da belli dönemleri oluyor. Şimdi mesela vize zamanım yaklaştı, öğrenciliğim daha ağır basıyor. Ama hani okulda yapacak daha böyle zorlamayan derslerde öyle geçmeyecek. Çalışma hayatı daha fazla sürecek. (Elvan, İktisat 3. Sınıf, Kafe/Garson)

Bu sorunun yanıtında öğrenci-işçilerin çalışma koşullarının ağırlığı, iş yerinde geçirilen süre ve okulda geçirilen süreler etkili olmaktadır. Çalışma süreleri çok uzun ve haftanın her günü çalışan öğrenci-işçilerin çalışan kimliği öğrenci kimliklerinin önüne geçmektedir. Hatta bu öğrenci-işçiler diğerlerine göre bu konuda çok daha nettir. Görüşmecilerimizden Esin soruyu yanıtlarken, çalışan kimliğine vurgu yapmaktadır:

“Çalışan, çalışan. Ben işe girdiğimden beri öğrenci olduğumu unuttum gibi bir şey. Öğrenci dediğin gezer tozar eğlenir. Ben de o sıfat biraz yok gibi.” (Esin, İktisat 3. Sınıf, Turkcell/Satış temsilcisi)

Çalışan! Çalışan olarak hissediyorum. Mesela, sabah işe gidiyorum... Sabah işe gitmek ya! Bir öğrencinin hayatında olmaması gereken bir cümle... Akşam oturuyoruz arkadaşlarla mesela “hadi bir çay daha içelim kanki” ben sabah işe gideceğim ya yatayım. Çalışandan da ziyade hatta kendimi emekli gibi hissediyorum. Hani emekliliği yaklaşıyor ya bir

memurun zor gelir sabah işe gitmek öyle hissediyorum (Aydın, SBKY 3. sınıf, kebabçıda garson)

Haftanın belirli günleri işe giden öğrenci-işçilerde ise öğrenci kimliği daha ağır basmaktadır. İşyerinde geçirilen zaman haftanın belirli günlerinde toplandığı için ve gündelik rutin içerisine girmediğinden bu öğrenci-işçiler kendilerini etkileşimlerinin daha fazla olduğu yere ait hissederler.

Her ikiside. Nasıl diyim? Daha çok çalışan gibi hissediyorum diyemem. Çünkü haftanın iki günü gidiyorum. Çoğunlukla okuldayım. Çalışan çok aslından öğrenciyim hala kendi kafamda. (Mücella, İktisat 3. Sınıf, Kafe/Garson)

SONUÇ

Bu çalışma, belirli alanda öğrenci-işçilerin çalışma koşullarının belirlenmesi ve bu koşullar içerisinde maruz kaldıkları güvencesizlikleri öncesiyle ve sonrasıyla ortaya koymak için çalışılmıştır. Bu çalışmanın amacı dinamiklerini ve teorik beklentilere göz önünde bulundurulduğu durumda Çankırı'nın hem şehir hayatı olarak hem de üniversite hayatı olarak öğrenci-işçilere verebildikleri standartların etkileri görülebilmiştir. Bir yandan, bu değişimin arkasındaki dinamikler, ekonomik ve politik yapılar, çalışma ilişkileri özelinde incelenmiş deneyimledikleri güvencesizlik iki grup altında incelenmiştir: (1) Çalışma koşullarındaki güvencesizlikler ve (2) Üniversite-iş-sosyal hayat sarmalında yaşadıkları güvencesizlikler.

Çalışmada ilk olarak Çankırı'daki öğrenci-işçiler grubu oluşturan kişilerin demografik yapıları incelenmiş, bunun yanında öğrencilerin Çankırı'yı ve bölümü seçme nedenleri de kısaca irdelenmiştir. Bunu yapmamdaki kasıt öğrenci-işçilerin öğrenci statülerinin hangi koşullar altında belirlendiğini saptamaktır. Bu saptama çalışmanın ilerleyen bölümlerinde öğrencilerin öğrenci-işçi olma süreçlerine ışık tutmaktadır. Çankırı'ya üniversite eğitimi gelen öğrencilerin maalesef büyük çoğunluğu bilinçli denebilecek tercihler sonucunda üniversiteyi ve okudukları bölümleri seçmemektedir. Piyasacı bir arz talep mantığı denebilecek bir şekilde LYS puanlarının el verdiği ölçüde ve açıkta kalmamak adına yapılmış tercihler sonucu mevcut bölümlere yerleşmişlerdir. Bu durum ileride onların öğrenci-işçi olmalarında önemli bir rol oynayacak ve üniversiteyi kolaylıkla ikinci, üçüncü plana atmalarına neden olacaktır. Öğrenci-işçilerin genel demografik özelliklerine değinecek olursak, büyük bir çoğunluğunun orta ve düşük gelir grubuna sahip çok kardeşli aile yapılarından geldikleri görülmüştür. Ailelerin bu gelir durumundan ve popülasyon büyüklüğünden kaynaklanan görece düşük gelir düzeyi onların

çalışmaları üzerinde etkilidir. Özellikle okuyan küçük kardeşin varlığı ailenin düşük gelir düzeyiyle birleşince öğrenci-işçilerin çalışma motivasyonları üzerinde pozitif bir etki yapmaktadır. Birçok öğrenci-işçinin bu durumu *aileye yük olamama* şeklinde tanımlaması da bu durumun kanıtı niteliğindedir.

Öğrenci-işçilerin çalışma nedenlerini sorgularken ailenin ekonomik durumunun yanı sıra öğrencilerin yeni üniversite hayatlarındaki bireysel ekonomik gereksinimler de önemli rol oynamaktadır. Özellikle bireysel olarak edinilen kredi kartlarının bilinçsiz kullanımı, gelir yönünden sabit olan öğrenciler için ekstra bir masraf oluşturmakta ve bu masrafın giderilmesi içinde ek gelire ihtiyaç duyulmaktadır.

Öğrenci-işçiler yalnızca geçmişlerinden gelen ekonomik zorluklar yüzünden çalışmaz. Öğrenci olarak geldikleri Çankırı'da şehrin yapısı ve üniversite hayatının gereği daha önce konu edinmedikleri birçok masraf türüyle karşılaşır. Özellikle üniversitenin kurulum sürecinde yaşanan plansızlıklar nedeniyle yeterli sayıda devlet yurdunun ve özel yurtların olmayışı, öğrencilerin birleşerek emlak piyasasıyla muhatap olmalarına neden olmakta ve talepteki bu inanılmaz artış sabit bir arzla karşılaşınca şehrin emlak kiralari 2-3 kat artarak büyükşehir düzeylerini geçmektedir. Yurtlarda yer bulamayan öğrenciler çaresiz bir şekilde emlak piyasalarında ev sahiplerinin ve emlakçıların insafına bırakılarak görece bir gelir yoksunluğuyla baş etmek durumdadır. Bu durum da ileride onların öğrenci-işçi olmalarında büyük rol oynamaktadır.

Çalışmaya birçok neden sonucu karar veren öğrenci-işçilerin önünde artık iş arama evresi ve onun zorlukları vardır. Enformel ilişkiler ve arkadaşlık ağları iş bulma üzerinde en etkili yöntemdir. Kulaktan kulağa yayılan iş ve işçi ihtiyaçları bir şekilde buluşup öğrencilerin birer iş sahibi olmaları mümkün olmaktadır. Bunun yanı sıra şehrin çeşitli yerlerindeki ilanlar da az da olsa iş bulma üzerine etkilidir.

