İŞLETME ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
JOURNAL OF BUSINESS RESEARCH-TURK
2020, 12(4), 4396-4412
https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1112

Beyaz Yakalılar Bir Prekaryalaşma Sürecinde Mi?*

(Are White Collar Workers in a Precarization Process?)

Birsen ÖZALP [a]

[a] Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Ağrı, Türkiye.
bozalp@agri.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Prekarya
Beyaz Yakalı
Post-Fordizm
Sınıf

Gönderilme Tarihi 30 Ekim 2020
Revizyon Tarihi 15 Aralık 2020
Kabul Tarihi 22 Aralık 2020

Makale Kategorisi:
Araştırma Makalesi

ÖZET

Amaç – Prekaryalaşma post-fordist üretim sistemlerinin yaygınlık kazanması neticesinde değişen istihdam koşullarının etkisiyle ortaya çıkmıştır. Prekaryalaşma sürecinin temel göstergeleri istihdam koşullarındaki güvencesizlik ve esnekliktir. Prekaryalaşma toplumsal sınıf ayırt etmeksizin tüm emek gücü üzerinde etkilidir. Bu araştırmada prekaryalaşma sürecinin beyaz yakalı çalışanlar üzerindeki etkilerini açıklamak amaçlanmaktadır.

Yöntem – Araştırmada nitel araştırma yöntemleri içerisinde yer alan içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Beyaz yakalı çalışanlar tarafından Yargıtay'a temyiz edilen toplam 50 davanın tam metinleri üzerinde analizler yapılmıştır. Verilerin analizi MAXQDA 2018 nitel veri analizi programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

Bulgular – Beyaz yakalıların başta gelir güvencesiyle ilgili olmak üzere istihdam, vasıfların yeniden üretimi, temsil ve çalışma güvencesine ilişkin sorunlar yaşadıkları anlaşılmaktadır. Bunun yanı sıra iş ve ücret esnekliği nedeniyle istihdam ve gelir güvencesizliği sorunları yaşanmaktadır.

Tartışma – Araştırmadan beyaz yakalıların prekaryalaşma süreci içerisinde oldukları anlaşılmaktadır. Ayrıca mavi yakalılar ve beyaz yakalılar arasındaki istihdam koşullarının benzeşmesi nedeniyle aralarındaki ayrımın giderek azalacağı öngörülmektedir.

ARTICLE INFO

Keywords:
Precariat
White Collar
Post-Fordism
Class

Received 30 October 2020
Revised 15 December 2020
Accepted 22 December 2020

Article Classification:
Research Article

ABSTRACT

Purpose – Precarization has emerged due to changing employment conditions as a result of the prevalence of post-Fordist production systems. The main indicators of the precarization process are insecurity and flexibility in employment conditions. The effects of precarization are observed on the entire labor force, regardless of class. The aim of this study is to explain the effects of precarization process on white collar workers.

Design/methodology/approach – Content analysis method, which is one of the qualitative research methods, was used in the study. Analyzes were carried on the full texts of a total of 50 cases appealed to the Supreme Court by white-collar workers. The analysis of data was carried out through MAXQDA 2018 qualitative data analysis program.

Findings – White-collar workers experience problems related to employment, skill reproduction, representation and job security, especially with income security. In addition, they experience employment and income insecurity problems due to job and wage flexibility.

Discussion – The result of the search it is understood that white collar workers are in a precarization process. It is also predicted that the distinction between blue collars and white collars will gradually create due to the similarity of employment conditions.

* Bu çalışma 3-5 Eylül 2020 tarihinde Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi tarafından gerçekleştirilen 28. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulmuştur.

Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Bedük., A., Ata., N. (2020). Erkek ve Kadın Girişimcilerin Algılama Farklılıkları Üzerine Bir Araştırma: Konya İli Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (4), 4396-4412.

1. Giriş

Kapitalist sistemin kurumsallaşması her ne kadar 19. yüzyılı bulmuş olsa da tarihi kökleri Orta Çağ'a kadar uzanmaktadır. Kapitalist sistem Orta Çağ'dan günümüze kadar farklı biçimlere evrilerek gelişimini ve yaygınlığını sürdürmektedir. Feodal düzenin hüküm sürdüğü dönemde tüccar kapitalizmi şeklinde kendini gösteren sistem, sanayi devrimiyle birlikte endüstriyel kapitalizme dönüşmüştür. Endüstriyel kapitalizmin yarattığı aşırı sermaye birikimi sorunun üstesinden gelebilmek için teknolojinin işin içerisine dahil olmasıyla enformasyonel kapitalizm ortaya çıkmıştır.

Kapitalizmin geçirdiği her evrim toplumsal ilişkileri etkilemiş ve yeniden şekillenmesine neden olmuştur. Değişen bağlam beraberinde yeni toplumsal sınıflar, yeni istihdam biçimleri, yeni çalışma şekilleri ve yeni işçi tanımları gerektirmiştir. Endüstriyel kapitalizm koşullarında ortaya çıkan fordist üretim sistemleri rasyonellik vaat etmiştir. Sistem mekanizasyona ve aşırı uzmanlaşmaya bağlı olarak gelişim göstermiştir. İş bölümü ilkesi gereği parçalarına ayrılan işler sayesinde emek gücü bütünün küçük bir kısmına katkıda bulunur hale gelmiş, işlerin rutinlik kazanması sağlanmıştır (Sennet, 2019: 45). Takım çalışmasına dayalı bir üretim bandı içerisinde emek türdeşleşmiş, çalışmanın sürekliliği ve emek gücünün kesin itaati temel ilkeler haline dönüşmüştür. Bu sayede emek gücü olduğu yerde ve rutin bir zaman dilimi içerisinde varlık göstermiştir (Bauman, 2019: 183).

Fordist üretim sistemi proletarya sınıfını yaratmıştır. Proletarya zamanın son derece doğrusal aktığı bir çağda, isimleri ve özellikleri bilinen işverenlerin bulunduğu bir toplumda, sendikaların güvencesi altında, ne zaman emekli olacağını ve emekli olduğunda ne kadar kazanç elde edeceğini bilerek istihdam edilmektedir (Standing, 2019: 22). Bununla birlikte fordist dönemin emek gücü üzerindeki etkileri beyaz yakalıların atası sayılan büro işçileri üzerinden değerlendirildiğinde beyaz yakalıların işlerinin Taylorizm ilkelerine göre parçalarına ayrılması beyaz yakalıların niteliksizleşmesine ve sınıf kaybı yaşamasına neden olmuştur. Orta sınıf içerisinde yer alan beyaz yakalı büro çalışanları proletaryaya dönüşmüştür (Braverman, 2008: 278-355).

1960'larda fordist üretim sistemi amaçlarına erişemez hale gelmiştir. Bu durum hem sermaye kesiminde hem de emek gücünde hoşnutsuzluk yaratmıştır. Sermaye kesiminin memnuniyetsizliği sermayenin aşırı birikimi ve hareketsizliğinden kaynaklanmıştır (Harvey, 2015: 61). Emek gücünün memnuniyetsizliği ise büyüklüğü ve karmaşıklığı nedeniyle demir pençeye benzetilen ve emek gücünü içine hapseden büyük ölçekli işletmelerden kaynaklanmıştır. Denetimin bir baskı aracı haline dönüştüğü bürokratik örgüt yapılarında emek gücü açısından iş basite indirilmiş bedensel faaliyetlerle, önceden belirlenmiş ve tekdüze kurallara itaat ederek, bireysel inisiyatif kullanılması yasaklanarak ve düşünmeden yapılan hareketlerden oluşmaktaydı (Sennet, 2015: 9).

Sistemden kaynaklanan memnuniyetsizliğin etkisiyle değişimler yaşanmış ancak bunlar sermaye kesiminin çıkarlarının ön planda tutulduğu değişimler olmuştur. Değişimlerdeki amaç aşırı sermaye birikiminin yarattığı krizin üstesinden gelebilmektir. Bu noktada teknoloji önemli bir araç olarak kullanılmıştır. Özellikle ulaşım ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler zamansal ve uzamsal değişikliklerin sağlanmasını mümkün kılmış, üretim faktörlerinin fazla gelen kısmı başka coğrafyalara dağılmıştır (Ekman, 2014: 87-88). Bu dönemde yaşanan değişim katı olan her şeyin buharlaştırılması ve yerine yeni katılıkların oluşturulması şeklinde özetlemektedir (Bauman, 2019: 54). 1970'lerin sonunda pek çok ülke tarafından kabul edilen yasa ve uygulamalarla neoliberal politikalar hayata geçirilmiştir. Neoliberal politikalar sosyal devlet uygulamalarının azalmasına, kamu harcamalarının azalmasına, iş yaşamında post-fordizm olarak nitelendirilen esnek çalışma sistemlerine geçilmesine neden olmuştur (Çakır, 2015: 105).

Post-fordizm emek sınıfında bir türdeşleşmeye değil tam tersine bölünmelerin artmasına neden olmuştur. Emek sınıfı içerisinde iyi ücret alan ve belirli güvencelerle donatılmış işçiler azınlığı oluştururken hiçbir güvenceye sahip olmayan niteliksiz ya da yarı nitelikli bir kesimin ve işsizlerin sayısında artış yaşanmıştır (Öngen, 1996: 143). Post-fordist üretim sistemleri sınıf bilinci oluşturmak yerine örgütlü emek gücünü parçalamaya yönelik düzenlemelerle gelişme göstermiştir (Amin, 2009: 93). Bu durum sermayenin örgütlü emek gücünün talepleriyle karşılaşmadan ilerlemesini mümkün kılmıştır. Fordist üretim sistemleri hegemonyasını kaybederken; güvencesiz çalışma şekilleri giderek artmıştır. İstihdam ilişkilerini düzenleyen kurallar erozyona uğramıştır ve standart dışı çalışma biçimleri öne çıkmıştır (Munck, 2013: 747). Yeni düzen proletaryadan farklı, oluşum sürecindeki bir sınıf olan prekaryayı ortaya çıkarmıştır. Prekarya zamanımızın proletaryası olarak nitelendirilmiştir (Bora ve Erdoğan, 2017: 30).

Fordist üretim sistemine geçişle birlikte toplumsal konumundan ödün veren beyaz yakalı post-fordist üretim sistemine geçişten de etkilenmiştir. Post-fordizmle birlikte beyaz yakalılar üretim sürecinde mavi yakalıların yerini almaya başlamıştır (Harvey, 1997: 374). Toplumsal sınıfları kategorilerine ayıran araştırmalarda beyaz yakalının konumu dikkat çekmektedir. Beyaz yakalılara aynı anda hem orta hem de alt sınıfta yer veren araştırmalar mevcuttur (Wayne, 2003: 14). Ayrıca beyaz yakalıların mevcut konumunu koruyamayacağı ve kaybedeceğine yönelik öngörüler çeşitli araştırmalarda yer almaktadır (Braverman, 2008: 278; Aktaş, 2006: 53; Newman, 1988: 123-144; Wright, 1969: 74-75). Yaşanan değişim beyaz yakalıların toplumsal konumlarını tartışılır kılmaktadır. Beyaz yakalıların post-fordist üretim sisteminin etkisiyle prekaryalaşma süreci içerisinde olup olmadığını gündeme getirmektedir. Dolayısıyla araştırmanın amacı istihdam ilişkilerindeki güvencesiz ve esnek koşulların beyaz yakalıların prekaryalaşmasına etkilerini incelemektir. Araştırmayla ampirik yeterliliğe ve kavramsal çerçeveye ihtiyaç duyduğu düşünülen prekarya kavramının gelişimine katkı sağlamak amaçlanmaktadır. Prekarya kavramı bağlamında beyaz yakalıların istihdam biçimlerindeki ve dolayısıyla toplumsal ilişkilerdeki konumunun anlaşılmasına katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

Araştırmada öncelikle prekarya kavramıyla ilgili yazın incelenmektedir. Prekaryalaşmanın göstergesi olan güvencesizlik ve esnekliğin emek gücü üzerindeki etkileri irdelenmektedir. Ardından beyaz yakalıların sınıfsal konumu ve prekaryalaşması incelenmektedir. Araştırmanın metodolojisi kapsamında amacı ve yöntemine ilişkin açıklamalar yer almaktadır. Araştırma dava metinleri üzerinde yapılan analizlerden elde edilen bulgular ve bulguların değerlendirildiği sonuç kısmıyla son bulmaktadır.

