



YÜKSEK LİSANS TEZİ

ORS FABRİKASI ÖZELİNDE POLATLI'NIN İŞÇİLEŞMESİ

**Üretim İlişkilerindeki Değişimin, Üstyapı, İdeoloji ve Toplum Hayatı
Üzerindeki Etkileri**

AYHAN AYDOĞAN

201384015

21 Ocak 2018

**DANIŞMAN: PROF. DR. AYKUT KANSU
ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Ana Bilim Dalı**

Tez Başlığı: **ORS Fabrikası Özelinde Polatlı'nın İşçileşmesi: Üretim İlişkilerindeki Değişimin, Üstyapı, İdeoloji Ve Toplum Hayatı Üzerindeki Etkileri**

Tezi Hazırlayan: **Ayhan AYDOĞAN**

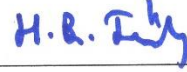
Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı



Prof. Dr. Mehmet Yazıcı

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdür

Bu tezin yüksek lisans derecesi elde etmek için gerekli koşulları sağladığını onaylarım.

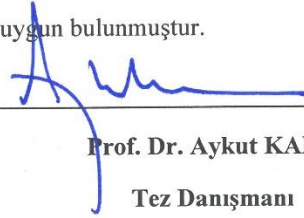


Prof. Dr. Hasan Bahadır TÜRK

Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler

Ana Bilim Dalı Başkanı

Bu tez, tarafımdan incelenmiş olup yüksek lisans tezi olarak uygun bulunmuştur.



Prof. Dr. Aykut KANSU

Tez Danışmanı

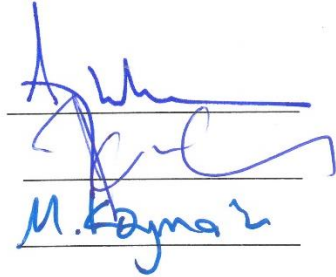
Tez Jüri Tarihi: 21/ 01 /2019

Tez Jüri Üyeleri:

Prof. Dr. Aykut KANSU (Çankaya Üniv.)

Dr. Öğr. Üyesi İlker KILIÇ (Çankaya Üniversitesi.)

Doç. Dr. Muammer KAYMAK (Hacettepe Üniversitesi)



**ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, tez çalışmamda bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları bilimsel etik kurallar gözeterek ifade ettiğimi ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.

Adı, Soyadı: Ayhan AYDOĞAN

İmza:



Tarih: 15.02.2019

ÖZET

ORS FABRİKASI ÖZELİNDE POLATLININ İŞÇİLEŞMESİ: ÜRETİM İLİŞKİLERİNDEKİ DEĞİŞİMİN, ÜSTYAPI, İDEOLOJİ VE TOPLUM HAYATI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

AYDOĞAN, Ayhan

Yüksek lisans Tezi

Sosyal Bilimler Enstitüsü
M.A., Siyaset Bilimi

Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Aykut KANSU

Ocak 2019, 172 sayfa

Tezin odak noktası, değişen üretim ilişkilerinin toplumsal hayata ve ideolojilere ne ölçüde etki ettiğidir. Çıkış noktası olarak üretim ilişkilerinin üst yapı üzerindeki belirleyiciliğini tartışan tez, üretim ilişkilerinin toplumsal hayat ve buna ilaveten din, milliyetçilik, paternalizm gibi ideolojilerde asıl belirleyici olduğu fikrini savunmaktadır. Tez nitel araştırma yöntemi kullanılarak oluşturulmuştur. Araştırma sahası olarak Polatlı'nın seçilmesinin ana sebepleri; köylülük, işçi-köylülük ve işçiliğin dönüşümünün, çok uzun bir zamana yayılmadan meydana gelmesi, bu değişimin takibinin kolay olması ve araştırmada detaylıca bahsedilen 2015 metal grevine doğrudan iştirak etmesidir. Araştırmada evrenimizin ana odağı geçmiş ve güncel 'Ortadoğu Rulman Sanayi işçileridir. Tez süresince 220 işçiyle görüşülmüş, bilgilerin tasnif edilmesinde SPSS for Windows kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşçi Sınıfı, Üst Yapı, Din, Milliyetçilik, Paternalizm

ABSTRACT

IN ORS CASE, TRANSITION OF PROVINCIALIZM TO PROLETARIAN CLASS IN
POLATLI: THE EFFECTS OF THE CHANGE İN RELATIONS OF PRODUCT ON
SUPERSTRUCTURE, SOCIAL LIFE AND IDEOLOGIES

AYDOĞAN, Ayhan

Master Thesis

Graduate School of Social Sciences
M.A, Political Sciences

Supervisor : Prof. Dr. Aykut KANSU

January 2019, 172 pages

The focus of the thesis is the effect of the relations of products on social life and the ideologies. As a starting point, thesis discuss the determiner of relations of product on superstructure and reveal that relations of products is the main determiner on the social life and ideologies like religion, nationalizm and paternalizm . Thesis was constituted by using qualitative research. The reason of chosing Polatlı as searching sector is to have the possibility of observing the transiation of provincializm to proletarian class and participation of ORS to the Metal workers strike in 2015. As told, searching base of our thesis is ORS workers. During the thesis, we interviewed with 220 workers. For sorting the data of these workers SPSS for Windows was used

Key Words: Working class, superstructure, religion, nationalizm, paternalizm

TEŞEKKÜR

Tez çalıŐmalarım süresince değerli yardım ve katkılarıyla beni bilgilendiren ve yönlendiren, kıymetli deneyim ve bilgi birikiminden faydalandığım tez danışmanım Prof.Dr. Aykut KANSU'ya, beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan canım annem Gülhan AYDOĞAN ve dünyanın en iyi halası Cansu AYDOĞAN'a, tez yazım sırasında ulaşmak istediğim tüm kitapları alan ve bulan çok kıymetli teyzem Hüsniye ALP'e, neredeyse tez yazım süreciyle yaşıt olan bir buçuk yaşındaki kısıım Masal'a, Jüri günü dahi beni yalnız bırakmayan sevgili eşim Aylin AKÇAY'a, işçi sınıfına dair bildiğim ne varsa öğrendiğim Rüstem KAHRAMAN ve Veli DOĞAN'a, ORS Grevi süresince Polatlı'da beraber kaldığımız Deniz ORTAKÇI'ya, teze sunduğu teknik destekten ötürü Hüseyin Sinan GÜLER'e teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER TABLOSU

ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
KISALTMALAR	xi
1) GİRİŞ.....	1
2) POLATLI'NIN SOSYOEKONOMİK DURUMU	11
2.1 Polatlı'da Yeme ve Beslenme:	24
2.2 Aile Yapısı ve Ailede İnsan İlişkileri:	25
2.3 Diğer İlişkiler:	25
2.4 Asayiş:	27
2.5 Polatlı'da Eğitimin Dönüşümü:	28
3) ORTADOĞU RULMAN SANAYİ (ORS)	38
4) ÜRETİM İLİŞKİLERİ İLE DEĞİŞEN YATAY ÜSTYAPI DEĞİŞİMLERİ.....	79
5) ÜRETİM İLİŞKİLERİ İLE DEĞİŞEN DİKEY ÜSTYAPI DEĞİŞİMLERİ	96
6) SONUÇ.....	117
6.1 Güncel Değerlendirmeler	136
KAYNAKÇA	145
İnternet Kaynakları	150
EKLER	152
EK-1	152
Yöntem:	152
EK-2	155
İŞÇİLERE KAPALI UÇLU SORULAR	155
EK-3	156
İŞVERENE KAPALI UÇLU SORULAR	156
EK-4	158
AÇIK UÇLU MÜLAKAT FORMU (ORS İŞÇİSİ)	158

EK-5	159
AÇIK UÇLU MÜLAKAT FORMU (POS İŞVERENİ)	159
EK-6	160
AÇIK UÇLU MÜLAKAT FORMU (MESLEK LİSESİ ÖĞRENCİSİ)	160
EK-7	161
AÇIK UÇLU ÖRNEK MÜLAKAT (ORS İŞÇİSİ)	161
EK-8	166
AÇIK UÇLU ÖRNEK MÜLAKAT (POS İŞVERENİ)	166
EK-9	169
AÇIK UÇLU ÖRNEK MÜLAKAT (Polath Meslek Lisesi Öğrencisi)	169
ÖZGEÇMİŞ	172



TABLolar LİSTESİ

TABLolar

Tablo 1: Dönemlere Göre Kaçak Yapılaşma	13
Tablo 2: Ors İşçilerinin Gecekondu İle Olan İlişkileri.....	14
Tablo 3: Polatlı Organize Sanayi Kalifiye İşçilerin Geldiği Yerler (80 İşçi Üzerinden).....	20
Tablo 4: Polatlı Organize Sanayi İşveren Dağılımı	20
Tablo 5: Polatlı Organize Sanayi Fabrikalarının İşçi Sayısı Ortalaması	20
Tablo 6: Atölye Sahibi Olmuş Eski ORS İşçilerinin Göç Kuşağı.....	21
Tablo 7: Bugünkü ORS İşçisi Aile Reislerinin Babalarının Meslek Gurupları.....	22
Tablo 8: Banka/Tüccar tercihinin yaş ortalamasına göre değerlendirilmesi.....	24
Tablo 9: Aile Kompozisyonu.....	25
Tablo 10: Meslekler Arası Temaslar.....	26
Tablo 11: Asayiş Durumu	27
Tablo 12: Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (2016).....	29
Tablo 13: İşyerinin Çeşitli Unvanlarla İşgücü Bulmakta Karşılaştığı Güçlük Derecesi (%)	30
Tablo 14: Fabrikaların Kapasite Altında Çalışmalarının Sebepleri.....	30
Tablo 15: Polatlı Meslek Lisesi Öğrencilerinin Çalışmak İsteddiği Yerler.....	31
Tablo 16: Teknik Elemanların İşe Alımında Etkili Olan Özelliklerin Önem Derecesi.....	34
Tablo 17: Polatlı Meslek Lisesi Öğrencilerinin Diğer İşçilere Göre Yeterlilik Düzeyleri (%).....	35
Tablo 18: İş Yerlerinde Ücretlerin Belirlenmesinde Önemli Görülen Özellikler.....	35
Tablo 19: Polatlı Meslek Lisesi Mezun İstatistiği.....	36
Tablo 20: Metal İşkolunun etki ettiği sektörlerin yüzdesel ağırlıkları.....	55
Tablo 21: Grevin ülke üretimi üzerindeki etkisi.....	56
Tablo 22: Sektörel bazda işçi ücretlerinin karşılaştırılması.....	59
Tablo 23: İşçilerin Sendika Değerlendirmesi.....	63
Tablo 24: ORS Fabrika Komitesi Örgütlenme Şeması.....	64

Tablo 25: Kayan Bant Sistemi Öncesi Ve Sonrası Arasında Sosyal Hayatınızda Bir Fark Görüyor Musunuz?.....	83
Tablo 26: Kayan Bant Sonrası Nasıl Bir Değişim Oldu?.....	84
Tablo 27: Kalite Sistemleri Uyarınca Üretime Fikri Olarak Katıldığınızı Düşünüyor Musunuz?.....	85
Tablo 28: Kendinizi Ne Olarak Tanımlıyorsunuz?.....	121



ŞEKİLLER LİSTESİ

ŞEKİLLER

Resim 1: Gnutti Firmasının ORS' ye yolladığı 2016 yılının en iyi tedarikçi firma sertifikası.....	42
Resim 2: Kurulduğu Yıllarda Kırıkkale Demir Çelik İşçileri.....	51
Resim 3: Ferrokrom Fabrikası İşçi Evleri ve Ferrokrom Fabrikası.....	52
Resim 4: Port Sunlight Yerleşkesi.....	53
Resim 5: Grev Komitesi, Türk Metal'in bayraklarıyla miting alanında.....	67
Resim 6: Grev Komitesinden işçiler Türk Metal'in Genel Kurulunda delege olarak katılmaları.....	67
Resim 7: İşçi komitesinin raporunu, işverenin sosyal medyadan paylaştığı fotoğraf.....	68
Resim 8: İşçinin ağzından yazılmış dilekçe örneği.....	69
Resim 9: Renault İşçilerinin ORS'ye destek ziyareti	74
Resim 10: Alfred Krupp Kilisesi.....	99
Resim 11 : Cast Iron Heykeli	100
Resim 12: ORS'de çıkan yangını söndürme çalışmaları.....	103
Resim 13: Annesinin Cenazesindeyken, grev alanındaymiş gibi mesaj gönderilen işçinin telefonu.....	104
Resim 14: Grev Sırasında çıkan arbedede burnu kanayan işçi çocuğu.....	106
Resim 15: ORS 30. yıl kutlamaları için hazırlanan halı.....	107
Resim 16: Grev sırasında, fabrika bahçesinde kılınan toplu Cuma namazı.....	113
Resim 17: Kolu kırık ve raporlu olduğu halde greve çıkan mesai arkadaşlarıyla grev sahasında toplu namaz kılmaya gelen işçi.....	114
Resim 18: ORS Yönetiminin Polatlı İstiklal Gazetesine gerçekleştirdiği ziyaret..	140
Resim 19: ORS yönetimi Polatlı'nın yerel gazetelerini fabrikada ağarlarken.....	141

KISALTMALAR

ADMMA: Ankara Devlet Mühendislik Mimarlık Akademisi, Şimdiki Gazi Üniversitesi Mühendislik Fakültesi

AID: Uluslararası Kalkınmaya Yardım Ajansı

AR-GE: Araştırma Geliştirme

CHF: Cumhuriyet Halk Fıkrası

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

ISO: Uluslararası Standartlar Teşkilâtı

MESS: Madeni Eşya İşverenleri Sendikası

MKE: Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu

OECD: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

ORS: Ortadoğu Rulman Sanayi

PEML: Polatlı Endüstri Meslek Lisesi

QS 9001: Kalite Yönetim Sisteminin otomotiv sektörü için özel bir uyarlaması

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

TEK: Tatil-i Eşgal Kanunu

TİS: Toplu İş Sözleşmesi

TM: Türk Metal İş Sendikası (Türk İş Konfederasyonu'na bağlı)

TOKİ: Toplu Konut İdaresi Başkanlığı

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu



1) GİRİŞ

Tez, Polatlı'da işçi sınıfının oluşum sürecini, tarihsel ve toplumsal olarak araştıran bir örnek olay incelemesidir. Bu kapsamda, Polatlı'da 80'lerin başında kurulan ORS Rulman Fabrikasının, bir kenti işçileştirmesini, işçileştirirken değiştirdiği toplumsallığı, bir bütün olarak bu sürecin gelişim seyrini ve karakterini irdelenecektir. Tez Polatlı'nın sınıfsal karakterinin değişimini bir fabrika üzerinden inceleyeceği için, ilk olarak daha soyut bir tartışma olan 'sınıf kavramından ne anlıyoruz' sorusuna yanıt arayacaktır. Sınıf kavramı açısından şöyle bir uyarı yapılmasında fayda görüyoruz: Tez sanayi işçilerini konu almaktadır ama işçi sınıfının başlangıcını sanayinin başlangıcına değil kapitalizmin başlangıcına eşitlemektedir. Polatlı ve genel olarak ülkedeki sınıfların tarihselliği tartışmaya açıldıktan sonra, Polatlı'nın sosyoekonomik durumu irdelenecektir. Bu irdelenmeyi takiben ORS'nin neden Polatlı'da kurulduğu, Polatlı'da sunulan eğitim hizmetinin nasıl bir dönüşüm izlediği, fabrikalardaki emek rejimlerinin nasıl değiştiği sorularının yanıtları aranacaktır. Bu yanıtlama çabalarından sonra ise 2015 yılında Türkiye'nin çeşitli illerinde metal işçilerinin gerçekleştirdikleri grevin karakteri, etkileri ve bu greve dair ORS işçilerinin tutumları irdelenecektir. Grevi incelerken akılda tutulması gereken özgün noktalardan birisi, grevin sendikayla yapılan olağan bir grevden ziyade, sendikadan istifa edilerek yapılan ve grev süresince sadece işvereni değil sendika yönetimini de karşısına alan bir grev olması. Bu durum grevin öncesinin ve sonrasının en büyük belirleyicilerinden biri olarak değerlendirilebilir. Metal işçilerinin gerçekleştirdiği grevin Polatlı'daki yansımaları incelendikten sonra ise köylülükten işçiliğe geçişin toplum üzerinde yarattığı yabancılaşma tartışılacak ve son olarak köylülükten işçiliğe geçiş ve grev gibi sınıfsal değişimlerin milliyetçilik, dindarlık ve paternalizm gibi üstyapı kurumları üzerinde yol açtığı değişimler tartışılacaktır. Polatlı'da üretim ilişkilerinin üst yapıya dair etkileri ve ana sınıfların birbirleriyle olan ilişkileri iki ana başlık altında, yatay ve dikey ilişkiler başlığı etrafında ele alınacaktır. Dikey ve yatay sınıf ilişkileri kavramıyla anlatılmak istenilen şey, üretim ilişkilerindeki değişimin işçiler arasındaki toplumsal değişimi yatay değişim, işçi ve patron arasındaki değişimi dikey değişim olarak anlatılmak istenmiştir. Sınıflar arası üst yapı değişimlerini yatay ve dikey olarak aktarırken

ikinci bir noktaya daha değinmekte fayda var. Gerçek hayatta aynı sınıflar arası ve karşı sınıflar arası değişimler birbirinden bağımsız değildirler. Karşılıklı olan değişimler ve aynı sınıf içerisindeki değişimler birbirlerini tetikleyip dönüştürebilir.

Tez, hareket noktası olarak somut maddi gerçekler üzerinden yükselip, soyut bir kuram yaratma üzerine değil, önce yasayı ortaya koyup sonra soyuttan somuta doğru ilerleyerek oluşturulmuş, yani soyuttan somuta yükselmiştir. Görünen insan hareketleri, yani somutun çıkış noktası olarak belirlenmesi, maddi hareketin “*çeşitli öğelerin birliği*” ve “*çok sayıda belirimlerin sentezi*” olduğundan ötürü tercih edilmemiştir. Görünen, somut işçi davranışları bir sonuçtur ve bu sonuçla başlamak, bu sonucu oluşturan iç yasaların göz ardı edilmesine yol açar. “Yani çeşitli boyut ve niteliklere sahip olan bu sentezin ilk anda tümünün ortaya konulması, gelişme ve ilerleme yasalarının, yani iç yasaların tasvirine imkân tanımaz. Bunları keşfetme, yani ekonomi politik alanında bilimsel bir çalışma yürütme süreci; her şeyden önce çözümlenme yoluyla bütünlüğün kafada parçalanması, farklı oluşumların teker teker incelenmesi, niteliklerinin tahlilinin yapılmasını zorunlu hale getirir.”¹ Ancak bu yapıldıktan sonra bütünü oluşturan tüm unsurlar düşünce yoluyla tekrar birleştirilir, ve nihayetinde öne koyulan bütün, birbirleriyle bağımsız kaos halinde duran unsurlardan değil, tam tersine iç ilişkilerin, etkilerin zengin bir toplamı olarak ortaya çıkar. Sorun olayların dış görünüşünü ortaya koymak değil, özünü ve iç yasalarını ortaya koymaktır. İşte bundan dolayı somut bir “*sentez süreci*”, “*bir sonuç*”tur, hareket noktası değil varış noktasıdır, çünkü soyutlamaları zorunlu kılar. Tez oluşturulurken ORS’deki işçi görüşleri alınıp bu maddi temel üzerinden bir teori ortaya konulmamış, ortaya soyut bir düşünce, sav koyarak bu soyutluk üzerinden, bir sonuç olan işçi davranışlarına varılmıştır. Tez kendi teorisini yine maddi somut bir olguya dayandırmaktadır. Ama bu dayandırdığı somut, yani ORS’deki işçi sınıfı davranışı ilk halindeki “bir bütünün kaotik betimlemesinden çıkar, birçok belirlemelerin ve ilişkilerin zengin bir toplamı haline gelir.”²

¹ Karl Marks, Ekonomi Politğin Eleştirisine Katkı, Sol Yayınları, İstanbul, 2005, S. 96

² Friedrich Engels, Doğanın Diyalektiği, Sol yayınlar, Ankara, 1992, S. 191

Tezdeki temel tespitlerle ilgili değerlendirmelere yer verilmeden önce, araştırma boyunca hangi kavramın nasıl bir içerikle kullanılacağı açıklanması gerekmektedir. Çünkü işçi sınıfı tarihi yazımındaki temel belirsizlikler, daha çok farklı bakış açılarından ve bu farklı bakış açıları nedeniyle aynı kavramlara farklı anlamlar yüklenmesinden kaynaklanmaktadır. Bu tez “işçi sınıfını teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak gören”³ bakış açısı yerine “toplumsal sınıfları toplumsal ilişkiler yumağı olarak”⁴ tanımlayan bakış açısını temel almaktadır. Tez boyunca kavramlar bu temel yaklaşıma uygun bir anlam yüklemesi ile kullanılacaktır. Yine tez kapsamında toplumsal ilişkiler yumağının başlangıcı ise ‘üretim ilişkileri’ olarak değerlendirilmektedir. Bu da birbirleriyle çelişen sınıflar içinde de farklı konumların, mevkilerin, kimliklerin, söylemlerin, kültürlerin ve toplumsal ilişkilerin oluşmasına yol açmaktadır. Yine işçileri, yapısal dönüşümlere maruz kalan nesnelere değil, kendi oluşumlarının da aktif özneleri olarak değerlendiren bakış açısı tezin temel aldığı yaklaşım olacaktır.

Bu tezin ana çabası işçi sınıfı tarihinin salt kronolojik ve istatistiki bir değerlendirme alanına sıkıştırılmasından ziyade, işçi sınıfı tarihini bir mücadele alanı olarak, kendisini oluşturan özneler ve eylemlerle biçimlenen ve yeniden biçimlenen bir alan olarak ele almaktır. Eric Hobsbawm’ın dediği gibi “Amacımız basitçe geçmişi keşfetmek değil, aynı zamanda geçmişi açıklamak ve bu suretle şimdiyle bir bağ kurmaktır. Bizim bilmek istediğimiz neler olduğu kadar niçin olduğudur”.⁵

İşçi sınıfının oluşumundan söz ettiğimizde, sosyal bilimlerin toplumsal sınıflar dağarcığındaki akımlar arasında önsel bir tercihte bulunmuş oluruz. Bu tercih sahibini, statü ve tabakalaşma nosyonlarına dayanan Weberci paradigmanın dışında tuttuğu gibi, dâhil ettiği Marksist yazının içinde de yapısalcı bir konumdan uzaklaştırarak, tarihsel yaklaşımın saflarına yerleştirir. Bu tez kapsamında sınıfların mücadele içinde ve tarihsel olarak ortaya çıkan sosyal yapılar olduğuna vurgu

³ Max Weber, *Ekonomi & Toplum*, Yarı Yayınları, İstanbul, 2012, S.160-163

⁴ E.P Thompson, *Avam ve Görenek*, Birikim Yayınları, İstanbul, 2006, S. 250-251

⁵ Eric Hobsbawm, *Tarih Üzerine*, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 1999, S.326

yapılmaktadır. Bu bağlamda sınıf kavramı, “gelir ve statü ölçütlerine göre üst üste dizilmiş konumlar hiyerarşisinden veya üretim araçlarıyla şemalardaki yerlerine yerleştirilmiş insanların toplamından”⁶ başka bir şey olarak; “nesnel belirleyicilerin çizdiği sınırlar içerisinde kendi tarihlerini yapan insanların ortak deneyim ve eylemlerinin oluşturduğu; temel yapısal nitelikte toplumsal gruplar olarak”⁷ tanımlanmaktadır.

Tarihsel maddeci sınıf kuramında toplumsal sınıflar tek tek ele alınıp incelenmezler, artığa el koymanın belirli biçimleri içerisinde girdikleri karşılıklı ilişki içerisinde ele alınırlar. Yani sınıfların oluşumunu salt kategorik biçimsel bir ayırım olarak değil, birbirleriyle olan mücadele üzerinden anlamak gerekmektedir. Peki, bu mücadeleyi tetikleyen nedir? Bu noktada ‘Sınıf bilinci nedir?’ sorusuna cevap vermek gerekmektedir. Thompson’un da işaret ettiği üzere “Sınıflar ayrık yapılar olarak doğup, düşman edinmek amacıyla çevrelerine bakıp sonra da mücadeleye tutuşmazlar. Tersine insanlar kendilerini, belirlenmiş güzergâhlar içinde yapılanmış bir toplumda bulurlar, sömürüyü tecrübe ederler; kendilerini uzlaşmaz çelişki noktalarında tanımlarlar ve bu meseleler etrafında mücadeleye girerler. Kendilerini işte bu mücadele içinde bir sınıf olarak anlamlandırırılar; bir anlamda sınıf bilinci bu fark edişin bilgisine sahip olmaktır. Sınıf ve sınıf bilinci her zaman gerçek tarihsel sürecin sonunda yer alır, başında yer almaz.”⁸ “Tarihi belirli bir anda dondurduğumuz zaman, ortada sınıflar kalmaz, yalnızca çok değişik tecrübeleriyle çok sayıda insan kalır. Ama biz bu insanları toplumsal değişim içinde yeterince izlersek, ilişkilerinde, düşüncelerinde ve kurumlarında düzenlilik olduğunu fark ederiz. İşte bu belirli bir süreç içinde gözlemlenen düzenlilikler bütünü bize sınıfın ne olduğunu anlatır.”⁹

⁶ Max Weber, Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu, Yarı Yayınları, İstanbul, 2013, S.12-20

⁷ M. Hakan Koçak, Camın İşçileri, İletişim Yayınları, İstanbul, 2014, s.33

⁸ E. P. Thompson, Class and Class Struggle, Oxford University Press, Oxford, 1995, s. 136

⁹ E.P. Thompson, İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu, Birikim Yayınları, İstanbul, 2014, S.42

Yukarıda yer verilen değerlendirmeler ile tezin ‘tarihsel materyalist sınıf’ kavramı ile ne kastettiğini billurlaştırmaya çalıştık. Devam eden bölümde Türkiye’de işçi sınıfının izlediği yol üzerinde durulacaktır. Fakat tezin odak noktasını ‘ORS fabrikası özelinde Polatlı’nın işçileşmesinin’ dışına taşırmamak adına Türkiye’de işçi sınıfı tarihini, oluşumundan günümüze değil, 1980 sonrasında günümüze aktarmaya çalışacağız. Fakat 1980’nin neden bir dönüm noktası olduğunu açıklığa kavuşturmak için o işçi kuşağını yaratan olaylara kısaca değinmekte fayda olduğunu düşünmekteyiz

DİSK’in oluşumunun ardından Türkiye işçi sınıfı tarihinin önemli noktalarından biri de 15-16 Haziran olayları olmuştur. Bu eylemler iki gün sürmüş fakat bu olaya salt iki günlük bir eylem olarak bakmak yanıltıcı olabilir. 15-16 Haziran direnişi, 1963 Kavel greviyle ortaya çıkan, 1967’de Türk-İş’ten DİSK’e geçişle devam eden işçi hareketinin en üst noktalarından biri olarak ifade edilebilir. Ülkemizde o ana kadar da birçok grev olmuştur, fakat ilk defa işçiler sınıf tutumuyla ülke gündemine gelmişlerdir. İşçi sınıfını 15-16 Haziran’a taşıyan süreç Türkiye işçi sınıfının, bir sınıf olarak rol aldığı dilimdir.

1960-1970 arası, Türkiye’de sınıf sendikacılığının en ileri düzeyde örgütlendiği zaman dilimidir. “O dönemde mesela Demir Döküm fabrikasının işçileri bir eylemde bulunacaksa, ilk işi kendinden önce aynı eylemi yapmış fabrikalarla iletişime geçmek, bağ kurmak olurdu. Bu bağ kurulduğunda, aranan destek verildiğinde eylem gerçekleşiyordu. Eylemlerin genel karakteri de şu şekilde işliyordu: Eylem gece 12’de başlıyor, işçi kapılara kaynak yaparak fabrikaya kapanıyor, arkasından emniyet güçleri gelip fabrikayı kuşatıyor. Sabah gün ışıdığı anda ise emekçi mahallelerinden gelen işçi yakınları emniyet güçlerini kuşatıyor. Bir kaç gün sonra uzlaşma noktasına gelince, sendikacılar geliyor. Yani bu dönemin en önemli özelliği sendikal bürokrasinin kenara itilerek, işçilerin kendi talepleri etrafında birleşerek eylemlere karar vermesi, eylemleri kendi aralarındaki dayanışmayla yürütmesi ve yine kendi kararlarıyla eyleme son vermeleridir.”¹⁰

¹⁰ İhsan Çaralan, Grev, Yeni E, İstanbul, 2017, S. 38

1960-1970 dönemi işçi hareketinin en önemli özelliği, kendi inisiyatifinde sendikal mücadeleye atılmasıdır. “İşçilerin ana omurgasının istekleri doğrultusunda birleşip eyleme geçmeye ya da bitirmeye kendilerinin karar verdiği bir dönem olması sebebiyle sınıfın sendikal mücadelesinin ve bundan ötürü sınıf mücadelesi fikriyatının da yaygınlaştığı bir dönemdir. Sınıfın kendi talepleri etrafında birleşip mücadelede inisiyatif aldığı bir sendikacılık fikrinin etkin olduğu bir dönemden söz ediyoruz. ‘89 Bahar Eylemleri dönemi de işçilerin sendikacıları sürükleyerek inisiyatif aldıkları bir dönem olması bakımından 15-16 Haziran dönemine benzer. Yani sınıf sendikacılığını, olmuş bitmiş bir şey, bir masa başı planlar manzumesi olarak değil, sınıf mücadelesi içinde yeniden ortaya çıkan bir davranış, bir eğilim olarak görmek gerekmektedir.”¹¹

15-16 Haziran grevleri ile tezimizin konusu olan 2015 Metal Grevleri arasında çeşitli benzerlikler ve önemli farklılıklar bulunmaktadır. İki hareket arasındaki en büyük ortak noktalarından biri iki örnekte de grevlerin işyeri komiteleri üzerinden örgütlenmeleridir. İşyeri komitesine ihtiyaç duyulmasının en büyük nedenlerinin başında, sendikaların belli siyasi oluşumların güdümünde olması ve tüm işçileri temsil edemiyor oluşu gelmektedir. İşçi komiteleri ise sendikaların bu temsil yetersizliğinin aksine, eylemin gerektirdiği çoğulculuğu sağlamak açısından önemli bir yer tutmaktadır. “İşçi Komitelerini olağan ve durağan koşullarda bir araya gelmeyen ama o anda mücadele içinde yer alan, farklı anlayışları bir araya getiren bir mücadele birliği olarak anlamak gerekir gerekir. Olağan bir zaman diliminde metal işçilerinin bir kısmı Türk Metal taraftarı, bir kısmı Birleşik Metal-İş taraftarı, bir kısmı tümünden sendikalara karşı olabilir. Ama harekete geçip üç talep (BOSCH sözleşmesi düzeyinde zam, Türk Metal’in gitmesi, eylemler nedeniyle kimsenin işten atılmaması) etrafında birleştiğinde, komite o talepler etrafında birleşen işçilerin öncü örgütü olur. İşçi komiteleri bu bakımdan çok önemli bir yer tutmaktadır.”¹²

15-16 Haziran olayları çeşitli kazanımlar elde edilmesini sağlamış, ancak bu eylemler bir yandan da işçi hareketinde bir geriye düşüşün de başlangıcı olmuştur.

¹¹ İhsan Çaralan, Metal İşçileri, Evrensel, İstanbul, 2017, S.48

¹² İhsan Çaralan, Yeni bir Mücadele Döneminin Eşiğinde Teori ve Eylem, İstanbul, 2017, S. 50

İşverenlerin, sıkıyönetimle birlikte, bu grev dalgasının içinde olgunlaşan “5000 dolayında işçiyi işyerlerinden attırıp”¹³ yeniden üretime dönmelerini engellemesi bu geri dönüşün önemli etkilerinden sayılabilir. Mücadelenin deneyimini taşıyan işçilerin fabrikalardan uzaklaştırılması, DİSK’in içerisinde bürokratik kanadın böylesi bir süreç üzerinden yükselmesine ve işçi mücadelesinin içerisinde deneyim aktarım kopukluğuna ve bu nedenle mücadelenin büyük kayıplar vermesine yol açmıştır.

2015 Metal Grevleri sürecindeki müzakereler sırasında işçilerin temel talep olarak belirlediği ‘eyleme katılanların atılmaması’ maddesi de 15-16 Haziran olaylarındaki kitlesel işçi atılmalarına dayanır. Bu durum metal grevlerinin, 15-16 Haziran olaylarının kazanımlarının yanı sıra kayıplarından da ders çıkardığını göstermektedir.

2015 Metal Grevleri ile 15-16 Haziran olayları arasındaki en büyük fark olarak, metal grevlerinin salt ekonomik düzlemde süren eylemler olduğu söylenebilir. 15-16 Haziran hareketinin karşı olduğu yasal düzenlemeler bu harekete hükümet karşıtı bir karakter de katmıştır. Sadece ekonomik talepler üzerinden gelişmemiş, hükümet politikaları da eleştirilmiş, böylece hareket siyasal bir karakter de kazanmıştır. Oysa 2015 Metal Grevlerinin temel çıkış noktası ücretler ve sendika bürokrasisi karşıtlığı olarak temellendirilebilir. İşçi sınıfının siyasal mücadelesi dediğimizde ise daha kapsamlı bir eylemlilikten bahsetmek gerekir. 2015 Metal Grevi, Orta Doğu sorunu, seçim barajları, devlet politikaları gibi kendi döneminin güncelliğindeki konulara hiç girmemiş, salt ekonomik talepler üzerinden kendini var etmiştir, böylece siyasal bir hareket özelliği kazanmamıştır. 2015 Metal Grevlerinin 15-16 Haziran Olaylarıyla olan benzerlikleri ve benzeşmezlikleri bu şekilde özetlenebilir.

2015 Metal Grevleri’ nin de koşullarını oluşturan günümüz emek piyasasının düzenlenmesini anlayabilmek için, 24 Ocak 1980 Kararlarını ve bu kararların nasıl ve hangi koşullarda yürürlüğe girdiğini de incelemek gerekmektedir. O bakımdan 15-16 Haziran olaylarından sonra bu noktaya da bir parantez açmakta fayda görüyoruz.

¹³ Fikret Sazak, Sendikal Kriz Yaklaşımları, Epos Yayınları, İstanbul, 2008, S.97

Neoliberal iktisadi programın uygulanabilmesi için 1979'da Adalet Partisi tarafından hazırlanan 'Yeni İstikrar Programı', darbe sonrası 24 Ocak 1980'de yürürlüğe koyularak Türkiye'nin nasıl bir çerçeve içinde gelişeceği beyan edilmiş oldu. Bu programın temel taşları; devletin üretimdeki yerinin azaltılması, içe dönük sanayileşme modelinden dışa açık büyüme ana planına geçiş ve yabancı yatırımların teşvik edilmesi idi. Bütünleşmiş dünya pazarında bir rol sahibi olabilmenin ön koşullarından biri olan yapısal düzenlemeler bu program ve askeri düzenlemeler ile mümkün olmuştur. "İşçiler açısından ise güvencesizliğin yaratılmasında köşe taşı olarak 24 Ocak 1980'i kabul edilebilir. 24 Ocak sonrası güvencesizliğin önünü açan yasal düzenlemelerin kolektif hakları düzenleyen hukuk alanından başladığını görüyoruz. Özellikle tek-tip işkolu sendikacılığının dayatılması, çifte barajlar, grev hakkının sınırlandırılması, hak grevinin ortadan kaldırılması, toplu sözleşmelerin güvencesiz bırakılması, toplu sözleşme alma yetkisinin adeta imkânız hale getirilmesi kolektif hakların sınırlandırılmasının ilk akla gelen örnekleridir."¹⁴ Tüm bu düzenlemeler sonrasında sendikalar işveren ya da kamu otoritesinin inisiyatifi dışında toplu pazarlığın tarafı olamaz hale getirilmişlerdir. "1980'den beri hemen hemen her etkili grev milli güvenlik ya da sağlık gerekçeleriyle ertelenmiştir. 1980'lerde yüzde 22 civarında olan sendikalaşma oranları aradan geçen 32 yılda yüzde 6 düzeyine gerilemiştir."¹⁵ Sendikalaşmadaki gerileme sadece nicel bakımdan değil, nitel açıdan da ortaya çıkmış ve sendikalar ehlileştirilmiştir. Bugün 12 Eylül ile kurulan çalışma sisteminin ana taşıyıcıları hala ayaktadır. 24 Ocak ile başlayan esnekleşme, güvencesizlik ve sendikasızlaşma süreci çalışma hayatının tüm kollarında sürmektedir. 12 Eylül ile getirilen grev yasakları rejimi de hala yürürlükte bulunmaktadır. 24 Ocak kararlarının bugüne uzanan etkilerini kısaca bu şekilde özetleyebiliriz.

1980 sonrası Türkiye işçi sınıfının mücadele hattı ve 24 Ocak Kararlarıyla devletin emek piyasasını düzenleme anlayışı bu şekilde gerçekleşirken, 2015 Metal Grevleri' nin Polatlıdaki bölümü için önemli olan bir başka konuyu da açıklamakta

¹⁴ Aziz Çelik, 12 Eylül'ün Sınıfsallığını Hatırlamak, T 24, 9 Nisan 2012

¹⁵ Yıldırım Koç, Workers and Trade Unions in Turkey, İstanbul, Türk-İş Yayınları, 1999, s. 84

Fayda var. Tezin ana gövdesini oluşturan Polatlı'nın işçileşmesi konusunu verimli bir biçimde tartışabilmek için işçi-köylü kavramını irdelemek de yararlı olacaktır. Geç kapitalistleşen bir ülke olan Türkiye'nin günümüzde birçok sanayi havzası vardır. 2015 Metal Grevi'nin lokomotifi olan Bursa ve Gebze'de işçi-köylülük yani yarı proleterlik kalmamıştır fakat ülkenin diğer sanayi havzalarına göre geç sanayileşen Polatlı'nın emek piyasasını ve grevlerdeki reflekslerinde işçi-köylülük önemli bir rol oynamıştır. Eric Hobsbawm Aşırılıklar Çağı kitabında, köylülüğün geçirdiği dönüşümü şu şekilde anlatır; "...ancak Avrupa ve Ortadoğu yöresinde sadece bir köylü kalesi kaldı. Türkiye. Burada köylülük zayıfladı, ancak 1980'lerin ortasında hâlâ mutlak bir çoğunluk olmaya devam ediyordu."¹⁶ Geç kapitalistleşen Osmanlı'da köylülüğün dönüşümünün de bu gecikme ile bağlantılı olması kaçınılmazdır. Polatlı üzerinden tartışırken, günümüzde hala mevcut olan köylü-işçi formunun dönüşümü incelemek, sınıfsal yapının dönüşümünü anlamak açısından öncelikli olarak irdelenmesi gereken bir durumdur.

Geç kapitalistleşen ülkelerde mülksüzleşme, emeğin yabancılaşması gibi süreçler erken dönem kapitalist toplumlarda yaşandığı gibi yaşanmamaktadır. "Feodalizmden kapitalizme geçiş sonrası özgür ücretli emeğin oluşumu, yani işçileşme, aynı zamanda köylülerin de mülksüzleşmesi üzerinden gerçekleşecektir. Daha önce kendilerine ait bir üretim aracına yani toprağa ve onu işlemeye yarayan aletlere sahip olan köylülük, sanayi ve tarım arasındaki ticaret hadleri dengesizliğinin de bir çıktısı olarak giderek fakirleşecek ve en sonunda geçinemediği toprağını satarak emeğini satmak üzere işçileşecektir. Fakat bu süreçte yaşanan temel sıkıntı işçileşmenin yani köylülerin mülksüzleşme süreçlerinin nasıl bir hız ve ilişkisellik izleyeceğine dönük olmaktadır.

Çalışmamızın ana hattı tam da bu değişim üzerinden şekillenecektir. Kırsal bir ilçe olan Polatlı'ya kurulan ORS fabrikası, çalıştırılmaya köylülerle başlar. İlk başlarda köylülükten arta kalan zamanlarda fabrikada işçilik yapan Polatlı ahalisi, buldukları köyle ORS fabrikasının arasındaki mesafenin uzak olması sebebiyle ve fakat asıl olarak makineleşmeyle birlikte tarımdan eskisi kadar kazanma imkânları kalmadığı için Polatlı merkeze yerleşirler. Tarımda makineleşme bir tarlada eskisi

¹⁶ Eric Hobsbawm, İstanbul, Aşırılıklar Çağı, Sarmal Yayınevi, 1996, s.339.

kadar insan gücü barındırmayı gereksiz kıldı ve köyden şehre göçü hızlandırıcı etkide bulundu. Fakat göçün hızlandırıcısı olarak sadece makineleşmeyi ve mesafeyi koymak yanıltıcı olabilir. Avrupa Birliği'nin şeker pancarı üretimine kota koyması Polatlı tarımının en büyük gelir kalemini önemli ölçüde azalttı. Şeker pancarı yerine daha az endüstriyel ürün ekmeye başlayan Polatlı'nın köylüleri kotadan sonra tarımdan çok daha az kazanır hale geldiler. Artık tam zamanlı işçilik yapan, hafta sonları ve yaz aylarında ise ek gelir olarak çiftçilik yapan bir kitleye evrilirler. Bu kitleden bir sonraki kuşak ise, 'Polatlı merkezde doğup büyüyen, tarımsal işlerle olan ilişkisi boş vakitlerinde babasına yardımdan öteye geçmeyen' yaşam biçimine sahip bir kuşak olarak evirilmiştir. Erken dönem kapitalist gelişme sürecinde "geçici" olarak görülen bu olgu, Polatlı'da küçük köylülüğün sürekliliğiyle birlikte farklı ve azalan düzeylerde de olsa devam etmektedir. Alt yapıdaki, yani üretim ilişkilerindeki bu değişimi daha somut bir şekilde gözlemlemek adına üst yapı üzerindeki etkilerine, aile bağları, din, milliyetçilik, eğitim üzerine çokça değinilecektir. Fakat bu ideolojik irdelemeye geçmeden önce ORS fabrikasının, Polatlı'daki sosyoekonomik yapıyı nasıl değiştirdiğine göz atmak gerekmektedir.

2) POLATLI'NİN SOSYOEKONOMİK DURUMU

ORS fabrikasının kurulmasıyla birlikte köyden kasabaya bir göç başlamış, göçle gelen bu emek potansiyeli daha sonra Polatlı Organize sanayinin oluşmasına da zemin hazırlamıştır. Polatlı-ORS örneği, ilerleyen bölümlerde detaylı olarak açıklanacağı üzere Kırıkkale-MKE, Krupp Fabrikası-Essen örneğinde olduğu gibi, ilk çıkış noktası göç edenlerin sanayileşmeyi yaratması değil, daha çok sanayileşme hamlesinin kırdan kente göçü itmesidir. Bunun tersi örnekler daha sık gerçekleşmiştir. “Bu duruma örnek olarak Manchester’ın yarattığı göç ilişkisi gösterilebilir. Manchester’da kurulan bir fabrika etrafında kenti şekillendirmemiş. Gelen emek gücü şehri fabrikalar yığına çevirmiştir.”¹⁷ Fakat burada kentin çekmesi derken, tek başına kentin çekmesini değil daha karşılıklı bir ilişki olduğunu söylememiz gerekmektedir. Ağırlığı aynı olmamakla birlikte kentin sanayileşmesinin bir çekim merkezi yaratmasının yanı sıra köyün de insanları ittiği söylenebilir. Bu itme özellikle Polatlı’da kar oranı çok yüksek olan şeker pancarına AB kotası gelmesi ve sınırlı sayıda ekilmesiyle hızlanmıştır denilebilir. En büyük tarım ürününden yoksun kalan Polatlı köylüsü için kırsal alan, artık eskisi kadar insanın geçim yükünü karşılayamıyordu ve göçü zorunlu kılıyordu. Kırdan kente olan çağdaş iç göç hareketleri, sanayi devriminden sonra hızlanmıştır. Bu bağlamda göç, gelenekselden moderne doğru akan bir harekettir. Göçün yaşanması için topraktan bir kopuşun olması gerekmektedir. Topraktan kopma, sanayileşme ile birlikte başlamıştır. Topraktan kopmanın sebebi ise, toprak mülkiyetindeki ve tarımsal yapıdaki değişimdir. Fakat Polatlı örneği tek olmamakla birlikte bu genellemenin dışında kalmaktadır. ORS kurulduktan sonra bir müddet köylerine sürekli gidip gelen işçiler, daha sonra kalabalık bir biçimde kalabilecekleri evler tutmuş, hafta sonları yine köylerine geçmiştir. Bir miktar fazla para kazanmaya başladıktan sonra ise köyle bağlarını koparmış, gecekondular inşa etmeye başlamışlardır. Burada kendilerince ‘idare eder’ bir düzen yarattıktan sonra evlenmeye, aile kurmaya ya da

¹⁷ Friedrich Engels, İngiltere’de Emekçi Sınıfların Durumu, Ayrintı Yayınları, İstanbul, 2013, S.152

eşlerini nişanlılarını kente çağırmaya başlamışlardır. Tabi mekânsal yer değiştirmeleri, göçen kitleyi kentli olarak nitelendirmemizi gerekli kılmaz. “Kentsel alanlara göçenlerin gittikleri yere yerleşmesi ve orada iş bulması onları hemen kentli yapmaz.”¹⁸ Bu hem Polatlı için hem de diğer kentler için genellenebilir bir durumdur. “ Bu kişilerin kente has davranış kalıplarını içselleştirmesi ancak birkaç kuşak sonra olmaktadır.”¹⁹

Polatlı’da kitlesel göç olgusunun sarsıcı etkilerini hafifleten en temel kurum gecekondu olmuştur. Gecekondulaşma, köylerden Polatlı merkeze göçen nüfusun temel konut edinme biçimi olarak kurumsallaşmıştır. “Fabrika, köylerden büyük oranda insan çekmeye başladıktan sonra, Polatlı merkezine yakın yerlerde nazım planı bulunmayan arsalar büyük boyutlara ulaşmıştır.”²⁰ Aşağıdaki tablo ORS öncesi ve ORS’nin yarattığı göç dalgalarının periyodlarına göre gecekondulaşma oranını göstermektedir. Tablonun altında artış ve azalışların yıllara göre sebeplerini de açıklamaya çalışacağız.

¹⁸ Mike Davis, Gecekondu Gezegeni, Metis Yayınları, İstanbul, 2016, S. 210

¹⁹ Turhan Yörükhan, Gecekondu ve Gecekondu Bölgelerinin Sosyokültürel Özellikleri, Nobel Yayınları, İstanbul, 2011, S. 90

²⁰ Polatlı Tapu Kadastro Müdürlüğü Arşivi (<https://www.tkgm.gov.tr/tr/sayfa/tapu-arsiv-bilgi-sistemi-tarbis>) (Erişim:06.02.2018)

Tablo 1: Dönemlere Göre Kaçak Yapılaşma Oranları	
DÖNEMLER	Toplam Yerleşim Arazisine Göre Kaçak Yapı Oranı
ORS Kurulmadan Önce Devlet Arazisinin 'de Kaçak Yapılaşma Oranı	2%
1986'da ORS Kitlesele üretime geçtikten sonra Kaçak Yapılaşma Oranı	16%
1992 'de kitlesele işçi alımı en yüksek sayıya ulaştığındaki Kaçak Yapılaşma Oranı	35%
1996'da kaçak yapılaşma oranı	38%
2004 kaçak yapılaşma oranı	20%
2010 Kentsel dönüşüm projelerinden sonra kaçak yapı oranı	10%
TOPLAM	100%

Kaynak: Polatlı Tapu Kadastro Müdürlüğü Arşivi (<https://www.tkgm.gov.tr/tr/sayfa/tapu-arsiv-bilgi-sistemi-tarbis>) (Erişim:06.02.2018)

Zaman içerisinde yerel seçimlerde tapu edinilmiş ve işçiler artık arsa sahibi olduktan sonra gecekondular nitelik değiştirerek, çok katlı evlere dönüşmüştür. “1996’dan sonra kaçak yapılaşmanın azalması, gecekonduların terk edilip apartmanlara yerleşimden kaynaklanmamaktır. 1992’ye kadar görmezlikten gelinen gecekondulara, 1992’den sonra elektrik ve su gibi belediye hizmetleri de götürülmeye başlanmıştır. 1996’da ise gecekonduların sahiplerine tapu dağıtımına başlandıktan sonra, kaçak yapı oranı azalmaya başlamıştır. 2010 sonrasında ise Polatlı’da kentsel dönüşüm başlamış, gecekonduların sahiplerine arsaları mukabilinde TOKİ’den ev verilmiştir.”²¹ Görüşme yapılan işçilerden 35 yaş üstü tüm işçiler kasabaya ilk geldiklerinde gecekonduda oturduklarını ifade etmektedirler. Aşağıda bulunan Tablo 2’de görüldüğü üzere gecekondularla işçilerin ilişkileri yaş ortalaması azaldıkça azalmıştır. İlk göç dalgasıyla gelen, yaşları 40 ve üstü olan kuşaktan gecekonduların inşaatında bulunmayan neredeyse yoktur. İşe yeni girmiş genç işçi kuşağı içinse gecekondular, fiziki ve duygusal bir bağlarının olmadığı merkezde de çok görmedikleri bir yapı haline gelmiş bulunmaktadır.

²¹ Bilgiler Polatlı Tapu Kadastro Müdürlüğünden alınmıştır.

Tablo 2: Görüşülen İşçilere Göre Ors İşçilerinin Gecekondu İle Olan İlişkileri			
	Sayı	Yüzde	Yaş Ortalamaları
Yapımında Bulunan	52	52	42
Sadece Doğan Büyüyen	28	28	26
Hiç Oturmamış	20	20	18
Toplam	100	100	

Gecekonduya yaşamaya başlamanın işçilerin göç aşamasında özellikle kentle kurdukları bağ açısından önemli bir rolü olduğu, işçilerin görüşmelerdeki aktarımlarından izlenebilmektedir. Öyle ki, işçilerin hepsi o günleri anlatırken duygulanmışlar, gecekonduyunun yaşamlarındaki yerini duygu yüklü olarak tarif etmişlerdir. İçlerinden birisi durumu şu şekilde ifade etmektedir: “ Bana gecekondu nedir diye sorarsanız size umuttur derim. Hiç unutmam: gelmişiz köyden, burada ev tutamıyoruz, kümes gibi 10 işçi aynı evde kalıyoruz, köyde de kalabalık kalıyorduk ama ana evi temiz oluyor sonuçta. Köye atar yapıp gelmişiz, gitsen gidemezsin. Gecekondu tam o arada kente tutunmamızı sağladı. Burada kalamıyorken geri de dönemiyorken bizim için ara formül oldu. İmkânım olsa yıkıp ev yaptırmazdım, müze diye gösterirdim torunlarıma, ama ne yapacaksın işte yıkıp yerine ev dikmek zorunda kaldık.”²² . Aynı durumu ikinci nesil işçilere konuştuğumuzda, gecekonduyunun hayatlarında kapladığı önemin değiştiğini gözlemleyebiliyoruz. Hemen hepsi çocukluğundan sonraki zamanını gecekonduya geçirmedeği belirtiyor, ikinci nesil işçiler gecekonduyu sadece çocukluk diyebileceğimiz ve ‘hayal meyal’ hatırladıkları zaman aralığında yaşanmış güzel bir nostaljik öge olarak hatırlıyorlar. Anlatılan hikâyeler ikinci nesil için hayatta kalmaya yardımcı olma aracı değil, gecekonduyu, kuzinesinde patates yaptıkları, sadece sobanın olduğu odanın sıcak olduğu gibi anıların akıllarda kaldığı bir olgu olarak not düşüyor.

²² Görüşler 1. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

Gecekondu aynı zamanda toplumsal anlamda, kırsal niteliklerden kentsel niteliklere geçişi simgeleyen bir geçiş kültürüdür. Bunun yanı sıra, gecekondulular, kentle bütünleşme çabasında tampon mekanizma işlevi gören, kendilerine özgü dayanışma ağları (aile, akrabalık, hemşerilik ilişkileri) içine girerler. Bu ilişkilerin ekonomik, kültürel ve siyasi işlevleri vardır. Dolayısıyla, gecekondu olgusu, sadece mekânsal boyutuyla değil; toplumsal ve kültürel niteliğiyle de anlaşılması gereken önemli bir konudur.

Polatlı-ORS gibi fabrika kentlerin Türkiye ve dünyadaki örneklerine baktığımızda Polatlı'daki kadar kaçak yapılaşma yani gecekondulaşma olmadığını görmekteyiz. MKE-Kırıkkale, Sümerbank-Kayseri, Demir Çelik Fabrikası-Ereğli, Seramik Fabrikası-Çan, Pullman Vagon Fabrikası-Pullman, Unilever-Liverpool, Krupp-Essen gibi fabrikaların oluşturduğu kentler, işçilerin barınma sorununu da devlet-patron ortaklığıyla daha sistem içi ve kalıcı bir biçimde çözmüşlerdir. Fakat burada örneklendirme yaparken şöyle bir not düşmek faydalı olabilir: MKE, Sümerbank ve Demir Çelik Fabrikası fabrika kent yaratmaları konusunda benzerlik gösterse de özel teşebbüs değil devlet eliyle kurulan fabrikalardı. Bu fabrikaların yarattığı konut ihtiyacının gecekonduyla çözülmesi bu sebeple beklenemezdi ama özel teşebbüs olmayıp devlet teşebbüsü olması işçi yaratıp proleter yaratmama düşüncesinde olmadıkları anlamına gelmez. Hatta o düşünceyi daha katı bir biçimde uyguladıkları da söylenebilir. Düşülmesi gereken ikinci bir not ise verdiğimiz yurtdışı örneklerinin 1. Dünya Savaşı sonrası kurulan fabrikalar olması. O zamanki korporatist anlayışın günümüz fabrikaları için bire bir örnek teşkil etmeleri beklenilmemeli fakat fabrika kentlerin yurtdışında nasıl kurulduğu, o zamanki devlet ve sermaye aklının şimdiki zamanla olan ortak ve farklı noktalarını görmek açısından önemli veriler ortaya koyduğunu düşünüyoruz. ORS ve diğer kent fabrikalarının tarihsel ve sermayedar farklarını ortaya koyduktan sonra tekrar konumuza dönecek olursak, işçi yaratıp proleter yaratmamaya çalışan devlet sistemi ve patron aklı, köylü toplumunun yatay ve dikey ilişkilerini korumak için lojman, servis, sosyal alanlar inşa etmiş, fabrikada kurulan ast-üst düzenini tüm hayata yayma çabasına girmişlerdir.” ORS yönetimi ise köylülerden oluşan işçileri kontrollü bir biçimde kendi yaptığı lojmanlarda değil daha kendiliğinden gelişen daha az kontrol edebildikleri gecekondu'lara yönlendirmişlerdir. Gecekondu'daki işçileri kontrol

etmenin, ORS işvereni için, fabrika lojmanlarına göre daha zor olduğu ve müdahale şansının daha az olduğu muhtemel olmakla birlikte kısa vadede patrona lojmanın aksine maliyetsiz bir biçimde, kentin içinde kırsal niteliklerini muhafaza edebilen işçi yığını yaratma şansını vermiştir.