İş görüşmelerinde öğrencilerin koşulları belirleme ve talepkâr olabilmeleri mümkün değildir. İşgücü piyasalarında işin az çalışmak isteyen çok olduğu durumlarda,

koşulları belirlemek işverenin inisiyatifindedir. Öğrenci-işçilerin bu durumda söz sahibi olamamaları ve koşul kabul edici yönleri onların irade güvencesizliklerinin başladığı noktadır. Bu irade güvencesizliği çalışma süreci içerisinde birçok güvencesizle birleşecek ve nihayetinde öğrencilerin yaşam güvencesizliği ile sonuçlanacaktır. İş görüşmeleri sürecinde işverenlerin büyük bir kısmı sözleşme veya sigorta teklif etme taraftarı değildir. Bu durumun birkaç nedeni vardır. Birincisi işveren öğrencilerin mecburiyetlerinin farkındadır ve kapitalist mantık gereği olabilecek en düşük maliyetle işçiyi istihdam etmek istemektedir. İkincisi ise, işveren öğrencilere güvenmemektedir ve bu güvensizliğinin faturasını öğrencilere keserek adeta kendini sigorta altına almaktadır. Üçüncü durum ise, bu duruma öğrencilerin bakış açısını gösterir. Tek düzenli gelir kaynakları olan KYK kredi ve bursları düzenli bir işte çalışmaları durumunda kesilme riski taşımaktadır. Bu yüzden öğrenci-işçiler bu ihtimali düşünmek bile istemezken sigorta ve sosyal güvenlik onlar için pazarlık konusu dahi değildir. Öğrenci-işçiler için iş görüşmelerinde pazarlık konusu olabilecek tek şey okul saatleri ve sınav haftalarıdır. Bu pazarlık sonucunda genellikle sınav haftalarındaki izinleri alabilmek adına okul saatlerinden fedakarlıkta bulunan öğrenci-işçiler, sınav dönemlerinde gidemedikleri bütün saatleri bir şekilde fazla çalışarak ya da az çalışarak telafi ederler. İşverenler bu durumu da risk olarak görmelerine karşın bu riski fırsata çevirdikleri de görülmüştür. Çeşitli fakültelerden ve bölümlerden öğrenci-işçi çalıştıran işletme işçi bakımından çoğu zaman zarara uğramamakta aksine, onların bu esnek çalışma hallerinden faydalanmaktadır.

Öğrenci-işçilerin çalışma sürelerinin belirlenmesi de Çankırı'da ilginçlikleri beraberinde getirir. Araştırma öncesinde her ne kadar tam zamanlı çalışan öğrencilerle analizi yapma fikri mantıklı gelse de süreç bana gösterdi ki Çankırı'daki yarı zamanlı ve tam zamanlı anlayışı normal algıların çok dışındadır. Günde sekiz saati aşkın çalışmalar yer yer yarı zamanlı olarak adlandırılırken on iki saat ve üstü çalışmalar ancak tam zamanlı değeri taşımaktadır. Çalışma süreleri bakımından öğrenci-işçileri iki grup altında inceledik. Birinci grup haftanın sadece belirli günlerinde çalışanlar, ikinci grup ise haftanın tüm günleri çalışanlar. Çalışma süresi bakımından güvencesizlikleri incelendiğinde bir

grubun diğeri gruba üstün olduğunu söylemek mümkün değildir. Haftanın belirli günlerinde çalışan öğrenci-işçiler günlük bazda yasada belirtilen maksimum onbir saatin üzerinde günlük on iki on üç saate vuran sürelerde çalışırlar. Haftanın tüm günleri çalışan öğrenci-işçiler için de durum farklı değildir. Birçoğu hem hafta ölçeğinde hem de günlük ölçekte çok uzun sürelerde çalışmaktadır ve haftalık yasal limit olan 45 saati aşan sürelerde çalıştırılmaktadır.

Uzun sürelerde çalıştırılan öğrenci-işçiler bu emeklerin karşılığını maddi olarak alabildiklerini de söylemek mümkün değildir. Yine günlük ve haftalık bazda ücretlere bakıldığında genel ücret seviyelerinin ya asgari ücret seviyesinde ya da onun çok altında olduğu tespit edilmiştir. Özellikle kafelerde ve restoranlarda uygulanan saatlik ücret politikası nedeniyle öğrenci-işçiler çok düşük ücretler almaktadır. Saatlik ücret olarak 2 lira ile 3,5 lira arasında değişen ücretlerde çalışan öğrenci-işçiler ücret bakımından güvencesizliğe uğramaktadır. Bu seviye neredeyse emeği sömürülen mülteci işçilerle aynıdır (Akdeniz, 2015)

Öğrenci-işçilerin Çankırı’da çalışma alanları oldukça sınırlıdır. Hizmetler sektöründe ve vasıfsız denebilecek işlerde çalışan öğrenci-işçilerin çalışma hayatları boyunca yaşadıkları güvencesizliklerin belki de en önemli nedenlerinden biridir. Genellikle düşük katma gelir yaratan işlerde çalışan öğrenci-işçiler emek güçleri ile değeri yaratırken işyeri sahibi ise sermayesi sayesinde o değere el koymaktadır ve ancak geçimlik bir seviyede öğrenci-işçilere ödeme yapmaktadır. Çiğ köfteci, kafe, kebabçı, oto yıkama, giyim mağazaları ve çağrı merkezlerinde çalışan öğrenci-işçiler bunların dışında pek de bir alternatifleri yok gibidir. Son zamanlarda Türkiye’nin birçok üniversitesinde de görülen halk arasında saadet zinciri olarak adlandırılan çalışma biçimi Çankırı’da da giderek yapılmaktadır. Literatürde ağ pazarlaması olarak anılan bu sistem ile görünürde web tasarımı ve web sitesi pazarlaması şeklinde iken aslında sistem bunu değil bu ağa dahil olacak bireyleri pazarlamaya ikna etmeye dayalıdır. Pazarlama sonucunda kişiler bir ürün elde etmelerine karşın, bu ürünü piyasa fiyatının çok üzerinde bir meblağ karşılığında elde ederken asıl amaç sisteme yeni bireylerin dahil

edilmesidir. Üniversiteler bu tarz faaliyetlerin yaygınlaşması öğrenciler ve özelliklere gelir elde etmek için çalışan öğrenci-işçiler açısından tehlikeler arz etmektedir.