2. Prekarya Kavramı

Prekarya; "precarious" (güvencesiz) ve "proletariat" (proleterya) kelimelerinin birleşimiyle oluşan bir kavramdır. İlk kez 1980'lerde Fransız sosyologlar tarafından mevsimlik tarım işçilerini ve geçici işçileri nitelendirmek için kullanılmıştır. İlgili dönemde prekarya normlara yüklenen anlamları reddeden, özgür ruhlu işçi sınıfı olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte kavrama farklı bağlamlarda farklı anlamlar da yüklenmiştir. Örneğin; İtalya'da "güvencesiz varoluş", Almanya'da "geçici işçiler ve işsizler", Japonya'da "çalışan yoksullar" prekarya olarak nitelendirilmiştir (Standing, 2019: 35-38; 19). Genel olarak değerlendirildiğinde ise prekarya ileri düzeyde eğitim görmesine rağmen kazandığı becerilere uygun gelir ve statü elde edemeyenlerdir (Bourriaud, 2009: 4).

Günümüzde kavramın tekrar gündeme getiren Guy Standing kavrama ilişkin genel bir tanım yapmak yerine prekaryalaşma sürecinin göstergelerine değinmektedir. Prekaryalaşma sürecinin temel göstergeleri esneklik ve güvencesizliktir. Esneklik dört kategoride ele alınmaktadır. Bunlar: ücret esnekliği, istihdamda esneklik, iş esnekliği ve vasıflarda esnekliktir. Ücret esnekliği ücretin emek gücü piyasasındaki talebe göre belirlenmesidir. İstihdam esneklik işletmelerin istihdam düzeylerini kolayca ve masrafsız bir şekilde değiştirebilmesidir. İş esnekliği çalışanların işletme içerisinde kolayca rotasyonunun sağlanabilmesidir. Vasıflarda esneklik çalışanların vasıfları üzerinde kolaylıkla değişiklik yapılabilmesidir (Standing, 2013).

Güvence yedi kategoride ele alınmaktadır. Bunlar: emek piyasası güvencesi, istihdam güvencesi, iş güvencesi, çalışma güvencesi, vasıfların yeniden üretiminin güvencesi, gelir güvencesi ve temsil güvencesi şeklindedir. Emek piyasası güvencesi, hükümetler tarafından makro düzeyde müdahalelerle tam istihdamın sağlanması ve bireylerin yeterli gelir elde edebilecekleri fırsatlara sahip olabilmesidir. İstihdam güvencesi, bireyi işten çıkarmalara karşı korumaya yönelik yasal düzenlemeleri, işe alımlarla ilgili yasal düzenlemeleri ve kurallara uymayan işverenlere karşı mali yaptırımları içermektedir. İş güvencesi, istihdamda belirli bir mevki elde etme fırsatı ve becerisi, vasıfların giderek geçersizleşmesinin engellenmesidir. Çalışma güvencesi, güvenlik ve sağlıkta yapılan düzenlemelerle, çalışma saatlerinin sınırlandırılması, iş kazalarına veya iş nedeniyle ortaya çıkan hastalıklara karşı koruma ve iş kazalarından doğan maliyetlerin karşılanmasıdır. Vasıfların yeniden üretiminin güvencesi, çıraklık ve istihdam eğitimi gibi yöntemlerle vasıf kazandırmaya ve emek gücünün sahip olduğu becerilerin kullanılabilmesine dönük fırsatların var olmasıdır. Gelir güvencesi, asgari ücret düzenlemelerinin, kapsamlı sosyal güvenlik haklarının, gelir eşitsizliğini azaltmaya yönelik önlemlerin, düşük gelirlilere destek olmak için vergi sistemi gibi yöntemlerle yeterli bir sabit gelirin sağlanmasıdır. Temsil güvencesi, bağımsız sendikalar ve grev hakkı gibi yöntemlerle emek piyasasında ortak bir ses yükseltebilme hakkına sahip olmaktır (Standing, 2013).

Prekarya konusundaki araştırmalarıyla öne çıkan bir diğer isim Ronaldo Munck, prekaryanın ne olduğunu değil ne olmadığını tanımlamaktadır. Prekarya "bir efsaneye dönüşen; sosyal ve politik haklara, istikrarlı

çalışma koşullarına sahip olan işçilerden değildir." Prekarya eskinin efsanevi istikrarlı, resmi ve düzenli işçi statüsünün basit bir karşıtlık olarak algılanmamalıdır. Prekarya marjinalleşen, sosyal dışlanmışlığa uğrayan ve kayıt dışı istihdam edilen emek gücüdür. Ayrıca prekaryalaşma tüm emek gücünü etkileyen çok boyutlu bir süreçtir (Munck, 2013: 748). Prekarizasyon sürecinin sınırları son yıllarda hayli genişlemeye başlamıştır. Düşük vasıf düzeylerine sahip, pazarlık güçleri zayıf ve mevcut ücretleriyle geçinemeyenlerin yanı sıra vasıfları önemsizleştirilenler, vasıfları geçici hale gelenler, işlerini kaybetme korkusuyla haklarının ihlaline göz yumanlar ve sömürüye razı gelenlerin sayısı giderek artış göstermektedir (Amin, 2009: 94).

Prekarya homojen bir sınıf değildir. Farklı toplumsal kesimlerde yer alan herkes prekaryaya doğru sürüklenme potansiyeli taşımaktadır. İçerisinde büyük alışveriş merkezlerinde, süper market zincirlerinde, fast-food restoran vb. alanlarda çalışanlar yer alabileceği gibi; iletişim, medya ve bilgi teknolojileri sektörlerinde çalışanlar da yer alabilmektedir (Oğuz, 2011: 13). Prekaryayı oluşturanlar; bilgi işçileri, teknokratlar, mühendisler, çocuk emekçiler, stajyer öğrenciler, mevsimlik işçiler, göçmenler, azınlıklar ve taşeron işçilerdir. Prekaryayı oluşturan işgücünün istihdam edildikleri sektörün ne olduğu prekarya oldukları gerçeğini değiştirmez (Çakır, 2018: 106). Prekarya içerisindeki bu homojen olmayan yapı üçe ayrılmaktadır. Birincisi işçi sınıfı kökenli olup prekaryalaşanlar, ikincisi eğitimli olup yüksek geliri esnekleşme uğruna tercih edenler, üçüncüsü tam olarak vatandaş haklarına sahip olamayan göçmenler, sessizler ve ötekilerdir. Hepsinin ortak yanı esnek ve güvencesiz çalışma koşullarına maruz kalıyor olmalarıdır (Standing, 2011).

Prekarya, proleteryadan farklı bir kavram sınıf olarak değerlendirilmektedir. Proleteryanın özellikleri istikrarlı bir çevrede, uzun dönemli ve sabit zamanlı istihdam edilen, gelecekte nasıl ilerleyeceğinin belli olduğu, sendikalaşan, kolektif sözleşmeler aracılığıyla istihdam ilişkileri kuran sınıf şeklinde sıralanmaktadır. Prekaryaya dahil olanların özellikleri ise güvencesiz istihdam edilen, geçici çalışan, herhangi bir kariyer hissi ya da mesleki kimliğe ve bir statüye sahip olamayan topluluk şeklinde sıralanmaktadır. Prekaryanın proleteryadan farklı bir sınıf olup olmadığı tartışma yaratan bir konudur. Standing (2019)'e göre prekarya yenidir, tehlikelidir ve oluşum süreci içerisindeki bir sınıftır (Standing, 2019: 12-13). Munck (2013: 752)'a göre prekaryayı yeni bir sınıf olarak tanımlamak aceleci bir yaklaşımın ürünüdür. Çünkü prekarya yeni bir sınıf inşa edebilecek temellere sahip değildir. Tehlikeli bir sınıf olarak nitelendirmek ise egemen sınıflara gözdağı vermek için tercih edilen siyasi bir söylemdir. Emek gücünün bu maksatla kullanılması doğru değildir. Kutlu (2018: 1869)'ya göre prekarya ayrı bir sınıf olmak yerine proleteryanın bir türü şeklinde değerlendirilmelidir. Bora (2017: 210)'ya göre ise prekarya 19. yüzyıl proleteryasının yeni sürümüdür.

Prekaryanın bir sınıf olup olmadığıyla ilgili tartışmalar kavramın gelişimine katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte tartışmalar kavramın anlamına gölge düşürmemelidir. Prekaryanın bir sınıf, yeni bir kavram ya da tehlikeli bir kitle olduğu tartışmaları bir tarafa bırakıldığında, günümüzde istihdam ilişkilerinde emek gücünün maruz kaldığı esneklik ve güvencesizliğe dikkat çekilmesi bir gereklilik haline dönüşmüştür. Prekarya kavramı temelinde yapılan araştırmalar bu ihtiyacı giderme potansiyeli taşımaktadır. Kurumsal bağlamdaki değişimin de dikkate alınarak yapıldığı ampirik araştırmaların kavramın gelişimine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3. Esneklik ve Güvencesizliğin Meşruiyet Kazanmasının Emek Gücü Piyasasına Yansımaları

Standartlaşmayla birlikte gelen istikrarlı ortamdan emek gücü nasibini almıştır. Doğrusal bir düzlemde akan zaman sayesinde emek gücü sendikaların güvencesi altında istihdam edilmiş, ne zaman emekli olacağını ve emekli olduğunda ne kadar kazanç elde edeceğini öngörebilmiştir (Sennet, 2019: 16). İleride elde edeceği ödülü öngören birey metanetle çalışmaya devam etmiştir (Sennet, 2015: 60). Bu koşullar altında emek gücü uzun vadeli planlar yapabilmiş, ömür boyu istihdam edildiği, güvenceli bir çalışma yaşamı içerisinde olmuştur (Bauman, 2019: 215). Ayrıca bu dönemde ücret taleplerini sıkça dile getirme cesareti gösteren, gayri resmi anlaşmazlıklara karşı çıkan, gerek duyduklarında greve gitmekten çekinmeyen, yönetimin ayrıcalıklarına ve idari yöntemlerine meydan okuyan bir emek gücü varlık göstermiştir (Scase, 2000: 90). Pazarlık gücü yüksek çalışanlar ve güçlü sendikalar dönemin dikkat çeken özellikleri olmuştur (Amin, 2009: 93).

Bununla birlikte fordist sistemin sunduğu rutinin bazı sakıncaları vardır. Sistemin bürokratik örgüt yapısı gerektirmesi, ayrıntılı işbölümüne dayalı olması, kafa ile kol emeğinin birbirinden ayrılması nedenleriyle emek gücünün çalışma koşulları ve çalışma ritmi üzerindeki tüm kontrol ve denetimleri ellerinden alınmıştır. Aşırı mekanizasyon emek gücünün yıkıma uğramasına yol açmış; işten ayrılmalar, kaytarmalar ve grevler

artış göstermiştir (Öngen, 1996: 125). Aşırı biçimsellik ve standartlaşma nedeniyle emek gücü bireyselliğini kaybetmiştir (Scase, 2000: 84). Bireyselliğini kaybettiği gibi kendi çabası üzerindeki kontrolünü ve dinamikliğini de yitirmiştir (Sennet, 2019: 39).

1960'lardan sonraki süreçte standartlaşma yerine çeşitlilik arzulanan hedef haline dönüşmüştür (Bauman, 2018: 58). Büyüklüğü ve karmaşıklığı nedeniyle demir pençeye benzetilen ve bireyi içine hapseden işletmeler hedef tahtasına yerleştirilmiştir (Scase, 2000: 9). Ancak süreç umulduğu gibi emek gücü lehine sonuçlar vermemiştir. Braverman (2008: 355)'ın esneklik, Bauman (2019: 13)'ın akışkanlık olarak tanımladıkları süreçte emek gücü güvencesizliği ve belirsizliği deneyimlemek zorunda kalmıştır. Çünkü sermaye açısından fordist sistemin katı kurallarının yarattığı krizin üstesinden gelebilmek için emek gücünün ayak bağı olmasını engelleyecek düzenlemeler gerekmiştir. Bu amaçla işçi sınıfı üzerinde baskı kurulmuş, parçalanmış ve birlik oluşturmasını engelleyecek önlemler alınmıştır (Bauman, 2019: 238-240). Uzun vadeli planlar yapmak, merkezi denetim kuralları, yaşam boyu istihdam ve istikrarlı çalışma koşulları tarihe karışmıştır (Çolak, 2015: 25). Güvencesiz ve standart dışı çalışma biçimleri öne çıkmıştır (Munck, 2013: 751). Bir işten diğerine doğru hareket etmek kolay ve sık yapılan bir durum haline dönüşmüştür (Braverman, 2008: 325). Yeni koşullara uyum sağlamak, sürekli öğrenmek ve değişime açık olmak, yeni nitelikler ve vasıflar edinmek, girişimci olmak, risk almak ve takım çalışmasına yatkın olmak çalışma yaşamının yeni kuralları haline dönüşmüştür (Sennet, 2019: 90-95).