Gecekondu ve işçi lojmanlarının farkını belirginleştirebilmek açısından diğer fabrika-şehir yapılarından örnek vermek faydalı olacaktır. Örneğin MKE Kırıkkale Pirinç Fabrikası, 1928’de, Elektrik Makinaları Fabrikası 1928’de Mühimmat Fabrikası 1929’da, Çelik Fabrikası 1931’de, Barut, Top ve Tüfek Fabrikaları 1936 senesinde kurulmuştur. Fabrikalar kurulurken Kırıkkale’nin durumunu, Türkiye’nin ilk metalürji mühendislerinden ve MKE’de görev yapmış Selahattin Şanbaşoğlu şu şekilde aktarıyor: “1932’de, Kırıkkale’de askeri fabrika sahası dışında sadece 13 ev vardı. Meyhane, kahvehane ve kasap dükkânı aynı yerdı. Yol yoktu. Haftada iki tren geçerdı. Gazete gelmezdi. Fabrikaya ya trenle, ya da çamur tarladan geçerek gidilirdi. İşçi hemen tamamen oranın köylüsüydü. Lojmanda kalmak istemeyen köylü İki üç saatte köyünden eşekle veya yaya gelirdi. Fabrikada eşeklere ayrı yer vardı. Şimdiki fabrikalardaki araba parklarını düşünün, işte öyle büyük eşek parkları vardı. İşçilikle köylülük o derece iç içe geçmişti.”²³ Kırıkkale’deki Makine Kimya Endüstrisinin ortak lojmanları ve tüm fabrikaların ayrı ayrı lojmanları vardır. Ortak lojman 1930 senesinde, fabrika lojmanları ise fabrika kurulumlarından birer sene önce yapılmıştır. Kırıkkale’de hiçbir zaman MKE’nin yarattığı işçi havuzu, kaçak yapılanmaya başvurmamış, gecekondu hiçbir zaman MKE işçisi için bir ihtiyaç haline gelmemiştir. 90’larda MKE’de çalışan bir işçi barınma durumunu şu şekilde aktarıyor: “ MKE lojmanları askeri lojman gibiydi. Fabrikadaki hayatta neysen, akşam lojmana gittiğinde de aynı kurallar işliyordu. Lojman kantinine gittiğinde, senden sonra bir mühendis gelmişse senin önüne geçer alacağını alırdı, sabah servise binerken boş olsa dahi teknik müdürlerin, mühendislerin hatta ustabaşılarının yerlerine oturamazdın. Çalışanların eşi çocuğu dahi fabrikadaki statüye göre sıralanırdı”²⁴

²³ Mühendislik Mimarlık Öyküleri 1, TMMOB Yayınları, İstanbul,2002, S. 56

²⁴ Görüşler 2. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

Ülkemizdeki fabrika kentlerin konut karakterleri incelenirken önemli bir örnek de Sümerbank'ın Kayseri'de kurduğu bez fabrikasıdır. Fabrika ve lojmanları 1935 senesinde devreye girmiş ve dönemin korporatist ruhunu fazlasıyla yansıtmıştır. Fabrikayı ve lojmanları “İsmet İnönü ‘Kurtuluş hareketinin en inandırıcı delili’, M. Kemal Atatürk ise ‘Milli sevinci arttıracak çok önemli bir fabrika’ olarak görüyordu.”²⁵ Fabrikanın amacı halk tipi, ucuz pamuklu kumaş üretmektir. “Kuruluş yıllarında, 2.100 işçi ile 155 memur çalıştıran müessesenin memur ve ustalar için konutları, revir, kreş, işçi ve memur lokali, market ve fırın gibi temel ihtiyaçları karşılayacak birimler ile sosyal amaçlı; sinema, 1000 kişilik kapalı tribünlü futbol sahası vardı. Lojmanda iki tip konut biçimi bulunuyordu bunlar iki katlı, arkasında bahçesi olan evler ya da çok katlı ama arkasında ekilip biçilmeye müsait büyük bahçesi olan konutlardı.”²⁶ Görüldüğü üzere Sümerbank projesi de Kayseri'de ciddi bir işçi kitlesi yaratmış fakat lojman ve konut mimarisini bu işçilerin proleterleşmesinin önüne geçecek, köylü alışkanlıklarını devam ettirmelerini sağlayacak şekilde tasarlamıştır. İlk başta Kayseri'nin köylerindeki gibi iki katlı bahçeli evlerle başlamış sonra artan işçi sayısı alan sıkıntısı yaratmış ve çok katlı yapıya geçilmiştir, fakat çok katlı yapılarda dahi apartmanların arkasına ekilip biçilecek bahçe ve tarlalar eklenmiştir.

Fabrika kentlerin konut politikaları örnekleri, Unilever'in Liverpool'daki Port Sunlight Fabrikası üzerinden de genişletilebilir. Unilever'in Port Sunlight sabun fabrikası, kurulduğu beldeye ismini verecek kadar o beldenin karakterini belirlemiştir. Unilever fabrikasını, Liverpool'un merkezine değil de köyden büyük, fakat kasaba dahi denilemeyecek bir yere kurmuştur. Unilever'in konut politikası da MKE'nin bir benzeridir. “Fakat Unilever MKE gibi ilk başta fabrika lojmanlarını inşa etmemiş, çalışan işçilerin kendi imkânlarıyla konut sorununu çözmesine izin vermiştir. İlk başta Port Sunlight beldesinin köylülerini işçi olarak çalıştıran

²⁵ Mahmut Kiper, Cumhuriyetin İlk Yıllarında Sanayi Politikaları ve Sümerbank, Metalurji Mühendisleri Odası Dergisi, Sayı 164, S. 38

²⁶ Bilsay Kuruç, Mustafa Kemal Döneminde Ekonomi, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2011, S. 66

Unilever, büyüdükçe civar köylerden de göç almış, bu da kasabada konut sorununa yol açmıştır.”²⁷ Bu sorunu fabrika çözmeye çalışmayınca işçiler kendileri kaçak yapılaşmaya gitmişlerdir. “Fakat kaçak yapılaşma Unilever’in kasabadaki kontrolünü kırıp alternatif bir yaşam yaratmıştır. Liverpool gibi işçi hareketinin güçlü olduğu bir kentte işçilerini kendi haline bırakmanın yanlış olduğunu düşünen Unilever, bir sene içinde yaklaşık bin kişilik konut yaparak tüm işçilerine kendi konutlarında oturmayı zorunlu kılmıştır. Konut sistemini bu şekilde ayarladıktan sonra Port Sunlight’ın varoş mahalleleri ve oralardaki alternatif geçim kaynakları da Unilever’in kontrolünde daha kurumsal bir şekilde kasabaya yayılır. Örneğin varoşlardaki köyden gelen işçilerin ürünlerini sattığı pazar, yerini Unilever’in kasaba merkezinde kurduğu, işçilerin belirli bir kira karşılığı yer tutup köy ürünlerini sattığı yerlere dönüşür. Unilever’in kurduğu lojmanlar işçilerin kendi geleneklerini devam ettirebildikleri müstakil evlerden oluşmaktaydı.”²⁸ Yine MKE örneğindeki gibi Lojmanlar fabrikadaki hiyerarşinin yatay ve dikey ilişkilerin bir benzerinin yaşandığı yeniden üretim merkezleriydi.

Konut politikalarına örnek gösterilen fabrikalara, paternalizm, din gibi konuları işlerken tekrar dönüp; kentin üst yapısal fonksiyonlarında ne gibi değişimler yarattıklarına, fabrikaların yatay ve dikey ilişkilerdeki rollerine değinilecektir. ORS’nin Polatlı’daki konut sistemini nasıl etkilediğini diğer fabrikalar üzerinden örneklerle de gösterdikten sonra tekrar ORS fabrikasının Polatlı’daki sosyoekonomik yapıyı nasıl etkilediğine dönelim.

Türkiye’nin diğer bölgelerinde kırdan göç eden kitle yerleşik nüfusun yedek iş gücü deposunu oluştururken, Polatlı’da ORS’nin doyuma ulaşması hayli zaman almıştır. Doyuma ulaştıktan sonra ise Polatlı Organize Sanayi kurulmuş, organize sanayinin de doyuma ulaşması epey bir zaman almıştır. Bu nedenle Polatlı’da göç

²⁷ Rachel Wilshaw, Liesbeth Unger, Chi Do Quynh, Thuy Pham Thu, Labour Rights in Unilever's Supply Chain, Oxfam, Londra, 2013, S. 60

²⁸ Rachel Wilshaw, Liesbeth Unger, Chi Do Quynh, Thuy Pham Thu, Labour Rights in Unilever's Supply Chain, Oxfam, Londra, 2013, S. 121

hemen bir işsizlik yaratmamıştır; kente gelen ikinci kuşak ancak, kendilerinden önce göç edenlerin ve yerleşik çalışanların yedek iş gücü deposu olmuştur.

Köyden Polatlı merkeze gelen insanlar o zamana kadar sadece kapalı ilişkilerle (herkesin herkesi bildiği dar ilişki ağı) sürdürdükleri hayatlarını artık anonim ilişkiler (birbirini etkileyen insanların birbirlerini yakından tanıma olanağının olmadığı geniş çevre ilişkileri) üzerinden de sürdürmeye başlamışlardır. Artık kendi hayatları sadece görüp bildikleri insanlar üzerinden değil hiç tanımadıkları, insanlar tarafından da etkilenecektir. Önceden ailesiyle tarlasına giden, pazarda her zamanki tüccara ürününü satan köylüler artık hiç tanımadıkları insanlarla aynı yerde çalışacak, toplu sözleşme imzalanırken birbirlerini bilmeyen insanlar, birbirlerinin ekonomik girdisini belirleyecek, ürettikleri ürün belki hiç görmeyecekleri birileri tarafından alınacaktır. Yani Polatlı merkeze göç eden kitle daha belirli- kapalı bir toplumdan daha belirsiz- anonim bir topluma doğru geçiş yapmıştır.

Polatlı halkının hayatlarını kazanma yollarına değinilecek olursa, hayatlarını kazanma yollarının çok fazla çeşitlilik arz ettiği söylenemez. Polatlı Topçu Okulundaki rütbeli askeri personel, ORS işçileri, Polatlı Organize işçileri, esnaf ve az sayıda kamu görevlisi, Polatlı'nın ana meslek görüntüsünü oluşturmaktadırlar.

Yukarıda sayılan ana meslek guruplarının Polatlı'daki ağırlığına bakılacak olursa, sayı bakımından en kalabalık gurubu Polatlı Organize Sanayi (POS) işçileri oluşturmaktadır. Rol ve fonksiyon bakımından en önemli grup ise ORS işçileridir. Polatlı Organize Sanayi'nin hemen hemen tüm kalifiye işçi nüfusu ORS'nin çalışma hayatından geçmiştir. Organize Sanayindeki işverenler ise ya ORS'nin kurulum aşamasında makine ve tezgâh kullanımını iyi öğrenen teknik işçilerden, ya da köydeki tarım ağını kontrol eden tüccarların birinci veya ikinci dereceden aile yakınlarından. Tablo 3'de de görüldüğü gibi, POS'da görüşme yapılan 100 işçiden 80'i kalifiye 20'si vasıfsız işçidir. Kalifiye olan 80 işçinin 62'ı ise eski ORS işçisidir, görüşme yapılan işçilerden 18'i doğrudan Polatlı Meslek Lisesi çıkışıdır. Yani POS'daki kalifiye işçi havuzunu ORS'nin eski işçileri ve Polatlı Meslek Okulu öğrencileri oluşturmaktadır. Polatlı Meslek Lisesinden çıkan işçiler daha azınlık olmakla beraber daha genç işçilerdir.

Tablo 3: Görüşülen işçilere göre, Polatlı Organize Sanayi Kalifiye İşçilerin Geldiği Yerler		
	Sayı	Yüzde
ORS	62	77,5
Polatlı Meslek Okulu	18	22,5
Toplam	80	100

Tablo 4'ün işaret ettiği üzere POS'da görüşme yapılan 50 işverenden 36'sı eski ORS işçisiyken 14'ü Tüccar ailesidir. Sadece Tablo 4'ün verileri incelendiğinde yeni nesil patronların büyük bölümünün eski işçi olduğu düşünülebilir. Bu veriler Tablo 5'deki verilerle birlikte okunmadığında bizi 'Polatlı'daki ekonomik sınıflarda bir ters yüz olma' yanılgısına kaptırabilir.

Tablo 4: Görüşülen işverenlere göre, Polatlı Organize Sanayi İşveren Dağılımı		
	Sayı	Yüzde
Eski Ors İşçisi	36	72
Tüccar	14	28
Toplam	50	100

Fakat Tablo 5'de gösterileceği üzere, POS'da bulunan ve tüccar ailelerinin sahibi olduğu atölye ve fabrikalar ile eski ORS işçilerinin atölyeleri arasında hacim olarak oldukça fark bulunmaktadır: Tüccar ailelerinin sahibi olduğu atölye ve fabrikaların iş hacmi ve çalışan sayısı eski ORS işçilerinininkinden çok büyüktür. Tüccar ailelerinin atölyelerindeki işçi ortalaması 45 iken eski ORS işçilerinin sahip olduğu atölyelerdeki işçi ortalaması 12'dir.

Tablo 5: Görüşülen işyerlerine göre, Polatlı Organize Sanayi Fabrikalarının İşçi Sayısı Ortalaması	
Eski ORS İşçisine ait	12
Tüccara ait	45
Genel Ortalama	28

Sadece işçi sayısı olarak da değil, eski tüccarlara ait atölyelerde makine, ekipman, tesisin kapladığı alan açısından eski ORS işçilerinin atölyelerine göre çok

ciddi bir fark vardır. Eski ORS işçilerinden bazıları sınıf atlamayı başarsalar da, henüz doğuştan üretim aletlerine sahip olanlar kadar işleri büyütebildikleri söylenemez.

ORS işçilerinin ilçede statü sahibi olmalarının, ya da meslek lisesinde okuyan çocuklarının hayalinde ORS fabrikasında işçi olmalarının yatmasının temel sebebi de ORS’de çalışmanın sınıf atlama ihtimalini düşletiyor olmasıdır. Tablo 6’da gösterildiği gibi işyeri sahibi olan ORS işçilerinin çoğu ikinci kuşak göçmenler, yani ORS seri üretime başladıktan sonra gelip, ilçenin ilk kalifiye işçileri olup, belli bir birikim elde ettikten sonra ORS’ye yan ürün üretmek için POS’da atölye kuran işçiler. En son göç kuşağında bu oran çok azalmış olsa da, sınıf atlayan işçilerin hala canlı kanlı karşılarında duruyor olmaları, onların hikâyelerini dinlemiş olmaları, genç işçi adaylarının hala bu sınıf atlama hayalini kurmalarında önemli bir rol teşkil etmektedir.

	Sayı	Yüzde
1988-1996	14	39
1996-2005	20	56
2005-2015	2	5
2015ve Sonrası	0	0
Toplam	36	100

Tablo 7’de güncel ORS işçilerinin aile reislerinin meslekleri irdelenmiştir. Sınıf atlayıp işveren olan ORS işçilerinin çocuklarının hiç biri şuanda ORS işçisi olarak çalışmıyor. Mevcut ORS işçilerinin aile reislerinin dağılımına bakıldığında ise büyük bir kısmının yüzde 71’lik bir kısmın yine işçi olduğu görülmektedir.

Tablo 7: Görüşülen İşçilere Göre, Mevcut Ors İşçisi Aile Reislerinin Babalarının Meslek Gurupları		
	Baba Meslekleri	
Meslek Gurupları	Sayı	Yüzde
Esnaf	10	5
Ors İşçisi	90	53
Pos İşçisi	30	18
Köylü	40	24
Toplam	170	100

Son iki tabloyu (Tablo 6 ve Tablo 7) özetleyecek olursak üretim aleti sahibi olan tüm birinci kuşak ORS işçileri çocuklarını da yanlarında yetiştirerek, aile şirketi olma yolunda adım atmış bulunmaktadır. Şu anda ORS’de güncel olarak çalışan işçiler ise, işveren olmayı başaramamış yaşlı kuşak ya da bu kuşağın akrabalarından oluşmaktadır.

İlçenin bir diğer ana meslek gurubu olan esnaf ve tüccarların ilçede ve ilçeye bağlı köylerde etkileri büyüktür. Sayıları sınırlı olan bu kimselere Polatlı merkezdekiler “tüccar”, köylüler ise “ağa” demektedirler. Tüccarların dükkânları 10 sene öncesine kadar hiç ihtisaslaşmamış bir yapıya sahipti. Bir köylüye ne gerekirse tüccarların dükkânlarında bulunabilirdi. Dükkânlarında kumaşın yanında kömür, onun yanında gaz, onun yanında yağ vardı. Fakat 2000’li yılların başından itibaren ihtisaslaşmamış dükkânlarının yerini, kısmen ihtisaslaşmış yan yana dükkânlar almıştır. Yani aynı dükkânda karışık bir biçimde tüm ihtiyaçları barındıran yapılar, özellikli malzeme satan yan yana dizilmiş dükkânlara bırakmıştı kendini. Burada Tüccar sınıfını metropollerdeki gibi sadece satan değildir, aynı zamanda köylünün ürettiği ürünün en büyük alıcısı olduğunu da görmek gerekmektedir.

Polatlı’da köylü - tüccar ilişkisine göz atıldığında, bu ilişkinin en belirgin tarafını alışveriş ve borçlanma mekanizmasının oluşturduğu görülmektedir. Fakat bu ticaret ilişkisinin yanı sıra diğer fonksiyonlardan da söz etmek gerekir. Köylünün eline para sadece ürününü sattığı zaman, yani yılda bir kez geçmektedir. Fakat günümüz şartları düşünüldüğünde sadece yılda bir kez ele geçen toplu para hayatı idame ettirmeye yetmemektedir. Köylünün ürünü sattığı dönem dışında da paraya ihtiyacı vardır. Bu parayı da en kolay tüccarından sağlamaktadır. Köylüler gerektiği anda hiçbir bürokratik iş veya kefillik kurumuna gerek duymadan tüccardan para

alabilmektedirler. Bir sonraki sene, borç aldığı tüccara mallarını çok ucuza satmak zorunda kalsa da, geleceğini onun eline bıraksa da, istediği anda gereği olan parayı temin edebilmesi köylü için hayati bir önem teşkil etmektedir. Yapılan görüşmeler, Polatlı'nın köylülerinin bankalarla ilişkilerinin çok sınırlı olduğunu, bankaya pek fazla gitmediklerini göstermiştir. Görüşme yapılan işçilerden birisi, köylülük dönemlerinde bankayla olan ilişkisini şu şekilde tarif ediyor: “Gemin yüzüyorsa, limana getirebiliyorsan banka sana el veriyor ama bata çıka ilerliyorsan banka bizlere sırtını dönüyor”²⁹. Tüccar- köylü ilişkisi bakımından ifade edilmesi gereken diğer bir nokta da tüccarın köylüsüne hayatın çeşitli alanlarında ve zamanlarında yardımcı olmasıdır. Örneğin tüccar köylüsüne, Polatlı merkezde başka kurumlara işi düştüğü zaman yol gösterir, avukat bulur, bürokratik işlerini halleder. Ya da hastalandığı zaman hangi doktora gidebileceğini söyler. Yani Polatlı'da ticaret erbabıyla işçi, köylü arasındaki ilişki metropol hayatına göre çok daha organik bir ilişkidir. Fakat bu durum ORS'deki son işçi kuşağı için doğrulanmayabilir. Henüz meslek lisesinden mezun olup çalışma hayatına yeni başlayan işçiler, kendinden önceki işçi nesilleri gibi tüccarla o derece organik sıkı bir bağ kurmamaktalar. Tüccardan veresiye ucuz telefon almaktansa banka kredisiyle üst model telefon almayı tercih ediyorlar. Kendi köylerinden tanıdık tüccarların evlerinde kirada oturmaktansa uzun vadeli banka kredilerini tercih ediyorlar. Bu durumu iki senelik ORS işçisi bize şu şekilde özetliyor:

“Benim babam da amcam da ORS işçisi ağabey, buraya onları bizim köyün tüm hayvanlarını satın alan kasap sokmuş. O kasap şimdi mobilyacı da olmuş, telefoncu da olmuş, olmuş da olmuş anlayacağın. Babamgilin ne zaman başı sıkışsa bizim Ahmet Ağa'ya bir varalım, o bir çare bulur diyorlar. İşlerini de çözüyor yalan yok. Ama benim Ahmet Ağa'yla böyle bir durumum yok. İlk telefonu ondan veresiye almıştık. Telefonu veresiye adamdan aldık ayıp olmasın diye babam evlenirken mobilyayı da oradan aldırıldı. Onlar istiyor ki hepimiz adamın kanatları altında olalım. Beni geriyor böyle şeyler mis gibi gittim ikinci telefonu 36 ay vadeli krediyle aldım. Araba alırken de bankadan çektim paramı. Bu bankadan telefon kredisi çektim diye araba kredisini de

²⁹

Görüşler 3. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

buradan halletmem gerek diye bir baskılanmaya da girmedim. Adam ta 30 sene önce babamı ORS’de işe soktu diye ben hala bu adama minnet duymak zorunda mıyım”³⁰

Tablo 8’de işçilere borç ya da farklı bir türden paraya ihtiyaç duyulduğunda nereden bu parayı temin etmeye çalıştıklarını sorduk. Aşağıdaki tablo kuşaklar arası ‘borç alınan finansal kurum’ değişimini açıkça ortaya koymakta. Tüccarlık hala gündemde olmakla birlikte yeni kuşaklar üzerindeki etkisini sanayileşmiş büyük şehirlerde olduğu gibi bankacılığa devretmiştir. Hatta yeni kuşaklar babaları gibi tüccarları ‘Ağa’ olarak değil ‘tefeci’ olarak nitelemekte.

Bankayı Tercih Edenlerin Yaş Ortalaması	26
Tüccarları Tercih Edenlerin Yaş Ortalaması	44

2.1 Polatlı’da Yeme ve Beslenme:

Polatlı’da besin maddeleri, ülkemizin diğer yerlerinde olduğu gibi sınıfsal konuma göre çok fazla dalgalanma göstermemekte. Çünkü Polatlı’da işçilerin köyle olan bağı büyük metropollerdeki gibi kopuk değildir. Besin maddelerini köydeki akrabalarından temin ederler. Temin etmeyen askeri personel, memur gibi meslek guruplarının ise ilçedeki marketlerden alışveriş yapabilecek maddi durumları vardır. “Çorba, kıymalı sebzeler ve makarna, erişte, fasulye, nohut ve benzeri yemekler ekseriyeti teşkil eder. Un ve unlu besinler, Anadolu'nun diğer yerlerine oranla daha az kullanılır. Bunun sebebi, hemen herkesin bahçesinin olması, iklimin sebzeçiliğe

³⁰

Görüşler 4. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

uygunluğu, köylerde sebzeçiliğın gelişmiş olmasıdır. Proteinli besin olarak tavuğın yeri önemlidir.”³¹

2.2 Aile Yapısı ve Ailede İnsan İlişkileri:

Polatlı merkezde en küçük toplum birimi ailedir. En küçük birimi tanımlayabilmek için "hane" kavramını değil "aile" kavramını kullanmak daha sağlıklıdır. Tablo 9’de işçilere ‘ne tür bir aileyle kaldıkları’ sorusunu yönelttik. Kasaba merkezinde, bağımsız birim teşkil eden evlerin %61,1’ i kesin çizgilerle çizilmiş çekirdek aile oldukları görülmekte.

	Sayı	Yüzde
Çekirdek Aile	170	61
Büyük Aile	110	27
Toplam	280	100

Ailelerin %27,5’i büyük aile geleneğinin çeşitli kompozisyonlarını taşımaktadır. Polatlı’da klasik büyük aile geleneğini gösteren en büyük kompozisyon hane reisi ile annesi, babası ve kardeşlerinin beraber olduğu aile yapısıdır. Gelini, oğlu ve torunları ile oturan aile reislerinin oranı ya da diğer büyük aile kompozisyonlarının sayısı çok fazla değildir.

2.3 Diğer İlişkiler:

Polatlı’da bugünkü şartlar içerisinde, çekirdek aile üyeleri ve dedelerle nineler dışında kalan, amca, dayı, teyze, haladan ikinci kuşak kardeş çocuklarına kadar, aşağı yukarı bütün diğer akrabalar ikinci derecede bir ilişki halkası teşkil ederler. Amca ve amca çocukları bu ilişki çevresinde biraz daha yakın sayılmakta, fakat

³¹ Polatlı Devlet Hastanesi Diyet ve Beslenme Bölümü
(<http://www.polatlidevlethastanesi.gov.tr/detay.php?id=509&cid=238>)

hiçbir zaman ilk ilişki halkası içine girmemektedir. Aileye daha yakındırlar. Daha sık temas ederler. Bununla beraber, bazı komşuluk ilişkilerinin de akrabalarla olan ilişkiler kadar yakın olduğu görülmüştür. Hatta bazı komşuluk ilişkileri akrabalık ilişkilerinden daha yakın olabilmektedir. Bu hali ile anne, baba, çocuklar, dede, nine ilişkileri dışında, amca ve amca çocukları biraz daha fazla olmak üzere, komşuları da içine alan ikinci derece akrabalarla, evin dışında fakat yakın, bir insan ilişkisi halkası görülür. İlişki bütünündeki en çarpıcı nokta ise Tablo 10’da karşımıza çıkmaktadır. Günümüze doğru yaklaştıkça Polatlı halkının samimi çevresini de kendi sınıfındaki insanların oluşturmaya başlıyor olmasıdır. Üç samimi arkadaşının tümü kendi sınıfından olan insanların yaş ortalaması 22 iken, üç samimi arkadaşının hiç biri kendi sınıfında olmayanların yaş ortalaması 45’tir.

Tablo 10: Görüşülen İşçilere Göre, Meslekler Arası Temaslar			
	Sayı	Yüzde	Yaş Ortalaması
3 Yakın Arkadaşından Yalnız Biri Kendi Mesleğinden	30	13	50
3 Yakın Arkadaşından İki Kendi Mesleğinden	95	43	35
3 Yakın Arkadaşından Üçü De Kendi Mesleğinden	88	39	22
3yakın Arkadaşından Hiçbiri Kendi Mesleğinden Değil	10	5	45
Toplam	223	100	

Tablo 10’un işaret ettiği yeri tekrar edecek olursak, köyden göçen ilk kuşak yakınlığı hala akraba ilişkileri üzerinden kodlarken, yeni nesil yakın arkadaşlarını ait olduğu sınıfa göre, bulunduğu sosyoekonomik durumuna göre seçiyor.

Polatlı’da göç sonrası ilişki biçimi özetlenecek olursa: merkezde kentleşmenin ilerlemesine, yeni göçler dolayısıyla kasabada akrabası olmayan nüfusun artmasına, nüfus yoğunluğunun çoğalmasına, anonim ilişkilerin yayılmasına rağmen, akrabalık ilişkileri ve özellikle komşuluk ilişkileri hala küçük komünite özelliği göstermektedir. Yüz yüze ilişkiler kuruluyor olması, insanların birbirlerinin hayatlarını bilmesi ve buna göre davranıyor olmaları bu özelliğin göstergeleridir.

2.4 Asayiş:

Tablo 11’de Polatlı Emniyet Müdürlüğünden aldığımız verilerle Polatlı’nın asayiş durumunu üretim ilişkilerindeki değişim üzerinden inceledik. Polatlı kent merkezi asayiş bakımından değerlendirildiği zaman, asayiş durumunun göçe ve iş gücünün doyumuna göre değişim sergilediği görülmektedir. ORS fabrikası kente kurulmadan önce 1990 senesinde Polatlı karakoluna intikal eden yaralama ve hırsızlık vakalarının toplamı 102 iken, fabrikanın kitlesel bir biçimde seri üretime başladığı 1996 yılında yaralanma ve hırsızlık sayısı 202 olmuştur. ORS’nin ve POS’un işçi doyumuna ulaşmasından sonraki senelerde, örneğin 2005’de ise hırsızlık ve yaralama olayları 850 kez gerçekleşmiştir.

Tablo 11: Asayiş Durumu			
	Yaralama	Hırsızlık	Nüfusa Oranı
1988(Ors Kurulmadan Önce)	50	52	1/1000
1996 (Ors Seri Üretim)	130	72	1/1000
2005 Ors Ve Polatlı Organize Sanayi Doyum	310	540	5/1000
Toplam	490	664	

Kaynak: İstatistikler Polatlı Emniyet Müdürlüğünden alınmıştır. İnternet sitesinde böyle bir veri bulunmadığı için veriler dilekçeyle talep edilmiştir.

Yukarıdaki tablodaki sayılara bakıldığında göçün Polatlı ilçesinin asayiş yapısını değiştirdiği gerçeği çok net olarak görülmektedir. Göçün ilk yıllarında henüz emek potansiyeli doyuma ulaşmamışken Polatlı’da suç oranındaki artışın genellikle hırsızlıktan ziyade yaralama olaylarındaki artıştan kaynaklı olduğu görülmektedir. Köyünde yüz yüze ilişkiden kopup anonim ilişkilerin olduğu yere gelen, tanımadığı insanlarla ortak bir hayat kurmak zorunda kalan insanların birbirleriyle ilişkisi çok fazla yaralamalı kavga doğurmuştur. Görüşme yapılan bir ORS işçisi kendisi üzerinden asayiş durumunu şöyle değerlendiriyor: “Köyden ilçeye göçtüğümüzün ilk senesiydi. Alışık olmadığımız bir ortama düştük. Köyde herkes tanıdık, en yabancı olduğun adamla bile zorlasan üçüncü dereceden akraba çıkıyorsun. O bakımdan biz çok öyle kavga falan bilmezdik. Herkes kendinden olunca kimi gidip döveceksin. Ama gel gör ki ilçeye bir geldik. Her yer tip tip insan dolu. Hayatını devam ettirmek için çeşit çeşit insanla yüz göz oluyorsun. Anlaşamadığın olunca da seni engelleyen bir maneviyat olmuyor, dalıyorsun adama. Ben köydeki en sakin adamdım, benim

bile ayda üç dört kavgam vardı.”³² . Sonraki yıllarda yaralama olaylarındaki artış azalarak devam etmiştir. Fakat özellikle emek piyasasının doygunluğundan sonra iş bulamayan ve topraktan göreceli olarak kopmuş insan sayısı artınca, geçim zorluğu yaşayan kitle de artmış ve hırsızlık oranı aşırı bir yükselme eğilimine girmiştir.

Polatlı’da suç işleyenlerin büyük çoğunluğu yetişkin kimselerdir. Polatlı’da şimdilik çocuklarda suça sürüklenme görülmemektedir.

2.5 Polatlı’da Eğitimin Dönüşümü:

ORS Yönetiminin Polatlı Meslek Okulu’yla yaptığı anlaşmanın Polatlı’daki toplum hayatını nasıl etkilediğini irdelemeye geçmeden önce, meslek liselerinin ülke genelindeki durumuna dair genel bir bilgilendirme yapılmasının önemli olduğu düşünmekteyiz. “Ülke genelindeki 3 bin 290 mesleki ve teknik eğitim okulunda yaklaşık 1 milyon 740 bin öğrencinin okumakta. Bazı meslek liseleri doğrudan Organize Sanayi Bölgesinde bulunmakta ve burada öğrenciler belirli bir ücret karşılığında okutulmaktadır. Bu okullara ‘işçi yetiştirme kolejleri’ de denilebilir. OSB’lerdeki 23 özel meslek lisesinde yaklaşık 16 bin öğrenci eğitim almaktadır”³³. Bu okullar ‘Akıllı Lise’ adı altında hizmet vermekte. Oğlunu OSTİM Akıllı Lisesi’ne veren bir baba mevcut durumun garipliğini şu şekilde dile getiriyor: “Vallahi detayını çok bilmiyorum şimdi ne desem yalan olur. Ama şöyle söyleyeyim babam beni okuyamam diye sanayiye verdi. Hasbel kader fabrikada usta olduk. Şimdi ben de öyle yapayım dedim, usta arkadaşşıma durumu anlatıyorum, o bana ‘Bir meslek lisesi diploması varsa burada çalışır diğer türlü patron KOBİ fonundan değil kendi cebinden para vermek durumunda kalır, ona da yanaşmazlar’ diyor. Nereye gitsem bunu dediler ben de OSTİM İşverenler Derneğine vardım gittim. Oradakilerin hepsi bize akıllı liseyi önerdiler, orayı bitirirse alırız dediler biz de oğlanı verdik oraya. Benim zamanında en kötü gider bir yerde işçi oluruz diyorduk. Şimdi işçi olması için

³² Görüşler 5. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

³³ Avrupa İstatistik Veri Desteği, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

oğlanı koleje yolluyorum.”³⁴ Polatlı özelinde okullara göre işsizlik verileri TÜİK’de bulunamamıştır, bu sebeple genele dair bir fikir vermesi açısından Tablo 12’de ülke genelindeki okullar ve işsizlik oranları incelenmiştir. Yılda 320 bin öğrencinin mezun olduğu meslek liselerinde öğrencilerin yüzde 25’i sınavsız geçişle meslek yüksekokullarını, yüzde 25’i açık öğretimi, yüzde 4’ü de lisans eğitimi veren üniversiteleri tercih etmektedirler. Meslek lisesi mezunları, düz lise ve fakülte gibi diğer okul gurupları arasındaki en az işsizlik oranına sahip mezun kitlesine sahip. (Bkz: Tablo 12)

Tablo 12: Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (2016)	
	Yüzde
Fakülte	13
Genel Lise	16
Meslek Lisesi + Meslek Yüksek Okulu	9
Toplam	38

Kaynak: TÜİK Haber Bülteni, Sayı:24624, 15 Şubat 2017, S. 20

Meslek Liseleri arasında ise Organize Sanayi Bölgelerinde bulunan özel meslek liseleri en az işsizlik oranına sahip. “Bu okulların mezunları için işsizlik oranı % 6 seviyesinde.”³⁵ Meslek Liselerinin ülke genelindeki durumuna ilişkin kısa bir değerlendirmenin ardından Polatlı Meslek Lisesi özelindeki incelemeye geçilecek olursa; ORS yönetiminin, kimini niyetten bağımsız gerçekleştirdiği, kimini ise bilinçli gerçekleştirdiği adımlarla Polatlı merkezindeki yaşamı değişmesindeki en önemli etkenlerin başında, meslek lisesi üzerindeki ağırlıkları olduğu söylenebilir.

ORS yönetiminin bilinçli yaptığı hamlelerden biri, buradaki eğitim hayatını kendi karlarını ve devamlılıklarını sağlayacak şekilde değiştirmeleri olmuştur. Şöyle ki; ORS yönetimi Polatlı Endüstri Meslek Lisesinde (PEML) 2005 yılında metal bölümü açıp PEML’de kendi tezgâhlarına benzer tezgâhlar kurmuş ve nitelikli işçi

³⁴ Ayhan Aydoğan, Neyin Bayatlayacağına İşçi Sınıfı Karar Verecek, Evrensel, 27 Mayıs 2017, <https://www.evrensel.net/haber/321253/neyin-bayatlayacagina-isci-mucadelesi-karar-verecek>

³⁵ TÜİK Haber Bülteni, Sayı:24624, 15 Mart 2016, S. 12

alabileceği bir havuz yaratmıştır. Tablo 13’de yansıtılan ORS yönetim kademesindeki çalışanlarla gerçekleştirilmiş anket çalışmasının sonuçları, nitelikli işçi bulmanın meslek lisesi anlaşmasından önce en zor konu olduğunu göstermiştir.

	Hiç	Çok Az	Kısmen	Çok Fazla	Toplam
Düz İşçi	50	25	15	10	100
Kalifiye İşçi	1	3	8	87	100
Mühendis	10	15	20	55	100

Tablo 14’de sonuçlarını gördüğümüz ORS yönetim kademesi ve POS’daki işveren ve yönetim kademesine sorulan ‘Meslek lisesi anlaşmasından önce, kapasite altında çalıştığınız zaman bunun en önemli sebebi ne olarak görüyorsunuz?’ sorusuna en sık verilen yanıt yine ‘nitelikli işçi eksikliği’ olmuştur.

	Sayı	Yüzde
Sermaye Yetersizliği	4	8
Nitelikli İşgücü Eksikliği	20	40
Hammadde Yetersizliği	10	20
Yeterli Talep Olmaması	16	32
Toplam	50	100

ORS’nin Polatlı Meslek Lisesi’yle yaptığı anlaşma, sadece nitelikli iş gücü sağlamakla kalmamış, okul çağındaki gençlerin kendi bünyesinde çalışma hayali kurmalarına da neden olmuştur. ORS bu anlaşma ile ulaştığı sonuçlar sayesinde sadece fabrika içinde değil Polatlı’nın genelinde de bir hegemonya kurmaya başlamıştır. Bu durumun sağlanmasını ise önceden yaptığı gibi sadece disiplin ağırlıklı yöntemlerle ve baskı ve zorla değil, aynı zamanda rızayı da örgütleyerek gerçekleştirmiştir. Tablo 15’de görüldüğü üzere, Polatlı Meslek Lisesi’ndeki öğrencilerle yapılan görüşmeler de bu savı doğrular niteliktedir. Gelecekte çalışmak

istedikleri yerleri sorduğumuzda, öğrencilerin yüzde 80'i ORS işçisi olmayı, yüzde 10'u kısa bir süre ORS işçisi olarak çalıştıktan sonra Polatlı Organize Sanayi Bölgesi'nde atölye açmayı istediklerini, kalan yüzde 10'u ise geleceğe yönelik kesin bir planları olmadığını ifade etmişlerdir.

	Kişi	Yüzde
Ors	80	80
Önce Ors İşçisi Sonra Pos'da Atölye Sahibi Olmak	10	10
Plan Yok	10	10
Toplam	100	100

Yani ORS'nin, meslek lisesi öğrencilerinin yüzde 90'ın hayalinin birleştiği bir noktada bulunduğu görülmektedir. Bir meslek lisesi öğrencisiyle anket sonuçlarından sonra sürdürülen değerlendirmede, anketin sonuçlarına hiç şaşırmadığını şu hikâyeyle anlatmıştır:

“Ben ortaokula gidiyordum. Babam iyi bir işçi olmasına rağmen kolunda faça izi olduğu için ORS'ye vakti zamanında almamışlar. Sonra babamları mülakata alacak teknik müdür değişmiş. Bunu duyan babam tekrar şansını denemeye karar vermiş. Ama kolda faça izi hala orada duruyor. Ne yapsak ne yapsak diye düşünürken, anam babama çıkardı bilezikleri verdi. Bir doktorla konuşmuş, o da cerrahi bir operasyonla kolunu normalleştirebileceğini söylemiş. Annem babamın işe girebilme ihtimali için tüm bileziklerini ortaya koydu. Babam operasyonu geçirdi sonunda da ORS'ye girdi. 6 ayda anamın bileziklerini geri aldık sonra da ne esnafla ne bankalarla bir sorunumuz olmadan hayatımıza devam ettik. Ben de sırf orada çalışabilmek adına Polatlı Meslek Lisesi'ne kaydoldum. Sırf işe girişte koluma bacağıma bakarlar diye lise döneminde kimseyle kavga yapıp dalaşmadım, okurken tek hayalim ORS'de çalışabilmektir ve sonunda montaj hattında çalışmaya başladım. Burada eğer Anadolu Lisesi'ni kazanmak gibi bir şansınız yoksa o da senede 30 öğrenci alıyor, çocukken sizin yerinize düşünenlerin en büyük gayesi sizi meslek lisesine yerleştirmektir. Meslek Lisesine yerleştikten sonra da tek hayaliniz,

hocalarınızdan iyi referans alıp, ORS’de işe başlamaktır. Bizim de hayalimiz bundan ibaret ağabey ne yapalım” .³⁶

PEML’de okuyan öğrencilere ve mezunlara meslek lisesi ile ORS’de çalışmak arasındaki ilişki sorulduğunda ise şu şekilde cevaplar alınmıştır:

“ Ağabey bizim burada üç ihtimal var. Ya Anadolu Lisesi’ne gidersin, ya imam hatip ya da meslek lisesine. Anadolu lisesini anası babası öğretmen olan okumaya önem veren çocuklar kazanıyor. İmam hatip desen benden olmaz. İçkimiz var, her gün at yarışı, iddia oynuyorum. Benden imam çıkacak hali yok. Ben de Meslek Lisesini seçtim. Aslında burada seçtim kelimesi biraz yanlış oldu. Elimde bir bu kaldı ben de bunu oldum. Şimdi metal bölümünde okuyorum. Burada ilk defa bir hayalim oldu: Türkiye’de başka hiçbir yerde üretilmeyen bir şeyi üretmek. Polatlı’nın kalbinde yer almak. Bunu becerebilirim ne ala beceremesem de, zaten bundan önce böyle bir hayalim yoktu. Acımdan ölecek halim yok bir yerde çalışırım ben de.”³⁷

Bir diğer meslek lisesi öğrencisi ise şunları dile getiriyor:

“Ben açıkçası ORS’de ömür billâh çalışmayı düşünmüyorum. Ama eğer burada kalıp herhangi bir iş yapmak istiyorsanız, ORS’de çalışmak durumundasınız. Ben Polatlı’daki insan türünü anlatayım size. ORS işçisi, ORS ve Meslek Lisesinde tezgâh kullanmayı öğrenmiş başka atölyelere şef olmuş insanlar, kendi atölyesini açmış işverenler, eski ORS işçisi olup esnaflık yapanlar. Kaldı ki zaten eski ORS işçisi değilseniz burada esnaf olarak tutunma şansınız çok yok. Mesela çıkın bakın en çok iş yapan emlakçıya, manava, boya badana yapanlara sorun. Hepsi ORS’den gelmedir. Şimdiki yaptıkları iş, oradaki öğrendikleriyle alakasız ama Polatlı merkezde oturanlar ya ORS işçisi ya onların akrabaları, haliyle bir iş yaptıracakları zaman kendi arkadaşlarına yaptırıyorlar. Ben de mesela maaşla çalışabilecek bir tip değilim. Babamın emlak dükkânı var ORS’de iki üç sene çalışıp çevre yaptıktan sonra babamın işlerini devralacağım. Bu memlekette maaşlı çalışmayla olmaz”.³⁸

³⁶ Görüşler 6. Katılımcı olan meslek lisesi öğrencisinden aktarılmıştır.

³⁷ Görüşler 7. Katılımcı olan meslek lisesi öğrencisinden aktarılmıştır.

³⁸ Görüşler 8. Katılımcı olan meslek lisesi öğrencisinden aktarılmıştır.

Bir başka Polatlı Meslek Lisesi Mezunu genç işçi okul ile fabrika arasındaki ilişkiyi değişik bir pencereden aktarıyor: “Meslek lisesinde okurken sırf burada çalışabilmek için, hocalarımızla didişemezdik, referans olmazlar da işe başlayamayız diye. Çocukluğumuzda oradan öğrendiğimiz amirine ses etmeme geleneği fabrikada da devam etti. Çocuklukta nasıl içimize işlemişse ‘hocamızla tartışırsak geleceğimiz kararır’ fikri burada hatlardaki şeflerimize de ses çıkartamıyoruz fişleniriz diye. Ağaç yaşken eğilirmiş. Bizi de hiçbir şeye ses etmeyen, teknik bilgiye sahip insanlar olarak eğittiler işte.”³⁹. Bir ORS işçisi ise geçmişteki staj döneminden şu şekilde bahsediyor : “ Staja gelmişiz, okul ile fabrikanın anlaşmasından dolayı ders notunu fabrikadaki sorumlumuz veriyor, e şimdi hadi mesaiye kalma, nasıl kalmıyorsan? Hadi serviste amirine yer verme, nasıl vermiyorsan? Okulda disiplin cezası almadık, ORS’de staj yapalım diye. ORS’de staj yaparken okul yanmasın, fabrika sorumlumuzdan düşük not almayalım diye canımızı dişimize taktık. Sonra ne olur ne olmaz diye araya amir memur sokup girdik ORS’ye. Okulla Fabrikanın ilişkisi işte böyle”.

Polatlı’da toplumsal yaşamın yeniden üretimi ve sosyal yaşamın sürekliliğini sağlamak için gerekli olan bilgi, deneyim ve tecrübeleri yeni nesillere aktarmanın en önemli aracı olan eğitim, fabrikada sistemin yeniden üretimini sağlamak gibi bir işlev yüklenmiştir. Eğitimde ORS’nin etkisi ile yaşanan değişimin ikinci boyutu ise, içeriğini fabrikanın belirlediği bir eğitim sürecine girilmesidir. Eğitimin bütün aşamalarında kendini hissettiren bu değişim, özellikle de ORS ile meslek lisesinin 2005 yılındaki anlaşmasından sonra kendini belli etmeye başlamıştır. Okulda tüm bilimsel dersler kalkmış onun yerine ORS tezgâh yapılarının anlatıldığı teknik dersler getirilmiştir. Okulun tüm tezgâhları ORS tarafından temin edilmiş böylelikle okul tezgâh sıkıntısını aşmış ORS ise daha işe almadığı öğrencilere bile kendi tezgâh sistemini anlatmış ve aldığı işçilerdeki işe olan yabancılığı böylece aşmıştır.

POS’daki işverenlere ve ORS’deki yönetim kadrosuna işçi alımında neyi referans aldığı sorulduğunda Polatlı Meslek Lisesi mezunu olmasının en çok dikkat edilen özellik olduğunu söyleyebiliriz. Tablo 16’da işverenlerle olan görüşmelerimizi sayılarla derledik. İşverenlerle konuştuğumuzda 2005 öncesi büyük oranda

³⁹ Görüşler 9. Katılımcı olan meslek lisesi öğrencisinden aktarılmıştır.

tüccarların ve köy muhtarlarının referansına göre işe alım yaparlarken, Polatlı Meslek Lisesi’nden sonra okuldan işçi aldıklarını belirtiyorlar. Fakat kişi referansı da tabloda görüldüğü üzere tamamen kenara atılmış değil. Sadece önem sırasında meslek liseli olmanın arkasına düşmüş durumda. Okullu olmaya önem verip okuldaki ortalamayı önemsememelerini ise özetle ‘Okulda, ORS’de çalışmanın nasıl olacağını ana hatlarıyla öğrensinler biz ayrıntıyı fabrikada öğretiriz her teknik detayı okulda mükemmel öğrenmeseler de olur’ şeklinde yanıtlamaktalar.

	Hiç	Çok Az	Kısmen	Çok Fazla	Toplam
Cinsiyet	1	2	7	80	100
Meslek Lisesi Mezunu Olmak	0	2	8	90	100
Diploma Notu	10	15	30	45	100
Kişi Referansı	15	10	15	60	100

ORS, Meslek Lisesi hamlesiyle olabilecek en ucuz maliyetle işçi yetiştirmeyi başarmıştır. Meslek Lisesi öğrencisinin devlete maliyeti ‘Uluslararası Mesleki ve Teknik Eleman Kongresinde’⁴⁰ yıllık 2.234 TL olarak hesaplanmıştır. Yani 4 senelik bir meslek lisesi öğrencisinin devlete maliyeti yaklaşık 9.000 TL’dir. Duruma Polatlı özelinde baktığımızda, ORS Polatlı Meslek Lisesi anlaşmasından sonra hiçbir eğitim maliyeti harcaması yapmadan her mezuniyet dönemi kendi tezgâh yapısına göre, 9.000 TL’lik teknik eğitim almış genç işçiyi kendi bünyesine katmaktadır. Tablo 17’de ORS yönetim kademesindeki çalışanlara ve mühendislere Polatlı Meslek Lisesi’nin diğer işçilerden farkını, onlara göre yeterlilik düzeylerini, teknik, ekiple çalışma, üstlerine itaat, iletişim gibi kategoriler üzerinden sorduk. Yönetim kademesinin meslek liseli öğrencileri diğer işçilerden ayıran en net ayırım olarak ‘üstlerine itaat’ olarak yanıtlıyorlar. Bunu da okuldaki öğrenci-öğretmen hiyerarşisinin fabrikaya kolay uyarlanabilir olmasından kaynaklandığını söylüyorlar.

⁴⁰ <https://www.kongreuzmani.com/1-ulusal-meslek-egitimi-kongresi-mek-saglik.html>
(Erişim: 08.07.2018)

Yönetim kademesine göre ellerinde bu gelenekle yetişmiş bir kadro varken ustabaşlarının önceki gibi zor gücüne başvurmadan fabrikada disiplini sağlayabildiklerini ve üst düzey bir uyum sergilediklerini söylüyorlar. Kısacası okuldaki disiplin hiyerarşisi rıza yoluyla disiplini sağlamayı, zor yoluyla sağlamaya tercih edilebilir kılmıştır.

Tablo 17: Görüşülen İşverenlere Göre, Polatlı Meslek Lisesi Öğrencilerinin Diğer İşçilere Göre Yeterlilik Düzeyleri (%)					
	Hiç	Çok Az	Kısmen	Çok Fazla	Toplam
Teknik	6	10	10	74	100
Ekiple Çalışma	20	32	18	30	100
Üstlerine İtaat	2	2	16	80	100
İletişim	26	24	25	25	100

Tablo 18’de sayıya döktüğümüz veriler, ORS fabrika yönetimine ‘fabrikada yükselmenin kıstaslarını’ sonucu ortaya çıkmıştır. Fabrika yönetimiyle konuştuğumuzda işe girdikten sonra yükselmenin de Polatlı Meslek Lisesi mezunu olunmasından geçtiğini görüyoruz. İşte yükselmek için alınan diğer kıstaslar verimlilik ve üstlerine itaat olduğunu belirten patronlar. Verimlilik ve itaat ilişkisini sağlayanların zaten Meslek Liseliler olduğunu yani aslında yükselmenin tek kıstasının Polatlı Meslek Lisesi mezunu olmak gerektiğini belirtiyorlar.

Tablo 18: Görüşülen İşçilere Göre İş Yerlerinde Ücretlerin Belirlenmesinde Önemli Görülen Özellikler					
	Hiç	Çok Az	Kısmen	Çok Fazla	Toplam
Cinsiyet	15	15	17	53	100
Okul	0	0	10	90	100
Verimlilik	6	4	10	80	100
Üstlerine İtaat	1	1	3	85	100

Tablo 17 ve Tablo 18’i beraber değerlendiğimizde ORS’deki yükselmenin de, yeterlilik düzeyinin belirlenmesinde de Polatlı Meslek Lisesi mezunu olmanın en can alıcı nokta olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 19’deki veriler Polatlı Meslek Lisesi’ mezunlarının mezuniyet sonrasında yöneldikleri kariyeri bizlere göstermektedir. Sayılar bize gösteriyor ki, meslek lisesinin bilimsel içeriğinden çıkartılıp salt teknik aktarım yapan bir okul haline gelmesi öğrencilerin üniversite ihtimalini ortadan kaldırmış, çocukların en olağan mesleki hayal çizgisini ORS işçisi olabilme çitasına sabitlemiştir.

	Yüzde
Meslek Yüksek Okuluna Geçiş	20
Dört Yıllık Fakülteye Geçiş	3
Ors'de İşe Başlama	60
Pos'da İşe Başlama	10
Tarım	5
Diğer	2
Toplam	100

Kaynak: Veriler Polatlı Meslek Lisesi’nden alınmış olup 2016 ve 2017 ortalamasını içermektedir.

Bir diğer önemli nokta ise bu hamleyle ORS yönetimi ihtiyacı olandan fazla işçi yetiştirmiş ve ilk defa Polatlı’da yedek işgücünü aktif iş gücüne tehdit olacak seviyeye getirmiştir. Bu durum ORS işçisinin ücret ve özlük hakları çizgisinde çok ciddi bir gerileme yaratmıştır. Mevcut durumu 10 yıllık bir ORS işçisi şöyle özetliyor: “ İlk başta seviniyorduk yeni gelen işçiler artık işi biliyorlar. Adamlara aylarca iş anlatma durumunda değiliz diye. Sonra gel zaman git zaman mevzu bir döndü pir döndü. Amirler bizi bu çocuklar üzerinden tehdit etmeye başladı. Dediler ki fiyat budur çalışmazsanız dışarıda bir sürü genç var sizin işin aynını yapacak. İlk başta sevindiğimiz durum bir müddet sonra tehdit oldu bir müddet sonra felaketimiz oldu. Bir sürü arkadaşımız cidden kapı önüne konuldu.”⁴¹

⁴¹ Görüşler 10. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

Kısacası eğitimi dönüştürme hamlesi ORS'ye çok geniş bir teknik donanıma sahip genç ve itaatkâr işçi havuzuna, eğitim maliyeti olmadan yüzlerce işçi almasına, yedek iş gücü potansiyeline, genç işçi adaylarının hayallerine, anne-babaların gurur meselesine, kendilerine ise fabrikanın içinden çıkıp Polatlı'yı yönetme muktadirliğine sahip olmalarını sağlamıştır.

Polatlı'nın fabrika üzerinden değişen konut, eğitim, aile, asayiş, beslenme ve sosyoekonomik durumu özetle yukarıdaki gibidir. Fabrikanın tetiklediği sosyolojik değişimin ardından ORS'nin teknik olarak ne anlama geldiğini incelemek çalışma açısından oldukça önemlidir.



3) ORTADOĞU RULMAN SANAYİ (ORS)

İsminden de anlaşılacağı gibi ORS rulman üretmektedir. Rulman dönen her mekanizmanın elemanıdır. Teknik olarak rulmanın temel görevi, aralarında rölatif dönme hareketi olan iki eleman arasında sürtünmeyi minimuma indirmek ve sorunsuz yük aktarımını sağlamaktır.

“Mükemmel bir rulman mükemmel bir mekanizma yaratır. Redaktör, vantilatör ve pompalarda, takım tezgâhları millerinde, otomobil şaftı, aks, dişli kutusu, kayış gergi sistemi, alternatör ve direksiyon sistemlerinde, su pompası ve kapılarda, her çeşit endüstriyel elektrik motorunda, çamaşır makinesi ve elektrikli süpürgelerinde, tarım makinelerinde, ağır iş makinelerinde, rüzgâr türbinlerinde, kısacası dönen her türlü mekanizmada rulman kullanılır.”⁴² Yani en anlaşılabilir şekliyle özetlemek gerekirse, eğer bir şey dönüyorsa rulman kullanılmak zorundadır.

Rulmanın ne olduğunu aktardıktan sonra ORS'nin oluşumundaki önemli dönüşümlere, kronolojik bir incelemeyle teknik açıdan göz atalım.

“1982’de Ortadoğu Rulman Sanayi kuruldu. Rulman fabrikası kurulmasına rağmen mühendislik çalışmaları eksikliğinden ve bu mühendislik bilgilerini köylülerden devşirdiği işçilere aktaramayan ORS 4 sene faaliyete başlayamadı.

1984’de SteyrWaelzlager / Austria ortaklık antlaşması imzalandı. İki sene boyunca kendi imkânları ve mühendislik hesaplarıyla rulman üretmeye çalışan ORS, bunda başarılı olamayınca SteyrWaelzlager firmasıyla anlaşma yaparak mühendislik danışmanlık hizmeti almaya başladı.

1986’da ORS şuan ki durumuyla kıyaslanacak nicelikte olmasa da seri imalata başlayabildi. ORS mühendislik ve ARGE danışmanlığı aldıktan ancak iki sene sonra üretim yapabilecek bir seviyeye gelebildi. Bu sürenin büyük bir kısmı, fabrika üretim

⁴² *Teknik Terimler Sözlüğü*, MMO Yayınları, Ankara, 1988, S. 112

hattını yeniden tasarlamak ve yabancı mühendislerden öğrenilen üretim tekniklerini Polatlı'nın köylerinden gelen köylü-işçilere aktarmakla geçti.

1987'de ORS yıllık imalat 4,5 milyon adet mamule ulaştı. Seri üretime geçilişinin ilk senesinde ORS kendi mevcut planının yaklaşık 4 katı üretim yaptı. İlk sene için ORS'nin planlamasında yalnızca 1 milyon mamul vardı. 1988'de ORS ilk ihracatını gerçekleştirdi. Üretimi Türkiye ölçeklerini aşan ve stok kapasitesi de dolan fabrika, 1988 senesinde dış pazar arayışına yanıt buldu ve Orta Doğu'nun çeşitli ülkelerine rulman ihraç etmeye başladı.

1989'da SKF firmasının Steyr Waelzlager / Austria alması sonucu lisans antlaşması SKF ile devam etti. Bu değişim sonucu yeni danışman firmanın üretim bantlarını yeniden düzenleme teklifini reddeden ORS, kendi Ar-ge birimini kurarak çalışmalara başladı.

1991'de ORS yönetimi SKF /Avusturya ile lisans antlaşması sonlandırıldı. Kendi Ar-ge birimini olgunlaştıran ve mühendislik çözümlerinde yurtdışı danışmanlık hizmetine ihtiyacı kalmadığını düşünen ORS, danışmanlık sözleşmesini feshetti. 1992'de çift sıralı rulman imalatına başlandı. Yıllık 10 milyonu mamul olmak üzere 50 milyon imalat rakamına ulaşıldı. Kendi mühendislik aklı ile ayakta durmaya başlayan ORS ilk girişimci fikrini çift sıralı rulman üreterek hayata geçirdi ve bu ürünle dış pazarda ciddi bir ün yaptı.

1993'de ISO 9001 denetlemesi ve sertifikasyonu gerçekleştirildi. ORS bu hamleyle fabrika kalite yönetim sistemlerine ilk adımı atmış oldu. 1994'de İhracat satışları toplam satışların %35'ine ulaştı. Kuruluş amacı yurt içi piyasasına mamul üretmek olan ORS, seri üretime başladıktan 8 sene sonra ihracatı, tüm üretiminin üçte birine denk gelecek şekilde, yurt dışı piyasasına da ağırlığını verdi.

1996 senesinde yıllık 20 milyonu mamul olmak üzere 100 milyon imalat rakamına ulaşıldı. Teorik olarak seri imalata bu tarihte başlanmasa da fabrikanın hem ürün temelinde, hem işçi temelinde, hem belgelendirme temelinde dönüm noktası bu tarihtir. O yüzden ilerleyen bölümlerde seri imalat tarihinden söz ederken 1996 senesini kast ediyor olacağız.

1997'de 10000 m²'lik yeni dövme tesisi üretime geçti. Yeni tesislerde, başta otomotiv olmak üzere tarım, iş makinaları, gemi, havacılık, savunma sanayilerinin motor ve aktarma organlarında kullanılan ağır dövme parçaların tedariki de gerçekleştirilebilir hale geldi. Bu ağır dövme parçaların tedariki için alt yüklenicilerle çalışan ORS, 1997'den sonra dövme parçalarını da kendi üretmeye başladı.