Araştırma sonucunda saha tecrübelerime dayanarak gördüğüm öğrenci-işçilerin çalışmalarının birincil nedeni ekonomik, güvencesiz çalışmalarının nedeni ise kapitalist çalışma ilişkilerinin işgücü piyasalarının her alanına tezahür etmesidir. Öğrenci-işçiler önce ailelerinin gelir durumlarının bir üniversite öğrencisini farklı bir şehirde okutmaya el vermemesi nedeniyle, sonrasında ise Çankırı kentinin neden olduğu kalacak yer/yurt sorunu ve yüksek kiralar öğrencilerde görece bir refah kaybını neden olur ve bu kaybı telafi etme çabası onları öğrenci-işçiliğe iter. Ekonomik kaygılarla başlayan çalışma serüveni yabancıları oldukları şehirde işgücü piyasalarında öğrenci-işçileri dezavantajlı olarak eklemlenmektedir. Bu dezavantajlı eklemlenme işçi-işveren ilişkisi açısından işverenin lehine işçinin aleyhine işleyecek olan çalışma ilişkilerinin görünen nedenidir. Arka planda gizlenen ve makro ölçekte sorunun temel nedeni ise kapitalist üretim biçimlerinin hizmetler sektöründeki tezahürüdür. Temel amacı yüksek kar olan işveren bu amaç doğrultusunda maliyetini en aza indirecek tüm tedbirleri alması kapitalizmin doğası gereğidir. Bu tedbirler sonucu oluşacak toplam refah kaybı işverenin ilgi alanında değildir.

Öğrencilerin üniversitede eğitim aldıkları dönem süresince çalışmaları problematik bir durum değildir. Aksine gerekli düzenlemeler ve yükseköğretim planı içerisinde gerçekleştirilebilirse olumlu sonuçları olabilecek bir durumdur. Ancak mevcutta görünen odur ki öğrenci-işçilerin çalışma serüvenleri hem eğitim hayatlarını hem de sosyal yaşantılarını olumsuz etkilemektedir. İşgücü piyasalarının olumsuz koşulları nedeniyle güvencesiz şartlarda ve çok uzun sürelerde çalışan öğrenci-işçilerin varlığı hem eğitimde hem de işgücü piyasalarında toplumsal bir refah kaybının oluşmasına neden olmaktadır.

Makro ölçekte yapılması gereken ilgili kurumların eğitim ve istihdam politikalarını yeniden gözden geçirmesidir. Kentsel kalkınma adına kurulan yeni üniversitelerin

şehrin altyapı olanakları gözetilmeden açılmaları ve plansız büyümeleri sorunun bir boyutudur. Taşra kentlerinde kurulan üniversitelerin ve öğrencilerinin sağlıklı bir yükseköğrenim almalarının yolu bu kentlerin barınma ve sosyal faaliyetler gibi altyapı problemlerinin çözülmesi ile mümkündür. Öğrenci-işçilerin, öğrenci olarak yaşadıkları en önemli problemlerin başında gelen barınma problemleri sağlıklı ve düşük maliyetli bir şekilde öğrenciler lehine düzeltilmedikçe güvencesiz bir şekilde işgücü piyasasına eklenen öğrenci-işçi sayısı giderek artacaktır.

Öğrenci-işçiliğin makro ölçekte çözülmesi gereken bir diğer sorunu ise işçilik statülerinden gelmektedir. Öğrenci oldukları kadar işçi de olan bireylerin güvencesiz çalışmalarının bir diğer boyutu da ancak ve ancak işgücü piyasalarının düzenlenmesiyle çözülebilir. Haftalık çalışma süresi en fazla kırk beş saat olmasına rağmen Türkiye ortalamasının kırk dokuz saat olduğunu düşünüldüğünde problemin ciddi olarak ele alınması gerektiği görülmektedir. İşgücü piyasalarının denetimlerinin yeterli ve ciddi bir şekilde kararlılıkla yapılması yasaların çıkarılmasından çok daha fazla önemlidir. Yasalardaki boşluklardan ve denetimsizlikten yararlanan işverenler kar güdüsüyle işçilerin güvencesiz koşullarda çalışmasına neden olmaktadır. Ayrıca KYK kredi ve burslarının çalışan öğrencilerden kesilme durumu öğrenci-işçilerin sözleşme ve sigortadan kaçınmasına neden olarak kayıtsız ve güvencesiz çalışmalarına neden olmaktadır.

KAYNAKÇA

- Akdeniz, E. (2015). *Mülteci İşçileri: Suriye Savaşının Gölgesinde*. İstanbul: Evrensel
- Akyan, M. A., & Atak, N. (2004). Çankırı Sanayi Sitesinde Çalışan Çocuklar ve Çalışma Koşulları. *Ankara üniversitesi tıp fakültesi mecmuası*, 139-151.
- Amin, S. (2003). World poverty, pauperization and capital accumulation. *Monthly Review*, 1-9.
- Arslan, H. (2014). Çankırı Karatekin Üniversitesinin Kente Ekonomik Katkısı ve Öğrenci Harcamalarının Farklı Değişkenler Açısından Analizi. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 114-127.
- Benlisoy, F. (2007). Öğrenci Muhalefetinin Güncelliği. *Yeniyol*.
- Buller, R. (2014). Utilizing Building Usage Assessment:Determining Deployment of Student Workers in Academic Library. *Journal of Access Services*, 109-118.
- Can, G. (1999). Anadolu Üniversitesi Öğrencilerinin Sosyo-Kültürel ve Sosyo-Ekonomik Özellikleri ile Beklenti ve Sorunları. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Curtis, S. (2002). The Effect of Taking Paid Employment During Term-time on Students' Academic Studies. *Journal of Further and Higher Education* , 129-138
- Deniz, Ç. (2014). *Öğrenci İşi - Üniversite Öğrencilerinin Gündelik Hayatı: İstanbul Örneği*. İstanbul : İletişim .
- Dīmtrios, M., & Karaliopoulou, K. (2005). Greek university students: a discouraged workforce. *Education + Training*, 31-39.

- Durak, Y. (2011). *Emeğin Tevekkülü: Konya'da İşçi-İşveren İlişkileri ve Dindarlık*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Evans, C., Gbadamosi, G., & Richardson, M. (2014). Flexibility, compromise and opportunity: Students' perceptions of balancing part-time work with a full-time business degree. *The International Journal of Management Education*, 80-90.
- Gebhart, R. (1999). Paradigms and research methods. *Research Methods Forum*.
- Green , G., & Jaquess, N. (1987). The Effect of Part-Time Employment on Academic Achievement. *The Journal of Educational Research*, 325-329.
- Hall, R. (2010). The work–study relationship: experiences of full-time university students undertaking part-time employment. *Journal of Education and Work*, 439-449.
- Harvey, D. (2003). *Post Modernliğin Durumu*. İstanbul: Metis Yayıncılık.
- Hendratawan, F., Dhewanto, W., & Lantu , D. (2015). Hiring Students for Part-Time Workers in Indonesia to Enhance Small Medium Enterprises in Food Industry. *International Business Management* , 128-133.
- HIS. (2005). *Social and Economic Conditions of Student Life in Europe 2005*. Hannover- Almanya.
- Huberman, L. (2007). *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla*. İstanbul: İletişim.
- Kaya, E. E. (2011). *Emek Süreçlerinde Dönüşüm ve Mühendis Emeği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Marmara Üniversitesi.