Sermaye kesiminin esneklik adı altındaki düzenlemelerinin işgücü piyasasına yansımaları; bireysel sözleşmeler, esnek uzmanlaşma ve esnek çalışma sistemleri, portföy kariyer yönetimi, taşeronlaşma, sendikacılık ve kolektif eylem ihtiyacının azalması ve geçici sözleşmeler şeklinde özetlenebilir. Standing (2019: 18-20)'e göre bunlar prekaryalaşma sürecinin tetikleyicileridir.

Bireysel sözleşmeler sayesinde emek gücünün toplu pazarlık güçleri ellerinden alınmış, işletmeler emek gücüne farklı şekillerde davranabilme imkanına kavuşmuştur. Parça başı ücret sistemi, zaman temelli ücret sistemi, takım performansına göre ücretlendirme gibi komplike ve farklı sistemler bireyselleşme sürecinin motivasyon araçları haline dönüşmüştür. Bireysel düzenlemeler kapsamında çalışana daha fazla hareket serbestliği vaat eden esnek uzmanlaşma ve esnek çalışma sistemlerine ilişkin düzenlemeler öne sürülmüştür (Harvey, 1997: 179).

Esnek uzmanlaşma ilerlemenin bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Esnek uzmanlaşma Fordizmin zıttıdır. Uzun montaj hatları yerini uzmanlaşmanın sağlandığı parçalı üretim alanlarına bırakmıştır. Esnek uzmanlaşma teknolojiyle mümkün hale gelmiştir. Üretim sürecinde kullanılan teknoloji sayesinde üretim sistemlerinin yeniden programlanması ve yapılandırılması kolaylaşmıştır (Sennet, 2019: 56). Emek gücünün bir kısmı esnek uzmanlaşmadan istifade edebilmiştir. Ancak emek piyasasındaki bilgi asimetrisi ve emeğin hareketliliğinin çok da kolay sağlanamıyor oluşu nedeniyle esnek uzmanlaşma emek gücüne değil, sermaye sahibine katkı sağlamaktadır (Harvey, 2015: 83).

Sermayenin esnekleşmesiyle birlikte Sennet (2015: 102)'in ifadesiyle "portatif insan becerileri" önem kazanmıştır. Emek gücünden tek bir alanda değil; farklı alanlarda görevlendirilmeleri ve piyasanın beklentilerine uygun şekilde kendilerini geliştirmeleri ve uzmanlaşmaları beklenmektedir. Bu sayede işten çıkarılanların görevleri diğer çalışanlarla paylaştırılabilmektedir. Ancak yapılan iş emek gücüne kalıcı ve istikrarlı bir kimlik sunma özelliğini yitirmektedir. Mesai saati, iş yeri, ücret, iş tanımı gibi olgular fordist dönemi çağrıştırırken post-fordist dönemle birlikte bunlar aşınmış ve ortadan kaybolmuştur. Bireyleri yeni sisteme ikna etmek için rutin, insanı pasifleştiren ve insanı alçaltan söylemlerle lanetlenmektedir. Bireye sunulan özgürlük vaadiyle esnekliğe meşruiyet kazandırılmaktadır (Sennet, 2019: 47). Bu süreçte portföy kariyer yönetimi sayesinde emek gücü seyyarlık kazanmıştır. Sadece bir işletmeye bağlanmadan, rahatça iş, şehir, ülke değiştiren parlak profesyoneller yaratmak amaçlanmaktadır (Bora ve Erdoğan, 2017: 22).

Post-fordizmle birlikte taşeronlaşmadaki artış dikkat çekicidir (Scase, 2000: 93). İşletmelerin taşeronluk sisteminden faydalanması bazı işlevlerin, başka işletmeler tarafından, başka yerlerde yapılmasını mümkün kılmaktadır. Bu sayede işletme içerisindeki bazı katmanlardan kurtulmak amaçlanmaktadır. Aynı zamanda işletmenin faaliyet alanı ve kapsamında değişkenlik daha kolay sağlanmaktadır. Ancak bu durum emek gücünün geçicileşmesine neden olmuştur. Sözleşme süreleri kısalmış, işverenler sağlık ve emeklilik sigortası primlerinden kaçınır hale gelmiştir (Sennet, 2019: 42-44). Nitekim taşeronlaşma emek gücünün daha fazla sömürülmesini sağlayan bağlamın oluşmasına zemin hazırlamıştır (Çakır, 2015: 18). Taşeronlaşmadaki artışla

"sabit ve kısa vadeli kontratlar temelinde kendi kendinin patronu olan emek gücünden yararlanılması" sermayenin örgütlü emeğin talepleriyle karşılaşmadan yoluna devam etmesini kolaylaştırmıştır (Scase, 2000: 93).

Sermayenin esneklik kazanmasıyla üretim mekansızlaşmış ve üretim işçinin ayak bağı olmasını engelleyecek bölgelere kaymıştır (Bauman, 2019: 222). Çünkü emeğin örgütlü bir güç oluşu sermayenin esneklik kazanmasını engellemektedir. Bu nedenle post-fordist üretim sistemleri sınıf bilinci oluşturmak yerine örgütlü emek gücünü parçalamaya yönelik düzenlemelerle gelişme göstermiştir (Amin, 2009: 96). Emek-sermaye ilişkisinde emek gücü sömürüye direnmenin yollarını ararken; sermaye ise emek gücünün dirençlerini kırmanın yollarını aramaktadır (Cohen, 2014: 61). Bu amaçla tercih edilen yöntemlerden biri işgücünü parçala ve yönet taktiğidir. Yeni düzende emek gücünün seçimlerinde özgür olduğu öne sürülür ama zayıf sendikalar yerine güçlü sendikalar inşa etmeleri yasaktır. Kolektif örgütlenmeleri yasaktır (Harvey, 2015: 77).

Kurumların, becerilerin ve tüketim kalıplarının değişimi bireyi özgürlüğüne kavuşturmamıştır (Sennet, 2015: 17). Artan esneklikle birlikte sistemin bütün getirileri sermayeye akmaya devam ederken (Harvey, 2015: 61); emek gücü piyasası ise prekaryalaşma sürecinde yoluna devam etmektedir. Emek gücü esnek ve güvencesiz çalışma koşullarıyla yüzleşmek zorunda kalmıştır. Bu süreçte sınıf ilişkilerindeki değişim dikkat çekicidir. Literatürde süreci tanımlayan yeni kavramlara ihtiyaç duyulmaktadır. İşte bu boşluğu prekarya kavramıyla doldurmak amaçlanmaktadır.

4. Beyaz Yakalıların Sınıfsal Konumu ve Prekaryalaşması

Günümüzde her ne kadar çok fazla dile getirilmese de sınıf kavramı kapitalist toplumun yapısını anlamak açısından önemli olmaya devam etmektedir. Kapitalist üretim tarzı, sınıf ilişkileri var olmadan var olamaz. Meslek ve işlerin analizi sınıf ilişkileri içerisindeki köklerinin anlaşılmasıyla mümkündür (Scase, 2000: 101-103). Beyaz yakalıların sınıf ilişkileri içerisindeki konumunun değerlendirilmesi, beyaz yakalıların prekaryalaşma süreci içerisinde olup olmadığının anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Bu nedenle araştırmanın bu başlığı altında sınıf kategorileri, sınıf kategorileri içerisinde beyaz yakalının konumu ve beyaz yakalının prekaryalaşması sorunu irdelenmektedir.

Toplumsal ilişkilerin çözümlenmesinde sınıf olgusu anahtar konumdadır (Öngen, 1996: 30) ve genellikle sosyologlar tarafından toplumsal ilişkileri incelemek amacıyla kullanılmaktadır. Sınıf olgusu toplumsal ilişkilerin tanımlanmasına ve anlaşılmasına katkı sağlamaktadır (Scase, 2000: 9-10). Bununla birlikte sınıf değişmeyen bir toplumsal biçimlenim değildir, dinamiklik barındırmaktadır. Dolayısıyla geçmişteki sınıfsal kategoriler günümüzün kapitalist toplumlarını açıklamakta yetersiz kalmaktadır (Alpman, 2019: 381). Örneğin; Harvey (2015: 39)'e göre, geleneksel toplumlarda belirli bir aileden gelmiş olmak bir üst sınıf ibaresiyken, günümüzde neoliberalleşme üst sınıfa mensup olmanın kriterlerinde değişime yol açmıştır.

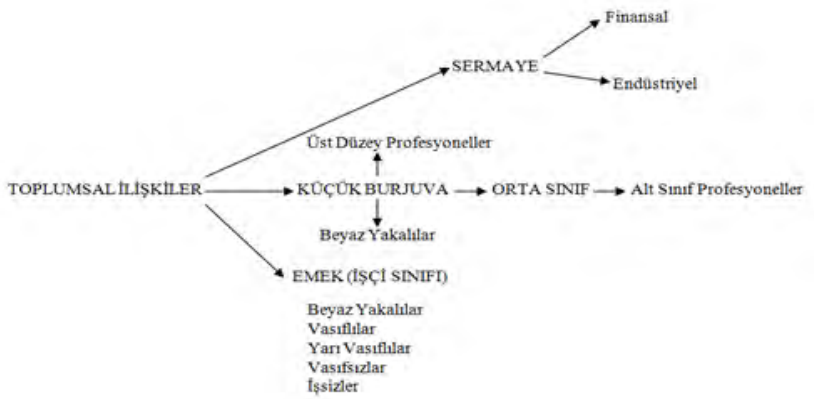
Kapitalist üretim sisteminin etkisiyle çalışma ilişkileri sürekli yeniden yapılanmaya uğramaktadır. Toplumsal sınıf analizleri kapitalist üretim tarzının gelişimi ve ilişkilerinin anlaşılması açısından önemlidir. Üretim güçleri ve üretim ilişkileri çerçevesinde toplumsal sınıflar arasındaki ilişkiler yeniden şekillenmektedir; sınıfsal yapı sabit varlıklar değildir, devam eden değişimler ve geçişler yaşanmaktadır. Yaşanan değişimler ve geçişler analitik formüllerle ifade edilebilecek kadar statik değildir (Braverman, 2008: 372). Bu doğrultuda güncel araştırmaların ortak gündemleri özellikle "orta sınıf", "beyaz yakalılar" ve "kamu çalışanları" gibi emek ve sermaye arasında yer alan ara tabakanın sınıfsal konumlarını çözümleyebilmektir (Öngen, 1996: 47).

Sınıfların kategorilerine ayrılmasıyla ilgili iki temel yönelim vardır. Bunlardan biri Weberyan bir diğeri ise Marksist yönelimdir. Weberyancı yönelim sınıf kavramlarını mesleki kategorileri birleştirerek oluşturma eğilimindedir. Sınıfları bireylerin pazar içerisindeki konumlarına (meslek, gelir, eğitim durumu, statü, kurumsal itibar, otorite vb.) göre değerlendirmektedir. Sınıf bireyin pazar içerisindeki konumunun toplamıdır (Weber, 2003: 124). Weberyan yaklaşımda mesleksel farklılaşma, işbölümü ve sınıfsal farklılaşma birbirleriyle özdeşleştirilmiştir. Buna göre tüm nitelikli emek gücü türleri (mühendis, teknokrat, bilimci vb. beyaz yakalılar) orta sınıf içerisinde yer almaktadır. Dolayısıyla Weber mavi yakalıları işçi sınıfı beyaz yakalıları orta sınıf şeklinde kategorilere ayırmıştır. Bireylerin hangi sınıfa ait oldukları pazar konumlarına (geçim koşulları, yaşam standartları) bakarak değerlendirilmektedir. Örneğin; kazanç sağlayan bir beceriye ya da hizmet sunma kapasitesine sahip olmak mülk sahibi olmak kadar avantajlıdır. Eğitim ve meslek gibi koşullar açısından nitelikli olarak değerlendirilen kafa gücüne dayalı işlerde çalışan beyaz yakalılar orta sınıf içerisinde

değerlendirilmektedir. İşçi sınıfı ise mülksüz ve kazanç getiren herhangi bir beceri, nitelik ve hizmet sunma kapasitesine sahip olmayan niteliksiz, kol gücüne dayalı işlerde çalışan mavi yakalı ücretlilerle sınırlandırılmaktadır (Öngen, 2009: 84).