1998'de ORS kojenerasyon tesisi faaliyete geçti. ORS enerji dolanım sistemini kojenerasyon şeklinde kullanılmasıyla birlikte sistemden dışarıya atılacak olan ısı enerjisinin büyük bir bölümü de kullanılabilir enerjiye dönüştürülerek toplam enerji girişinin % 70-90 arasında değerlendirilmesi sağlandı. Kojenerasyon sistemi ORS'ye büyük enerji tasarrufunun yanında atık emisyonlarını da azaltma fırsatı sundu.

1999'da Ortadoğu Rulman Sanayi'nin Amerika satış temsilciliği kuruldu. ORS ihracatı sadece Orta Doğu üzerinden şekillendirmekten vazgeçerek Amerika ve ABD'nin üretimi kaydırdığı Hindistan gibi ülkelere de ihracat yapmak için pazarlama stratejisini yeniden düzenledi. 2000'de QS 9000 sertifikası alındı. QS 9000 Chrysler'ın Kalite Güvencesi El Kitabı, Ford'un Q101 Kalite Sistemi Standardı, General Motors'un 'Mükemmellik Hedefleri' sistemlerinin bileşkesi olarak ortaya konuldu ve kısa sürede tüm döner parça üreten firmaların rekabet için yapması gereken standardı belirledi. ORS'nin bu kalite sisteminin testlerinden geçmiş olması demek, dünya devleri ve onların tedarikçileri için ürün üretebilecek kıstasları sağladığı anlamına gelmektedir.

2003 senesinde ISO / TS 16949 sertifikası alındı. ISO TS 16949, International Automotive Task Force (IATF) tarafından ISO/TC 176 temsilcileri ve otomotiv üreticilerinin ve ticari birliklerin uzmanlarının katılımı ile oluşturulan bir kalite sistemidir. QS 9000 kalite sistemini destekleyen bu sistem, üretimden ziyade pazarlama metotları üzerine çalışmaktadır. ORS bu belgeyle, en azından teorik olarak Amerika ve Avrupa Ticaret Odaları'nın kıstaslarını karşılayabilecek bir pazarlama stratejisine sahip olduğunu göstermektedir.

2004'de ORS ISO 14000 sertifikası aldı. ISO 14000 ürünün, hammaddeden başlayıp nihai ürün olana kadar üretimin tüm aşamalarında çevresel faktörlerin belirlenmesi ve çevreye verilen zararın asgari düzeyde tutulmasını Uluslararası Standartlar Organizasyonu tarafından denetlenebilir hale getiren kalite sistemidir.

ORS, ISO 14000 ile uyumlu olabilmek ve üst düzey firmaların standardını yakalayabilmek için atık su depoları ve çeşitli çevre koruyucu tesis yapmak durumunda kalmıştır.

2005’de FORD Q1 denetlemesi ve sertifikasyonu gerçekleştirildi. FORD Q1 uygulamasıyla ORS, fordist üretim modeline büyük ölçüde adım attı. FORD Q1 yani fordizmin kalite sistemi diğer kalite ve akreditasyon belgeleri gibi kolay alınabilen ufak değişikliklerle oluşturulabilen bir süreç olmadı. Fabrikayı fordist üretimin normlarını karşılayacak düzeye çekmek için otomasyon sistemleri ve fabrika bant sistemleri neredeyse en baştan düzenlendi. Fabrika bu düzen değiştirme aşamasında iki sene boyunca tam kapasite çalışmamayı göze aldı. Fordizmin temel mantığı otomasyon, çalışmayı temel zamanlara bölmek, her hareketi tarif etmek ve süreyi kaydetmek, atölyede en sık tekrarlanan temel hareketlerin bileşimini yeniden oluşturmak, bu hareket gruplarının süresini kaydetmek ve sınıflandırmak, gereksiz hareketleri belirlemek ve bunları incelemek üzerine kurulu.”⁴³ . Fordizmin sosyolojik etkilerine fabrika emek rejimlerini incelediğimiz bölümde değineceğimiz için, burada sadece teknik bir açıklamayla yetinilmiştir.

2007’de yıllık rulman üretimi 55 milyon olarak gerçekleşti. Kayan bant sistemi, otomasyon, işçi niteliğindeki değişim, zaman ölçümleri, gibi fordizm uygulamalarıyla üretim 4 senede 25 milyon mamulden 55 milyon mamule kadar çıktı.

2009 senesinde Ar-Ge Merkezi çift sıralı rulman üretiminden sonraki en büyük atılımı olan sac bilezikli rulman imalatına başladı. Sac bilezikli rulman özellikle Avrupa piyasasındaki ihracatı 10 milyon mamul arttırdı. 2014 senesi üretim değişikliği ya da belgelendirme süreci olarak bir dönüm noktası teşkil etmemekle birlikte fabrikanın niceliksel sıçramasını gösterebilmemiz açısından önemli bir dönemeçtir. ORS 2014 senesinde 1 Milyarınıcı mamulünü üretti.”⁴⁴

⁴³ Hacer ANSAL, Post Fordizm’de Üretim Esnekleşirken İşçiye Ne oluyor, Birleşik Metal İş Yayınları, İstanbul, 2010, S. 35

⁴⁴ *ORS Katalogu*, Ankara, 2006, S.12 (Tarihimiz Bölümü)

2016 senesinde ise 6 kıtada 10.000 tedarikçi firmasıyla çalışan tüm yürüyen dünyanın en büyük otomotiv firmalarından Gnutti firması ORS'yi en iyi tedarikçi firması seçerek (Bkz Resim 1), ORS'nin kurulduğundan beri geldiği noktayı tescil etmiştir. Resim 1'de Gnutti firmasının ORS'ye yolladığı 'En iyi tedarikçi' sertifikası görülmekte. Resim 1'deki belge ORS'nin sadece Ortadoğu için değil Avrupa pazarı için de önemli olduğunu gösteren verilerden bir tanesi.



Resim 1: Gnutti Firmasının ORS' ye iletildiği, ORS'nin 2016 yılının en iyi tedarikçi firma olduğunu belgeleyen sertifika. (Kaynak:

https://www.ors.com.tr/haberler/ors_bulteni_22.pdf) Erişim tarihi: 06.01.2018

Yukarıda detaylandırdığımız kronolojinin bizim için önemli olan kısmı; 1982'de üretime başlaması, 1987 senesinde 4,5 milyon mamul üretirken 1996 senesinde hem ürün hem işçi hem belgelendirme olarak büyük bir sıçrama yapması, 2014 rakamlarıyla 60 milyon mamule yaklaşması, 2000 senesinde ülkemizdeki en büyük kurumsallaşma göstergelerinden biri olan QS 9000 şeklinde tabir edilen kalite belgesini alması ve kalite belgesi ile başladığı taylorist üretimi 2000 senesinde fordist üretime çevirmesidir.

150 kişiyle seri üretime başlayan ORS'de şu anda 1600'ü işçi 400 beyaz yaka olmakla beraber toplam 2000 işçi çalışmaktadır. Beyaz yakalıları Ankara'nın çeşitli yerlerinden istihdam eden ORS, işçileri sadece Polatlı'dan almaktadır. Polatlı merkez nüfusunun 80.000 olduğunu düşündüğümüzde, 1600 ORS işçisi, bu işçilerin aileleri,

ORS'den ayrılıp esnaflık yapanları, ORS'den ayrılıp POS'da çalışanları toplayınca, Polatlı merkezde ORS ile organik bağı olmayan birilerini bulmanın çok mümkün olmadığı ortadadır.

ORS'nin insan hacminin Polatlı için ne anlama geldiğini 80.000 merkez nüfusunun 1600'ünün ORS'de çalışıyor olması açıklamakta. ORS'nin Türkiye genelinde ne anlama geldiğini anlatmak için ise 'ORS'nin Türkiye'deki ilk ve tek rulman üretim fabrikası' olduğunu belirtmek açıklayıcı olacaktır. "Ülkemizde dönen bir aparat imal edip (bu yelpazenin ne kadar geniş olduğuna yukarıda değinmiştik) ORS'yi tedarikçi olarak kullanmayan tek bir işletme dahi bulunmamaktadır."⁴⁵

ORS'nin yukarıda saydığımız özellikleri, ülke sanayinde kapladığı yer, saha çalışmasını yaparken araştırmanın önüne şunu kendiliğinden getirmiştir: Ülkede bunca sanayi şehri varken, yanı başında Ankara dururken, İç Anadolu'nun kent hayatına en uzak, en kırsal bölgelerinden birinde, bu fabrikanın kurulma mantığı nedir?

Fabrikanın kitlesel üretime geçeceği zamanlarda ülkede kitlesel işçi sınıfının doğuşu önemli bir tedirginlik kaynağı olarak görülmekteydi. (1980'lerin sonu 1990'ların başı) Köylü sınıfından farklı olarak bu yeni sınıf kolayca denetlenemiyordu. Kapitalist toplum öncesi toplum cemaatler şeklinde örgütlenmişti ve bu da toplumun çok daha rahat denetlenebilmesini sağlıyordu. Sınıflar arasındaki ilişkinin, ekonomik ilişkiler dışındaki alanları da tanzim ettiği toplumsal düzende, geleneksel otoriter ilişkilerin süre gitmediği, bu toplumsal yapıda sosyal hareketlilik çok fazla boyutlarda olmakta ve muhafazakârların önemle üzerinde durdukları kavramlardan biri olan istikrara hanel gelmekteydi. Modern işçi sınıfı olduğu yerlerde toplumun üretim ilişkileri etrafında bölünmesini sağlıyor, köylü toplumundaki durağanlığı, üst sınıfa koşulsuz itaati sekteye uğrattırıyor, patronların istediği 'istikrar' halinin sürekliliği sağlanmakta zorlanılıyordu. Dikey sınıfsal ilişkilerin sorgulanmadığı istikrar ortamında ise, alt sınıfların üst sınıflara duyacakları saygı da zedelenmiyor, toplumdaki kurumların belirlediği ahlak kuralları sorgulanmıyordu.

⁴⁵

<https://www.ors.com.tr/tr/references>

ORS'nin kurulduğu zamanki konjoktüre bakıldığında, 1980 darbesinden hemen sonra işçi sınıfının toplumsal hareketliliğini yaşamak istemeyen devletin, işveren sendikalarının ve ORS patronunun, sanayi hamlelerini bu duruma göre şekillendirmesi olağan gözükmeğtedir. Özellikle Polatlı üzerinden düşünöldüğünde bu hamlenin 2015 senesine kadar karşılık bulduğu bir gerçektir. 1980'lerin sonu 1990'ların başında, 1989 Bahar Eylemleri, 1991 Türk İş'in işe gitmeme eylemleri, 1993-1994 Toplu vizite ve iş bırakma eylemleri, 26 Kasım 1994 Türk-iş Tandoğan Eylemi, 5 Ağustos 1995 Ankara Sosyal Güvenlik Eylemleri, 12 Eylül sonrası en büyük en kitlesel işçi eylemleri olurken, Ankara'nın yanı başındaki ORS'de hiçbir hareketlilik olmuyordu. Süreci işçiler açısından rakamlarla anlatmak gerekirse, "1990'lı yıllar Türkiye işçi mücadeleleri tarihinde gerek katılan işçi sayısı ve gerekse grevde geçen işgünü açısından en yoğun grevlerin yaşandığı dönemdir. 1987, 1988 ve 1989'da yıllık ortalama 30 bin işçinin katıldığı grevlere 1990 ve 1991 yıllarında ortalama 160 binin üzerinde işçi katıldı. 1995 yılında ise greve katılan işçi sayısı 200 bine yaklaştı. 1995 yılı Türkiye tarihinde en çok işçinin greve çıktığı yıldır. Bu sayı 1960 ve 1970'lerin ortalamalarının çok çok üzerindedir. Bu grevler hem kamu hem de özel sektörde yaşandı. 1990 ve 1991 grevlerinin ezici çoğunluğu özel sektörde yaşanırken 1995'teki yoğun grevler kamu sektöründe yaşandı.

1990-1995 arası greve katılan işçi sayısı 605 bin civarına ulaştı. Grevde geçen iş günü sayısı ise 14 milyonu aştı. 1984-2013 arasındaki 30 yılda, greve katılan işçi sayısının toplamının 809 bin ve grevde geçen iş günü sayısının 25 milyon gün olduğu düşünölecek olursa, 1990-1995 arası grevlerin yoğunluğu çok daha iyi anlaşılabilir. Son 30 yılın grevci işçilerinin yüzde 75'i 1990-1995 arasındaki 5 yılda greve katıldı."⁴⁶

ORS'nin seri imalata başlamasının beşinci yılında memleketin işçi sınıfı açısından genel hali şu şekilde özetlenebilir:

"1990'lardaki işçi eylemlerinin en kapsamlısı Bahar Eylemleridir diyebiliriz. 1989'da başlayan ve etkileri 1990 ve yıllarında da devam eden Bahar Eylemleri

⁴⁶ Aziz Çelik, Bianet, <https://bianet.org/bianet/emek/161305-isci-sinifinin-ayaga-kalktigi-yillar>

ekonomik olduğu kadar siyasal etkileri de olan muhalefet hareketinin de yükseliş dönemi idi. İşçilerin 1989 yılı Mart, Nisan ve Mayıs aylarında başlattıkları ve Bahar Eylemleri olarak bilinen protesto eylemleri 12 Eylül 1980 sonrasında ilk büyük işçi hareketi dalgası idi.

...İş bırakma eylemlerinin yanı sıra 1990'larda çok büyük işçi mitinglerine de tanık olduk. 26 Kasım 1994 yılında Türk-İş'in çağrısıyla Tandoğan meydanında büyük bir miting yapıldı. Eylemin amacı 5 Nisan istikrar programı doğrultusunda, 1995 Bütçe Kanununda çalışanların bazı haklarını kaldırmayı hedefleyen hükümlerdi. Eylem üzerine işçi aleyhtarı hükümler bütçe kanunu tasarısından çıkarıldı."⁴⁷

1990'larda işverenler 12 Eylül sonrası en büyük sınıfsal, toplumsal olaylarla boğuşurken ORS, Polatlı'nın köylerinden getirdiği işçilerle bu dalgadan etkilenmeden onları bu toplumsal olayların dışında tutmayı zorlanmadan başarmıştı. Polatlı'yı proleterleşmeden, sanayileştirmeyi büyük ölçüde becerebilmişti ORS yönetimi.

Bu noktaya dair bir başka vurgu ise ORS patronunun da üyesi olduğu metal işverenler (MESS) sendikası başkanı, Turgut Özal'ın 1979 senesinde henüz ORS kurulmadan bir sene önceki yaptığı konuşmada da vardır. Özal 25 Haziran 1979'da MESS'in dergisinde yaptığı açıklamada ülke durumunu ve sanayinin yönünü şu şekilde yönlendirmeye çalışıyordu:

"Türkiye Cumhuriyeti tarihinin en kritik günlerini yaşamaktadır. Bugün Türkiye'de ana muharrık gücü Beynelmillel Komünizmin muhtelif fraksiyonlarından olan ve bunu mezhep ve etnik farklılıkları işleyerek güçlendiren ve süratle gelişen büyük bir tehlike vardır. ... 3-4 sene evvel Üniversite ve Yüksek Okullarda başlayan ve gelişen ve genellikle Ankara, İstanbul ve İzmir'de olan bu hareketler son iki sene içinde fabrikalara yayılmaktadır. Büyük şehirlerdeki fabrikalarda anarşi kol gezmektedir. Yatırımcıların bu bölgeler dışındaki diğer alternatifleri gözden geçirmesi ivedilikle gerekmektedir.

⁴⁷ Aziz Çelik, Vesayetten Siyasete Türkiye'de Sendikacılık, İletişim Yayınları, İstanbul, 2010, S. 50-55

Memlekette mevcut ekonomik ve sosyal düzeni tamamıyla hedef alan bu hareketlerin maalesef sıkıyönetim ilan edilen illerde dahi silahlı kuvvetlerimizin büyük gayretlerine rağmen önlenemediği müşahade edilmektedir.”⁴⁸

Yukarıda alıntılanıldığı şekliyle Özal MESS başkanı, metal işverenlerinin kanaat önderiyken, büyük şehirde sınıf çatışmalarının yaşandığını, ülke çıkarları ve kendi karlılıkları için yatırımlarını daha kırsal bölgelere kaydırmalarını, aksi takdirde şehirdeki çatışmalı ortamdan patronların kötü bir biçimde etkileneceğini belirtmiştir. ORS patronunun da o yıllarda Özal’ın başkanı olduğu MESS’e üye olması ve zamanın konjonktürü ile birlikte değerlendirildiğinde Özal’ın düşüncelerine hak vermiş olması kuvvetli bir ihtimal olarak ortada durmaktadır. ORS’nin sahibinin tekelci burjuvazinin egemen olduğu metal işverenleri sendikasının ve devletin genel planlama stratejisine uymak istemesi, ORS’nin Polatlı’da kurulmasının en gerçekçi ihtimali olarak göze çarpmaktadır. Özal’ın MESS kurultayı konuşmasında verdiğimiz örnek aslında devletin ya da işveren sendikalarının yeni bulduğu bir yöntem değildi. 1930’ların korporatist sisteme göre şekillendirilen sanayi hamlelerinin zaten ana gayesi, işçi yaratıp proleter yaratmamak, işçilerin yaratması muhtemel sosyal ve sınıfsal hareketliği köylülükten gelen durağanlıkla, bertaraf etmek üzerine kuruluydu. 1930’larda devletin tercih ettiği bu yöntem günümüze kadar iktisadi düşünce olarak ulaşmadı. Fakat ülkemizde kurulan birçok kritik fabrika işçi sınıfının sınıfsal ve sosyal dalgalanmasını göze alamadığı için korporatizmin işçi sınıfına bakışını hep bir devlet mirası olarak taşıdı. 1980’lerde 1990’larda açılan önemli fabrikalar dahi şehir merkezleri yerine büyük şehirlerin taşra bölgelerine ya da Anadolu’nun az gelişmiş şehirlerine yapıldı. Tezin ORS işçilerinin ‘Neden ORS Polatlı’da kuruldu?’ sorusunun cevap aradığı kısımda bu fabrikalar örneklendirilecektir. Ayrıca hayatın pratiğiyle de sınıyan korporatist düşüncenin, günümüze miras kalan bu aklı, ORS’yi 80’lerin sonu ve 90’ların başındaki sınıf çatışmalı ortamdan uzak tutmakta son derece başarılı olmuştur. Fakat 2015 yılında metal işçilerinin grevi ORS ve Polatlı şehrini de sınıf çatışmasının içine dâhil etmiştir. .

⁴⁸

Metal İşverenleri Sendikası Bülteni, 25 Haziran 1979, S.10-16

Bu durumu bu şekilde ortaya koyarken tren ağını kullanmamış olsalar bile lojistik açıdan Polatlı'nın diğer kırsal bölgelere göre avantajlı olmasının da kurulum aşamasında göz ardı edilmemesi gerektiğini belirtmek gerekmektedir. Sonuç itibariyle tek bir sebep üzerinden bu durumu açıklamaya çalışmak yanlış sonuçlar doğurabilir. Polatlı'nın toplumsal hareketlilikten uzak olması, kırım itaatkâr yapısının bir müddet işçileri sınıfsal bilinçten uzak tutacağına düşünülmüş olması ve birçok yere kolay erişiminin olması, bileşik olarak kurulumun Polatlı'da olmasını sağlamıştır.

ORS'nin Polatlı'da kurulma sebepleri üzerine ORS'nin ilk kurulumunda yöneticilik yapan, sonrasında Polatlı Endüstri Meslek Lisesi'nde Atölye hocalığı yapan Emekli bir metal bölümü öğretmeninin görüşleri şu şekildedir:

“ Ben doğma büyüme Polatlılıyım. ORS'nin kurulum aşamasındaki tartışmaları daha dün gibi hatırlıyorum. Aslında tartışmadan çok şaşırma haliydi. Yerel gazeteler zengin bir yatırımcının Polatlı'ya Türkiye'nin en büyük imalat fabrikalarından birini yapacağını söyledi. Ardından bizim köyde 'Polatlı'ya yatırım yapıyorsa Polatlılıdır. Kendi memleketine hayır yapıyor adam' şeklinde konuşulduğunu hatırlıyorum. Hatta babam bana 'Elin oğluna bak memleketine sahip çıkıyor, kendi toprağını unutmuyor. Sen de üç-beş maaşını biriktir de köye bir çeşme hayrat falan yaptır, gâvurun toprağında mı yaşıyorsun, az köyüne toprağına sahip çık' demişti. Böyle konuşulması doğaldı. Çünkü o zamanki düşünce, ailene diğer ailelerden daha fazla önem ver, köyüne yan köyden daha fazla önem ver, Polatlı'nın köylerini Haymana'nın Kürt köylerine karşı öv, Polatlı'yı Ankara'nın çarpık metropol yaşantısına karşı öv şeklindeydi. Tüm köy bu yönde adamı takdir ederken bir haber geldi. Öğrendik ki adam Malatyalıymış. Tüm Polatlı'nın ezberi bozulmuştu. Babamla amcamın bu duruma dair teori geliştirmeleri çok uzun zaman almadı. Babam amcama diyordu ki ' Adam kendi memleketine ne kadar fabrika ne kadar çeşme hayrat yaptırdıysa yer kalmamış, gelmiş boş yer Polatlı'yı bulmuş buraya yapıyor. Bu adam için cennette bir kat daha fazla çıkmak lazım. Bizim oğlanların da çeşmeyi hayratı geçtim bahçe musluğuna hortum almışlığını göremeyiz biz'. Tüm Polatlı köylülerinin düşüncesi aşağı yukarı babam gibiydi. Polatlı'nın gençlerinin kendilerini en ezik hissettiği dönem olabilir o dönem. Neyse ben ADMMA'da (Ankara Devlet Mühendislik Mimarlık Akademisi, Şimdiki Gazi Üniversitesi Mühendislik Fakültesi) tahsilimi bitirdim. Fabrikanın kurulumunda işe başladım. Babamın gözünde çeşme yapmayan ama çeşme yapan adama yardım eden, hayırlı Müslüman mertebesine yükselmiştim. Kurulum aşamasında mühendislerle,

devlet görevlileriyle, mal sahibiyle çok muhabbetim oldu. Orada dönen tartışma bizim köy ahalisinininkinden başkaydı. Yetkililere sorup konuştuğumuzda şu tarz cevaplar alıyorduk genelde: ‘Şimdi şehirleri görüyorsun anarşist işçi dolu, biz oraya bu fabrikayı diksek Anadolu’nun köylüsü gibi vefalı olmaz. Yok, maaşım az diye iş durdurur. Yok, sendika isteriz diye şalter indirir. Ekmek yediği kaba tükürüp durur. Memleketin başına ne geliyorsa bunlardan geliyor. Onlarla mı uğraşacağız. Onlara yaranacağımıza gelir burada milletin efendisi köylümüzle iş yaparız.’ diyorlardı. Ben o sırada Ankara’da öğrenciliğimi yeni bitirmiş olduğum için biliyorum (Yıl:1986). Siyasal atmosfer, işçi grevleri, öğrenci boykotları hakikaten insanı yatırım yapmaya korkutacak düzeydeydi. Devlet için de patron için de memleketin kötü çocuklarından uzakta güvenli bir bölgede yatırım yapmak çok daha akıllıcaydı. Son olarak söyleyeyim sorduğunuz konudan biraz bağımsız ama ben teknik eğitim fakültesinde okuduğum için fabrikada sabandan başka bir şey tutmamış köylüler arasında çok çabuk yükseldim. Polatlı’nın en iyi maaşlı çalışanlarından oldum. Bana hayatta kızını vermeyecek birinden bu statüm sayesinde kızını aldım. Babamın kanserden öleceğini öğrendiğimde ise on günde köyümüze Polatlı’nın en güzel çeşmesini yaptırdım. O bakımdan ben ne olduysam bu adam sayesinde oldum. Geçen ay burada ilk defa grev oldu, işçiler haklıydılar haklı olmasına ama gidip de desteklemedim. Sanki beni ben yapan adamı sırtından bıçaklıyormuş gibi hissettim. Ama işçiler sonuna kadar haklıydı o ayrı konu.”⁴⁹

Kuruluşunda olmasa da 1990’lı yıllarda fabrikada çalışan bir diğer işçi ise durumu şöyle değerlendiriyor.

“Ankara-İstanbul tren yolu Polatlı’dan geçmektedir. Burası montaj sanayi olmadığı ve ürettiği malları direk yakınlardaki kullanıcıya satmadığı için dağıtım ağlarına yakın bir yere kurulmalıydı. Şanslıymışız ki Polatlı’ya kurulmuş. Bence buraya kurulma sebeplerinden en önemlisi tren yoluna yakın olması”⁵⁰

On senedir burada çalışan bir işçi ise:

“Polatlı, demir, kuvvetli demektir. E ben de yatırımcı olsam şanlı tarihine demir diye geçmiş bir yere açarım metal fabrikasını. Bence kurucumuz Ahmet Aslan’ı

⁴⁹ Görüşler 11. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

⁵⁰ Görüşler 12. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

etkileyen en önemli şeylerden birisi Polatlı insanının aldığı Nam'a güvenmesi. Çok şükür ki güvenini boşa çıkardığımızı düşünmüyorum"⁵¹

Şu anda POS'da kendi fabrikası olan, ORS'nin kurulumunda mühendislik yapmış SteyrWaelzlager firmasının mühendislik geliştirmelerini işçilere aktarmakla görevli olan bir işveren ise kurulum aşamasını şu şekilde aktarıyor:

“ Ben İstanbul'da İTÜ'de makine mühendisliği okudum, oradaki insanların şımarıklığını gördüm. Büyük şehrin halkı desen bir değişik, işçi desen bağlasan yerinde durmuyor ha bire isyan fitne fesat peşinde. Patronlar bu büyük şehrin şımarıklığıyla mı uğraşacaklar yoksa vatana millete tesis mi kazandıracaklar. Ben de patron olsam yaptığının kıymetini bilecek, köylülerin Anadolu insanının olduğu yere yapardım fabrikayı. Köylü adam patronunun halinden anlar. Maaş gecikti şalter indireyim, zam yapmadı işi durdurayım gibi, millete yaramayacak fikirler bizim Anadolu insanında bulunmaz. Polatlı insanı da diğer Anadolu insanı gibi, kendi memleketine yatırım yapmış bir işvereni babası gibi göreceği, yanlışları da olsa onun yüzüne vurmayaacağı için fabrika buraya kuruldu"⁵²

ORS'nin kurulumunda bulunan işçi ve işverenlerin görüşleri de Tez'in ortaya koyduğu iddiayı doğrular nitelikte. Türkiye'de ORS gibi, kritik öneme sahip fabrikalar kırsalda, daha kolay denetlenebilecek, sendika, sınıf gibi kavramlardan uzak yerlere kurulmuştur. Örnek olarak, Kırıkkale'deki MKE fabrikası ve demir çelik fabrikası, Karabük ve Hatay'daki Demir Çelik fabrikası, Kayseri'de kurulan Sümerbank Bez Fabrikası, Uşak-Alpullu-Eskişehir-Turhal Şeker Fabrikaları, Ankara Etimesgut Şeker Fabrikası, Adapazarı'nda kurulan otomotiv fabrikaları (Toyota Otomobil Fabrikası) , Samsun-Adana-Tokat-Malatya-Bitlis sigara fabrikaları, Elazığ'da kurulan Ferrokrom Fabrikası. Tabii bu örnekler sadece Türkiye ile kısıtlı değildir, dünyanın birçok yerinde büyük şehirlere değil, kırsala kurup, kır insanının durağanlığı ve üstüne itaatinden hareketle oluşan fabrika kentlerine rastlamak mümkün. İngiltere'de Liverpool'un kasabasında kurulan Unilever, Almanya'nın Essen şehrinde kurulan Krupp, ABD İllinois'de sonradan Pullman kasabası ismini alacak olan yerleşkede kurulan Pullman fabrikası. Bu örnekleri sıralarken tekrar bir

⁵¹ Görüşler 13. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

⁵² Görüşler 14. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

hatırlatma yapmakta fayda var Adapazarı'nda kurulan Toyota fabrikası hariçer verdiğimiz diğer örnekler devlet teşebbüsü olan ve Ülkenin ilk fabrikaları sayılabilecek fabrikaları. Tarihsellik bakımından bu fabrikalar kurulurken korporatist akla daha uygun yatırımlar yapmak ve işçileri de akıl etrafında dizayn etmeleri çok normal ancak ORS fabrikasına bakıldığında tamamen örtüşmese de ve bu derece devlet eliyle dizayn edilmiş olmasa da, işçi yaratıp proleter yaratmama fikrinin sermayenin ve devletin eskiden beri en önemli istekleri arasında olduğunu ve kritik fabrikalarda sürdürüldüğünü görüyoruz.

Konumuzu daha net anlatabilmek açısından örneklediğimiz fabrikalardan birkaçının kuruluş sürecini aktarmanın faydalı olacağını düşünmekteyiz.

Kırıkkale'deki MKE fabrikasının fabrika ve lojman yapısının köylülüğün devamı için nasıl dizayn edildiğini, ORS üzerinden gecekonduyu tartıştığımız kısımda değinmiştik. Bu kısım için eklenebilecek önemli bir ayrıntı da kuruluş zamanında fabrikada insanların eşeklerini koyabilecekleri araba parkı gibi bir park inşa edilmesidir. İşçiler köy hayatını olabildiğince taklit eden lojmanlarda kalıyor, sonrasında ise tarlaya gider gibi eşeklerine biniyor, fabrikadaki geniş alana eşeklerini bağlıyorlardı.

Yine Kırıkkale'deki demir çelik fabrikasında yemek sorununu çözmek için fabrika yönetimi şöyle bir öneri getiriyor: "Fabrika sahasını genişletip fabrika içinde devasa tarlalar kuralım buradan elde edilen hasatla işçilerin yani köylülerin yemek ihtiyacını da karşılarız"⁵³. Fabrika yönetimi bu yöntemle hem işçileri her gün dönüşümlü olarak toprakta çalıştırmış hem de yemek masrafını büyük ölçüde azaltmış oluyor. "Yine aynı fabrikada müstakil işçi evlerinin arkası küçük bahçelerden oluşuyor. Ortalama bir işçi sabah kalkıp bostanı suluyor sonra gidip fabrikada mesaisini bitiriyor ondan sonra kendi nöbetiyse fabrika tarlasında hasata gidiyor sonra da tekrar eve dönüyor. Hatta fabrikada taşımacılık at arabalarıyla yapılıyor."⁵⁴ Buradan bakıldığında bir köylü fabrikada üretimde geçen süre dışında

⁵³ Mahmut Kiper, Fabrikalar kuran Fabrika Kardemir ile Türkiye Demir Çelik Sektörünün Öyküsü, Metalurji Mühendisleri Odası Dergisi Sayı:165, Sayfa 7

⁵⁴ Mühendislik Mimarlık Öyküleri 2, TMMOB Yayınları, İstanbul,2005, S. 100

köylülüğün getirdiği hiçbir pratikten kopmamış oluyor. Kurulduğu yıllarda Fabrikanın çoğu bölümü aşağıdaki fotoğrafta görüldüğü üzere otomasyon sisteminden uzak ürünlerin bir sonraki aşamaya makine yardımı olmadan aktarıldığı, yüksek kalifiteli işçi gerektirmeyen kısımlardan oluşmaktaydı. Bu da köylülerin hızlı bir biçimde fabrikaya adapte olmalarını sağlıyordu.



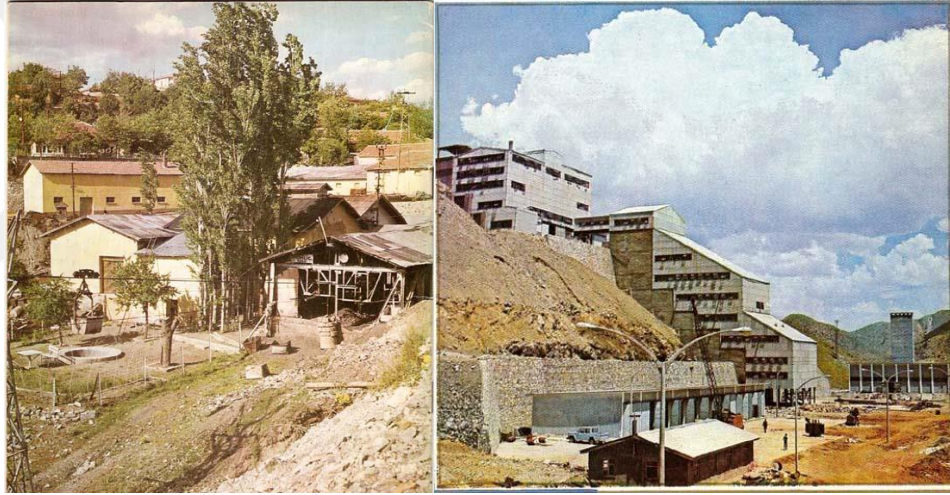
Resim 2: Kurulduğu Yıllarda Kırıkkale Demir Çelik İşçileri (Kaynak: Erkan Aydoğanlı, Fabrikada Emek Denetimi, Evrensel Basım Yayın, İstanbul, 1991, S.52)

Elazığ'da kurulan Ferrokrom fabrikası ise üretime 1972 senesinde başlamıştır. Ferrokrom fabrikasının kurulumdaki teknik destek ve yatırım ortaklığı için ilk olarak Krupp fabrikasıyla görüşülür. Krupp fabrikası ham kromu alıp ferrokrom haline getirip tekrar Türkiye'ye sattığı için bu fabrika kuruluma şiddetle karşı çıkar ve özetle şöyle bir mektup yazar: “Siz bir Ferrokrom Fabrikası kurmak üzere bizlerden teklif istemişsiniz. Bu teşebbüsünüz doğru değildir. Siz Ferrokrom üretmeye başlarsanız bize Krom Cevheri ihraç etmez olursunuz. Hem de rekabete başlarsınız. Bunlar ise dostluğumuza gölge düşürür”⁵⁵. Bunun üzerine Etibank Genel Müdürü Münir Tanyeloğlu Japon sanayicilerle iletişime geçer ve en nihayetinde Türk- Japon ortaklığıyla tesis kurulur. Burada fabrikanın Elazığ'da kurulmasıyla ilgili Japonya'dan gelen mektup önemlidir. Japon yetkililer özetle mektuplarında şunu belirtir: “Kuracağınız fabrika önemli bir fabrikadır ve kurulumu için bizden yardım

⁵⁵

Burhan Ulutan, Etibank 1938-1985, Etibank Matbaası, 1987, İstanbul, s. 228

istemiş olmanız bizi ziyadesiyle sevindirmiştir. Mektubunuzdan sonra ülkenize yetkililer gönderdik ve sizinle birlikte incelemelerde bulundu. Bizim düşüncemiz, fabrikayı kırsalda kurup köylünün kalkınmasında kullanmanızın daha iyi olacağı yönündedir. Ayrıca bu derece önemli bir atılımın şehirlerdeki yozlaşmış işçilerle değil, vatanperver köylülerle yapılması daha iyi olacaktır. Krom maden yatakları da ülkenizde Elazığ ilinin etrafında çokça vardır. Ulaşım kolaylığı açısından da bu bölgeyi seçmenizi önerir, ortaklığımızın devamını dileriz.”⁵⁶ . Fabrika yönetiminin köylülük uyarısını dikkate aldıklarını Resim 3’de de görebiliyoruz. Aşağıdaki resimde de görüleceği üzere Ferrokrom fabrikasının işçi lojmanlarında evler apartman şeklinde değil işçilerin köylülükten kalma alışkanlıklarını devam ettirebilecekleri müstakil, bahçeli evler şeklindedir.

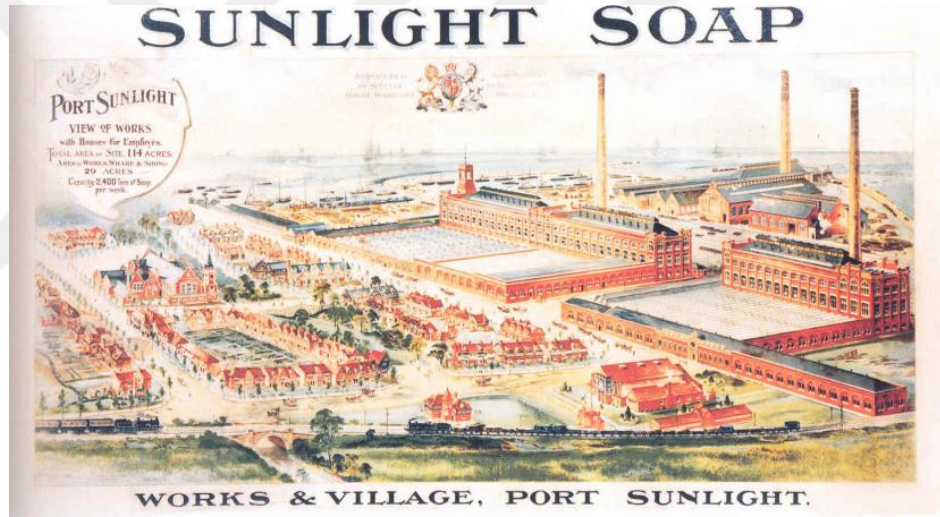


Resim 3: Ferrokrom Fabrikasının İşçi Evleri ve Ferrokrom Fabrikası (Kaynak: <http://www.madenliyiz.biz/HaberAyrinti.aspx?id=177>) (Erişim: 06.01.2018)

Liverpool’da kurulan Unilever fabrikasında da benzer durumlar söz konusudur. Unilever fabrikası Lever kardeşler tarafından Port Sunlight köyünde kurulmuş ve ilk ürünleri sabun olan bir fabrikadır. Port Sunlight Liverpool’un dışında, merkezden

⁵⁶ Burhan Ulutan, Etibank 1938-1985, Etibank Matbaası, 1987, İstanbul, s. 280

uzak bir köydür. Port Sunlight çalışanları için lojman yapılmamış fakat köy hayatını aynen devam ettirebilecekleri, fabrikaya yürüyerek gidip gelebilecekleri evler inşa edilmiştir. Aşağıdaki resimde (Resim 4) görüldüğü gibi çok katlı bir bina bulunmamaktadır ve tüm işçi evlerinin ortak bahçeleri ve kendi arka bahçeleri vardır. Şirketin kurucusu William Lever fabrikayı burada kurmalarını şu şekilde belirtiyor: “Şehrin kaotik virüsünün bulaşmadığı, ahlaklı insanların yaşadığı Port Sunlight’a kuruyoruz fabrikamızı. Burada işçiler şehir banliyölerindeki gibi balık istifi şeklinde değil köy evlerinde rahat ettikleri düzende oturacaklar, ayakları toprağa basan insanlardan vazgeçmeyeceğiz. Şehirde ekip biçmeyi unutan, eline aldığı maddenin topraktan geldiğini unutan, çeşitli fikirlerle zehirlenmiş başıbozuk kalabalık bu fabrikayı hak etmiyor. Bu fabrika sizinle yükselecek”⁵⁷



Resim 4: Port Sunlight Yerleşkesi (Kaynak:

<https://www.brunningandprice.co.uk/redlion/photos/the-red-lion-red-lion-opening/>) (Erişim:06.03.2018)

Kırsal kesimde kurulup fabrika şehirlerini doğuran tesisler miladını Avrupa’da, yüksek oranda sanayileşmenin sonucu köylü potansiyelinin azalmasıyla doldurdu.

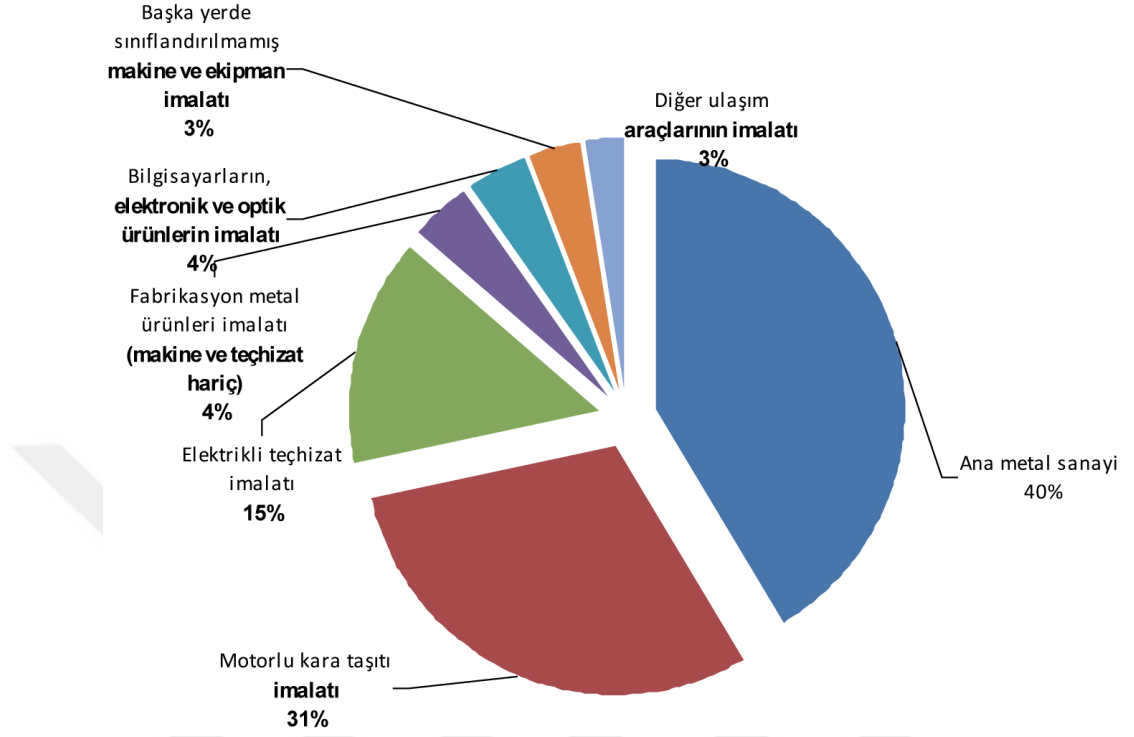
⁵⁷ Jeremy David Rowan, *Imagining Corporate Culture: The Industrial Paternalism Of William Hesketh Lever At Port Sunlight, 1888-1925*, Louisiana State University Yayınları, Carbondale, 2003,

Fakat ülkemiz gibi hala kırdaki ciddi bir potansiyel barındıran ülkelerde devlet ve işveren sendikaları tarafından tercih sebebi olmaya devam etti. 1930'lardaki korporatist sistemin ülkeye aşılmasıyla proleterleştirmeden işçi yaratma fikri, korporatist düşünce devreden kalksa da fabrika sistemleri konusunda hala devlet ve işverenlerin izlediği düşünceye yön verebiliyor. Yukarıda saydığımız fabrikalara özellikle işçi sınıfının Polatlı'daki değişimini dikey ve yatay ölçekte inceleyeceğimiz bölümlerde tekrar örneklerle değineceğiz.

Bu bölümde 2015 Metal Grevi'ne, bu grevin diğer grevlerle olan benzerlik ve farklılıklarını değerlendirip, ORS özelinde 2015 Metal Grevi'nin değiştirici rolünü tartışmaya açacağız.

İşçiler kişisel güven ve özgürlüklerini tek tek kendilerinin şahsi eğitimlerini geliştirmekle elde edemezler. Kendilerini değişime uğratma ve çevrelerini değiştirme gücünü, sınıf olarak bir araya gelmelerinden ve toplumsal hayata sınıf olarak katılarak elde ederler. Grevler de bu durumun en yoğun yaşandığı anlardandır. Başlangıçta ekonomik hak istenciyle başlayan grevler, içerikleri ve taleplerine bağlı olarak dayanışma grevi ve siyasi grevler gibi yeni niteliklere bürünerek dönüşebilir. Tek tek işyerleri, fabrikalar, giderek aynı iş kolları ve farklı iş kollarından işçilerin ortak grevlerine ve genel greve doğru şekillenebilir. Bir fabrikada meydana gelen her grev, en yakınındaki fabrikayı, bulunduğu havzayı, ilçeyi, ili ve bütün bir ülkeyi etkisinde bırakma potansiyeline sahiptir. Daha nadir rastlansa da farklı işkollarından grevler uluslararası ölçekte de etkili olabilirler. 2015'te Bursa'daki Renault fabrikasında başlayan ve hızla kentteki diğer fabrikalara, ardından ülke geneline yayılan, giderek uluslararası ölçekte de etkisi görülen grev süreci bunun en yakın örneğidir. Grev metal iş kolunda olmasına rağmen, metalin sanayinin diğer dallarında da yoğun bir biçimde kullanılmasından dolayı diğer sektörleri de etkilemiştir. Grevin olduğu iş kolu olan metal sektörünün diğer sektörleri etkileme oranları Tablo 20'de gösterilmiştir.

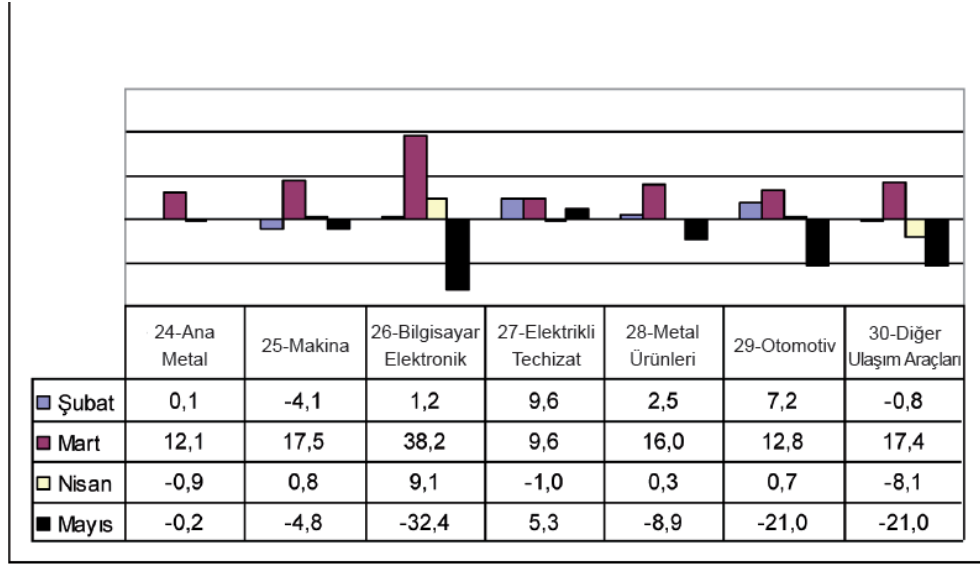
Tablo 20: Üretim satış payına göre, metal işkolunun etki ettiği sektörlerin yüzdesel ağırlıkları



Kaynak: Mustafa Sönmez, Sanayinin Sorunları ve Analizleri 8, MMO Yayınları, 2015, S.9

Bir önceki tabloda metal sektörünün diğer sektörlerle olan ilişkisine değinmiştik. Tablo 21’de ise grevin ülke üretimi için ne ifade ettiği irdelenmektedir. 2015 Mart ayında %12,1 büyüyen metal üretimi grevin başladığı Nisan ayında 0,9 gerilemiş bir sonraki ay olan Nisanda ise % 0,2 gerilemiştir.

Tablo 21: Grevin Ülke Üretimi Üzerindeki Etkisi



Kaynak: Mustafa Sönmez, Sanayinin Sorunları ve Analizleri 8, MMO Yayınları, 2015, S.20

Grevin üretimdeki nicel etkisini yukarıdaki tabloda özetledik. Ama grevin toplumsal hayattaki tek etkisi bu nicelik üzerinden açıklanamaz. “Doğrudan bir grevin içinde bulunan, hatta grevle dolaylı da olsa bir şekilde bağ kuran her işçinin kendi günlük hayatına, ailesiyle ve arkadaş çevresiyle kurduğu toplumsal ilişkilere, fabrikasına, sermayedara ve yaşadığı toplumsal sisteme bakışında uğradığı değişim gözle görülürdür. İşçilerin dikey ve yatay sınıfsal ilişkilerinde gözle görülür bir değişim meydana gelir. Bu tür dönüşümler hayatın normal akışındaki değişimlerden çok daha hızlı yaşanır.”

Bu dönüşümlerin sadece grev anlarında meydana geldiği, o birliktelik bitip de normal hayata dönünce, işçilerin tekrar eski yaşantılarına geçtikleri düşünülebilir. Bu durum hiçbir hareketlilik olmadığı için, değişenin, değiştiğini gösterebilecek bir faal hareket olmamasıyla alakalıdır. Fakat işçi yeniden eyleme geçtiğinde zaman önceki eylemden öğrendiği, birikiminin üzerine katarak ilerlediği gözlemlenebilmektedir.

Yukarıda bahsettiğimiz öğrenme halini metal işçileri üzerinden örnekle genişletebiliriz. Metal işçisi 1998’de greve çıktığı zaman, hedefi olmayan fakat öfkeli olan bir grup olarak eyleme çıkmış, sadece iki gün greve gidebilmiş ve istediklerini alamadan olağan koşullarına geçmişlerdi. 1998’de Renault ’da greve çıkan işçilerden biri durumu şöyle özetliyor: “Sendika delege seçimine izin

vermemiști, istediği isimlerin olduğu listeyi işçilere dayattı sendika, Türk Metal yöneticileri işçilerin ödediği aidatlar üzerinden saltanat sürmeye başladı. 1998’de sendikaya tepki öfkeye dönüştü ve işçiler bu öfkeyle yollara dökülerek Türk Metal’den istifa etti, iki üç gün içinde bütün istifalar bitti. Sonra işçi kendi içinde ayrıştı. Dayanışmada mı kalalım (Dayanışma aidatı ödeyerek toplu sözleşmeden yararlanma), Birleşik Metal-İş’e mi gidelim tartışması oldu. İdareciler aba altında sopa göstermeye başladı. Departman müdürleri Türk Metal’e geçeceksiniz diye bastırdı. İşsiz kalma korkusuyla herkes tekrar Türk Metal’e geçti.”⁵⁸

2008 eylemlerinde ise sadece öfkeden ibaret olmayan ne istediğini de bilen bir kitle gözlemleyebiliyoruz. “Asemat Otomotiv, Simter, Philips, gibi metal fabrikalarında başlayan eylemler, çok geçmeden, organize sanayideki camilerden, cuma namazı çıkışı işveren sendikalarına yürümeye kadar evirildi.”⁵⁹ 2008 eylemlerinin 1998 eylemlerinden farkı eylemleri başlatan fabrikanın eylemleri başka fabrikalara sıçratmayı başarabilmesi ve organize sanayideki diğer iş kollarındaki işçileri de işveren sendikalarının önüne gittikleri yürüyüşlere katabilmeleri oldu.

2015 Metal Grevlerinde ise ortaya çıkan şey, 1998 ve 2008 metal grevlerinden daha kapsamlı, daha ileri taleplere dayanmasıydı. Aradan geçen zamanda işçiler öncü işçileri kaybetmiş, olsa da sıfırdan başlamadı metal işçileri. İşçiler kendi fabrikasındaki eylemi o ildeki başka bir fabrikaya taşımış, Bursa’dan Gebze’ye oradan Ankara’ya oradan Polatlı’ya uzanan bir eylem zinciri oluşturmuştu. Bursa gibi bazı illerde işçiler sadece kendilerini değil esnafı, taraftar guruplarını da eylemlerin içine katarak eylemliliklerini büyütmüşdür. En önemlisi de bu yapılanlar sendikayla örgütlenen eylemler değil sendikadan istifa ederek hem sendikaya hem patrona karşı örgütlenen eylemler olarak tarihe geçti.

Yukarıda bahsedilen değişimin insancıl boyutunu ise 1998 Renault grevinde de bulunan, sonraları 2015’de greve çıkan Mako işçisi şu şekilde özetliyor:

⁵⁸ <https://www.evrensel.net/haber/113363/98-eylemlerine-katilan-renault-iscisi-bu-kez-isciler-kazanacak>

⁵⁹ http://www.birlesikmetal.org/basin/basina_2008.htm

“1998’de direnişe çıktığımızda o anı kotarmaya çalışıyorduk, ‘iki gün çalışmayacağız, patrondan alamazsak bu parayı nereden bulacağız’ gibi sorular dönüyordu kafamızda. Fakat 2015 grevinde bu olay kendimize para bulmak değil de, kimin parası eksikse ona para bulmaya döndü. Sadece bizim fabrika içinde toplamıyorduk parayı. TOFAŞ’taki arkadaşların yemeğe ihtiyacı var deniliyordu hop ona yemek bul, Renault’da ki arkadaşın çocuğu hastaneye kaldırılmış, ilaç parası lazım”. Fabrikada ayın sonunu getirmeye odaklanmış işçinin eli kolay kolay cebine gitmez. Ama grev anında, en az parası olduğu anda hesap kitap yapmadan elinde ne varsa verir.”⁶⁰

2015 Metal Grevinde, Türk Metal Sendikası’ndan istifa eden işçiler bir sendikal ve siyasal yönlendirme olmadan, dışsal dayanışmaya kapalı bir biçimde kendi örgütlülükleriyle eylemleri yönetmeye çalıştı ve Türkiye’nin öncü sektörü olan metal sanayinde uzun bir grev sergiledi. Somutlayacak olursak, Bursa’da, özellikle de Renault’nun başını çektiği “fiili sendika merkezi”; “Türk Metal’e hayır”, “BOSH’ta yapılan sözleşmede verilen ücretin bize de verilmesini istiyoruz”, “Eylemlerden dolayı hiçbir işçinin işten çıkarılmamasını istiyoruz” diyerek bir mücadele başlatmış, “Bunlar kabul edilmeden fabrikaya girmiyoruz” diyerek hareket etmiştir. Bunları söylerken metal sektöründe çalışan işçilerin ülke genelinde diğer işçilerden daha az kazandığını ve işverene maliyeti en az olan sektörlerden biri olduğunu belirtmemizde fayda var. Tablo 22’de metal sektöründe çalışan işçilerin net ve brüt ücretlerinin diğer sektörlerle kıyaslanmış halini göstereceğiz.

⁶⁰ Görüşler 15. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

Tablo 22: Sektörel Bazda İşçi Ücretlerinin Karşılaştırılması

	ORTALAMA	ORTALAMA BRÜT	ORTALAMA NET	ORTALAMA
İŞKOLU-SENDİKA	BRÜT KÖK ÜCRET	GIYDIRILMIŞ ÜCRET	GIYDIRILMIŞ ÜCRET	İŞGÜCÜ MALİYETİ
MİKSEN (3)	2.931	5.739	4.103	7.519
ŞEKER (1) (2)	3.428	5.168	3.870	6.182
TÜHİS (2) (5)	2.947	4.781	3.553	6.014
KAMU-İŞ (2) (5)	2.622	4.408	3.291	5.643
ORTALAMA	2.518	4.197	3.129	5.267
KİMYA (2) (4)	2.158	4.281	3.055	5.318
CAM	2.276	4.274	3.050	5.341
MİS	2.535	3.814	2.683	4.746
METAL (2) (4)	1.827	3.241	2.528	3.899
ÇİMENTO	1.896	3.393	2.500	4.240
İLAÇ	2.338	3.464	2.491	4.489
KAĞIT	1.983	3.408	2.343	4.048
DERİ (1) (2) (5)	1.541	3.086	2.119	3.655
AĞAÇ	1.650	3.212	2.071	3.924
TEKSTİL (2)	1.377	2.331	1.852	2.727
GIDA (1)	1.708	2.535	1.827	3.078
İNŞAAT (1)	1.516	2.404	1.719	3.005
TOPRAK (1) (5)	1.450	2.172	1.506	2.682

Kaynak: Mustafa Sönmez, Sanayinin Sorunları ve Analizleri 8, MMO Yayınları, 2015, S.20

Kıyası işçiler yukarıda belirttiğimiz istekler etrafında birleşerek, “Renault’nun, talepleri bizim de talebimizdir” demiş ve bu fiili sendika merkezinin çağrısına uyarak örgütlenmeye başlamıştır.

2015 Metal Grevi Türkiye çalışma ilişkileri tarihinde eşine kolayca denk gelebileceğimiz bir eylem değildir. 2015 Metal işçileri grevi 15-16 Haziran 1970 işçi eylemleri ve kamu sektörünü kapsayan 1989 Bahar Eylemleri ile birlikte Türkiye işçi sınıfının en önemli eylemlerinden biri olarak sınıflandırılabilir. 2015 Metal Grevi

dalgasını Bahar Eylemleri kadar önemli yapan hususların başında sendikayla birlikte değil, kendi sendikalarını da karşılarına alarak 15.000 işçi gibi kitlesellikle greve gitmiş olmaları gelmektedir.