- Keser, E. M. (2013). *Çankırı Merkez İlçe Analizi*. Çankırı: KUZKA.
- Kesici, M. R. (2011). Avrupa Emek Piyasası Dinamikleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye'nin Uyumunu. *Çalışma ve Toplum*, 75-115.
- Kümbetoğlu, B. (2012). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Logan, F. (2012). Student Workers: Essential Partners in the Twenty-First Century Academic Library. *Public Services Quarterly*, 316-325.
- Marks, K. (2015). *Kapital*. Mehmet Selik ve Nail Satlıgan (Çev.). İstanbul: Yordam.
- Marks, K., & Engels, F. (1976). *Komünist Manifesto*. Muzaffer Erdost (Çev.). İstanbul : Sol .
- Marks, K., & Engels, F. (2012). *Alman İdeolojisi (Feuerbach)*.Sevim Belli (Çev.). İstanbul: Sol
- Miller, T. (2010). Culture+Labour=Precariat. *Communication and Critical/Cultural Studies*, 96-99.
- Morrison, K. (2009). Higher education students in part-time Work in a Chinese City. *Evaluation & Research in Education*, 121-144.
- Munro, L. (2011). 'It's a Lot of Hard Work': The Experiences of Student-workers in University Term-time Employment. *Australian Bulletin of Labour*, 33-50.

- Neill, N., Mulholland, G., Ross, V., & Leckey, J. (2004). The influence of part-time work on student placement. *Journal of Further and Higher Education* , 123-137.
- Neuman, L. (2006). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nitel ve Nicel Yaklaşımlar*. Ankara: Yayın Odası.
- Nyland, C., Forbes-Mewett, H., Margison , S., & Gaby, R. (2009). International student-workers in Australia: a new vulnerable workforce. *Journal of Education and Work*, 1-14.
- OECD. (2014). *OECD Better Life Index*. Paris.
- Özüğurlu, M. (2009). Taşeronlaşma, Güvencesiz İstihdam ya da 'Hayata Dikiş Tutturamama' Halleri Üzerine. *Memleket Siyaset Yönetim*, 122-128.
- Paşalı-Taşoğlu, N. (2008). Çok Katlı Pazarlama Şirketleri İle Piramit Şema Organizasyonlarının Yapısal Farklılıkları Üzerine Bir İnceleme. *Beykent Sosyal Bilimler Dergisi*, 25-39.
- Polanyi, K. (2011). *Büyük Dönüşüm: Çağımızın Siyasal ve Ekonomik Kökenleri*. İstanbul: İletişim.
- Robotham, D. (2012). Student part-time employment: characteristics and consequences. *Education + Training*, 65-75.
- Seymour, R. (2012). We Are All Precarious - On The Concept Of The 'Precariat' And Its Misuses. *New Left Project*.
- Smith, E., & Patton, W. (2013). Part-time working by students: is it a policy issue, and for whom? *Journal of Education and Work*, 48-76.

- Standing, G. (2015). *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf*. Ergin Bulut (Çev.). İstanbul: İletişim.
- TAFE. (1991). Part-Time Employment Growth And 'Student-Workers' In The South Australian Labour Market. *Youth Labour Market Issues* .
- Talas, C. (1992). *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*. İstanbul: Bilgi.
- Taşkıran, G. (2011). Sınıf örgütlenmesinde yeni deneyimler. *Çalışma ve Toplum*, 135-162.
- Taylor, F. W. (2013). *Bilimsel Yönetimin İlkeleri* .Bahadır Akın (Çev.). Ankara: Adres .
- Temir, A. (2004). Tam Zamanlı Ve Esnek Çalışma Şekillerine Göre Hafta Tatili, Genel Tatil Ve Ulusal Bayram Günlerinde Ücrete Hak Kazanma. *Yaklaşım Dergisi*.
- Waterman, P. (2005). From “Decent Work” to “The Liberation of Time from Work”:
Reflections on Work, Emancipation, Utopia and the Global Justice and Solidarity Movement.
- Webster, J. (2006). *How Financial Barriers Obstruct Bachelor-Degree Attainment in Texas*. Texas : A Report to the 80th Regular Session of the Texas Legislature.
- Weeks, K. (2014). *Çalışma Sorunu: Feminizm, Marksizm Çalışma Karşıtı Politika ve Çalışma Sonrası Tahayyülşer*. İstanbul: Ayrıntı.
- Winkler, I. (2011). Term-time employment. *Education + Training*,, 124-138.
- Yazıcı, E. (2003). *Türk Üniversite Gençliği Araştırması*. Ankara .

Yücesan Özdemir, G. (2014). *İnatçı Köstebek Çağrı Merkezlerinde Gençlik Sınıf ve Direniş*. İstanbul: Yordam Kitap.

Ek 1: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları

A. ÖĞRENCİNİN ARKA PLANI

A.1. Görüşmeci ve ailesi hakkında genel bilgiler

- İsim/yaş/memleket?
- Anne ve babanızın mesleği nedir?
- Kardeş sayısı? (Okuyan, çalışan veya çalışmayan ayrımlarıyla)
- Aileniz şuanda nerede yaşıyor?
- Ailenin aylık ortalama geliri ne kadardır?
- Sence ailen hangi gelir grubuna dahildir? (Orta sınıf? Alt sınıf? Orta üst sınıf?)
- Ayda ne kadar harcıyorsunuz? Ayda ortalama nelere ne kadar harcıyorsunuz?
- Burs alabiliyor musun?
- Kredi alıyor musun?

A.2. Eğitim Hayatı ile ilgili genel bilgiler?

- Şuanda hangi bölümde kaçınıcı sınıfta okuyorsun?
- Üniversiteye hazırlanırken dershaneye gitmiş miydin?
- Çankırı ve bölümün hazırlanırken hedeflediğin yerler miydi?
- Genel ortalaman/derslerin nasıl?

A.3. Sosyal hayat ile ilgili bilgiler?

- Çankırı'da nerede/nasıl yaşıyorsun?
- Evin/yurdun nasıl? Kaç kişi kalıyorsunuz? Barınma için ne kadar harcıyorsunuz?
- Sosyal olarak neler yapıyorsunuz? Spor, sinema, müzik gibi aktivitelere ayda ne kadar zaman harcıyorsunuz ve kaç para harcıyorsunuz?
- Sağlık harcamalarını nasıl karşılıyorsunuz? Üniversitenin sosyal ve sağlık hizmetlerini ne kadar kullanıyorsunuz? Eksiklikleri seni ne kadar etkiliyor?

B. ÇALIŞMAYA BAŞLAMA VE İŞ ARAMA SÜRECİ İLE İLGİLİ BİLGİLER?

- Çalışmaya başlama kararını nasıl aldın?
- Maddi gereksinim çalışma kararında ne kadar etkili?
- Sosyal ihtiyaçların çalışma kararında etkili miydi?

- Eğitimle ilgili kaygıların ne kadar etkiliydi?
- Daha önce bir işte çalışmış mıydın? Çalışma fikri sana nasıl geliyordu?
- İş arama süreci nasıl gelişti? İş arama kanallarından hangilerini kullandın?
- İş arama sürecinde seni en çok zorlayan neydi?
- İş görüşmelerinde işverenlerin sana yaklaşımları nasıldı?
- Hangi sektörlerde çalışmayı tercih ediyordun, şuan çalıştığın yer bu sektöre ne kadar yakın?
- Okuldaki çalışma imkanlarını da araştırdın mı?
- Ailenin ve arkadaşlarının tepkisi nasıldı?