Marx sınıfları mülkiyet ilişkilerine göre değerlendirmektedir. Bir diğer ifadeyle üretim faktörleri üzerindeki sahiplik bireyin sınıfının belirleyicisidir (Öngen, 1996: 42). Marksist yaklaşıma göre sömürüden doğan ilişkiler sınıf ilişkilerini oluşturur. Sınıf ayrımı üretim araçlarıyla kurulan sahiplik ilişkisi dikkate alınarak yapılmaktadır. Devlet için çalışmak, idari görevler üstlenmek ve özel sektörde çalışmak emek gücünün toplumsal sınıftaki rolünü değiştirmez. Bunun yanı sıra gelir, eğitim, meslek sınıflar arasındaki eşitsizliği göstermeye yeterli değildir. Sınıf kategorileri mesleklere, statülere ve gelir düzeylerine göre belirlenmemektedir. Mesleklerin sınıf analizi açısından önemi varsa bile bu mesleklerin doğrudan üretim sürecinde yer alan toplumsal ilişkilerin ifadesi olmasından kaynaklanmaktadır (Scase, 2000: 15). Beyaz ve mavi yakalı ayrımı yapmaksızın tüm mülksüz ücretlileri işçi sınıfı olarak değerlendirmektedir (Öngen, 2009: 84). Özetle beyaz yakalı Marx'a göre konumlandırıldığında işçi sınıfının üst kategorisinde yer almaktadır. Beyaz yakalı Weber'e göre konumlandırıldığında ise orta sınıfta yer alan ayrı bir alt sınıftır.

Marx ve Weber'den sonra sınıfları kategorilerine ayıran farklı araştırmacılar olmuştur. Bu araştırmalarda beyaz yakalının konumuna ilişkin zamanla oluşan farklılıklarda kapitalizmin rolüne dikkat çekilmektedir. Wayne (2003: 9) endüstriyel kapitalizmin etkilerinin hissedildiği dönemi Haralambos (1985)'a atıfta bulunarak aktarmıştır. Endüstriyel kapitalizm döneminde toplumsal sınıf; orta sınıf ve işçi sınıfı olarak ikiye ayrılmıştır. Orta sınıf: üst düzey profesyonel ve yöneticilerden, orta düzey profesyonel ve yöneticilerden ve alt düzey yöneticilerden ve beyaz yakalılardan oluşmaktadır. İşçi sınıfı kapsamında ise işçiler; vasıflı, yarı vasıflı ve vasıfsız olmak üzere 3'e ayrılmıştır. Fakat Wayne (2003: 13)'ye göre işçi sınıfı ve orta sınıf arasındaki farklılıklar günümüzde bu kadar mutlak değildir. Özellikle teknolojiyle harmanlanan kapitalizmle birlikte hayatta kalmak için emek gücünü satan işçi sınıfı orta sınıfa özgü olarak değerlendirilen entelektüel emek türüne de sahiptir. Buradan orta sınıfın ve işçi sınıfının kategorilerine ayrılırken daha esnek ve daha geniş bir bakış açısıyla değerlendirdiği anlaşılmaktadır. Şekil 1'den de anlaşılacağı üzere, işçi sınıfı içerisinde beyaz yakalılara özgü entelektüel emek türüne sahip olanların bulunabileceği ihtimaline dikkat çekilerek, beyaz yakalılar bir alt sınıf olarak hem küçük burjuva kapsamında hem de işçi sınıfı kapsamında yer almaktadır. Bu durum toplumsal ilişkiler içerisindeki tüm rollerin sermayenin sömürüsüne açık olduğu şeklinde değerlendirilmektedir. (Wayne, 2003: 15). Bir başka açıdan incelendiğinde böyle bir sınıflandırma işçi sınıfı ve küçük burjuva içerisinde değerlendirilen entelektüel emeğe sahip beyaz yakalıların kapitalist sistem içerisinde eşdeğer sosyo-ekonomik koşullara sahip olmalarına neden olabilir. Şekil 1'e bakıldığında biri orta sınıf bir diğeri alt sınıf içerisinde yer alan iki farklı beyaz yakalı sınıfı mevcuttur. Oysa kapitalist sistem içerisinde her iki sınıf da eşdeğer sosyo-ekonomik koşullara sürüklenme potansiyeli taşımaktadır.



Şekil 1. Sınıf İlişkileri

Kaynak: Wayne, M. 2003. Marxism and Media Studies: Key Consept and Contemporary Trends, London: Pluto Press, s.14.

Orta sınıf ve işçi sınıfına ilişkin bir başka sınıflandırma Tablo 1'de meslekler bağlamında yapılmıştır. Buna göre meslekler toplumsal sınıfların doğasını belirlemez. Ancak iş ve meslekler sınıf ilişkilerinin doğrudan ürünüdür. Oluşturulan sınıflandırmada ekonomik artı değer üretimi ve üretici olmayan görevlerin gerçekleştirilmesi işçi sınıfına özgü işlevlerdir. Sermaye ve emeğin işlevlerine göre mesleki kategoriler ikiye ayrılmaktadır (Scase, 2000: 39). Mesleki kategoriler içerisinde günümüzde beyaz yakalılar tarafından yerine getirilen meslekler hem orta sınıf içerisinde hem de işçi sınıfı içerisinde yer almaktadır. Bu beyaz yakalı sınıfın parçalı yapısının bir göstergesidir.

Tablo 1. Sermayenin ve Emeğin İşlevleri, Sınıf ve Mesleki Kategoriler

Sermayenin İşlevi	**Sınıf Yapısı**	**Mesleki Kategoriler**
Mülkiyet	Orta Sınıf	Hissedarlar ve mülk sahipleri
Kontrol ve koordinasyon		Müdürler, yöneticiler ve üst düzey profesyoneller
Araştırma ve geliştirme		Bilim insanları, mühendisler ve teknolojistler
Emeğin işlevleri		**Mesleki Kategoriler**
Ekonomik artı değer üretimi	İşçi Sınıfı	Üretken kol işçileri
Üretici olmayan görevler		Küçük memurluk, sekretarya, rutin kafa işçiliği, destek ve bakım işçileri

Kaynak: Scase, R. 2000. Sınıf Yöneticiler, Mavi ve Beyaz Yakalılar, (Çev.) B. Şarer, İstanbul: Raslantı Yayınları, s.39.

Toplumsal sınıflarla ilgili araştırmasıyla dikkat çeken isim Boratav (1995)'dır. Sınıfları üretim ilişkilerindeki rollere ve mesleklere göre kategorilerine ayırmış ve hiyerarşik olarak sıralamıştır. Bu sıralama: işverenler, küçük işverenler, yüksek nitelikli çalışanlar, beyaz yakalı çalışanlar, profesyoneller, çiftçiler, niteliksiz hizmet işçileri, mavi yakalı işçiler ve tarım işçileri şeklindedir. Sıralamada beyaz yakalıların üst basamaklarda yer aldığı anlaşılmaktadır (Boratav, 1995: 125). Toplumsal sınıflara ilişkin bir başka araştırmada yer alan sınıflar; işverenler, profesyoneller, yönetici/şefler, küçük burjuvazi, beyaz yakalı çalışanlar, işçiler ve çiftçiler şeklindedir. Araştırmada yönetici/şeflere, küçük burjuvaziye ve beyaz yakalılara orta sınıfta yer verilmektedir (Aktaş, 2006: 51-53). Yapılan bu araştırmalardan beyaz yakalıların orta sınıf içerisinde yer aldığı sonucuna varılmaktadır.

Beyaz yakalının orta sınıf içerisinde ya da sınıf hiyerarşisinin üst basamaklarında yer aldığına yönelik araştırmaların yanı sıra beyaz yakalının giderek toplumsal konumunu yitirdiğine yönelik araştırmalar da vardır. Bu araştırmaların ortak yanı; dayanak noktalarının kapitalist sistemin teknoloji eşliğinde güçlenerek ve yaygınlık kazanarak evrim geçirmesi nedeniyle beyaz yakalıların konumlarını kaybettiklerine yönelik tespittir. Beyaz yakalının konumunu tartışılır kılan nedenlerin başında beyaz yakalılar tarafından yerine getirilen mesleklerin homojen olmaması gelmektedir. Örneğin beyaz yakalı meslekleri üst düzey yöneticiler ve idareciler, üst düzey profesyoneller, alt düzey profesyoneller ve teknisyenler, formen ve denetçiler, ofis çalışanları, satış temsilcileri ve tezgahtarlar kapsamında ele alınmıştır (Price ve Bain, 1976: 348). Bunun yanı sıra beyaz yakalılar kategorisinin bir yanda yönetici ve şefleri kapsarken diğer yanda ise niteliksiz hizmet işçilerini kapsadığına yönelik tespit de beyaz yakalılar tarafından yapılan mesleklerin homojen olmadığını teyit eder niteliktedir (Aktaş, 2006: 51).

Bu durum araştırmacıları, beyaz yakalıları kendi içerisinde katmanlara ayırarak değerlendirmeye teşvik etmektedir. Beyaz yakalıların üç ayrı sınıfsal konumundan söz edilmektedir. İlk sırada sermaye birikim süreciyle ilgili yönetsel kararların alınmasına katılan ve yüksek ücret alan bir azınlık (üst düzey yöneticiler ve profesyoneller) yer almaktadır. İkinci sırada gelir düzeyleri göreceli olarak yüksek olan ve emek ile sermaye arasındaki ara kademelerde bulunan orta düzey yöneticiler ve denetleyiciler yer almaktadır. Üçüncü sırada iş ve emek süreçleri üzerinde fazla bir denetleme gücüne sahip olmayan çoğu kez kol işçilerinden bile daha düşük ücret alan büro işçileri vardır. Son grupta yer alan bu kategori giderek genişlemektedir, işçi sınıfına dahil olup olmadıkları ise tartışmalıdır (Öngen, 1996: 197). Son grupta yer alan kategorinin giderek genişleyeceğine yönelik tespitten farklı olarak beyaz yakalıların önemli bir kısmının işçi sınıfı içerisine dahil olacağını diğer kısmının ise burjuvalaşacağını öngörülmektedir (Wright, 1969: 74-75). Ayrıca orta sınıfta konumlandırılan beyaz yakalılar bu konumlarını yıllar içerisinde yitirmiştir. Otoriteleri, ücretleri, kıdemleri

ve işverene yakınlıkları açısından beyaz yakalıların atası olarak kabul edilen büro çalışanları üzerinde yapılan incelemeye göre işbölümü ve teknolojik gelişmelerle birlikte beyaz yakalı düşük nitelikli ve ucuz emek gücü haline dönüşmüştür. Teknolojinin etkisiyle işler basitleşmiş, rutinleşmiştir. Mavi yakalılar ile beyaz yakalılar arasında ayrım kalmamıştır. Banka şubesi çalışanıyla süpermarketteki kasiyer arasındaki fark ortadan kalkmıştır (Braverman, 2008: 276-311).

Günümüzde beyaz yakalıların orta sınıf mensubu olduklarına yönelik bir algı söz konusudur. Bu noktada sorulması gereken soru Bora (2017: 10)'nın da dile getirdiği gibi beyaz yakalı olanlar sınıf hiyerarşisinde kendilerine vaat edilenlere gerçekten erişerek sınıf hiyerarşisinin üst basamaklarına erişebilmişler midir? Yoksa sessiz bir hayal kırıklığı içerisindeler midir? Aslında bu soruya cevabı bir başka araştırmada yine kendisi vermiştir. Maddi ve zihinsel emek olarak sınıflandırıldığında beyaz yakalılar zihinsel emek gücü statüsünde yer almaktadır. 20. yy.'dan sonra kapitalizm beyaz yakalıların proleterleşmesine neden olmuş ve beyaz yakalıların imtiyazlı konum ve kimlikleri ellerinden alınmıştır. Teknolojide yaşanan gelişme beyaz yakalıları da lüzumsuzlaştırmıştır (Bora ve Erdoğan, 2017: 18). Bir zamanlar sanayi işçileri için kullanılan "çarkın dişlisi" benzetmesi günümüzde beyaz yakalılar için de kullanılır hale gelmiştir. Fordizmin etkisiyle şekillenen kapitalist sistemde mavi yakalılar üretim sürecinde aktif rol oynarken; post-fordizmle birlikte beyaz yakalılar üretim sürecinde mavi yakalıların yerini almaya başlamıştır. Esneklikle birlikte finans, emlak, hukuk, eğitim, bilim ve ticari hizmetler alanlarında beyaz yakalı işlerin ortaya çıkması toplumsal katmanları yeniden şekillendirmiştir (Harvey, 1997: 374-381).

Newman (1988: 123-146) çalışmasında orta sınıf mensuplarının aşağıya doğru hareketliliğini konu edinmiştir. Aşağıya doğru hareket bireyi muğlaklığa sürükler. Önce düşündüğü kadar iyi bir insan olmadığının farkına varır. Ardından kim olduğundan şüphe etmeye başlar. Günümüzde beyaz yakalının yaşadığı tam olarak budur. Beyaz yaka kendi kendisiyle meşgulken çeşitli iç çelişkiler yaşamaktadır. Kendi kendinden şüpheye düşmekte, kendi yetenek ve becerilerine hayranlık göstermeyle sıradanlığının farkına varma arasında derin iç çelişkiler yaşamaktadır (Erdoğan, 2017: 114). Günümüzde işe yaramazlık sendromundan en fazla etkilenen beyaz yakalılar olmuştur. Beyaz yakalılara kısa vadeli düşünmeleri, potansiyellerini sürekli geliştirmeleri, hiçbir şeyden pişmanlık duymayarak zengin olma ve sınıf atlama hayali kurarak yola devam etmeleri aşılanmaktadır (Sennet, 2015: 78;13).

Bir diğer açıdan beyaz yakalının sınıfsal konumuna ilişkin değişimlerin ve belirsizliklerin kaynağı beyaz yakalının kendisidir. Beyaz yakalılarda sınıf bilinci giderek düşmektedir. Terfi etmek, daha iyi ücret verilen bir işte çalışmak, daha yüksek yaşam standardına kavuşmak gibi deneyimler, sınıfsal dayanışma duygularını zayıflatmaktadır. Bireycilik ve kişisel idealler öne çıkmaktadır. Kişisel kaygı, istek ve heyecanlarının motivasyonuyla beyaz yakalılar ortak çıkarları paylaşıyor olmalarına rağmen bireysel çıkarlarının peşine düşerek kendilerini diğerlerinden farklı konumlandırmaktadır (Scase, 2000: 79-82). Bu doğrultuda beyaz yakalı olmanın temel göstergesi otoriteye yakın ve otoriteye sahip olmalarıdır (Bain ve Price, 1972: 337). Ancak günümüzde beyaz yakalılar sadece görünürde otoriteyle ilişki içerisindedir (Erdayı, 2012: 8). 1980'lerde beyaz yakalı işler içerisinde yer alan koordinasyon ve kontrolden sorumlu idareci, teknik ve profesyonel çalışanların daha yüksek ücret almaları gerektiği varsayılmaktaydı (Scase, 2000: 58). Günümüzde ise beyaz yakalıların ücret ve iş güvencesine sahip olup olmadıkları sorgulanmaktadır (Erdoğan, 2017: 75).

İstihdam ilişkileri açısından değerlendirildiğinde, beyaz yakalıların mavi yakalılarla bir yakınsama süreci içerisinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu süreçte beyaz yakalı emek gücü hangi haklarını kaybetmektedir ve toplumsal sınıflandırmadaki konumuyla burjuva olma özelliğini yitirerek, işçi sınıfının bir üyesi haline mi dönüşmektedir? Bu süreç Öngen (1996: 183)'e göre proleterleşmiş beyaz yakalılar yaratmıştır. Proleterleşmemiş beyaz yakalılar sınıfı tanımlayan unsurlar açısından incelendiğinde arada bir yerdedir. Yani iki sınıfın özelliklerini birden taşımaktadır. Ancak zamanla proleterleşerek işçi sınıfıyla bütünleşmeleri kaçınılmazdır (Öngen, 1996: 291). Vatansever (2013: 1)'e göre ise, beyaz yakalılar istihdam koşullarındaki değişim neticesinde iş güvencesi ve sınıfsal örgütlenme olanaklarını kaybederek prekaryalaşmaktadır.

Türkiye bağlamında yapılan araştırmalar özelinde incelendiğinde, farklı öznelerin prekaryalaşma süreci içerisinde oldukları anlaşılmaktadır. Dedeoğlu vd. (2019: 2585) Suriyeli tarım işçisi çocukların prekaryalaşmasına dikkat çekmektedir. Çolak (2015: 23) üniversitelerin genç akademisyenleri araştırma görevlilerinin, Çoban (2016: 328) üniversitelerden yeni mezun olanların, Çiğdem ve Erdoğan (2019: 160) gazetecilerin, Çelik (2013: 26) gençlerin prekaryalaşmasına dikkat çekmiştir. Günerigök ve Oğur (2018: 155)

sözleşmeli öğretmen uygulaması bağlamında beyaz yakalı statüsünde yer alan öğretmenlerin yapılan değişikliklerle pek çok hak ve imkandan mahrum bırakılarak nasıl prekaryalaştırıldıklarını incelemiştir. 2003 yılında yürürlüğe giren düzenlemelerle Türkiye'de istihdam ilişkileri yeni bir boyut kazanmıştır. İşsizlik ve yasal düzenlemelerde meydana gelen değişiklikler sendikaların pazarlık gücüne yansımıştır. Sendikalar ücret pazarlığı yerine iş güvencesi pazarlığı yapar hale gelmiştir (Altan vd., 2006: 73). Acar (2020: 1) araştırmasında beyaz yakalıların çalışma yaşamındaki esneklik ve güvencesizliğine dikkat çekmiştir. Rekabetçi ve girişimci olmanın telkin edildiği bir sistem içerisinde, emek gücünü rekabete sürüklemek amacıyla iş güvencesini azaltmaya yönelik düzenlemeler, sözleşme temelli ve esnek çalışma sistemlerine dayalı istihdam ilişkileri prekaryalaşmayı tetiklemektedir (Aslan ve Özeren, 2018: 21-22). Karar alma süreçlerinde bilgi ve deneyimin dikkate alınmaması, çalışanların iş yükünün giderek artış göstermesi, yeterli çalışan sayısının olmayışı, benzer eğitim düzeyine sahip emek gücünün eşit koşullarda istihdam edilemeyişi esneklik ve güvencesizliğin göstergeleri olarak değerlendirilmiştir.

Bu tespitlerden hareketle beyaz yakalıları sahip oldukları eğitim, ücret, yetki ve sorumlulukları, meslekleri açısından orta sınıf mensubu saymak ya da onu işçi sınıfından farklıymışçasına değerlendirmek günümüz gerçekliğini yansıtmamaktadır. Diğer tüm emek gücü üzerinde etkili olan prekaryalaşma süreciyle beyaz yakalılar haklarından kayıplar vermiş, vermeye de devam etmektedir.

5.Araştırmanın Metodolojisi

5.1. Araştırmanın Amacı

Emek piyasasının dikkat çeken özelliklerden biri işletmelerin piyasadaki işsizlik sorununu fırsat bilerek basit, rutin ve geçici işler için bile yüksek vasıflı emek gücü tercih etmeleridir. Tarihte daha önce görülmemiş bir şekilde günümüzde emek gücü ilk kez çalışmak zorunda kaldığı işin gerektirdiğinden daha fazla niteliğe sahiptir (Standing, 2015: 7). Yüksek eğitimli emek gücü yeni sömürü kaynağı olarak istihdama dahil olmaya başlamıştır (Kaymas, 2014: 46). Böyle bir bağlamda beyaz yakalılar "altın bilezikleri"nin sağladığı güvenceleri yitirmektedir (Bora ve Erdoğan, 2017: 26). Beyaz yakalının yaşadığı otonomi kaybı ve yabancılaşma toplumsal ilişkilerdeki konumunu belirsizleştirmektedir (Deniz, 2017: 174).

Marksist yönelimde işçi sınıfı içerisinde, Weberyan yönelimde orta sınıf içerisinde yer alan beyaz yakalı post-fordist üretim sistemlerinin etkisiyle bütüncül bir sınıf olma özelliğini yitirmektedir. Farklı bilim insanları tarafından yapılan araştırmalarda (Öngen, 1996; Scase, 2000; Wayne, 2003; Bora ve Erdoğan, 2017) beyaz yakalı sınıfın giderek homojenliğini yitirdiğine ilişkin bulgular bunun bir göstergesidir. Sınıfları kategorilerine ayıran araştırmalarda beyaz yakalıların hem orta hem de işçi sınıfı içerisinde yer aldığına ve beyaz yakalıların çalışma koşullarındaki değişimlere yönelik bulgular beyaz yakalının bir prekaryalaşma süreci içerisinde olup olmadığı sorusunu gündeme getirmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın amacı istihdam ilişkilerindeki güvencesiz ve esnek koşulların beyaz yakalıların prekaryalaşması üzerindeki etkilerini tespit edebilmektir.

Munck (2013: 751)'a göre prekarya kavramının ampirik yeterliliği ve kavramsal çerçevesine ilişkin yeni araştırmalara ihtiyaç vardır. Eğer kavram ampirik ve kavramsal araştırmalarla desteklenmezse siyasi bir oyun malzemesi haline dönüşebilir. Bu doğrultuda araştırmayla prekarya kavramının farklı bağlamlarda ve pratikte geçerliliğinin tespitine katkı sağlamak amaçlanmaktadır. Ayrıca Wright (2016: 129) tarafından gündeme getirilen beyaz yakalıların toplumsal konumlarındaki muğlaklıkla ilgili tartışmalara katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

5.2.Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın amacı doğrultusunda nitel araştırma yöntemleri içerisinden yer alan içerik analizi yöntemi kullanılmaktadır. İçerik analizi yönteminde birbirlerine benzeyen veriler belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilip, yorumlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 227). İçerik analiziyle tümevarımcı bir yaklaşımla verilerin altında yatan kavramları ve kavramlar arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır. Kavram veriler içerisinde yer alan kelime, cümle, paragraf vb. olabilir. İçerik analizi kavramlardan kodların, kodlardan ise temaların oluşturulduğu bir süreçtir. Farklı içerik analizi yaklaşımları vardır. Bu çalışmada içerik analizinde yönlendirilmiş bir yaklaşım kullanmak tercih edilmiştir. Yönlendirici içerik analizi yaklaşımında literatürde geliştirilen kavramsal çerçeveden faydalanarak önceden belirlenmiş kategorilere göre kodlama yapılmaktadır (Sığrı, 2011: 280; 301)

Araştırmada Yargıtay'a temyiz edilen davaların hukuki metinleri üzerinde içerik analizi yapılmıştır. Davalara ilişkin metinlere Kazancı Elektronik ve Basılı Yayımcılık AŞ. ve LegalBank veritabanları üzerinden erişilmiştir. Veritabanlarında "beyaz yaka" anahtar kelimeleri girilerek taramalar yapılmıştır. Ulaşılan davalar kamu işletmeleri ve özel işletmelerin konu edildiği davalar olarak ikiye ayrılmıştır. Böyle bir ayrıma gidilmesinin nedeni ise kamu ve özel işletme çalışanlarının tabi olduğu kanunların (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu) birbirlerinden farklılık gösteriyor olmalarından kaynaklanmaktadır. Analizler 4857 sayılı İş Kanununa tabi olan özel işletme çalışanlarının taraf olduğu davaların metinleri üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Veritabanları üzerinde yapılan incelemede 2002-2019 yılları aralığında toplam 71 davaya ilişkin tam metinlere ulaşılmıştır. Bu davalar içerisinden davalı ya da davacının özel işletmelerde istihdam edilen beyaz yakalı olduğu 50 dava araştırma kapsamında analiz edilmiştir. Davaların tam metinlerine erişerek dava konusuna ilişkin her iki tarafın da (işveren ve işgören) görüşleri analize dahil edilmiştir.

İçerik analizinde prekarya konusundaki araştırmalarıyla öne çıkan Standing (2019) tarafından geliştirilen teorik çerçeveden faydalanılmıştır. Standing (2019: 26; 12)'e göre prekaryalaşmanın göstergesi esnek ve güvencesiz çalışma koşullarıdır. Yapılan içerik analizinde veriler esneklik ve güvencesizlik temaları kapsamında oluşturulmuştur. Esneklik teması kapsamında; ücret esnekliği, istihdamda esneklik, iş esnekliği ve vasıflarda esneklik boyutları yer almaktadır. Güvencesizlik teması kapsamında; emek piyasası güvencesizliği, istihdam güvencesizliği, iş güvencesizliği, çalışma güvencesizliği, vasıfların yeniden üretimi güvencesizliği, gelir güvencesizliği ve temsil güvencesizliği yer almaktadır.

Ulaşılan her bir davaya ilişkin metinler MAXQDA 2018 nitel veri analizi programına aktarılmış, dava metinleri cümle cümle okunarak belirlenen temalar çerçevesinde kodlanmıştır. Temaların, alt temaların ve kodlamaların tutarlılığını tespit etmek amacıyla veri setinin bir bölümü rastgele seçilerek yazına ve nitel veri analizi yöntemlerine hakim iki ayrı akademisyene gönderilmiştir. Gelen öneriler doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

6. Araştırmanın Analizi ve Bulgularının Değerlendirilmesi

Araştırmada veriler Tablo 2'de yer alan kodlar kapsamında MAXQDA nitel veri analiz programında kodlanmıştır. Tablo 2'ye göre örneğin güvencesizlik teması altında yer alan istihdam güvencesizliği kapsamında iş sözleşmesinin geçersiz feshedildiği ve işe iadenin talep edildiği davalara yer verilmiştir. Temsil güvencesizliği kapsamında sendikal haklara müdahale edilen ve sendikal haklardan faydalanmanın engellendiği davalara yer verilmiştir. Esneklik teması altında yer alan iş esnekliği kapsamında beyaz yakalıların iş tanımlarına uygun olmayan pozisyonlarda istihdam edildikleri davalara yer verilmiştir.

Tablo 2. Güvencesizlik ve Esneklik Temalarına İlişkin Kodlar ve Kapsamları

Tema	**Kod**	**Kapsamı**
Güvencesizlik	İstihdam Güvencesizliği	İş sözleşmesinin geçersiz feshi ve işe iadenin talep edilmesi
	Çalışma Güvencesizliği	Psikolojik taciz
	Vasıfların Yeniden Üretiminin Güvencesizliği	"Feshin son çare olması ilkesi"nin ihlali
	Gelir Güvencesizliği	Ücret koşullarında "eşit davranma ilkesi"nin ihlali Ücret anlaşmazlıkları
	Temsil Güvencesizliği	Sendikal faaliyetlere müdahale Sendikal haklardan faydalanmanın engellenmesi
Esneklik	Ücret Esnekliği	Ücret politikalarında değişiklik
	İş Esnekliği	İş tanımlarına uymayan görevlerde istihdam

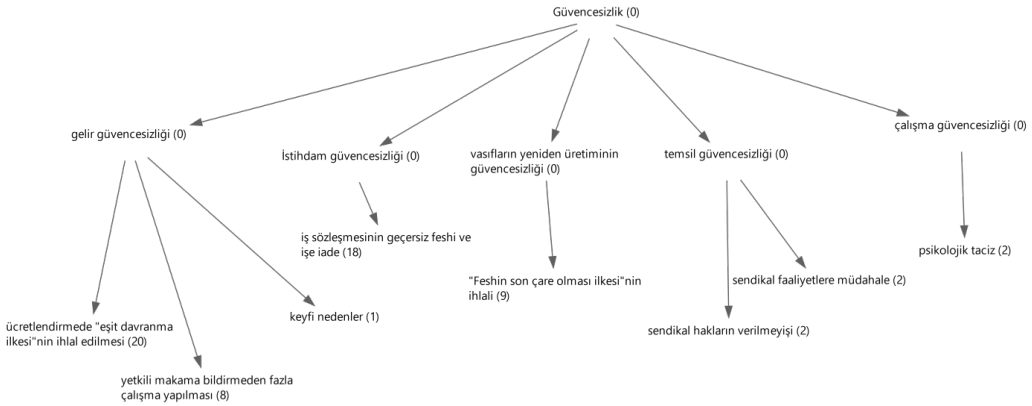
MAXQDA programının kod matris tarayıcısı fonksiyonuyla kod frekanslarının belge içerisindeki dağılımı incelenmektedir. Tablo 3'de 50 dava metni içerisindeki esneklik ve güvencesizlik kodları kapsamında değerlendirilen 68 anlaşmazlığa ilişkin kod matris dağılımı yer almaktadır. Buna göre gelir güvencesizliği dava metinlerinde en sık rastlanan koddur. Ardından istihdam güvencesizliği ve vasıfların yeniden üretiminin güvencesizliği kodları dikkat çekmektedir. Kod matrisinde esneklik kodu altında iş esnekliği ve ücret esnekliği kodları yer almaktadır.

Tablo 3. Güvencesizlik ve Esneklik Kod Matrisi

Kod Sistemi	davalar ...	TOPLAM
Güvencesizlik		0
temsil güvencesizliği		4
gelir güvencesizliği		29
vasıfların yeniden üretiminin güven		9
çalışma güvencesizliği		2
İstihdam güvencesizliği		18
esneklik		0
iş esnekliği		3
ücret esnekliği		3
TOPLAM	68	68

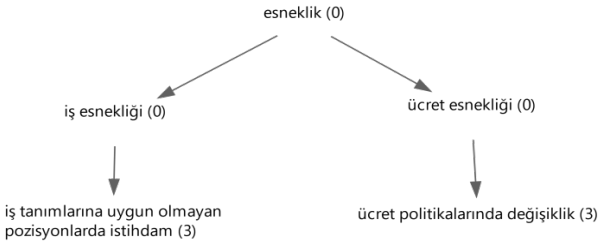
6.1. Güvencesizlik ve Esneklik Temalarının Alt Kodlarına İlişkin Analizler

Güvencesizlik teması altında gelir güvencesizliği, istihdam güvencesizliği, vasıfların yeniden üretiminin güvencesizliği, temsil güvencesizliği ve çalışma güvencesizliği kodları tespit edilmiştir. Güvencesizliğe ilişkin bu kodlar Şekil 2'de yer almaktadır. Buna göre gelir güvencesizliği kapsamında ücretlendirmede eşit davranma ilkesinin ihlal edildiğinin belirtildiği 20 dava, yetkili makama bildirmeden fazla çalışmanın yapıldığının belirtildiği 8 dava, keyfi nedenlerle alacakların ödenmediğinin belirtildiği 1 dava mevcuttur. İstihdam güvencesizliği kapsamında iş sözleşmesinin geçersiz feshedildiği ve işe iadenin talep edildiği 18 dava yer almaktadır. Vasıfların yeniden üretiminin güvencesizliği kapsamında feshin son çare olması ilkesinin ihlal edildiği 9 dava mevcuttur. Temsil güvencesizliği kapsamında sendikal faaliyetlere müdahalenin belirtildiği 2, sendikal hakların verilmediğinin belirtildiği 2 dava yer almaktadır. Çalışma güvencesizliği kapsamında psikolojik tacizin belirtildiği 2 dava yer almaktadır.



Şekil 2. Güvencesizlik Temasının Kod-Alt Kod Dağılımı

Esneklikle ilgili iş esnekliği ve ücret esnekliği kodları tespit edilmiş ve kodlara Şekil 3'de yer verilmektedir. Buna göre iş esnekliği kapsamında iş tanımlarına uygun olmayan pozisyonlarda istihdamın belirtildiği 3 dava yer almaktadır. Ücret esnekliği kapsamında ücret politikalarındaki değişiklikten kaynaklanan anlaşmazlıkların yaşandığı 3 dava yer almaktadır.



Şekil 3. Esneklik Temasının Kod-Alt Kod Dağılımı

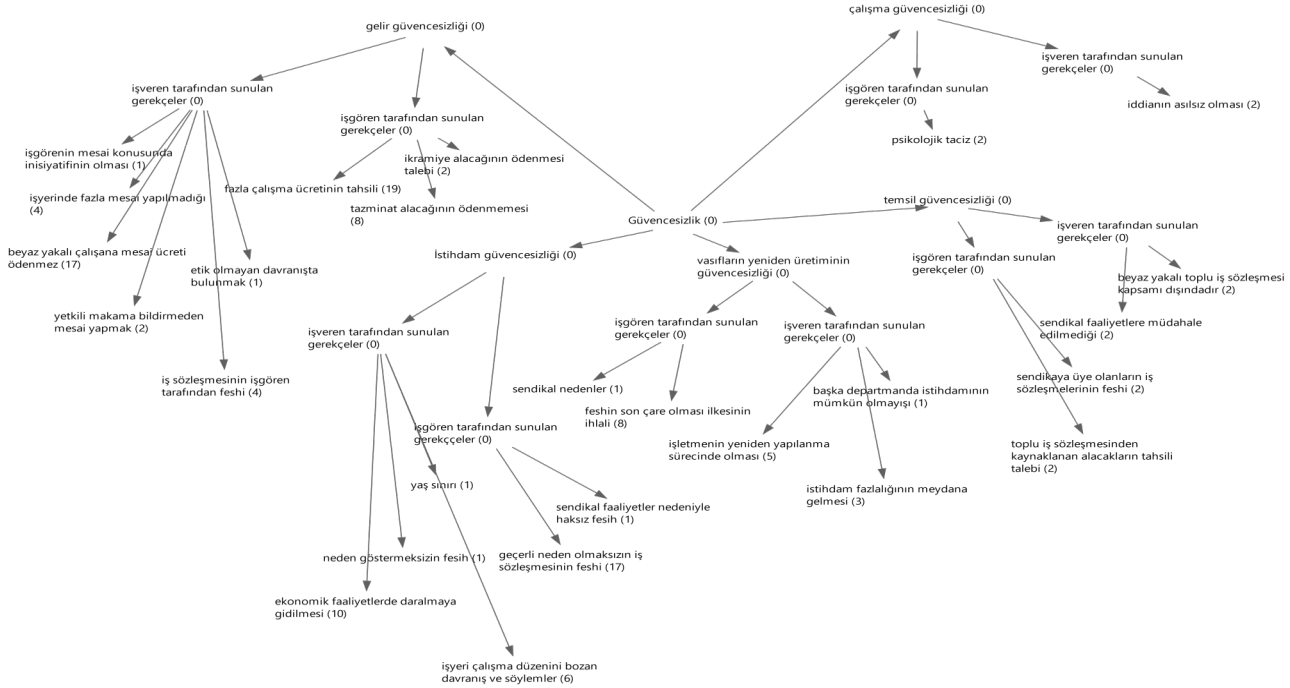
6.2. Esneklik ve Güvencesizlik Temalarının Beyaz Yakalılar ve İşverenler Tarafından Öne Sürülen Gerekçeler Açısından Alt Kodlarına İlişkin Analizler

Esneklik ve güvencesizlik kapsamında incelenen davalarda beyaz yakalıların ve işverenlerin anlaşmazlıklara ilişkin kendilerini haklı göstermeye yönelik öne sürdükleri çeşitli gerekçeler yer almaktadır. Öne sürülen bu gerekçeler kendi içerisinde alt kodlara ayrılarak analiz edilmiştir. Şekil 4'de güvencesizlik temasına ilişkin beyaz yakalıların ve işverenlerin öne sürdükleri gerekçelerden yola çıkılarak oluşturulan alt kodlar yer almaktadır. Temsil güvencesizliği kapsamında ele alınan davalarda beyaz yakalılar tarafından öne sürülen gerekçeler toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklarının tahsili ve sendikaya üye oldukları gerekçesiyle iş sözleşmelerinin feshi alt kodlarından oluşmaktadır. İşverenler tarafından öne sürülen gerekçeler ise sendikal faaliyetlere müdahale etmedikleri ve beyaz yakalı olmaları nedeniyle beyaz yakalıların toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında oldukları şeklinde alt kodlardan oluşmaktadır.

Gelir güvencesizliği kapsamında ele alınan davalarda beyaz yakalılar tarafından sunulan gerekçeler tazminat, ikramiye ve fazla çalışma alacaklarının ödenmemesi alt kodlarından oluşmaktadır. İşverenler tarafından sunulan gerekçeler ise etik olmayan davranışlarda bulunmak, işyerinde fazla mesai yapılmamış olması, iş sözleşmesinin beyaz yakalı tarafından feshedilmiş olması, beyaz yakalı çalışana fazla mesai ödenmediği, yetkili makama bildirmeden mesai yapıldığı şeklindeki alt kodlardan oluşmaktadır.

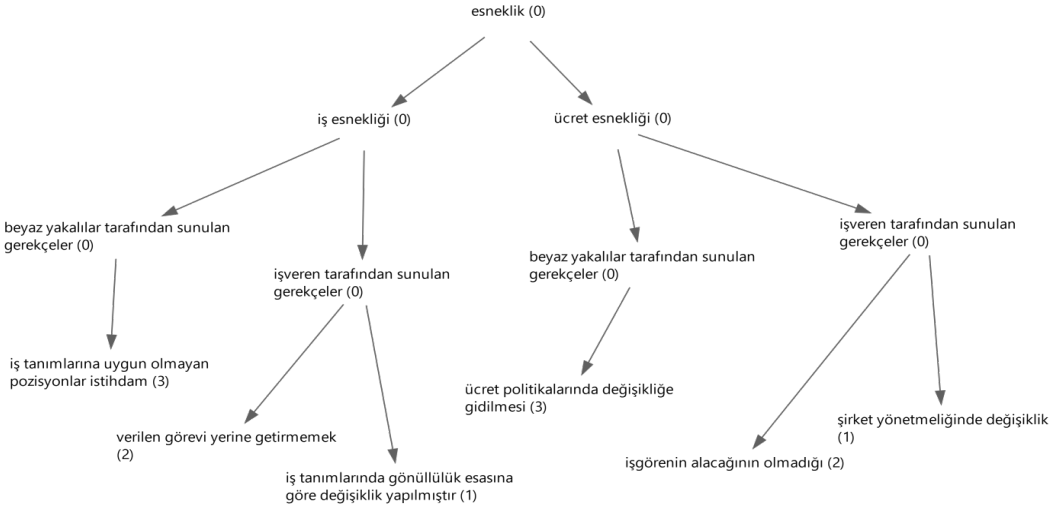
Vasıfların yeniden üretiminin güvencesizliği kapsamında ele alınan davalarda beyaz yakalılar tarafından öne sürülen gerekçeler sendikal nedenler ve feshin son çare olması ilkesinin ihlal edilmesi şeklinde iki alt koddan oluşmaktadır. Bu davalarda işverenler tarafından sunulan gerekçeler doğrultusunda oluşturulan alt kodlar ise istihdam fazlalığının meydana gelmesi, işletmenin yeniden yapılanma sürecinde olması, beyaz yakalının başka departmanda istihdamının mümkün olmayışıdır. Çalışma güvencesizliği kapsamında beyaz yakalıların psikolojik tacize uğradıklarını belirttikleri davalara yer verilmiştir.

İstihdam güvencesizliği kapsamında incelenen davalarda beyaz yakalılar tarafından sunulan gerekçeler doğrultusunda sendikal faaliyetler nedeniyle haksız fesih ve geçerli neden olmaksızın iş sözleşmesinin feshi alt kodları saptanmıştır. İşveren tarafından öne sürülen gerekçeler; neden göstermeksizin fesih, yaş sınırı, işyeri çalışma düzenini bozan davranış ve söylemler ve ekonomik faaliyetlerde daralma alt kodlarından oluşmaktadır.



Şekil 4. Güvencesizlik Temasına İlişkin Beyaz Yakalıların ve İşverenlerin Gerekçelerinin Kod-Alt Kod Dağılımı

Esneklik teması kapsamında incelenen davalarda beyaz yakalılar ve işverenler tarafından öne sürülen gerekçelerden yola çıkarak alt kodlar oluşturulmuş ve bunlara Şekil 5'de yer verilmektedir. İş esnekliğiyle ilgili davalarda beyaz yakalılar tarafından sunulan gerekçeler doğrultusunda iş tanımlarına uygun olmayan pozisyonlarda istihdam alt kodu saptanmıştır. İşverenler tarafından sunulan gerekçeler kapsamında, verilen görevi yerine getirmemek ve iş tanımlarında gönüllülük esasına göre değişiklik yapıldığına yönelik iki alt kod oluşturulmuştur. Ücret esnekliği kapsamında değerlendirilen davalarda, beyaz yakalılar tarafından sunulan gerekçeler ücret politikasında değişikliğe gidilmesi alt kodu altında yer almıştır. Bu davalarda işverenler tarafından sunulan gerekçe ise şirket yönetmeliğinde değişikliğe gidilmesi şeklindedir.



Şekil 5. Esneklik Temasına İlişkin Beyaz Yakalıların ve İşverenlerin Gerekçelerinin Kod-Alt Kod Dağılımları

7. Sonuç ve Tartışma

Araştırmada beyaz yakalıların prekaryalaşma sürecine yönelik tespitlerde bulunmak amaçlanmış ve Yargıtay'a temyiz edilen davalara ilişkin tam metinler içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Yönlendirici içerik analizi yaklaşımı doğrultusunda prekaryalaşmanın temaları Standing (2019; 2015)'in araştırmalarından faydalanarak oluşturulmuştur.

Araştırma kapsamında prekarya işini kaybetme korkusuyla haklarının ihlaline boyun eğen, vasıflarının önemsizleştirildiği ve sömürüye razı bireylerin yer aldığı oluşum sürecindeki bir sınıf şeklinde tanımlanabilir. Güvencesiz ve esnek çalışma koşullarında istihdam edilmek prekaryanın en dikkat çeken özellikleridir ve emek gücü açısından bu koşullar önemli sorunlara zemin hazırlamaktadır. Tüm emek gücü üzerinde etkili olan güvencesiz ve esnek çalışma koşullardan beyaz yakalılar da payını düşeni almaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre beyaz yakalılar en fazla gelir güvencesizliği sorunu yaşamaktadır. Gelir güvencesizliği sorununu sırasıyla istihdam, vasıfların yeniden üretimi, temsil ve çalışma güvencesizliği sorunları izlemektedir. Esnekliğe yönelik düzenlemelerin ise beyaz yakalılar açısından iş ve ücret esnekliğinden kaynaklanan hak ihlallerine neden olduğu anlaşılmaktadır.

Beyaz yakalıların gelir güvencesizliğini deneyimlemesinin altında yatan nedenler arasında işletmelerde eşit davranma ilkesinin ihlal edilmesi, yetkili makamların keyfi davranma eğiliminde olmaları ve mesainin fiilen gerçekleşip gerçekleşmediği noktasındaki anlaşmazlıklar yer almaktadır. Eşit davranma ilkesinin ihlal edilmesi beyaz yakalılar ve mavi yakalılar arasında farklı ücret politikalarının oluşumuna zemin hazırlamaktadır. Oluşan ücret farklılıklarında ise "beyaz yakalı çalışanlara fazla mesai ödenmeyeceği" şeklindeki algı nedeniyle genellikle kaybeden taraf beyaz yakalılar olmaktadır. Prekaryalaşma sürecinin bir göstergesi olan gelir eşitsizliği ve güvencesizliğinden (Standing, 2019: 26) günümüzde beyaz yakalılar payına düşeni almaktadır. Oysa bir zamanlar ücret düzeyleri açısından beyaz yakalılar toplumda ayrıcalıklı konumlarıyla dikkat çekmekteydi (Öngen, 1996: 211).

Neden göstermeksizin iş sözleşmesinin feshi istihdam güvencesizliği sorununu gündeme getirmektedir. İşletmeler genellikle ekonomik faaliyetlerde daralmaya gidilmesini gerekçe göstererek beyaz yakalılara farklı alanlarda istihdam fırsatı sunmak yerine iş sözleşmesinin feshini tercih etmektedir. Geçerli bir neden gösterilmeksizin son verilen iş ilişkileri beyaz yakalıların keyfi nedenlerle istihdam güvencesizliğine

sürüklendiğinin bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Bunun yanı sıra çalışma düzenini bozmaya yönelik davranışlarda ve sendikal faaliyetlerde bulunmaları beyaz yakalıların istihdam güvencesizliğini deneyimlemelerine neden olmaktadır. İstihdam güvencesinin azalmasıyla birlikte beyaz yakalılar işverenler karşısında daha savunmasız kalmaktadır.

Vasıfların yeniden üretiminin güvencesi kapsamında beyaz yakalılara eğitim ve geliştirme faaliyetlerine erişim fırsatı ve farklı departmanlarda istihdam fırsatı sunmak amaçlanmaktadır. Beyaz yakalılara eğitim ve geliştirme faaliyetlerine erişim imkanı sunarak gelişimlerini mümkün kılmak ya da farklı departmanlarda istihdam fırsatı sunmak "feshin son çare olması ilkesi"nin bir gereğidir. Ancak işletmelerin yeniden yapılanmaya yönelik düzenlemeleri ve istihdam fazlalılığının oluşumu beyaz yakalıları vasıfların yeniden üretimi güvencesinden yoksun bırakmaktadır. Bora ve Erdoğan (2017: 33)'ın ifadesiyle beyaz yakalı vasıflı olmanın getirdiği seçkinlikten yoksun kalmakta ve bu durum düşük vasıf düzeylerine ve pazarlık gücüne sahip bir beyaz yakalı sınıfının oluşumunu tetiklemektedir. Neticede nitelikli-niteliksiz, mavi yaka-beyaz yaka ayrımı son bulmaktadır (Bora, 2017: 60).

Temsil güvencesi sayesinde emek gücü bağımsız sendikaların çatıları altında örgütlenerek ve grev eyleminde bulunarak kolektif hareket etme fırsatı elde etmektedir. Ayrıca sendikal faaliyetlerde bulunmak anayasal bir haktır. Ancak beyaz yakalıların sendikal haklardan kapsam dışı çalışan olmaları gerekçesiyle faydalanamadıkları anlaşılmaktadır. Bunun yanı sıra sendikaya üye olmaları nedeniyle işten çıkarılan beyaz yakalıların varlığı hem temsil güvencesinin hem de istihdam güvencesinin ihlalinin bir göstergesidir. Araştırmanın bu tespiti beyaz yakalıların sendikal faaliyetlerinin kısıtlandığı şeklinde değerlendirilmektedir. Bu durum sendikal faaliyetlerin azaldığının göstergesi değildir. Sendikal faaliyetler devam etmektedir. Ancak Scase (2000: 85)'in de dile getirdiği gibi siyasi elitlerin ve iş elitlerinin çıkarlarını önceleyen bir sistem içerisinde sendikalar asıl işlevini yerini getirmekten yoksundur.

Çalışma güvencesinin kapsamı son derece geniştir. Güvenlik ve sağlıkta yapılan düzenlemeleri, iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin alınan tedbirleri ve bunların maliyetlerinin karşılanmasını kapsamaktadır. Bu araştırmada çalışma güvencesizliğine yönelik bulgular iki davada yer almaktadır. Her ikisinde de beyaz yakalının psikolojik tacize uğraması nedeniyle çalışma güvencesi sağlanamamıştır.

Beyaz yakalının prekaryalaşma sürecine ilişkin tespitlerde bulunabilmek amacıyla istihdam koşullarındaki esnekliğin etkilerinin incelemesi araştırmanın bir diğer odak noktasıdır. Esnekliğin beyaz yakalıların istihdam koşulları üzerindeki etkileri değerlendirildiğinde, beyaz yakalıların iş tanımlarına uygun olmayan pozisyonlarda istihdam edildikleri dikkat çekmektedir. Özellikle grev ve iş yoğunluklarının yaşandığı dönemlerde beyaz yakalılar mavi yakalılar yerine istihdam edilir olmuştur. İş koşullarındaki bu gibi değişiklikleri kabul etmeyen beyaz yakalılar sadakate bağlı olmayan davranış gösterdikleri nedeniyle istihdam güvencesizliği yaşamaktadır. Tespitler Standing (2019: 14)'in prekarya modelinin yedek işgücü ordusuyla kurulabileceği söylemi bağlamında değerlendirildiğinde, günümüzün yedek işgücü ordusunun beyaz yakalılar olduğu sonucuna varılmaktadır.

Ücret politikalarındaki değişiklikler ücret esnekliği kapsamında prekaryalaşmanın bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Standart ücret sistemi yerine performansa, iş yoğunluğuna, talebe göre vb. farklı ücret sistemlerinin uygulanmasıyla ücret esnekliği sağlanmaktadır (Sennet, 2015: 37). Araştırmada işletmelerin yönetim ve ücret politikalarındaki değişiklikler nedeniyle beyaz yakalıların ücret esnekliğinden kaynaklanan gelir güvencesizliği sorunları yaşadıkları sonucuna varılmaktadır.

Standing (2019: 39)'e göre toplumsal sınıfların farklı katmanlarındaki bireyler prekaryaya doğru sürüklenme eğilimindedir. Beyaz yakalıların istihdam koşullarındaki güvencesizlik ve esneklik prekaryaya doğru sürüklendiklerinin bir göstergesidir. Farklı araştırmaların bulguları araştırmanın bu sonucunu desteklemektedir. Geçmişte otoriteye yakın ve otoriteye sahip olan beyaz yakalılar günümüzde otoriteyle görünürde ilişki içerisindedir (Erdayı, 2012: 8). Nitelik açısından değerlendirildiğinde teknolojinin kullanımının artmasıyla birlikte işlerin basitleşmesi ve rutinleşmesi beyaz yaka-mavi yaka ayrımını ortadan kaldırmıştır. Dolayısıyla banka şubesi çalışanıyla süpermarketteki kasiyer arasındaki fark ortadan kalkmıştır. Sosyal katmanlaşma, eğitim, aile vb. farklar giderek önemini yitirmektedir (Braverman, 2008: 294). Beyaz yakalıların imtiyazlı konum ve kimlikleri ellerinden alınmaktadır. Değişen koşullarla mücadele edebilmek için "yakalarını sürekli yeniden kolalama ihtiyacı" duymaktadırlar (Bora ve Erdoğan, 2017: 18). Sınıfsızlaştırma çabalarıyla birlikte beyaz yakalılar sınıfsal örgütlenme olanaklarını giderek yitirmektedir

(Vatansever, 2013: 1). Sonuç olarak beyaz yakalılardan sunulan suni ortam içerisinde mutlu olmaları istenmektedir. Ancak bu sürdürülebilir değildir. Günümüz yönetimsel araçları kullanılarak oluşturulan yapaylık beyaz yakalıya orta sınıfa ait olduğunu hissettirmeye yetmemektedir. Beyaz yakalıda oluşan yabancılaşma hissini, beyaz yakalıya atanan etiketler gidermekte artık başarısızdır.

Kaynakça

Acar, S. (2020), Kamu sağlık sektöründe beyaz yakalı taşeron çalışanlar: Fırat Üniversitesi Hastanesi örneği, *Journal of Economy Culture and Society*, 1-22, https://jecs.istanbul.edu.tr/tr/yazi/10-26650-jecs2019-0037-34005F006D006A003400710075004F003800530059003100 (Erişim tarihi: 10 Ocak 2020).

Aktaş, A. S. (2006*).* Sınıf Analizleri ve Sınıf Şemaları: Türkiye Örneğine Ampirik Yaklaşım. *Türkiye'yi Sınıf Gerçeğiyle Anlamak*, İstanbul, SAV Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları, 44-59.

Alpman, P.S. (2019). Mekan, kimlik, sınıf: farklar neden bir arada barınamazlar? *Kent Araştırmaları Dergisi*, 10 (26), 373-401.

Altan, Ö.Z.; Kağnıcıoğlu, D.; Şişman, Y.; Sungur, Z. (2006). İşçi Profili Araştırması: Eskişehir Örneği, *Türkiye'yi Sınıf Gerçeğiyle Anlamak*. İstanbul: SAV Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları, 69-71.

Amin, S. (2009). Dünya yoksulluğu, yoksullaşma ve sermaye birikimi, *Mülkiye Dergisi*, 33(262): 89-97.

Aslan, A. ve Özeren, E. (2018). Neoliberal yönetimselliği bir plaza romanı üzerinden okumak: ofistekiler, *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi*, 3(1): 5-26.

Bain, G.S. and Price, R. (1972). Who is a white collar employee, *British Journal of Industrial Relations*, 10(3): 325-339.

Bauman, Z. (2019). *Akışkan Modernite*, (4. Baskı), Çavuş, S.O. (Çev.), İstanbul: Can Sanat Yayınları. (Orijinal yayın tarihi, 2000).

Bauman, Z. (2018). *Retrotopya*, (2. Baskı), Karatay, A. (Çev.), İstanbul, Sel Yayıncılık. (Orijinal yayın tarihi: 2017).

Bora, T. (2017). Beyaz Yakalıların İş Bulma ve Geçinme Stratejileri, Bora, T., Erdoğan, N., Üstün, İ. (Der.) *Boşuna mı Okuduk? Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği*, İstanbul, İletişim Yayınları, 203-258.

Bora, T. ve Erdoğan, N. (2017). Cüppenin, Kılıcın ve Kalemin Mahcup Yoksulları. Yeni Kapitalizm, Yeni İşsizlik ve Beyaz Yakalılar, Bora, T., Erdoğan, N., Üstün, İ. (Der.) *Boşuna mı Okuduk? Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği,* İstanbul, İletişim Yayınları, 13-44.

Boratav, K. (1995). *İstanbul ve Anadolu'dan Sınıf Profilleri*, İstanbul, Tarih Vakfı Yurt Yayınları.

Bourriaud, N. (2009). Precarious constructions. answer to jacques rancière on art and politics. onlineopen.org, 1-8, (Erişim tarihi: 10 Ocak 2020).

Braverman, H. (2008). *Emek ve Tekelci Sermaye*, Çidamlı, Ç. (Çev.), İstanbul, Kalkedon Yayınları. (Orijinal yayın tarihi, 1974).

Cohen, N. S. (2014). Bir Mücadele Alanı Olarak Kültürel İş: Freelance Çalışanlar ve Sömürü, Mosco, V., Fuchs, C. (Der.), *Marx Geri Döndü: Medya, Meta ve Sermaye Birikimi*, Ankara, Nota Bene, 44-81.

Çakır, M. (2018). Bilgi Toplumu Kuramları ve Prekarya Tartışmaları, Çakır, M. (Der.), *Bilgi Toplumu Tartışmaları*, İstanbul, Pales Yayınları, 19-114.

Çakır, G. (2015). Prekarya ne anlatmaktadır? *DİSKAR*, 4, 155-161.

Çelik, K. (2013). Genç olmak zor iş: Türkiye'de genç olmayı etkileyen bazı unsurlar. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 26-45.

Çiğdem, S. ve Erdoğan, E. (2019). Medya endüstrisinde yeni bir prekarizasyon süreci olarak freelance çalışma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 159-169.

Çoban, S. (2016). Çalışmanın yeni biçimlerini okumak: çalışma deneyimi olmayan üniversite mezunlarına yönelik kariyer sitelerindeki ilanlar. *Sosyoloji Konferansları*, 53, 327-355.

Çolak, E. (2015). Akademide güvencesiz çalışma: araştırma görevlilerinin deneyimleri. *ViraVerita E-Dergi*. 2, 23-44. https://dergipark.org.tr/tr/pub/viraverita/issue/22434/240077 (Erişim tarihi: 10 Ocak 2020)

Dedeoğlu, S., Bayraktar, S.S., Özgür Ç. (2019). Yoksulun umudu çocuk: Türkiye'de Suriyeli tarım işçisi çocuklar. *Çalışma ve Toplum*, 63, 2585-2610.

Deniz, A.Y. (2017). Beyaz Yaka Örgütlenmeleri ve Beyaz Yaka Kavramını İşgörenler Meselesi Üzerinden Yeniden Düşünmek, Bulut, Ç.K., Kutlu, D. (Der.) *Sınıfın Suretleri: Emek Süreçleri ve Karşı Hareketler*, İstanbul: Notabene Yayınları, 165-186.

Ekman, M. (2014). Birikimi Anlamak: Marx'ın İlkel Birikim Kuramının Medya ve İletişim Çalışmaları Açısından Önemi, Mosco, V., Fuchs, C. (Der.), *Marx Geri Döndü: Medya, Meta ve Sermaye Birikimi*, Ankara, Nota Bene, 83-118.

Erdayı, A. U. (2012). Beyaz Yakalı İşçilerde Örgütlenme: Türk Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Erdoğan, N. (2017). Sancılı Dil, Hadım Edilen Kendilik ve Aşınan Karakter: Beyaz Yakalı İşsizliğine Dair Notlar, Bora, T., Erdoğan, N., Üstün, İ. (Der.) *Boşuna mı Okuduk? Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği*, 6. Baskı. İstanbul, İletişim Yayınları, 75-115.

Günerigök, M. ve Oğur, K. (2018). Prekarya sosyolojisi. *Din ve Bilim-Muş Alparslan Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Dergisi*. 1(2), 138-156.

Harvey, D. (1997). *Postmodernliğin Durumu*, Savran, S. (Çev), İstanbul, Metis Yayınları. (Orijinal yayın tarihi, 1990).

Harvey, D. (2015). *Neoliberalizmin Kısa Tarihi*, Onacak, A. (Çev.) İstanbul, Sel Yayıncılık. (Orijinal yayın tarihi, 2005).

Kaymas, S. (2014). Yeni medya ve bilgi toplumu: sürtünmesiz kapitalizm ağlarında işçi sınıfını yeniden düşünmek. LaborComm, *Uluslararası İşçi ve İletişim Konferansı*, 3-4 Mayıs 2014, Ankara, 37-47.

Kutlu, D. (2018). Prekarya ve Prekarya Bildirgesi Üzerine Birkaç Soru, Gözlem ve Görüş, Kutlu, D. (Der.), *Sosyal Yardım Alanlar: Emek, Geçim, Siyaset ve Toplumsal Cinsiyet*, İstanbul, İletişim Yayınları, 1860-1880.

Munck, R. (2013). The precariat: a view from the south, *Third World Quarterly*, 34(5): 747-762.

Newman, K. (1988). *Falling From Grace: The Experience of Downward Mobility in The American Middle Class*, New York, The Free Press.

Oğuz, Ş. (2011). Tekel direnişinin ışığında güvencesiz çalışma/yaşama: proleteryadan prekaryaya mı? *Mülkiye Dergisi*, XXXV(271): 7-24.

Öngen, T. (2009). Marks (sınıf) ve Weber (statü) çözümlemelerinde bir uğrak olarak meslek ve hekimlik. *Toplum ve Hekim Dergisi*, 24(2), 83-90.

Öngen, T. (1996). *Prometheus'un Sönmeyen Ateşi: Günümüzde İşçi Sınıfı*, İstanbul, Alan Yayıncılık.

Price, R. and Bain, G. S. (1976). Union growth revisited: 1948-1974 ın perspective. *British Journal of Industrial Relations*, 14(3): 339-355.

Scase, R. (2000). *Sınıf Yöneticiler, Mavi ve Beyaz Yakalılar*, Şarer, B. (Çev.), İstanbul, Raslantı Yayınları. (Orijinal yayın tarihi, 1992).

Sennet, R. (2019). *Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri*. (14. Baskı), Yıldırım, B. (Çev.), İstanbul, Ayrıntı Yayınları. (Orijinal yayın tarihi, 1998).

Sennet, R. (2015). *Yeni Kapitalizmin Kültürü*. (3. Baskı), Onocak, A. (Çev.), İstanbul, Ayrıntı Yayınları. (Orijinal yayın tarihi, 2006).

Sığrı, Ü. (2018). *Nitel Araştırma Yöntemleri*, (1. Baskı), İstanbul, Beta Basım.

Standing, G. (2019). *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf*, (5. Baskı), Bulut, E. (Çev.), İstanbul, İletişim Yayınları. (Orijinal yayın tarihi, 2011).

Standing, G. (2015). The precariat and class struggle. *RCCS Annual Review*, 7, 3-16.

Standing, G. (2013). Defining the precariat. https://www.eurozine.com/defining-the-precariat/ (Erişim tarihi: 10.05.2020)

Standing, G. (2011). The precariat and deliberative democracy: a note towards elements for a precariat charter. http://www.uninomade.org/the-precariat-and-deliberative-democracy/ (Erişim tarihi: 10.05.2020)

Vatansever, A. (2013). Prekarya geceleri: 21. yüzyıl dünyasında geleceği olmayan beyaz yakalıların rüyası. *Sosyal Bilimler Dergisi*, Aralık: 1-20.

Wayne, M. (2003). *Marxism and Media Studies: Key Consept And Contemporary Trends*, London, Pluto Press.

Weber, M. (2003). *Sosyoloji Yazıları*, (6. Baskı), Parla, T. (Çev.), İstanbul, İletişim Yayınları. (Orijinal yayın tarihi, 1985).

Wright, E.O. (2016). Is the precariat a class? *Global Labour Journal*, 7(2): 123-135.

Wright, M. (1969). *White Colar The American Middle Classes*, New York, Oxford University Press.

Yıldırım A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, 11. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.