2015 metal sektöründeki grev dalgasının temel nedeni, ücretlerin düşüklüğü olarak gösterilebilir. “Metal sektöründe grup toplu iş sözleşmeleri kapsamındaki işçilerin saat ücretleri diğer sektörler göre oldukça düşüktür (MESS üyesi işyerlerindeki ücretler cam, petro-kimya, ilaç kimya ve kâğıt gibi sektörler göre yaklaşık yüzde 30 daha düşüktür.). MESS üyesi şirketlerde çalışan işçilerin ücretleri, diğer 16 işveren sendikası içinde 13. sırada yer almaktadır. Metal sektörden daha düşük ücretler sadece gıda, tekstil ve toprak sektöründe görülmektedir. Diğer tüm sektörlerde ücretler metal sektörünün üzerindedir. İşçilerin yüzde 45’e yakınının beş yıldan az kıdeme sahip olduğu ve yeni işçilerin ücretlerinin daha da düşük olduğu dikkate alınır metal işçilerin eylemlerinin ve grevlerinin motifi daha iyi anlaşılabilir.”⁶¹

Eylemlerin bir diğer sebebi ise işçiler arasında uzun yıllar içerisinde Türk Metal Sendikasında cisimleşen otoriter, tabanı önemsemeyen, bürokratik sendikal zihniyete karşı olan birikmişliktir. “2015 metal işçileri grevi Türkiye’de son zamanlarda görülen sendikasız işçi mücadele ve eylemlerinin en önemli halkasıdır. Son yıllarda sendikasız işçilerin sürdürdüğü eylemler kadar, üyesi oldukları sendikaların hantallığına ve pasifliğine tepki gösteren işçilerin hem işverene hem de sendikaya yönelik yürüttükleri eylemler görülmeye zaten başlanmıştı. Metal işçilerinin grevleri de bu tür eylemlerin en önemlilerinden olmuştur. “⁶² Bu süreçte Metal işçileri nezdinde Türk Metal Sendikası ciddi bir itibar kaybı yaşamıştır. Bu sendikaların yaşadığı kayıp sadece saygınlıkla da sınırlı kalmamış, nicelik olarak da bir erozyona uğramıştır. “Türk Metal Sendikasının Ocak 2015’te üye sayısı 177 bin 125 iken

⁶¹ Mustafa Sönmez, Sanayinin Sorunları ve Analizi, MMO Yayınları, İstanbul, 2015, S. 50

⁶² Aziz Çelik, Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu IV Bildiriler, Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu Yayınları, İstanbul, 2015, 107-133,

Temmuz 2015'te bu sayı 166 bin 250'ye gerilemiştir. Türk Metal'in bu süreçte oluşan üye kaybı 10 bin 875 olarak görünmektedir"⁶³.

“Kısacası toplu iş sözleşmesi hazırlık ve imza aşamasında üyelerinin görüşüne başvurmayan, temsilcilerini seçimle belirlemeyen, demokratik delege seçimleri yapmayan, sendika içi demokrasiyi görmezden gelen sendikacılık tarzı, bu grevle önemli bir darbe almıştır. İşverenle uyumlu ama işçiyle uyumsuz sendikacılık karşısında metal işçileri tepkilerini en üst seviyeden göstermişlerdir.”⁶⁴

Ülkenin genelinde özetle böyle bir hareket olarak oluşan 2015 Metal İşçileri Grevi, ORS için de bir dönüm noktası olmuştur. ORS işçileri daha önce hiç girmedikleri bir yola, büyük ölçüde el yordamıyla metal işçilerinin sürdürdüğü grevlerden aldıkları cesaretle çıkmışlardır. ORS işçilerinin ele aldıkları ilk hedef Türk Metal İş Sendikası'nı (TM) fabrikadan çıkartmaktır. Bu isteklerine daha kendi komitelerini dahi oluşturmadan, kısa bir sürede erişirler. “Toplam üç gün içerisinde beyaz yakalılar hariç 1680 TM üyesi bulunan fabrikada bu sendikaya üye sadece 60 işçi kalır”⁶⁵. TM'ye olan öfkenin temel motivasyonu, sendikanın tamamen yukarıdan yönetilmesi, hiçbir kararda işçiye sorulmaması olarak görülebilir. Görüşme yaptığımız ve aynı zamanda cami hocası olan ORS işçisi, işçi sendika kopukluğunu şu şekilde doğruluyor: “ TM'nin para çaldığını hepimiz biliyoruz. Bu onların günahı ama bir diğer sorun çaldıkları paralarla pavyona gidip içki âlemlerinde bizim aidatlarımızı ezmeleri. Benim inancıma göre biz aidat veren işçiler de bu günaha ortak olmuş durumdayız, sırf bu yüzden kaza namazı kılmaktan imanım gevredi çoluğumun çocuğumun suratını göremez oldum”⁶⁶

Bir başka işçi ise sendikayla olan ilişkiyi şu şekilde ele alıyor:

⁶³ Türk Metal Sendikası Aylık Yayın Organı, Eylül 2015 Sayı: 194, S 52

⁶⁴ Aziz Çelik, Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu IV Bildiriler, Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu Yayınları, İstanbul,2015, 116

⁶⁵ Türk Metal Sendikası Aylık Yayın Organı, Eylül 2015 Sayı: 194, S 52

⁶⁶ Görüşler 16. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

“En net talebimiz Türk Metal’in gitmesiydi. Çünkü iyi kötü patronu anlıyordum. Ortada bir kazanç var bundan sen çok alırsan patron az alıyor, sen az alırsan patron çok alıyor. Adam kendi pozisyonunun gerektirdiğini yapıyor. Ama bizim sendikamızın, kriz var patronu da anlayalım, memleket karışık patronu anlayalım hikâyeleri bizi çok bunalttı. Mesela ben Türk Metal zamanında hiç temsilci olmadım ama hiç dışarı da itilmedim, hep seçimlerde delege olarak oy kullanmaya götürüldüm. Yanlış olmasın seçimde tek başkan adayı vardı. Yani eğer biraz başkaldırmaya müsait bir yapın varsa sendika seni ne kendi bünyesine alıyordu ne de tamamen dışarıda bırakıp insanları örgütlemene müsaade ediyordu. Anlayacağımız, tamamen arafta bırakıyordu seni. Allah sizi inandırсын patronun bile bu kadar stratejik hamleleri yoktu. Yani kısacası bizim ilk ve en önemli hedefimiz sendikayı dışarı çıkartıp, kendi kurduğumuz komiteler aracılığıyla aldığımız kararları patrona uygulatmaktı.”⁶⁷

Bir başka işçi ise sendikayla yaşadığı sorunu şu şekilde dile getiriyor:

“ İş yerinde önceden bizim sadece 1 saat öğle yemeği hakkımız vardı. Bir gün sendika geldi dedi ki ‘Sizin için mücadele edeceğiz ve yarım saat çay saati istirahati kazanacağız.’ Biz o güne kadar sendikanın bir şey kazandığını görmemiştik ama neyse dedik inandık. Sonra adamlar harbiden çay molasına hak kazandı. Biz bir sevindik, bir sevindik anlatamam. Bir ay sonra öğle aramız 1 saatten 30 dakikaya indi. Lan nasıl olur falan derken işin aslını öğrendik. Normalde biz 8 saat çalıştığımız için 1 saat öğle molası hakkımız var. 10 dakika çay molası verince 8 saati tamamlamamış oluyoruz ve öğle aramız 30 dakikaya iniyor. Biz 10 dakika çay molası kazandık derken bir baktık yemek molasından yarım saat gitmiş. İşte sendika böyle bir sendika. Ölü müsun, öldürür müsun? Neyse sonra ben sendikayı da işyerini de kötü niyetten dolayı dava etmeye karar verdim TİS sözleşmesini okudum. Kazandığımız böyle bir hakkın alınamayacağı yazıyordu. Eşime gidiyorum anlatıyorum, o bile inanmıyor haklı olduğuma. Koskoca patron sana yalan borcu mu var diyor. Ben karımı ikna edememişim kaldı ki mahkemeyi edeceğim diye düşündüm ilk başta. Derken davayı açtım, 2 sene sonunda kazandım. Geriye dönük her gün yarım saat için nerden baksanız 5.000 TL para aldım. Sonra bu emsal oldu, herkes dava açtı herkes aldı. ORS’de patrona karşı ilk eylemi yapan işçi benimdir. Sonra işte grev süreci falan izledi bütün bunları”⁶⁸

⁶⁷ Görüşler 17. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

⁶⁸ Görüşler 18. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

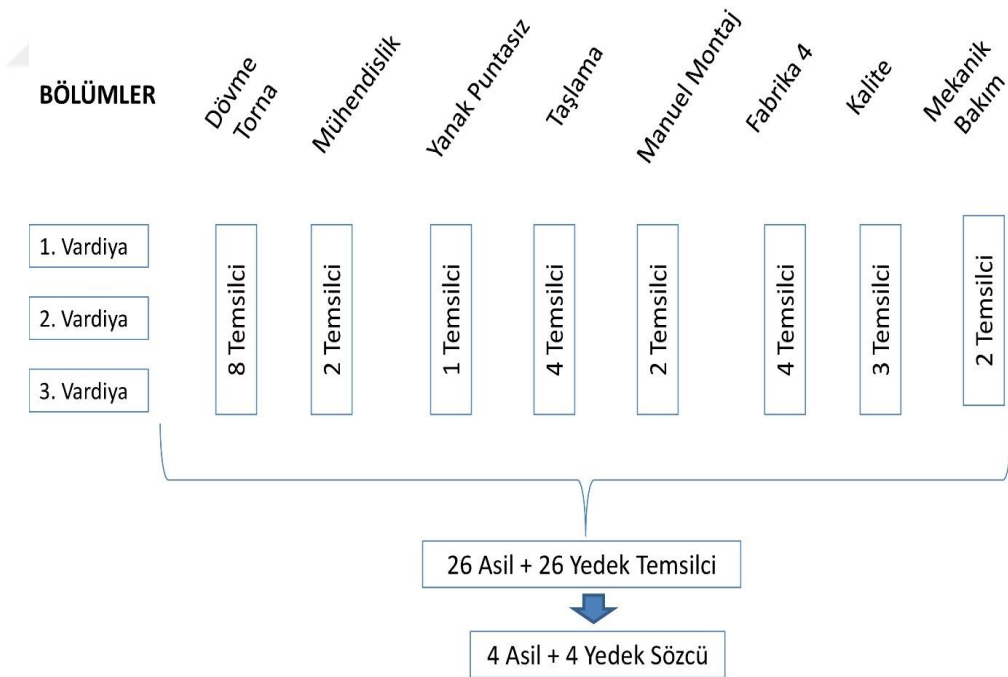
Diğer bir işçi ise sendikayla olan bağlarının sıkıntılarını kendilerini de eleştirerek şu şekilde anlatıyor: “Ağabey sen bakma burada herkes artık sendikaya atıp tutuyor ama bence bizim de hatamız en az sendika kadar büyük. Mesela bizim şirkette sendika temsilcileri fabrikada kâğıt üstünde ‘tezgâh ayarcısı’ konumuna yükseltilir ve maaşına 150 TL zam yapılır. Yani sendikacı olunca patrondan 150 TL aylık zam alıyorsun. Böyle bir şey dünyada görülüş mü? Patron sendikacıya para verirse bu sendikacı nasıl işçilerin hakkını savunacak. Bizden kimse de buna ses çıkarmadı tabi sonuçta fazladan para niye ses çıkartalım. Grev bunu bile değiştirdi ağabey, sendikacı olan kimse patrondan zırnık para almayacak diye sözlü karar aldık. İşçi milleti üç kuruşun hesabını yapar ama işte hayat öğretiyor”

İşçilerin Türk Metal Sendikasına olan düşünceleri kapalı uçlu sorularla da işçilere yöneltilmiştir. Tablo 23’de işçilerden sendikanın karar alma mekanizmasında olup olmadıkları, alınan karardan haberdar olup olmadıkları, kendilerine sorulup sorulmadıkları üzerine görüş alınmıştır. Tablo 23’ün işaret ettiği verilerle değerlendirilecek olursak, işçiler sendika seçimlerinin şeffaflığına neredeyse hiç inanmamakta ve sendika içerisinde fikirlerinin değerlendirildiğini düşünmemekte. Fikirlerinin alındığını düşünen işçi oranı yüzde 8, sendika tarafından gelişmelerden haberdar edilme oranına bakıldığında ise işçilerin sadece yüzde 30’u sağlıklı bir biçimde bilgilendirme yapıldığını düşünüyor.

Tablo 23: Görüşülen işçilere göre, işçilerin sendika değerlendirmesi				
	Evet %	Hayır %	Kısmen %	TOPLAM
Bütün Gelişmelerden Haberdar ediliyorduk	30	50	20	100
Değişikliklerle ilgili görüşlerimiz alınıyordu	8	71	21	100
Önerilerimiz dikkate alınıyordu	5	72	23	100
Problemlerimizle ilgileniliyordu	5	80	15	100
İşçilere Adil davranılıyordu	15	40	45	100
Seçimler şeffaf oluyordu	2	82	16	100

ORS işçileri ilk hedefleri olan, Türk Metal Sendikasının fabrikadan gitmesine, eriştikten sonra, başka bir soruyla karşılaşılır: Sendikasızlığın oluşturduğu bu otorite boşluğu nasıl ikame edilecek? İşçiler bu boşluğu sekiz bölümlü fabrikadan, her bir bölümden çalışan işçi sayısına göre temsilciler seçerek ve bu temsilcilerden oluşan altı kişilik bir yürütme komitesi çıkartarak doldurdular. TM'ye seçimlerde şeffaflığın olmadığını düşündükleri için öfke duyan işçiler, kendi oluşturdukları komite seçiminde, buna azami özeni göstermiş, şeffaflık ve demokrasiyi ellerinden geldiğince hayata geçirmeye çalışmışlardır. Bu sürede hiçbir temsilci atama usulü seçilmemiştir. Bir düğün salonunda 1200 kişinin katıldığı bir seçimle 26 asil, 26 yedek bölüm temsilcisi ve 6 asil, 6 yedek sözcü komitesi seçerler. Tüm temsilciler için, memnun kalınmadıkları durumda bir sonraki seçimi beklemeye gerek kalmadan geri çağırılma ilkesini koyarlar. Yukarıda sözlü olarak tarif ettiğimiz örgütlenme biçiminin işçiler tarafından şemaya dökülmüş hali Tablo 24'deki gibidir.

Tablo 24: ORS Fabrika Komitesi Örgütlenme Şeması



*Bölüm temsilcileri kendi bölümlerindeki işçilerin oylarıyla seçilirler. Sonraki süreçte bölümün yarısı eğer herhangi bir temsilciden memnun değilse yeniden o temsilcilik için oylama yapılır ve yeni temsilci belirlenir.

*Sözcüler asil temsilcilerin oylarıyla seçilirler. Sonraki süreçte temsilcilerin yarısı eğer herhangi bir sözcüden memnun değilse yeniden o sözcülük için oylama yapılır ve yeni sözcü belirlenir.

* Sözcüler ve Temsilciler için maaşlarının dışında herhangi bir ücret talebi edilemez.

İşçiler fabrikada işbaşı yaptıktan sonra ise fabrikada kalan TM temsilcilerine baskı uygulayarak onların artık bu fabrikada bir otorite olmadıklarını, kendileri seçtikleri fabrika komitesinin artık belirleyici olduğunu göstermeye başladılar. Burada da normalden farklı uygulamalar seçtiklerini belirtmek gerekmektedir. İşçiler bu uygulamayı şu şekilde aktarıyor: “Bizim işçiler aralarından genç olan arkadaşlarından birinin ağzına sakız verip yılların TM temsilcisinin yanına yollamış. Çocuk ağzında sakız, eli cepte umursamazca sendika temsilcisinin yanına giderken, TM Temsilcisi ‘yerine geç’ emir kipiyle başlayıp, küfürle devam eden cümlelerini sıralamış. Çocuk geçmedikçe temsilci iyice sinirlenmiş. Çocuk yanına geldiğinde artık çocuğun üzerine yürüme noktasına gelmişken, işçilerin kendi seçtiği sözcülerden birisi gelip çocuğa yerine geçmesini söylemiş. Çocuk ağzındaki sakızı çıkartıp yerine geçince tüm fabrikada alkış kıyamet kopmuş.”⁶⁹ . İşçi komitesi, hem sandığın verdiği güçle hem de fabrika sahasında bu tarz teatral denilebilecek olaylarla, TM temsilcilerini hiçbir işe karışamayan sadece kendi ‘işlerine güçlerine bakan’ işçiler haline getirmeyi başarıyorlar.

ORS işçi komitesi fabrikada fiili otorite olduktan sonra işverenle de bir görüşme talep eder. Patron işçilerin seçtiği komiteyi tanımak zorunda kalarak görüşmeyi kabul eder. İşveren, komiteyle yapılan görüşmede işçilerin gücünü zayıflatmak adına komitenin kesinleşmesi için tekrar seçim yapılmasını ister. İşçi komitesi ise ‘Zaten tüm işçilerin katıldığı ve bizim seçildiğimiz bir komite var’ diye diretmez ve nasıl olsa sonuç değişmeyecek diyerek işverenin isteğini kabul eder. Bu sonucunda kendilerini iş verenin eylemi soğutma ve oyalama zemininde bulurlar. Seçimin olacağı gün ise patron işçilerin kendi seçtiği temsilcilerden birine aday olamayacağını bildirerek diyerek, oylamanın biçimini ve tekniğini belirlemeye kalkar. İşçiler patronun bu davranışına karşı ani bir kararla greve gider. Fabrika içinde 600 işçi varken grev başlar, yarım saat içerisinde ise diğer 2 vardiyada bulunan 1000 kişi de fabrika bahçesine gelir. Eylem başlar başlamaz Polatlı esnafından çokça erzak yardımı gelmeye başlamıştır. Her şey ORS işçisinin lehine gözükmektedir. ORS işçisi patronun olağan koşullarda sıkça tekrarladığı “ Bir dakika bile durmaya zamanımız yok” lafının grev zamanı için de geçerli olacağını zanneder.

⁶⁹ Görüşler 19. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

İşçiler, patronlar sınıfsal olarak kaybetme ihtimalleri olduğunda ekonomik olarak kaybetmeyi göze alabildiklerini düşünemezler ve hemen daha grevin ilk saatlerinde sonuç almayı umarlar. Patron bu kez işçilerle görüşmeyi reddedince de işçiler arasında mental bozukluk baş gösterir. İkinci gün başlarken, işveren elli kişilik bir işten çıkarma listesi hazırlattığını işçilere yayar. Komite patronun bu tehdidinden hiç etkilenmemesine rağmen diğer işçilerin geri adım atabileceği ihtimali değerlendirilir ve bölünerek içeriye girmektense ana talepler üzerinden işvereni masaya çağırıp kalan talepleri sonra çözme kararını alınır. İkinci günün sonunda uzlaşma masasına oturdukları zaman işverenle “fabrika komitesini tanımak, seçilme biçimine hiçbir şekilde müdahale ettirmemek, TM’nin fabrikadan çıkması ve temsilcilik odasındaki TM’cileri oradan kaldırmak” maddelerinde mutabakata varıp fabrikaya girerek şalteri çalıştırır ve işe başlarlar. Bu süreç ve komitenin aldığı kararlar alt komiteler ve işçiler arasında da değerlendirilip, öneriler ve eleştiriler komiteye ulaştırılır. Alt komitelerdeki genç işçilerden biri, grev anına dair eleştirilerini şu şekilde dile getiriyor: “Şu an (‘Şu an’ derken ilk grev anından bahsediliyor) komitedeki işçilerin gördüğü en büyük eksiklik grev sırasında karar verme mekanizmasının birkaç kişiyle idare edilmesi. Greviden önce bantlarda bölümlerde tüm vardiyalara denk düşecek komiteler belirledik. Ama grev zamanı bu tartışma zeminini oluşturamadık. Hızlı karar vermemiz gerek diye diye, istemeden de olsa işçilerin büyük bir bölümünü direnişin karar verme işinden çıkardık. Hal böyle olunca direniş, bazılarının bazıları adına yaptığı bir şeye döndü. Eğer daha çok tartışabilseydik, kararları daha çok ortaklaştırabilseydik, grev yine bu şekilde bitse bile, şu anda fabrika içinin o tecrübeyle bambaşka bir yer olacağını düşünüyorum. Bence en büyük ikinci hatamız ise, kendimizi dışarıdaki insanlara anlatmak gibi bir dert edinmedik. Buna ihtiyaç duymadık. Ama en çok baskıyı da dışarıdaki dünyadan yedik. Bizim bıraktığımız boşluğu patron çok iyi doldurdu. Patron bizleri, ‘Polatlı’nın ekmeğiyle oynayan marjinaler’ şekline soktu. Sosyal medyadan Türk Metal’in mitingine giden fotoğraflarımızı koydu. Resim 5 ve Resim 6 işverenin ‘Siz bu komiteye uyup Türk Metal Sendikası’ndan istifa ediyorsunuz ve greve çıkıyorsunuz ama bu işçiler Türk Metal Sendikasının en ön saflarındaydı, bunlara uyup işinizden ekmeğinizden olmayın’ türü söylemleri için kullandığı sosyal medya ve yerel gazetelerden yayımlattığı fotoğraflar.



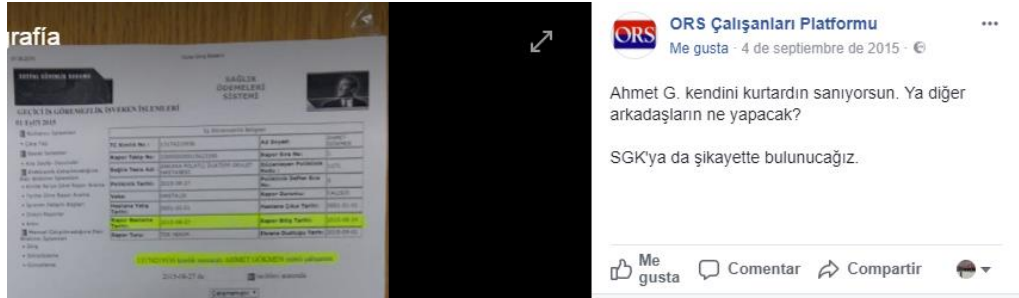
Resim 5: Grev Komitesi, Türk Metal'in bayraklarıyla miting alanındayken



Resim 6: Grev Komitesinden işçiler Türk Metal'in Genel Kurulunda Delege olarak bulunurken.

Bunlar önceden sendikayla kol kolaydı şimdi çıkarları ters düşünce ayrıldılar diye tüm Polatlı'ya yaydı. Patron sosyal medya üzerinden de boş durmadı. Grev öncesi ek iş olarak fayansçılık yapan bir arkadaşımız, fayans işi yapmak için 4 gün rapor alıyor. Grev günü de komitedeki bu arkadaşımızın raporlu olduğu güne denk geliyor. Patron hemen sosyal medyadan: ‘ Grev zamanı kendini raporlu gösterip

kendini kurtarıyorsun, peki peşinde sürüklediğin 1500 işçi ne olacak hiç utanmıyor musun?’ türünde paylaşımlar yapmaya başlar. (Bkz Resim 7)

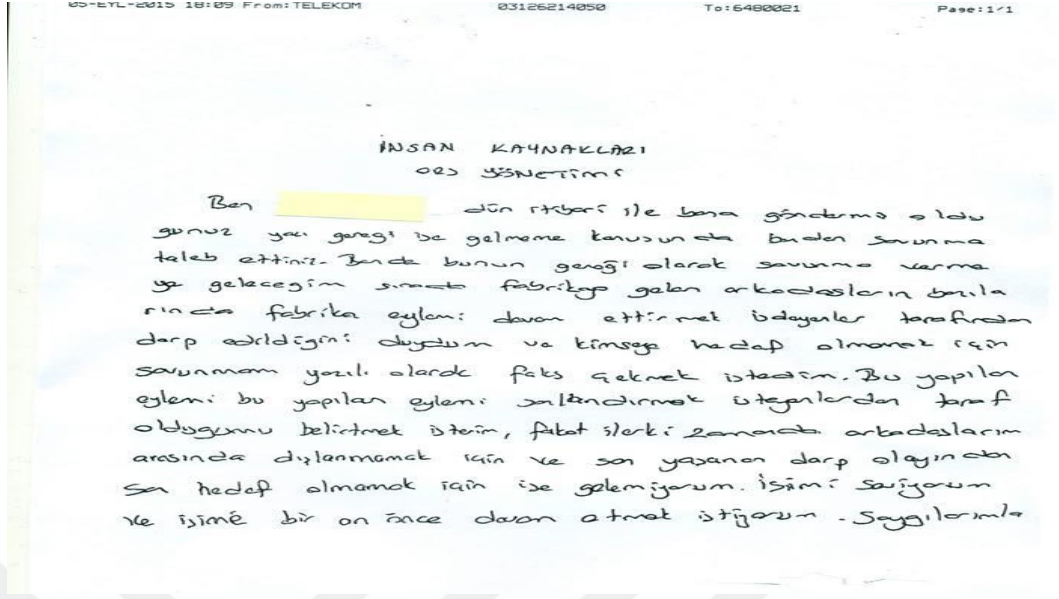


Resim 7: İşçi komitesinin raporunu, işverenin sosyal medyadan paylaştığı fotoğraf. (Kaynak: <https://www.facebook.com/OrtadoguRulman/>)

Diğer sendikalardan, demokratik kitle örgütlerinden, diğer işçilerden hiçbir destek istemedik, biz bize yeteriz dedik ama çok öyle olmadı. Aslında, Renault’un bize desteğe gelmesi, direniş için oluşturduğumuz bütçeye katkı sağlaması, hem dışarıda hem içeride büyük etki yarattı, ama biz onu çözdüğümüzde direniş dağılmaya yüz tutmuştu. Oradan da geri döndüremedik. Greve dair son bir şey daha belirtmek gerekirse sonsuz direniş diye bir şey yok. Her direniş iyi ya da kötü elbet bir gün bitecek o yüzden ömür boyu işleri kitleriz, fabrika önünde kalırız düşüncesinden ziyade, en güçlü olduğumuz an patronla masayı kurmamız gerekirdi. Biz güçlü olduğumuzda masayı kurmadık, patronun güçlü olduğu zaman anlaşmaya oturduk. Hal böyle olunca da ne koparsak kardır mantığına döndü iş.”⁷⁰ .Bir başka işçi ise patronun karşı hamlelerine şu şekilde örnek veriyor: “ Sosyal medyadan işçilerin ağzından sanki zorla greve çıkartılmışlar gibi dilekçeler paylaşmaya başladılar.(Bkz Resim 8) Biz ilk başta güldük geçtik ‘Buna kim inanır’ diye ama o iş öyle olmadı. Tüm Polatlı’yı bize karşı çevirdi valla adam”⁷¹ .Resim 8 patronun beyanına göre, greve zorla çıkartıldıklarını fabrikanın insan kaynaklarına yazan işçilerin dilekçe örneğidir. İşveren bu gibi fotoğraflarla hem işçilerin arasında hem Polatlı halkı arasında ‘Acaba bu kadar insan arasında greve zorla çıkartılan kaç işçi vardır?’ kuşkusunu yaymayı başarmış ve grevin kırılmasında önemli bir rol oynamıştır.

⁷⁰ Görüşler 20. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

⁷¹ Görüşler 21. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.



Resim 8:İşçinin ağızından yazılmış dilekçe örneği (Kaynak:

https://www.facebook.com/pg/OrtadoğuRulman/photos/?ref=page_internal

(Erişim:03.02.2018)

ORS işçilerinin ne istediklerini tam anlamıyla açıklayabilmek açısından, patrondan ne talep ettiklerini bilmek de aydınlatıcı olacaktır. ORS işçilerinin greve çıkarken patrona sundukları sözleşme protokolü şu şekildedir:

“TALEPLERİMİZ

- 1- Yaşanan Süreçten dolayı hiçbir işçinin iş akdi feshedilmeyecektir. İşten çıkartılan işçiler geri alınacaktır.
- 2- Grev süreci ile ilgili mahkemeye ve savcılığa hiçbir şikâyette bulunulmayacak, eğer şikâyette bulunulmuşsa geri alınacaktır.
- 3- ORS Yönetimi yaşanan süreç ile ilgili uğradığı / uğrayacağı hiçbir zarar ile ilgili olarak çalışanlardan hiçbir talepte bulunmayacaktır. Aynı şekilde çalışanlarda; yaşanan süreç ile ilgili olarak ORS aleyhine hiçbir hukuki talep ve başvuruda bulunmayacaktır.
- 4- İşveren, Türk Metal İş üyesi olmayan işçilerce oluşturulmuş Fabrika İşçi Komitesi'ni bu işçilerin temsilcisi olarak kabul eder. İşyeri temsilcilerine temsilcilik

görevlerini yerine getirmeleri için işveren tarafından temsilci izini verilmelidir. Fabrika İşçi Komitesi'ne temsilci odası tahsis edilmelidir. İşçi Komitesinin belirlenme şekline, kişilere, tüzüğüne işveren müdahale edemez.

5- Fabrikadaki tüm işçilere 2 TL'lik saat ücreti zammı yapılacaktır.

6- Çalışma Saatleri dâhilinde 10'ar dakikadan iki defa olmak koşuluyla çay molaları verilmelidir. Bu süre çalışma süresinden sayılır.

7- Bir defaya mahsus olmakla birlikte üretime başlanmasından en geç 1 hafta içinde tüm işçilere 1.000 TL'lik prim verilmelidir. (bu para alındı ama yine de protokolda bulunmasında fayda var)

8- Kurban Bayramında Diyanetin belirlediği rakama göre Kurban Parası verilecektir.

9- Yakacak yardımı 2.000 TL'ye çıkartılacaktır.

10- Yıllık izin kullanan işçilere verilecek izin parası 500 TL'ye çıkartılacaktır.

11- Fabrikada 6.25 TL üzerinden verilen yemeklerde 8 TL'ye tekabül edecek şekilde iyileştirme yapılacaktır. Yemekhanenin haftalık menüsü Fabrika İşçi Komitesi'nin görüşleri alınmadan oluşturulamaz.

12- İşçiler banka promosyonundan faydalanacaktır

13- Bir işçinin iş akdinin her türlü feshi için (tazminatlı ya da tazminatsız), TİS'de öngörülen kurul mekanizmalarının haricinde İLO'nun 158 sayılı sözleşmesi uyarınca Fabrika İşçi Komitesiyle toplantı yapılması ve 158 sayılı sözleşmede öngörülen sürelerin Fabrika İşçi Komitesiyle işletilmesi zorunludur. Bu zorunluluk toplu işten çıkarmaları da kapsar.

14- İşbu protokolün her bir maddesi protokole taraf işçilerin iş sözleşmesinin eki niteliği taşır.”

Yukarıda belirtilen protokolda, sendikaya dair talepler ve ekonomik taleplerin gerçekleşmesinin yolunun, son iki maddeyi patrona onaylatmak olduğunu işçiler çok iyi biliyordu. 13. Maddede bulunan 'işte çıkartmalarda fabrika komitesinin onayı alınacaktır' maddesi greve çıkan herkesin iş yaşamını garantiye alıyor ve içeri girildikten sonra fabrikada işçilere hiç olmadığı kadar geniş bir inisiyatif alanı tanyordu. 14. Madde ise patronla imzalanan bu protokolü iş sözleşmesinin eki

konumuna getiriyor ve sözleşmenin hukuki bağlayıcılığını perçinliyordu. 13. Maddenin önemine tekrar geri dönecek olursak, ORS’de yetkili sendika ve işverenin anlaşmasına göre ‘işçilere verilecek ceza, hukuki yaptırım ve iş akdini feshetme gibi durumlar direk patron tarafından yapılamaz, zorunlu olarak disiplin kurulu üzerinden yapılmalıdır.’ Fakat ORS’deki disiplin kurulu işveren vekili ve işveren tarafından atanan sendika temsilcilerinden oluştuğu için işçiler tarafından güvenilir bulunmamaktaydı. Üyesi kalmayan sendikanın, kendi örgütünden istifa eden işçilerin haklarını koruyacaklarına inanmayan ORS işçileri, 13. Maddeyle disiplin kurulunu patronun noter aygıtı değil işçilerin noter aygıtı yapmaya çalıştılar. Fabrikada işçilerinin kapalı oylamayla seçeceği bir disiplin kurulu oluşturulmasını, tüm işçilerin dosyalarının bu disiplin kuruluna gelmesini ve resmi olan disiplin kurulunun, işçilerin disiplin kurulundan çıkacak kararlarını koşulsuz şartsız kabul etmesini planlamaktaydılar. Eğer disiplin kovuşturmasını tamamen kendilerinden bağımsız bir kurula, hem de istifa ettikleri sendika ve işverenin olduğu kurula bırakacak olurlarsa başlarına geleceklerin farkındalardı. Greve çıkan tüm işçiler bir şekilde disiplin suçu işlemiş gibi gösterilecek ve orta vadede işten çıkartılacaklardı. Bu bakımdan grev sonrası patronla imzalanacak bu protokol işçilerin devamlılıklarının da bir garantisi konumundaydı. 14. maddenin önemi ise yapılan protokolü, bireysel protokol olmaktan çıkartıp toplu iş sözleşmesinin bir parçası yapılmasını sağlamayı amaçlamaktaydı. Bu madde aynı zamanda üç senede bir yapılan toplu sözleşmenin fiili müdahalelerle işçiler tarafından değiştirilebileceğinin de güvenini işçilere veriyordu. 13. Ve 14. Madde dışındaki diğer maddeler grevin sınıfsal ve hukuksal içeriğinden çok ekonomik içeriğine dair maddelerden oluşmaktaydı. Sadece 3. Maddedeki saat ücretine zam konusu işçiyle patron arasında gerilim oluşturacak potansiyele sahipti. ORS patronu eğer zam verecekse bunu saat başı ücret üzerinden değil seyyanen verilmesi tarafındaydı. Çünkü saat başı verilecek ücretteki artış maaşları sabit olmaktan çıkartıyor ve ekstra çalışma mesai gibi her durumda maaşa ekstra katkı olarak geri dönüyordu. Fakat seyyanen yani sabit bir zam olursa ne kadar mesai ya da fazladan çalışma yapılırsa yapılsın maaşta bir oynama olmayacak, mesai saatleri de bu rahatlıkla işveren tarafından ayarlanacaktı. İşçiler de kendi cephesinden, eğer zam sabit değil de çalıştıkları saat oranında olursa keyfi mesai ve fazla çalışmalardan kurtuluruz düşüncesindeydiler.

Protokoldeki maddelerin ağırlıklarını anlamaya çalıştıktan sonra, işçilerin ilk grevden sonra fabrikaya girip işbaşı yaptıklarında neler yaptıklarına değinelim

Fabrikaya girdiklerinde işçilerin yaptıkları ilk değerlendirme: ‘seçtikleri temsilci ve sözcülerin işverenle benzer bir “savaş anında” fabrikanın tamamını kontrol etme konusunda niceliksel olarak yetmediği ve yeteri kadar tabana yayılmadıkları’ olmuştur. Kendi deneyimleri ile ilgili vardıkları bu sonuca istinaden her temsilcinin kendi bölümündeki bantlarda ufak bant komiteleri kurmasını kararlaştırırlar ve ilk hedefleri olarak bunu belirlerler.

İşçilerin bu süreç için yaptıkları tespitin ilki ise birinci gün yardımlarına koşan esnafın tavırlarının iş uzamaya başlayınca, kendileri de ekonomik sıkıntıya girmesinden dolayı döndüğünün ve davranışlarının işçilere ‘bitirin de hadi herkes işine gücüne baksın’ baskısına dönüştüğü şeklinde olur. İşçiler ilçenin ekonomik belirleyicisi olma halinin, grevin başında kendileri için bir avantaj olduğunu, ancak eylem uzamaya başladıkça bu durumun dezavantaja dönebileceğini düşünürler. İşçiler, bu süreçte yaptıkları en doğru hamlelerinin ise komiteyle diğer işçiler arasında düşünce açısı oluşmaya başlayınca ileri işçilere göre değil bütünlüğü bozmamak adına arkadaki büyük kitleyi düşünerek onların da ortaklaşabileceği asgari talepler etrafında hızlıca sonuç almalarının olduğunu belirtirler.

Öncesinde, grev bir yana, hiçbir eylem deneyimi olmayan, oluşturdukları komiteyle daha toplantı yapma olanağı bulamadan grev kararı alan ORS işçilerinin, TM ve işverenle girdikleri bu savaşı yürütebilmeleri çok kolay olmamıştır. İşçiler, diğer metal işçilerinin direnişlerini takip etmiş olmaktan ve onların tecrübelerinden çok şey öğrendiklerini, anlatıyorlar. Diğer işçilerin sadece olumlu deneyimlerinden de değil, hatalı eylemlerinden de öğrendiklerini belirten işçiler en çok da yenilgi olarak gördükleri grevlerin eksikliklerinden ders çıkardıklarını anlatıyorlar. Bu durum işçi sınıfı bir mücadelede yaptığı hataları eğer geniş işçi yığınlarına aktarabiliyorsa, kaybederken bile kazanan sınıf olabiliyor. ORS işçisinin yaptığı en önemli şeylerden birinin de, son süreçte metal işçilerinin mücadelesindeki hataları iyi gözlemleyip diğer fabrikaların işçileriyle irtibata geçip neler yapmamaları gerektiğini iyi kavramaları olduğu görülüyor. Grev sırasında ORS’ye ziyaretlerine gelen Türk Traktör fabrikası işçi temsilcisinin neden grevi kaybettiklerini anlattığında hafızalarına kazıdıklarını söylüyorlar. Türk Traktör işçisinin ziyaretinde yaptığı

konusması özetle şu şekilde: “Değerli ORS işçisi sınıf kardeşlerim. Yıllarca omuz omuza çalıştığınız arkadaşlarınızın işten atılmasıyla başlayan onur mücadelenizde, üretimi durdurarak patronun işverenin işten atmaya çalıştığı arkadaşlarınıza sahip çıktınız. Bu büyük mücadelenizi Türk Traktör Fabrikası işçileri olarak ilk günden beri yakından takip ediyoruz. Bizler de 12 gün süren grevimizde birbirimize sizin gibi kenetlenmiştik. Daha sonra aramızda bölünmeler oldu. Bunu fırsat bilen patron arkadaşlarımızı işten attı. Birliğinizi bozmayın. Aranıza girip yalan haberlerle aklınızı karıştırmaya çalışanlara itibar etmeyin. Direnişiniz bütün metal işçileri tarafından takip ediliyor. Bizlerin hatalarından ders çıkarıp büyük kazanımlarla işbaşı yapmanızın hepimize örnek olacağını unutmayın. Patronla pazarlığa o istediği zaman değil, siz istediğiniz zaman oturun. Savaşın koşullarını güçlüyken belirlemezeniz, zayıfken karşı taraf belirler ve alacağınızdan çok daha azıyla bu fabrika bahçesinden ayrılmak durumunda kalırsınız. Yaşasın onurlu mücadelemiz”⁷²

Başka fabrikaların işçilerinden ve deneyimlerinden öğrenme önemli olduğu kadar, sadece öğrenme değil farklı fabrikaların işçilerinin birbirleriyle gösterdiği somut dayanışmanın önemi de işçiler arasında yapılan değerlendirmeler arasında yer almıştır. Bu kapsamda, görüşme yapılan işçilerin önemli bir kısmı ise Renault fabrikasındaki işçilerden gelen desteğin, geç kalmış bir destek olduğunu ifade etmektedir. Bir işçi bu değerlendirmesini şu sözlerle aktarıyor: “Eğer dışarıdan böyle bir destek istemeyi daha önce akıl edebilseydik grev çok daha büyük bir kazanımla biterdi. Renault geldiğinde grev sönmeye yüz tutmuştu. Adamlar kalp masajı yaptı ama yetmedi”⁷³.

⁷² <https://www.evrensel.net/haber/260071/renault-ve-turk-traktor-iscileri-orsyi-ziyaret-etti-sinif-dayanismasi-direnisi-guclendiriyor>

⁷³ Görüşler 22. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.



Resim 9: Renault İşçilerinin ORS'ye destek ziyareti

ORS- Renault fabrikası işçileri arasındaki dayanışmanın oluşturulmasında, ORS işçilerinin Renault fabrikası işçilerine yazdığı mektubun önemli bir yeri olmuştur. Renault fabrikasına gönderilen fabrika içinde dolaşıma giren metin Bursa'da büyük yankı uyandırdı ve Renault işçilerini ORS için bir şey yapma çabasına itti. Metin özetle şu talepleri dile getiriyordu: "...Renault işçisi de ses vermelidir. Direnişin başrol oyuncusu olan Renault işçilerinden, Renault'dan esinlenen ve şimdilerde o yoldan yürüyen ORS işçilerine destek çok önemlidir. Otomotivin birçok devine bilyeli üreten işçilerle sizler birbirinize bağlı zincirden farklı değilsiniz. Hele ki şimdilerde örgütlenmeye başladığınız ve mücadelecî sendika iddiasındaki sendikayla birlikte Mayıs ayında ortaya çıkış ilkelerinizden olan dayanışma ruhunu yeniden canlandırmak, bu yönde bir adım atmak, aynı zamanda tüm metal işçilerinin mücadelesi için önemlidir. Polat kelimesinin anlamı; demir gibi, kuvvetlidir. Şimdi Polatlı ilçesinden bir dönem sizler gibi ses veren kuvvetli bir direniş var. Komitesiyle, işçi inisiyatifiyle ilerleyen ORS işçileri dayanışmayı hak ediyor." ⁷⁴

Bu dayanışma çağrısı karşısında Renault işçileri, kendi aralarında kayda değer bir para toplayıp seçtikleri bir komiteyle birlikte ORS fabrikasına gittiler. ORS işçi komitesinden olmayan, fakat greve katılan bir işçiye, Renault işçilerinin ziyaretinin

⁷⁴ <https://www.evrensel.net/haber/259802/yeniden-renault-benzeri-bir-direnis-mi-basliyor>

yarattığı etkiyi sorduğumuzda, bu ziyaretin hiç azımsanmayacak sınıfsal bir fark ediş yarattığını görüyoruz. İşçi değerlendirmesini şu şekilde aktarmıştır:

“ Direnişimizin onuncu günü falandı. Dediler ki Renault’tan işçi arkadaşlar ziyarete gelecek. Daha henüz onların direnişi de bitmemişti. Metal direnişini başlatan fabrika da onlar olduğu için diyeceklerini de merak ediyordum doğrusu. Adamlar sabah 10 gibi fabrikaya geldiler. Gördüğümde çok şaşırdım. Düzgün cümleler kuran, aralarında uzun saçlıların da olduğu tiplerdi. Bizim fabrikada olsa ‘Lan oğlum ne öyle avrat gibi saç yapmışsın diyeceğin adam’ Renault’da işçiydi ve diğer arkadaşları da hiç garipsemiyordu. Demek ki çok saçma bir durum değil onlar için. Neyse, sonra gayet güzel bir Türkçeyle kalabalığa seslendiler. Konuşmadan sonra yanlarına gittim çok sağ olun, direnişimize güç kattınız dedim. O da döndü ‘Ağabey buraya senin için gelmedim ki, kendim için geldim, bu işyerinde direniş büyürse benim Bursa’daki elim güçlenir patronun karşısında daha dik dururum’ dedi. Adamlar için işçi sınıfı ya da verdikleri kavga sadece kendi fabrikalarından ibaret değil. Tüm fabrikaları kendi kavgaları gibi görüyorlar. Zaten de öyle aslında. Valla o gün bugündür nerede bir direniş haberi görsem, en kötü ihtimalle kazansınlar diye dua ediyorum. Çünkü biliyorum onlar kazanırsa bu bize de yansıyacak.”⁷⁵.

Renault’un işçi sınıfını sadece kendi fabrikalarından ibaret görmeyişi, tüm fabrikalarda bir bilinç uyandırmadan, kendi fabrikalarında ancak geçici kazanımlar elde edebileceklerini düşünmeleri, tüm işçileri ileri götürmeye çalışmaları, ORS işçilerini en çok etkileyen nokta olmuştu.

Grevin üzerinden 1 yıldan fazla zaman geçtikten sonra da görüşülen işçiler grevin etkilerini lehte ve aleyhte olmak üzere anlatmaya devam ettiler. Bu süreçten hem patronun hem işçilerin öğrenerek çıktığı söylenebilir. Artık ne ilk grevini bastırmaya çalışan patron ne de henüz komitesi dahi oluşmadan doğaçlama bir biçimde greve giden işçiler var.

Grev sonrasında meydana gelen değişimler patronun ve işçilerin öğrenme süreçlerini ortaya koyuyor. 2016 senesinde, yani grevden 1 sene sonra fabrikada değişen en büyük durum işçilerin geldiği semtler. Önceleri sadece Polatlı ilçesinden işçi alan işveren, artık Sincan merkezinden de araç kaldırarak tüm Ankara’dan

⁷⁵ Görüşler 23. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

özellikle de Sincan'dan işçi toplamaya geçmiştir. 2016 Eylül ayının verilerine bakacak olursak fabrikada çalışan 1700 işçinin 350'si Sincan'da oturmaktadır. (Sincan'da ikametgâh eden işçi tahmini, Sincan'dan kalkan 50'şer kişilik 7 tane servis üzerinden yapılmış olup, yaklaşık bir rakamdır.) Bu durum kısa vadede patronun hamlesine karşı hızlı hareket etmeyi zorlaştırırsa da, büyük şehirden gelen genç işçiler 'Bu fabrika Polatlı'nın değeri, Sayın Ahmet Aslan hepimizin babası, bu fabrika olmazsa Polatlı biter' laflarıyla motive olmamaktadırlar. Ne Ahmet Aslan'ı bir baba olarak görmeler ne de onlar için ORS fabrikası olmazsa olmaz bir işletme. Bunu en somut örneği patronun en güvendiği işçiler vasıtasıyla fabrika içinde dolaştırdığı feragatnameye, hiç birinin olumlu yanıt vermemesinden anlıyoruz. Feragatname özetle şunu söylüyor: "...gerek 15 Temmuz sürecinin sonunda gelmiş olduğumuz durum, gerek ülkemizin ve şirketimizin içinde bulunduğu kriz, şirketimizin içinde bulunduğu ekonomik durumu zorlaştırmıştır. Bu nedenle zor koşulların aşılabilmesi nedeniyle toplu sözleşmedeki zam oranından kendi isteğimle feragat ediyorum. İşverenimiz Ahmet Aslan'ın ilerde bize daha iyi koşullar sunabilmesi için bu fedakârlığın yapılması gerektiğini düşünüyorum." Yeni işçiler, bunu işverenin kendi dezavantajlı pozisyonunu fırsata döndürme planı olarak yorumlayıp, içerdeki işçi komitesiyle de ortaklaşarak, 1700 işçiden yalnız 30 tanesinin imzasıyla feragatnameyi yönetime yolladılar. Feragatnameyi imzalamadan yollamak, "Polatlı'nın işçisi bana ihanet etti bundan sonra dışarıdan işçi alacağım" diyen Ahmet Aslan'ın "coğrafi birlikteliği önlersem fabrikadaki birliği de önlerim" planlarının işlemediğinin bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Patronun, 'yeni gelen işçi yığınınını istediğim sendikaya üye yaparım. En kötü ihtimalle Toyota modelini ortaya koyarım' hamlesi de şimdilik işçilerden destek görmüş değil. Patronun istediği Toyota modeli şu şekilde özetlenebilir: Toyota modeli, iş yerinde patronla işçilerin, patronun seçtiği üretim, hat ve atölye temsilcileri aracılığıyla iletişim kurduğu, post fordist bir üretim sistemidir. Toyota modelinde işçilerin temsilcileri tabandan seçilerek gelmez, işveren tarafından atanır. İşveren ve işçi arasında toplu iş sözleşmesi yapılmaz. İşçi temsilcilerinin verdiği raporlar doğrultusunda performans ölçümü yapılır ve herkes ayrı ayrı ücretlendirilmeye tabi tutulur. Toyota modeli, bireysel olması, toplu sözleşme

olanağını yok etmesi ve yukardan atanan işçi temsilcisinin, işçi temsilcisi değil işveren vekili olması yorumuyla işçiler tarafından kabul edilmemiştir.

Fabrikadaki işçilerin sendikaya üyelik durumuna bakılacak olursa “2017 verilerine göre içerdeki 1700 işçiden sadece 40 tanesi Türk Metal üyesidir”⁷⁶ ve bunların sadece 4 tanesi Polatlı dışından gelen işçidir.

Güncel durumu özetleyecek olursak, feodal bağları önceki işçiler kadar olmayan işçiler, hızlı refleks gösterme konusunda zayıf kalsalar da, farklı fabrika deneyimleri ve patrona manevi bir aidiyet duymayışlarıyla fabrikayı yeni bir forma doğru yönettiriyorlar.

İş yeri komitesinin 2017 Ocak, Şubat, Mart, ayları içindeki ana gündemlerinde ise; Türk-Metal üyeliğini teşvik edenlere karşı Türk Metal’in ne olduğunu teşhir etmek, getirilmek istenen Toyota düzenine karşı mücadele etmek, fabrikadaki Sincanlı-Polatlılı ayrımını kaldırıp, daha homojen bir mücadele yürütmek ve grev sırasında stajyer işçi olan, stajının yakılması tehdidiyle patron tarafından grev kırıcı gibi kullanılan genç işçileri kazanmak bulunmaktadır.

Yukarıda verilen sayılardan da görüldüğü üzere, ‘şu ana kadar Türk-Metal’in hamleler işçiler tarafından boşa çıkartılmıştır’ gibi bir çıkarım yapılabilir. Toyota modelinin olmaması konusunda ise işçilerin büyük bir bölümü ortaklaşmış görünüyor. Polatlı Meslek Lisesi’nden gelen genç işçiler üzerinde, işçi komitesinin yarattığı etki yeterli değil ve işverenin hamlelerine karşı koyacak kapasitede görünmüyor. İşçilerin bir kısmı ‘biz dışarıdayken, onlar içeride olmasaydı fabrika grevi kıramaz, onların da okullarında sorun çıkmazdı’ diye düşünmekte, bir diğer kesim ise ‘çocuklar ne yapsın okul müdürü gelmiş, size Ankara sınırlarında iş verdirtmem demiş, nasıl greve çıkacaktı bu çocuklar’ diye düşünmekte. Genç işçileri ortada bırakan bu tartışmanın işveren de üzerine gitmekte ve eski stajyer, şimdinin yeni genç işçilerini, greve çıkan işçilerle ayrı tutmayı kısmen başarabilmiştir fakat yine de Sincan - Polatlı ayrımını, ne henüz patronun istediği kırılmayı yaratabilmiş durumda ne de işçiler bu ayrımı kırıp istediği homojenlikte örgütlenmelerini gerçekleştirmiş durumdadır. Komitenin birlikteliği sağlamak adına, fabrika dışında

⁷⁶ <https://www.csgb.gov.tr/home/Contents/bilgiedinme/BilgiEdinmeHakkinda/>

da çeşitli etkinlikler düzenlemesi, fabrika homojenliğini sağlamakta yardımcı olacak gibi dursa da, henüz çok somut bir gelişme bulunmamaktadır.

2015 Metal Grevinin ülkedeki ve ORS özelindeki incelemesinden sonra, Polatlı'daki üretim ilişkilerindeki değişimin üstyapıda nasıl değişiklikler gösterdiğini, dikey sınıfsal ilişkiler ve yatay sınıfsal ilişkiler üzerinden tartışmaya geçebiliriz. İşçilerin diğer işçilerle olan yatay ilişkilerindeki değişimi ve işçilerin işveren sınıfıyla olan dikey ilişkilerindeki değişimini, din, paternalizm ve milliyetçilik gibi üst yapı kurumları üzerinden değerlendireceğiz.



4) ÜRETİM İLİŞKİLERİ İLE DEĞİŞEN YATAY ÜSTYAPI DEĞİŞİMLERİ

ORS'nin ilk işçileri, tezin başlarında da bahsedildiği üzere Polatlı'nın köylüleriydi. Polatlı'nın civar köylülerini istihdam eden ORS, onları yönetmek açısından çok rahat etse de, köylülere iş yaptırma konusunda büyük zorluk çekiyordu. Kır'da mevsimsel olarak yoğunlaşan, disiplinden uzak bir çalışma hayatından gelmiş köylüler, iş temposuna göre sürekliliği olan, disipline olmuş bir çalışma yaşamına ayak uyduramıyorlardı. Dolayısıyla, ORS yönetimi bu işçilerle işin verimliliğini arttırmakta büyük güçlük çekiyordu. Köylü için ise kendi emek ürününe yabancılaşması, kendi emeğine yabancılaşması, yeni üretim sistemine alışma sürecini çok sancılı kılıyordu. "Kendi emek ürününe yabancılaşma" kavramını bu tezde hangi kapsamda kullandığımızı biraz daha açacak olursak, Marks işçinin kendi emeğine yabancılaşmasını şöyle açıklamakta:

“İşgücü, insanın emek harcama, iş yapma kapasitesidir. Kapitalist toplumda işçinin işgücü meta muamelesi görür. İşçi işgücünü meta olarak kapitaliste sattığı için, işçinin emek ürünleri kapitaliste ait olur. İşçi, kendi emeğiyle üretmiş olmasından hareketle, kendi emek ürünleri üstünde hak iddia edemez. Ücretli emek sisteminde ise emek ürünleri işçiden tamamen ayrılmıştır. İşçinin ürettiği ürün işçinin karşısına yabancı bir şey olarak, ondan bağımsız bir güç olarak çıkar. İşçinin kendi emek ürünü ile olan ilişkisi, yabancı bir nesne ile olan ilişkisi gibidir: İşçinin kendi ürününden dışsallaşması, yalnızca kendi emeğinin bir nesne, dışsal bir varlık halini alması anlamına gelmez. Aynı zamanda, işçinin kendi emeğinin işçinin dışında, işçiden bağımsız olarak, işçiye yabancı bir şey olarak var olması ve işçinin kendi emeğinin kendi başına bir güç olarak işçinin karşısına çıkması anlamına da gelir. Bu, işçinin nesnelere verdiği yaşam nefesinin, dönüp hasım ve yabancı bir şey olarak işçinin karşısına çıkması demektir.”⁷⁷

⁷⁷ Karl Marx, 1844 Ekonomi ve Felsefe Elyazmaları, Sol Yayınları, İstanbul, 1998, s.69

Soyut bir kategori olarak emek, kendi “sahibinden”, insanlardan ayrılarak bir “şey” haline gelir. Dolayısıyla, bir yandan şeyler, insan özellikleri kazanırken, öte yandan da insanlar arasındaki ilişkiler, şeyler arasındaki ilişkiler olarak gözükürler. Yani, insanlar arasındaki ilişkiler ‘şeyleşirler’. Kısacası bu süreç, insanların ürettiği nesnelerin toplumsal ilişkilerin taşıyıcıları olarak görüldükleri, buna karşılık gerçek insanlar arasındaki ilişkilerin de, şeyler arasındaki ilişkiler olarak görüldükleri bir süreçtir.

Yabancılaşmanın egemen olduğu bu süreç, insanların sahip oldukları dönüştürme güçlerini yitirerek, kendi ürünlerinin boyunduruğu altına girmeleri sonucunu vermektedir. Bu ise, insanın kendi gücünün, ondan ayrılarak, onun üzerinde egemen olması demektir.

Polatlı’nın köyünde, kendi tarlasında, kendi üretim aletiyle hasat yapan köylü için emeğine yabancılaşma, sanayi toplumundaki bir işçi kadar değildir. Kendi doğasına yabancılaşmayan köylülerde, kendini ürettiği ürün üzerinden tanımlayan ‘şeyleşme’ süreci, sanayi işçisinde olduğu gibi işlememiştir. Polatlı’nın köylüsü ve ORS işçisinin ‘şeyleşmesi’ arasındaki fark, aşağıda görüşüne başvurduğumuz köylünün örneklemeyle ile daha da berraklaşacaktır.

“Oğlum ORS’de yeni işe başlamıştı, hafta sonu köye gelip yanımızda kalıyordu. Dört, beş ay geçtikten sonra bizimkinin tavrı değişti. Konuşmalarında sıkça ‘Biz rulman üretmesek ülke de hiçbir şey dönmez, bir tek bizim fabrika yapıyor bunu’ demeye başladı. Hatta bizim oğlan öyle bir hale geldi ki, bazen yürürken arkasından bakıyordum, sanki bizim çocuk yürümüyor da rulman yuvarlanıyor”⁷⁸

Yabancılaşma üzerinden işçilerin yatay ilişki değişimini anlamak için, fabrikadaki emek rejimi değişimlerini irdelemek gerekmektedir. Çünkü kitlesel üretime geçişten kısa bir süre sonra, fordist üretim metotların uygulayan ORS’de, işçilerin emeklerine, birbirlerine ve doğaya karşı yabancılaşması had safhaya ulaşmıştır.

⁷⁸ Görüşler 24. Katılımcı olan köylüden aktarılmıştır.

Teknik olarak, üretim aşamasında yürüyen bantların bulunduğu, uzmanlaşmanın tam anlamıyla kullanılmaya çalışıldığı, vasıfsız işçinin yeterli sayıldığı bir kitlesel üretim sistemine geçen ORS, fordizme ek olarak kalite yöntemlerinin aktif olarak kullanıldığı bir yöntem benimsedi. İlk olarak ORS’de yapılan uygulama, “çalışmayı temel zamanlara bölmek, her hareketi tarif etmek ve süreyi kaydetmek, atölyede en sık tekrarlanan temel hareketlerin bileşimini yeniden oluşturmak, bu hareket guruplarının süresini kaydetmek ve sınıflandırmak, gereksiz hareketleri belirlemek ve bunları incelemek şeklinde başladı.”⁷⁹

ORS’nin fordist üretim adımlarını tartışmaya açmadan önce fordizmin kısa bir ansiklopedik tanımını ortaya koymak faydalı olacaktır.