C. İŞ YERİ VE ÇALIŞMA KOŞULLARI İLE İLGİLİ BİLGİLER? (PREKARYA)

- Şuanda nerede ve hangi pozisyonda çalışıyorsun?
- İşyerinde kaç kişi çalışıyorsunuz? Diğer çalışanların statüleri nedir?
- Tam zamanlı mı Yarı zamanlı mı? Bütün sene boyunca mı çalışıyorsun yoksa memlekete gidince ara veriyor musun?
- Günlük kaç saat çalışıyorsun? Ayda ortalama?
- Neye göre ücret/maaş alıyorsun? Günlük? Saatlik? Aylık? Parça başı?
- Paranı nasıl alıyorsun? Elden ve ya bankadan mı?
- Bir iş sözleşmeniz var mı?
- Herhangi bir sosyal güvenlik sistemine dahil misiniz?
- Daha önce bir işte çalıştın mı? Çalıştıysan hangi iş ve pozisyondu?
- Çalıştığın işe dair işyerinde sana bir görev tanımı yapıldı mı? Bu tanımın dışına çıkan işler yaptığın oluyor mu?
- İş yerin nasıl bir yer? (yaşadığı yere uzaklığı, fiziki şartları, vs)
- Ortalama bir iş gününü anlatır mısın? Kaçta başlar kaçta biter neler yaparsın?
- Çalıştığın yer yol yemek gibi masrafları karşılıyor mu?
- İş sırasında mola verme imkanı söz konusu mu?

- Hiç iş kazası yaşadın mı? Sonucunda neler oldu?

C.1. İşe dair algı

- Çalıştığın işin yeteneklerini arttırdığını düşünüyor musun?

- Çalıştığın işle bölümün arasında bir ilişki olduğunu düşünüyor musun?

- Çalışma hayatın eğitim hayatını nasıl etkiliyor sence?

- Sınav haftaları / ödev teslim zamanları çalışma saatlerini nasıl ayarlıyorsun?
Ayarlayabiliyor musun?

- Çalışma hayatın sınavlara hazırlanmanı etkiliyor mu? Zaman yönetimi gibi sıkıntılar yaşıyor musun?

- İş yerinde bir problem yaşadığınızda nasıl çözüyorsunuz?

- Patronun size yaklaşımı nasıl?

- İş yerinde sence belirleyici bir rolün var mı? Maaşın vs konularda rahatlıkla talepkar olabiliyor musun?

- Mezun olduktan sonra benzer bir işte çalışır mısın? Ya da CV'ne buradaki işini yazacak mısın?

- Sence şu an çalıştığın işinin gelecekte sana bir faydası olacak mı?

D. GENEL DEĞERLENDİRME

- Çalışmadan önceki hayatınla şuanki durumun arasında ne tür farklılıklar gözlemliyorsun?

- Çalışıyor olmaktan mutlu musun?

- Ekstra ne kadar bir gelire sahip olsan çalışmamayı düşünürsün?

- Bu çalışma sürecinin (öncesi ve sonrasıyla) sana neler kattığını düşünüyorsun?

- Kendini daha çok çalışan olarak mı yoksa öğrenci olarak mı görüyorsun?

- Sence Çankırı'da piyasa/çalışma koşulları ne durumda? (Adaletli mi bir sistem mi yoksa sömüren bir sistem mi)?

Ek 2 Görüşme Örneği

AÖ: Mine merhaba ben ali Özkesen YBÜ’de sosyal politikalar yüksek lisans öğrencisiyim Yüksek lisans tezim için seninle görüşme yapmak istiyorum. Öncelikle şunu söyleyeyim görüşmede ses kaydı alınıyor ve görüşme sırasında alınacak bilgiler tezin haricinde hiçbir yerde kullanılmayacak ve ismin hiçbir şekilde geçirilmeyecek.

Öncelikle bana kendini tanıtır mısın?

E: İsmim Mine, Çankırı karatekin üniversitesinde iktisat okuyorum, aynı zamanda çalışıyorum çağrı merkezinde 21 yaşındayım Ankaralıyım. Ailem de Ankara’da yaşıyor, burada evde kalıyorum.

AÖ: Ailenden biraz bahseder misin? Kardeşlerin?

E: 3 kardeşiz ablam Gazi üniversitesinde okuyor kimya bölümü. Erkek kardeşim var Kırıkkale’de Elektrik elektronik okuyor.

AÖ: Ailenin mesleği? Gelir durumu?

E: Annem ev hanımı, babam çalışıyor sitelerde mobilya üzerine. Asgari ücret üzerinden.

AÖ: Peki senin aylık ortalama gelirin, harcaman nasıl?

E: Aylık ortalamam aylık işyerinden aldığım ve bursumla beraber bin liraya geliyor. Ev kirası, elektrik, su faturalar derken zaten 500-600 rahat harcanıyor.

AÖ: Şimdi maaşın ?

E: 700, 330 da kredi geliyor.

AÖ: Anladım, bana harcamalarından bahseder misin? Neye ne kadar gidiyor?

E: Kira 500, kişi başı 125 düşüyor, faturalar var. Faturaları da genel olarak hesaplıysak kişi başı en az 100’er lirada oraya çıkıyor. Okula geliyoruz aylık ortalama 100-150 oraya gidiyor. Sigara kullanıyorum ona aylık 180 gidiyor. Bu şekilde.

AÖ: Üniversiteye hazırlanırken dershaneye falan gidebilmiş miydin?

E: Hayır gidememiştim. İlk yılımda tercih yaptım buraya geldim. ,

AÖ: Hedeflediğin bir yer miydi Çankırı, iktisat bölümü?

E: İktisat bölümü hedeflediğim bir yerdi ama Çankırı değildi.

AÖ: Nereleri istiyordun?

E: Ben daha çok biraz daha yazlık kesimler istiyordum ya da büyükşehirler, hani Çankırı Ankara'ya çok yakın olmasına rağmen nasıl bir şehir olduğu hakkında bir bilgim yoktu.

AÖ: O tercih dönemi nasıl oldu?

E: Tercih döneminde ilk notlar açıklandığında tercih yapmamaya karar vermiştim. Puanım kendime düşük geldi. O zaman Çankırı'yı yazacaktım sonra yazmamaya karar verdim. Sonra dedim belki gelir, iktisat istiyordum çünkü. Çankırı yazdım ve Çankırı geldi.

AÖ: Okulda ortalaman nasıl?

E: Şu anki ortalamam 1,85, biraz düşük çünkü alttan kalan derslerim var.

AÖ: Evini biraz tarif eder misin? Nasıl bir yer

E: Evde kalıyoruz, evde normalde beş kişiydik, biri formasyon öğrencisi. O bu ay gidiyor, dört kişi kalıyoruz. Diğer ev arkadaşlarımdan üçü de meslek yüksekokulundan muhasebe öğrencisi. Ben burada okuyorum iktisat öğrencisiyim. Ev yani ben çalışıyorum, diğer ev arkadaşım çalışıyor. Okul, ev iş öyle yoğun tempoda...

AÖ: Evi nasıl çekip çeviriyorsunuz hem okul hem iş?

E: Evde bir düzenimiz var, bulaşık sırası, yemek sırası, temizlik, izin günlerimizde hepimiz evde temizlik yapıyoruz toplu halde. Yemek zaten belirli günlerde, ben çok yoğun olduğum günlerde ya da eve geç geldiğim gün biraz daha iltimas gösterebiliyorlar, benim yerime yıkıyorlar ya da ben boş kaldığım gün yapıyorum.

AÖ: Sosyal hayat nasıl Çankırı'da

E: Sosyal hayat çok fazla kalmadı, çalıştığım için. İşe gidiyorsun geliyorsun akşam onda çıkıyorum zaten. Bir iki saatlik vaktim var ama zaten Çankırı'da akşam 11'den sonra çok fazla bir şey yapma imkanın olmuyor.

AÖ: Ne kadar zamandır çalışıyorsun? İlk geldiğin günden beri çalışıyor musun?

E: Geldiğim yıldan beri çalışıyorum ama şu an çalıştığım yerde 8 aydır çalışıyorum, yazın girdim.

AÖ: Sağlık harcamalarını nasıl yapıyorsun?

E: Şu anda normal nakit ödeme şeklinde oluyor, kendi sigortam yok. Kredim olduğu için sigorta başlangıcı yaptırmadım, çünkü kredi kesilme durumu var. Babamın

sigortasından normalde faydalanıyorum ama normalde 18 yaş üstünde bir işe başladığında kendi sigortanın başlaması lazım ama kredinin kesilme durumundan başlatamıyorsun.

AÖ: Peki ne hastaneye nereye gidiyorsun? Özel hastane mi?

E: Özel hastaneye gidiyorsun ya da devlet hastanesine de gitsen muayene ücreti ve ilaç ücreti ekstradan alınıyor. Bir keresinde üşütmüştüm soğuk algınlığı olarak gittim. Özel hastaneye gittim, öğrenci olduğum için normalde muayene ücreti alınmıyor. Muayenemi oldum, daha sonra ilaçlarımı almaya gittiğimde ilaçlar sırasında zaten muayene ücreti olarak çıkartılıyor.

AÖ: Ne kadar aldılar?

E: Şu an tam olarak hatırlamıyorum ama normalde özelde muayene olduğun zaman otuz-otuz beş lira gibi bir ücret alınıyor. İlaçlarımı da herhangi bir sosyal güvencen olmadığında kendin alıyorsun.

AÖ: Çalışmaya nasıl karar verdin?

E: Ben normalde zaten buraya gelmeden önce de çalışmayı seven bir insandım ama buraya geldiğimde ev, okul sürekli bir harcaman oluyor. Okula gideceksin yol parası gerekiyor, evde yaşıyorsun elektrik, su, kira, doğalgaz sürekli bir fatura geliyor. Aldığın burs bunlara yeterli gelmiyor. Ailenden de bir şeyler alıyorsun ama onlar da bir yerden sonra yeterli gelmiyor. O yüzden en iyisi kendi paranı kazanarak kendi ayakların üzerinde durman gerekiyor.

AÖ: Ailenden ne kadar destek alıyorsun?

E: Yani ailemden istediğime göre değişiyor, aylık ortalama iki yüz, üç yüz ne kadar istediğime bağlı. Yani çalıştığım zaman istemiyorum ben şu aylarda.

AÖ: Ailenin tepkisi nasıl oldu çalışma kararına?

E: Çalışmamama olumsuz bakmıyorlar, çünkü hani kendi ayaklarımın üstünde durmam gerektiği, belli bir yaşa geldikten sonra kimseye muhtaç olmaman gerekiyor. Hani olumsuz bir bakışları olmadı, olumlu oldu hatta.

AÖ: Daha önce hangi işlerde hangi sürelerde çalıştın?

E: Daha önce Ankara’da kafede çalıştım komilik yaptım. Çankırı’ya geldim, yunus avmde çocuk kentte çalışıyordum. Daha sonra evrensel bilgi çağrı merkezine başvurudum. Orada da agent olarak çalışıyorum.

AÖ: Çocukkent’teki çalışman nasıldı?

E: Orada çalışma koşulları, hafta sonları gidiyordum part olarak okul olduğu için. Sabah 9 akşam 10 olarak çalışıyorduk. Orada gelen çocuklara bakıyorduk, oyuncaklara indirip bindiriyorduk. Yani çocukların gözetimini yapıyorduk.

AÖ: Oradan niye ayrıldın?

E: Oradan niye ayrıldım, hafta sonları çalışıyordum, daha sonra çok fazla öğrenci olduğu için partta eleman azaltılacak denildi. Benim diğer arkadaşım çağrılmadı. Ben de dedim o gelmediğinde ben de gelmem madem eleman fazla. Kendim çıktım istemedim.

AÖ: İş arama süreçleri nasıl oldu? Bu işleri ararken zorlandın mı?

E: Şöyle, ilanlardan takip ettim, ya da çalışan arkadaşlarım söyledi, o şekilde.

AÖ: İlanları nereden gördün?

E: İnternet üzerinden, ÇNÜ’nün kendi sayfasında paylaştığı ya da sokaklarda asılan panolardan falan

AÖ: Görüşmeler nasıldı?

E: Görüşmelerde öncelikle daha önce hangi işyerinde çalıştığım ya da daha önce hiç çalıştım mı? Diksiyon önemli, insanlara hitap edebilme şeklinde

AÖ: Şimdi, çağrı merkezinde çalışıyorsun, oraya gittiğindeki görüşmen nasıldı?

E: Oraya gittiğimdeki görüşmemde de daha önce belirttiğim gibi yine daha önce nerede çalıştım, niye ayrıldın, ne kadarlık bir ücret düşünüyorsun, part olarak mı çalışacaksın full olarak mı, Çankırı’da sürekli kalmayı düşünüyor musun yoksa gidecek misin? Bu şekilde.

AÖ: Nasıl anlaştınız?

E: Nasıl anlaştık... Diksiyon önemli olduğu için orada önce konuşmaya bakıldı. Çağrı merkezinde ikna kabiliyeti önemli, bunun için zaten eğitim alıyorsun. Öncelikle eğitim sürecine giriyorsun. Eğitimden eğer senin yapabileceğin anlaşıldığı zaman ancak o zaman işe başlıyorsun.

AÖ: Şu anlamda sormuştum aslında, okulun da devam ediyor, çalışma saatlerini nasıl ayarlıyorsunuz?

E: Çalışma saatlerim, ben birinci öğretim olduğum için akşam altıdan ona kadar ya da normal okul olmadığında, full olarak çalışıyorum. Yani gitmediğim günleri tamamlamam gerekiyor, konuşma süresi olarak.

AÖ: Ne kadarlık bir konuşma süresi anlaşmanız var?

E: Yani aylık toplamda 90 saat görüşmem gerekiyor.

AÖ: Telefonda geçen süre olarak mı?

E: Evet, telefonda sürekli konuşma halinde. Çaldırma süresi değil.

AÖ: Peki iki görüşme arasında geçen süreler, senin maaşından kesintiye neden oluyor mu?

E: Evet, yani... Aylık 90 saat konuşma süresi tamamlanmadığında konuşma sürenden bir saat için 4 tl kesinti oluyor.

AÖ: Normalde saati 4lira mı çalışmanın?

E: Yani saatlik normalde 4 lira alıyorsun, ortalama ona geliyor... Ya saat üzerinden hesaplanmıyor maaşın ama konuşma süresinden kesinti oluyor.

AÖ: Mesela şimdi gittin bugün, 4-5 saat çalışıyorsun, görüşme süren kaç saat oluyor?