“ 1908 yılında Henry Ford tarafından Amerikan otomotiv sanayinde başlatılan ve seri üretimin başlangıcı olarak kabul edilen T-Modeli otomobil projesiyle, bütün sanayilerde yeni bir dönem başlatmıştır. Fordizm, Henry Ford tarafından 1900’lerin başında geliştirilmiş ve ilk kez Ford otomobil fabrikasında uygulanmasına geçilmiş bir üretim örgütlenme biçimidir. Kapitalist emek sürecinde taylorist iş örgütlenmesi yöntemlerinden tamamen bağımsız değildir. Emek sürecinde yönetimin işçilerin becerilerine olan bağımlılığını ortadan kaldırıp, işçileri vasıfsızlaştıran bir dizi adımın mekanize olmuş bir bileşimidir.”⁸⁰

Yukarıda belirtilen vasıfsızlaşma aşamasını beş senelik bir ORS işçisi şu şekilde anlatıyor: “Bant sistemleri gelmeden önce en beceriksizimiz bile kalifiye sayılabilecek iş yapıyordu. Şimdi tüm işleri en ince detayına kadar parçaladılar. Ben önceden düşünüp taşıyıp kendi becerimi koyarak çalışırken, artık önümden montajlanacak iki parça geçiyor, alıp onu birleştiriyorum. Günde 350 ila 450 kere bu hareketi yapıyorum, hatta sürekli aynı hareketi yapmak nasıl bir alışkanlık yarattıysa, serviste giderken de, evde TV izlerken de vücudumun aldığı pozisyon montaj

⁷⁹ Erkan Aydoğanoglu, *Fabrikada Emek Denetimi*, Evrensel Basım Yayın, İstanbul, 1991, S. 64

⁸⁰ Hacer Ansal, *Fordizmden Post-Fordizme dönüşümün anahtarı*, Petrol-iş Yıllığı, İstanbul, 1995, S.650

hattımdakiyle aynı. Hem çok vasıfsızlaştık, hem sosyal hayatımızı da etkileyecek bir robotlaşmaya girdik”⁸¹.

Fordizmin temel aparatı olan bant sistemi, sadece teknik bir ilerleme değil beşeri ilişkileri de fabrika içinde ve dışında değiştirip, dönüştüren bir form olmuştur. Her yeni emek süreci, ORS örneğinde olduğu gibi insanın doğayla, üretim araçlarıyla ve birbirleriyle olan ilişkisini yeniden biçimlendiren ekonomik, teknik ve toplumsal bir rejim olarak kendisini gerçekleştirmektedir. Bu nedenle her üretim süreciyle uyumlu emek örgütlenmesinden söz etmek mümkündür. Teorik zeminde bahsettiğimiz yabancılaşmayı tecrübe eden ORS işçilerinden birisi, kayan bant sisteminin kendisi üzerindeki değiştiriciliğini şu şekilde ifade ediyor:

“Önceden ürün sabitti, biz onu bir yerden bir yere götürüyorduk. Diğer işçinin eline bizzat biz koyuyorduk. Böyle olunca, hem o işçiyle iki hasbıhal ediyorduk, hem dışarıdaki ilişkimiz de güçleniyordu. Ama şimdi biz değil, ürünün kendisi dolaşıyor. Benim önümden 15 saniyede bir yarı mamul rulman geçiyor, ben onu taktım ettim diyene kadar diğeri gelip geçiyor. Diğer taraftan alan işçinin adı dışında hiçbir şeyini bilmiyorum. Bundan beş sene önceki fabrika olsa, işe yeni giren biriyle maksimum iki ay içinde kahvede batacak oynarken bulurdun kendini, ama şimdi isminden ötesini bilmekte zorlanıyorsun.”⁸²

Fordist üretimde, önceleri çalışmayı dalgalandırabilen ruh hali artık bir ayrıntıdan ibaret hale gelmiştir. Artık makine işçilerin değil, işçiler makinenin uzantısıdır. Makinenin o gün için hissettikleri ne kadar üretimi belirliyorsa, işçinin hisleri de o kadar belirlemektedir. Üretim insani dalgalandırmadan arındırılmış, mekanik bir nesnellik içerisinde işlemektedir. ORS işçisi bu durumu şu şekilde anlatıyor:

“Sonuçta insanız, bazen moraliniz yerinde olur çok çalışırsınız, bazen moralsiz olursunuz, ona göre çalışırsınız. Başınıza da bir amir müdür geldiğinde, ona işin normal akışının bu olduğuna inandırabilirsiniz. Ama bantta öyle olmuyor. Kontrol tamamen makinede. Ne çıkartırsa önüne yapacaksın. Yok, o gün kayınım hastalandı, yok oğlum

⁸¹ Görüşler 25. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

⁸² Görüşler 26. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

ateşlendi, yok derbi maçı kaybettik diye bir şey yok. Eğer yavaşlarsan hat birikir durur, sonra amirin gelir, ona eskisi gibi normal olan bu da diyemezsin, çünkü anormallik ortadadır, hat durmuştur. Derdin mi var, tasan mı var, o devirler geçti. Makinenin bir derdi var da bozuluyorsa amenna. O zaman üretim yavaşlıyor, ama senin ruh halin bant sisteminde hiç bir şekilde önemli değil. Eski sistem olsa alet sana bağlıydı, kendini bir şekilde ayarlıyordun, ama şimdi gâvurun makinesi dur deyince durmuyor ki”⁸³.

Fordizmin neden olduğu sonuçlardan biri de, üretim yönteminin işçinin fabrika dışındaki yaşamı üzerindeki etkisi ile ilgilidir. Denetimi sadece iş yerinde tutan önceki emek denetim rejimlerine oranla Fordizm, işçilerin fabrikadan çıktıktan sonra zamanlarını nasıl geçireceklerini de önemsemiştir. Yani Fordizm, yarattığı çalışma disiplinine uygun bir işçi sınıfı kültürü oluşturmak için, işçilerin fabrika dışındaki gündelik yaşamlarıyla da yakından ilgilenmiş ve onu dönüştürmüştür. Bahse konu dönüşüme dair bilgiler, işçilerle yapılan görüşmelerde aşağıdaki şekilde yer almıştır:

Tablo 25’de verilerini sunduğumuz ‘bant sistemi öncesi ve sonrası sosyal hayatınızda bir değişim oldu mu?’ sorusunu yönelttiğimizde yüzde 80’i hayatlarının değiştiğini söylüyor.

Tablo 25: Görüşülen İşçilere Şu Soruyu Yönelttik: Kayan Bant Sistemi Öncesi Ve Sonrası Arasında Sosyal Hayatınızda Bir Fark Görüyor Musunuz?			
	Sayı	Yüzde	
Evet	80	80	
Hayır	20	20	
Toplam	100	100	

Tablo 25’de hayatlarına dair değişim olduğunu belirtenlere, bu değişimin ağırlığını anlamak açısından ‘ne gibi bir değişim olduğu’ sorusunu yönelttik. Tablo 26’da görüldüğü üzere, üretimdeki bu değişikliğin sosyal hayatlarını etkilediğini söyleyenlerden yüzde 50’si tamamen robotlaştıklarını, yüzde 30’u geçimsiz olmaya başladıklarını yüzde 20’si ise sadece biraz hayatlarının mekanikleştiğini düşünüyor.

⁸³ Görüşler 27. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

Tablo 26: Görüşülen İşçilere Şu Soruyu Yönelttik: Kayan Bant Sonrası Nasıl Bir Değişim Oldu?		
	Sayı	Yüzde
Geçimsiz Oldum	20	20
Biraz Mekanikleştim	30	30
Tamamen Robotlaştım	50	50

Fordist üretimin, ORS’de ve Polatlı’da yarattığı etkiyi tekrarlayacak olursak: Fordizmin ayırt edici özelliği, üretim sürecinin ilk defa işçinin özelliklerine ve fiziksel niteliğine bağlı olarak örgütlenmesinden çıkarılıp, makinenin mantığına göre, makinenin nesnelliğine göre örgütlenmiş bir üretim sistemine geçilmesidir. İşçinin makinenin pasif bir uzantısı haline gelmesi ise; işçinin bilgi ve becerisinin öneminin azaldığı, tecrübesiz yeni işçinin uzun yıllar çalışan bir işçinin yerini hemen alabilmesinin sağlandığı ve bütün işsizlerin yedek iş gücü ordusu olabildiği avantajını, ORS yönetimine ve sermayeye kazandırmıştır.

ORS yönetimi 2000’li yılların başında ise Fordist üretimin yanı sıra kalite sistemlerini de efektif bir biçimde kullanmaya başlamıştır. Kalite sistemlerinin propagandasında işverenlerin iddialarından biri de, kalite sistemi ile işçilerin üretim sistemine aynı zamanda fikri olarak da katılımlarının sağlanacağıdır. Polatlı’da kalite sistemleri, işçiyi fikri olarak üretime katmamıştır. İşçilere göre, katılmadıkları sürecin sorumluluğu üstlerine bindirilmiştir. İşverenler ise işçinin yeterince fikri anlamda katılamamasını, kendileri üzerinden değil, işçilerin fikir beyan edecek demokratik ortamdan gelmediklerini, köylü oldukları için amirleri ne derse onaylamalarından kaynaklandığını söylemektedir.

Aşağıdaki işçi ve işveren vekili görüşleri, ORS’de uygulanan kalite sistemlerinin, işçiye irade vermediğini ama başkalarının iradelerinin sonucunda ortaya çıkan kötü sonuçların sorumluluklarının yüklendiğini, işçilerden fikir alıyormuş gibi yapıldığını, dinlenme zamanlarını dahi makinelerin belirlediğini, üretim hattında işçi inisiyatifine dair çok az şey kaldığını daha açık bir biçimde anlatmaktadır. Görüşler şu şekilde ifade edilmiştir:

“Çalış çalış çalış. Kabul, bunun sonu yok. Ama en azından bir işçinin çalışırken birkaç dakikalık ara vermesini sağlayabilecek normal bir iş temposunun olması gerekir. Yöneticiler iş temposunu öyle bir ayarlamış ki, dinlenmek için hiçbir zamanın kalmıyor.

Eğer yöneticilerin etrafta görünmüyorsa biraz soluklanmak için işe ara verdiğinde, önümde bulunan hat üzerinde yapmam gereken parçalar birikiyor. Sistem öyle çalışıyor yani. Hal böyle olunca yöneticinin başında olsa da, olmasa da işini çok hızlı bir tempoda yapmak zorunda kalıyorsun. Çünkü hattın hızına ayak uydurmak zorundasın. Aksi takdirde önünde yapman gereken işler yığılacak, şefin gelecek, fırça atacak, moralin bozulacak ve sen hiçbir şey diyemeyeceksin. Ekmek parası diye katlanıyoruz işte.”⁸⁴

“ Bizlere kalite adı altında sorumluluk verdiklerini söylüyorlar ama güç değil, sorumluluk” Üretim ile ilgili problemler üst yönetim tarafından belirlenmekte, sonra bu problemlerin çözümünden işçiler sorumlu tutulmaktadır!”⁸⁵. Tablo 27’de da görüleceği üzere Kalite sistemleri yöneticiler tarafından çoklu katılım, her katmandan karar vermeye katılım olarak nitelendirilse de, işçiler bu sistemin kendi kararları üzerinden şekillendiğini düşünmüyor. Bu tablodaki verilerin Tablo 23’deki tablodaki verilerle birlikte okuduğumuzda ortaya farklı bir sonuç çıkıyor. Sendika yönetiminin karar alma süreçlerine işçileri katıyor mu sorumuzda da büyük bir çoğunluk ‘hayır’ cevabını vermişti. ‘ORS yönetimi kalite çemberleri aracılığıyla sizin fikrinizi alıyor mu’ sorusuna da işçiler yine ‘hayır’ cevabını vermekte. Yani ORS işçilerinin %80’lik bir bölümü hem kendi işçi örgütlerinin hem işverenin kendi kararlarını önemsemediklerini düşünüyor.

Tablo 27: Görüşülen İşçilere Şu Soruyu Yönelttik: Kalite Sistemleri Uyarınca Üretime Fikri Olarak Katıldığımızı Düşünüyor Musunuz?		
	Sayı	Yüzde
Evet	15	19
Hayır	65	81
Toplam	80	100

“Polatlı’da işçiler otoriter bir atmosfer içinde büyümüştür. Demokratik ve esnek olmayı okulda, toplulukta ve profesyonel örgütte uygulamayla öğrenme şansı yoktur. Çünkü bunlar Polatlı insanında henüz yaygın değildir. Kendisinin veya

⁸⁴ Görüşler 28. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

⁸⁵ Görüşler 29. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

arkadaşlarının iş deneyiminde ortak bir uygulama yapacak yetkilendirmeyi bulamamıştır. Bu nedenle fikir vermeye, tartışmaya direnme eğilimindedir.”⁸⁶.

Fabrikada üretim biçimlerindeki değişiklik, yani klasik seri üretimden fordist üretime geçiş, sonrasında fordist üretimin kalite kontrol sistemlerine entegre olmasının işçi davranışlarına etkisi özetle bu şekilde olmuştur.

Üretim ilişkilerinin üstyapı üzerindeki değişimini, işçi sınıfının birbirleriyle olan milliyetçilik ilişkisi üzerinden tartışmak da mümkün. ORS ve Polatlı üzerinden üretimin milliyetçilik üzerindeki etkilerine geçmeden önce, milliyetçiliğin devlet ve hâkim sendikalar tarafından nasıl ele alındığı ve bunun işçi sınıfına olan etkisinin tartışalım.

Milliyetçilik üzerine farklı tanımlamalar ve yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu araştırma kapsamında milliyetçilik kavramının hangi tanımlamalar üzerinden ele alınacağı, aşağıdaki değerlendirmelerle açıklığa kavuşturulacaktır.

“Milliyetçilik, dünyanın her yerinde ve tanımı gereği, özgücü bir ideolojidir. Bir milli kimliğin, milli karakterin üstünlüğünü değilse bile farklılığını, başkalığını, kendine mahsusluğunu, vurgulama esasına dayalıdır. Türk milliyetçiliğinde, bu vasfın bilhassa, belirgin olduğunu söyleyebiliriz. Milliyetçiliğin tek tek milletlere özgü görünüşleri olmakla birlikte, yani göreceliği içinde ortak evrensel bir değer olarak tescil ederken dahi, Türk milliyetçiliğinin biricikliğini vurgulama eğilimi istisna değildir. Türkiye’de milliyetçiliğin siyasal ideolojiler zemininde bir tür köktencilik etkisine sahip olduğunu söylemek, makul bir abartma olacaktır. Milliyetçilik siyaset ötesi ve ideolojiler üstü bir temel ilke hükmündedir. Kendisini bir refleks, bir doğal duygu, bir ilksel aidiyet bağı olarak, ideoloji öncesi bir gayri iradi zihni yapı olarak takdim etmekte ve bu, genel kabul görmektedir. Sosyalist, komünist enternasyonalizmi benimsemiş çevreler ve radikal İslamcı ümmetçilik

⁸⁶

Görüşler 30. Katılımcı olan makine mühendisinden aktarılmıştır.

dışında, her siyasal söylem milliyetçiliği olumlu bir söylem olarak varsaymaktadır.
“87

Cumhuriyet Türkiye’inde, işçi sınıfı ve milliyetçilik ilişkisi karşılıklı teşvik ve ödümlerle zamanla farklı boyutlara erişip, farklı özellikler kazansa da, beklentilerin sebepleri değişse de, varlığını hep sürdürmüştür. “Cumhuriyeti ilan edip, düzeni kurmaya çalışan kadrolar için işçi sınıfını milliyetçileştirmekteki amaçlardan biri, sınıf mücadelesinde potansiyel bir tehlikeyi önlemekken, diğeri de işçilerin örgütleri aracılığı ile milliyetçiliği toplumsallaştırmasıydı.”88

1947 senesindeki İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun’da belirttiği üzere: “İşçi ve işveren sendikaları, sendika olarak, siyasetle, siyasi propaganda ve siyasî yayın faaliyetleriyle iştigal edemezler ve her hangi bir siyasî teşekkülün faaliyetlerine vasıta olamazlar. Sendikalar millî teşekküllerdir. Milliyetçiliğe ve millî menfaatlere aykırı hareket edemezler. Bakanlar Kurulu kararıyla her türlü Milletlerarası teşekküllere iştirak edebilirler.”89

Yine aynı şekilde Türk-İş Konfederasyonunun 2. Maddesinin ‘milliyetçi bir teşekkül olma vasfını kaybetmeksizin...’90 şeklinde devam ettiğinin altını çizmek gerekmektedir. Türk İş Konfederasyonu’nun 1968 senesindeki konferansında okunan yönetim deklarasyonundaki şu sözler de dikkat çekicidir: “ Sınıf şuuru kisvesi altında sınıf çatışmasını tahrik edenlere karşı millilik ilkesi benimsenmelidir.”91

87 Tanıl Bora, “Sunuş,” *Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce, Cilt 4: Milliyetçilik*, İletişim Yayınları, İstanbul, 2010 içinde, ss.15-22.

88 Yüksel Akkaya “Korporatizmden Sendikal İdeolojiye, Milliyetçilik ve İşçi Sınıfı,” *Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce, Cilt 4: Milliyetçilik, İletişim Yayınları, İstanbul, 2010* içinde, ss.829-840.

89 İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun, Resmî Gazete ile ilanı: 26. 02. 1947, Sayı: 6542

90 Türk İş Konfederasyonu, Tüzük, Ankara, 1995, S12

91 Türk iş Genel Kurulu, 1968, S.141

Antikomünist bir mücadeleyi de içeren bu amaç, 1950’li yılların sonuna kadar katı bir biçimde uygulanmaya çalışılmış, oldukça da başarılı olmuştur. 1960-1980 döneminde yükselen sosyalist hareketin işçi sınıfının sınıf bilincini ön plana çıkarmaya başlaması, bu alanda aşama kaydetmesi, yönetici kadroların bir önceki dönemin işçi sınıfını milliyetçileştirme çabalarındaki kaygıyı onlar açısından anlaşılır kılmıştır. “Sınıfsal çelişkiler derinleştikçe, sınıf bilinci temelinde faaliyet gösteren sendikalara yönelen akışı durdurmak için, ön plana çıkarılan milliyetçi kimlik yetersiz kalmış, bu kimlik ile devletin desteği ve gözetimi desteklenerek, milliyetçi politikayı izleyen sendikalara meşruluk kazandırılmak istenmiştir. Bu türden politikaların yetersiz kaldığı zaman diliminde de 12 Eylül 1980’de olduğu gibi doğrudan müdahale edilerek, düzeni tehdit etmeye başlayan sınıfsal çıkarları ön plana çıkararak sendikalar tasfiye edilmiştir.”⁹²

“Doksanlı yıllar ise, artık milliyetçiliğin sadece içerdeki sınıfsal temelde bakmaya çalışan işçilere karşı olduğu kadar, ulus devleti tehdit eden AB gibi yapılara karşı ön plana çıkarılmış antiemperyalist söylemi, milliyetçi renklere ürkek ve çekingen bir biçimde bulaştırılmaya çalışılmıştır. Türk İş’in 90’ların sonu ve 2002’deki kongrelerine bakıldığında, işçi hakkından hukukundan çok, Kıbrıs sorunu, Ermeni soykırımı iddiaları, Ege sorunu, Kürt sorunu gibi kaygılarla donatılmış işçi sınıfının milliyetçilik serüvenine yeni aparatlar eklenmiştir.”⁹³

Milliyetçiliğin işçiler üzerinde en etkin kullanımı ise işçilerin sınıf çatışmalarının toplum önünde meşru zeminini kaydırmak adına, grevleri milli güvenlik gerekçesiyle yasaklamak olmuştur. “Türkiye’de kâğıt başta olmak üzere, kamu işyerlerinde alınmış grev kararları ve başlayan grevler, örneğin 2000, 2002 ve 2004’teki lastik, 1989 metal, 2001, 2003, 2004 ve 2014’teki cam, 2012’deki hava yolları grevlerinin tamamı, grevin doğasına aykırı bir şekilde resmi olarak “milli güvenlik” gerekçesiyle yasaklanmıştır. Ocak 1991 Körfez Krizi sırasında 260 grev milli güvenlik

⁹² Suavi Aydın Sosyalizm ve Milliyetçilik: Galiyefizm’den Kemalizm’e Türkiye’de ‘Üçüncü Yol’ Arayışları,” Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce, Cilt 4: Milliyetçilik, İletişim Yayınları, İstanbul, 2010 içinde, ss.438-447.

⁹³ Yüksel Taşkın, Antikomünizm ve Türk Milliyetçiliği, İletişim, İstanbul, 2010, S.80

gerekçesiyle ertelenmiştir. Erteleme kapsamına giren işyerlerinin bir kısmında “tuvalet kâğıdı”, “kâğıt mendil”, “tül perde”, “mobilya”, “porselen tabak”, “tuğla”, “konserve kutusu”, “döşemelik kumaş” , “fitilli kadife” üretimi yapılmaktaydı.”⁹⁴ “İşçiler milli güvenliği tehdit ediyor” söylemi ile toplumun diğer kesimlerinin milliyetçi damarına oynayan hükümetler, greve çıkan işçilerde de ‘sınıfsal kazanımın için vatanına ihanet ediyorsun’ ruh halini yaratmaya çalışmıştır. Tuvalet kâğıdı grevinde dahi ‘grevi sürdürürseniz milli güvenliğimiz tehlikeye girer’ söylemi öne çıkarılmış ve bu gerekçeyle grev yasaklanmıştır.

Devletin sendikalar ve işçi sınıfı üzerindeki genel milliyetçilik politikalarına değindikten sonra, üretim ilişkilerinin milliyetçilik üzerinde yarattığı etkiyi tekrar Polatlı ORS özelinde işçi görüşleri üzerinden tartışmaya dönelim.

Milliyetçilik üzerine tartışırken; Polatlı’nın demografik yapısının Haymana bölgesi ve Polatlı’nın çeşitli köyleri olmak üzere Kürt nüfusu içerdiğini hatırlatalım. Bu civardaki Kürt nüfusu, Orta Anadolu Kürtleri olarak geçmekle birlikte 1800’lü yılların sonunda Orta Anadolu’ya gelmiş, kendilerini ezilen ulus kimliği üzerinden çok fazla tanımlamayan, bunun üzerinden siyaset yapmayan bir toplamdır.

Türkiye’de milliyetçiliğin farklı biçimler ve kapsamlarda şekillenebildiğini hatırlamakta tartışma açısından faydalı olacaktır. Kemalist milliyetçilikteki vatan algısıyla, Orta Anadolu köylüsünün vatan kavramı birbirleriyle çok örtüşmemektedir. Kemalizm’de vatan algısı, Fransız Devriminden esinlenen pozitivist anlamda bir toplumsal ilerlemenin süreçlerini karşılarken, Orta Anadolu köylerinde pozitivistlere karşı kültürel ve ahlaksal mücadelenin savunulmasını içerir. Seyfi Ögün’ün tabiriyle, Orta Anadolu köylüsü Kemalizm’i ve batıcılığı ‘ ruhsuz bir garp mukallitliği’⁹⁵ olarak değerlendirir. ‘82 Kerkük, 83 Musul ...’ diye ilerleyen saldırgan milliyetçilikten öte, mazlumiyet anlayışına dayanan bir milliyetçilik kültürü oluşmuştur. Onlar için vatan Anadolu’dur, Anadolu insanı da kendi köylerindeki insandır. Genellikle vatanın, milletin kurtuluşunu, Anadolu köylüsünün ahlakının,

⁹⁴ Aziz Çelik, Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri, Birikim Dergisi, 19 Kasım 2008

⁹⁵ Seyfi Ögün, Türk Politik Kültürü, Alfa Yayınları, İstanbul, 2004, S. 162

toplumun genel ahlakı olarak yaşanacağı devirde görürler. Anadoluculuk diye tarif edilebilecek saldırgan olmayan milliyetçilik türünü, Almanlar'ın 'Heimat' kavramıyla yakınlık kurabiliriz. Heimat, İngilizce sözlüklerde 'home', 'homeland'⁹⁶ gibi kavramlarla denkleştirilse de 'heimat' yurt, ya da anayurt kavramları gibi sadece coğrafi bir terim olmamakla beraber, "bu coğrafi yerin doğurduğu ahlakın idealize edilme biçimi"⁹⁷ diye tarif edilebilir. Başka bir deyişle heimat, "genellikle geçmiş zaman dilimindeki yurt bellenen coğrafyanın ahlaki değerlerine duyulan özlem ve o ahlakın şu an yaşanan yerde olma isteğidir" diyebiliriz. (Özellikle Berlin duvarı yıkılıp Almanya'nın tek devlet olmasından sonra, "1990'ların film endüstrisi devlet eliyle bölünmeden önceki duruma duyulan özleme dair, 'Go Trabi Go' (1991), 'Das war der Wilde Osten' (1992) gibi birçok film yapıp"⁹⁸, heimat'ı birleştirici bir unsur olarak da kullanmaya çalışmıştır.)

Anadolu köylüsünün vatan, millet algısını tanıma döktükten sonra, Polatlı'nın işçileşmesinin milliyetçilik üzerindeki etkilerini değerlendirecek olursak:

Üretim ilişkileri ve milliyetçilik gibi kültürel ilişkiler çakıştığı zaman, ne kadar eskiye dayanırsa dayansın, üretim ilişkileri milliyetçilik algısını da değiştirebiliyor. Milliyetçilik üzerine yaptığımız işçi görüşmelerinde de görüleceği üzere; milliyetçilik algısı, eğer üretim pozisyonunda birbirlerine zarar vermiyorlarsa neredeyse sıfır noktasına kadar çekilebiliyor. Ya da iki halk, üretim açısından birbirlerinin önünü kestiklerini düşünüyorlarsa birbirleriyle üst politikada karşı karşıya gelmemiş olsalar bile düşmanlaşabiliyorlar. ORS fabrikasındaki durum, altyapının üstyapı üzerindeki belirleyiciliğinden başka bir şey değildir aslında. Bir de köydeki görünmeyen mistikliği, masalsılığı, ORS fabrikasındaki gerçeklikle kaybolmuş, daha rasyonel bir hale gelmiştir. ORS ile işçileşmenin ilk adımlarını atan Polatlı'da, işçisi de patronu da kültürel değil, artık sınıfsal olarak pozisyon almaya başlamışlardır. ORS fabrikasının, 'öteki' olanın mistikliğini kaldırması, milliyetçilik

⁹⁶ <http://termbank.com/tr/almanca-ingilizce/heimat>

⁹⁷ Elizabeth Boa, Rachel Palfreyman, Heimat: A German Dream, Oxford University Press, 2000, S. 152

⁹⁸ Alexandra Ludewig, Home Meets Heimat, <http://journal.media-culture.org.au/0708/12-ludewig.php>

üzerindeki en belirgin etki olarak söylenebilir. Başka bir ifadeyle daha önce görülmeyenin, ilişki içine girilmeyenin aynı üretim mülkiyetinde aynı yerde buluşunca artık ‘öteki’ değil, daha ‘beriki’ olarak kodlandığı görülmektedir. Mesela köyde hiç tanımazken ‘kokmak’ fiilini Kürde sabitleyen akıl, onunla aynı yoğunlukta çalışınca kendisinin de koktuğunu, fakat etnik olarak kendisi gibi olup da yönetici olanların kokmadığını fark edebilmektedir. . Etnik bir referansla kodladığı kokuyu da artık sınıfsal olarak yorumlamaktadır.

“ Ben doğma büyüme Polatlı’nın Tırnaksız köyündenim. Türk’üm. Gençlik yıllarımda Polatlı’da Kürtlerin olduğunu duyardım, lakin onlarla hiç işim olmazdı. Ne bir ortak tarlamız vardı, ne de ürettiğimiz ürünleri sattığımız Kürt tüccar. Kürt nasıl bir şeye benzer bilmediğimizden dolayı da sağdan soldan ne duyduysak, bize ne anlatıldıysa, Kürdü öyle düşünüyorduk. Genelde köyün dışından edindiğimiz bilgiler, köye mal alıp satmaya gelen tüccarlar üzerinden şekilleniyordu. Bizde de genelde ‘Kürtlerin kendilerinden geçtim, ürettikleri buğday bile ter kokar’, ‘Yavuz Sultan Süleyman’ın yaptırdığı çeşmeyi kıran kavimden hayır mı gelir’, ‘Yanınızdan Kürt geçerken malınıza sahip çıkın’ gibi şeyler anlatılıyordu. Yani biz insanlık namına ne varsa bunun Kürt’te kırıntısının olmadığını düşünüyorduk. Gel zaman, git zaman ORS fabrikası kuruldu. Tüm Polatlı’dan işçi topladılar. Beni de torna bölümüne verdiler. O güne kadar daha pense tutmamışım, tornayı anlamaya çalışıyorum. Bir de kıl bir şef var, artık nerden öğrendiyse tornayı, gelip gidip bizim ekibi azarlıyor. Yapacağımızı da yapamıyoruz. Adam geliyor bağıyor gidiyor çağırıyor. O gittikten sonra bizde arkasından sövüyoruz. Bir hafta sonra yine azar yemişiz. Şef gittikten sonra arkasından ‘Kürt’ün dölü’ dedim. Dememle birlikte, yanımdaki çok iyi anlaştığım arkadaşım ‘Ayıp olmuyor mu birader’ dedi. Arkadaşımın sorusunu hiç anlamamıştım. Bize zulüm eden adama bildiğim en ağır küfürü etmişim, sonuna kadar da hak etmişti. Sonradan öğrendim ki bizim torna ekibinin yarısı Kürt’müş. Hayatımda ilk defa bu kadar yakından bir Kürt’le ilişki kurmuştum. İnanır mısın bir hafta boyunca bunları, ne yiyorlar ne içiyorlar diye izledim. O ara fark ettim ki hakikaten tüccarın dediği gibi kokuyorlardı. Tüccar’ın dediklerini doğrulamaya çalışırken evde Hanım geldi ‘Ay ne çok kokuyorsun’ dedi. Resmen bana Kürt muamelesi yaptı bizim hanım. Sonra anladık ki bizim başımızda duran beyaz yakalılar iş yapmadıkları için Kürt de olsa, Türk de olsa kokmuyor. Biz işçiler de deli gibi çalıştığımız için Kürt de olsak, Türk de olsak kokuyoruz. Yani kokmak Kürtlerin değil, işçi sınıfının kaderiymiş. Hırsızlığa gelince, on sene fabrikada çalıştım. Çalan Türk’ü de gördüm, Kürt’ü de gördüm. Aslında hiçbir şey anlatıldığı gibi değilmiş. Ama sorsan oğlunu Kürt’le evlendirir misin, yine de

evlendirmem. Rahmetli babam mezarında ters döner. Köydeki ahaliye de anlatılmaz bu iş.”⁹⁹

Kırda yaşarken Kürt-Türk evliliğinin mümkün olmadığını söyleyen görüşmecilerimiz, ikinci kuşağın Polatlı’da ilçede Kürt-Türk karışık yetiştikleri için bu imkânsızlığın ortadan kalktığını, birbirleriyle evlilik dâhil her türlü ilişkiye girebildiklerini söylüyorlar. Katılımcılardan biri önceden sahip olduğu "Ermenilerin ötekinin de ötekisi olduğu, ne aynı milletten, ne aynı ümmetten oldukları" görüşünün Ermenilerle yapılan ticaretin onu ekonomik krizden kurtarmasıyla değiştiğini belirtiyor. Bir diğer işçi ise yabancı firmalarda daha rahat sendikalı olunabildiğini, kendisinin milli dediği şirkette çok daha zor olduğunu, sendika sokulsa bile, örgütlemeye çalışanların yarısının işten atıldığını söylüyor. Cam sektöründe yaptıkları grevin milli güvenlik gereği ertelendiğini belirten işçi, milli olmanın da, güvenliğin de işçiler için değil, patronlar için olduğunu düşünüyor. (Bkz: Katılımcı 32, 33, 34)

ORS’de işçi olarak çalışmış, kendi tezgâhının erbabı olduktan sonra Polatlı Organize Sanayi’nde atölye kurmuş işveren ise milliyetçilikle ilgili görüşmede kendisinde milliyetçilik duygularındaki kırılma ve değişim noktalarını şu şekilde ifade ediyor:

“ Ben ORS’nin ilk zamanları tornacı olarak işe başladım. İş üzerine iyi sayılabilecek eğitim aldık. Orada kendimi geliştirdikten sonra baktım ben bu işi kıvırdım, patrona çalışacağıma kendime çalışayım, yani bir nevi’ azdan az çoktan çok gider’ dedim. Atölyeyi de açınca işler bayağı iyi gitti. Ben çok şükür milliyetçi bir adamım ama öyle eski gençlik yıllarımdaki kadar babamın köyünde ot biçerken ki halim gibi değilim. Bende en büyük kırılma 2002 ekonomik krizinde oldu. Etrafımızdaki herkes battı. Bir tek ben kaldım. Kendimden şüphe eder oldum herkes kepenk kapatıp gidiyor, benim işler düzeliyor. Sonra bizim atölye sahipleriyle konuştum. Yahu dedim bu niye böyle oldu, neden battınız siz? Onlar da dedi ki, yok Kayserili çeki geç ödedi, yok Amasyalı kendi batmamak için benim çeki vermiyor. Ben o sırada Ermenistan’a mamul satıyordum. İşin aslı ilk başlarda çok da istekli yapmıyordum. Adamlar ne bizim milletten, ne de bizim ümmetten. Ama adamlar almasını biliyor, satmasını biliyor

⁹⁹

Görüşler 31. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

arkadaş. Bizdeki tüccar zihniyeti kurnazlık üzerine ‘nereden tutturursam’ üzerine işliyor. E şimdi neden bizim adamı kayırayım, neden bizim insanımızı onlardan çok seveyim ki. Benim için milliyetçilik şudur: bir şeyin hem yerlisi, hem yabancı varsa ve aynı kalitedeyse yerlisini alırım, futbol maçlarında bizim ülkenin takımlarını tutarım. Köyümde kalsaydım ne hayatımda fabrikada Kürt’e çalışmış olup onlarla zaman geçirecektim, ne de Ermenilerle ticaret yapacaktım. Şu anki düşüncelerimi şekillendiren en önemli iki dönüm noktasıdır bunlar.”¹⁰⁰.

ORS’de çalışmış, oradan ayrıldıktan sonra Şişe Cam’a geçmiş bir işçi ise kendi anladığı biçimiyle milliyetçiliği ve üzerindeki değişimi şu şekilde ifade ediyor:

“ORS’de dört sene çalıştıktan sonra işten ayrıldım, üç sene Libya’da havaalanı şantiyesinde işçi olarak çalıştıktan sonra Şişe Cam’da işe girdim. Yani anlayacağınız köyde ırgatlık da yaptım, yabancı ortaklı şirkette de çalıştım, yabancı şirkette de çalıştım. Çalışma şartları en rahat olanlar yabancı firmalar, sonra yabancı ortaklı Türk firmalarıydı. Misal yabancı bir petrol şirketinde çalışıyordum. Benim şefim Yozgatlıydı. Bir gün denetlemeye Almanya’dan büyük şefler geldi. Ben de o gün işimi yetiştirememiştim. Mesai bitmiş, ben hala bir şeylerle uğraşıyorum. Alman şef bir şeyler dedi anlamadım. Bizim Türk şef çevirdi. Mesai bitmiş, ben hala çalışıyordum bunun sebebini sormuş. Ben de yetiştiremedim işimi dedim. Şefe döndü, bu adam işini savsaklıyor mu diye sordu. O da hayır dedi. Sonra Alman şef eğer işini savsaklamayan adam bile işini yetiştiremiyorsa, sen burada işleri düzgün yönetemiyorsun, insanlara yapacağından fazla iş veriyorsun deyip şefe kızdı beni de eve yolladı. Ertesi gün yemekte karşılıınca teşekkür ettim. Neden diye sordu. ‘Beni kolladığınız için teşekkür etmek istedim’ dedim. O da ‘ Ben seni kollamadım, senin iyiliğini düşündüğüm için de öyle demedim. Biz senden burada zaten maksimuma yakın verim alıyoruz. Seni biraz daha zorlarsak ya verimliliğin düşer ya iş kazası geçirirsin. Yani her türlü başımıza bela olursun. Şimdi senin verimin düşse ya da kaza geçersen ben buraya başka bir adam bulmak durumunda kalacağım, ona iş anlatacağız derken senin normal tempondaki çalışma halinden zarar edeceğiz’ dedi. Yani anlayacağınız adam dedi ki, biz seni zaten maksimum sömürüyoruz, bundan sonrası bize yazmaz. Benim Kayserili şefi de işçilere gereğinden fazla yükleniyor diye yolladılar. Size daha enteresan bir hikâye anlatayım. Şişe Cam da grev yaptığım için işten atıldım. Grev de milli güvenliği tehdit ediyor diye Bakanlar Kurulu kararıyla iptal oldu. Cam yapıyoruz, yapınca milli güvenliğimiz tehdit

¹⁰⁰

Görüşler 32. Katılımcı olan işverenden aktarılmıştır.

altına giriyor. Böyle saçma bir şey olabilir mi. O zaman dedim bu güvenlik de, millilik de patronlar için. Az önce bahsettiğim Alman firmasına mesela bir haftada sendikayı soktuk. Öyle çok büyük mücadeleler de vermedik. Orasının işçisi de işçi gibi ama hakkını söke söke alıyor ne yalan söyleyeyim. İşçi de işçi gibi, patron da patron gibi, herkes kendi menfaatini kolluyor.”¹⁰¹

Görüşme esnasında grev anındaki gözlemlerinden bahseden bir işçi ise milliyetçiliği şu şekilde değerlendiriyor:

“ Polatlı’da ilçe merkezine geldikten sonra ben ilk defa Kürtlerle bir araya gelirdim. Bir araya geldim derken, ortak bir iş yapmıyordum ama işte biz kahvede kâğıt atarken onlar da yan masada pişiriğe dolanıyorlardı. Derken ORS’de işe girdim. Orda çalışmaya başlayınca ne kadar istesem de Kürtlerle bir mesafe koyamadım. Sonuçta adamlarla aynı hatta çalışıyorsun. Adamın elinden malzeme alıp malzeme veriyorsun. Derken derken sohbet etmeye başladık. Ben sonra düşündüm ki, ya Kürt’ü de insan, Türk’ü de insan. Hepimiz aynıyız ama şu ana dil olayına çok karşıydım, ülkeyi böler diye düşünüyordum. Sonra grev geldi çattı. Hiç unutmam grevin ilk günü Kürt işçiler bir halaya durdu. Şemmammeymiş adı, oynarlarken oynarlarken daldım gittim. Adamlar kendi dillerinde söyleyip halay çekerken bildiğin mutluydu ya. Sonra grev bitene kadar fabrika bahçesinde yattık kalktık biz oynadık, onlar oynadı. Sonradan sonradan düşündüm ne gördüysem, görmediğim andaki fikrimi değiştirdi. Köyde hiç Kürt görmezken ki halimle, ilçede etrafımda Kürt olan halim farklıydı. Etrafımda Kürt varken ki halimle, Kürtlerle birlikte çalışan halim farklıydı, grev sırasında adamların kendi kültürünü gördüğüm halim farklıydı. Bu dünyada ne varsa gideceksin görecen ağabey, yoksa başkasının anlattığıyla aklında oluşan şey hiç hayırlı olmuyor.”¹⁰²

Özetlenecek olursa; Polatlı’nın köyünde birbirleriyle hiç temas etmezken, iki farklı etnisitenin birbirleri hakkında görüşleri olumsuzken, ilçede birlikte yaşamaya başlayınca en azından birbirlerinin varlıklarına "tahammül edebilir" noktasına geliyorlar. Zorunluluktan da olsa aynı ortamda çalışmaya başlayınca, tahammül noktasından "bir şeyler paylaşılabilir" noktasına gelebiliyorlar. Fakat her zaman bu çizgi olumluya doğru işlemiyor. Örneğin, POS’da çalışan bir işçi önceden hiç sorunu olmadığı bir halkla üretimdeki çıkarları çakışınca nasıl fikrini değiştirdiğini şu şekilde

¹⁰¹ Görüşler 33. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

¹⁰² Görüşler 34. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

anlatıyor. “Ağabey ben bu Suriyelileri severdim, sonuçta Müslüman ülke bana ne zararı olur bunların, ama şu ülkeye doldular ya iyice ayar olmaya başladım ben bunlara. Adamlar gelmiş üç otuz paraya çalışıyor organize sanayinde. Sonra patron bize onu örnek gösterip zam yapmıyor. Şimdi ben bu Suriyelileri öldürsem, haksız mıyım sen söyle. Herifler yüzünden kendi memleketimizde aç kaldık.”¹⁰³ . Gençlik yıllarında kısa bir süre köyde kalmış sonra ORS’de işe başlamış olan Türk işçi ise yakın arkadaşları ve evlilik ilişkisine değinerek milliyetçilik üzerinden fikirlerini şu şekilde anlatıyor:

“Ben çocukluğumu köyde geçirdim, daha sonra Polatlı Endüstri Meslek Lisesi’nde öğrenimimi sürdürdüm. Her endüstri meslek mezunu gibi amacım ORS’ye kapağı atmaktı. Benim okul yıllarım da, ORS yıllarım da Kürtlerle iç içe geçti. Arkadaşlarımın çoğu hatta eşim bile Kürt. Bizden önceki kuşakta Kürt-Türk birbirleriyle çok muhatap olmaz. Gerçi olmak istese de, farklı köylerde yaşayan, birbirleriyle hiç işi olmayan insanlar nasıl bir ortaklık kuracaklar ki. Hatta ben şöyle söyleyeyim ailemle senelerce süren kavga dövüşün sonunda bir Kürt kızıyla evlendim. Eşimle de tek kavgam kendisi HDP’ ye oy verince yaptım. Ben kimse nerde doğmuş, nerde büyümüş ona bakmam ama bu HDP olayı farklı. Gerçi farklı diyorum ama iki gün sonra tekrar barıştık. Farklı dediysem de o kadar farklı yani.”¹⁰⁴

¹⁰³ Görüşler 35. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

¹⁰⁴ Görüşler 36. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

5) ÜRETİM İLİŞKİLERİ İLE DEĞİŞEN DİKEY ÜSTYAPI DEĞİŞİMLERİ

Üretim ilişkilerinin değişmesi, grev türü sınıf savaşları, sadece yatay olarak işçilerin kendi sınıfı arasında bir değişim yaratmıyor, aynı zamanda diğer sınıfla olan pozisyonunu da yeniden tanımlamasına yol açıyor. Üretim ilişkileriyle değişen dikey ilişkileri paternalizm ve dindarlık üzerine yaptığımız gözlemlerle aktarmaya çalışacağız.

“Geniş anlamıyla yönetsel paternalizm, çalışma ilişkilerinin baba/çocuk, efendi/uşak ya da hoca/talebe arasındaki otorite düzenlemelerine benzer bir biçimde örgütlenmesidir. Endüstriyel paternalizm ise 19. YY ‘da kapitalizmin yarattığı, patron imgesinin üzerine eklenen, daha müşfik ve istikrarlı bir dönemden kalma ‘baba imgesiyle yaratılan otoritedir.”¹⁰⁵ Köylü ilkeleriyle uyumlu bir sosyal yapı egemen iken, kitlesel üretimin yaygınlaşması, vasıflı olmayan emeğin istihdamı, fabrika sahiplerini geleneksel örgütlenme yöntemlerinin çözemediği sorunlarla karşı karşıya getirmiştir. Tekrara dayalı tek yönlü emeği bağımlı hale getirmeye disipline etme isteği, ORS patronunu paternalist bir fabrika rejimine itmiştir. Bunu yaratmak çok zor olmamıştır. Zaten Polatlı bu baba figürü üzerinden örgütlenen fabrika modeli için tüm ahlaksal sosyal nüveleri barındırıyordu. Ayrıca ORS’nin holding olmaması, emsali büyük fabrikalar gibi daha karmaşık ve yüzü işçiler tarafından hiç görülmeyen patron sisteminin olmaması, aksine işverenin her gün fabrikaya gelip, sert adam imajıyla fabrikada gezmesi somut olarak da baba figürünü çalışanlarına veriyordu. Bantlardaki ustabaşı çırak ilişkisi de ailedeki ağabey-kardeş disiplini üzerinden işliyordu.

Sanayinin gelişmesiyle birlikte, batı dünyasında şirket kasabaların oluşmasına tanık olunmuştur. 19. Yüzyılın sonuna doğru İngiltere ve Amerika’da kurulan fabrikalar, insan bedeninin terbiye edilmesi tekniklerinin oluşmaya başladığı yerler oldu. Bu terbiye yollarının fabrika ölçeğinde kalmayıp, kurulduğu kasabaya doğru genişleyerek sosyal yaşamın gündelik pratiklerine kadar sızdığı örnekler hiç az değildir. Zaten ya fabrikaların kasaba ile kurdukları örneklerde ya da kasabaya

¹⁰⁵ M. Hakan Koçak, *Camın İşçileri*, İletişim Yayınları, İstanbul, 2014, s.253

fabrika geldikten sonra, fabrikaya bağılı geliştigi bir ortamda işçilerin bu fabrika iktidarından kaçışları yok gibidir. Görece izole edilmiş bir emek piyasasına dayandığı için, “fabrika-kasabaların” iktidarının şiddeti daha güçlü hissedilmektedir. ORS fabrikasının sahibinin, Polatlı ilçesinin halkıyla kurduğu "baba ve çocukları" ilişkisini tartışmaya açmadan önce, bu durumun en şeffaf olarak anlaşılacağı Pullman fabrikasındaki duruma göz atmak faydalı olacaktır.

Paternalizmin en saf halinin görüldüğü Pullman fabrikasında çalışan bir işçi, fabrikanın onlar için ne anlam ifade ettiğini şu sözlerle tarif ediyor; “Pulmann’ın evinde doğduk, Pulmann’ın dükkânlarından beslendik, Pulmann’ın kilisesinde ibadet ettik ve öldüğümüzde Pulmann’ın cehennemine gideceğiz.”¹⁰⁶ Mekânın organizasyonu dışında, sosyal yaşamda sıkı bir denetim altındaydı. “Kasaba çalışanlarının kasabada alkol içmesi yasaktı, sigara içilmesine ilişkin kuralların yanı sıra sokağa çıkma yasağı uygulanıyordu. Pulmann işçilerinin sosyal yaşamının, yine fabrika tarafından denetlenme, sınırlandırılma biçimi ise Pullman’ın kişiliğini yansıtıyordu: Büyük üretken, ahlakçı, katı. Kasaba Pulmann’ın koruyuculuğu altında mutlu bir geniş aile portresi çiziyordu.

Fabrika, kasabada elinde bulundurduğu taşınmaz mülkiyeti kesinlikle elden çıkartmıyordu. (1850-1900 arası) Pulmann’ın ev satmama nedeni aslında çok açıktı: Çünkü işçiler üzerinde kurduğu babalık iktidarından vazgeçmek istemiyordu ve işçilerin özel mülk talebi, paternalist denetimin tehdit edilmesi anlamına geliyordu. Fakat fabrikanın bu tutumu, alttan alta kasaba halkı üzerinde bir öfke biriktiriyordu. Fabrikanın kasaba üzerinde kurduğu sistemin, ikinci tıkanma noktası da fabrikadaki tüm işçiler için geçerliydi. Patrona duygusal olarak bağlanma, iktisadi bunalım dönemlerinden sorumlu olarak işverenin görülmesine yol açar ve bu da işçiler arasında duygusal bir kopukluk yaratır. Pullman’da ekonomik bunalım ve psikolojik nedenlerin etkilediği grev yaklaşık 2 ay sürmüş ve federal birliklerin gelmesi sonucunda 13 kişinin ölümü ve 57 kişinin yaralanması ile grev trajik bir şekilde sona ermiştir. Bu grev bir rüyanın sonunu getirmiştir. İşçi probleminin çözümü noktasında oluşturulan şirket kasabası modelinin sınıfta kaldığının göstergesi olmuştur. Pulman 1897 yılında ölür. 1957 yılında Pullman Anonim Şirketinin,

¹⁰⁶ Hasan Güler, Patron Baba ve İşçiler, İletişim Yayınları, İstanbul, 2014, S.88

fabrikayı kapatması ile endüstriyel paternalizmin bu en tipik örneği Amerika'da tarihe karışır.”¹⁰⁷. Dünya üzerindeki örnekler sadece Pullman'la sınırlı değildir. Liverpool'un Port Sunlight kasabasında kurulan Unilever şirketi de kendini kasabanın babası olarak görüp, işçilerinin hangi takımı tutmasına dahi karışma hakkını kendinde görmüştür. “Liverpool kentinin iki önemli takımı Everton ve Liverpool'dur. O yıllarda Liverpool'da şehrin sanayi işçileri, özellikle liman bölgesi işçileri tarafından desteklenirken, Everton daha çok esnaf, küçük burjuvalar ve işverenler tarafından desteklenmekteydi. Unilever'in kurucusu William Lever, işçilerine her yılbaşı sezonluk Everton bileti verip, kasabasındaki işçilerin, şehir işçilerinin yoğun olarak ilgi gösterdiği Liverpool taraftarı olmasını engellemeye çalışmaktaydı. Lever çocuklarını yaramazlık yapan komşu çocukla buluşturmamaya çalışan ebeveyn gibi kendi işçilerini futbol maçında dahi şehirdeki işçilerle yan yana getirmek istemiyordu.”¹⁰⁸ Lever ailesiyle Port Sunlight arasındaki ilişkinin bir benzeri hatta çok daha yoğunu Krupp Fabrikası-Essen ilişkisinde de gözlemlenebilir. Essen'de Krupp işçileri, alışveriş yaptıkları yerden gittikleri hastaneye kadar, her şeyleriyle halktan izole olmuş bir şekilde yaşamaktaydılar. Krupp işçileri, Krupp fabrikasında çalışıp, hastalanınca Alfred Krupp Hastanesine yatan, yemeğini Krupp fabrikasının restoranlarında yiyen, alışverişlerini Krupp fabrikasının alışveriş merkezlerinden yapan, dini vecibelerini Krupp Klisesi'nde (Resim 10'da Alfred Krupp için aile bireyleri tarafından inşa edilen kilise görülmektedir. Fotoğraf, Krupp ailesinin şehirde yaşayan insanların hayatlarına sadece üretim ilişkileri alanında değil, kültürel bakımdan da nasıl müdahale etmek istediklerinin bir göstergesidir.) yerine getiren bir işçi topluluğuydu. Krupp işçilerini diğer işçilerden ayıran en önemli özellik; Almanya'nın silah tekeli olması, bu sebeple Almanya'nın düşmanlarının, Krupp işçilerinin emekleriyle dize getirildiği düşüncesinin Krupp ailesi ve devlet tarafından sürekli işçilere hissettirilmesi idi. “Kendini tüm Krupp işçilerinin babası olarak gören Alfred Krupp ve ailesi, işçileri çocukları gibi güderken milliyetçiliği de birleştirici bir unsur olarak kullanırlar. Essen'deki sıradan bir Krupp işçisi fabrikada çalışır, hayata dair tüm fonksiyonlarını Krupp'un

¹⁰⁷ Hasan Güler, Patron Baba ve İşçiler, İletişim Yayınları, İstanbul, 2014, S.96

¹⁰⁸ Leo Moynihan, The Pocket Book of Liverpool, Vision Sports, Liverpool,2010, S. 86

ayrıcalıklı tesislerinde giderir, pazar duasını Krupp'un kilisesinde eder ve yolda yürürken Almanya'nın tüm düşmanlarını bertaraf etmişçesine bir özgüvenle hareket eder.”¹⁰⁹



Resim 10: Alfred Krupp Kilisesi (Kaynak: <http://c8.alamy.com/comp/A4XBEG/statue-of-alfred-krupp-in-front-of-the-market-church-at-essen-nrw-A4XBEG.jpg>) (Erişim: 03.03.2018)

Krup işçileri ve Essen şehrinin bağlantısını vurgulamak açısından şu ayrıntı da faydalı olacaktır: Krupp ailesi sadece sosyal tesis olarak şehri kuşatmakla kalmamış, anıt ve heykellerle de Krupp işçi ailesi ve babaları Alfred Krupp'u vurgulamışlardır. Heykellerin en önemlisi, Essen şehrinin ortasında, heykeltıraş Arthur Hofmann'a devlet-Krupp işbirliğiyle yaptırılan, Krupp işçilerinin heykelidir (Bkz Resim 11)

¹⁰⁹ Benjamin B. Frensz, *Less than Slaves*, Indiana University Press, Washinton DC, 2002, S. 69



Resim 11 : ‘Cast Iron’ Heykeli (Kaynak: <http://www.alamy.com/stock-photo-cast-iron-monument-monumental-relief-by-arthur-hoffmann-workers-in-48643373.html>)

Dünya üzerindeki bu örnekleri akılda tutarak, ORS fabrikasının sahibiyle, Polatlı ilçesinin ilişkisi üzerine bir tartışma yürütmek gereklidir: Polatlı ilçesinin sanayileşme süreci, özel sektörün taşranın dönüşümünde aktör olarak yer aldığı bir deneyime işaret etmektedir. Ülkemizdeki diğer kasabalar ile karşılaştırıldığında, belki de benzer bir büyüme rotası çizecek olan Polatlı, rulman fabrikasının kurulmasıyla birlikte bu rotadan sapmıştır. ORS fabrikasının kurulmasını tamamlamadığı yıllarda (1986’dan önceki yıllar) 1000’lerde olan nüfusu, sürekli artarak günümüzde 150 binlere kadar ulaşmıştır. Rulman fabrikasının etkisi ile oluşan emek piyasası, Polatlı’yı civar köylerden gelen göç dalgalarının merkezi yaparak, hareketli bir kasabaya dönüştürmüştür. Bundan dolayı Polatlı, Anadolu’nun sanayinin gelmesiyle büyüyen kasabalarından birisi haline gelmiştir.

Fabrika, işgücü piyasasının oluşumunun en önemli aktörü olurken, diğer taraftan fabrika içinde başlayan ve kasabaya doğru yayılan bir dizi tahakküm ilişkilerinin de kaynağı olmuştur. Fabrikanın kasaba üzerinde etkili bir konuma gelmesinde, iki yönün öneminden bahsetmek gereklidir: Birincisi; dönemin ruhuna uygun olarak herkesin çıkarlarını gözeten ve ortak bir iyinin yaratılması konusunda çalışan ‘paternalist baba’ imgesinin içselleştirilmesini, ‘itaatkâr bir özne’ inşası üzerinden sağlaması. İkincisi ise kasaba ekonomisini oluşturan fabrika dışı faaliyetlerin, fabrikaya bağlı olarak gelişmesidir.

İşçilerle yapılan görüşmelerde, yapılan aktarımlar üzerinden, patron-baba, fabrika-ev eşleşmeleri incelendiğinde; durumun daha da billurlaşacağı görülecektir. Görüşme yapılan işçilerden biri fabrikayı şöyle anlatıyor:

“ Fabrika, bütün nüfus yapısını değiştirdi. Köyleri boşalttı, ahlak anlayışını değiştirdi. Mesela nasıl söyleyeyim? İstanbul ya da İzmir'deki fabrikanın, orada yaşayan insanlar için ifade ettiği anlamın daha dışında bir anlamı vardır, ORS'nin Polatlı'daki durumunun. Mesela ben 99 yılında işe başladığımda, o duygu bende de gelişti. Mesela fabrika düdüğü çaldığında, ezan okunuyormuş gibi toplanma ihtiyacı hissediyordu insanlar. Böyle toplanıyorduk yani. Ezan okunuyormuş gibi bir davranış bir tepki vardı. İşyerine gözümüz gibi bakıyorduk. Kendimizin zannediyorduk fabrikayı. Mesela ben İstanbul'da da fabrikada çalıştım. Bir iş kazası olduğu zaman, kaza geçiren işçi, suçlu dahi olsa işvereni suçlarken, burada yüzde yüz işverenin ihmalden kaynaklı kazalarda bile, işçi kendinin suçlu olduğunu düşünüyor. Sonuçta bir evde babanın da hataları olmuyor mu? Oluyor tabi ki ama bu onun yüzüne vurulmaz. Patronumuz için de bu böyle. Buraları yaratan, bu fabrika, bu fabrikayı yaratan da o. Onu herhangi bir şeyden doğru suçlayan işçilerin, Polatlı'da nefes dahi almasını kabullenemiyorum.¹¹⁰

Yukarıda görüşleri aktarılan işçiden, daha genç olan bir işçi ise patron-fabrika-kendi hayatından oluşan üçgeni şu şekilde temellendiriyor:

“Ben sekiz senedir bu fabrikada çalışıyorum. Polatlı Meslek Lisesi'nden beridir hayalim burada çalışmak. Fabrikaya bir şekilde girdik. Basit bir köylüken artık memleketin en önemli fabrikalarından birinde çalışıyordum. Aslında çalışmak da değildi benimkisi, burayı o kadar önemsiyordum ki babamın tarlasında çalışırken, o kadar kendimi vermiyordum. Boru değil, rulman yapıyorduk. Ne kadar iyi yaparsak, Polatlı'yı o kadar iyi temsil ediyorduk ve fabrika büyüdükçe Polatlı büyüdü. Organize sanayi açıldı, yerel gazeteler çıkmaya başladı, Polatlı merkez büyüdü. Bu fabrikayla koca Polatlı'yı yoktan var etmiştik. Gel zaman git zaman iki sene önce fabrikada büyük bir yangın çıktı. O kadar büyüktü ki dışarıdan itfaiye bile müdahale edemiyordu. Biz koştuk yangına, ama nasıl gidiyoruz, zannedersin çocuğumuz içerde. İtfaiye bize dışarıdan talimat veriyor, şöyle yapın böyle yapın diye. En sonunda yangını söndürdük. Söndürdük ama nasıl. Yarımız boğulma

¹¹⁰ Görüşler 37. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

tehlikesi atlattı, bir kısmımız yanık tedavisi gördük. Ben, on beş gün hastanede kaldım. Babam, beni ziyarete geldi, patron gelmedi. O an şöyle düşündüm ‘Babam boş beleş adam tabi gelir, patronun zamanı mı var ki gelsin’ . Doktorlarla samimiyeti ilerlettim, onlara aynen şöyle dediğimi hatırlıyorum; ‘ Patron dönünce plaket verecek, ama ben hiç böbürlenmeyeceğim, sanki yangın değil de piknikteki mangalı söndürmüş gibi konuşacağım. Kendi ekmeğimizi kurtardık diye böbürlenecek halimiz yok. Diğer arkadaşlar, alkışlarken el sallarım en fazla’ . Tedavi sürecim bitti, fabrikaya doğru gidiyorum, ama nasıl heyecanlıyım anlatamam. İçerde beni ustabaşı karşıladı, sarıldı. Elime bir kâğıt verdi, kâğıtta yangına giren yirmi kişinin adı vardı. İsimlerin altında da toptan herkese teşekkür ediyordu. Dedim, herhalde plaket öncesi seremoni bu. Sonra verdiler önlüğü, dediler; iki hafta yoktun az çalış. Önlüğü giydim, gözümünden nasıl yaş boşalıyor anlatamam, anan baban ölse ancak öyle ağlarsın. Ağlarken fabrikanın yanan yerine baktım. Eskisinden daha iyi olmuştu, yangından faydalanıp modernizasyon bile yapılmıştı. Bizim SGK, benim eli tam toparlayamadı, elimde iz kaldı ama patronun yangın sigortası, koca fabrikayı on günde çiçek gibi yapmış. Neyse kardeşim uzun lafın kısası, yok öyle hepimizin fabrikasıymış da, burada bir aileymişiz de falanmış da filanmış da. Biz yerimizi öğrendik, ama her şeyde bir hayır varmış. Mesela o yangın olmasa ben grev kırıcı olurum kesin, o bizim babamız, burası ekmek tekmemiz, yapmayın etmeyin derdim. Ama grevde en önde gidenlerden oldum. Ha bu arada söylemeyi unuttum, verdikleri teşekkür kâğıdı öyle kalın bir kâğıt da değildi ha, bildiğin A4 çizgisiz kırtasiye kâğıdı.”¹¹¹

Aşağıdaki fotoğraf itfaiye araçları geldiğinde yangının durumunu göstermektedir. Fotoğraftan da anlaşılıyor ki yangın ekipleri geldiğinde işçiler zaten yangını büyük ölçüde söndürmüşlerdi. ORS işçisi ve fabrika arasındaki bağ grevden önce, kendi hayatını hiçe sayıp itfaiyeyi dahi beklemeden yangını söndürmeye yeltenecek kadar kuvvetliydi.

¹¹¹ Görüşler 38. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

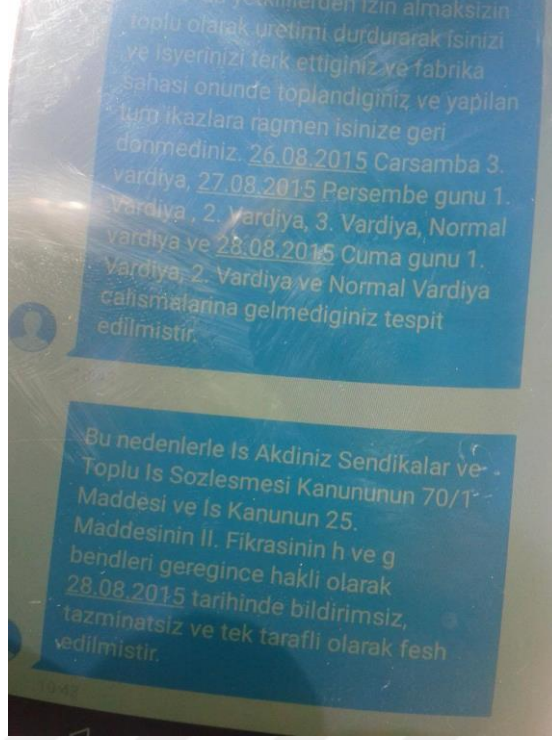


Resim 12: ORS’de çıkan yangını söndürme çalışmaları (Kaynak: <https://emlakkulisi.com/ankaradaki-ors-rulman-fabrikasinda-yanigin-cikti/351421>) (Erişim: 06.06.2018)

Bir diğer işçi ise grev sırasında babaları gibi bildikleri patronun kendilerine gösterdiği tavrı şu şekilde anlatıyor:

“ Ben işime, işyerime, dinime bağlı bir adamım. ORS’ de kılınan hiçbir Cuma namazını kaçırmadım. Patronun hiçbir lafını ikiletmedim. O da normal zamanlarda bizlere iyi davrandı. Ölümümüz olduğunda, eve amirlerimizi yollayarak, halimizi hatırımızı sordu. Ama tüm mevzu greve kadarmış. Benim grevin ilk günü annem öldü. Anamın cenazesindeydim. Bir yandan da içim içimi yiyor, arkadaşlarımın yanında değilim diye. Cenazedeyken tak bir mesaj geldi; fabrika alanındaki greve katıldığımızdan doğru iş akdiniz feshedilmiştir diye. (Bkz: Resim 13)Ya böyle Müslümanlık mı olur? Anamı gömüyorum, sırf fabrikada grevcilerle ortak tutum alıyorum diye, cenazede olduğumu bildikleri halde, fabrika alanındaymışım gibi SMS yollamışlar. Batsın böyle babalık, batsın böyle Müslümanlık “¹¹².

¹¹² Görüşler 39. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.



Resim 13: Annesinin Cenazesindeyken, grev alanındaymiş gibi mesaj gönderilen işçinin telefonu

Bir diğer işçi ise köyüne geri dönememesini patron ve babalık kavramları üzerinden şu şekilde tartışıyor:

“ Köyümden fabrikaya çalışmaya geldim. Kendimi, Polatlı'nın şanslı azınlığından sayıyordum. Herkesin, Polatlı'yı Polatlı yapan adam diye anlattığı işverenin fabrikasında işe girmiştım. Artık ben de babamızın nimetinden faydalanan bir köylü değil, nimetine nimet katmaya çalışan, borcunu ödeme şansına erişmiş bir insandım. İlk zamanlar duygularım yaklaşık olarak böyleydi. Sonra gel zaman git zaman evlendik, çoluk çocuğa karıştık falan. Ben hala babamın çocuğundan biriyim motivasyonuyla çalışıyorum. Sonra kriz geldi çattı. Her şey ters gitmeye başladı. Nasıl ortalık günlük güneşlikken, bunun ekmeğini babamız yiyorsa, bu kötü durumunda müsebbibi o olmalıydı. Çünkü bize göre Polatlı'da ne olursa, ondan ötürü olurdu. Birden aylık aldığım para 1.200 liradan, o zamanın parasıyla 800 liraya düştü. Orada bir sıkıntı gündeme geldi. Çünkü alışık olduğumuz hayat standardı birden iniverdi. Aileler arasında huzursuzluk başladı. İşte kapı işte sapı gibi oldu bizim durum. Çünkü ya pazartesi bu fiyattan işe başlayacaksın, ya da başlamayacaksın ve köye döneceksin. Köyde evi, barkı, damı satmışsın. Tarla ot bağlamış. Çocuklar Polatlı merkezde büyümüş. Hadi köye dönelim diyorsun, önce

hanım gitmem diyor. Çocuklar zaten hiç gitmiyor. Sosyal bir patlama olmayışının yegâne sebebi, köydeki aileden gelen destek. Anneden, babadan, köydeki ihtiyarlardan gelen destek işçileri ayakta tutuyordu. Buğdayı geliyordu, unu geliyordu, her türlü temel ihtiyacımız geliyordu. Köydeki insanlar, hasatın yarısını şehirdeki çocuklarına indiriyordu. Ekmek dahi almazdım ben mesela. Şimdi bu analar babalar, ölmeye başladı, köyden destek de kesilmeye başladı. Şimdi köye gidelim diyorum ne hanım, ne çocuklar orali olmuyor. Çocuklar ilçede büyümüş köy hayatını beğenmiyor. Köye gidenler bunalım geçiriyor. Mesela ben, bu son grev eğer 10 sene önce olsaydı, yaşanmazdı diye düşünüyorum. Ama artık ne ekmek alabiliyoruz, ne köye dönebiliyoruz, mecburen çalışma şartlarını düzeltereğiz, artık başka çaremiz kalmadı diye greve gittik. Lafi çok uzattım toparlayayım. Önceden babamın yanında çalışıyorum derdim, artık burası da benim için sıradan bir fabrika. Önceden burada istediğim için çalıştığımı düşünürdüm, artık dönecek, gidecek yeri kalmayan, ekmeği neyi gönderilmeyen mecbur kalmış bir insan olarak çalışıyorum.”¹¹³.

Başka bir genç işçi ise benzer bir şekilde "hayırlı evlattan" "isyankâr işçiye" nasıl dönüştüklerini şu şekilde aktarıyor.

“ Bizim fabrika, Koç’un, Sabancı’nın fabrikaları gibi hiç görmediğimiz bir patron tarafından yönetilen bir yer değil. Büyük patron, her geldiğinde işçiyle selamlaşan, halini hatırını soran, düğün dernek cenaze gibi şeylerde hiç boş geçmeyen bir adamdı. O yüzden televizyonda diğer fabrikalardaki eylemlerini gördükçe ‘Ulan ekmek veren adama yaptıklarına bak, patron neyinizi eksik ediyor da bu işlere giriyorsunuz’ derdim. Sadece patronla olan ilişkimiz değil, sendikayla olan ilişkimiz de bir tuhaftı. Bir önceki toplu sözleşme sonrası bir düğün salonunda toplandık. Sendikacılar, yüzde sıfır zamma imza attıklarını söylediler. Bunu duyan normal bir insan ‘nasıl yani’ der, ama biz bin tane adam ayakta alkışladık. Neden? Çünkü sendikamız, vatan millet aşkıyla yanıp tutuştuğunu iddia eden, bizim de sinir uçlarımızı milliyetçilikle törpüleyen, bir sendikaydı. Zam almasak da olurdu. Vatan millet sağ olsun, yeter ki fabrikamız işlesin, patronumuz bize ekmek verecek durumda kalabilsin. Hepimizin fabrikasının, ayakta kalabilmesi için zam almamız gerekiyorsa, almayıverirdik. Sıfır zammı ayakta alkışlayan işçilerden, 17 gün fabrika önünde direnişe geçen işçilere dönüşmüştük. Vahiy mi geldi, sihirli değnek mi

¹¹³ Görüşler 40. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

dokundu, tabi ki hayır. Hayattan öğrendik, birbirimizden öğrendik, bunların hepsi bir sene içinde oldu o yüzden sonda söyleyeceğimi başta söyleyeyim, ne kendimizden ne diğer işçilerden ne de hayattan umudu kesmem artık.”¹¹⁴

Başka bir işçi ise görüşmede işverenin kendilerine ve çocuklarına yaklaşımları üzerinden geçirdiği sorgulamayı aktarıyor. ORS'nin, 30. Yıl kutlamaları sırasında, patronun sosyal medyada yayınlattığı bir fotoğrafa da değinerek, değerlendirme yapıyor: “ Grev zamanı babamız dediğimiz adam, benim küçücük oğlumun da olduğu alana kolluk güçlerini yolladı. O arbede de oğlumun burnundan şarıl şarıl kan geldi. (Bkz: Resim 14) Şimdi ben, oğlumun burnu kanayınca kendimi çok kötü hissettim, çünkü babalar öyle hisseder. Peki, o bizim sözde babamız, bizleri zor kullanarak fabrika bahçesinden çıkarttığında, ne hissetti. Mutluluk! O artık baba falan değil. İnsan, evladını o hale koymaz. Bir de işçilere 30. Yıl için yaptırdığı paspasla, çocuklarının fotoğrafını çektirtmiş, onu da facebook hesabından yayınlamış (Bkz Resim: 14-15). Mutlu çocuklar, mutlu işçiler, kaliteli paspas! Benim çocuğum neydi! Tuvalet paspası mı? Greve gittik diye mi bu muamele. O patrona da yazıklar olsun. Çocuğuyla o pozu veren, patron yalakası işçiye de yazıklar olsun”¹¹⁵



Resim 14: Grev Sırasında çıkan arbedede burnu kanayan işçi çocuğu

¹¹⁴ Görüşler 41. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

¹¹⁵ Görüşler 42. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.



Resim 15: ORS 30. yıl kutlamaları için hazırlanan halı

Paternalizm bölümünün başında yer verilen Pullman örneğiyle, karşılaştırılacak olursa ORS'nin Polatlı üzerindeki etkisinin, Pulmann fabrikası kadar katı bir paternalizm sistemi üzerinden tartışılması çok olanaklı gözükmemektedir. Örneğin, Pulmann tüm kasaba mülkiyetini etrafında toplayıp, tüm kasabayı kiracısı konumuna sokarken, ORS işçilerinin çoğu, ev sahibi olmuştur ve bunda fabrikanın herhangi bir engellemesi olmamıştır. Pulmann'ın diğer tüm sektörleri de elinde toplama girişimi ile yine ORS'de karşılaşılmamaktadır. Mesela Pullman, tüm odun ticaretini durdurmuş, işçilerine fabrikada ömrünü tamamlayan tahta paletlerden yakacak temin ediyorken, ORS, işçilere yakacak yardımı yapmış ve neyi nereden temin ettiklerine karışmamıştır. ORS, ilçede yeni bir organize sanayi kurulmasına ön ayak olmuş, ancak bu sanayiye kendi bünyesinde toplamaya çalışmamış, burasıyla sadece iktisadi bir ilişki kurmuştur. Kısacası ORS, Pullman gibi tüm her şeyi kendinde toplayan katı bir baba değil, 'etrafımı büyütürsem ben de büyürüm' anlayışıyla kasabayı elinde tutmuştur. Fakat bu farklılıklar var olmakla birlikte, işçilerle yapılan görüşmelerde de açık bir şekilde yer aldığı üzere Polatlı'da ORS, Pullman örneğindeki kadar katı olmasa da, hiç küçümsenmeyecek bir baba figürü yaratmıştır. Bu oluşan baba figürünün son bulma şekli de, Pullman örneğiyle örtüşmektedir. Yukarıdaki örneklerden de anlaşılacağı üzere patronun babalık kavramı, üretim ilişkilerindeki değişimlerden nasibini fazlasıyla almıştır. Fabrikanın, işçilere sağladığı ekonomik olanakları daraltması, işçilerdeki gönüllülük ilişkisini zorunluluğa çevirmiştir. Fabrikada meydana gelen bir yangın, işçiye aslında patronla arasındaki mesafenin, o

kadar da yakın olmadığını, fabrikanın da evi olmadığını göstermiş, 2015 yılında gerçekleşen metal işçilerinin grevi ise geleneksel baba-oğul ilişkisini, endüstriyel işçi-patron ilişkisine evirtmiştir.

Polatlı'da üretim ilişkilerinin, dikey sınıf ilişkilerini değiştirmesini, bir başka üst yapı kurumu olan din üzerinden takip etmek de mümkündür.

Paternalizmi tartıştıktan sonra, bu bölümde, dindarlık ekseninde şekillenen değerlerin, çalışma ilişkileri açısından ne tür bir öneme haiz olduğu, değişen üretim ilişki biçimi ve dinin bu biçimde oturduğu alanı, Polatlı ve ORS örnekleri özelinde tartışılacaktır. Tartışma deneye dayalı gözlemler ve bu gözlemleri teorik bir zemine oturtma çabası üzerinden ilerleyecektir. Sınıfların, karşılıklı tavrını görebilmek adına din olgusunun, işçi ve patron üzerinden ayrı ayrı ne anlama geldiği de bu bölümün konusu olacaktır.

Din üzerinden dikey değişime bakmadan önce, sınıfların kendi içindeki yatay din algısı ve değişimine göz atalım.

Polatlı'da, üretim ilişkilerinin değişiminin, din algısını, ibadete ayrılan zamanı, din adamlarının etkisini değiştirdiği söylemek mümkündür. Dinin kır toplumundaki ağırlığıyla, kentteki ağırlığı aynı değildir. Hatta ORS ve Polatlı Endüstri Meslek Lisesi arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, daha feodal kır toplumlarında, ideolojik aygıt olarak din ve ailenin ağırlıklı olarak kodlandığı, daha endüstriyelleşmiş, işçileşmiş toplumda; dinin yerini eğitimin aldığı görülmektedir. Dinin kırsal kesimde ve fabrikanın etrafında oluşmuş, sanayileşmeye başlayan toplumdaki ağırlığının değişimini somutlamak açısından hem köyde, hem de kasabada imamlık yapmış bir kişinin, görüşlerine başvurmak aydınlatıcı olacaktır:

“ 60 yaşındayım. Aşağı yukarı 35 senedir imam olarak çalışıyorum. Bunun ilk 20 senesini köydeki camimizde, son 15 senesini de ilçedeki camide geçirdim. Bana sorarsanız köy hayatıyla, şehir hayatı arasında, tarım hayatıyla, işçi hayatı arasında geçen bu zaman diliminde inananların sayısında bir değişme olmadı. Lakin ibadetin sayısı ve niteliğinde büyük oranda bir değişim oldu. Misal biz köydeyken cumadan cumaya diye bir kavram yoktu, herkes günde en kötü 3 vakit namazını kılardı. Lakin tarladan fabrikaya inince, bizim günde beş vakit dediğimiz olay, cumadan cumaya döndü. Yeni nesilde bu da yok. Onlar, bayramdan bayrama safhasına kaydılar. Bizim

açımızdan da durum şöyle değişti; köyün tek camisinin, tek hocasıydım. İnsanların en çok önemsedikleri ya da önemiyor gösterdikleri namazı en önde kıldıran kişiydim. Namazın dışında da oturup kalktığımızda, köyde konuşacak çok bir konumuz olmadığından, hep din üzerine sohbet ediyorduk. Haliyle orada da millet ağzımızın içine bakıyordu. Lakin şimdi şehirde zaten adam haftada bir ya da bayramdan bayrama görüyor beni. Muhabbet ettiklerinde de hep başka konular konuşuyorlar, onlardan da ben çok anlamıyorum. Yani sizin anlayacağınız bizim de ortamlarda eski şeklimiz kalmadı.”¹¹⁶ .

Din üzerinden çıkartılacak başka bir sonuç: işçi ve patronun din konusundaki algılarının farklı olduğudur. Patronların, dine daha çok liberal rasyonalite içinde bakıp, hayatın gerçeklerine göre esneklik yaratabiliyorken, işçilerin, din olgusuna anlattıkları dini hikâyeler üzerinden çok mistik yaklaştıkları görülmektedir.

ORS’de, beyaz yakalı olarak çalışmış, şimdi ise Polatlı Organize Sanayinde seksen kişilik bir atölyenin sahibi olan bir işveren, yapılan görüşmede dinsel ilişkilerle ilgili değerlendirmelerini şu şekilde anlatıyor:

“Ben işçilikten gelip, işyeri kuran birisiyim. Bunu hep çalıştırdığım işçilerime söylüyorum. Çalışanın rızkını Allah veriyor. Benim bu durumum, bazı işçileri teşvik ediyor. Bazısında da ‘patron kendine daha fazla kazandıralım, diye bize yağ çekiyor’ anlayışı uyanıyor. Mesela sorsanız bana çok iyi Müslüman mısınız diye, vallahi elimden geleni yapıyorum, ama bazen hayat koşulları da tersini zorluyor. Mesela şurada çekmecemde Kuran olacaktı, hiç eksik etmem yanımdan. Size oradan bir şey okuyayım:

‘Allah-u Teâlâ Mâidesûre-i şerif’inin 51. Âyet-i kerime’sinde; Onlarla dost olan onlardandır. Beyan-ı ilâhîsini ferman buyurmuştur. Allah-u Teâlâ Yahudi ve Hıristiyanlarla dost olmayı, onlarla aynı safta bulunmayı, onlarla müminler gibi haşır-neşir olmayı yasaklamış, onlara gösterilecek bir dostluğun kötü neticesini Âyet-i kerime’sinde ihtar buyurmuştur; Ey inananlar! Yahudi ve Hıristiyanları dost edinmeyin! (Mâide: 51). Bu ilâhî hitap, İslâmiyet’in ilk yıllarından itibaren kıyamete kadar gelip, geçecek olan bütün Müslümanlardır. Onlar İslâm’ın ve Müslümanların düşmandırlar, Müslümanların, başına daima bir gaile çıkarmaktan ve kötülük etmekten başka bir şey düşünmezler. Dinini terk edip kendilerine tâbi olmadıkça, hiç bir

¹¹⁶ Görüşler 43. Katılımcı olan imamdan aktarılmıştır.

Müslümandan memnun olmazlar. Müslümanlarla savaşmak hususunda tarih boyunca daima dinsizlerden yana olmuşlardır.’

"Şimdi Kuran böyle demiş, ama ben komple yurtdışıyla çalışıyorum. Adamlar, her sene yanıma geliyor. Onlarla oturup, ahbablık da ediyorum. Şimdi ben Kuran'a ters davranıyorum, ama ne yapayım. Acımdan mı öleyim, işçime ağaç kovuğu mu vereyim. Adamlar iyi para veriyor, zamanında veriyor. Ben niye şimdi bu adamlarla iş yapmayım, oturmayım. Günahsa da artık başka yerden aldığımız sevaplarla onu kapatacağız, sonuçta hâşâ peygamber olmak gibi bir iddiamız yok. Hayat şartları dayatınca günah işleniyor maalesef. Tabi işçinin böyle bir derdi yok. Hayatında gayrı Müslim mi görmüş de onunla ahbablık etmeyecek. Hayat onlara güzel vallahi. Bir başka misal, faiz haramdır diyoruz. Tamam, haramdır, ben de karşıyım. Ama şimdi firma parayı bankaya yatırıyor. Banka da diyor ki; senin para bende dururken, sana şu kadar para vereyim. Şimdi faiz almayayım da banka mı kazansın, o işi de yapıyoruz. Neyse Allah affedicidir.”¹¹⁷

Din üzerine görüşlerini aldığımız bir işçi ise kendini şu şekilde ifade ediyor.

“ Ben ORS işçisiyim, Patron da, biz de, sen de sonuçta kendi kaderimizi yaşıyoruz. Dur bak sana Hz Ömer’in etrafına anlattığı bir hikâyeyi anlatayım. ‘Bir gün adamın biri avlanmak için ormana gider. Geceyi orada geçirmeye karar verir. Fakat yırtıcı hayvanlardan korktuğu için, büyük bir ağaca çıkar. Ağaçta iken bir inilti duyar. Etrafına bakınır ve aşağıda kötürüm bir tilki görür. Adam;

— Acaba bu tilki, ne yer, ne içer diye düşünürken, uzaktan bir aslanın geldiğini görür. Aslanın ağzında bir ceylan vardır. Aslan, ağacın dibine gelir. Ceylanı parçalar, bir güzel karnını doyurur ve çekilir gider. Aslan gidince, kötürüm tilki sürüne sürüne ceylandan arta kalanları yemek üzere yaklaşır. O da aslanın artıkları ile karnını doyurur. Ağaçtaki adam başlar düşünmeye;

"Ya der, demek ki kötürüm bir hayvanın bile yiyeceğini Allah ayağına gönderiyor ve onu aç bırakmıyor. Öyle ise ben niye böyle çalışıp, yoruluyorum. Bundan sonra ben de bir köşeye çekilip, beklemeliyim. Bu düşünce ile adam, yol üzerindeki bir mağaraya girer, başlar beklemeye. Bir gün, iki gün, üç gün bekler. Fakat gelen giden olmaz. Kimse ona yiyecek, içecek bir şey getirmez. Sonunda adam açlıktan baygın düşer. Uyku ile uyanıklık arasında kendisine şöyle seslenildiğini işitir;

¹¹⁷ Görüşler 44. Katılımcı olan işverenden aktarılmıştır.

— Kalk, be hey budala adam! Ne yatıp duruyorsun! Elin ayağın tutuyorken, bu miskinlik, bu tembellik niye? Niçin kendini kötürüm ve sakat tilki yerine koyuyorsun? Git aslan gibi ol, avlan. Hem kendin ye, hem de artanı ile başkaları geçinsin!

Bu sözleri duyan adam, gerçeği anlar. Mağaradan çıkar. Çalışmak ve helal rızık kazanmak üzere köyünün yolunu tutar...’

"Yani anlayacağın ağabey hepimizin çizilmiş bir kaderi var. Şimdi ben çalışıyorum. Patron da çalışıyor. Patron ne maaş verirse, alıyoruz. Allah, onu zenginlikle sınıyor. Beni de işçi olmakla sınıyor. Öte tarafta ikimiz de, kendimize göre hesabımızı veririz"¹¹⁸

Din üzerinden dikey değişimi ise maddi çelişkilerin çok billurlaştığı, bu maddi çelişkilerin etkisinin, din üzerinden yaratılan denetim mekanizmasını kırabilecek, bir noktaya ulaşabildiği noktalarda gözlemleyebiliyoruz. İş kazası örneği ve grev, bu durum açısından çarpıcı bir örnek oluşturmaktadır.

ORS'den ayrılıp Polatlı Organize'de çalışmaya devam eden bir işçi, din konusunu iş kazası üzerinden şu şekilde yorumlamaktadır:

“ Ben dini bütün, kadere inanan bir işçiyim. Ama kaderimize inanıyoruz diye patronların dini kullanmasına da müsaade etmemek lazım. Bir gün forkliftten yük indirirken, çatalın halatı boşaldı. Kolumu kırdı. Normalde o forkliftin, her sene periyodik kontrolünün yapılması lazım. Ama tabi neden bizim patron işçisinin sağlığını düşünsün, değil mi! Neyse ben hastanede yatıyorum kırık kolla, patron geldi yanıma; ‘Neyse evlat kaderde varsa yapacak bir şey yok. Kaza sonuçta’ dedi. Ben de dedim; ‘Yahu kaderle ne ilgisi var, forkliftin bakımını yaptırmamışsın, koluma düştü’ dedim. Sonra işten çıkartıldım ben. Hem iş kazası için, hem de kıdem tazminatım için dava açtım. Hepsini kazandım. Demek ki benim kaderimde de bu tarz bir mücadele yazılıymış. Doğru değil miyim?”¹¹⁹

Sınıf çatışmasının, çeşitli alanlarının da dini düşünceler, dini düşüncelerin etkileri ve sınırları üzerinde önemli değişimlere yol açabildiği, işçilerin deneyimleri ile ortaya konulmuştur. Sınıf çatışmasının en somut hali olan grev, insana

¹¹⁸ Görüşler 45. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

¹¹⁹ Görüşler 46. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

doğduğundan beri en çok etrafını sarmalayan din olgusunda dahi küçümsemeyecek değişimler yaşatabilmektedir. Grev sürecindeki toplam deneyim, gerek patronların, gerek dini önderlerin, gerekse işçilerin davranışları, grev sürecinde alınan tutumlar, din üzerine çeşitli sorgulamaların yapılmasını da beraberinde getirebilmektedir. Patron sınıfının, dini yorumlamasıyla işçi sınıfının, dini yorumlamasının farklı olduğunu, en çok ekonomik çelişkilerin en belirgin hali grevde gözlemleyebiliyoruz. Hiç sorgulamadıkları dini önderlerini, grevdeki tutumundan dolayı sorgulayıp, dini vecibelerini daha az yerine getiren, hayta dedikleri insanları, önceden dini tutumundan dolayı toz kondurmadıkları insanın önüne koyabiliyorlar. İşçiler, grev anında kendi yanında olanları, dinsel olarak daha uzak görseler bile yadırgamıyor ya da bunun tersi grev kırıcılar imam dahi olsa, dini geçmişinden ötürü onlarla bir yakınlık kurmuyorlar. Tam da bu noktada grev anındaki dini tutum değişimlerini daha net ifade edebilmek adına grevde bulunan işçilerin görüşlerine başvurmak faydalı olacaktır.

Greve katılmış bir ORS işçisi, din üzerinden yapılan tartışmaya, grevde yaşadığı bir olay üzerinden kendindeki değişime vurgu yaparak değiniyor:

“ En azından benim için, anlatacağım olaya kadar ayırım Müslümanlar ve Müslüman olmayanlar şeklindeydi. Aynı ümmetin çocuklarıysak, bir şekilde aynı davaya hizmet ediyoruz diye düşünüyordum. Şimdi anlatacağım olay, hayatımdaki en büyük dönüm noktasıdır benim için. Tam net hatırlamıyorum, ama herhalde ikinci grevin, ilk haftasındayız fabrika bahçesinde oturuyoruz. Perşembe günü fabrikadaki mescidin önüne güvenlik dikmişler. Allah Allah dedim, ne iş acaba. Meğerse fabrika yönetimi, bize Cuma namazını mescitte kıldırmama kararı almış. Yahu dedim öyle bir şey olur mu? Baba dediğimiz adam, bize namaz mı kıldırtmayacak, olacak iş mi? Neyse ertesi gün oldu. Adam, hakikaten bizi mescide almıyor. Hayatımda daha önce hiç Cuma kaçırmamışım, beni aldı bir panik. Hz Ali de değiliz ki, Hz Muhammed benim için zamanı durdursun. Sonra karton kutu, sağdan soldan seccade derken, fabrika bahçesinde bin beş yüz kişi kıldık namazı. O namazı hayatım boyunca unutmayacağım. İçinde en çok huzur bulduğum cemaatti. Sonra dedim ki; adamlarla ümmet birlikteliğimiz greve kadamış. Patronun, işine gelmeyen bir hareket yaptığımızda, inancımızı gerçekleştirmemizi de çok rahat engelleyebiliyormuş ve bunu bize karşı silah olarak da kullanabiliyormuş. Müslüman olmak, benim için hala ayırt edici bir özelliktir. Öyle

olmayana kız vermem, ama anladım ki patronun dini başkaymış, biz garibanlarınki başka.”¹²⁰

Resim 17’de gördüğümüz işçi ise raporlu olduğundan dolayı işe de gitmeyen greve de katılmayan bir işçi. Fakat patronun işçilere fabrikanın mescidini açmamasına tepki olarak fabrika bahçesine gelip greve destek veriyor.



Resim 16: Grev sırasında, fabrika bahçesinde kılınan toplu Cuma namazı

¹²⁰ Görüşler 47. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.



Resim 17: Kolu kırık ve raporlu olduğu halde greve çıkan mesai arkadaşlarıyla grev sahasında toplu namaz kılmaya gelen işçi

Yine bir başka ORS işçisi, dini önder diyebileceğimiz bir kişi üzerinden, grev anını şu şekilde yorumluyor:

“Bizim bir Memiş dayımız vardı, fabrikada mescitte namazları kıldırırdı. Fabrikadan arkadaşımız olduğu için de dışarıda mevlit falan olduğu zaman, Memiş dayıya okuttururduk. Her mevlitten sonra, namazdan sonra oturur muhabbet ederdik. Ağzının içine bakardık adamın. O derece seviyorduk. Gel zaman git zaman fabrika grevin eşiğine geldi. Daha komite falan yok tabi ortada. Komiteyi oluşturana kadar konuşmaları, patronla görüşmeleri, güvendiğimiz birisi yapsın dedik. Güven deyince, iki bin kişilik fabrikada hepimizin, aklına Memiş dayı geldi. Gittik, konuştuk; tamam olur dedi. Memiş dayı önde, biz arkada, Bismillah dedik, girdik mücadeleye. Derken fabrika, greve gitti. Üçüncü gün Memiş Dayıyı göremedik. Sonraki gün oldu, Memiş dayı yine yok. Dedik; adam, hastalandı herhalde, hayırsızlık yapmayalım, bir bakalım dayıya. Fabrika önünden ayrıldık, gittik evinin önüne. Kapıya vardık ki ne görelim, Memiş dayı, bizim bölüm müdürünün arabasından iniyor. O an, anladık durumu. Memiş dayı hasta değilmiş. İki gündür grevi kırmış, işe gidiyormuş. Ne desem bilemedim, iki bin kişilik fabrikanın, bin tanesi girmiş olsa bu kadar koymazdı da, Memiş Dayı çok koydu. Gece eve geçtim, kafamı yastığa koydum, herhalde borcu vardır falan diyorum. Kendimi kandırmaya bakar mısın? Ertesi gün duyduk ki; Memiş dayı, sadece kendi girmekle kalmamış, kendi bölümünde ne kadar adam var, hepsiyle tek tek görüşüp, ikna etmeye çalışmış. Lan hadi zor durumdasın, maçan yemedi, girdin içeri, daha neyi zorluyorsun? milleti neye ikna etmeye çalışıyorsun? Sonra

etrafıma baktım, Memiş dayıyla birlikte kızdığımız, hayta, içen ne kadar genç varsa, hepsi dışarıda, grev alanında. O andan beri derim; hayatta en büyük ibadet, ekmeğine sahip çıkmandır, hakkını aramandır, arkadaşlarını satmamandır. O, içkisini içip, bizim yanımızda duran gençler, bence Allah katında da Memiş dayıdan daha değerlidir.”¹²¹

Yani birçok üst yapısal durumda olduğu gibi, dinde de kültürel hegemonyanın sınırlarını, maddi gerçeklikler belirlemekte. Eğer maddi gerçekler, üretim ilişkileri, ekonomik zorluklar dinsel bir değişimi dayatıyorsa, buna karşı koymak, ORS ve Polatlı örneğinde olduğu gibi çok kolay olmuyor. Üretim ilişkilerinin yarattığı yatay değişimi, yaşı 50'nin üzerinde olan ve ORS'den POS'ne geçmiş bir başka işçi ise köyündeki ortamı ve şimdi içinde bulunduğu sanayi ortamını kıyaslayarak şu şekilde değerlendiriyor:

“ Bizim köy, muhafazakâr bir köydür. Kadınları bırak iş yaparken, dışarıda gezerken bile görmen çok zordur. Ancak evden tandırlığa giden yolda görürsün, görürsen. Ama son 10 senedir burada başka bir hayat yaşıyoruz. Büyük kadınlardan geçtik, 16-17 yaşındaki kızlarımızı bile, fabrikaya çalışmaya yolluyoruz. Ne yapabiliriz ki, ailede tek başına çalışarak ilçede tutunabilme şansın çok yok. Burası, bizim köy gibi değil ki erkeği tarlaya, kadını tandıra yollayınca hayatta kalabilesin. Aha bizim imamın kızı, POS'da geçen gece vardiyasına bile kaldı. Köydeyken Hacı dayı onu pencere kenarına bile oturtmazdı, günah diye. Anlayacağımız beyim burada açlık, dindarlığı yendi. Daha mı iyi oldu, daha mı kötü oldu, onu öteki tarafta anlarız artık, ama durum böyleyken böyle”¹²²

Üretim İlişkileri ve din arasındaki ilişkiyi, dikey ve yatay olarak yukarıda anlatıldığı gibi tarif edebiliriz. Maddi hayat, işçiyle patron arasında üretim açısından bir gerilimi zorluyorsa, bu gerilimi tutkallama işi, din gibi bir olguyla gerçekleştirilemiyor. Belki gerilimin kopma anını geciktiriyor olabilir, fakat eğer ekonomik çelişkiler derinleşmişse, hele ki grev gibi bir sınıf savaşı formu gündeme gelmişse, din kırılmayı önleyemediği gibi kendinde de değişim yaratıyor. Dini alandaki değişim, bu gibi durumlarda patronların ve işçilerin dini yorumlama biçimlerinin ayrı olduğu, patronların dini emek denetim rejimi olarak kullandığı, bu

¹²¹ Görüşler 48. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

¹²² Görüşler 49. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

denetimin şartları ortadan kalkınca, dinin iki sınıf arasında birleştirici bir rol oynamadığı şeklinde oluyor. Yatay sınıf ilişkileri açısından tartıştığımızda ise işçiler kırsal toplumda, dini daha mistik bir öğe olarak görürken, din âlimlerine daha fazla önem atfederken, sanayi toplumunda, dinin ağırlığı azaldığı karşımıza çıkıyor.



6) SONUÇ

Tez, Polatlı ilçesinin, ORS fabrikası üzerinden işçileşmesini ve işçileşirken yarattığı toplumsal dönüşümün incelenmesi üzerine bina edilmiştir. Tez, sınıf tanımını ortaya koyduktan sonra, iki ana konu üzerinden şekillenmiştir. İlk olarak ORS'nin kurulması ile Polatlı ilçe ve köylerinde değişen sosyoekonomik durum ele alınmış. Daha sonra ise üretim ilişkilerindeki değişim ve bunun üstyapı kurumları üzerindeki değişim ele alınmıştır. Tez üstyapı değişimlerini yatay ve dikey sınıfsal değişimler olmak üzere iki bölümde irdelemeye çalışmıştır. Sınıflar arası yatay ve dikey değişim, din, paternalizm ve milliyetçilik ekseninde incelenmiştir. Tezde, işçileşme süreci incelenirken, salt kronolojiye takılıp, kaba bir biçimde geçmişin keşfini yapmak değil, geçmişi açıklamak, neler olduğuna takılıp kalmak değil, neden olduğunu irdelemek üzerine hassasiyet gösterilmiştir.

İnceleme yapılırken, tarihsel maddeci sınıf kuramı üzerinden, tartışma yürütülmüştür. Toplumsal sınıflar, tek tek ele alınmak yerine, artığa el koymanın belirli biçimleri içerisinde girdikleri, karşılıklı ilişki açısından ele alınmıştır.

Tez, sınıfların oluşumunu ve gelişimini, salt kategorik biçimsel bir ayırım olarak değil, birbirleriyle olan mücadeleleri üzerinden tartışmaya açmıştır. Çünkü “tek tek bireyler, ancak başka bir sınıfa karşı ortak bir savaşım yürütmek zorunda oldukça, bir sınıf meydana getirir”¹²³

Tez, Polatlı'da oluşan işçi sınıfını, odağına almış, bu odağın merkezine de ORS fabrikasını yerleştirmiştir. Bununla birlikte bir sınıfın anlaşılması, diğer bir sınıfla olan ilişkileri, çatışmaları ele alınmadan, anlaşılamayacağı için ülke burjuvazisinin yakın tarihine ve Polatlı'daki işverenlerin görüşlerine de yer vermiştir.

Araştırma, işçi sınıfını ele alırken, işçi sınıfının doğuşunu, kapitalizme eşitlemiş fakat kapitalizmi, sanayinin kurulmasına eşitlememiştir. Ülke üzerinden eğer işçi

¹²³ Karl Marks-Friedrich Engels, *Alman İdeolojisi*, Sol Yayınları, İstanbul, 1992, s. 91

sınıfının çıkışı, sanayinin doğuşuyla eşitlenecek olursa, işçi sınıfının doğuşunun, sanayileşmenin 1930'larda oluşmasına denk geldiği düşünülebilir. Fakat bu düşünce, 1908 senesinde yapılan kitlesel grevleri, maaş artışı isteyen toplumsal olayları, işçi sınıfından bağımsız bir yere koymuş olur. 1870'lerden itibaren Osmanlı topraklarında sanayileşme tam anlamıyla oluşmadan, ticaret kapitalizmiyle, emek metalaşmış ve modern işçi sınıfı doğmuştur.

Türkiye geç kapitalistleşen bir ülke olduğu için, köylülükten işçiliğe geçiş, diğer Avrupa ülkelerindeki gibi sistematik ve hızlı değil, daha melez bir sınıf oluşturarak ilerlemiştir. Tez, Polatlı'yı merkez aldığı için bu melezlik, yani 'Köylü-işçi' sınıfı üzerinde de durmuştur

Polatlı'da ORS fabrikası üzerinden tartışmaya açılan göç kavramı, emek eksenli iç göç olarak kategorize edilebilir. ORS fabrikasının, kurulumuyla birlikte köyden kasabaya bir göç başlamış, sonraları gelen emek potansiyeli, Polatlı Organize Sanayinin oluşmasına da zemin hazırlamıştır. Fakat ilk çıkış noktası göç edenlerin sanayileşmeyi yaratması değil, sanayileşme hamlesinin kırdan kente göçü itmesidir. Fakat bu tek taraflı bir itme çekme şeklinde olmamıştır. Avrupa Birliğinin pancar kotası koyması ve Polatlı köylüsünün tarımdaki gelirinin önemli bir miktarını oluşturan pancardan ciddi ölçüde mahrum kalması, bu göçün önemli etkenlerindedir. Yani sadece kırdan bir itiş yada sanayileşmenin yarattığı bir çekimden ziyade, önemli ölçüde sanayileşmenin yarattığı çekimle meydana gelen ama kırın da bir itişinin olduğunu söylemek ve bu göçün iki taraflı bir ilişkisellik içinde ele alınmanın doğru olacağını belirtmek gerekir.

Göçün yaşanması için, topraktan bir kopuşun olması gerekmektedir. Topraktan kopma, sanayileşme ile birlikte başlamıştır. Dış göçe konu olanlar genellikle bireylerken, iç göçte aileler göçe konu olmaktadır. Fakat Polatlı örneği, tek olmamakla birlikte, bu genellemenin de dışında kalmaktadır. ORS kurulduktan sonra bir müddet köylerden git gel yapan erkek işçiler, daha sonra kalabalık bir biçimde kalabilecekleri evlerden tutmuş, hafta sonları yine köylerine geçmiştir. Elleri biraz para görmeye başladıktan sonra ise köyle bağını koparmış, gecekondu inşa etmeye başlamışlardır. Burada kendilerince idare eder bir düzen oturtuktan sonra

aile kurmuş, ya da ailelerini yanlarına almışlardır. Göç edenlerin kente has davranış kalıplarını içselleştirmesi, ancak birkaç kuşak sonra oluşmuştur.

Polatlı'da kitlesel göç olgusunun sarsıcı etkilerini hafifleten, en temel kurum gecekondulu olmuştur. Gecekondulaşma, köylerden Polatlı merkeze göçen nüfusun temel konut edinme biçimi olarak kurumsallaşmıştır. İlçede barınacak bir yer bulamıyorken, köye de dönemiyorken arada kalan göç kitlesinin ilçeye tutunmasını sağlayan en önemli etken olmuştur gecekondulu. Bu dönemde Polatlı'da gecekondularda yaşayan işçiler, kentte kalış süreleri arttıkça işten sonra ikincil işler yapmaya başlamış ve ikili bir iş gücü piyasası oluşturmuşlardır.

Türkiye'nin diğer bölgelerinde kırdan göç eden kitle, yerleşik nüfusun yedek iş gücü deposu olmuşken, Polatlı'da, ORS'nin doyuma ulaşması zaman almış, doyuma ulaştıktan sonra ise Polatlı Organize Sanayi kurulmuş, oranın da doyuma ulaşması epey bir zaman almıştır. O nedenle Polatlı'da göç hemen bir işsizlik yaratmamıştır; kente gelen ikinci kuşak, ancak önceki göç edenlerin ve yerleşik çalışanların yedek iş gücü deposu olmuştur.

Köyden ilçe merkezine göçen kitlenin, alışmakta zorlandığı bir diğer durum ise, köydeyken sadece tanıdıkları üzerinden etkilenen hayatlarının, artık hiç tanımadıkları insanlar tarafından da etkileniyor olmasıdır. Hayatlarına artık anonim ilişkiler de dâhil olmuştur. Ama asıl alışmakta zorlandıkları kısım üretimin sürekliliği ve istikrarıydı. Köyünde bir mevsime çalışmasını yoğunlaştıran diğer mevsimlerde ufak tefek iş yapan köylü için her gün sabahtan akşama çalışmak ve hayatını bu disiplinli rutin üzerinden konumlandırmak oldukça zordu. Bu durum meslek lisesi açılana dek ORS işvereni içinde çok büyük bir sorun teşkil etti.

Polatlı'da sayı bakımından en geniş çalışan gurubunu POS işçileri oluşturmaktadır. Ama Polatlı'da hayatın akışını belirleme açısından en önemli grup ORS işçileridir. POS'da çalışan nitelikli işçiler, POS'da bulunan küçük ölçekli atölye ve fabrikalar, hep eski ORS işçileri tarafından kurulmuştur. POS'da bulunan imalathanelerin eski ORS işçilerine ait olanları, görelilik olarak tüccar ailelerin imalathanelerinden daha küçük çaptadır. Yani eski ORS işçilerinden bazıları, sınıf

atlama şansına sahip olsalar da, anneden- babadan üretim aletine sahip olan imalathaneciler kadar büyük çapta işyeri kuramamışlardır.

ORS'nin, meslek lisesinde okuyan çocukların hayalindeki fabrika olmasının temel sebebi, burada sözü edilen sınıf atlama ihtimalini düşletiyor olmasıdır. İlk kuşağın doldurduğu küçük imalathaneci boşluğu artık olmamasına rağmen, sınıf atlayan insanların halen canlı kanlı karşılarında duruyor olması, gerçekçi olmasa da genç kuşakların hala ORS fabrikasını bir sınıf atlama trampeni olarak görmelerini sağlıyor.

Üretim aleti sahibi olan eski ORS işçileri, çocuklarını da yanlarında yetiştirerek, aile şirketi olma yolunda adım atmıştır. Fabrikalarda ise iki kuşaktır işçi olan, ya da aile reisi köylü olan yaşlı kuşak bulunmaktadır.

İlçenin bir diğer mesleki gurubu, esnaf ve tüccarlardır. Tüccarların ilçede ve ilçeye bağlı köylerde etkileri büyüktür. 10 sene öncesine kadar tüccarların ilçedeki dükkânları aynı mekânda şeker, yağ, kömür, ahize, kumaş, satan ihtisaslaşmamış dükkânlardı. Köylünün, ilçeye geldiğinde, dükkân dükkân gezmesine gerek olmazdı. Bir çiftçi ailesinin neye ihtiyacı varsa herhangi bir tüccarın dükkânından edinilebilirdi. Tabi, günümüzde bunun böyle olduğunu söylemek doğru olmaz. Şimdilerde ihtisaslaşmamış dükkânlarının yerini, aynı tüccara ait olan sıra sıra ihtisaslaşmış dükkânlar almıştır. Tüccar sınıfı, sadece satan değildir, aynı zamanda köylünün ürettiği ürünün de en büyük alıcısı durumundadır.

İlçe merkezinde bağımsız birim teşkil eden evlerin, % 61,1' i kesin çizgilerle çizilmiş çekirdek ailedir. Ailelerin % 27,5'i büyük aile geleneğinin çeşitli kompozisyonlarını taşımaktadır. Polatlı'da klasik büyük aile geleneğini gösteren en büyük kompozisyon, hane reisi ile annesi, babası ve kardeşlerinin beraber olduğu aile yapısıdır. Gelini, oğlu ve torunları ile oturan aile reislerinin oranı da, diğer büyük aile kompozisyonlarının sayısı da çok fazla değildir.

Polatlı'da bugünkü şartlar içerisinde çekirdek aile üyeleri ve dedelerle nineler dışında kalan, amca, dayı, teyze, haladan ikinci kuşak kardeş çocuklarına kadar, aşağı yukarı bütün diğer akrabalar, ikinci derecede bir ilişki halkası teşkil ederler. Amca ve amca çocukları, bu ilişki çevresinde biraz daha yakın sayılmakta, fakat hiçbir zaman ilk ilişki halkası içine girmemektedir. İlişki bütünündeki en çarpıcı

nokta ise Polatlı halkının samimi çevresini oluşturanların, zaman içinde geçirdiği değişimdir. Günümüze doğru yaklaştıkça halkın samimi çevresini, akraba- yakın ilişkilerden ziyade, daha çok kendi sınıfındaki insanlar oluşturmaya başlamıştır. Üç samimi arkadaşının hepsi kendi sınıfından olan insanların yaş ortalaması; 22 iken, üç samimi arkadaşının hiç biri kendi sınıfında olmayanların yaş ortalaması; 45'dir (Tablo 10). Köyden göçen ilk kuşak, hâlâ akraba ilişkileri üzerinden yakınlığı kodlarken, yeni nesil, ait olduğu sınıfa göre, bulunduğu sosyoekonomik durumuna göre yakın arkadaşlarını seçiyor. Tablo 28'de Tablo 10'u tamamlar nitelikte ORS ve POS İşçilerine 'Kendinizi ne olarak tanımlıyorsunuz' diye sorduğumuzda, yüzde 50'si işçi, yüzde 20'si Müslüman, yüzde 10'u ise Türk cevabını veriyor. Bu istatistik, cevaplara göre yaş dağılımını yaptığımızda daha da bir anlam kazanıyor. 'İşçi' cevabını verenlerin yaş ortalaması 25, 'Müslüman' ve 'Türk' cevabını verenlerin ise 42.

Tablo 28: Görüşülen İşçilere Şu Soruyu Yönelttik: Kendinizi 'Ne' Olarak Tanımlıyorsunuz?			
	Sayı	Yüzde	Yaş Ortalaması
İşçi	40	50	25
Müslüman	16	20	42
Türk	16	20	42
Kürt	8	10	40
Toplam	80	100	

Tablo 10'daki bilgilerle, bunu beraber okuduğumuzda gençlerin, hem çevrelerini kendi sınıflarından seçtiğini, hem de kendilerini üst yapısal olarak değil, toplumsal olarak ait oldukları sınıf üzerinden tanımladıklarını görüyoruz.

Polatlı'da göç sonrası ilişki biçimini, en kısa haliyle özetleyecek olursak; merkezde kentleşmenin ilerlemesine, yeni göçler dolayısıyla kasabada akrabası olmayan nüfusun artmasına, nüfus yoğunluğunun çoğalmasına, anonim ilişkilerin yayılmasına rağmen, akraba ve özellikle komşuluklar, hâlâ küçük komünite özelliği göstermektedir. Yüz yüze ilişkiler, birbirlerinin hayatını bilerek ona göre davranmanın yaygınlığı, bu özelliğin belirtisidir. Fakat kuşaklar yenilendikçe akrabalık ilişkileri üzerinden kurulan yakınlık, yerini sınıfsal yakınlığa bırakıyor.

Tablo 11’de yer aldığı üzere Polatlı kent merkezi asayiş bakımından değerlendirildiğinde, asayiş durumunun göçe ve iş gücünün doyumuna göre değişim sergilediğini görüyoruz. Sayılara bakıldığında göçün, Polatlı ilçesinin asayiş yapısını değiştirdiği açık olarak görülmektedir. Göçün ilk yıllarında, henüz emek potansiyeli doyumuna ulaşmamışken, Polatlı’da artan suç oranı genellikle hırsızlıktan ziyade, yaralama olaylarından ibarettir. Köyünde yüz yüze ilişkiden kopup anonim ilişkilerin olduğu yere gelen, tanımadığı insanlarla ortak bir hayat kurmak zorunda kalan insanların, birbirleriyle ilişkisi çok fazla yaralamalı kavga doğurmuştur. Köydeyken tartıştığı insanla en kötü uzaktan akraba olan insan, onunla tartışmasını şiddete vardırırsa da yaralayıcı bir yöneme gitmeyi tercih etmezken, ilçede tanımadığı anonim bir kişiyle yapılan tartışmada kendini frenlememektedir. Bu sebeplerden ötürü yaralama olayları hızla artmıştır. Tablo 11’in gösterdiği bilgiler ışığında durumu incelediğimizde ise, özellikle emek piyasasının doyumundan sonra iş bulamayan ve topraktan göreceli olarak kopmuş insan sayısı artınca, geçim zorluğu yaşayan nüfus da artmış ve hırsızlık oranı çok fazla yükseliş eğilimine girmiştir. Yani özetlenecek olursa, tanımadığı çevre içine giren göç kitlesi, tanıdığı çevreye nazaran daha sert bir tavır sergilemiş, fakat sonra işsizlik baş göstermeye başlayınca ise suç karakteri yaralamadan hırsızlığa dönmüştür. Polatlı’da suç işleyenlerin büyük çoğunluğu yetişkin kimselerdir. Polatlı’da şimdilik çocuklarda suça sürüklenme yok denilecek kadar azdır.

ORS yönetimi, kimini niyetten bağımsız, kimini ise bilinçli olarak yaptığı hamlelerle Polatlı merkezindeki yaşamın değişmesindeki en önemli etken olmuştur. Bilinçli yaptığı hamlelerinden biri, eğitimi kendi kârlarını ve devamlılıklarını sağlayacak şekilde değiştirmeleri olmuştur. ORS yönetimi, 2005 yılında Polatlı Endüstri Meslek Lisesinde (PEML) metal bölümü açıp, PEML’de kendi tezgâhlarına benzer tezgâh kurmuş ve nitelikli işçi alabileceği bir havuz yaratmıştır.

Tablo 15’de de gösterildiği gibi Polatlı Meslek Lisesindeki öğrencilerle yapılan görüşmelerde; öğrencilerin yüzde 80’i ORS işçisi olmayı, yüzde 10’u kısa bir süre ORS işçisi olarak çalıştıktan sonra Polatlı Organize Sanayinde atölye açmayı, kalan yüzde 10 ise kesin bir planları olmadıklarından bahsediyor. Yani ORS, meslek lisesi öğrencilerinin yüzde 90’ının hayalinin birleştiği noktada bulunuyor. Meslek lisesi öğrencilerinin görüşleri, ORS’nin Polatlı’da bir hayal yarattığı savını güçlü kılıyor.

ORS bu hamlesiyle sadece fabrika içinde değil, Polatlı'nın genelinde de bir hegemonya kuruyor ve bunu önceden yaptığı gibi sadece disiplinli zor yöntemleriyle değil, aynı zamanda rızayı da örgütleyerek yapıyor.

Polatlı'da toplumsal yaşamın, yeniden üretimi ve sosyal yaşamın sürekliliğini sağlamak için gerekli olan bilgi, deneyim ve tecrübeleri yeni nesillere aktarmanın en önemli aracı olan eğitim, fabrikada sistemin yeniden üretimini sağlamak gibi bir işlev de yüklenmiştir. Yaşanan değişimin ikinci boyutu ise, içeriğini fabrikanın belirlediği bir eğitim sürecine girilmesidir. Eğitimin bütün aşamalarında kendini hissettiren bu değişim, özellikle de ORS ile meslek lisesinin anlaşmasından sonra en üst noktaya gelmiştir. Okulda tüm bilimsel dersler kaldırılmış, onun yerine ORS tezgâh yapılarının anlatıldığı teknik dersler getirilmiştir.

ORS, meslek lisesi hamlesiyle olabilecek en ucuz maliyetle işçi yetiştirmeyi başarmıştır. İşçi yetiştirirken de, fabrikada öğretmen-öğrenci ilişkisini devam ettirecek bir işbirliği içerisine girmiştir. Bu işbirliği, büyük ölçüde fabrika içi rıza yaratımında, fabrika yönetiminin elini güçlendirmiştir. Ayrıca meslek lisesinin, eğitim yönünden bilimsel içerikten uzaklaşması, salt teknik aktarım yapan bir okul haline gelmesi, öğrencilerin üniversitede okuma ihtimalini ortadan kaldırmış, çocukların maksimum mesleki hayal çizgisini ORS işçisi çitasına sabitlemiştir. Bir diğer nokta da oldukça önemlidir: bu hamleyle ORS yönetimi ihtiyacı olandan fazla işçi yetiştirmiş ve ilk defa Polatlı'da yedek işgücünü, aktif iş gücüne tehdit olacak seviyeye getirmiştir. Bu durum ORS işçisinin ücret ve özlük hakları çizgisinde çok ciddi bir gerileme yaratmıştır.

Kısacası eğitimi dönüştürme hamlesi, ORS'nin çok geniş bir teknik donanımına sahip -genç ve itaatkâr işçi havuzuna, yedek iş gücü potansiyeline, genç işçi adaylarının hayallerine, anne-babaların gurur meselesine, kısacası fabrikanın içinden çıkıp Polatlı'yı yönetme muktadirliğine sahip olmalarını sağlamıştır.

Polatlı'nın sosyoekonomik durumu, ORS'nin yarattığı göçle yukarıdaki gibi gerçekleşmiştir. Polatlı'nın seyri bu yönde olurken, yanıtlanması gereken bir soruyu da ortaya koymak gerekmektedir. ORS fabrikası neden büyük şehirler dururken, küçük bir ilçe olan Polatlı ilçesinde kurulmuştur?

Sonuç itibariyle; tek bir sebep üzerinden bu durumu açıklamaya çalışmak, yanlış sonuçlar doğurabilir. Polatlı'nın, toplumsal hareketlilikten uzak olması, kırım itaatkâr yapısının bir müddet işçileri sınıfsal bilinçten uzak tutacağına düşünülmüş olması ve birçok yere kolay ulaşımının olması, bileşik olarak kurulumun Polatlı'da olmasını sağlamıştır.

Burada Polatlı'nın sanayileşme hamlesinde, sermayedar aklının Polatlı'nın geleneksel yapısını korumaya çalışıp, bu geleneksel yapının durağanlığından faydalanırken, feodal parçalanmaya en yüksek katkıyı kendi sanayileşme hamlelerinin verdiği de ortaya koymak gerekir. Polatlı merkez işçileşmeye başladıktan sonra ne kadar uğraşılırsa uğraşılırsın sanayileşmenin kendi doğasından kaynaklı köylülükte yarattığı yıkım, işverenin taktiksel hamleleriyle önüne geçebilecek bir durum değildir. Yani Polatlı'da da ORS yönetimi geleneksel yapıları lehine kullanırken dahi yıpratmıştır.

Fabrikanın ilçe ve ülke için önemi üstünde durmuşken, fabrikanın izlediği üretim biçimlerini, bundaki değişiklikleri ve toplumda yarattığı etkiyi incelemekte faydalı olacaktır.

Çalışmanın içinde yer verilen işçi görüşmelerinden de anlaşılacağı üzere; bant sistemi sadece teknik bir ilerleme değil, fabrika içinde ve dışındaki beşeri ilişkileri de değiştirip, dönüştüren bir form olmuştur. Her yeni emek süreci, ORS örneğinde olduğu gibi insanın doğayla, üretim araçlarıyla ve birbirleriyle olan ilişkisini, yeniden biçimlendiren ekonomik, teknik ve toplumsal bir rejim olarak kendisini gerçekleştirmektedir. Bu nedenle ORS ve Polatlı örneğinde de her üretim süreciyle uyumlu emek örgütlenmesinden ve toplum yaşantısından söz etmek mümkündür.

Kitlesel üretime başladıktan sonra ORS, Fordist üretim sistemine geçmiştir. Bu aşamadan sonra ücretli emek, yalnızca üretim ve emek süreçleri içinde değil, tüketim başta olmak üzere yaşamın her alanında, ORS yönetiminin alanına girmiştir. Bu açıdan Fordizm; teknik iş bölümünün, toplumsal iş bölümü tarafından belirlendiği en çarpıcı örneklerinden biri sayılabilir. Fordist üretimin, ORS'de ve Polatlı'da yarattığı etkiyi özetleyecek olursak:

Fordizmin ayırt edici özelliği, üretim sürecinin ilk defa işçinin özellikleri ve fiziksel niteliğine bağlı olarak örgütlenmesinden çıkarılarak, makinenin mantığına

göre, makinenin nesnellğine göre örgütlenmiş, bir üretim sistemine geçilmesidir. Artık işçinin kullandığı makine yoktur, makinenin uzantısı olan işçi vardır. Kendi bedenindeki kontrolü, kırdı ve ORS'nin ilk yıllarında bu kadar kaybetmeyen işçiler, birbirleriyle olan diyaloglarını da bant sistemiyle kaybetmeye başlamıştır. Zamanın çoğu kısmını bu robotik düzende geçiren işçinin, mesai dışı yaşamı ve tüketim alışkanlıkları da artık bu mekaniklik üzerinden kendini gerçekleştirmiştir. İşçiyi makinenin pasif bir uzantısı haline getirmek, ORS yönetiminin elini güçlendirmiştir. İşçinin bilgi ve becerisinin tümüyle gereksiz hale geldiği, tecrübesiz yeni işçinin uzun yıllar çalışan bir işçinin yerini hemen alabilmesinin sağlandığı ve bütün işsizlerin yedek iş gücü ordusu olabilmesi avantajını ORS yönetimine ve diğer sermaye sahiplerine kazandırmıştır.

Polatlı'nın işçileşme serüveni, bu şekilde olmuşken, geniş işçi sınıfı yığınının bir parçası olduklarını anlamaları 2015 yılında ülke çapında gerçekleşen metal grevi dalgasına denk gelmektedir. 2015 Metal Grevini tartışırken, onun Türkiye işçi sınıfı tarihindeki izdüşümünü, önceki grevlere benzerliklerini ve farklılıklarını ortaya koymak gerekmektedir.

Türkiye'de işçilerin grev mücadeleleri ve siyasete müdahalesi, gelişmiş ülkelere göre çok geç bir dönemde olmuştur. Yasal olarak işçilerin grev hakkını kullanması zorlaştırılmış, sadece TİS'deki "uyuşmazlık"tan doğan bir hak olarak ve ancak 1961 Anayasası'yla kabul edilebilmiştir.

1970'lerin ikinci yarısından itibaren işçi sınıfı, 12 Mart darbesi yaşanmamış gibi, 60'ların deneyimiyle yeniden grevlerle, gösterilerle sahneye çıktığında, MESS grevleri, "DGM eylemleri", "TARİŞ eylemleri" gibi doğrudan siyasi amaçlı eylemler ötesinde, ekonomik temelli grevlerle, sermaye sınıfının ekonomik politikalarını akamete uğratarak, ülke siyasetini etkileyen bir konum kazanmıştır.

Dahası işverenler, işçilerin kazanımlarını yok ederek, işçi sınıfı baskısını en aza indirmek için "24 Ocak kararları" olarak bilinen programın arkasında birleşerek, büyüyen işçi sınıfı mücadelesini bastırmak üzere, 12 Eylül 1980 darbesinin arkasında birleşmiştir. 12 Eylül darbesinden sonraki altı yıl boyunca işçiler, askeri cuntanın kurduğu baskı düzeni altında grev yapamaz duruma gelmiştir. Ama 18 Kasım 1986'daki NETAŞ grevi, 93 gün süren ve etrafını da seferber eden bir grev

olarak işçi sınıfının hafızasını tazeleyen bir rol oynar ve 1989 Bahar Eylemlerinin habercisi olur. 1990'lı yıllar, Türkiye işçi sınıfı tarihinde gerek greve katılan işçi sayısı, gerekse grevde geçen gün sayısı itibarıyla, en yoğun grevlerin yaşandığı yıllardır. 1990-91 yıllarında yüz binlerce işçi yasal ve yasadışı grevlere katılır. 3 Ocak 1991'deki genel grevi bu yoğun grevlerin zirvesi olurken, 1. Körfez Savaşı'nı öne sürerek hükümet grevleri yasakladığında, buna kulak asmayıp greve çıkan kamu ve özel sektördeki işçi sayısı 200 bine yaklaşmıştır.

İçinde, Zonguldak maden işçilerinin Ankara yürüyüşünün de yer aldığı, grevlerin temelinde, sendikaların patronlarla sürdürdüğü TİS görüşmelerindeki uyuşmazlık vardır. Ama grevler yayılıp, kendi tabanını genişletince, grevler kendiliğinden hükümete karşı grevlere dönüşerek, siyaseti de etkileyen bir karakter kazanmıştır. Greve çıkan işçilerin yatıştırılması için, ANAP Hükümeti önemli ölçüde geri adım atmak zorunda kalır. İşçiler, ekonomik politikalarındaki tüm hesapları alt üst eden kazanımlar elde etmiştir. Sonuç olarak seçimlerde ANAP Hükümeti, Meclisteki çoğunluğunu kaybederek düşer. Bu Türkiye'nin siyasi tarihinde, işçilerin düşürdüğü ilk hükümettir, dersek abartmış olmayız.

2015'teki metal işçilerinin grevinin, yukarıda bahsettiğimiz tarihselliklerle birleştiği ve ayrıldığı noktalar vardır. 2015 Metal Grevinin en önemli noktalarından biri, işçilerin talepleri etrafında birleşerek, yasağa rağmen greve devam etmesidir. Bunu ilk uygulayan önce Birleşik Metal üyesi metal işçileri, sonra da cam işçileri oldu. İşçiler, yasağı tanımayıp greve devam edince, patronlar, grev yasağı öncesindeki isteklerinden geri adım atarak, işçi taleplerine daha yakın bir çizgide TİS'lerini imzalamak zorunda kaldılar. Bundan sonra da grev yasakları karşısında, işçilerin bu yolu kullanıp, genişletmesi sürpriz olmadı. 2000'li yılların en önemli işçi eylemi, kuşkusuz ki 2015'in 15 Mayıs'ında başlayıp, aynı yılın Haziran ayı ortasına kadar süren, on binlerce metal işçisinin katıldığı, yasadışı grevler olarak ortaya çıkan ve işletmelerin işgali ile süren eylemlerdir. Türk Metal Sendikası'ndan istifa eden işçiler, bir sendikal ve siyasal yönlendirme olmadan, dışsal dayanışmaya kapalı bir biçimde, kendi örgütlülükleriyle devasa eylemleri yönetmiş ve Türkiye'nin lokomotif sektörü olan metal sektöründe uzun bir fiili grev sergilemiştir. Daha somut ifade edecek olursak, işçiler; Bursa'da özellikle de Renault'un göbeğinde olduğu, "fiili sendika merkezi", "Türk Metal'e hayır", "Bosch'ta yapılan sözleşmede verilen

ücretin, bize de verilmesini istiyoruz”, “Eylemlerden dolayı hiçbir işçinin, işten çıkarılmamasını istiyoruz” talepleri ile bir mücadele başlatmış; “Bu taleplerimiz kabul edilmeden çalışmıyoruz” diyerek hareket etmiştir.

ORS işçileri de, ülkedeki grev dalgasından etkilenerek, kendilerini bu grevin bir parçası haline getirmiştir. Diğer özlük hakları da önemli olmakla birlikte, ORS işçilerinin ilk hedefi, bağlarının kopmuş olduğu Türk Metal Sendikasının fabrikadan gitmesiydi. ORS işçileri, patrona duydukları öfkenin, daha büyüğünü sendikaya duyuyordu. Çünkü onlara göre patronun pazarlık masasındaki yeri belliydi ve onun dışına çıkması beklenemezdi fakat sendikanın patrone yana tavır koymasını, bugüne kadar çeşitli gerekçelerle kendilerine açıklayabilmiş olsalar da, artık kendileri de durumu kabullenmiyorlardı. İşçiler, sendikadan istifa ettikten sonra, bu boşluğu sekiz bölümlü fabrikadan, her bir bölümde çalışan işçi sayısına göre temsilciler seçerek ve bu temsilcilerden oluşan altı kişilik bir yürütme komitesi çıkartarak, doldurdular. Bu nokta ORS grevine özgünlük katan noktadır diyebiliriz. Çünkü ülkemizde genellikle grevler toplu iş sözleşmesindeki uyuşmazlıktan ötürü sözleşme zamanında sendika ile yapılan grevlerdir. ORS grevi 2015 Metal Grevi'ndeki çoğu fabrika gibi sendikayla birlikte değil sendikadan istifa ederek sendikaya da karşı yapılan bir eylemdir. Grev sırasında taleplerin ana çizgisini fiili sendika gibi davranan Renault işçileri belirlerken, bu stratejiye bağlı taktiklerini kendi kurdukları işçi komitesiyle belirlemişlerdir. Bu durumun avantajları da dezavantajları da olmuştur. Özellikle herhangi bir sendika bürokrasisine tabi olmayan hareket hızlı karar alan, refleksleri güçlü, gücünü daha çok tabandan alan bir hareket olmuştur. Buna karşın işverenle masaya oturulduğundaki acemilik, grev sırasında sendikanın sağlayabileceği maddi olanaklardan yoksun olma gibi dezavantajları da bulunmaktadır. “Buna benzer bir durum İngiltere’de 2011 senesinde Pirelli fabrikasında da yaşanmıştır. İşçilerin grev kararı aldırmaya çalıştığı sendika, işverenle yapılan müzakerelerde buna gerek duymayınca işçiler toplu bir şekilde istifa edip greve giderler. İngiltere işçi sınıfı mücadelelerinin yoğun yaşandığı, hatta işçi sınıfı mücadelelerinden sendikaların, İngiliz İşçi Partisi'nin doğduğunu düşünürsek, orada sendikadan istifa edip hareket etmek, Türkiye’deki gibi bir karışıklık, ‘ne yapacağımı bilememe’ durumu yaratmamıştır. Tarihsel tecrübelerini sendikasız da olsa sürece yansıtan Pirelli işçileri, grevi en güçlü

oldukları noktada bitirip masaya güçlü bir şekilde oturup, kendi istedikleri koşulu işverene kabul ettirdiler.”¹²⁴ Burada ise sendikasızlık ORS işçilerini ‘ne kadar grevde kalırsak o kadar iyi’ plansızlığına itmiş, en güçlü oldukları zaman değil mecbur kaldıkları zaman masaya oturmuşlardır. Grevden sonra da Pirelli işçileri eylem tecrübelerine rağmen sendikasız devam etmemiş başka bir sendika çatısı altında örgütlenerek kazanımlarını garantiye almışlardır. ORS’de ise eylem sonrası dahi ‘Sendikasız da greve gidilebiliyormuş ne gerek var, fabrika komitesi bize yeter’ gibi bir sendika düşmanlığına evrilmiştir.

Grev sonrası işçiler, çok sistematik olmayan, kendi doğallığında kurdukları komitenin yürütülmesindeki hataları şu şekilde tartışılar; İşçilere göre en büyük eksikliklerden biri, grev sırasında karar verme mekanizmasının, birkaç kişiyle idare edilmesi. Grevden önce bantlarda, bölümlerde, tüm vardiyalara denk düşecek komiteler belirleyen işçiler, grev zamanı bu tartışma zeminini oluşturamamaktan şikâyetçi. Hızlı karar vermek adına, istemeden ve niyetlerinden bağımsız da olsa, işçilerin büyük bir bölümünü, direnişin karar verme mekanizmasının dışına çıkartan komite, hal böyle olunca grevi, herkesin herkes için yaptığı değil, bazılarının bazıları adına yaptığı bir şeye dönüştürdü. İşçilere göre, eğer daha çok tartışılsaydı, kararları daha çok ortaklaştırabilselerdi, grev yine bu şekilde bitse bile, sonrasında fabrika içinin o işçi demokrasisi tecrübesiyle, başka bir formda devam edebilir ve bu greve çıkabilme özgüvenini, yeni nesillere çok daha iyi bir biçimde aktarabilirlerdi.

Gördükleri ikinci büyük hata ise, kendilerini ve grevlerini, dışarıdaki insanlara anlatmak gibi bir dert edinmemeleri ve hatta buna hiç ihtiyaç duymamaları. İşçiler, en çok baskıyı da dışarıdaki dünyadan gördüklerini, patronun, onların bıraktığı boşluğu çok iyi doldurduğunu söylüyorlar. Patron, esnafı kendi tarafına çekerken, kendilerinin hiç o işi umursamadıklarını, bunun sonucunda işçilerin, halk nazarında ‘Polatlı’nın ekmeğiyle oynayan marjinaler’ şekline getirildiğini, belirtiyorlar. Diğer sendikalardan, demokratik kitle örgütlerinden, diğer işçilerden hiçbir destek istemediklerini; "biz bize yeteriz" dediklerini, ama işlerin öyle yürümediğini,

¹²⁴ Guy Standing , The Precariat and Class Struggle, Bloomsbury, Londra, 2014, S.26

sonradan fark ettiklerini anlatıyorlar. Fabrika dışından, özellikle kendi sınıflarından gelen desteği, geç talep ettiklerini, bu tür desteklerin büyük etki yarattığını, fakat grevin gidişatını değiştirmek için, geç kaldıklarını belirtiyorlar. İşçilere göre, Renault fabrikasının kendilerine desteğe gelmesi, grev için oluşturulan bütçeye katkı sağlaması, hem dışarıda, hem içerde büyük etki yaratmış, ama işçiler bu potansiyel etkiyi çözdüğünde grev dağılmaya yüz tutmuştu.

Greve dair ortaya koydukları üçüncü önemli hatayı, hiçbir grevin sonsuza dek sürmeyeceği, gerçeğiyle yüzleşmemeleri olarak belirtiyorlar. Her direnişin iyi ya da kötü elbet bir gün biteceğini, o yüzden ömür boyu fabrikayı durdurmak, ya da "fabrika önünde ilelebet kalırız" düşüncesinden ziyade, en güçlü olduğu anda, patronla müzakere edilmesi gerektiğini, söylüyorlar. İşçiler, kendi güçlü oldukları anda masayı kurmadıklarını, kendi eksiklerinin de etkisiyle, patronun güçlü olduğu zaman anlaşmaya oturmak zorunda kaldıklarını, hal böyle olunca da 'ne koparsak kârdır', mantığıyla hareket ettiklerini söylüyorlar. Bu aşamada işçilerin en son geldikleri noktayı, 'Karşı tarafa, savaşın ve müzakerenin zamansallığını belirleme şansı verme'¹²⁵ düşüncesinde, ortaklaştıklarını görebiliyoruz.

Greve çıkan işçilerin, neredeyse tamamının ortaklaştığı nokta ise, Renault işçilerinin ziyaretinin çok büyük etki yarattığı. Bu ziyaretin, hiç azımsanmayacak sınıfsal bir fark ediş yarattığı görülüyor. Renault işçilerinin, işçi sınıfını sadece kendi fabrikalarından ibaret görmeyişi, tüm fabrikalarda bir bilinç uyandırmadan, kendi fabrikalarında ancak geçici kazanımlar elde edebileceklerini, düşünmeleri, tüm işçileri ileri götürmeye çalışmaları, ORS işçilerini en çok etkileyen nokta olmuş. "Her koyun kendi bacağından asılır" bencilliğinden, "olursa hep beraber olur" düşüncesine evirilmelerinde, bu ziyaretin büyük bir fark ediş yarattığını ileri sürmek abartı olmayacaktır.

Grevden sonraki süreçte ise hem işçilerin hem patronun, grevden öğrenerek çıktığını, her iki tarafın da kendi pozisyonlarını yeniden tartışan bir süreç yaşadığını söylemek mümkün gözüküyor. Patron, grevden sonra tamamı Polatlılı olan fabrikanın demografik yapısını değiştirme, yoluna giderek işe başladı. Sincan'dan

¹²⁵ Sun Tzu, Savaş Sanatı, Kastaş Yayınları, İstanbul,2003, S. 196

servis kaldırarak, Ankara'nın muhtelif yerlerinden de işçi toplamaya başladı. İşverenin bu hamlesi, kısa vadede aynı mahallede büyüyen işçilerin birliğini kırsa da, uzun vadede geri tepme emareleri de taşımakta. Feodal bağları, önceki işçiler kadar kuvvetli olmayan, birbirlerine yabancı olan işçiler hızlı refleks gösterme konusunda zayıf olsalar da, farklı fabrika deneyimleri ve patrona manevi bir biat duymayılarıyla, fabrikayı yeni bir forma doğru götürme ihtimali barındırıyorlar.

İşyeri komitesinin, grev sonrası gündeminde ise, Türk-Metal üyeliğini teşvik edenlere karşı, Türk Metal'in kendilerince ne olduğunu teşhir etmek, getirilmek istenen Toyota düzenine karşı mücadele etmek, fabrikadaki Sincanlı-Polatlılı ayırımını kaldırıp, daha homojen bir mücadele yürütmek ve grev sırasında stajyer işçi olan, stajı yakmak tehdidiyle patron tarafından grev kırıcı gibi kullanılan, genç işçileri kazanmak var.

İşçiler, Türk-Metal'in hamlelerini geriletmeyi başardılar. Tamamı Türk Metal'den istifa eden işçilerin, henüz hiçbiri tekrar o sendikaya üye olmadı. Toyota modelinin uygulanmaması konusunda, işçilerin büyük çoğunluğu ikna olmuş durumda. Grevdeki stajyer işçiler ise şu anda eski okul müdürleri ve patron tarafından da en çok yoğunlaşılan kesim. Bu kesim üzerinde, işçi komitesinin kurduğu ilişki, yeterli değil ve patronun politikasına karşı koyacak düzeyde değil. İşçilerin bir kısmı hala 'Biz dışarıdayken onlar içerde olmasaydı fabrika grevi kıramaz onların da okullarında sorun çıkmazdı' diye düşünmekte, bir kesim ise 'Çocuklar ne yapsın! Okul müdürü gelmiş, hocaları gelmiş, size Ankara sınırlarında iş verdirmem demiş, nasıl çıksın bu çocuklar' diye düşünmekte. Genç işçileri arada bırakan bu tartışmayı, işveren de kaşımakta ve eski stajyer -şimdinin yeni genç işçilerini, örgütlü mücadeleden geri tutmayı başarmaktadır. Sincan- Polatlı ayırımı ise daha henüz homojen bir mücadeleye dönüştürülmüş değil. Komitenin bunu aşmak için fabrika dışında da çeşitli etkinlikler örgütlemesi kendileri açısından bu durumun hızlanmasında yardımcı olacak gibi görülüyor.

Kısacası grev sonrası 'ORS cephesinde değişen bir şey yok' demek çok doğru olmaz. Değişim yekpare işçi lehine ya da yekpare patron lehine değil ama bu hareketli zeminin, işçi patron gerilimini önümüzdeki zamanlarda tekrar zirveye tırmandırması muhtemel.

Metal grevinin dönüştürücülüğü, fabrikanın, grev öncesi ve sonrası durumu böyleyken, üretim ilişkilerindeki değişimin ve bu değişimin üstyapı kurumları üzerindeki etkilerine bakmak tartışmayı zenginleştirecektir.

Köylülükten, işçi-köylülüğe, oradan da işçiliğe geçişin, önemli etkilerinden biri bu dönüşümü geçiren kişinin, kendine ve emeğine olan yabancılığın artması. Ücretli emek sisteminde, emek ürünleri işçiden tamamen ayrılmıştır. İşçinin ürettiği ürün, işçinin karşısına yabancı bir şey olarak, ondan bağımsız bir güç olarak çıkar. İşçinin, kendi emek ürünü ile olan ilişkisi, yabancı bir nesne ile olan ilişkisi gibidir:

İşçinin kendi ürününde dışsallaşması, yalnızca kendi emeğinin bir nesne, dışsal bir varlık halini alması, anlamına gelmez. Aynı zamanda işçinin kendi emeğinin, işçinin dışında, işçiden bağımsız olarak, işçiye yabancı bir şey olarak, var olması ve işçinin kendi emeğinin, kendi başına bir güç olarak, işçinin karşısına çıkması anlamına da gelir. Bu işçinin, nesnelere verdiği yaşam nefesinin dönüp, hasım ve yabancı bir şey olarak, işçinin karşısına çıkması demektir.”¹²⁶

Bu yabancılaşma, işçilerde ‘şeyleşmeyi’ de beraberinde getirecektir. Köylü toplumunda kendi tarlasındaki emeğine yabancılaşmayan köylü, sanayi üretiminde kendisine yabancılaşıp, kendini ürettiği ‘şey’ üzerinden tanımlamaya başlayacaktır. ORS’de çalışmaya başlayan ve izin günlerinde köyüne gelen işçilerdeki en büyük değişim, kendilerini ürettikleri üründe cisimleştirmeleri ve herkesi buna göre tasniflemeleri. Artık ORS işçilerine göre onlar, özel bir rulman parçası, diğer köylüler ise sıradan bir buğday olarak gelmekteydi. Kendilerini şeyleştirdikleri emek ürünlerine ise son derece yabancıydılar. Köylüyken, buğdayın üretim sürecinin her şeyine dâhil olan, pazarda götürüp satan, mübadele süreçlerinde bile olan, eski köylü- şimdinin işçisi, artık emeğini harcadığı ürüne, üretimin parçalanması, otomasyon gibi sebeplerden dolayı fazlasıyla yabancı. Ürünün üretim sonrası kısmı ise, kendinden tamamen bağımsız gelişmektedir. Buraya düşülmesi gereken bir not ise, POS işçilerinin ürettikleri ürüne, ORS işçisi kadar yabancılaşmaması. POS’da üretim, ORS’deki kadar otomasyona bağlı ve büyük olmadığı için, işçiler daha

¹²⁶ Karl Marx, *1844 Ekonomi ve Felsefe Elyazmaları*, Sol Yayınları, İstanbul, 1998, s.69

bilinçli bir şekilde üretim sürecinde yer alıyorlar. POS'daki işçilerle yapılan görüşmelerde; 'Nasıl üretilir', 'Sen hangi kısmında çalışıyorsun' sorularına oldukça net cevaplar alınabiliyor. Ayrıca POS'da tezgâhlar, küçük ve sürekli farklı ürünler için mobilize olduğundan, üretimin standartlaşması ve işçinin robotlaşması kitlesel fabrikalardaki gibi olmuyor. POS işçilerinin, üretimin entelektüel kısmına da, ORS işçilerinden çok daha fazla dâhil oldukları da bir gerçek.

Üretim ilişkileri ve yabancılaşma ilişkisi bu şekilde gerçekleşirken, üstyapı ilişkileri de üretim ilişkilerine göre büyük oranda değişiklik göstermekte. Araştırmamız, üst yapısal değişim incelemelerini yatay ve dikey değişimler olmak üzere iki ana başlık üstüne bina etti. Tez, yatay ve dikey değişimleri, paternalizm, din ve milliyetçilik üzerinden gözlemlemeye çalıştı.

Polatlı'da sınıflar arası dikey değişimin, en net izlendiği olgunun paternalizm olduğunu belirtmekte fayda var. ORS, Pullman gibi tüm her şeyi kendinde toplayan, katı bir baba değil, 'etrafımı da büyütürsem, ben de büyürüm', anlayışıyla kasabayı elinde tutmak isteyen, bir fabrika modeli izlemiştir. Fakat bu farklılıklar var olmakla birlikte, işçilerle yapılan görüşmelerde de açık bir şekilde yer aldığı üzere, Polatlı'da ORS, Pullman örneğindeki kadar katı olmasa da, hiç küçümsenmeyecek bir "baba" figürü yaratmıştır. Bu oluşan baba figürünün son bulma şekli de, Pullman örneğiyle örtüşmektedir.

Kısacası, patronun babalık kavramı, üretim ilişkilerindeki değişimlerden nasibini fazlasıyla almıştır. Fabrikanın, işçilere sağladığı ekonomik olanakları daraltması, işçilerdeki gönüllülük ilişkisini, zorunluluğa çevirmiştir. Fabrikada meydana gelen bir yangın, işçiye aslında patronla arasındaki mesafenin o kadar da yakın olmadığını, fabrikanın işçinin evi olmadığını göstermiştir. 2015 yılında gerçekleşen metal işçilerinin grevi ise geleneksel baba-oğul ilişkisini, endüstriyel işçi-patron ilişkisine evirtmiştir. Fakat burada şuna dikkat edilmelidir ki 'Kırsala kurulan her fabrika köylülükten işçiliğe adım atan kitleler nezdinde sermayedara baba rolünü verir.' gibi bir önerme her koşulda doğrulanan bir önerme değildir. Örneğin günümüzde Elazığ'da kurulan SMM tekstil fabrikası bin kişilik bir istihdam sağlamasına karşın işçilerle arasında bir baba-çocuk ilişkisi yoktur. Bu hem SMM fabrikasının Elazığ'daki diğer fabrikalara bir hegemonyasının olmaması hem de köyünden gelen insanların başka alternatiflerinin de olmasından kaynaklanmaktadır.

Geleneksel anlayıştaki gibi bir babanın evdeki olmazsa olmazlığı SMM ve Elazığ arasında yoktur. Fabrika yönetimi o kırsal alan için bu kapsayıcılıkta enerji harcanmasının getirilerinden daha maliyetli olacağını düşünmüş, şehrin eğitim sistemini kendisi için dizayn etmek, cami veya sosyal tesisler kurup işçilerle gönül bağı kurmak gibi işlemleri gereksiz bulmuş ve klasik sermayedar anlayışının çok ötesine geçmemiştir. Günümüzde kurulan bir fabrika için bir şehrin hem iktisadi hem manevi moral önderi olmak mevcut nesnel şartlar açısından da çok kolay değildir. Ülke kapitalizminin gelişkinliğinin ORS'nin otuz sene önce kurulduğu yıllardan çok daha ileri bir noktada olduğunu ve bu noktanın patrona babalık rolü atfedebilecek kırsal alışkanlıkları da fazlasıyla yıprattığını ortaya koymak lazım.

Din üzerinden ise, hem dikey, hem de yatay ilişkileri izlemek mümkün. Üretim ilişkilerindeki değişimin, din algısı, ibadete ayrılan zaman ve din adamlarının etkisini değiştirdiği ortaya çıkmaktadır. Dinin kır toplumundaki ağırlığıyla, kentteki ağırlığı aynı değildir. Hatta ORS ve Polatlı Endüstri Meslek Lisesi arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, daha feodal kır toplumlarında, ideolojik aygıt olarak din ve ailenin ağırlıklı olarak kodlandığı; daha endüstriyelleşmiş, işçileşmiş toplumda dinin yerini, eğitimin aldığı görülmektedir.

İşçilerin değerlendirmelerinden çıkartılacak başka bir sonuç, işçi ve patronun, din konusundaki algılarının farklı olduğudur. Patronların, dine daha çok liberal rasyonalite içinde bakıp, hayatın gerçeklerine göre esneklik yaratabiliyorken; işçilerin, din olgusuna anlattıkları dini hikâyeler üzerinden çok mistik yaklaşımları görülmektedir.

Görüşmelerden yapılan aktarımların da işaret ettiği, din üzerine en dikkat çekici yanlardan biri ise eğer maddi çelişkiler çok billurlaşmışsa, bu maddi çelişkilerin etkisinin, din üzerinden yaratılan denetim mekanizmasını kırabilecek bir noktaya ulaşabildiğidir. İş kazası örneği, bu durum açısından çarpıcı bir örnek oluşturmaktadır. Burada üzerinde durulması gereken ikinci bir nokta özellikle grev öncesine döndüğümüzde işçi ve patron arasında dini anlamlandırma biçimindeki farklılıklar. Yasin Durak'ın 'Emeğin Tevekkülü' kitabında durduğu ve bizim de katıldığımız üzere "Patron dini daha akılcı yaşarken, işçi daha mistik daha kadercî yaşamakta. Patron, ekonomik çıkarlarıyla dini inancı çakıştığında onu kendince bir rayına oturtup ekonomik çıkarlarını gözetirken, işçi kadercî bir anlayışla ekonomik

çatışmadan çıkabilmek için dine sığınıp ‘kaderimse çekerim’ gibi bir mistik çerçeve içinde davranıyor.”¹²⁷

Sınıf çatışmasının çeşitli alanlarının da, dini düşüncelerin etkileri ve sınırları üzerinde önemli değişimlere yol açabildiği, işçilerin deneyimleri ile ortaya konulmuştur. Sınıf çatışmasının en somut hali olan grev, insana doğduğundan beri en çok etrafını sarmalayan din olgusunda kaymalar yaşatabilmektedir. Grev sürecindeki toplam deneyim, gerek patronların, gerek dini önderlerin, gerekse işçilerin davranışları, grev sürecinde aldıkları tutumlar, din üzerine çeşitli sorgulamaların yapılmasını da beraberinde getirebilmektedir. İşçiye, patron sınıfının dini yorumlamasıyla, işçi sınıfının dini yorumlamasının farklı olduğunu düşündürtebilmiştir. Hiç sorgulamadıkları dini önderlerini, grevdeki tutumundan doğru sorgulayıp, dini vecibelerini daha az yerine getiren, hayta dedikleri insanları, önceden sorgulamadıkları insanın, önüne koymuşlardır. Ekonomik şartlar zorladığında, köydeki kadın algısını, yeni hayatlarına, günah olduğunu düşünseler bile taşımayıp, ekonomik rasyonalite ekseninde davranmışlar ve kadının çalışmasına müsaade etmişlerdir.

Tez, üstyapı kurumlarından son olarak üretim ilişkileri ve milliyetçilik ilişkisini incelemiştir. Öncelikle ORS fabrikasının, öteki olanın mistikliğini kaldırdığı söylenebilir. Başka bir ifadeyle daha önce görülmeyenin, ilişki içine girilmeyenin, aynı üretim mülkiyetinde aynı yerde buluşunca artık ‘öteki’ değil daha ‘beriki’ olarak kodlandığı görülmektedir. Mesela köyde hiç tanımazken ‘kokmak’ fiilini Kürde sabitleyen akıl, onunla aynı yoğunlukta çalışınca kendisinin de koktuğunu, fakat etnik olarak kendisi gibi olup da, yönetici olanların kokmadığını fark edebilmektedir. Etnik bir referansla kodladığı kokuyu da artık sınıfsal olarak yorumlamaktadır.

Kırda yaşarken Kürt-Türk evliliğinin mümkün olmadığını söyleyen görüşmecilerimiz, ikinci kuşağın, Polatlı’da ilçede Kürt-Türk karışık yetiştikleri için bu imkânsızlığın ortadan kalktığını, birbirleriyle evlilik dâhil her türlü ilişkiye girebildiklerini söylüyorlar. Katılımcılardan biri önceden sahip olduğu "Ermenilerin

¹²⁷ Yasin Durak, *Emeğin Tevekkülü*, İletişim, İstanbul, 2013, S. 82

ötekinin de ötekisi olduğu, ne aynı milletten, ne aynı ümmetten oldukları" görüşünün, Ermenilerle yapılan ticaretin onu ekonomik krizden kurtarmasıyla, değiştiğini belirtiyor. Bir diğer işçi ise yabancı firmalarda daha rahat sendikalı olunabildiğini, kendisinin milli dediği şirkette çok daha zor olduğunu, sendika sokulsa bile örgütlemeye çalışanların yarısının işten atıldığını söylüyor. Cam sektöründe yaptıkları grevin, milli güvenlik gereği ertelendiğini belirten işçi, milli olmanın da, güvenli olmanın da işçiler için değil, patronlar için olduğunu düşünüyor.

Üretim ilişkileri ile milliyetçilik gibi kültürel ilişkiler çakıştığı zaman, ne kadar eskiye dayanırsa dayansın üretim ilişkileri, milliyetçilik algısını da değiştirebiliyor. Yukarıdaki örneklerden gördüğümüz üzere milliyetçilik algısı, eğer üretim pozisyonunda birbirlerine zarar vermiyorlarsa, neredeyse sıfır noktasına kadar çekilebiliyor ya da hiç sorun olmayan iki halk birbirlerinin üretimden aldıkları payı azaltıyorlarsa milliyetçilik üzerinden karşılıklı husumet besleyebiliyorlar. ORS fabrikasında ve Suriyeli örneğinde olan, altyapının, üstyapı üzerindeki belirleyiciliğinden başka bir şey değildir aslında. Bir de köydeki görünmeyen, mistikliği, masalsılığı, ORS fabrikasındaki gerçeklikle kaybolmuş, daha rasyonel bir hale gelmiştir. ORS ile işçileşmenin ilk adımlarını atan Polatlı'da, işçisi de patronu da kültürel değil, artık sınıfsal olarak pozisyon almaya başlamışlardır.

Kısacası paternalizm, din, milliyetçilik gibi birçok üst yapısal olgu hayatımızda belirleyici olmakla beraber, bu kültürel hegemonyanın sınırlarını maddi gerçeklikler belirlemektedir. Eğer maddi gerçekler, üretim ilişkileri, ekonomik zorluklar dinsel ya da milliyetçilik üzerinden bir değişimi dayatıyorsa, buna karşı koymak, ORS ve Polatlı örneğinde olduğu gibi çok kolay olmuyor. Bu iddiayı ortaya koyarken, hayatta her şeyi üretim ilişkileri belirler, yüzeyselliğine düşülmemelidir. Toplumsal ilişkilerde, üretim ilişkileri ve üst yapı da belirleyicidir. Ama üretim ilişkilerinin momenti daha geniştir. Eğer üretim ilişkilerinde, tarihsel ya da konjonktürel bir değişim varsa ve bu değişim, milliyetçilik ya da din gibi olguları paralel kesiyorsa, toplum genellikle pozisyonunu; kültürel, dinsel, ya da milliyetçilik üzerinden değil, üretim ilişkileri üzerinden alıyor.

6.1 Güncel Değerlendirmeler

Köylülüğün işçiliğe dönüşümü ve grev gibi açık sınıf savaşı sonrası ORS ve Polatlı'daki güncel olayların algılanışını aktarmak, tartışmaya zenginlik katacaktır. ORS'de 10 Nisan 2017 itibarı ile iki ana konuda tartışma oluşmuştur. Birincisi, ülke gündemiyle örtüşen referandum süreci, ikincisi ise her üç senede bir metal iş kolunda yapılan, toplu iş sözleşmesidir (TİS).

ORS'de referandum için, homojen bir tutum olduğunu söylemek zor. Referandum sürecinde görüşleri alınan işçiler, daha önceki referandum ya da seçimlerde patronlarının bir yeri işaret ettiğini, kemik bir siyasi yapıya dahil olmayanların da bu işareti takip ettiğini belirtiyor. Ama 2015 Metal Grevi hem patronla işçi arasındaki “baba-oğul” ilişkisini, hem de patronun “işaret fişeği” olma özelliğini bozmuş durumda.

Referandumda “Evet” veya “Hayır”dan bağımsız, fabrika içinde işçiler, “İlk defa bir seçimde bu kadar tartışıp, konuşuyoruz, önceden patron; ‘İstikrar giderse, fabrika batar, hepimiz işsiz kalırız’ diyordu. Onu dedikten, sonra senin ne düşündüğünün, çok önemi kalmıyordu. Önemli olan ekmek tekmemizdi, patronun faydasına ne denk düşüyorsa, düşünmeden gidip oyumuzu ona veriyorduk. Ama şimdi patron, öyle bir şey söylese dahi, kimsenin umurunda değil. Babamızın o olmadığını, öğrendik”¹²⁸ diyerek, içerideki tartışma ortamını aktarıyor.

İkinci ve en önemli tartışmaları ise toplu iş sözleşmesi (TİS) tartışması. TİS hakkında konuştuğumuz ilk işçi, iki TİS arasındaki genel atmosfer farkından şöyle bahsediyor;

“Bir önceki TİS'de sendika, bizim sendikamızdı. Patron babamızdı. Şimdi, grevde bizi desteklemeyi bırak, patrona işçi bulan bir sendika var ve grev zamanı işçisini tuvalete dahi sokmayan, bir patron var. Bir önceki TİS'ne göre daha çok şeyin farkındayız. Önceki sözleşmelerde biz kazanalım, patron da kazansın, diyorduk. Ama geçirdiğimiz süreçten hiç bir şey anlamadıysak, iki tarafın aynı anda kazanamayacağını anladık. Ortada üretilen bir şey var, bunun ne kadarı patronun olursa, o kadar azı bizim

¹²⁸ Görüşler 50. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

oluyor. Biz ne kadar hak koparırsak, patron o kadar az kazanacak. O yüzden TİS zamanı patrona kızmak, bence gereksiz. O da, biz de kazancımızı arttırmak, istiyoruz. Kim nereden tutturursa artık! Lakin sendikayı anlamıyorum. Ya! 1600 işçi sendikandan istifa etmiş, şu TİS döneminde bir şey yap da insanların fikri değişsin. Yok, arkadaş, adamlar bildiklerini yapıyorlar. Bırak mücadeleye teşviki, ağızlarından bir kere sözleşme lafını duymadık.”¹²⁹.

Bazı işçiler ise bir önceki TİS’de niteliği soru işaretleri barındırıyor da ortada bir sendika olduğunu, bu TİS’e ise örgütsüz girdiklerini söylüyor. Sendikanın doldurduğu öncülük kurumunun bu toplu sözleşmede olmaması işçilerde bir endişe yaratmış gözüküyor. İşçiler bu konuda sadece Türk Metal’i de suçlamıyor. Kendilerinin mücadeleyi öğrendiklerini, bu durumun diğer sendikalarda cazibe yaratacağına, diğer sendikalar üzerinde bir korku yarattığını söylüyor.

Kısacası ORS işçisi, TİS’in ekonomik olarak getirisinden ziyade sözleşmenin imzalandığı ortam ve mücadele hattı üzerine bir tartışma yapıyor. Konuştuğumuz işçiler kazancın da kaybın da kendi mücadelelerinin ürününü olduğunu belirtmekte. Bir önceki TİS’deki patron baba’nın da artık olmadığını, belirten işçiler ne kadar öğrettiğini, toplu sözleşmede görececeklerini söylüyor.

Grev sonrası patron ve işçilerin birbirlerine ve hayata karşı tutumlarının birçok açıdan değiştiğini tartıştık. Özellikle patron sınıfı, bir daha böyle bir sınıf hareketiyle karşılaşmamak adına çok fazla önlem geliştirdi diyebiliriz. Bu önlemlerden bir tanesi işçinin hayatını en yakın yerden kuşatıp, kendi istedikleri işçi profilini oralardan örgütlemek. Grev öncesi işçi eğitimlerini bile aksatan ORS yönetimi, grevden sonra işçi ailelerine dahi eğitim vermeye başladı. Bu eğitimlerden en önemlisi 2017 yılında verilen ‘Öfke Yönetimi’ eğitimiydi. Eğitimin amacı kısaca, işçinin üretim hattında oluşan gerginliğini, sınırlı halini, aile içinde seyreltip iş yerine tekrar rahat bir biçimde dönmesini sağlamak ve üretimin kendisine dönük olan öfkeyi bastırıp, herhangi bir sınıfsal taban hareketinin başlamadan önüne geçmek. Bu eğitime katılmış işçi eşlerinden eğitimin içeriği ve bu eğitimden ne aldıkları üzerine görüş aldık.

¹²⁹ Görüşler 51. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.

“Konuştuğumuz işçi eşlerinden ilki durumu şöyle izah etti: “Niye tüm eğitimler ORS işçilerine veriliyor da, öfke yönetimi eğitimi bize veriliyormuş? Herhangi bir kişisel gelişim kursu veya seminer olduğu zaman işçilere veriliyor. Öfke yönetimi olunca konu bize dönüyor. Neden? Çünkü bizim paşalar öfkelenecek, esip güreleyecek, ama biz insan olmadığımız için öfkelenmeyeceğiz, öfkelenmediğimiz gibi o öfkeyi yumuşatmakla da sorumluyuz. Allah muhafaza, karşılık falan verirsek ailemiz bölünür. Sorumlusu biz oluruz.”¹³⁰.

İşçi eşi en çok da sunumu yapan eğitmenin “Size söylenen her lafı üzerinize alıp tepki vermeyiniz” lafını garipsediğini söylüyor. Çünkü verilen eğitimin içeriğine göre o laf kadına söylenmemiştir. Ağır çalışma koşullarından bunalan, ağır sanayide çalışan işçinin kendini boşaltma biçimidir ve bu karşılık verilmesi gereken değil yönetilmesi ve sakinleştirilmesi gereken bir durumdur. İşçi eşi bu tespitini “Eğer çalışma koşullarına öfkeleniyorsa gitsin hesabını patronla görsün, örgütlenip greve çıktılar, yine çıksınlar biz de destekleyelim. Herifi köle gibi çalıştıran ben değilim ki adam bana çemkirince susayım”¹³¹ şeklinde bitiriyor.”¹³²

Diğer bir işçi eşi ise eğitimden çıkardığı sonuçtan çok eğitime gidiş amacını anlatıyor. Anlatırken de greve çıkmış en ileri işçinin dahi kadın konusundaki feodal düşünceleri yıkamadığı anlaşılıyor.

“Benim eğitime katılmamdaki en büyük sebep, 2015 Metal Grev ’inde yaşadığım bir olaydır. Grev bitmeye yüz tutmuşken eşlerimize destek için fabrika bahçesine gittik. Orada fabrika güvenliğinden şiddet görmemize rağmen fabrika kapısından ayrılmadık. O esnada grev komitesinden bir işçi çıkıp ‘İçerde grev kırıcılar var bu kadınlar burada kapı önünde direniyor. İçerdekiler etek, bizim kadınlarımız pantolon giysin’ dedi. Yani insan gidip gideceğine pişman oluyor. Ya arkadaş biz kadın olarak mücadele verince niye erkek kıyafetine layık görülüyoruz, neden mücadele etmek erkeklerin işi? Ben bu tür aklımdaki sorulara yanıt bulmak için gittim eğitime. Ama orda da diyorlar ki eşiniz

¹³⁰ Görüşler 52. Katılımcı olan işçi eşinden aktarılmıştır.

¹³¹ Görüşler 53. Katılımcı olan işçi eşinden aktarılmıştır.

¹³² Ayhan Aydoğan, ORS’de İşçi Eşlerine Öfke Kontrolü Eğitimi, Evrensel Gazetesi, 13.11.2017, <https://www.evrensel.net/haber/337786/orsde-isci-eslerine-ofke-kontrolu-egitimi>

eve öfkeyle gelir de size bir şey söylerse ona cevap vermeyin öfkesini yatıştırın. O öfke size değil ağır çalışma koşullarınadır. Ya arkadaş eğer öfkesi ağır çalışma koşullarınaysa gitsin hıncını ondan alsın, örgütlensin yine greve gitsin. Niye onun ceremesini ben çekeyim”¹³³ ¹³⁴ şeklinde durumu özetliyor.

Bir diğer işçi eşi ise ORS kurulmadan önce Polatlı'nın köyünde yaşadıklarını, orada da bu işlerin böyle yürüdüğünü ama şehirde daha “ambalajlı” yapıldığını belirterek, köydeki hayatıyla şimdiki hayatı arasında bir benzerlik kuruyor. Babası kızdığında annesinin onu köyün çeşmesinden su almaya yolladığını söylüyor, burada da işlerin farklı olmadığını anlatarak “Burada baba tarladan kızgın gelmiyor da koca fabrikadan kızgın geliyor, anne çeşmeye yollamıyor da eğitmen seminere çağırıp durumu sakinleştiriyor” diyor. İşçi eşi son olarak tekrar metal grevini referans gösteriyor: “Metal grevi kaybedilmek üzereyken, fabrika sahasına gittik ve grevin devamını sağladık. O gün patron kadınların bir grevi nereye evirtebileceğini gördü ve bu gücü yanına almak için eğitim başta olmak üzere değişik yöntemler deniyor”¹³⁵

136

İşverenin grevler sonrası işçinin hayatını kontrol altında tutma isteği sadece eşlere verilen eğitimlerden ibaret değil. ORS’de yönetim çalışanların çocuklarına kreşten-üniversiteye kadar, okuldan ORS ile ilgili ödev veya proje aldıkları halde, 2018 eğitim yılı sonunda işçi çocuklarına küçük altın almayı vadediyor. Konuştuğumuz işçilerden bir tanesi bu durumu şöyle anlatıyor:

“Benim kızım yarı zamanlı kreşe gidiyor oğlum da Meslek Lisesi’nde okuyor. ORS yönetimi grevden sonra ailelerimize büyük yakınlık göstermeye başladı, artık bize olan sevgisi mi arttı başka hesapları mı var orasını bilemem. Kreşteki çocuğum dönem sonunda kartondan rulman bilyesi yaptı, lisedeki çocuğumda kendince ORS’nin

¹³³ Ayhan AYDOĞAN, İşçi Eşlerine Öfke Kontrolü Eğitimi, T24, <http://t24.com.tr/haber/isci-eslerine-ofke-kontrolu-egitimi,488608>

¹³⁴ Görüşler 54. Katılımcı olan işçi eşinden aktarılmıştır.

¹³⁵ Görüşler 55. Katılımcı olan işçi eşinden aktarılmıştır.

¹³⁶ Ayhan AYDOĞAN, ORS’de İşçi Eşlerine Öfke Kontrolü Eğitimi, Birgün, 14.11.2017, <https://www.birgun.net/haber-detay/ors-de-isci-eslerine-ofke-kontrolu-egitimi-190117.html>

tezgâhlarındaki bir soruna amatörce de olsa çare bulmaya çalıştı. Dönem ödev konusunu bunun üzerine aldı. Benim çocuklar öğretmenlerine projelerini onaylattıktan sonra, ORS'ye yolladılar. Ay sonu yönetim çocukları iş yerine çağırıp çeyrek altın taktı. Tabi bizimkiler bir sevinç bir sevinç... Bir sonraki ödevi de yine ORS üzerinde yapacaklarmış. Grev zamanı hanımda çocuklar da bana büyük destek olmuşlardı ama hal böyleyken olurlar mı bilmiyorum.”¹³⁷

ORS yönetiminin işçi aileleri üzerinden işçinin hayatını kuşatma isteği böyleyken, çalışma hayatını kontrol etme isteğini sadece buraya indirmediğini de söylemek gerek. Grev sırasında halkı örgütlemek için kullandığı yerel basını grev sonrası daha çok kullanmakta ve her ay periyodik olarak bu gazetelere yöneticileri vasıtasıyla ziyaret düzenlemekte. (Bkz Resim: 18, 19)



Resim 18: ORS Yönetiminin Polatlı İstiklal Gazetesine gerçekleştirdiği ziyaret (Kaynak: <http://www.polatliistiklal.com/2017/03/17/orsden-iade-i-ziyaret/>) (Erişim: 04.05.2018)

¹³⁷ Görüşler 56. Katılımcı olan işçiden aktarılmıştır.



Resim 19: ORS yönetimi Polatlı'nın yerel gazetelerini fabrikada ağarlarken
(Kaynak:<http://www.polatliayrinti.com/2016/01/11/isine-ve-ors-ye-sahip-cikana-bizde-sahip-cikiyoruz/>) (Erişim:01.05.2018)

Grev sırasında ORS yönetiminin basını kullanma biçimine göz atacak olursak: ORS yönetimi grev sırasında “İşine ve ORS’ ye sahip çıkana biz de sahip çıkıyoruz” başlıklı bir yazı kaleme almıştı. Bu yazıyı Polatlı İstiklal, Polatlı Ayrıntı gibi yerel gazetelere yollamış, gazeteyi haberin çıktığı gün halka ücretsiz dağıtım yaparak grevin kırılmasındaki en önemli hamleyi gerçekleştirmiş, Polatlı halkıyla ORS işçisini karşı karşıya getirmişti. Yazı özetle şunları içermektedir:

“ Yasal olmayan iş bırakma eylemlerinin gerçekleri...

İşçilerimizin üyesi olduğu ve işyerinde yetkili bulunan Türk Metal Sendikası ile 31.08.2017 tarihine kadar geçerli toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Üye işçilerimiz 2015 yılı Mayıs ayında sözleşmenin tarafı olan Türk Metal Sendikası üyeliğinden, sendikalarının haklarını yeterince savunmadığını öne sürerek istifa ettiler, 08.06.2015 tarihinde de mevcut Toplu İş Sözleşmesi, İş Kanunu Madde 25/2 g-h bentlerine ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Madde 70/1’ e aykırı hareket ederek iş durdurma eylemini başlatmışlardır. Yapılan görüşme ve şirketimizin yapıcı tutumu ile 36 saat süren eylemde sözlü anlaşma sağlanmış ve işçiler işbaşı yapmışlar ve bu olaylara katılmış çalışanlarımıza yasal herhangi bir işlem yapılmamıştır. Bu olaydan iki

ay sonrasında, çalışanlarımızın büyük çoğunluğu tarafından, mevcut ve yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesine rağmen, bazı ilave maddi taleplerde bulundular, sektörde yapılmış/yapılacak iyileştirmeleri aynen yapacağımızı açıklamamıza rağmen, bu defa da Yönetimin alacağı kararlara ortak olma ve Dünya Çalışma Örgütü (İLO)'nun 158 sayılı Sözleşmesinin işyerimizde uygulanmasını talep etmişlerdir. Bu taleplerin Yönetim tarafından kabul edilmemesi üzerine de 26.08.2015 Çarşamba günü saat 13.40'da, üç-beş kişinin organizasyonu ve yönlendirmesiyle kısmen kandırılarak, kısmen de baskı sonucunda; istemeyerek ve maksadının bile ne olduğunu bilmeyen çalışanlarımız tarafından ikinci defa yasa dışı iş bırakma eylemi başlatılmıştır. Fabrikamızın önünde toplanan işçiler tarafından giriş ve çıkışlar engellenmiş, Yönetim aleyhine hakaret ve tehdit içeren sloganlar atılmış, Yönetim tarafından işlerine dönmeleri konusunda ses yayın sistemiyle sürekli davetler yapılmış olmasına rağmen yasal olmayan iş bırakma ve işe gelmeme eylemleri sonlandırılmamıştır. Ardından, bu olayların başlamasına neden olan kişilerin iş akitleri fesih edilmiştir. ORS'nin kuruluşundan bugüne Polatlı'ya ve Polatlı'ya yapılan yardım ve iyiliklerden bahsetmek istemezdik. Ancak geldiğimiz durumda bazı konuları hatırlatmak gerektiğini hissediyoruz: 2.000 personelimize sadece istihdam yaratmıyoruz. Her bir personelimize işe başladığı günden itibaren muhtelif eğitim programları uygulayarak kişisel ve mesleki gelişmelerini sağlıyoruz. ORS, 1998 yılında Polatlı Erkek Endüstri Meslek Lisesi'ne yeni bir bina ve içine de komple donanımını finanse edip, gençlerin modern CNC tezgâhlarını programlayıp kullanabilmeleri için eğitim programı oluşturulmasını sağlamıştır. 30 öğrenci ile başlayan eğitim, artık her yıl yüzlerce gencin geçerli bir meslek edinmesine imkân yaratmaktadır. Polatlı'ya Üniversitelerin gelmesini cazip kılmak için 2006 yılında Hacettepe Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Yüksek Okulu Polatlı Yerleşkesi Dışçılık Teknisyenliği bölümüne "Dış Protez Laboratuvarı Donanımı" ORS tarafından finanse ve hibe edilmiştir. Aynı yıllarda, Polatlı Duatepe Devlet hastanesinin Görüntüleme Merkezi inşaatı yapılırken betonunu ORS finanse etmiştir. Artık, yılını tam olarak hatırlayamadığım bir dönemde, Gazi Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Polatlı Yerleşkesine "Mekanik ve Elektronik Eğitim Donanımı" ORS tarafından temin edilip hibe edilmiştir." ¹³⁸

Yukarıda bahsedildiği üzere grev sırasında ve grevden sonra ORS yönetimi basın ve bilgi yayma gücünün önemini kavramış ve basınla amatörce kurduğu ilişki

¹³⁸ <http://www.polatliayrinti.com/2016/01/11/isine-ve-ors-ye-sahip-cikana-bizde-sahip-cikiyoruz/>

ağını geliştirmiştir. Özetle ORS yönetimi işçilerin hayatını en yakınından kuşatma ve halkla olan bilgi dağıtım ağını genişletme konusunda yapısal olarak büyük değişikliğe gitmiş ve işçilere kıyasla grevin öğrettiklerini hayata uygulama noktasında daha ilerden tutum almıştır.

Tez, Polatlı'nın işçileşmesini ve bu işçileşme sırasındaki dikey ve yatay sınıfsal değişimleri, üst yapı üzerinden takip etmiştir. İşçileşme iki ana uğrak üzerinden tartışılmıştır. İlki ORS fabrikasının kurulup Polatlı'nın köylerinden kasaba merkezine insanları çekmesi ve kır hayatının sönümlenip yerini ORS fabrikasının merkezine oturduğu bir sanayi kasabasına dönüşümü ve bu dönüşümün toplum hayatına etkisi olarak ele alınmıştır. İkinci ana kırılım olarak ise 2015 yılında gerçekleştirilen Metal Grevi'nin işçilerin kendi sınıflarına ve karşı sınıfa dair pozisyon almalarının değişimi ele alınmıştır. Tezde yatay ve dikey değişikliklerin incelendiği bölümde anlatıldığı üzere kır toplumundan sanayi toplumuna geçmek milliyetçilik, din, paternalizm üzerinde çeşitli değişimler göstermiştir. Üretim ilişkilerindeki değişim, sadece belirgin üst yapı kurumlarında değil hayatın işleyişine dair de birçok durumu değiştirmiştir; Örneğin kente ilk gelen insanlar genelde yakınlık ilişkisini akrabalarıyla tanımlarken son işçi kuşağı yakın olduğu insanları fabrikasında çalışan insanlar olarak tanımlamakta; Emek potansiyeli doygunluğa ulaşmamışken asayiş olayları en alt seviyedeyken emek potansiyelinin mevcut nüfusu kaldıramayıp işsizlik sorunu ortaya çıktıktan sonra suç olaylarında da ciddi bir artışın varlığı gözlemlenmekte; Kırdaki kalabalık yaşayan aileler, Polatlı merkezine göçtükten sonra çekirdek aile yapısına dönüşmüş, ilçenin eğitim sistemi ORS'ye nitelikli işçi yetiştirme üzerine kurulu PEML üzerine kurulmuştur.

ORS'nin kuruluşu sanayi toplumlarında oluşan evrimsel değişimleri gerçekleştirmiş ve Polatlı işçi sınıfının 'kendinde sınıf' olmasını sağlamıştır. 2015 Metal Grevi ise Polatlı işçisinin 'kendisi için sınıf' olması yönünde adım atmasını sağlamıştır. Grev, Polatlı işçi sınıfının oluşumundan itibaren oluşan 'işçi, patron, köylü herkesin ortak menfaati vardır' algısını 'işçi ve işveren arasında üretim ilişkileri üzerinden bir uzlaşmazlık vardır' algısıyla değiştirmiştir ve her iki sınıf da karşılıklı pozisyon almaya başlamıştır. Grev sadece işçi sınıfına değil aynı zamanda işverenler açısından da öğretici olmuştur. İşverenler medya yapılanmasından, aile ilişkilerine müdahale etmeye her şeyi yeniden tasarlamış, işçiler ise fabrika içi

organizasyonlarını komitelerini, taban örgütlenmelerini grevin öncesiyle karşılaştırılmaz bir biçimde ilerletmişlerdir.

Polatlı'da işçi sınıfının kısa oluşum sürecine bakıldığında görülüyor ki; Polatlı işçi sınıfı, diğer toplumsal sınıfların her birini, bu sınıfların düşünsel ve politik hayatlarının bütün görünüm biçimlerini, somut ve güncel politik olgu ve olaylardan gözleme yeteneğine kavuşmamış ve hafızasını, örgütlü bir biçimde hareket edebilecekleri politik özneye aktaramamıştır. “Grev ve işçi mücadelelerinden diğer sınıflara da moral önderlik yapabilecek bir örgüt yaratılması modeli İngiltere’de gerçeklik kazanmıştır. İngiltere’deki grev dalgaları sendikalar, sendika konfederasyonları oradan doğru siyasal bir parti kurup tüm halka yön vermek gibi bir gerçekliğe kavuşmuşlardır.”¹³⁹ Fakat ORS pratiğinde bu süreç daha emekleme dönemine bile girmeden kesintiye uğramıştır. ORS işçileri diğer sınıflara yön vermek gibi bir örgütlülüğe kavuşmak bir yana grev sırasında işçiler kendileri dışındaki her kesime kapılarını kapatmışlardır. Yeni bir sendika için diğer fabrikalardaki işçileri birleştirmek ve işveren karşısına daha merkezi bir güç olarak çıkmak yerine daha içine kapanık, sözleşmeden sözleşmeye patronla müzakere eden kapalı devre bir işçi sınıfı olmayı tercih ettiler. Polatlı’da işçi sınıfı, dikkatini, gözlem gücünü ve bilincini, büyük ölçüde kendisi üzerinde yoğunlaştırmış, modern toplumun bütün sınıflarının karşılıklı ilişkileri ve politik yaşam deneyimi temelinde edinilmiş düşüncelerle olan kopmaz bağı kuramamıştır. Alt yapıda olan evrimsel değişiklikler, yani köylülükten, köylü işçiliğe, köylü işçilikten de işçiliğe geçiş, üst yapıdaki ilişkileri, yatay ve dikey olarak değiştirmiş, grev gibi sınıf uzlaşmazlıkları, üst yapıda din, milliyetçilik ve paternalizm üzerinden gözlemlendiği üzere, kalıcı değişiklikler yaratmıştır. Ama bu kalıcı değişiklikler, Polatlı’da ve ülkenin genelinde olgun bir işçi sınıfı bilincinin oluşmasına, bu bilincini Polatlı ve ülke gündemini belirleyecek siyasal bir hazinede toplamasına yetmemiştir.

¹³⁹ Domenico Lasurdo, *Class Struggle: Political and Philosophical History*, Palgrave Macmillan US, 2016, S.16

KAYNAKÇA

Akkaya, Y. (2010). “Korporatizmden Sendikal İdeolojiye, Milliyetçilik ve İşçi Sınıfı”, Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce, Cilt 4: Milliyetçilik, İletişim Yayınları: İstanbul.

Ansal, H. (1995). Fordizmden Post-Fordizme Dönüşümün Anahtarı, Petrol-iş Yıllığı: İstanbul.

Ansal, H. (2010). Post Fordizm’de Üretim Esnekleşirken İşçiye Ne Oluyor, Birleşik Metal İş Yayınları: İstanbul.

Aydın, S. (2010). Sosyalizm ve Milliyetçilik: Galiyefizm’den Kemalizm’e Türkiye’de ‘Üçüncü Yol’ Arayışları,” Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce, Cilt 4: Milliyetçilik, İletişim Yayınları: İstanbul.

Aydoğanoglu, E. (1991). Fabrikada Emek Denetimi, Evrensel Basım Yayın: İstanbul.

Boa, E. ve Palfreyman, R. (2000). Heimat: A German Dream, Oxford University Press.

Bora, T. (2010). “Sunuş,” Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce, Cilt 4: Milliyetçilik, İletişim Yayınları, İstanbul.

Çelik, A. (2010). Vesayet Mektupları, Çalışma ve Toplum Dergisi, 25, 65-107.

Çelik, A. (2010). Vesayetten Siyasete Türkiye’de Sendikacılık, İstanbul: İletişim Yayınları

Çelik, A. (2015). Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu IV Bildiriler, Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu Yayınları.

Çelik, A. (2008). Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri, Birikim Dergisi. <http://www.birikimdergisi.com/guncel-yazilar/691/milli-guvenlik-gerekceli-grev-ertelemeleri#.XFq79FwzbIU>

Çetinkaya, Y. D. ve Alkan, M. Ö. (2015). Tanzimat'tan Günümüze Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi, Tarih Vakfı Yurt Yayınları: İstanbul.

Davis, M. (2016). Gecekondu Gezegeni, Metis Yayınları: İstanbul.

Disk Kuruluş Bildirgesi Ana Tüzüğü (1970). Disk Yayınları: İstanbul.

DİSK'in Sesi (2016). Disk Yayınları: İstanbul, 26 Temmuz 2016

Disk-AR (2017). Disk Yayınları: İstanbul.

Durak, Y. (2013). Emegin Tevekkülü, İletişim: İstanbul.

Engels, F. (1992). Doğanın Diyalektiği, Sol Yayınları: Ankara.

Engels, F. (2013). İngiltere'de Emekçi Sınıfların Durumu, Ayrıntı Yayınları: İstanbul.

Frencz, B. B. (2002). Less Than Slaves, Indiana University Press: Washinton DC.

Güler, H. (2014). Patron Baba ve İşçiler, İletişim Yayınları: İstanbul.

Gülmez, M. (1987). 1936 İş Yasası'nın Hazırlık Çalışmaları, Amme İdaresi Dergisi, 20 (1), 127-163.

Hobsbawm,E. (1996). Aşırılıklar Çağı, Sarmal Yayınevi: İstanbul.

Hobsbawm,E. (1999). Tarih Üzerine, Bilim ve Sanat Yayınları: Ankara.

İleri, R. N. (1978). 1946 Sendikacılığı, Vatan: İstanbul.

İş Gücü (1954). Türk-İş. İstanbul.

İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun. (1947). T. C. Resmî Gazete (26 Şubat 1947).

Kiper, M. (2013). Cumhuriyetin İlk Yıllarında Sanayi Politikaları ve Sümerbank. Metalurji Mühendisleri Odası Dergisi, 164, 42-50.

Kiper, M. (2013). Fabrikalar Kuran Fabrika Kardemir ile Türkiye Demir Çelik Sektörünün Öyküsü, Metalurji Mühendisleri Odası Dergisi, 165, 18-25.

- Koç, Y. (1998). Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Tarihi, Gerçek Yayınevi: İstanbul.
- Koç, Y. (1999). Workers and Trade Unions in Turkey, İstanbul: Türk-İş Yayınları.
- Koç, Y. (2010). Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi, Epos Yayınları: İstanbul.
- Koç, Y. (2013). Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık, Kaynak Yayınları: İstanbul.
- Koç, Y. (2015). Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlı’dan 2016’ya, Kuzgun Yayınları: İstanbul.
- Koçak, M. H. (2014). Camın İşçileri, İletişim Yayınları: İstanbul.
- Kuruç, B. (2011). Mustafa Kemal Döneminde Ekonomi, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları: İstanbul.
- Makal, A. (2003). Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye’de Çalışma İlişkileri. İstanbul: İ.Ü İktisat Fakültesi Yayını
- Marks, K. (2005). Ekonomi Politîğin Eleştirisine Katkı, Sol Yayınları: İstanbul.
- Marks, K. ve Engels, F. (1992). Alman İdeolojisi, Sol Yayınları: İstanbul.
- Marks, K. (1998). 1844 Ekonomi ve Felsefe Elyazmaları, Sol Yayınları: İstanbul.
- Metal İşverenleri Sendikası Bülteni, 25 Haziran 1979
- Moynihan, L. (2010). The Pocket Book of Liverpool, Vision Sports: Liverpool.
- Mühendislik Mimarlık Öyküleri 1. (2002). TMMOB Yayınları: İstanbul.
- Mühendislik Mimarlık Öyküleri 2. (2005) TMMOB Yayınları: İstanbul.
- Onaran, . (2010). 1915’in Şifresi: Emval-i Metruke Olayı, Belge Yayınları: İstanbul.

ORS Katalogu (2006). Ankara.

Öğün, S. (2004). Türk Politik Kültürü, Alfa Yayınları: İstanbul.

Öngen, T., İleri Teknoloji ve Çalışma İlişkilerinin Değişen Paradigması, AÜ SBF Dergisi, 50 (1-2).

Rowan, J. D. (2003). Imagining Corporate Culture: The Industrial Paternalism Of William Hesketh Lever At Port Sunlight, 1888-1925, Louisiana State University Yayınları: Carbondale.

Sazak, F (2008) Sendikal Kriz Yaklaşımları, Epos Yayınları: İstanbul

Sönmez, M. (2015). Sanayinin Sorunları ve Analizi, MMO Yayınları: İstanbul..

Tarih ve Toplum, (1995). 133.

Taşkın, Y. (2010). Antikomünizm ve Türk Milliyetçiliği, İletişim: İstanbul.

Teknik Terimler Sözlüğü ,(1988). MMO Yayınları: Ankara.

Thompson, E. P. (2006). Avam ve Görenek, Birikim Yayınları: İstanbul.

Thompson, E.P. (1995). Class and Class Struggle, Oxford University Press: Oxford.

Thompson, E.P. (2014). İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu, Birikim Yayınları: İstanbul.

Toprak, Z. (1996). 1946 Sendikacılığı, Sendika Gazetesi, İşçi Sendika Birlikleri ve İşçi Kulüpleri, Toplumsal Tarih, 6 (31).

TÜİK Haber Bülteni, Sayı:24612, 15 Şubat 2017

TÜİK Haber Bülteni, Sayı:24624, 15 Mart 2016

Türk iş Genel Kurulu, 1968

Türk Metal Sendikası Aylık Yayın Organı, (2015), 194.

Tüzük. (1995). Türk İş Konfederasyonu, Ankara.

Tzu, S. (2003). Savaş Sanatı, Kastaş Yayınları: İstanbul.

Ulutan, B. (1987). Etibank 1938-1985, Etibank Matbaası: İstanbul.

Weber, M. (2012). Ekonomi & Toplum, Yarın Yayınları: İstanbul.

Weber, M. (2013). Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu, Yarın Yayınları: İstanbul.

Wilshaw, R., Unger, L., Quynh, C., Thu, P. (2013). Labour Rights in Unilever's Supply Chain, Oxfam: Londra.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, İstanbul: Seçkin Yayıncılık

Yörükhan, T. (2011). Gecekonular ve Gecekondu Bölgelerinin Sosyokültürel Özellikleri, Nobel Yayınları: İstanbul.

Zeybek, H. (1992). Alpagut Olayları, Koral Yayınları: İstanbul.

İnternet Kaynakları

Ludewig, A. (2007). Home Meets Heimat, Erişim tarihi: 08.08.2017,
<http://journal.media-culture.org.au/0708/12-ludewig.php>.

Avrupa İstatistiki Veri Desteği, (t.y.) Erişim Tarihi: 08.08.2017,
<https://ec.europa.eu/eurostat>

Ayhan Aydoğan, Neyin Bayatlayacağına İşçi Sınıfı Karar Verecek, Evrensel,
Erişim Tarihi:27.05.2017

Aydoğan, A. (2017). ORS'de İşçi Eşlerine Öfke Kontrolü Eğitimi, Evrensel
Gazetesi, Erişim Tarihi: 27.06.2018,
<https://www.evrensel.net/haber/337786/orsde-isci-eslerine-ofke-kontrolu-egitimi>

Aydoğan, A. (2017). İşçi Eşlerine Öfke Kontrolü Eğitimi, T24, Erişim
Tarihi:27.06.2018, <https://t24.com.tr/haber/isci-eslerine-ofke-kontrolu-egitimi,488608>

Aydoğan, A. (2017). ORS'de İşçi Eşlerine Öfke Kontrolü Eğitimi, Birgün,
Erişim Tarihi: 27.06.2018, <https://www.birgun.net/haber-detay/orsde-isci-eslerine-ofke-kontrolu-egitimi-190117.html>

Çelik, A. (t.y.). Bianet, Erişim Tarihi: 08.08.2018,
<https://bianet.org/bianet/emek/161305-isci-sinifinin-ayaga-kalktigi-yillar>

Cast iron monument, monumental relief by Arthur Hoffmann, (2014) Erişim
Tarihi:08.09.2018, hoffmann-workers-in-48643373.html

DİSK Birleşik Metal-İş (2008). Erişim tarihi:26.11.2017,
<http://www.birlesikmetal.org/index.php/tr/>

Ergene, L. (2006) Elazığ Ferrokrom Fabrikası. Erişim Tarihi:10.10.2017,
<http://tr.etikrom.com/>

'98 eylemlerine katılan Renault işçisi: Bu kez işçiler kazanacak. (2015).
Erişim Tarihi: 06.09.2017, <https://www.evrensel.net/haber/113363/98-eylemlerine-katilan-renault-iscisi-bu-kez-isciler-kazanacak>

Bulut, B. ve Ortakçı, D. (2015). Renault Ve Türk Traktör işçileri ORS'yi ziyaret etti: Sınıf dayanışması direnişi güçlendiriyor. Erişim Tarihi:09.09.2017, <https://www.evrensel.net/haber/260071/renault-ve-turk-traktor-iscileri-orsyi-ziyaret-etti-sinif-dayanismasi-direnisi-guclendiriyor>

ORS'den iade-i ziyaret, (2017). Erişim Tarihi: 09.12.2017,
<http://www.polatliistiklal.com/2017/03/17/orsden-iade-i-ziyaret/>

Polatlı Devlet Hastanesi Diyet ve Beslenme Bölümü. (2015). Erişim Tarihi:08.08.2017, <https://polatliduatepedh.saglik.gov.tr/TR,222985/idari-ve-mali-hizmetler.html>

Polatlı Tapu Kadastro Müdürlüğü Arşivi. (2018). Erişim tarihi:08.08.2018,
<https://www.tkgm.gov.tr/tr/bis>

Polatlı Ticaret Odası Bilgi Bankası. (2010) Erişim Tarihi:06.09.2017,
<http://pto.org.tr/bilgi-bankasi/>

Yıldırım, S. (2014). Köylüler, İşçiler ve Köylü-İşçiler. Toplumsal Tarih, 245, 46-50. Erişim Tarihi:08.06.2017,
https://www.academia.edu/7323368/K%C3%B6yl%C3%BCler_%C4%B0%C5%9F%C3%A7iler_ve_K%C3%B6yl%C3%BC-%C4%B0%C5%9F%C3%A7iler

EKLER

EK-1

Yöntem:

Tez, ‘nitel araştırma yöntemi’ kullanılarak, oluşturulmuştur. Kısaca “nitel araştırma, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi, nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların, doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik, nitel bir sürecin izlendiği, araştırma” olarak tanımlanır. Başka bir ifadeyle nitel araştırma, “kuram oluşturmayı, temel alan bir anlayışla, sosyal olguları bağlı buldukları çevre içerisinde araştırmayı ve anlamayı ön plana alan bir yaklaşımdır.”¹⁴⁰ Nicel araştırmanın, durumu; sadece sayılar üzerinden tartışması, mevcut durumu ‘ne kadar’ , ‘kaç tane’ gibi sorularla açıklamaya çalışması, işçilerin bireysel ve toplumsal davranış biçimini açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle araştırma kapsamında, nicel araştırma yöntemi tercih edilmemiştir. Araştırma, Polatlı ve Ortadoğu Rulman Sanayi (ORS) fabrikasını, merkeze alan bir örnek olay incelemesidir.

Araştırmada; sosyal olguların, bağlı oldukları ortama göre şekillendiği ve araştırma sonuçlarının da ancak bu ortam içerisinde anlam kazandığı gerçeğinden hareket edilerek , ‘doğal ortama duyarlılık’ esas alınmıştır. Bu bağlamda, ORS işçileriyle, fabrika bahçesinde ve mahallerinde; Polatlı Organize Sanayi işçileriyle, sanayinin içinde, Polatlı esnafıyla ise buldukları mahallede konuşulmuştur.

Araştırma sahası olarak Polatlı’nın seçilmesinin ana sebepleri; köylülük, işçi-köylülük ve işçiliğin dönüşümünün, çok uzun bir zamana yayılmadan meydana gelmesi, bu değişimin takibinin kolay olması ve araştırmada detaylıca bahsedilen 2015 metal grevine doğrudan iştirak etmesidir.

¹⁴⁰ Ali Yıldırım ve Hasan Şimşek, Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2016, s.190

Mevcut çalışmada araştırmacı, salt veri toplayarak, analiz ederek, dışarıdan bakan bir göz olarak değil, aynı zamanda doğrudan sahada yer alarak ve görüşmeleri doğrudan yürüterek, tezi oluşturmuştur.

Araştırma, bütünü parçaların toplamı olarak değil, 'Bütün'ü parçalardan daha fazlası olarak ele almıştır. Bu düşüncenin temeli, işçi sınıfı davranışının karmaşık bir yapıya sahip olduğu ve birbirinden bağımsız daha küçük davranışlara kolaylıkla bölünemeyeceği, varsayımı üzerinden şekillenmektedir. Bu kapsamda ORS işçilerinin, davranışlarını gerçekleştirdiği çevrenin özellikleri ve bu özelliklerin işçinin davranışını nasıl etkilediği, bütüncül bir yaklaşımla ele alınıp, incelenmiş ve araştırma sonuçları da bu yaklaşımla yorumlanmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen bilgileri doğrulamak istemiyle; çalışmada görüşme, gözlem, doküman incelemesi gibi birden fazla veri toplama tekniği kullanılmıştır. Araştırmada varılan yargılar, bu üç yöntemin süzgecinden geçirilerek oluşturulmuştur.

Araştırmada evrenimizin ana odağı geçmiş ve güncel 'Ortadoğu Rulman Sanayi (ORS)' işçileridir. Geçmiş işçilerden; bazıları işveren, bazıları esnaf, bazıları ise Polatlı Organize Sanayinde işçi olarak çalışmaktadır.

Veriler bireysel görüşme, grup görüşmeleri ve gözlemlerle toplanmıştır. Bireysel görüşmede bazı işçilerle, soruların önceden belli olduğu, sıkı yapılandırılmış mülakat, bazılarıyla ise daha derine inen, gevşek yapılandırılmış mülakat yöntemi kullanılmıştır. Polatlı Organize Sanayi işçileriyle ise grup görüşmesi yapılmıştır. Guruplar sağlıklı veri toplanması için, yedişer kişi ile sınırlandırılmıştır ve daha objektife yakın bir görüş oluşturmak için, dört farklı gurupla görüşmeler yapılmıştır. Grev sırasında ise görüşmelerin yanı sıra, gözlem tekniği de uygulanmıştır.

Araştırmanın veri toplama kısmı, 6 ay sürmüş olup, 100 güncel ORS işçisi, 72 eski ORS işçisi ile sıkı yapılandırılmış görüşme; 7'şer kişiden oluşturulan 4 farklı Polatlı Organize Sanayi işçisiyle grup görüşmesi yapılmıştır. 17 gün süren metal grevi sırasında ise 20 işçiyle 10 dakika süren sıkı yapılandırılmış, 20 işçiyle ortalama 30 dakika süren gevşek yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Grev sırasında gerçeğe en yakın bilgiye ulaşmak amacıyla, farklı eğilimleri taşıyabilecek kesimlerle görüşmeler yapılması gerektiği değerlendirilmiş ve işçi komitesinden işçilerle de; işçi komitesinden olmayan işçilerle de; greve katılan ve greve iştirak

etmeyen işçilerle de görüşmeler yapılmıştır. Ayrıca araştırma kapsamında sadece işçi sınıfından değil, esnaf ve atölye işverenleri başta olmak üzere, diğer ekonomik kesimlerden de görüş alınmıştır. Katılımcılarla yapılan görüşmeler, yaklaşık 40 dakika ila 60 dakika arasında değişen zaman dilimlerinde gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın istatistikî dokümantasyon kısmında, TÜİK ve OECD bilgileri temel alınmıştır. Polatlı'nın asayiş durumunun incelendiği bölümde bilgiler Polatlı Karakolundan istenmiştir. Polatlı'nın demografik yapısına ait istatistikî bilgilerde ise Polatlı Nüfus Müdürlüğü arşivinden yararlanılmıştır.

Bilgilerin tasnif edilmesinde ve dökümünün elde edilmesinde SPSS for Windows

İstatistik programının 11.0 versiyonu kullanılmış olup, tablolar Excel programında düzenlenmiştir. Ankette kullanılan soruların çoğunluğunun, kapalı uçlu olması, elde edilen verilerin elektronik ortama aktarılmasında, çok büyük kolaylık sağlayarak beklenen hız ve doğruluğu beraberinde getirmiştir.

EK-2

İŞÇİLERE KAPALI UÇLU SORULAR

ARAŞTIRMA ANKETİ	
Demografik Özellikler	
Değerli Katılımcı, aşağıda yer alan anket formundaki bilgilerden Prof. Dr. Aykut Kansu danışmanlığında gerçekleştirilecek olan Yüksek Lisans Tezi çalışmasında yararlanılacaktır. Anket soruları genel olarak değerlendirileceği için isminiz istenmeyecektir. Anketin amacı, Polatlı'nın değişen üretim ilişkilerinin toplumsal hayat üzerindeki etkisini ölçmektir. Bu nedenle sorulara içtenlikle cevap vermeniz önemlidir. Araştırmaya katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederiz.	
Ayhan AYDOĞAN: Çankaya Üniversitesi Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimi Yüksek Lisans Öğrencisi	
Cinsiyetiniz:	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
Medeni Durumunuz:	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar <input type="checkbox"/> Dul
Yaşınız:
Eğitim Durumunuz	<input type="checkbox"/> Okur Yazar <input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Meslek Lisesi <input type="checkbox"/> Diğer Liseler <input type="checkbox"/> Ön Lisans <input type="checkbox"/> Lisans
Hizmet Süreniz	<input type="checkbox"/> 0-2 Yıl <input type="checkbox"/> 2-5 yıl <input type="checkbox"/> 5-10 Yıl <input type="checkbox"/> 10 ve üzeri
Fabrikadaki Pozisyonunuz	<input type="checkbox"/> İşçi <input type="checkbox"/> Ustabaşı <input type="checkbox"/> Tekniker <input type="checkbox"/> İdari Personel
Anket Soruları	
Gecekonuda Yaşadınız mı	<input type="checkbox"/> Yapımda bulunmadım ama büyüdüüm <input type="checkbox"/> Hiç yaşamadım
Kaç işçi çalıştırıyorsunuz
POS'da işveren olmadan önce ne iş yapıyordunuz	<input type="checkbox"/> Eski ORS işçisi <input type="checkbox"/> OSR İşçisi <input type="checkbox"/> POS İşçisi <input type="checkbox"/> Memur <input type="checkbox"/> Asker <input type="checkbox"/> Köylü
Babanızın meslek grubu	<input type="checkbox"/> Esnaf <input type="checkbox"/> OSR İşçisi <input type="checkbox"/> Memur <input type="checkbox"/> Asker <input type="checkbox"/> Köylü
Nasıl bir aile yapınız var	<input type="checkbox"/> Büyük aile <input type="checkbox"/> Orta aile <input type="checkbox"/> Küçük aile
Polatlıya ne zaman geldiniz	1988-1996 <input type="checkbox"/> 1996-2005 <input type="checkbox"/> 2005-2015
3 Yakın arkadaşınızdan kaç tanesi sizin mesleğinizden	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3
Kendinizi ne olarak tanımlıyorsunuz?	<input type="checkbox"/> Patron <input type="checkbox"/> Müşürman <input type="checkbox"/> Türk <input type="checkbox"/> Kürt
Düz işçi bulmakta zorlanıyor musunuz	<input type="checkbox"/> Hiç <input type="checkbox"/> Çok Az <input type="checkbox"/> Orta <input type="checkbox"/> Çok Fazla
Kalifiye işçi bulmakta zorlanıyor musunuz	<input type="checkbox"/> Hiç <input type="checkbox"/> Çok Az <input type="checkbox"/> Orta <input type="checkbox"/> Çok Fazla
Mühendis bulmakta zorlanıyor musunuz	<input type="checkbox"/> Hiç <input type="checkbox"/> Çok Az <input type="checkbox"/> Orta <input type="checkbox"/> Çok Fazla
Sizce fabrikalar neden kapasite altında çalışıyor	<input type="checkbox"/> Sermaye yetersizliği <input type="checkbox"/> Nitelikli işgücü yetersizliği <input type="checkbox"/> Hammaddede yetersizliği <input type="checkbox"/> Yeterli talep olmaması
Teknik elemanları işe alırken neye önem veriyorsunuz	<input type="checkbox"/> Cinsiyet <input type="checkbox"/> Meslek Lisesi Mezunu Olmak <input type="checkbox"/> Diploma Notu <input type="checkbox"/> Kişi Referansı

EK-3

İŞVERENE KAPALI UÇLU SORULAR

ARAŞTIRMA ANKETİ	
Değerli Katılımcı, aşağıda yer alan anket formundaki bilgilerden Prof. Dr. Aykut Kansu danışmanlığında gerçekleştirilecek olan Yüksek Lisans Tezi çalışmasında yararlanılacaktır. Anket soruları genel olarak değerlendirileceği için isminiz istenmeyecektir. Anketin amacı, Polatlı'nın değişen üretim ilişkilerinin toplumsal hayat üzerindeki etkisini ölçmektir. Bu nedenle sorulara içtenlikle cevap vermeniz önemlidir. Araştırmaya katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederiz. Ayhan AYDOĞAN: Çankaya Üniversitesi Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimi Yüksek Lisans Öğrencisi	
Demografik Özellikler	
Cinsiyetiniz:	<input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Kadın
Medeni Durumunuz:	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar
Yaşınız:
Eğitim Durumunuz	<input type="checkbox"/> Okur Yazar <input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Meslek Lisesi <input type="checkbox"/> Diğer Liseler <input type="checkbox"/> 10 ve üzeri <input type="checkbox"/> Lisans
Hizmet Süreniz	<input type="checkbox"/> 0-2 Yıl <input type="checkbox"/> 2-5 Yıl <input type="checkbox"/> 5-10 Yıl <input type="checkbox"/> 10 ve üzeri
Fabrikadaki Pozisyonunuz	<input type="checkbox"/> İşçi <input type="checkbox"/> Ustabaşı <input type="checkbox"/> Tekniker <input type="checkbox"/> İdari Personel
Anket Soruları	
Geçekonduda Yaşadınız mı	<input type="checkbox"/> Yapımda bulunmadım ama büyüdüm <input type="checkbox"/> Hiç yaşamadım
Kaç işçi çalıştırıyorsunuz
POS'da işveren olmadadan önce ne iş yapıyordunuz	<input type="checkbox"/> Eski ORS işçisi <input type="checkbox"/> OSR İşçisi <input type="checkbox"/> Memur <input type="checkbox"/> Köylü <input type="checkbox"/> Asker
Babanızın meslek grubu	<input type="checkbox"/> Esnaf <input type="checkbox"/> POS İşçisi <input type="checkbox"/> Memur <input type="checkbox"/> Köylü <input type="checkbox"/> Asker
Nasıl bir aile yapınız var	<input type="checkbox"/> Büyük aile <input type="checkbox"/> Orta aile <input type="checkbox"/> Küçük aile
Polatlıya ne zaman geldiniz	2005-2015 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3
3 Yakın arkadaşınızdan kaç tanesi sizin mesleğinizden kendinizi ne olarak tanımlıyorlar?	<input type="checkbox"/> Patron <input type="checkbox"/> Müşürman <input type="checkbox"/> Kürt <input type="checkbox"/> İşçi <input type="checkbox"/> Memur <input type="checkbox"/> Köylü <input type="checkbox"/> Asker
Düz işçi bulmakta zorlanıyor musunuz	<input type="checkbox"/> Hiç <input type="checkbox"/> Çok Az <input type="checkbox"/> Orta <input type="checkbox"/> Çok Fazla
Kalifiye işçi bulmakta zorlanıyor musunuz	<input type="checkbox"/> Hiç <input type="checkbox"/> Çok Az <input type="checkbox"/> Orta <input type="checkbox"/> Çok Fazla
Mühendis bulmakta zorlanıyor musunuz	<input type="checkbox"/> Hiç <input type="checkbox"/> Çok Az <input type="checkbox"/> Orta <input type="checkbox"/> Çok Fazla
Sizce fabrikalar neden kapasite altında çalışıyor	<input type="checkbox"/> Niteklili işgücü yetersizliği <input type="checkbox"/> Hammaddede yetersizliği <input type="checkbox"/> Yeterli talep olmaması <input type="checkbox"/> Diğer
Teknik elemanları işe alırken neye önem veriyorsunuz	<input type="checkbox"/> Cinsiyet <input type="checkbox"/> Meslek Lisesi Mezunu Olmak <input type="checkbox"/> Diploma Notu <input type="checkbox"/> Kişisel Referansı

Polatlı Meslek Lisesi öğrencileri teknik olarak diğer işçilere göre ne durumda	() Hiç	() Çok Az	() Kısmen	() Çok Fazla
Polatlı Meslek Lisesi öğrencileri ekip çalışması olarak diğer işçilere göre ne durumda	() Hiç	() Çok Az	() Kısmen	() Çok Fazla
Polatlı Meslek Lisesi öğrencileri üstlerine itaat etme açısından diğer işçilere göre ne durumda	() Hiç	() Çok Az	() Kısmen	() Çok Fazla
Polatlı Meslek Lisesi öğrencileri iletişim konusunda diğer işçilere göre ne durumda	() Hiç	() Çok Az	() Kısmen	() Çok Fazla
İşyerinizde ücret belirlemede cinsiyetin bir önemi var mı	() Hiç	() Çok Az	() Kısmen	() Çok Fazla
İşyerinizde ücret belirlemede okulun bir önemi var mı	() Hiç	() Çok Az	() Kısmen	() Çok Fazla
İşyerinizde ücret belirlemede verimliliğin bir önemi var mı	() Hiç	() Çok Az	() Kısmen	() Çok Fazla
İşyerinizde ücret belirlemede üstlerinize itaatın bir önemi var mı	() Hiç	() Çok Az	() Kısmen	() Çok Fazla

EK-4

AÇIK UÇLU MÜLAKAT FORMU (ORS İŞÇİSİ)

ARAŞTIRMA ANKETİ

Değerli Katılımcı, aşağıda yer alan anket formundaki bilgilerden Prof. Dr. Aykut Kansu danışmanlığında gerçekleştirilecek olan Yüksek Lisans Tezi çalışmasında yararlanılacaktır. Anket soruları genel olarak değerlendirileceği için isminiz istenmeyecektir. Anketin amacı, Polatlı'nın değişen üretim ilişkilerinin toplumsal hayat üzerindeki etkisini ölçmektir. Bu nedenle sorulara içtenlikle cevap vermeniz önemlidir. Araştırmaya katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederiz.

Ayhan AYDOĞAN: Çankaya Üniversitesi Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimi Yüksek Lisans Öğrencisi

Demografik Özellikler

Cinsiyetiniz:	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek				
Medeni Durumunuz:	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekar	<input type="checkbox"/> Dul			
Yaşınız:					
Eğitim Durumunuz	<input type="checkbox"/> Okur Yazar	<input type="checkbox"/> İlköğretim	<input type="checkbox"/> Meslek Lisesi	<input type="checkbox"/> Diğer Liseler	<input type="checkbox"/> Ön Lisans	<input type="checkbox"/> Lisans
Hizmet Süreniz	<input type="checkbox"/> 0-2 Yıl	<input type="checkbox"/> 2-5 yıl	<input type="checkbox"/> 5-10 Yıl	<input type="checkbox"/> 10 ve üzeri		
Fabrikadaki Pozisyonunuz	<input type="checkbox"/> İşçi	<input type="checkbox"/> Ustabaşı	<input type="checkbox"/> Tekniker	<input type="checkbox"/> İdari Personel		

Anket Soruları

ORS fabrikası sizce neden Polatlı'da kurulmuştur?

İşçi olduktan sonra dinsel inanışınızda bir değişim oldu mu?

İşçi olduktan sonra milliyetçilik anlayışınızda bir değişim oldu mu?

İşverenin sizinle aynı milletten olması önemli midir?

İşverenin sizinle aynı dine mensup olması önemli midir?

Diğer işçilerle aynı dine mensup olmak aynı milletten olmak çalışma hayatınıza etki ediyor mu?

İşvereni bir baba olarak görüyor musunuz?

İşveren fabrika dışındaki hayatınızda sizinle ilgileniyor mu?

Çalıştığınız fabrikada kaç işçi çalışmakta?

Önceki işiniz neydi?

Aile reisiniz ne iş yapmaktaydı?

En yakın 3 arkadaşınız hangi meslekten?

Çekirdek aileyle mi kalıyorsunuz geniş aileyle mi?

Kaç senesinde Polatlı'ya geldiniz?

Gecekkonduda kaldınız mı?

Başka bir işyerinde çalışmak isteseyiz nerede çalışmak isterdiniz?

Kayan bant sistemi sonrasında sosyal hayatınızda bir değişim oldu mu?

Kalite sistemleri uyarınca, üretime fikri olarak katıldığımızı düşünüyor musunuz?

Sendikayı nasıl görüyorsunuz?

NOTLAR

.....
.....
.....
.....
.....

EK-5

AÇIK UÇLU MÜLAKAT FORMU (POS İŞVERENİ)

ARAŞTIRMA ANKETİ

Değerli Katılımcı, aşağıda yer alan anket formundaki bilgilerden Prof. Dr. Aykut Kansu danışmanlığında gerçekleştirilecek olan Yüksek Lisans Tezi çalışmasında yararlanılacaktır. Anket soruları genel olarak değerlendirileceği için isminiz istenmeyecektir. Anketin amacı, Polatlı'nın değişen üretim ilişkilerinin toplumsal hayat üzerindeki etkisini ölçmektir. Bu nedenle sorulara içtenlikle cevap vermeniz önemlidir. Araştırmaya katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederiz.

Ayhan AYDOĞAN: Çankaya Üniversitesi Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimi Yüksek Lisans Öğrencisi

Demografik Özellikler

Cinsiyetiniz:	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek				
Medeni Durumunuz:	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekar	<input type="checkbox"/> Dul			
Yaşınız:					
Eğitim Durumunuz	<input type="checkbox"/> Okur Yazar	<input type="checkbox"/> İlköğretim	<input type="checkbox"/> Meslek Lisesi	<input type="checkbox"/> Diğer Liseler	<input type="checkbox"/> Ön Lisans	<input type="checkbox"/> Lisans
Hizmet Süreniz	<input type="checkbox"/> 0-2 Yıl	<input type="checkbox"/> 2-5 yıl	<input type="checkbox"/> 5-10 Yıl	<input type="checkbox"/> 10 ve üzeri		
Fabrikadaki Pozisyonunuz	<input type="checkbox"/> İşçi	<input type="checkbox"/> Ustabaşı	<input type="checkbox"/> Tekniker	<input type="checkbox"/> İdari Personel		

Anket Soruları

ORS fabrikası sizce neden Polatlı'da kurulmuştur?

İşveren olduktan sonra dinsel inanışınızda bir değişim oldu mu?

İşveren olduktan sonra milliyetçilik anlayışınızda bir değişim oldu mu?

İşçilerin sizinle aynı milletten olması önemli midir?

İşçilerin sizinle aynı dine mensup olması önemli midir?

Diğer işçilerle aynı dine mensup olmak aynı milletten olmak çalışma hayatınıza etki ediyor mu?

Diğer dinden işverenlerle iş yapıyor musunuz?

Diğer milletten işverenlerle ortak iş yapıyor musunuz?

İşletmenizde çalışanların işyeri dışındaki hayatıyla ilgileniyor musunuz?

Kaç işçi çalıştırıyorsunuz?

İşletme sahibi olmadan önce ne işle meşguldünüz?

Aile reisiniz ne iş yapmaktaydı?

En yakın 3 arkadaşınız hangi meslekten?

Çekirdek aileyle mi kalıyorsunuz geniş aileyle mi?

Kaç senesinde Polatlı'ya geldiniz?

Gecekonuda kaldınız mı?

Başka bir işyerinde çalışmak isteseyiz nerede çalışmak isterdiniz?

Kayan bant sistemi sonrasında sosyal hayatınızda bir değişim oldu mu?

Kalite sistemleri uyarınca, üretime fikri olarak katıldığınızı düşünüyor musunuz?

Sendikayı nasıl görüyorsunuz?

NOTLAR

.....

.....

.....

.....

.....

EK-6

AÇIK UÇLU MÜLAKAT FORMU (MESLEK LİSESİ ÖĞRENCİSİ)

ARAŞTIRMA ANKETİ

Değerli Katılımcı, aşağıda yer alan anket formundaki bilgilerden Prof. Dr. Aykut Kansu danışmanlığında gerçekleştirilecek olan Yüksek Lisans Tezi çalışmasında yararlanılacaktır. Anket soruları genel olarak değerlendirileceği için isminiz istenmeyecektir. Anketin amacı, Polatlı'nın değişen üretim ilişkilerinin toplumsal hayat üzerindeki etkisini ölçmektir. Bu nedenle sorulara içtenlikle cevap vermeniz önemlidir. Araştırmaya katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederiz.
Ayhan AYDOĞAN: Çankaya Üniversitesi Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimi Yüksek Lisans Öğrencisi

Demografik Özellikler

Cinsiyetiniz:	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek				
Medeni Durumunuz:	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekar	<input type="checkbox"/> Dul			
Yaşınız:					
Eğitim Durumunuz	<input type="checkbox"/> Okur Yazar	<input type="checkbox"/> İlköğretim	<input type="checkbox"/> Meslek Lisesi	<input type="checkbox"/> Diğer Liseler	<input type="checkbox"/> Ön Lisans	<input type="checkbox"/> Lisans
Hizmet Süreniz	<input type="checkbox"/> 0-2 Yıl	<input type="checkbox"/> 2-5 yıl	<input type="checkbox"/> 5-10 Yıl	<input type="checkbox"/> 10 ve üzeri		
Fabrikadaki Pozisyonunuz	<input type="checkbox"/> İşçi	<input type="checkbox"/> Ustabaşı	<input type="checkbox"/> Tekniker	<input type="checkbox"/> İdari Personel		

Anket Soruları

ORS fabrikası sizce neden Polatlı'da kurulmuştur?

Köyden gelip, meslek lisesine girdikten sonra inanışınızda bir değişim oldu mu?

Meslek Lisesine girdikten sonra milliyetçilik anlayışınızda bir değişim oldu mu?

Öğretmeninizin sizinle aynı milletten olması önemli midir?

Öğretmeninizin sizinle aynı dine mensup olması önemli midir?

Okul müdürünüzü bir baba olarak görüyor musunuz?

Okul müdürünüz okul dışındaki hayatınızda sizinle ilgileniyor mu?

Aile reisiniz ne iş yapmaktaydı?

En yakın 3 arkadaşınız hangi meslekten?

Çekirdek aileyle mi kalıyorsunuz geniş aileyle mi?

Kaç senesinde Polatlı'ya geldiniz?

Gecekonuda kaldınız mı?

Nerede çalışmak isterdiniz?

NOTLAR

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

EK-7

AÇIK UÇLU ÖRNEK MÜLAKAT (ORS İŞÇİSİ)

1) ORS fabrikası sizce neden Polatlı'da kurulmuştur?

O konuda çok bir bilgim yok ne söylesem kulaktan dolma olur ama benim tahminim Polatlı'nın tren yolu hattının üzerinde olması, ülkenin ortasında olması dikkate alınmıştır. Bu konuda o yıllarda işçi olmuş şimdi esnaf olan çarşıdaki arkadaşlar var onlarla konuşursanız daha net bilgi alabilirsiniz

2) İşçi olduktan sonra dinsel inanışınızda bir değişim oldu mu?

Allaha çok şükür işçi olduk diye dinimizi değiştirmedik ama ne yalan söyleyeyim köydeki gibi de sürekli dini vecibelerle ilgilenemiyorum. Köydeyken beş vakti hiç sektirmişliğim yoktu lakin buraya gelince iş cumadan cumaya döndü. Fabrika şartları bazen orucu da zorluyor. Ramazan kışa dönünce yine iyi de yaz ayı olunca montaj hattının başında tutmak kolay olmuyor, Allah affetsin ne diyeyim. Birde ben köydeyken hanımı komşuya bile zor yollayan insandım kadın kısmı çok dışarıda gezmez, günahdır diye. Şimdi hem eşim hem kızım günde 12 saat çalışıyorlar. Eve gelince ben direk uyuyorum hiç kontrol etmiyorum valla geldiler mi gittiler mi. Böyle şeyler değişti. Yoksa dinimiz olduğu gibi yerinde duruyor elhamdülillah.

3) İşçi olduktan sonra milliyetçilik anlayışınızda bir değişim oldu mu?

Valla onun da dışı aynen duruyor da içi değişti. Sorsalar hala sapına kadar milliyetçiyim. Ama milliyetçilik dediysem öyle 'orayı da alalım burayı da alalım' gibi bir şey anlamayın. Ben ülkenin tümünün benim köyümdeki kültürle yaşamasını, o değerlere sahip olmasını, o maneviyata ulaşmasını istiyorum. 'Tüm ülke bizim köyün büyüğü olsa ne güzel olur' milliyetçiliği benimkisi. Kasabaya inince biraz bunun olanaksızlığı yüzüme vurdu. Bir de Kürtlere karşı bakışım değişti. Önceden hiç görmediğim halde nefret ederdim.

Şimdi mesela az önce kahvede batak atıyorduk, bir ben Kürt değildim. Sonra yabancılara karşı bakışım da değişti. Bizim fabrikada iş güvenliğine dair ne kadar önlem alındıysa hepsi yabancı danışmanlar sayesinde alındı. Bizimkilere kalsa ölen ölür kalan sağlar bizimdir. Yani anlayacağınız kimden hazzetmiyorsam bu fabrika sayesinde kaynaştım ama tabi yine memleketin tümü bizim köye benzesin lakin içinde her milletten adam olsun isterim.

4) İşverenin sizinle aynı milletten olması önemli midir?

Benim paramı pulumu versin de benle aynı dili mi konuşmuş, benle aynı kültürden mi gelmişmiş hiç önemli değil.

5) İşverenin sizinle aynı dine mensup olması önemli midir?

Az önce söylediğim gibi benim hakkımı hukukumu versin gerisi tıraş.

6) Diğer işçilerle aynı dine mensup olmak aynı milletten olmak çalışma hayatınıza etki ediyor mu?

Şimdiye kadar lehte ya da aleyhte bir durum yaşamadım. Gerçi dur, ilk girdiğimde ustabaşından ‘Şu Kürt şununla beni aynı tezgâha koyma’ demişliğim oldu. Ama bir müddet sonra sürekli aynı insanlarla takıla takıla böyle şeyler eridi gitti. Artık her türlü insanla çalışırım. Benimle aynı etnik kökenden gelen bir işçi bende ekstra bir motivasyon ekstra bir gaz sağlamaz.

7) İşvereni bir baba olarak görüyor musunuz?

Bu soruyu grevden önce sorsaydın baba kere baba derdim ama şimdi yok öyle bir dalga. Patron patrondur işçi de işçi.

8) İşveren fabrika dışındaki hayatınızda sizinle ilgileniyor mu?

Grevden sonra ilgisi alakası daha da arttı. Eşlerimize çocuklarımıza bile eğitim veriyorlar.

9) Çalıştığınız fabrikada kaç işçi çalışmakta?

Yaklaşık iki bin

10) Önceki işiniz neydi?

Köyümde tarla tapan işlerimle ilgileniyordum

11) Aile reisiniz ne iş yapmaktaydı?

Babamda onun babası da köylü. Ailenin ilk işçisi benim, oğlumda meslek lisesi okuyor. O da bizim fabrikaya gelecek gibi görünüyor.

12) En yakın 3 arkadaşınız hangi meslekten?

İlki montaj hattından M.A, ikincisi yine fabrikadan forkliftçi K.M . Üçüncüsü emmimin oğlu diyebilirim.

13) Çekirdek aileyle mi kalıyorsunuz geniş aileyle mi?

Köyden göçtüğümde emmimin oğullarıyla yedi kişi aynı evde kaldık. Sonra biraz paralanıp eve barka karışınca ayrı eve çıktım. İki çocuğum bir de hanım aynı evde yaşıyoruz.

14) Kaç senesinde Polatlı'ya geldiniz?

1996 senesinde.

15) Gecekonuda kaldınız mı?

Kaldım tabi kalmam mı? Hem de en güzel yıllarım orada geçti. Keşke apartmana taşınmasaydım da hanımla bir gecekondu daha dikseydik. Gerçi çocukları tutamazdık, zamane gençleri bilmez ayağının toprağa yakın olmasının önemini.

16) Başka bir işyerinde çalışmak isteseniz nerede çalışmak isterdiniz?

Polatlı'da kalacaksam buradan daha iyi çalışacak bir iş yok. Ama eğer atış serbestse Gemide çalışmak isterdim hem çok yer görürdüm hem çalıştığım yanıma kalırdı. Seferden döndüğümde bir ev daha alırdım.

17) Kayan bant sistemi sonrasında sosyal hayatınızda bir değişim oldu mu?

Değişim ne demek, valla hepimiz olduk bir robot. Önceden ilgili alakalıydım neyi nasıl yapıyoruz, şu parçanın amacı nedir diye. Ama artık ne yaptığımı bilmeden banttın gelenleri montajladığım için öyle bir kendimi geliştirme şansım da kalmadı. Fabrikadaki işçiler desen önceden hep diyalog halindeydik laflardık. Şimdi anca arada derede. Ya inanır mısın her gün yediğimden bağımsız aynı saatlerde tuvalete gidiyorum. Hafta sonları da dâhil. Neden? Çünkü hat çalışırken ihtiyacımızı görsek iş birikecek, döndüğümüzde yetiştiremeyeceğiz. O yüzden küçük abdestimizi bile hattın gidişatına göre ayarlıyoruz. Sen de soruyorsun 'Bir şey değişti mi diye' (gülüşmeler)

18) Kalite sistemleri uyarınca, üretime fikri olarak katıldığınızı düşünüyor musunuz?

Onların hepsi hikâye. Bir sorun çıktımı arkadaşlar hata hepimizin diyorlar, mesela geçenlerde bizim rulmanlardan birisi tasarım ödülü aldı. Ama üretim müdürü aldı ödülü, maaş zammını da o aldı. Bir sıkıntı olsa bizi tehdit etmesini bilirler ‘maaşınızdan keseriz ha’ diye. Ama mevzu ödül ise hiç yanaştırmıyorlar.

19) Sendikayı nasıl görüyorsunuz?

Bana Türk Metal deme. Grevde kovduk daha da sokmayız onları bu fabrikaya. Grevde bile herifler sağdan soldan işçi bulup grevi kırmaya çalıştı, sen olsan nasıl görürsün bunları. Allaha yakın bize uzak olsunlar.

EK-8

AÇIK UÇLU ÖRNEK MÜLAKAT (POS İŞVERENİ)

1) ORS fabrikası sizce neden Polatlı'da kurulmuştur?

Ben ORS'nin ilk işçilerindenim. Öyle hazır parayla firma sahibi olmadık yani. ORS'nin kurulduğu yıllar memlekette anarşinin kol gezdiği yıllardı. Ben olsam ben de gidip anarşistlerin ortasına fabrika kurmam. Anadolu, işini patronunu seven insanlarla dolu, giderim daha muhtaç olan, işine saygılı, anarşiye bulaşmamış insanların arasına yaparım fabrikamı

2) İşveren olduktan sonra dinsel inanışınızda bir değişim oldu mu?

Olmadı ama sadece esneklik geldi. Mesela biz burada ORS'ye vida üretiyoruz hammaddeyi Çin'den alıyorum. Kalite Kontrol için de bir Alman firmasıyla anlaştım. Şimdi adamlar düzgün iş yapıyor. Bizimkilere desen hammadde yolla. Adam dediği tarihte hayatta malı yollamıyor. Ürünümü kontrol et desen kontrol etmeden oluru basıyor. Bana iyilik yaptığımı zannediyor ama sonra benim mal ORS'den geri dönüyor. Baktım ecnebi kesim daha titiz daha dikkatli çalışıyor ben de onlarla çalışmaya başladım. Önceki aklım olsa hayatta ehli sünnetin dışına çıkmazdım. Artık evvelki aklım mı iyi şimdiki aklım mı takdir Allah'ın. Varsa bir günahımız, kefaretimizi öderiz.

3) İşveren olduktan sonra milliyetçilik anlayışınızda bir değişim oldu mu?

Valla bu da din meselesi gibi. Artık illa Türk bana malı satsın ben gideyim Türk'e vereyim gibi bir derdim yok. Kim neyi iyi yapıyorsa hangisi işime geliyorsa, hangisi daha karlıysa gidip onunla iş yapıyorum.

4) İşçilerin sizinle aynı milletten olması önemli midir?

Şimdi işçilerimin yarısı Suriyeli, çok ucuza bizimkilerin yaptığını yapıyorlar. Ben niye sevmeyeyim ki bu adamları.

5) İşçilerin sizinle aynı dine mensup olması önemli midir?

Yok hiç değil.

6) Diğer dinden işverenlerle iş yapıyor musunuz?

Buna zaten cevap vermiştim.

7) Diğer milletten işverenlerle ortak iş yapıyor musunuz?

Bunu da söylemiştim. Bu saatten sonra neye inanıyormuş neye inanmıyormuş hiç önemli değil. Köpek yiyen adamlarla iş yapıyorum ya daha ötesi var mı!

8) İşletmenizde çalışanların işyeri dışındaki hayatıyla ilgileniyor musunuz?

Düğünü derneği olursa cenazesi olursa giderim onun dışında kendi aileme zaman ayıramıyorum ki ona ayırayım. Ama ORS gibi büyük bir firma olursam, binden fazla işçiyi zapt etmek için eğitim işlerine girerim, onlarla ilgilenecek bir yapı oluştururum. Yoksa işçilerini önü alınmaz.

9) Kaç işçi çalıştırıyorsunuz?

Yirmi. Bakma biz yine ufak kaldık. Millet hamutuyla götürdü.

10) İşletme sahibi olmadan önce ne işle meşguldünüz?

ORS işçisiydim. Hatta diyebilirim ki ilk işçilerdendim.

11) Aile reisiniz ne iş yapmaktaydı?

Düz köylüydü.

12) En yakın 3 arkadaşlarınız hangi meslekten?

Hepsi işveren. Gençliğimden kalma işçi arkadaşlarım da var da. Olmuyor be kardeşim telefonda konuşurken sohbet ederken iyi de, onun gittiği yer sana salaş geliyor senin gittiğin yerin o kapısından geçemiyor. Aslında iyi insanlar da olmuyor işte.

13) Çekirdek aileyle mi kalıyorsunuz, geniş aileyle mi?

Hanım oğlum kızım ben bir evde kalıyoruz.

14) Kaç senesinde Polatlı'ya geldiniz?

1988

15) Gecekonduya kaldınız mı?

Kalmam mı, şimdi oturduğumuz 3 katlı ev o yıkılan gecekonduyun yerine yapıldı. Bazen diyorum keşke o araziyi de karşı araziyi de alsaydım da gecekonduyu ellemeden karşısına dikseydim villayı. Hem çocuklara gösterirdim, babanız nerelerden geldi diye, hem kendimiz geçmişimizi unutmamış olurduk.

EK-9

AÇIK UÇLU ÖRNEK MÜLAKAT (Polatlı Meslek Lisesi Öğrencisi)

1) ORS fabrikası sizce neden Polatlı'da kurulmuştur?

Valla Ağabey biliyorum dersem yalan olur. Tren yolu bir ihtimal, ikinci bir şey gelmiyor aklıma

2) Köyden gelip, meslek lisesine girdikten sonra inanışınızda bir değişim oldu mu?

Değişim değil de mesela köydeyken köyün imamı gözümüzde çok büyük öneme sahipti, bir jandarma komutanı vardı benim büyük adam diyebileceğim, bir köyün tüccarı bir de imam. Bu üçü ne dese yapılırdı köyde. Şimdi okulda buna tekabül eden din öğretmeni var, adam ne dese itiraz ediyoruz. Diyor ki iddia oynamak günahtır. 'Ya hocam oynamayalım da ömür billah işçi mi kalalım' diye başlıyoruz öğretmeni ikna etmeye çalışıyoruz. Köyde imam bir şeye günah diyecek sen de onun üstüne laf diyeceksin öyle mi! Hay babam hay, kan alırlar adamdan valla. Din öğreten adamların üstümüzdeki etkisi değişti yoksa köyde neye inanıyorsak burada da ona inanıyoruz. Köyde tuttuğumuz tarla salatalığı şehirde rulman rulman bilyasına dönüştü diye Allah'ımız da değişecek değil ya

3) Meslek Lisesine girdikten sonra milliyetçilik anlayışınızda bir değişim oldu mu?

Ağabey ben yine tüm memleket benim köy gibi olsun isterim, şehir çok alavereli dalavereli, insan neye inanacağını şaşırıyor. Bu dediğim de milliyetçilik oluyor mu onu da bilmiyorum gerçi ama

4) Öğretmeninizin sizinle aynı milletten olması önemli midir?

Yok değildir.

5) Öğretmeninizin sizinle aynı dine mensup olması önemli midir?

Çok kafa ütülemedikçe din hocası gibi, aynı dinden olması iyidir. Ama iki de bir şunu yapmayın bunu etmeyin diyecekse, ecnebiyi tercih ederim.

6) Okul müdürünüzü bir baba olarak görüyor musunuz?

Şimdi düşündüm de bazı tavırları benziyor. Mesela iyi bir şey yapınca ya da normal zamanda babam da benle muhatap olmaz, okul müdürü de, ama yanlış bir şey olsun kalayı basma şansını ikisi de kaçırmaz. Ne babam ne okul müdürü hiç iyi bir şey söylemedi bugüne kadar bana

7) Okul müdürü, okul dışındaki hayatınızda sizinle ilgileniyor mu?

Yok, ağabey ne ilgilenmesi

8) Aile reisiniz ne iş yapmakta?

Kasabanın milli işi ağabey, ORS işçisi.

9) En yakın 3 arkadaşınız hangi meslekten?

Üçü de bizim sınıfta.

10) Çekirdek aileyle mi kalıyorsunuz geniş aileyle mi?

Yazın köye gidince amcamlarla, ebemgille birlikte kalıyoruz. Ama şehirde ailemle kalıyorum.

11) Kaç senesinde Polatlı'ya geldiniz?

Ben kasabada doğdum Ağabey.

12) Gece konduda kaldınız mı?

Yok, hiç kalmadım, şansına ben doğmadan babamgil parayı vurmuş.

13) Nerede çalışmak isterdiniz?

Polatlı için soruyorsan tabi ki ORS ağabey, ama eğer atış serbest dersen pilot olmayı isterdim.



ÖZGEÇMİŞ

Ayhan AYDOĞAN

Harb-iş 29 Sitesi 8/11 Batıkent Yenimahalle/ANKARA

(0312) 256 42 96 – 0537 700 07 97

E-posta: ayhan.aydogan@mmo.org.tr

KİŞİSEL BİLGİLER

Doğum Tarihi: 1984

Medeni Durum: Evli

Askerlik Durumu: Tamamlandı

Ehliyet: A/B2

İŞ TECRÜBESİ

2007 -2012	TMMOB Makine Mühendisleri Odası Endüstri Mühendisi – Teknik Görevli
2012-2015	OMV Doğalgaz Santrali İSG Mühendisi
2015-2017	Team Prevent İSG Mühendisi
2017-...	Artı OSGB İSG Mühendisi

EĞİTİM BİLGİLERİ

2003-2007	Çankaya Üniversitesi Endüstri Mühendisliği (Tam Burslu)
1995-2003	Ankara Atatürk Anadolu Lisesi

SEMİNER ve KURSLAR

Yalın Üretim Semineri, 2007, İzmir Tepe Kule Kongre Merkezi

Makro EXCEL Kursu, 2008, MMO Ankara Şube

İspanyolca Dil Kursu, Active ENGLISH (Temel Düzey)

İş güvenliği Uzmanlık Kursu 2011 (B SINIFI)

DİL BİLGİSİ: İleri seviye İngilizce, başlangıç düzey İspanyolca.

İLGİ ALANLARI: Sınıf Teorileri, Askeri Tarih, Polisiye Roman, Boks, paraşütle serbest düşüş (T-10 başlangıç Sertifikası / THY Türk Kuşu),