E: 4 saat çalışıyorsam, günlük en az 3 saat konuşuyor olmam lazım

AÖ: Peki kimlerle konuşuyorsunuz?

E: Görüşme şu şekilde oluyor. Karşıdaki kişiye mesaj gidiyor, normal sms ya da sesli mesaj gidiyor. Buna dönüş sağlayan kişilere dönüş sağlıyorsun, ya da direkt çağrıyı yanıtlıyorsun

AÖ: Ne üzerine bir çağrı merkezi bu?

E: Digitürk, lig tv diğer bütün paketler adına bilgi aktarıyorsun. Görüşmeyi sağlıyorsun, eğer paketi onaylarsa adres bilgilerini alıyorsun. Bayiye yönlendirmesi yapılıyor. Bu şekilde.

AÖ: Peki nasıl bir ortamda çalışıyorsunuz?

E: Çalıştığımız bir oda, küçük bir oda değil. Orada toplamda şuanda çalışan part olarak 10 kişi. Full olarak çalışanlar da var. Toplamda 30-40 tane çalışan kişi var.

AÖ: İş görüşmelerinde öğrenci olmana, sınavlara, derslere gidip gelecek olmana işveren nasıl yaklaştı?

E: Şu anki çalıştığım yerde zaten başta öğrenci olduğumu belirttiğim için olumlu yaklaştılar. Sınav zamanında biraz daha normal karşılıyorlar ama daha sonra o eksiklerini tamamlaman gerekiyor. Bir hafta izin kullandıysan o bir haftayı normalde part çalışıyorsan full olarak geçirmen gerekiyor, çünkü gelmediğin gün kesiliyor.

AÖ: Peki o gitmediğin günler? Bir hafta sınav dönemi gitmediysen, diğer hafta derslerine girmeyerek mi telafi ediyorsun?

E: Evet derslere gelemiyorum, çünkü full time çalışmam gerekiyor.

AÖ: Peki maaşını nasıl alıyorsun?

E: Maaşımı her ay nakit olarak elden alıyorum.

AÖ: Herhangi bir prim usulünüz var mı?

E: Primlerimiz şöyle, bir aylık belirli bir kurulum kotası var. Bunu geçtikten sonra her kurulum başına prim alabiliyorsun ama görüşme sayınla kurulum oranının yüksek olması gerekiyor. Yani ortalama senin en az 7 kişiden birine satmış ve kurdurmuş olman gerekiyor.

AÖ: O oranda önemli?

E: Evet oran da önemli

AÖ: Diyelim ki sen beş yüz kişiyle konuştun, 200 tanesi kurulum yaptırdı ama başkası 300 kişiyle konuşup 200 kurulum yaptırdı mı daha iyi bir prim mi alıyor?

E: Aynen öyle,

AÖ: Ne kadar bir prim?

E: Prim sistemi şöyle, bir kurulum başına artı 10 lira bir prim ama bu orana göre değişiyor. %7 oranındaysa 10 lira alıyorsun, %8 oranındaysa 8 lira, 5 kişiden birine satıyorsan bu da 15 lira, hepsine göre değişiyor.

AÖ: Bu kotaları tutturmanız yönünde size herhangi bir baskı ya da teşvik oluyor mu?

E: Baskının olduğu günler de oluyor hani teşviğin olduğu günler de oluyor. Baskının olduğu zamanlar hani şirkette satış yok ama şirket zararda sürekli sms gönderiyor. Hadi artık satmanız gerekiyor, mesainiz uzadı bir saat iki saat, görüşme süreleriniz az. Bunun için yarın full gelmeniz gerekiyor. Böyle şeyler de oluyor. Ya da şirketteki hiç kimsenin

satışı yok herkes çok üzgün. Hadi arkadaşlar bugün 100 satış yaparsak akşam yemeğe çıkıyoruz. Bu şekilde teşvikler de oluyor.

AÖ: Satışı yapamadığınız zaman ne gibi bir zorlukla karşılaşıyorsunuz?

E: Satış yapılmadığında ay sonu maaşından kesiliyor, çünkü kendi oranında kotanı dolduramamış oluyorsun. Eksik maaş alıyorsun.

AÖ: Mesela sen bütün görüşmelerini yaptın, atıyorum ayda 90 saatini doldurdun, hatta 100 saat yaptın diyelim ama hiç satış yapamadın, ilk anlaştığınız maaştan daha düşük bir maaş mı alıyorsun?

E: Evet, ilk anlaştığımızın daha düşüğünü alıyorum ama görüşme süren yüksek olduğu için de görüşme sürenden de prim geliyor. Bir yerden kesiliyor, bir yerden geliyor.

AÖ: Peki işten çıkarma gibi bir şey söylüyorlar mı, iki üç hafta hiç satış yapamadın

E: Evet öyle durumlarda tutanak tutuluyor. Bir hafta boyunca hiç satışın olmadığında tutanak tutuluyor. İşte on beş gün gibi bir sürecin var bu sürede kendini toparlaman gerekiyor. Günlük en azından 2-3 satış yapman gerekiyor diye tutanak yiyorsun. Eğer hala satışların düzelmediyse çıkartılman için gerekli evraklar hazırlanıyor, işten ayrılıyorsun.

AÖ: Agent olarak çalışıyorsun çağrı merkezinde. İşe başlamadan önce agent görev tanımında satışlardan bahsedilmiş miydi?

E: Evet bunlar belirtildi.

AÖ: Ne demişlerdi mesela, Agent ne yapar dediğinde?

E: Agent şu şekilde, görüşme sağlıyorsun, amacın orada satış yapmak, müşteriye ikna etmek. Agent'in görevi bu.

AÖ: Sözleşme yaptınız mı girerken?

E: Yok herhangi bir sözleşme yapılmadı.

AÖ: Onlar sigorta teklif etti mi?

E: Sigorta başlangıcı istiyor musun diye sordular ama ben kredi aldığım için kredim kesileceği için sigorta başlangıcı yaptırmadım.

AÖ: Onlar ne dedi?

E: Sigorta başlangıcı istemiyorsan, evrak imzalaman gerekiyor ben sigorta istemiyorum diye.

AÖ: Ortalama bir iş günün anlatır mısın?

E: Gittim direkt, çağrıya oturuyorsun. Eğer 4 saat çalışıyorsan 20dk molan var dört saat içerisinde. Sürekli ya gelen arama karşılıyorsun ya da yeni numara arıyorsun. Aramış kapatmış cevaplanmamış sen onu arıyorsun. Kampanya anlatıyorsun. Daha sonra işte, bizim sistemde direkt molaya kendisi çıkamıyor herkes, önce mola gönderiyorsun. Mola onaylanıyor. Molaya çıkıyorsun ve on dakikalık molan dolmadan çağrıya oturman gerekiyor.

AÖ: 2 tane onar dakikalık toplamda 20dk molan var.

E: Evet.

AÖ: Kim onaylıyor bunu?

E: Bizim takım lideri olarak belirttiğimiz hepimizi yöneten, takım koçu olarak geçiyor yani.

AÖ: Bu az önce bahsettiğin numaralar onlar mı veriyor yoksa senin de numara bulman isteniyor mu?

E: Yok, belirli bir data var zaten onlar gönderiyor, bana direkt geliyor.

AÖ: Yol yemek gibi masrafları işyeri karşılıyor mu?

E: Yol zaten otobüsle gidilmediği için onları karşılamıyor ama yemek, evet karşılıyorlar

AÖ: Ne veriyorlar?

E: Yemek, normal tabldot yemekler geliyor. Ya da oradan gelmediği zamanlar, Pazar günleri tabldot yemek gelmiyor, döner söylüyorlar.

AÖ: İş arasındaki molaya dahil mi bu yemek

E: Yemek molas otuz dakika olarak ayrı, tabi yine bunu da gönderiyorsun onaylanıyor, yemek molasına çıkıyorsun. O otuz dakika içerisinde tekrardan çağrıya geçiyorsun.

AÖ: Bir patronun var mı yoksa direkt takım lideriyle mi muhatapsın?

E: Takım lideriyle muhatap oluyoruz, patron da var.

AÖ: Onların sana yaklaşımı nasıl?

E: İyi yaklaşıyorlar yani, herhangi bir şekilde kötü konuşmalarını ya da kötü bir davranışlarını görmedim.

AÖ: Bu çalıştığın işin, senin yeteneklerini arttırdığını düşünüyor musun?

E: Yetenek arttırdığımı düşünüyorum, normalde ben telefonla görüşmeyi hiç sevmeyen bir insanım. Yani çok fazla konuşamam ama bu işe başladığımda ikna kabiliyetim daha çok arttı. Kendine güveni artıyor insanın, çünkü sürekli bir şeyleri anlatmaya çalışıyorsun. Bir şeylere çabalıyorsun ve bu seni mutlu hissettiriyor. Kendini güvende hissediyorsun kendi özgüvenin içerisinde

AÖ: Genel olarak çalışmaktan memnun musun?

E: Çalışmaktan memnunum.

AÖ: Daha önceki işinle kıyasladığında hangisi daha iyi geliyor sana?

E: Şu an çalıştığım yerde rahatlık olarak evet daha rahatım ama aktif olarak bir şeyler yapmak istediğinde bir garsonluk yapmak daha rahat. Çünkü orada daha özgürsün. Oturma zorunluluğun yok, bir şeylerin onaylanmak zorunda değil. Ara verdiğinde falan belirli bir süre kısıtlanman yok.

AÖ: derslerini nasıl çalışıyorsun? Etkiliyor mu bu?

E: Derslerimi etkiliyor, çünkü işe gidiyorum. İşten geç geliyorum. Ders çalışmak için akşama kadar bir iki saat vaktim oluyor, çalışıyorum. Ertesi gün sabah çalışayım diyorum, önceki günün yorgunluğundan sabah da erken kalkamıyorum. Dersleri olumsuz yönde etkiliyor.

AÖ: Mezun olduktan sonra benzer bir işte çalışır mısınız?

E: Mezun olduktan sonra çağrı merkezi tarzı bir iş düşünmüyorum. Daha çok ya bankacılık ya da kpss'den sonra kaymakamlık. Bu tarz memuriyet olarak düşünüyorum.

AÖ: O işlere başvururken burada çalıştığınızı özgeçmişine yazar mısınız?

E: evet yazarım.

AÖ: Genel olarak bu çalışma öncesiyle sonrasıyla sana ne kattı ne götürdü?

E: Benden ne götürdü, sosyal hayatım kalmadı çalışmaya başladıktan sonra. Artısı da bir öaaş getirisi var ama geldiği gibi zaten gideceği yerler de hazırlanıyor ama sosyal hayatın kalmıyor. Çalışıyorsun, okulunu kötü etkiliyor derslere çalışamıyorsun. Okula gelecek vaktin olmuyor bazen. Okul ikinci planda kalmış oluyor.

AÖ: Kendini daha çok öğrenci olarak mı çalışan olarak mı görüyorsun?

E: Daha çok çalışan olarak görüyorum.

AÖ: Neden peki? Diğer öğrencilerden farkını ne görüyorsun?

E: Fark olarak Şu Şekilde, alıŐman gerekiyor. Ailenden bir Şeyler alıyorsun ama yeterli olmuyor. İŞe gittiğin zaman birkaç gün müsaade edilebiliyor ama okula geldiğin zaman daha sonradan sorunlar olabiliyor, o yüzden okul biraz daha ikinci plana düŐmüŐ oluyor.

AÖ: Genel bir değerlendirme yapman gerekirse ankırı'daki çalışma koşulları nasıl sence?

E: ankırı'daki çalışma koşullarında çalışan öğrenciler partime istedikleri için gerekli ücretleri verilmiyor. Yani normalde bir Ankara'da çalışmak istediğinde partime olarak çalışan bir eleman 800, bin lira alırken burada 300-400 lira alıyor. Çünkü verilmiyor.

AÖ: Neden verilmiyor?

E: ankırı'da öğrenciye çok fazla değer verildiğini düşünmüyorum. Hani Ğrenci biraz daha sömürülmek amacıyla kullanılıyor gibi. Çünkü ihtiyaçları var çalışmak zorundalar, ben ne ücret veririm bunu kabul etmek zorundalar, çünkü bundan daha fazlasını veren yok. Herkes aynı Şeyi düŐündüĐü için kimse daha yükseğini de vermiyor. Ykseğini de verenler zaten full olarak çalışan elemanları var.

AÖ: Ne kadarlık bir ekstra gelirin olsan alıŐmazdın?

E: Yani yine en kötü 700-800 gelirim olsa çalışmayı düŐünmezdim. Okulu ikinci plana atmama gerek de kalmazdı.

AÖ: Son olarak eklemek istediğin bir Şey var mı?

E: Çalışma koşulları olarak ankırı'da çalışmak çok zor. Çünkü geç çıktığında ayrı bir sorun oluyor, çünkü bayan bir öğrencisin bayansın. Onun dışında çalıŐmamak aslında daha iyi, en azından burada öğrencisin okula daha çok gelip gitmen, dersine çalışmaya vaktin oluyor ya da sosyal hayat olarak bir Şeyler yapabiliyorsun ama çalıştığın zaman her Şey aynı gün içerisinde olması gerektiği için biraz daha kısıtlanmış oluyor.

AÖ: Kadın olarak çalışmanın ayrıca bir zorluğu oluyor mu sence?

E: Evet var, çünkü Şöyle bir yere girdiğin zaman bayan olduğun için biraz daha böyle yapabilir mi acaba edebilir mi diye düŐünülüyor. Dışarı zaten akşam çıktığın zaman insanlar bir bakıyor, bu saatte bir kızın tek başına ne işi var. Bu düŐünceler olabiliyor.

TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

ENSTİTÜ

Fen Bilimleri Enstitüsü

Sosyal Bilimler Enstitüsü

YAZARIN

Soyadı :

Adı :

Bölümü:

TEZİN ADI :

TEZİN TÜRÜ : Yüksek Lisans

Doktora

1. Tezimin tamamından kaynak gösterilmek şartıyla fotokopi alınabilir.

2. Tezimin içindekiler sayfası, özet, indeks sayfalarından ve/veya bir bölümünden kaynak gösterilmek şartıyla fotokopi alınabilir.

3. Tezimden bir (1) yıl süreyle fotokopi alınmaz.

TEZİN KÜTÜPHANEYE TESLİM TARİHİ: