T. C.
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KIRSALDA ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN DÖNÜŞÜMÜ: ŞEBİNKARAHİSAR PESTİL-KÖME İŞLETMELERİ ÖRNEĞİ

DOKTORA TEZİ

Şennur ERKOCA ŞENTÜRK

SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

ANKARA, 2024

T. C.
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KIRSALDA ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN DÖNÜŞÜMÜ: ŞEBİNKARAHİSAR PESTİL-KÖME İŞLETMELERİ ÖRNEĞİ

DOKTORA TEZİ

Şennur ERKOCA ŞENTÜRK

SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Musa ÖZTÜRK

ANKARA, 2024

ONAY SAYFASI

Şennur ERKOCA ŞENTÜRK tarafından hazırlanan "Kırsalda Çalışma İlişkilerinin Dönüşümü: Şebinkarahisar Pestil-Köme İşletmeleri Örneği" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı'nda Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyesi		Kurumu	İmza
Prof. Dr. Musa ÖZTÜRK		Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi/ İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi/ Sosyoloji Bölümü	
Kabul ☒	Red ☐		
Prof. Dr. Mustafa ORÇAN		Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi/ İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi/ Sosyoloji Bölümü	
Kabul ☒	Red ☐		
Doç. Dr. Ali Zafer SAĞIROĞLU		Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi/ İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi/ Sosyoloji Bölümü	
Kabul ☒	Red ☐		
Prof. Dr. Ayşe CANATAN		Ankara Hacı Bayram Üniversitesi/ Edebiyat Fakültesi/ Sosyoloji Bölümü	
Kabul ☒	Red ☐		
Prof. Dr. Celalettin YANIK		Bursa Uludağ Üniversitesi/ Fen-Edebiyat Fakültesi/ Sosyoloji Bölümü	
Kabul ☒	Red ☐		

Tez Savunma Tarihi: 16/08/2024

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı'nda Doktora tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Doç. Dr. Muhammet Enes KALA

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü V.

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda patent ve telif haklarını ihlal edici etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tezde kullanılmış olan tüm bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim. 16/08/2024

İmza

Şennur ERKOCA ŞENTÜRK

TEŞEKKÜR

Her ne kadar tez yazım süreci bireysel emek gerektiren bir süreç gibi düşünülse de bu emek sürecinin arkasında görünen ve görünmeyen birçok kahraman bulunmaktadır. Başta danışman hocam Prof. Dr. Musa ÖZTÜRK'e kıymetli deneyimleriyle beni yönlendirdiği ve her daim destek olduğu için çok teşekkür ederim. Tez İzleme Komitesi üyelerinden Prof. Dr. Ayşe CANATAN ve Prof. Dr. Mustafa ORÇAN'a tezimin şekillenmesi aşamasında yorum ve önerileriyle bana yol gösterdikleri için çok teşekkürler ederim.

Bulunulan ortam sosyal ilişkiler ağının kurulmasında başat rol oynamaktadır. AYBÜ'de sosyoloji doktora öğrencisi olmam vesilesiyle tanıştığım ve birçok konuda bana destekleri olan Dr. Kübra YILDIZLAR, Dr. Muhammed Sinan KARABIYIK, Dr. Yılmaz CAN, Dr. Bahattin CİZRELİ ve Arş. Gör. Mesut ARSLAN hocalarıma desteklerinden dolayı çok teşekkür ederim.

Veri toplama sürecinde katılımcılara ulaşmamı sağlayan eşim Yunus ŞENTÜRK, babam Ünal ŞENTÜRK'e ve Şebinkarahisar'daki aileme teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca yoğun çalışma temposundan zaman ayırıp araştırmaya katılmayı kabul eden tüm katılımcılara da çok teşekkür ederim.

Hayatım boyunca beni her konuda destekledikleri gibi akademik hayatımdaki zorlu süreçlerde de her daim bana destek olan annem, babam ve ablalarıma sonsuz teşekkür ederim.

Burada adını zikredemediğim birçok insanın farklı şekilde bu teze bir katkısı olmuştur. Bu kişilere de desteklerinden dolayı teşekkür ederim.

ÖZET

Kırsalda Çalışma İlişkilerinin Dönüşümü: Şebinkarahisar Pestil-Köme İşletmeleri Örneği

Kırsal bir yerleşim yeri olan Şebinkarahisar'da yerel ürünlerden (dut, ceviz, bal, fındık) üretilen pestil-köme ve türevi ürünlerin metalaşması ve metalaşan bu ürünlerin ulusal ve uluslararası pazarda satılmaya başlanmasıyla son yıllarda pestil-köme işletme sayısında artış yaşandığı gözlenmektedir. Bu araştırma, Şebinkarahisar örneğinden yola çıkarak küçük işletmelerin kırsal toplum yapısı üzerinde ne gibi etkileri olduğunu (pestil-köme işletmelerinin kırsal dönüşüme etkilerini) ve bu işletmelerdeki işçi-işveren arasındaki çalışma ilişkilerinin ne durumda olduğunu anlamayı amaçlamaktadır.

Şebinkarahisar'daki sosyo-ekonomik dönüşümü anlamak için Henry Bernstein'ın "küçük meta üreticisi" kavramından hareketle pestil-köme işletmecilerinin ve bu işletmede çalışan işçilerin sınıf farklılaşmaları anlaşılmaya çalışılmıştır. Pestil-köme işletmelerdeki işçi-işveren ilişkilerinin ne durumda olduğunu anlamak için ise John W. Budd'ın "İnsani Bir Çalışma İlişkisi" teorisinden yararlanılmıştır. Pestil-köme işletmecilerinin ve bu işletmelerde çalışan ücretli işçilerin çalışma ilişkileri onların içinde bulundukları toplumsal koşullar içerisinde, onların bakış açısından ve onların deneyimlerinden anlaşılmaya çalışıldığı için bu araştırma nitel araştırma yöntemi ile yürütülmüştür. İşletme sahipleri ve işçilerden veri toplamak amacıyla iki ayrı yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmış, maksimum çeşitlilik ve kartopu örnekleme teknikleri kullanılarak 13 işletme sahibi ve 21 işçi ile derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiş, elde edilen veriler betimsel analiz ve tematik analiz yaklaşımları ile çözümlenmiştir.

Elde edilen veriler değerlendirildiğinde, Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletme sahiplerinin üretim araçlarına sahip olma ve ücretli işçi çalıştırma durumlarına göre birbirinden farklılaştığı anlaşılmıştır. İşletmelerde çalışan ücretli işçilerinde de işletmede devamlı çalışma ya da günlükçü olarak çalışma açısından birbirinden farklılaştığı tespit edilmiştir. Araştırma bulguları göstermektedir ki özellikle ev kadınlarının ücretli çalışma hayatına katılmaları onlar için çift çalışma yükünü ortaya çıkarmakla birlikte aynı zamanda kadınların aile içi rollerinde değişimlerin yaşanmasına, ailenin ekonomik refah düzeyinin yükselmesine ve kadınların para kazanmaya başlamalarından dolayı daha özgür bireyler

haline gelmelerine neden olmaktadır. İşçi-işveren ilişkileri açısından elde edilen veriler değerlendirildiğinde ise işletmelere göre çalışma ilişkilerinin farklılaştığı anlaşılmıştır. İşletme sahiplerinin işletmenin verimliliğini artırmak için kota sistemi, düşük ücret, sigortasız işçi çalıştırma, yıllık ücretli izin hakkının tanınmaması, günlükçü işçi çalıştırma gibi uygulamalara başvurdukları görülmüştür. İşçilerin güvencesiz çalışma koşullarında çalışmaya devam etmelerinin nedeni ise Şebinkarahisar'da iş olanaklarının kısıtlı olması ve işçilerin çalışma haklarının farkında olmamalarından kaynaklandığı anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Şebinkarahisar, kırsal kalkınma, çalışma ilişkileri, Henry Bernstein, John W. Budd, pestil-köme işletmeleri.

ABSTRACT

Transformation of Rural Labor Relations: The Case of Şebinkarahisar Pestil-Köme Enterprises

In Şebinkarahisar, a rural settlement, there has been an increase in the number of pestil-köme enterprises in recent years due to the commoditization of pestil-köme and derivative products produced from local products (mulberry, walnut, honey, hazelnut) and the commoditization of these commoditized products in national and international markets. Based on the example of Şebinkarahisar, this research aims to understand the effects of small enterprises on rural social structure (the effects of pestil-köme enterprises on rural transformation) and the labor relations between workers and employers in these enterprises.

In order to understand the socio-economic transformation in Şebinkarahisar, Henry Bernstein's concept of "small commodity producer" was used to understand the class differentiation of pestil-köme operators and the workers employed in this enterprise. John W. Budd's theory of "A Humane Labor Relationship" was utilized to understand the state of employee-employer relations in pestil-köme enterprises. Since the labor relations of pestil-köme operators and the wage workers working in these enterprises are tried to be understood within the social conditions in which they live, from their point of view and from their experiences, this research was conducted with qualitative research method. In order to collect data from business owners and workers, two separate semi-structured interview forms were prepared, in-depth interviews were conducted with 13 business owners and 21 workers using maximum diversity and snowball sampling techniques, and the data obtained were analyzed with descriptive analysis and thematic analysis approaches.

When the data obtained were evaluated, it was understood that pestil-köme enterprise owners in Şebinkarahisar differed from each other according to the ownership of production tools and the employment of paid workers. It was also found that the wage workers working in the enterprises differed from each other in terms of working in the enterprise permanently or working as daily workers. The findings of the research show that the participation of housewives in paid work not only creates a double work burden for them, but also leads to changes in women's roles within the family, increases the economic welfare of the family and makes women more independent individuals as they start earning money. When the data

obtained in terms of employee-employer relations are evaluated, it is understood that labor relations differ according to enterprises. It was observed that business owners resorted to practices such as quota system, low wages, employing uninsured workers, not recognizing the right to annual paid leave, and employing daily workers in order to increase the productivity of the enterprise. The reason why workers continue to work in precarious working conditions is that job opportunities are limited in Şebinkarahisar and workers are not aware of their labor rights.

Keywords: Şebinkarahisar, rural development, labor relations, Henry Bernstein, John W. Budd, pestil-köme enterprises.

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI i
BEYAN ii
TEŞEKKÜR iii
ÖZET iv
ABSTRACT vi
İÇİNDEKİLER viii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ xii
ŞEKİLLER DİZİNİ xiii
TABLOLAR DİZİNİ xiv
GİRİŞ 1
1. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE 15
1.1. Kır ve Kırsal Kalkınma 15
1.1.1. Kır ve Kırsallık 15
1.1.2. Kırsal Kalkınma 20
1.1.3. Küreselleşme ve Kırsal Kalkınma 28
1.1.4. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ'ler) 30
1.1.5. Küçük Meta Üretimi 34
1.2. Çalışmanın Kavramsallaştırılması 38
1.2.1. Çalışma Kavramı 38
1.2.2. Çalışma Türleri 43
1.2.3. Çalışma ve Aile İlişkileri 45
1.2.4. Toplumsal Örgütlenme Biçimlerine Göre Çalışma 48
1.3. Çalışma ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar 53
1.3.1. Yapısal İşlevselcilik 53
1.3.2. Çatışma Teorisi 56
1.3.3. Sembolik Etkileşimcilik 59
1.3.4. Beşerî İlişkiler Yaklaşımı 61
1.3.5. İnsani Bir Çalışma İlişkisi Teorisi 64
2. TÜRKİYE'DE VE ŞEBİNKARAHİSAR'DA PESTİL-KÖME İŞLETMECİLİĞİ 71

2.1. Türkiye'de Pestil-Köme Üretimi 71
2.1.1. Pestil-Köme 71
2.1.2. Pestil Tatlıları (Pestil Türevi Ürünler) 76
2.1.3. Türkiye'de Pestil-Köme İşletmeciliği 78
2.1.4. Gümüşhane ile Şebinkarahisar'ın Pestil-Köme İşletmeciliği Açısından Karşılaştırılması 82
2.2. Şebinkarahisar'ın Sosyo-Ekonomik Yapısı 86
2.2.1. Tarihi ve İdari Yapı 86
2.2.2. Fiziki ve Coğrafi Yapı 90
2.2.3. Demografik Yapı 92
2.2.4. Sosyo-Kültürel Yapı 95
2.2.5. Ekonomik Yapı 98
3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ 111
3.1. Araştırmanın Yöntemi 112
3.2. Araştırmacının Konumu 115
3.3. Araştırma Deseni 117
3.4. Katılımcıların Seçimi 117
3.5. Veri Toplama Teknikleri ve Süreci 121
3.6. Veri Analizi 124
3.7. Araştırmada Geçerlik ve Güvenirlik 125
3.8. Araştırmada Etik 128
3.9. Araştırma Karşılaşılan Zorluklar 129
4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE TARTIŞMA 132
4.1. Katılımcıların Demografik Profili 132
4.1.1. İşletmecilerin Demografik Profili 132
4.1.2. İşçilerin Demografik Profili 135
4.2. Kırsal Hayatın Dönüşümü 138
4.2.1. Kırsalda Aile Hayatı ve Dönüşümü 138
4.2.1.1 Katılımcıların Aile Yapısı 138
4.2.1.2. Ücretli Çalışma ve Aile İlişkileri 143
4.2.1.3. Evli Kadınların Ücretli Çalışmaya Geçiş Koşulları 158
4.2.1.4. İşletmeciler Açısından Aile Desteğinin Önemi 160
4.2.2. Kırsalda Ekonomik Hayat ve Dönüşümü 162

4.2.2.1. Ev Ölçeğinde Üretimden Pestil-Köme İşletmeciliğine Geçiş 163
4.2.2.2. İşçilerin Ücretli Çalışma Deneyimleri 168
4.2.2.3. İşçilerin İşletmede Çalışmaya Başlama Nedenleri 170
4.3. İşletmelerde İşbölümü 176
4.3.1. İşbölümünü Etkileyen Faktörler 176
4.3.2. İşletmelerde İşbölümüne Bağlı Sınıfsal Yapı 178
4.3.3. İşletmelerin Örgütlenme Biçimine Göre İşbölümü 182
4.4. Pestil-Köme İşletmelerinde Çalışma İlişkileri 191
4.4.1. İşletmelerde Verimliliği Olumsuz Etkileyen Faktörler 192
4.4.1.1. Enflasyon 192
4.4.1.2. Ulaşım Sorunu (Kargo-nakliye sorunu) 195
4.4.1.3. Organize Sanayi Bölgesi (OSB) Olmaması 197
4.4.1.4. Doğalgazın Olmaması/ Enerji Maliyetlerinin Yüksekliği 198
4.4.1.5. Ürün Kaynaklı Sorun 199
4.4.1.6. İhracatın Zorluğu (Prosedürlerden Dolayı) 200
4.4.1.7. Üretim Süreci ile İlgili Sorun 201
4.4.1.8. Yerel Yönetimin Pestil-Köme İşletmecilerine Destek Olmaması 205
4.4.1.9. Ürün Fiyatı ile İlgili Sorun 206
4.4.1.10. İşçi Bulma Sorunu 207
4.4.2. İşletmelerin Verimliliğini Olumlu Etkileyen Faktörler 208
4.4.2.1. İşletme Sermayesi: Devletin ve Aile Üyelerinin Desteği 208
4.4.2.2. Hammaddeye Yakınlık: Yerel Ürünleri Değerlendirme 210
4.4.2.3. İşletmecilerin Üretimi Artırma Stratejileri 211
4.4.2.4. İşletmecilerin Ürün Satışını Artırma Stratejileri 219
4.4.2.5. İşletmelerde Verimliliğin Artırılmasında İnsan/i İlişkilerinin/in Rolü 225
4.4.3. Verimliliğin Artırılmasında Kârın Kullanımı 230
4.4.4. Pestil-Köme İşletmelerinde Hakkaniyet 232
4.4.4.1. Ücret 234
4.4.4.2. Çalışma Saatleri 250
4.4.4.3. Yıllık Ücretli İzin 253
4.4.4.4. Sigorta 255
4.4.5. Pestil-Köme İşletmelerinde Söz Hakkı (Katılım) 257
4.4.5.1. İşletme Sahiplerinin Karar Alma Süreci 258

4.4.5.2. İşçilerin Söz Hakkı ile İlgili Deneyimleri 260
4.5. İşletmelerin Çalışanlarına Sağladığı Olanaklar 265
4.5.1. Ekonomik Özgürlük 266
4.5.2. Aile Bütçesine Destek Olma 269
4.5.3. Sosyal İlişkilerin Artması 271
4.5.4. Başarı 273
4.5.5. Emekli Olabilme 275
4.5.6. Meslek Edinmek 277
4.5.7. Çalışmanın İşçilere Referans Sağlaması 279
4.5.8. Zamanı Verimli Geçirme 279
4.5.9. Hayatın Daha Düzenli Hale Gelmesi 280
4.5.10. Sabretmeyi Öğrenme 281
4.5. 11. Evin Geçimini Sağlamayı Öğrenme 282
5. SONUÇ VE ÖNERİLER 284
6. KAYNAKLAR 300
7. EKLER 318
EK-1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu (İşçi Mülakat Soruları) 318
EK-2. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu (İşletme Sahibi Mülakat Soruları) 320
EK-3. Etik Kurulu Proje Onay Belgesi 322
EK-4. Katılımcıların Listesi (İşletme Sahipleri ve İşçiler) 323
EK-5. Kadın İşçilerin Ücretsiz Emek Alanındaki Aile İçi İşbölümü ile İlgili Deneyimleri 324
EK-6. Araştırma Sahasına Dair Fotoğraflar 326

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AB : Avrupa Birliği
ABD : Amerika Birleşik Devletleri
ADNKS : Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
AYBÜ : Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
BM : Birleşmiş Milletler
DPT : Devlet Planlama Teşkilatı
DİE : Devlet İstatistik Enstitüsü
DOKA : Doğu Karadeniz Kalkınma Ajansı
EUROSTAT : Avrupa Birliği İstatistik Ofisi
FUA : İşlevsel Kentsel Alan
İBBS : İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflandırması
İLO : Uluslararası Çalışma Örgütü
İŞKUR : Türkiye İş Kurumu
KGF : Kredi Garanti Fonu
KOBİ : Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
KOSGEB : KOBİ Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
OECD : Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü
OSB : Organize Sanayi Bölgesi
OTP : Ortak Tarım Politikası
s. : Sayfa
SKH : Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri
SOGEP : Sosyal Gelişmeyi Destekleme Programı
TESK : Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu
TOBB : Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TTGV : Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı
TÜBİTAK : Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu
UKKS : Ulusal Kırsal Kalkınma Stratejisi
vb./ vd. : ve benzeri/ ve diğerleri

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Pestil üretim süreci şeması 72
Şekil 2. Geleneksel yöntemlerle dutların kaynatılması 73
Şekil 3. Sade ve fındıklı pestil 74
Şekil 4. Köme (cevizli sucuk) 75
Şekil 5. Pestil tatlıları 77
Şekil 6. Orta Kelkit Yöresi haritası 90
Şekil 7. Şebinkarahisar'ın kış mevsiminde görünümü 91
Şekil 8. Kadın işçilerin evin geçimini sağlama rolü ile ilgili ifadeleri 157

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Türkiye'de kır-kent nüfus oranları (2012-2022 yılları arası) 18
Tablo 2. Çalışmayı kavramsallaştırmak 39
Tablo 3. Çalışma türleri 44
Tablo 4. İstihdam ilişkileri açısından altı etik çerçeve 69
Tablo 5. 1927 yılı genel nüfus sayımına göre Şebinkarahisar nüfusu 93
Tablo 6. 1935-2000 yılları arası Şebinkarahisar nüfusu 94
Tablo 7. 2007-2022 yılları arası Şebinkarahisar nüfusu 95
Tablo 8. Şebinkarahisar'ın 2023 yılı tarımsal üretim miktarı 99
Tablo 9. Şebinkarahisar'ın 2022-2023 yıllarına ait meyve üretim miktarı 101
Tablo 10. Şebinkarahisar'daki mevcut hayvan sayısı 102
Tablo 11. Şebinkarahisar'da üretilen et, süt ve bal üretim miktarları 103
Tablo 12. Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmeleri 108
Tablo 13. Pestil-köme işletmelerinde çalışan kişi sayısı ve işletmelerin üretim kapasitesi 109
Tablo 14. İşveren katılımcı grubunun belirlenmesinde ölçütler 119
Tablo 15. Araştırmaya katılan işletmecilerin demografik özellikleri 132
Tablo 16. Pestil-köme işletmelerinin genel özellikleri 134
Tablo 17. Araştırmaya katılan işçilerin demografik özellikleri 136
Tablo 18. İşletme sahiplerinin aile yapısı 139
Tablo 19. İşletmecilerin aile içi işbölümü 144
Tablo 20. Kadın işçilerin eşlerinin meslekleri 149
Tablo 21. İşletme sahiplerinin mesleki kökenleri 163
Tablo 22. İşçilerin ev içinde ve ev dışında yaptıkları ücretli işler 169
Tablo 23. İşbölümünü etkileyen faktörler 177
Tablo 24. İşletme sermayesi 209
Tablo 25. İşletmecilerin hammadde temini 210
Tablo 26. İşletmecilerin teknolojiden yararlanma durumu 213
Tablo 27. İşletmeciler kazandıkları gelir ile ne yapıyor? 231

GİRİŞ

Kırsal kesimde yaşayan insanların temel ekonomik faaliyetleri tarım ve hayvancılıktır. Ancak günümüzde bu ekonomik faaliyetler kırsalda yaşayan insanların ihtiyaçlarını karşılamada çeşitli nedenlerden dolayı yetersiz kalmaktadır. Kırsalda yaşayan insanların bulundukları alanda yaşam kalitesinin yükseltilmesi için yeni ekonomik olanakların yaratılması diğer bir ifadeyle kırsal ekonominin çeşitlendirilmesi gerekmektedir. "Kırsalda ekonomik faaliyetlerin çeşitlendirilmesi" ile anlatılmak istenen kırsaldaki temel ekonomik faaliyetlerden (tarım ve hayvancılık) yeni sektörlere geçiş kastedilmektedir (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2023). Günümüzde kırsal alanların kalkındırılması amacıyla hizmet sektörü, kırsal turizm, imalat sanayi gibi farklı sektörlerle kırsalda ekonomik faaliyetler çeşitlendirilmekte ve burada yaşayan insanlara istihdam imkânı yaratılmaya çalışılmaktadır.

Özellikle 2000'li yılların başından itibaren Türkiye'nin kırsal bölgelerinde girişimcilerin faaliyetleriyle yöresel ürünlerin işlenerek ulusal ve uluslararası pazara sunulması amacıyla küçük işletmeler kurulmaktadır. Kırsal yerleşim alanında işletme kuran yerel girişimciler, bulundukları alanda yeni iş olanakları yaratarak kırsaldaki bireylere istihdam imkânı sağlamakta, yerel gelirleri ve zenginliği arttırmakta ve topluluğu daha büyük küresel ekonomiye bağlamaktadırlar. Kırsal kesimde işletmelerin faaliyet göstermeye başlaması ise burada yaşayan insanların emek sürecine (ücretli ve ücretsiz) katılım biçimini dönüşüme uğratmakta ve bu durum toplumsal ilişkileri derinden etkilemektedir. Kırsal toplum yapısında meydana gelen bu değişimlerin incelenmesi kır sosyolojisi alanına girmektedir.

Kır sosyolojisi, kırsal kesimdeki bireylerin ve toplulukların sosyal, kültürel, ekonomik ve politik olarak nasıl örgütlendiğine odaklanmaktadır (Jaffe ve Gertler, 2017, s. 445). Kır sosyolojisi, "*kırsal alanlardaki toplumsal yapıyı ve bu yapının değişim ve dönüşümünü, insanlar arası ilişkileri, tutum ve davranışları, yaşanan sorunları ve çözüm yollarını bütüncül bir açıdan inceleyen sosyoloji bilim dalı*" olarak tanımlanmaktadır (Özensel, 2021, s. 32). Kırsal alanlarda meydana gelen değişimlerin daha geniş toplumsal ve ekonomik süreçlerle nasıl ilişkili olduğunu inceleyen kır sosyolojisi, uygulamalı ve disiplinlerarası bir bilim geleneğine sahiptir.

Kır sosyolojisi ile ilgili öncü çalışmalara, sosyoloji biliminin erken yıllarında rastlanmaktadır. 19. yüzyılda modernleşme, sanayileşme ve hızlı kentleşmeyle beraber özellikle Batı Avrupa toplumlarının yapısında hızlı bir değişim ve dönüşüm yaşanmıştır. Hızlı değişen toplum yapısını anlama çabasıyla Ferdinand Tönnies ve Emile Durkheim çalışmalar yapmış; geleneksel toplumlarda hâkim olan kırsal yaşamdan, modern toplumlardaki kentsel yaşama geçişle beraber bireylerin yaşam biçimlerinde, ilişkilerinde meydana gelen değişimlerin anlaşılması adına ikili bir kavramsallaştırma ortaya koymuşlardır (Hillyard, 2007, s. 6-11).

Tönnies, geleneksel kırsal yaşamı *Gemeinschaft (topluluk, cemaat),* sanayileşmiş kentsel yaşamı *Gesselschaft (toplum)* olarak kavramsallaştırmıştır. Tönnies'in cemaat ve toplum tipleştirmesi birbirine zıt olan iki yaşam biçimidir. Bunlar kendi içinde bir evrimin sonucu olarak değil, cemaatin çözülerek yerini toplumun alması gibi karşı bir yaşam biçimini ifade etmektedir (Tönnies, 2019). Durkheim *Toplumsal İşbölümü* (2006) adlı kitabında geleneksel kırsal yaşamı *mekanik dayanışma,* sanayileşmiş modern kentsel yaşamı *organik dayanışma* kavramlarıyla ifade etmektedir. Durkheim'ın mekanik dayanışma kavramı Tönnies'in Gemeinschaft'ına, organik dayanışma kavramı Gesselschaft'ına paralellik göstermesine rağmen iki düşünür arasında önemli bir fark da görülmektedir.

Tönnies'e göre Gemeinschaft ne kadar önemli ve öncelikli ise Durkheim'e göre organik dayanışmanın hâkim olduğu toplum o derece üstün, öncelikli ve önemlidir. Tönnies'e göre Gesselschaft sadece çıkar ilişkisine dayalı, yapay ve geçici bir oluşumdur ve insanlık bir gün temel yaşama biçimi olan Gemeinschaft'a bir şekilde ulaşacaktır. Durkheim'e göre ise mekanik dayanışmanın olduğu geleneksel kırsal yaşam biçimi geçmişte kalmış ilkel bir dönemdir. Toplumsal işbölümünün gelişmesiyle insanlığın ulaştığı en iyi nokta, organik dayanışmanın olduğu modern toplumdur (Nisbet, 2016, s. 98-116). Özetle, Durkheim organik dayanışmanın olduğu modern toplumlara iyimser bir şekilde yaklaşırken, Tönnies bu duruma karamsar yaklaşmakta ve Gemeinschaft'a özlem duymaktadır.

Kır sosyolojisi bağımsız bir bilim dalı olarak 20. yüzyıl başlarında Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) ortaya çıkmıştır. Kır sosyolojisi çalışmalarının ABD'de öncelikle gelişmesinin ekonomik, politik, kültürel şartlardan kaynaklandığı söylenebilir. ABD'de kır sosyolojisi çalışmaları başından itibaren kamu politikası ve sorun odaklıdır. 1908'de kurulan *Kırsal Yaşam Komisyonu* ile başlayan ve üniversitelerin arazi hibe sistemi üzerindeki etkisi ile devam eden kır sosyolojisi ve kır sosyolojisi araştırmalarının hızlı gelişimi, büyük ölçüde ABD hükümeti tarafından desteklenmiştir. Kırsal yoksulluk, hızlı dış göç ve şehir ile kır

arasındaki genişleyen uçurum hakkındaki endişeler, kır sosyolojisine yapılan yatırımları teşvik etmiştir. Yaşanan bu durum, kır sosyolojisinin bağımsız bir alan olarak doğmasına neden olmuştur. İlk dönem Amerikan kır sosyolojisinin en önemli özelliği pozitivist yaklaşımı benimseyerek kırsal alana araştırma nesnesi olmak dışında başka bir anlam yüklememiş olmasıdır (Jaffe ve Gertler, 2017, s. 445-446; Arslan, 2019).

Sosyolojinin kaynağı Batı Avrupa olmasına rağmen, Avrupa'da kır sosyolojisi I. Dünya Savaşı sonunda gelişmeye başlamıştır. Kır sosyolojisinin Avrupa'da ABD'den daha sonra gelişmesinin nedeni, burada kent sorunlarının daha ön planda olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca Avrupa sosyolojisinin uygulamadan daha çok teoriye önem vermesi, Avrupa'da kır sosyolojisi çalışmalarının daha geç ortaya çıkmasına neden olmuştur (Özensel, 2021, s. 36).

Türkiye'deki kır sosyolojisi çalışmalarının gelişimine bakıldığında, toplumun içinde bulunduğu politik ve ekonomik ortama göre şekillendiği görülür. Türkiye'de kır sosyolojisi çalışmaları köy sosyolojisi olarak Cumhuriyetin ilk yıllarında başlamıştır. Ancak Cumhuriyetin ilk yıllarında yapılan köy araştırmaları bilimsel olmaktan uzaktır. II. Dünya Savaşından sonra köy araştırmalarında metotların geliştirilmesine yönelik çalışmalar başlamıştır. Ulrich Planck *Türkiye'de Köy Sosyolojisi* (1971) adlı yazısında, 1920'lerden 1960'lara kadar olan Türkiye'deki köy sosyolojisi literatürünü tarihsel olarak ele almıştır (s. 226-227).

Türkiye'de 1940'lı yıllarda yapılan kır sosyolojisi çalışmaları köy toplumlarında meydana gelen değişimleri ve tarıma kapitalist ilişkilerin nasıl girdiğini tespit etmeye yöneliktir. Köyün sosyo-ekonomik yapısını ortaya koyan sistemli çalışmalar 1950'lerden itibaren artmış ve köy halkının kalkındırılması başlıca konu haline gelmiştir. Niyazi Berkes, Behice Boran, İbrahim Yasa gibi sosyologların öncülüğünde tarıma kapitalist ilişkilerin girişi ile köy toplumlarında meydana gelen değişimler saptanmaya çalışılmıştır. 1960'larda Marksist yaklaşımlar çerçevesinde gerçekleştirilen araştırmalarda ise Türkiye'de tarımının kapitalistleşme düzeyi incelenmekte ve toplumsal yapılarda oluşan sorunlar politik boyutlara taşınmaktadır. Bu dönemde yapılan Marksist çalışmalarda köylülüğün er ya da geç yok olacağı, küçük tarımsal üreticiliğin yerini büyük işletmelerin alacağı ve küçük üreticiliğin "kırsal proletaryaya" dönüşeceği iddia edilmektedir. Ancak Türkiye'de 1970'lere gelindiğinde tarımda küçük üreticiliğin hala yaygın olarak devam ettiği görülüyordu (Özensel, 2021, s. 65-197). Hatta günümüzde de küçük ve orta düzeyde tarımsal üreticilik hala yaygın olarak varlığını sürdürmektedir.

1980'li yıllara gelindiğinde Türkiye'de kır sosyoloji araştırmaları neredeyse durma noktasına gelmiştir. 1950'li yıllardan itibaren ülkemizde yaşanan iç göç hareketiyle birlikte kır nüfusu kente kaymaya başlamıştır. 1980'li yıllara gelindiğinde kent nüfusunda önemli derecede artış olması kenti popüler hale getirirken, yaşanan bu durum sosyal bilimcilerin kente yönelmesine sebep olmuştur. Ayrıca bir önceki dönemde yapılan kır çalışmalarında iddia edilen kırsal proletarya tezlerinin gerçekleşmemiş olması kır sosyolojisi çalışmalarının 1980'li yıllarda azalmasına neden olmuştur (Özensel, 2021, s. 69; Arslan, 2019, s. 174).

1980 yılında başlayan neo-liberal politikalarla köy/lü küresel piyasaya eklemlenirken, girdi ve sübvansiyonlarda kısıtlamalara gidilmiş ve tarımsal destekleme oranları ise düşürülmüştür (Nerse, 2014, s. 176). Yaşanan bu değişimler dönemin kır sosyolojisi araştırmalarının konusunu şekillendirmiştir. Bu dönemde kırın ekonomik dönüşümü, liberal politikaların uygulanmasıyla meydana gelen değişim ve dönüşümler, cinsiyet rollerindeki dönüşümler gibi çalışmalar az sayıda da olsa yapılmıştır. 2000'li yıllardan itibaren Avrupa Birliği (AB) projeleriyle birlikte kırsal alana yönelik araştırmalarda belirli bir artış yaşanmıştır (Özensel, 2021, s. 69). 2000'lerle birlikte Türkiye'de yeni üniversitelerin kurulması ve sosyoloji alanında yetişmiş bilim insanlarının sayısındaki artış kırsal alanla ilgili akademik çalışmaların artmasına neden olmuştur.

Birçok disiplinin kırsal alana ilgi göstermesinden dolayı konu ile ilgili geniş bir literatür bulunmaktadır. Sosyoloji yanında coğrafya, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, kamu yönetimi, mimarlık, sosyal politika, tarım ekonomisi, turizm, şehir ve bölge planlama gibi disiplinler kırsal alanı çalışma konusu olarak seçmişlerdir. Adı geçen disiplinler kırsalı kendi alanı bağlamlarında ele alarak araştırmışlardır. Bu çalışmalardan bazıları şunlardır: *Türkiye'de Kırsal Alan Yönetimi* (Kayıkçı, 2009); *Türkiye'de Nüfusunu Yitiren Kırsal Yerleşimlerin Korunması İçin Bir Yöntem Önerisi: Ödemiş-Lübbey Köyü Örneği* (Güler, 2016); *Kırsal Kalkınmanın Aracı Olarak Van'da Hayvancılık Faaliyetleri* (Ertaş, 2019); *Kırsal Alanda Yerel Hizmetlerin Sunumu: TR 22 Balıkesir Çanakkale Bölge Analizi* (Kızılkaya, 2019); *Küreselleşme Sürecinde Kırsalın Dönüşümü ve Tüketim: Bursa Cumalıkızık Örneği* (Özen, 2019); *Kırsal Yerleşimlerin Gelişimi İçin Alternatif Turizm Olanakları Üzerine Bir Model Önerisi: Yozgat Örneği* (Tapkı, 2020); *Kırsal Yoksulluğun Azaltılmasında Kırsal Turizmin Yeri ve Önemi: Aşağı Büyük Menderes Örneği* (Ekiztepe, 2020); *Muş İli Kırsal Alan Potansiyeli ve Kalkınmaya Etkisi* (Baytar, 2021); *Türkiye'de Kırsal Kalkınma Politikaları ve Projelerinin Yönetim Sorunsalı* (Şahin, 2021); *Kırsaldaki Kadınların Sosyal Kooperatiflerin Oluşumundaki Rolü: Afşar Bala'm Kadın Kooperatifi*

İncelemesi (Ceylan, 2021); *İstanbul'un Kırsal Dayanıklılık Endeksi (Rural Resilience Index of Istanbul)* (Öztürk, 2021); *Kırsal Kalkınmada Kırsal Turizmin Rolü: Trabzon İli Çaykara İlçesi Uzungöl Örneği* (Sırıklı, 2022); *Coğrafi Perspektiften Kırsal Turizmin Kırsal Kalkınma Üzerine Etkileri: Muğla İli Örneği* (Tuncer, 2022)'dir.

Genel olarak değerlendirildiğinde kırsal alan ile ilgili bu araştırmaların neredeyse tamamının son birkaç yıl içinde yapıldığı söylenebilir. Söz konusu olan bu araştırmalarda üzerinde durulan ana temalar şöyle özetlenebilir:

1- Kırsal turizm, tarım, hayvancılık, kooperatifçilik, kamu hizmetleri gibi faaliyetlerin kırsal kalkınma üzerindeki etkileri,
2- Nüfusunu kaybeden kırsal yerleşimlerin korunması yoluyla bu yerleşimlerin kültürel mirasının muhafaza edilmesi,
3- Nüfusunu kaybeden kırsal yerleşimlerin, kırsal turizm faaliyetleriyle (imkanları artırarak) korunması ve geliştirilmesi/ kalkındırılması,
4- Kırsal yerleşim alanlardaki sorunların çözümünde yerel hizmet verenlerin (il bazında verilen yerel hizmetlerin ve ilçe merkezli yerel yönetim birimlerinin) rolü,
5- Kırsalda kadınlar tarafından kurulan kooperatiflerin kırsalda yaşayan kadınların hane içi rollerine ve toplumsal statülerine etkileri,
6- Günümüz küreselleşme sürecinde kırsal alanların tüketim sürecinin bir parçası haline gelmesiyle kırsal toplum yapısında (mimari ve ekonomik yapısında, komşuluk ilişkilerinde, çalışma ilişkilerinde) meydana gelen değişim ve dönüşümlerin tespit edilmesi.

Kırsalda çalışma hayatı ve kadınların ücretli emeğe dahil olmaları üzerine yapılan sosyolojik araştırmalar tarandığında ise aşağıdaki çalışmalara ulaşılmıştır:

Moreno (2013) *Süper Kadınlar ve Akdeniz Refahı* adlı çalışmasında, Güney Avrupa'daki 40-59 yaş grubunda kadınların ücretli çalışma alanına dahil olmalarıyla meydana gelen toplumsal değişim süreçleri üzerinde durmaktadır. 1980 ve 1990'larda dünyada etkisini hissettiren neo-liberal baskılar karşısında süper kadınların ekstra çalışma faaliyetleri, içinde bulundukları toplumun ekonomik büyümesine ve ailelerinin refah düzeyinin korunmasına katkı sağlamıştır. Bu çalışmada aile içindeki ücretsiz işler ile ücretli çalışma hayatını uzlaştırabilmiş Akdenizli kadınlar için "süper kadın" kavramı kullanılmaktadır (2013, s. 381). Süper kadınlar bir iş gününün içine iki iş gününü (hem ücretli emek hem de ev içi bazı ücretsiz işler-ev işleri) sığdırmış kişilerdir. Ücretli ve ücretsiz

çalışma hayatını kadınların bir arada yürütmesi her ne kadar onlar için uzun çalışma saatleri (sorumluluklarının artması) anlamına gelse de ailelerinin refah düzeyinin yükseltilmesinde oldukça önemli bir işleve sahiptir. Bu şekilde kadınların faaliyetleri içinde bulundukları toplumda sosyal tampon görevini icra etmektedir.

Süper kadınların ücretli çalışma hayatına dahil olmaları aynı zamanda aile içindeki bazı sorumlulukların (çocukların bakımı gibi) başka bir kadın tarafından (annenin yerini alabilen bir akraba-kendi annesi, kayınvalidesi gibi) paylaşılmasına neden olmaktadır (Moreno, 2013, s. 389-390). Aile içindeki sorumlulukların başka bir kadın tarafından paylaşılması süper kadınların ücretli çalışma hayatında kalabilmelerini (aksi halde ücretli emek piyasasından kopmaktadırlar) sağlamaktadır.

Süper kadınların ücretli ve ücretsiz çalışma alanlarını uzlaştırabilmeleri (fedakarlıkları) sayesinde eve "ikinci bir maaş"ın girmesi sağlanmaktadır (Moreno, 2013, s. 385). Bu durum geleneksel olarak evi geçindiren kişinin erkek olduğu ve otoriteyi de elinde bulundurduğuna dair ataerkil algının değişmesine (gelecek kuşaklar için daha fazla cinsiyet eşitliğine) neden olabilir. Kısaca bu çalışmada süper kadınların ücretli çalışma hayatına dahil olmalarının hem Akdeniz refah rejimine olumlu etkiler sağladığı hem de içinde bulundukları aile yapısını dönüşüme uğrattığı yönünde bir çıkarımda bulunulabilir.

Köylü-işçi kategorisinin ve proleterleşme sürecinin toplumsal cinsiyet dinamiği tarafından şekillendirildiği iddiasıyla yapılan *Gendered rural Transformation and Peasant-Workers: The Case of The Women of The Greenhouse, Western Anatolia, Turkey* (Eren, 2020) adlı çalışmada, daha önce ücretsiz aile işçisi olarak tarımsal faaliyette bulunan köylü kadınların ücretli emeğe dahil olmalarıyla (Bakırçay Havzası kırsalında tarım şirketlerinin seralar biçiminde ortaya çıkması ve yaygınlaşmasıyla) birlikte ortaya çıkan toplumsal cinsiyete dayalı emek rejiminin örüntüleri incelenmektedir. Serada ücretli işçi olarak çalışan köylü-işçi kadınların çalışma deneyimleri ve pratikleri nitel araştırma teknikleri kullanılarak feminist perspektiften incelenmiştir. Araştırmada sosyalist feminist bir perspektif tercih edilmiş olup kadınların çalışma deneyimi ve pratikleri sadece sömürü ve tahakküm alanları çerçevesinde ele alınmamakta aynı zamanda direniş, mücadele ve değişime olanak tanıyan potansiyelleri ve güçlenmeyi de dikkate almaktadır.

Araştırma bulguları, toplumsal cinsiyete dayalı kırsal dönüşümü ve bu dönüşüm içinde kadınların kendi deneyimlerini kavramak için "*toplumsal cinsiyete dayalı emek rejimi*" ve "*kadın bakış açısı*" olmak üzere iki temel kavram ekseninde tartışılmaktadır. Birinci kavram, kadınların çalışma deneyimi ve pratiklerini toplumsal cinsiyet temelli iş

bölümü üzerinden ücretli ve ücretsiz emek olarak bir bütün olarak anlamaya yardımcı olmaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı emek rejimi bu çalışmada "*kadınların küçük üretim içerisindeki emekleri*", "*seradaki ücretli emekleri*" ve "*ev içi yeniden üretici emekleri*" olmak üzere üç kategoride ele alınmaktadır. Kadın bakış açısı kavramı ise kadınların hayatlarını dönüştürmek, değiştirmek ve geliştirmek için uygulamaya koydukları stratejiler çerçevesinde onların özne pozisyonunu vurgulamaktadır. Araştırma sonucunda, seralarda çalışan köylü-işçi kadınlar için ücretsiz ve ücretli emekten oluşan yeni bir cinsiyete dayalı emek rejiminin ortaya çıktığı tespit edilmiştir (Eren, 2020).

Kırsal turizmin yaygınlaşmasıyla birlikte bu bölgelerde yerel ürün satışı ön plana çıkmaktadır. Başka bir deyişle, kırsal turizm faaliyetlerinin popüler hale gelmesiyle kırsal alanlarda yerel ürünler metalaşmaktadır. Yerel ürün satışının yarattığı sosyo-kültürel değişimin aile içi ilişkilerde ve akrabalık ilişkilerinde ne gibi değişim ve dönüşümlere yol açtığı, *Metalaşan Yerel Ürünlerin Aile İçi ve Akraba İlişkilerinde Yarattığı Etkiler: Kapıkırı Örneğ*i (Öksüz, 2017) başlıklı araştırmada tartışılmaktadır. Muğla'nın Milas İlçesi'nin Kapıkırı Mahallesi'de nitel ve nicel yöntemlerin birlikte kullanıldığı saha araştırmasında kırsal turizm alanlarında metalaşan yerel ürünlerin aile içi ilişkileri ve akraba ilişkilerine olan etkisi katılımcıların demografik ve ekonomik özelliklerinden hareketle ortaya konulmaktadır. Araştırma sonucunda kırsal turizmin özellikle kadınların geleneksel rollerini değiştirdiği ve onları özgürleştirdiği, aile bağlarını ve geleneksel aile yapısını zayıflattığı tespit edilmiştir.

Kırsal alanda yaşayan kadınların ücretli işgücüne katılımlarının, aile içi ilişkilerini ve toplumsal yaşamlarını nasıl değiştirdiğini ortaya çıkarmak amacıyla yapılan *Halı Dokumacılığında Kırsal Kadın Emeği: Bursa Kınık Köyü'nde Kadınların Deneyimleri* (Kamış, 2021) başlıklı araştırmada Bursa'nın Büyükorhan'a Bağlı Kınık Köyü'nde yaşayan ve ücretli halı dokuma işine katılan kadınların toplumsal konumundaki değişimler feminist bakış açısıyla ele alınmıştır. Kırsal kesimde ev işleri ve tarımsal işlerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar; köylerinin pazara açılması, üretilen tarımsal ürünlerin dışarıya satılması ve el emeği ürünlerin ticari bir değer kazanmasıyla birlikte ücretli bir iş olan halı dokuma işine katılmışlardır. Bu durum kadınların iş yükünün artmasına sebep olmuştur. Araştırmada, ağır iş yükü altında olan kadınların deneyimleri ve bunlarla mücadele etme yolları ataerkil ve kapitalist ilişkiler çerçevesinde ele alınarak kırsalda yaşayan kadınların karşılaştığı eşitsiz ilişki biçimleri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilen bu araştırmada, kırsaldaki kadın emeği cinsiyete dayalı iş bölümü

bağlamında; "hane içi kadın emeği", "tarımsal üretimde kadın emeği" ve "halı dokumacılığında kadın emeği" olmak üzere üç açıdan incelenmektedir. Veri toplamak amacıyla halı dokuma evinde çalışan kadınlarla görüşmeler yapılmıştır. Yapılan görüşmeler ile kadınların çalışma deneyimleri, elde ettikleri gelirin kullanımı, karar alma süreçlerine katılım, mülkiyete sahip olma durumu, ev içi ve ev dışı işler ile köyde kadın olmanın onlar için ne anlama geldiği anlaşılmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda kırsaldaki kadınların ücretli bir işe başlamalarıyla bazı zorluklarla baş etmek durumunda kalmalarına rağmen bazı kazanımlar da elde ettikleri tespit edilmiştir.

Değişen kırsal toplum yapısı içinde kadının toplumsal cinsiyet rollerini ve bu roller etrafında oluşan sosyal yaşam algısının ele alındığı *Kırsal Alanda Çalışan Kadınların Toplumsal Cinsiyet Algısı: Adana Örneği* (Avcı, 2022) başlıklı araştırmada, Adana kırsalında yaşayan farklı alanlarda çalışan kadınların toplumsal cinsiyet algıları incelenerek; ev içi, tarımsal ve ücretli çalışma alanlarında ne kadar ve nasıl aktif oldukları araştırılmıştır. Kırsaldaki kadının toplumsal cinsiyet algıları, sosyal konumu, iş bölümü, toplumsal cinsiyet rolleri, kadınlık algısı, aile yapıları ve karar alma mekanizmalarına katılım durumlarının anlaşılması için kadınlarla görüşmeler yapılmıştır. Araştırma sonucunda; kırsal kesimdeki kadınların eğitim seviyesinde hala istenilen seviyede bir iyileşme gerçekleşmediği, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün kabul gördüğü, karar alma mekanizmalarında erkeklerin aktif olduğu, kamusal alan ve özel alan kalıp yargılarının kadınların yaşamlarını sıkıntılı hale getirdiği bulgularına ulaşılmıştır. Kırsal alanda ağır koşullarda çalışan kadınların işgücünün büyük bir kısmını omuzlamalarına rağmen sosyal güvenceden mahrum kalmaları, onlara hayatlarında çok çalıştıkları ama boşa çalıştıklarını düşündürmektedir.

Türkiye kırsalında üretim süreçlerinde yaşanan değişimlerin, kırsal emeğin dönüşümüne olan etkilerini ortaya koymak amacıyla yapılan *Kırsal Yoksulluk ve Kırsal Emeğin Proleterleşmesi: Gökçe ve Bakırça Köylerinin Karşılaştırmalı İncelemesi* (Yılmaz, 2015) başlıklı araştırmada Muğla'nın Ula İlçesi'ne bağlı Gökçe köyü ile Tekirdağ'ın Çorlu'ya bağlı Bakırça köyü üzerinden kırsal emeğin proleterleşme eğilimleri ve bu durumun boyutları karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Ayrıca bu çalışmada kırsal emeğin dönüşümünün yoksulluk ile olan ilişkisi üzerinde durulmuştur. Kırsal emeğin proleterleşmesi ve bu durumun boyutları üzerinden kırsal yoksulluğu inceleyebilmek amacıyla tarihsel-yapısal yaklaşımlar ekseninde çalışma yürütülmüştür. Araştırmada hem nitel hem de nicel veri toplama teknikleri birlikte kullanılmıştır. Uygulanan neo-liberal ekonomi politikaların kırsal alanları etkisi altına almasıyla küçük meta üreticisi konumunda

olan köylülerin her geçen gün tarımsal faaliyetlerden uzaklaştırıldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Gökçe ve Bakırça köylerinde her geçen gün tarımsal gelirler azalırken tarım dışı gelirlerde ise artış olmuştur. Gökçe köyü ve civarında turizm faaliyetlerinin, Bakırça köyü civarında ise sanayi faaliyetlerinin yoğunluğu burada yaşayan köylüler için yeni bir gelir kaynağı haline gelmiştir. Bu durum kırsal emeğin dönüşmesine neden olmaktadır.

Kırsal alan ile ilgili yapılan sosyolojik araştırmalar değerlendirildiğinde; "kırsalda ücretli işçi olarak çalışan kadınların deneyimlerinin feminist perspektiften incelenmesi", "kadınların ücretli çalışma yaşamına dahil olmalarının onların kendileri, ailesi ve içinde bulunduğu topluma olan etkilerinin (olumlu ve olumsuz) değerlendirilmesi", "kırsal turizm etkisiyle kırsaldaki yerel ürünlerin metalaşmasının aile ve akrabalık ilişkilerine olan etkileri", "kırsal emeğin dönüşümü" ve "kırsal yoksulluk" gibi konular üzerinde yoğunlaşıldığı görülmektedir. Kırsal alanla ilgili araştırmalar son yıllarda bir artış gösterse de kırsal alana yönelik sosyolojik araştırmaların yeterli olduğu söylenemez. Bu nedenle kırsal alana yönelik yeni çalışmaların yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Kırsal kesimde istihdam olanaklarını artırmanın ve kırsal alanları kalkındırmanın en önemli yollarından biri, buralarda bulunan potansiyel kaynakları kullanarak bunları sosyal ve ekonomik bir değere çevirmektir. Kırsalda yaşayan insanların yerel ürünleri işleyerek ekonomik bir değere dönüştürmesinde Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ'ler) önemli rol oynamaktadır.

Kırsalda yaşayan insanların (girişimcilerin) işletme kurarak yeren ürünleri bir değere dönüştürme çabası, girişimcileri işveren konumuna getirirken işletmelerde çalışan diğer kişileri de işçi konumuna getirmektedir. Bu işletmeler hem kaynakların kullanımına olanak tanımakta hem de burada yaşayan insanlara sosyal ve ekonomik kazanım sağlamaktadır. Benzer durum Şebinkarahisar'da da yaşanmaktadır. Şebinkarahisar'da yaşayan insanlar uzun yıllar ailelerinin kış aylarında tüketimi için dut ve cevizi evlerinde işleyerek "pestil" haline getirmişlerdir. Ailenin ihtiyacından fazla üretilen ürünler ise ilçenin yakınındaki pazarlarda üreticiler tarafından doğrudan satışa sunulmuştur. Bu şekilde hane halkı tarafından uzun yıllar geleneksel yöntemlerle evlerde üretilen pestil ürünü, 1994 yılında ilk defa Atilla Tiryakioğlu adlı girişimcinin pestil üretimi için işletme kurmasıyla Şebinkarahisar'da pestil üretimine işletmecilik mantığı entegre olmaya başlamıştır.

Şebinkarahisar'da pestil üreticilerinin geçimlik üretimden pazar için üretime geçmesiyle birlikte yıllar içinde pestil-köme işletmeleri yaygınlaşmaya başlamıştır. 2024 yılı bahar dönemi itibariyle Şebinkarahisar'da 14 işletme vardır. İşletmelerin büyütülmesi

imalathanelerde çalışan ücretli işçi sayısını da artırmıştır. Bu araştırmada, pestil-köme işletmelerinin kurulmasının kırsaldaki sınıf yapısını nasıl farklılaştırdığı (işçi, işveren, aile işçisi vb.) ve günümüzde pestil-köme işletmelerindeki işletme sahibi (işveren) ve ücretli işçilerin çalışma ilişkilerinin ne durumda olduğu incelenmektedir. Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmelerinin burada yaşayan bireylerin yaşantıları üzerinde ne gibi etkilerinin olduğunu anlamak açısından bu konunun çalışılması önemli görülmektedir.

Kırsalda çalışma hayatı ve kadınların ücretli çalışma yaşamına dahil olmalarına yönelik daha önce yapılmış araştırmalar bu araştırma için yol gösterici olmuştur. Bu araştırma daha önce yapılan araştırmalarla bazı açılardan benzerlik gösterirken bazı açılardan da onlardan farklılaşmaktadır. Bunları şu şekilde özetleyebiliriz:

Bu araştırmada, Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmelerinde ücretli olarak çalışan işçiler (çalışanların çoğunluğu kadın) ile işletme sahiplerinin çalışma deneyimleri nitel araştırma teknikleri ile incelenmektedir. Eren'in (2020) yapmış olduğu araştırmada, Sera olarak adlandırılan bir tarım şirketinde ücretli işçi olarak çalışan kadınların deneyimleri feminist perspektiften ele alınırken; yapılan bu tez çalışmasında işveren ve işçilerin çalışma deneyimleri yorumlayıcı sosyal bilim yaklaşımı ile incelenmektedir. Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmelerinde ücretli çalışma yaşamına katılan kadınların deneyimlerinin araştırılması, Eren'in (2020)'in çalışması ile benzerlik göstermekle birlikte diğer erkek işçilerin ve pestil-köme işletme sahiplerinin çalışma deneyimlerinin de araştırmaya dahil edilmesi bu iki araştırmayı birbirinden farklılaştırmaktadır.

Yerel ürünlerin metalaşması kırsal toplum yapısını dönüşüme uğratmaktadır. Kapıkırı Mahallesi (Öksüz, 2017) özelinde yapılan araştırmada yerel ürünlerin metalaşmasının buralardaki toplumsal ilişkileri dönüşüme uğrattığı tespit edilmiştir. Kapıkırı Mahallesi üzerine yapılan çalışmada yerel ürünleri üretenler ve satanlar aynı kişilerdir. Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmelerinde ise üretim yapan ve satan kişiler işletmelere göre farklılık göstermektedir. Pestil-köme işletmelerinde çalışan kişiler; işletme sahibi, aile işçisi, ücretli işçi (devamlı çalışan), günlükçü (günü birlik çalışan işçi), satış mağazasında çalışan işçi olarak farklılaşmaktadır. Bu nedenle işletmede çalışan kişilerin konumlarına göre toplumsal ilişkileri farklılaşmaktadır.

Pestil-köme işletmelerinde çalışan işçilerin büyük bir kısmını kadınlar oluşturmaktadır. Kadınların ücretli çalışma yaşamına katılmaları hem kendilerinin hem de ailelerinin toplumsal ilişkilerini dönüştürmektedir. Dolayısıyla kadınların ev dışında ücretli çalışmaya başlaması, içinde bulundukları toplumsal yapıyı da etkilemektedir. Bu

araştırmada kadınların pestil-köme işletmelerinde ücretli işçi olarak çalışmaya başlamasının onların aile içi rollerinde ve evin geçimini sağlamakla yükümlü olan kişinin kim olduğu ile ilgili algılarında ne gibi değişim ve dönüşümlere neden olduğu anlaşılmaya çalışılmıştır. Şebinkarahisar'daki toplumsal ilişkilerde meydana gelen bu değişimi anlayabilmek için *Süper Kadınlar ve Akdeniz Refahı* (Moreno, 2013) adlı çalışma ile karşılaştırmalar yapılmıştır.

Kırsaldaki üretim süreçlerinde meydana gelen değişimler, kırsal emeği dönüşüme uğratmaktadır. Türkiye'de uygulanan neo-liberal ekonomi politikaların kırsal alanları da etkisi altına almasıyla küçük meta üreticisi konumunda olan köylüler her geçen gün tarımsal faaliyetlerden uzaklaşmaya başlamış ve tarım dışı (turizm ve sanayi) faaliyetlere yönelmişlerdir. Yaşanan bu durum kırsal emeğin dönüşmesine neden olmaktadır (Yılmaz, 2015).

Türkiye tarımında neo-liberal ekonomi politikaların etkisiyle tütün ekiminde zorunlu azalmaların yaşanması üreticilerin alternatif yeni ürünlere yönelmelerine ya da tarım dışı gelir getirici faaliyetlerin çeşitlenmesine yol açmaktadır (Keyder ve Yenal, 2013, s. 71). 1990'lı yılların ortalarına kadar Şebinkarahisar ekonomisi için tütün ekimi önemli bir gelir kaynağıdır. Ancak tütün alıcısı olan TEKEL'in özelleştirilmesi ve 2001'de çıkarılan tütün kanunuyla tütün üreticilerine tanınan ayrıcalıkların sona ermesi Şebinkarahisar'daki tütün ekimini durma noktasına getirmiştir. Bundan dolayı ilçedeki insanlar tütün yetiştirdikleri alanlara ceviz, dut, kiraz gibi meyveler dikmeye ve geçimlerini sadece bunlarla sağlayamadıkları için de alternatif sektörlere yönelmişlerdir. Bu sektörlerden biri de pestil-köme işletmeciliğidir. Yaklaşık çeyrek asırdır faaliyet gösteren ve günümüzde ilçe ekonomisi için önemli bir sektör haline gelen pestil-köme işletmelerinin faaliyetleri kırsal emeği dönüşüme uğratmaktadır.

Bu araştırmada Şebinkarahisar örneğinden yola çıkarak pestil-köme işletmelerindeki işveren ile işçiler arasındaki çalışma ilişkileri incelenmekte ve bu işletmelerin ilçenin sosyal-ekonomik yapısı üzerinde ne gibi etkileri olduğu sosyolojik perspektiften anlaşılmaya çalışılmaktadır. Şebinkarahisar'ı bu çalışmada seçmemizin nedeni, kırsal bir yerleşim yerinin sosyo-ekonomik dönüşümünde küçük işletmelerin ne gibi etkileri olduğunu anlamak açısından bir örnek teşkil etmesidir. Yapılmış olan çalışmalardan farklı olarak bu araştırmada; kırsal alan, küçük işletmeler ve çalışma ilişkileri konuları bir araya getirilerek sosyolojik analize tabi tutulmaktadır.

Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletme sahipleri ile bu işletmelerde çalışan ücretli işçiler arasındaki çalışma ilişkilerinin ne durumda olduğunu anlamak için John W. Budd'ın "İnsani Bir Çalışma İlişkisi" teorisinden yararlanılmıştır (2018a; 2018b). Kırsal alandaki üretim ilişkilerinde meydana gelen değişim ve dönüşümleri analiz etmek için ise (kırsal alandaki kapitalist çalışma ilişkilerini anlamak için) Henry Bernstein'ın "küçük meta üreticileri" kavramından hareketle pestil-köme işletme sahiplerinin ve işçilerin sınıf farklılaşmaları anlaşılmaya çalışılmıştır (1994; 2010).

Çalışma ilişkilerinin toplumsal amaçlarını (verimlilik, hakkaniyet, söz hakkı) anlamak için bu araştırmada şu sorulara cevap aranmıştır:

1- İstihdam ilişkilerinde işverenlerin temel hedefi olan verimlilik, pestil-köme işletmelerinde nasıl sağlanmaktadır.
2- İstihdam ilişkilerinde işçilerin temel hedefi olan hakkaniyet, pestil-köme işletmelerinde ne durumdadır.
3- İstihdam ilişkilerinde işçilerin kendi kaderini tayin etme hakkı olan söz hakkı, pestil-köme işletmelerinde ne durumdadır.

Bu araştırmada, çalışmanın toplumsal amaçları olan verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkının Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmelerinde ne durumda olduğu işletme sahipleri ile işçilerin çalışma deneyimlerinden yola çıkarak anlaşılmaya çalışılmıştır. Ayrıca bu araştırmada, kırsaldaki sınıf farklılaşmalarının daha iyi anlaşılması diğer bir ifadeyle pestil-köme işletmecilerinin hangi açılardan birbirinden farklılaştıklarının ve işveren ile işçiler arasındaki sınıf farklılıklarının ortaya konulması adına üretim ve yeniden üretimin sosyal ilişkilerine dair politik ekonominin dört sorusuna cevap aranmış, elde edilen verilere dayanarak araştırma konusu ile ilgili yorumlama yapılmıştır.

1- Kim, neyin sahibidir?
2- Kim, ne yapıyor?
3- Kim, ne alıyor?
4- Kimler aldıklarıyla ne yapıyorlar? (Bernstein, 2010, s. 35-37).

Birinci soru, değişik "mülkiyet" rejimlerindeki sosyal ilişkilerle ilgilidir. Üretim ve yeniden üretim araçları nasıl bölüşülmüştür? Kırsaldaki pestil-köme üreticileri üzerinden bu soruya bakıldığında üretim araçlarının sahibinin kim olduğu sorusuna yanıt aranmıştır.

İkinci soru, toplumsal işbölümüyle ilgilidir. Toplumsal üretim ve yeniden üretimde kimlerin neler yapacağı, sosyal ilişkilerce belirlenir. Bu soru pestil-köme işletmelerindeki iş bölümünün nasıl oluştuğu ile ilgilidir.

Üçüncü soru, "emek ürünlerinin" toplumsal bölüşümüyle ilgili olup, genellikle "gelir" dağılımı olarak adlandırılır. Pestil-köme üretimi yapan işletmelerde, üretilen ürünlerin satılmasıyla elde edilen gelirin nasıl paylaşıldığı sorusunu içermektedir.

Dördüncü soru ise tüketim, yeniden üretim ve birikimle ilgili sosyal ilişkilere dairdir. İşletme sahiplerinin elde ettiği kar ile işçilerin ise aldıkları ücret ile ne yaptıkları/neye harcadıkları bu soru ile ilgilidir.

Kırsal kesimde faaliyet göstermeye başlayan işletmeler, bulunduğu alandaki üretim ilişkilerini dönüşüme uğratmaktadır. Bu nedenle kırsal toplum yapısında yaşanan değişim ve dönüşümlerin anlaşılmasında Bernstein'in üretim ve yeniden üretimin sosyal ilişkilerine dair yukarıda ifade edilen dört sorusu yol gösterici olmaktadır.

Pestil-köme işletmelerindeki çalışma ilişkilerini derinlemesine ve ayrıntılı olarak irdelemek için araştırma kapsamında ayrıca aşağıdaki sorulara da cevap aranmıştır.

1- Emek yoğun bir sektör olan pestil-köme işletmelerinde çoğunlukla kadınların istihdam edilmesinin nedenleri nelerdir?
2- Pestil-köme işletmelerinde kadınların ücretli çalışmaya başlaması (kadınların ücretli emeğe dahil olmaları) onların gündelik ilişkilerini, aile içi rollerini (kadınların hane içinde ücretsiz olarak yaptıkları işleri -ev işleri, çocuk ya da yaşlı bakımı, kışlık hazırlıklar, hayvancılık, bağ-bahçe işleri ve pekmez yapma gibi) ve aile içi karar alma mekanizmalarına katılımını nasıl etkilemiştir/etkilemektedir?
3- Pestil-köme işletmecilerinin yaşadıkları zorluklar nelerdir?
4- Pestil-köme işletmeleri, işletme sahiplerine ne gibi olanaklar sağlamaktadır?
5- Pestil-köme işletmelerinde çalışan işçilerin yaşadıkları zorluklar nelerdir?
6- Pestil-köme işletmelerinde çalışıyor olmak işçilere ne gibi olanaklar sağlamaktadır?

Yukarıda yer alan birinci ve ikinci sorular, pestil-köme işletmelerindeki çalışma ilişkilerinin durumunu ve üretim ilişkilerinde meydana gelen değişimlerin kırsal toplum yapısı üzerinde etkilerini açıklamak açısından önemli görülmüştür. Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmecilerinin karşılaştıkları zorluklar, bu sektörün işletme sahipleri için avantajları, işletmelerde çalışan işçilerin yaşadıkları zorluklar ve bu sektörün işçilere sağladığı avantajların neler olduğunun anlaşılması konunun ayrıntılı olarak anlaşılmasına

katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu araştırma soruları bağlamında çalışma beş bölümden oluşmaktadır.

İlk olarak kavramsal ve kuramsal çerçeve ile ilgili kavramlar ve kuramsal yaklaşımlara yer verilmiştir. Kavramsal çerçeve "Kır ve Kırsal Kalkınma" ve "Çalışmanın Kavramsallaştırılması" olarak iki ana kategoride ele alınmıştır. Kırsal toplum yapısının ve kırsal toplum yapısında meydana gelen değişimlerin anlaşılması amacıyla kırsal ve kırsallık, kırsal kalkınma, küreselleşme ve kırsal kalkınma, KOBİ ve küçük meta üretimi kavramlarına dair tartışmalara yer verilmiştir. Araştırmada çalışma kavramının hangi bağlamda ele alındığı ve değişen çalışma biçimlerinin toplumsal ilişkileri nasıl dönüşüme uğrattığının anlaşılması için çalışma kavramı, çalışma türleri, çalışma ve aile ilişkileri, toplumsal örgütlenme biçimlerine göre çalışma konuları ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Bu bölümde kırsalda çalışma ilişkilerinin ve çalışma ilişkilerine bağlı olarak ortaya çıkan sınıfsal yapının ne durumda olduğunun anlaşılması için yapısal işlevselcilik, çatışma teorisi, sembolik etkileşimcilik, beşerî ilişkiler yaklaşımı ve insani bir çalışma ilişkisi teorileri açıklanmıştır.

İkinci bölümde Türkiye'de ve Şebinkarahisar'da pestil-köme işletmeciliği ile ilgili ve Şebinkarahisar'ın tarihi, fiziki, demografik, sosyo-kültürel ve ekonomik yapısına dair bilgilere yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi, araştırmacının konumu, araştırma deseni, katılımcıların seçimi, veri toplama teknikleri, veri analizi, geçerlik ve güvenirlik, araştırmada etik ve karşılaşılan zorluklar ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Dördüncü bölümde saha araştırmasında elde edilen veriler araştırma sorularından yola çıkarak çözümlenmiş olup tablolar ve doğrudan alıntılar yoluyla sunulmaya çalışılmıştır. Bu bölümde teorik çerçeveden ve daha önce yapılmış çalışmalardan yola çıkarak elde edilen veriler yorumlanmıştır.

Beşinci bölümde Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmeleri örneğinden yola çıkarak kırsal toplum yapısının dönüşümü ve kırsaldaki çalışma ilişkileri ile ilgili araştırma sorularına yanıt verilmeye çalışılmış ve bu verilerden hareketle öneriler sunulmuştur.

1. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kır ve Kırsal Kalkınma

1.1.1. Kır ve Kırsallık

Kırsal konusunda bilim insanlarının, kurum ve kuruluşların, uluslararası örgütlerin birbirinden oldukça farklı kırsal alan tanımlamaları bulunmaktadır. Farklı kamu kurumları tarafından uygulanan faaliyetlerin amacı ve kapsamına göre kırsal alan tanımları farklılık arz etmektedir. Ayrıca farklı ülkelerde ve farklı zamanlarda kırsal alanı tanımlamak için kullanılan nüfus yoğunluğu, nüfus miktarı, sosyokültürel-sosyoekonomik özellikler ve idari yapılanma gibi birçok farklı değişkenden birinin ya da birkaçının ön plana çıkarılması, farklı kırsal tanımlarının ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Tarım ve Orman Bakanlığı, 2021, s. 6).

Kır ve kent kavramları; beşerî coğrafyanın, sosyal yapının, ekonomik faaliyetlerin ve kültürel değerlerin farklılaşmasına göre ifade edilmekle birlikte kırı karakterize eden bazı özelliklerin kentte, kenti karakterize eden bazı özelliklerin ise kırsal kesinde görülüyor olması, durumu daha karmaşık hale getirmektedir.

"Kırsal" tanımlanırken eşitsiz gelişim süreçleriyle yaratılmış olan alanlara ve yerlere atıfta bulunulmaktadır. Birçok sosyolog kırsalı tanımlamak için işlevsel bir yaklaşım belirlemiş ve bu doğrultuda kırsalı sosyal, demografik, fiziksel ve coğrafi özelliklere göre açıklamışlardır. "*İnsanların ve doğanın birlikte üretildiği yer*" olarak tanımlanan kırsal, küçük nüfus merkezleri ve düşük nüfus yoğunlukları, birincil üretime katılım ve doğa ile etkileşimi çağrıştırmaktadır (Jaffe ve Gertler, 2017, s. 450).

Kırsal alanların ülkeden ülkeye ve hatta aynı ülke içinde bölgeden bölgeye değişik özelliklere sahip olması, herkes tarafından kabul gören bir kırsal tanımının yapılmasını güçleştirmektedir (Öztürk, 2021, s. 99-100; Öksüz, 2017, s. 6). *Avrupa Komisyonu Tarım ve Kırsal Kalkınma Genel Müdürlüğü'*nün *Avrupa Birliği'nde Kırsal Kalkınma- İstatistikî ve Ekonomik Bilgiler Raporu*'nda kırsal kavramının uluslararası kabul görmüş bir tanımının olmamasının nedenleri şu şekilde sıralanmaktadır:

1- Neyin kırsal olduğuna (ve olmadığına) ve "kırsallığı" karakterize eden unsurlara (doğal, ekonomik, kültürel, vb.) ilişkin çeşitli algılar,

2- Analiz edilen "nesneye" veya ilgili politikaya göre kişiye özel bir tanıma sahip olma ihtiyacı,
3- Temel coğrafi birimler (idari birim, ızgara hücresi, arsa vb.) düzeyinde ilgili verileri toplamanın zorluğu (European Commission Directorate-General for Agriculture and Rural Development, 2013, s. 16).

Türkiye'de kırsal alanların tanımına yönelik ilk tanımlama 1924 tarihli ve 442 sayılı *Köy Kanunu*'nda yapılmıştır. Bu kanunda, kırsal alanların belirlenmesinde nüfus büyüklüğü ölçütü belirleyici olmuştur. Kanunun birinci maddesinde nüfusu 2.000'den az olan yerleşimlere "köy", nüfusu 2.000 ile 20.000 arasında olan yerlere "kasaba" ve nüfusu 20.000'den fazla olan yerleşim birimleri ise "şehir" olarak nitelendirilmektedir (18 Mart 1924 tarih ve 442 Sayılı Köy Kanunu).

Kırsal alan ile ilgili yapılan başka bir tanımlama *Sekizinci Beş Yıllık Kırsal Kalkınma Özel İhtisas Komisyonu Raporu*'nda yer almaktadır. "*Kentsel yerleşmelerin dışında kalan yerler*" olarak tanımlanan kırsal alan, somut-nesnel öğeleri barındıran bir mekândır. Kırsal alanda ekonomik aktiviteler ve yaşam ortamı önemli ölçüde doğal üretim kaynaklarının değerlendirilmesi ve kullanımına bağlıdır. Toplumsal, kültürel ve ekonomik gelişme süreci bu alanlarda nispeten yavaş işlemektedir. Yaşama ve üretime teknolojik gelişmelerin yansıma oranı, bu alanlarda göreli olarak gecikmelidir. Kırsal yaşam biçimini ve kurallarını gelenek ve görenekler oldukça etkilemektedir. Yaşam biçimi, üretim ve tüketim kalıbı bu alanlarda görece gelenekseldir. Kırsalda yüz yüze insan ilişkileri yaygındır (DPT, 2000, s. 2). Bu raporda "kırsal alan" kavramıyla kırsal alanda yaşayan insanların yaşam biçimlerinden yola çıkarak bir tanımla yapılmış ve kırsal alanların belirleyici öğeleri öne çıkarılmıştır.

On Birinci Kalkınma Planı'nda (2019-2023) kırsal alan kavramı "*hâkim iktisadi faaliyetlerin tarım olduğu, seyrek nüfuslu ve geniş doğal çevreye sahip yerler*" olarak tanımlanmaktadır. Temel kıstas düşük nüfus yoğunluğu ve şehir merkezlerine olan uzaklık olarak belirtilse de kırsalı tanımlayan temel değişkenler üzerinde fikir birliğine varılamamıştır. Kırsal alanı tanımlamaya yönelik öne çıkan temel unsurlar şu şekilde sıralanmaktadır:

1- Doğa-insan ilişkilerindeki yoğunluk,
2- Dayanışma üzerine kurulu toplumsal ilişkiler,
3- Küçük ölçekli yaşam ve üretim alanları,

4- Kentsel merkezlere uzaklık,
5- Düşük nüfus yoğunluğu,
6- Tarımsal üretimin (bitkisel üretim ve hayvancılık) başat olması,
7- Üretime dayalı işbölümünün ve uzmanlaşmanın gelişmemiş olması,
8- Köy temelli bir yerleşimin ve kültürün varlığı gibi unsurlar üzerinden kırsal alan açıklanmaya çalışılmaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2018, s. 42).

Kırsal alanda temel ekonomik faaliyet tarım ve hayvancılık olmakla birlikte küçük ve orta ölçekli işletmeler, turizm faaliyetleri, geleneksel el sanatları, arıcılık ve bal üretimi, madencilik, ormancılık, su ürünleri yetiştiriciliği, fermente gıda ve içecek ürünlerinin üretimi gibi çeşitli sektörler kırsal alanın ekonomik yapısını etkilemektedir (Tarım ve Orman Bakanlığı, 2021, s. 3). Bu nedenle kırsalın daha geniş bir açıdan ele alınarak tanımlanması gerekmektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), mekânsal istatistik üretimine dayalı kırsal alanların belirlenmesinde yerleşim biriminin nüfus büyüklüğünü ve idari statüsünü ölçüt alarak iki farklı tanımlama üzerinden çalışmalarını yürütmektedir. Buna göre nüfus büyüklüğü dikkate alınarak yapılan kır-kent tanımında, nüfusu 20.000'den az olan yerleşim birimleri "kır", 20.001 ve üzeri olan yerleşim birimleri "kent" olarak kabul edilmektedir. TÜİK tarafından "kır" ve "kent" olarak yayımlanan tüm çalışmalarda bu tanım kullanılmaktadır. Yerleşim alanlarında nüfus büyüklüğü değil, idari statü dikkate alınarak il ve ilçe merkezleri "şehir", diğer tüm yerleşim alanları "köy" olarak kabul edilmektedir. Başta TÜİK tarafından yayımlanan nüfus sayımları olmak üzere "şehir" ve "köy" kapsamında yapılan çalışmalarda bu tanım kullanılmaktadır. Bu tanımlamaların amacının istatistik üretmek ve üretilen istatistiklerle daha nitelikli politikalar geliştirmek olduğu da unutulmamalıdır (Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, 2011, s. 39).

2012 yılında 6360 sayılı *On Dört İlde Büyükşehir ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun* ile beraber Büyükşehir sayısı 16'dan 30'a yükseltilirken buradaki köyler mahalle statüsüne kavuşmuştur. Bu kanun ile Büyükşehir sınırları kırsal alanları da içerisine alacak şekilde İl sınırlarına, ilçe belediyesinin sınırları da ilçenin sınırını içerisine alacak şekilde genişletilmiştir. Böylece büyükşehir statüsü verilen tüm illerdeki köy ve beldelerin tüzel kişiliklerinin kaldırılmasıyla kırsal alan nüfus oranlarında hızlı bir değişim yaşanmıştır. Bu durum mevcut kırsal alan tanımları üzerinden gerçek kırsal nüfusun belirlenmesi ve istatistik üretilmesini güçleştirdiği için yeni bir kırsal alan tanımının yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

TÜİK'in *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS)* sonuçlarına göre 2012 ile 2022 yılları arasında il ve ilçe merkezleri (kent) ile belde ve köylerde (kır) ikamet edenlerin oranları tablo 1'de yer almaktadır. 6360 sayılı kanunun kır nüfusu oranlarını nasıl etkilediğini göstermek açısından TÜİK'in verilerinden yararlanılmıştır.

Tablo 1. Türkiye'de kır-kent nüfus oranları (2012-2022 yılları arası)

Yıllar (31 Aralık itibariyle)	**Yerleşim yeri nüfus oranı**	
	Kent nüfusu	**Kır nüfusu**
2012	%77,3	%22,7
2013	%91,3	%8,7
2014	%91,8	%8,2
2015	%92,1	%7,9
2016	%92,3	%7,7
2017	%92,5	%7,5
2018	%92,3	%7,7
2019	%92,8	%7,2
2020	%93	%7
2021	%93,2	%6,8
2022	%93,4	%6,6

Kaynak: https://data.tuik.gov.tr

2012 yılında il ve ilçe merkezlerinde ikamet edenlerin oranı %77,3 iken, 6360 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemelerle 14 ilde büyükşehir belediyesi kurulmuş ve büyükşehir statüsünde olan 30 ildeki belde ve köylerin ilçe belediyelerine mahalle olarak katılmalarının etkisiyle bu oran 2013 yılında %91,3 olarak gerçekleşmiştir. 2012 yılında 6360 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemeler nedeniyle Türkiye'nin kırsal nüfus oranı 2012-2013 yılları arasında %22,7'den %8,7'ye düşmüştür. Hâlbuki kentsel alan olarak belirlenen bu alanların kırsal nitelik taşıdığı bilinen bir gerçektir. Bu durum kırsal alanın belirlenmesini ve mevcut ölçütler üzerinden kırsal nüfusun tespitini güçleştirmektedir. Kentlerdeki mevcut mahalleler ile kırsal alandaki bu yeni mahalleler arasında istatistikî olarak bir ayrıma gidilememektedir.

TÜİK, kır-kent ayrımında yerleşim yerlerini dikkate alınarak çalışmalar yürüttüğünden ortaya çıkan sorunların çözümü için "Kır-Kent Tanımının Revizyonu" ile yeni bir kır-kent sınıflandırmasına gitmektedir. Mevcut olan tanım, idari sınırlara bağlı bir tanımdır. TÜİK idari sınırlara bağlı olmayan, uzun vadede kullanılmaya yönelik yurt dışı ülke uygulamalarına benzer nüfus yoğunluğunu dikkate alınarak bir kır-kent sınıflandırması çalışmasını yürütmektedir (https://www.resmiistatistik.gov.tr).

Kırsal istatistik üretimi açısından *Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)* ve *Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (EUROSTAT)* tarafından üretilen kırsal alan tanımları geçerliliğini en fazla muhafaza eden tanımlardır. Hem OECD hem de EUROSTAT'ın yaptığı kırsal alan tanımlamalarında nüfus yoğunluğu üzerinde durulmaktadır. OECD üyesi ülkelerin bölgeleri, aralarındaki coğrafi farklılıkları hesaba katmak için kırsal alanların sınıflandırılmasına yönelik bir metodoloji geliştirmiştir. İlk aşamada bölgesel düzeyde, ikinci aşamada ise *İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflandırması* (İBBS) 3 düzeyinde veri toplanmaktadır. Bu şekilde alanlar; "baskın kırsal alanlar", "orta ya da önemli kırsal alanlar" ve "baskın kentsel alanlar" olarak üç kategoride tanımlanmaktadır. Bir ildeki (İBBS 3 düzeyinde) toplam nüfusun %50'den fazlasının, km^2 başına 150 kişiden az nüfus yoğunluğuna sahip ilçelerde yaşadığı alanlar, baskın kırsal alanlardır. Bir ildeki (İBBS 3 düzeyinde) toplam nüfusun %15 ile %49,9'unun, km^2 başına 150 kişiden az nüfus yoğunluğuna sahip ilçelerde yaşadığı alanlar, orta ya da önemli kırsal alanlardır. Bir ildeki (İBBS 3 düzeyinde) toplam nüfusun %15'inden azının, km^2 başına 150 kişiden az nüfus yoğunluğuna sahip ilçelerde yaşadığı alanlar, baskın kentsel alanlardır (Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, 2007, s. 85; OECD, 2011, s. 3).

EUROSTAT'a göre kırsal alanlar, toplam nüfusu 5.000'in altında olan ve nüfus yoğunluğu km^2 başına 300 veya daha az kişi olan yerleşim alanlarıdır. İBBS seviye 3 için kır-kent sınıflaması 3 kategoride ele alınmaktadır. Nüfusun en az %50'sinin kırsal ızgara hücrelerinde yaşadığı İBBS seviye 3 bölgeleri "ağırlıklı olarak kırsal bölgeler"; nüfusun %50'den fazlasının ve %80'e varan kısmının kentsel kümelerde yaşadığı İBBS seviye 3 bölgeleri "ara bölgeler"; nüfusun %80'inden fazlasının kentsel kümelerde yaşadığı İBBS seviye 3 bölgeleri "ağırlıklı olarak kentsel bölgeler" olarak tanımlanmaktadır (EUROSTAT, 2018, s. 74-76).

Kentlere yakınlık ve bağlantılar, kırsal alanlar üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. OECD, farklı özelliklere, zorluklara ve politika gereksinimlerine sahip kırsal bölgeleri sınıflandırmak için kırsal ve kentsel alanlar arasındaki etkileşim derecesine dayanarak üç kategorili bir tipoloji geliştirilmiştir. "İşlevsel bir kentsel alan (FUA) içindeki kırsal alanlar", "bir FUA'ya erişimi olan kırsal alanlar" ve "uzak kırsal alanlar" dır (OECD, 2016, s. 145; 2018, s. 12; 2019, s. 6). Özetle, OECD kırsal alanları nüfus yoğunluğu bakımından ve kentsel alanlara yakınlık bakımından üç alt sınıflandırmaya tabi tutmaktadır.

Günümüzde kırsal alanlar genellikle geliştirilmesi-kalkındırılması gereken geri kalmış yerler olarak ifade edilmektedir (Kızılkaya, 2019, s. 10). Bu çalışmada kırsal alan

kavramı şu anlamda kullanılmaktadır: Düşük nüfus yoğunluğuna sahip; nüfusun daha homojen olduğu; orta ve yaşlı nüfusun daha fazla olduğu; kentsel alanlara göç veren; mesleklerde farklılaşmanın kentsel alanlara göre nispeten az olduğu; insanlar arası yüz yüze ilişkilerin yaygın olduğu; denetim mekanizmaları olarak geleneksel değerlerin hayatın şekillenmesinde etkili olduğu; değişime nispeten daha kapalı; doğal güzelliklere sahip; üretim faaliyetlerinin genel olarak tarım, hayvancılık ve doğal kaynaklara dayandığı (hizmet sektöründe çalışanların bile ek olarak bu faaliyetlerle ilgilendiği) ve yaygın olarak emek gücünün kullanıldığı; teknolojik gelişmeler, eğitim, sağlık, ulaşım gibi olanakların ve sosyal imkânların daha kısıtlı olduğu alanlar kırsal olarak tanımlanmaktadır.

Yukarıdaki kırsal alan tanımından da anlaşılacağı üzere bu yerleşim alanlarında yaşayan insanlar birtakım zorluklarla mücadele etmektedir. Bu nedenle burada yaşayan insanların kırsalda tutunmasını sağlamak ve insanların bulundukları yerde yaşam kalitesini artırmak için kırsal alanların kalkındırılması gerekmektedir.

1.1.2. Kırsal Kalkınma

Kırsalda yaşayan insanlar kentlerde yaşayan insanlara göre iş bulma imkânı, altyapı olanakları, kamusal hizmetlere erişim açısından dezavantajlı konumdadırlar. Bu durum kırsalda yaşayan bireylerin hızla ve düzensiz bir şekilde kentsel alanlara doğru hareket etmesine (göç) neden olmaktadır. Ancak hızlı ve düzensiz yapılan göç süreci hem kent açısından hem de kırsal açısından birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Bu nedenle kırsal alanların kalkındırılması; kırsalda yaşayan bireylerin yaşam kalitesinin iyileştirilmesi nüfusun kırsalda tutunabilmesine, hızlı kentleşme (kentleşememe) sonucu ortaya çıkan sorunların ortadan kaldırılmasına ve netice itibariyle ülke geneli refah seviyesin yükseltilmesine katkı sağlayacağından önem arz etmektedir. Bu nedenle ülkeler kendi toplumlarıyla ilgili kalkınma planları düzenleyerek toplumlarının kalkınmasına istikrar sağlamaya çalışmaktadırlar.

Kırsal kalkınma, kalkınma politikasından bağımsız değildir. Kalkınma olgusu hem uluslararası kuruluşların hem de ülkelerin gündemine (planlı, programlı olarak) 1950'li yıllardan sonra girmeye başlamıştır. Her anlamda gelişmeyi ve ilerlemeyi ifade eden kalkınma olgusu, ülkelerin içinde bulunduğu toplumsal, ekonomik, politik, kültürel, çevresel vb. koşullar çerçevesinde şekillenen dinamik bir sürece işaret etmektedir. Kalkınma konusu küresel iş birliği gerektiren bir süreç olduğu için bu konuda yapılan çalışmalara değinmek

konunun daha geniş açıdan anlaşılmasına katkı sağlar. Bu nedenle öncelikle *Birleşmiş Milletler* (BM)'in süreç içerisinde değişen-gelişen kalkınma hedeflerine yer verilmektedir.

Yaşam kalitesini yükseltmeye yönelik çok boyutlu bir girişim olarak tanımlanan kalkınma, BM'nin ana önceliklerinden biridir. BM'nin kalkınma ile ilgili gündemi dönemsel olarak ele alınabilir. Kuruluşunun ilk yıllarındaki dönemde (1946-1959) BM'ye dünyanın dört bir yanından üye ülke katıldıkça kalkınma hakkında yeni perspektifler gündeme gelmiştir. 1960-1970, 1971-1980 ve 1981-1990 olmak üzere on yıllık süreçlerde kalkınma gündemleri ele alınmıştır.1990 yılında BM Kalkınma Programı ilk *İnsani Gelişme Raporu'*nu yayınlamıştır. 1991-1999 yılını kapsayan dönemde *İnsani Kalkınma Raporu* çerçevesinde kalkınma gündemi şekillenmiştir. 6-8 Eylül 2000 tarihinde, 189 ülkenin liderleri New York'ta BM'de bir araya gelerek daha güvenli, müreffeh ve eşitlikçi bir dünya inşa etmek için birlikte çalışma taahhüdü olan *Birleşmiş Milletler Binyıl Bildirgesi*'ni onaylamışlardır. *Birleşmiş Milletler Binyıl Bildirgesi*'nde uluslararası ilişkiler için gerekli olan temel değerler belirlenmiştir. Bildirge, *Binyıl Kalkınma Hedefleri* olarak bilinen, 2015 yılına kadar ulaşılması gereken sekiz hedefi ortaya koyan bir yol haritasına dönüştürülmüştür. *Binyıl Kalkınma Hedefleri*, bu dönem boyunca (2000-2015) BM'nin odak noktası olmuştur. Bu hedefler; "*aşırı yoksulluğu ve açlığı ortadan kaldırmak*", "*herkesin ilköğretime ulaşmasını sağlamak*", "*cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve kadınları güçlendirmek*", "*çocuk ölümlerini azaltmak*", "*anne sağlığını iyileştirmek*", "*HIV/AIDS sıtma ve diğer salgın hastalıklarla mücadele etmek*", "*çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması*" ve "*küresel kalkınma için ortaklık*"tır (United Natons, 2000; UN Documentation: Development, https://research.un.org/en/docs/dev/intro).

25-27 Eylül 2015 tarihinde Birleşmiş Milletler'in New York'taki Genel Merkezinde *Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH)* belirlenmiştir. Uluslararası alandaki en önemli kabullerden biri olan, *Binyıl Kalkınma Hedefleri* üzerine inşa edilen ve Küresel Hedefler olarak da bilinen *BM 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri*, 2015 yılında BM tarafından yoksulluğu bitirmek, gezegeni korumak ve 2030 yılına kadar bütün insanların barış ve refah içinde yaşamasını sağlamak için küresel bir eylem çağrısı olarak kabul edilmiştir. BM'ye üye olan tüm ülkeler, kendi kalkınma hedeflerini SKH'yle uyarlama çalışması yürütmektedir. Türkiye'nin de aralarında bulunduğu 193 üye ülkenin imzası ile kabul edilen SKH, 17 temel amaç ve bu amaçlar doğrultusunda 169 alt hedeften oluşmaktadır. Ekonomik, sosyal ve çevresel boyutu olan SKH'nin 17 amacı şu şekilde sıralanmaktadır:

1- Yoksulluğun tüm biçimleriyle her yerde sona erdirilmesi,

2- Açlığı bitirmek, gıda güvenliğini sağlamak ve beslenmeyi iyileştirmek ve sürdürülebilir tarımı desteklemek,
3- Herkes için sağlıklı yaşam sağlamak ve her yaşta esenliği desteklemek,
4- Kapsayıcı ve eşitlikçi kaliteli eğitimi sağlamak ve herkes için yaşam boyu öğrenme fırsatlarını teşvik etmek,
5- Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve tüm kadınları ve kız çocuklarını güçlendirmek,
6- Herkes için su ve sanitasyonun mevcudiyetini ve sürdürülebilir yönetimini sağlamak,
7- Herkes için uygun fiyatlı, güvenilir, sürdürülebilir ve modern enerjiye erişimin sağlanması,
8- Sürdürülebilir ve kapsayıcı ekonomik büyümeyi sağlamak, tam ve üretken istihdamı ve herkes için insana yakışır işi teşvik etmek,
9- Dirençli bir altyapı oluşturmak, kapsayıcı ve sürdürülebilir sanayileşmeyi yaygınlaştırmak ve yeniliği teşvik etmek,
10- Ülkeler içinde ve ülkeler arasında bulunan eşitsizliği azaltmak,
11- Şehirleri ve diğer yerleşim alanlarını kapsayıcı, güvenli, dayanıklı ve sürdürülebilir hale getirmek,
12- Sürdürülebilir tüketim ve üretim modellerini sağlamak,
13- İklim değişikliği ve etkileriyle mücadele için acilen harekete geçmek,
14- Sürdürülebilir kalkınma için okyanusları, denizleri ve deniz kaynaklarını korumak ve sürdürülebilir şekilde kullanmak,
15- Karasal ekosistemleri korumak, yenilemek ve sürdürülebilir kullanımını teşvik etmek, ormanları sürdürülebilir bir şekilde yönetmek, çölleşmeyle mücadele etmek ve arazi bozulmasını durdurmak ve tersine çevirmek ve biyolojik çeşitlilik kaybını durdurmak,
16- Sürdürülebilir kalkınma için barışçıl ve kapsayıcı toplumları teşvik etmek, herkesin adalete erişimini sağlamak ve her düzeyde etkili, hesap verebilir ve kapsayıcı kurumlar oluşturmak,
17- Uygulama araçlarını güçlendirmek ve sürdürülebilir kalkınma için küresel ortaklığı canlandırmak (United Nations, 2015).

Kırsal kalkınma, kırsal alanlardaki ekonomik, sosyal ve kültürel tüm olanakların, çevre koruma ve sürdürülebilirlik amaçları gözetilerek iyileştirilmesiyle burada hayatını devam ettiren insanların refah düzeyi ve yaşam standartlarının yükseltilmesine yönelik

oluşturulan plan, politika ve uygulamaları kapsamaktadır (Bakırcı, 2007, s. 33). Yoksulluğun ve açlığın daha yoğun yaşandığı alanların kırsal kesimler olduğu, aynı zamanda eğitim, sağlık gibi hizmetlere erişim, toplumsal cinsiyet eşitliği, altyapı olanakları, istihdam imkânı gibi koşullar açısından değerlendirildiğinde kırsalda yaşayan bireylerin kentlerde yaşayanlara göre daha dezavantajlı olduğu bilinen bir gerçektir. BM 2030 kalkınma hedefleri tüm yerleşim alanlarını kapsayan küresel hedefler olduğu için bu hedeflerin kırsal kalkınmayı da içerdiği söylenebilir.

Kırsal alanda temel ekonomik faaliyet tarım olduğu için kırsal kalkınma ile ilgili plan ve politikalar tarım politikaları olarak şekillenmektedir. 1962 yılında başlatılan ve bütün AB üye devletleri için ortak bir politika olan *Ortak Tarım Politikası (OTP)*, tarım ile toplum ve Avrupa ile çiftçileri arasındaki bir ortaklıktır. Başlıca amaçları tarımsal verimliliği artırarak tüketicilerin istikrarlı bir şekilde uygun fiyatlı gıda tedarik edebilmesini ve AB'deki çiftçilerin makul bir geçim sağlayabilmesini temin etmektir. Avrupa tarımının gelecekteki rolünü pekiştirmek için OTP, değişen ekonomik koşullar ve insanların ihtiyaçlarını karşılamak üzere yıllar içinde değişim göstermiştir. 2023-2027 yıllarını kapsayan yeni OTP, 1 Ocak 2023 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yeni mevzuat daha adil, daha yeşil ve daha performansa dayalıdır. OTP 2023-2027 döneminde tarım ve kırsal alanlarda sosyal, çevresel ve ekonomik sürdürülebilirlik için 10 hedefe odaklanılmaktadır. AB ülkelerinin OTP Stratejik Planlarını tasarlamalarının temelini oluşturan bu hedefler şunlardır:

1- *Çiftçiler için adil bir gelir sağlamak*: Uzun vadeli gıda güvenliğini ve tarımsal çeşitliliği artırmak ve tarımsal üretimin ekonomik sürdürülebilirliğini sağlamak için AB genelinde uygulanabilir çiftlik gelirini ve tarım sektörünün dayanıklılığını desteklemek.

2- *Rekabet gücünü artırmak*: Araştırma, teknoloji, çiftlik yöneticileri için eğitim ve dijitalleşmeye daha fazla odaklanarak hem kısa hem de uzun vadede pazar yönelimini geliştirmek ve çiftlik rekabet gücünü artırmak.

3- *Çiftçilerin gıda zincirindeki konumunu iyileştirmek*: Çiftçiler arasındaki iş birliğini güçlendirme, piyasa şeffaflığını arttırma ve haksız ticaret uygulamalarına karşı etkili mekanizmalar sağlamak.

4- *İklim değişikliğinin azaltılmasına katkıda bulunmak*: Sera gazı emisyonlarını azaltmak ve karbon tutumunu artırmak ve sürdürülebilir enerjiyi teşvik etmek dahil olmak üzere iklim değişikliğinin hafifletilmesine ve uyarlanmasına katkıda bulunmak.

5- *Verimli doğal kaynak yönetimi*: Kimyasal bağımlılığı azaltmak da dâhil olmak üzere su, toprak ve hava gibi doğal kaynakların sürdürülebilir kalkınmasını ve verimli yönetimini teşvik etmek.

6- *Biyolojik çeşitlilik kaybını durdurmak ve tersine çevirmek*: Biyolojik çeşitlilik kaybını durdurmaya ve tersine çevirmeye katkıda bulunmak, ekosistem hizmetlerini geliştirmek ve yaşam alanlarını ve manzaraları korumak.

7- *Kuşak yenilenmesini desteklemek*: Genç çiftçileri ve yeni çiftçileri alana çekmek ve kırsal alanlarda sürdürülebilir iş geliştirmeyi kolaylaştırmak.

8- *Kırsal alanlarda istihdam, büyüme ve eşitlik*: Kırsal alanlarda kadınların çiftçiliğe katılımı, sosyal içerme ve yerel kalkınmanın yanı sıra döngüsel biyo-ekonomi ve sürdürülebilir ormancılık da dâhil olmak üzere istihdamı, büyümeyi, cinsiyet eşitliğini teşvik etmek.

9- *Gıda ve sağlıkla ilgili toplumsal taleplere yanıt verme*: AB tarımının, sürdürülebilir bir şekilde üretilen yüksek kaliteli, güvenli ve besleyici gıda da dâhil olmak üzere, gıda israfını azaltmak ve ayrıca hayvan refahını iyileştirmek ve antimikrobiyal dirençle mücadele etmek için gıda ve sağlıkla ilgili toplumsal taleplere cevap verebilmek.

10- *Bilgi ve yeniliği teşvik etmek*: Bilgi, yenilik ve dijitalleşmeyi teşvik ederek ve paylaşarak çiftçiler tarafından benimsenmesinin sağlanması ve bu şekilde tarımın ve kırsal alanların modernize edilmesi (European Commission, 2023).

Türkiye'de, Cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte köylerin geliştirilmesine yönelik politikalara hız verilmiştir. 1963'te yürürlüğe giren *Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı* (1963-1967) ile toplumun kalkınması için sistematik planlar oluşturulmaya başlanmıştır (Kalkınma Bakanlığı, 2018, s. 2). 2000 yılına kadar oluşturulan beş yıllık kalkınma planlarında (1963-1967, 1968-1972, 1973-1977, 1979-1983, 1985-1989, 1990-1994 ve 1996-2000 yıllarını kapsayan kalkınma planlarında) kırsal kalkınma (köy kalkınması) ile ilgili "*örnekköy yaklaşımı*", "*toplum kalkınması yaklaşımı*", "*köykent yaklaşımı*", "*merkez-köy yaklaşımı*" ve "*tarım-kent yaklaşımı*" adlarında modeller geliştirilerek kırsalın kalkındırılmasına yönelik politikalar oluşturulmaya çalışılmıştır (Çelik, 2005, s. 65-67).

Türkiye'de 2000'li yıllardan itibaren kırsal alana ve tarıma yönelik çok işlevlilik, tarımsal destek türlerindeki çeşitlenme, tarımsal sübvansiyonların nitelik değiştirmesi, bölgesel politikalardaki kurumsallaşma ve AB uyum sürecinin de etkisiyle kırsal kalkınma yeni bir politika alanı olarak ele alınmaya başlanmıştır (Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, 2015, s. 11). Daha önce hazırlanan kalkınma planlarıyla karşılaştırıldığında ilk

defa *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'*nda (2001-2005) kırsal kalkınma kavramı doğrudan kırsal kalkınma başlığı altında yer almaktadır. Bu planda kırsal kalkınmanın temel amacı "*sürdürülebilir kalkınma çerçevesinde yerel potansiyellerin harekete geçirilerek, gelir ve istihdamın sağlanması*" olarak belirtilmiştir. Bu amaç doğrultusunda kırsal alanlarda istihdamın artırılması, işgücü kaynaklarının geliştirilmesi, kırsal nüfusun gelirini artırmak için ekonomik faaliyetlerin (yöresel potansiyeli bulunan turizm, el sanatları, dokumacılık vb.) desteklenmesi, yaşam kalitesinin iyileştirilmesi, etkili örgütlenme ve katılımcılığın desteklenmesi kırsal kalkınmada ön plana çıkan konulardır. Kırsal altyapı hizmetlerinin yaygınlaştırılması, tarıma dayalı sanayinin geliştirilerek gerekli destek sağlanması da bu planda üzerinde durulan konulardır (DPT, 2000, s. 71).

Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013) döneminde ilk defa doğrudan kırsal kalkınma için politika belgeleri yayımlanmıştır. Bu belgeler; 2007-2013 dönemi itibariyle düzenli olarak hazırlanan *Ulusal Kırsal Kalkınma Stratejisi (UKKS-I)* ve bu belgede tanımlanmış bulunan politika çerçevesi üzerine inşa edilen *Kırsal Kalkınma Planı (2010-2013'*dır (Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, 2011, s. 25; Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, 2015, s. 11). *Kırsal Kalkınma Planı* (2010-2013)'nın amacı, "*kırsal toplumun iş ve yaşam koşullarının kentsel alanlarla uyumlu olarak yöresinde geliştirilmesi ve sürdürülebilir kılınmasını sağlamak*" olarak belirtilmiştir (Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, 2011, s. 25).

Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) hedefleri doğrultusunda hazırlanan *UKKS-II (2014-2020)* belgesi; "kırsal ve kentler arasındaki gelişmişlik farklarını azaltmayı", göçlerin kırsal alanlar üzerindeki olumsuz etkileriyle mücadele etmeyi", "kırsal politika yönetişimini merkezi ve yerel düzeyde güçlendirmeyi" ve "katılım öncesi süreçte AB tarım ve kırsal kalkınma müktesebatı uyumuna katkı sağlamayı" amaçlamaktadır. *UKKS-II*, "kırsal ekonomi", "kırsal çevre", "kırsal yerleşimler", "kırsal toplum" ve "yerel kalkınma kapasitesi" olmak üzere 5 temel stratejik amaç üzerine inşa edilmiştir (Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, 2015, s. 13-14).

*On Birinci Kalkınma Planı'*nda (2019-2023) sürdürülebilir kırsal kalkınma anlayışıyla, kırsaldaki üreticilerin üretim kapasitesinin ve kırsaldaki istihdam düzeyinin artırılmasıyla burada yaşayan bireylerin düzenli bir gelir elde etmesini sağlayarak onların refah düzeyinin ve yaşam kalitesinin artırılması ve bu şekilde nüfusun bu bölgelerde tutunmasını sağlamak hedeflenmiştir (Tarım ve Orman Bakanlığı, 2021, s. 39). Bu hedefler doğrultusunda *UKKS-III (2021-2023)* belgesi kamu ve kamu dışındaki kesimlerin katkısıyla hazırlanmıştır. Bu belge ile kırsal kalkınma faaliyetleri için bütüncül bir politika

çerçevesinin oluşturulması amaçlanmıştır. Bu belgede, aşağıda belirtilen ihtiyaçların karşılanması hedeflenmektedir:

1- Sürdürülebilir kırsal kalkınma anlayışıyla, kırsaldaki beşerî ve doğal kaynak potansiyelini yenilikçi bir anlayışla harekete geçirmek, koruma ve kullanma dengesini gözeterek doğal kaynakları korumak,
2- Kırsal ve kentsel alanlar arasındaki gelişmişlik farklılıklarını azaltmak,
3- Geleneksel geçimlik/yarı-geçimlik üretim yapan küçük aile işletmelerini korumak ve yaşatmak,
4- Kırsalda kurulan ve gıda güvenliğine de katkı sağlayan tarım işletmelerini ve tarım dışı işletmeleri desteklemek,
5- Yoksulluğu azaltarak kırsalda yaşayan insanları düzenli ve yeterli gelir imkânlarına kavuşturmak, bu insanların yaşam standartlarını yükseltmek,
6- Göçlerin kırsal alanlar üzerindeki olumsuz etkileriyle mücadele etmek ve kırsal nüfusun kırsalda tutunmasını sağlamak,
7- Kırsal politika yönetişim unsurlarını belirleyerek yönetişimi merkezi ve yerel düzeyde güçlendirilmek,
8- Kırsalda bilişim teknolojilerinin kullanımını yaygınlaştırmak,
9- Katılım öncesi süreçte AB tarım ve kırsal kalkınma müktesebatı uyumuna katkı sağlamak,
10- Ülke genelinde kamu kurum ve kuruluşları ile yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları ve özel sektör tarafından verilen kırsal kalkınma desteklerini, bütüncül bir yaklaşımla, bu strateji belgesi çerçevesinde yönlendirmek (Tarım ve Orman Bakanlığı, 2021, s. 5-6).

UKKS-III belgesinde kırsal alanların kalkındırılmasına yönelik 5 ana stratejik amaç, amacın altında yer alan öncelikler ve bu öncelikler içerisinde tedbir ve faaliyet alanları bulunmaktadır. Bu alanlar belirlenirken *On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023), UKKS-I* ve *UKKS-II* belgelerinden yararlanılmıştır. *UKKS-III (2021-2023)* amaçları şunlardır:

1. *Stratejik Amaç*: Kırsal alanların ekonomisinin geliştirilmesi ve burada yaşayan bireyler için iş imkânlarını artırılması: Bunların gerçekleştirilmesi için kırsal alanlardaki gıda ve tarım sektörlerinin rekabet edebilirlik düzeyinin geliştirilmesi ve kırsal alanlardaki ekonomik çeşitliliğin sağlanması ile ilgili öncelikleri içermektedir.

2. *Stratejik Amaç*: Kırsal yerleşim alanlarının (habitat) korunup iyileştirilmesi ve aynı zamanda doğal kaynakların sürdürülebilir kılınması: Bu amacın gerçekleştirilmesi için insanoğlu için yaşamsal öneme sahip olan toprak ve su kaynaklarının tahribini önleyerek sürdürülebilirliğinin sağlanması, tarım amaçlı kullanılan arazilerin etkinliğinin sağlanması; ormanların korunması ve sürdürülebilirliğinin sağlanması gerekmektedir.
3. *Stratejik Amaç*: Kırsal yerleşimlerin sosyal ve fiziki altyapısının geliştirilmesi: Kırsal alanda yaşayan insanların yaşam kalitesinin artırılması amacıyla; kırsaldaki bireylerin kamusal hizmetlere erişimini, kırsal yerleşim alanlarının çekiciliğini ve kırsal ekonominin kentsel pazarlarla entegrasyonunu güçlendirecek fiziki (ulaşım ağının iyileştirilmesi, atık yönetiminin geliştirilmesi, yenilenebilir enerji kaynakları kullanımının yaygınlaştırılması, dijital altyapının oluşturulması gibi) ve sosyal (yöresel kültürel mirasın korunması, atıl kamu binalarının kalkınma faaliyetleri amacıyla yeniden düzenlenmesi, kırsaldaki çiftçiler ve tarım sektörü içindeki girişimciler arasında işbirliğini sağlayacak mekanizmaların oluşturulması gibi) altyapının geliştirilmesi gerekmektedir.
4. *Stratejik Amaç*: Kırsalda yaşayan bireylerin bilgi düzeyinin ve yeteneklerinin geliştirilmesi ve yoksulluğun azaltılması: Kırsalda yaşayan bireylerin hizmetlere erişimini kolaylaştırarak onların kendi kapasitelerini geliştirmelerine katkı sağlamayı ve yoksullukla mücadele için güçlendirme tedbirlerinin sağlanması gibi faaliyetleri içermektedir.
5. *Stratejik Amaç*: Yerel kalkınmayı sağlamak amacıyla kurumsal kapasitesinin geliştirilmesi: Bu amacı gerçekleştirmek için kırsal alanda hizmet sunum kapasitesinin geliştirilmesi, kırsal alanların kalkındırılması amacıyla yapılan girişimlerin desteklenmesi gibi faaliyetleri içermektedir (Tarım ve Orman Bakanlığı, 2021, s. 42-52).

Kırsal kalkınma, kırsal alanlarda yaşayan bireylerin ekonomik, sosyal, kültürel, teknolojik, entelektüel, çevresel gibi birçok alandaki eşitsiz konumlarının iyileştirilmesi yoluyla onların yaşam kalitesinin artırılması sürecidir. Bu süreç değişen ekonomik, politik, sosyal ve çevresel gereksinimlere göre şekillenmektedir. Kentsel alanlarla karşılaştırıldığında kırsalda yaşayan bireylerin hizmetlere erişim, altyapı olanakları, sosyal ve kültürel faaliyetlere erişim ve özellikle gençlerin istihdam edilebilme imkânlarının kısıtlı olması, onların buralarda yaşamayı tercih etmemesine neden olmaktadır. Kentsel ve kırsal

alanlar arasındaki gelişmişlik farklarının azaltılması ve nüfusun daha dengeli bir şekilde dağılması ancak kırsal kalkınma faaliyetleriyle mümkün olabilir.

Kırsal kalkınma faaliyetleri iki açıdan önemlidir:

Birincisi, kırsalda kısıtlı imkânlarla yaşayan bireylerin "insanlık onuruna yakışır bir şekilde" hayatlarını devam etmelerini sağlamak açısından kırsal kalkınma faaliyetleri önem taşımaktadır. İkincisi ise insanların yaşamsal kaynaklarının bulunduğu ve üretildiği yerler (kırsal alanlar) olduğu için bu alanların geliştirilmesi ve kalkındırılması insanlık açısından hayati önem taşımaktadır.

Kırsal kalkınma politikaları içinde bulunulan dönemin ekonomik, politik, sosyal ve kültürel özelliklerine göre şekillenmektedir. Değişimin hız kazandığı günümüz dünyasında kırsal alanlarda meydana gelen değişim sürecini daha kapsamlı anlamak için konuyu küreselleşme süreci bağlamında ele almak gerekmektedir. Küreselleşme sürecinde meydana gelen değişimler, kırsal alanda yaşayan bireylerin hayatlarını dönüştürmektedir. Özellikle kırsal alanlarda ulaşım araçlarının, bilgi ve iletişim araçlarının, internetin yaygınlaşması değişim sürecine hız kazandırmaktadır. Bu değişim sürecinde yereldeki bireylerin yaşam biçimlerinde ne gibi değişikliklerin yaşandığının araştırılması küreselleşme ve kırsal kalkınma ilişkisini anlayabilmek için önem arz etmektedir.

1.1.3. Küreselleşme ve Kırsal Kalkınma

Toplumlararası karşılıklı bağlantıların giderek yoğunlaştığı, değişimin çok hızlı yaşandığı günümüz toplumlarının kalkınma deneyimleri, küreselleşme süreci içerisinde şekillenmektedir. Türkiye'nin kırsal kalkınma sürecini daha kapsamlı anlayabilmek için, içinde bulunduğumuz küreselleşme sürecinin etkilerini göz ardı etmemek gerekir. 1980'lerin sonlarından itibaren toplumlar çok hızlı bir sosyal, kültürel, ekonomik ve politik değişim sürecine girmeye başlamış ve bu değişim günümüzde yaşamın her alanında kendini göstermeye devam etmektedir (Özbudun ve Keyman, 2003, s. 303). Bu nedenle 1980'lerin sonları özellikle 1990'lardan itibaren Türkiye'de kırsal alanlarda meydana gelen değişim ve dönüşümleri daha iyi anlayabilmek için küreselleşme ve kırsal kalkınma ilişkisine değinmek gerekmektedir.

Küreselleşme süreci ile beraber toplumların kalkınma süreci, ulus-devletin sınırlarını aşmaya başlamıştır. Çünkü küreselleşme dünya çapında finansal değişimleri, küresel üretim ve tüketimi, ticareti, küresel bir iş bölümünü ve küresel bir finans sistemini içermektedir.

Ekonomik küreselleşme, bireylerin hareket ve yerleşim kalıplarını değiştirmekte ve göçlerin artışına neden olmaktadır (Giddens ve Sutton, 2018, s. 21-23). Bu nedenle kırsal alanların kalkındırılması ekonomik anlamda küreselleşme sürecine ne kadar uyum sağlandığı ile bağlantılı görünmektedir.

Sermayenin küreselleşmesiyle kırsal ekonomi de küresel ekonomiye eklemlenmiştir. Bu nedenle kırsalın kalkındırılması ile ilgili girişimler küreselleşme koşullarında yapılandırılmaktadır. Küresel koşullar ile yerel koşullar birbirini sürekli etkilediğinden kırsal kalkınmanın sağlanabilmesi için sadece yerel dinamikleri harekete geçirmek yeterli değildir. Bu etkileşim sürecine yerel topluluklar neoliberalizme ne kadar hızlı adapte olabilirse kalkınma düzeyleri o ölçüde artabilir. Dolayısıyla kırsal alanların kalkındırılması hem yerel koşulların hem de küresel koşulların bir aradalığının (yerel-küresel birlikteliğinin) nasıl sağlandığı ile ilgilidir.

Kırsal alanların kalkındırılmasında "yerel ekonomi" oldukça önemlidir. Yerel ekonomi, yereldeki kaynakların ve potansiyelin etkin bir şekilde kullanılmasını içerir. Yerelde bulunan kaynakların işlenmesi, pazarlanması yerelin kalkınması için önemli bir ekonomik girdi oluşturmaktadır. Bundan dolayı dünyanın her yerinde yerel ekonomik kalkınma, yereldeki kaynakların bulunduğu alanda işlenmesi ve yereldeki bireylerin refahı için değerlendirilmesini öngörmektedir. Bu şekilde yerelde istihdam alanları yaratılarak insanların bulundukları alanda refah düzeyi yükseltilmeye çalışılmaktadır (Alüftekin, 2007; Altuntaş, 2016). Yerel kaynaklarla üretilen mal ve hizmetlerin küresel piyasalara arz edilmesiyle yerel ekonomi küresel ekonomiye eklemlenmektedir. Bu şekilde yerel ekonominin küresel ekonomiye eklemlenmesiyle kırsal alanların kalkındırılması sağlanabilir.

Türkiye'nin kalkınma süreci (özelde kırsal kalkınma süreci), küreselleşmenin politik boyutu ile de bağlantılıdır. Türkiye'de kırsal alanların kalkınması için yapılan uygulamalar yalnız Türkiye'nin değil uluslararası örgütlerin (BM, AB gibi) politikaları çerçevesinde şekillenmektedir. Bu örgütlerin küresel sistemi düzenlemek için almış oldukları ortak kararlar, ulus-devletleri ve uluslararası sivil toplum örgütlerini bir araya getirmektedir (Giddens ve Sutton, 2018, s. 21-23). Bu nedenle kırsal alanların kalkındırılması için atılacak adımlarda uluslararası örgütlerin almış aldıkları kararlar bağlayıcı olmaktadır.

Küreselleşme sürecinin kültürel boyutu göz önünde bulundurulduğunda kırsal kalkınma ile küreselleşme süreci ilişkisini şu şekilde açıklamak mümkündür. Genellikle bireyler kırsal kalkınma sürecini küresel kültür ile yerel kültürü sentez ederek, Robertson'ın

deyimiyle küyerelleşme ile deneyimlemektedirler (Giddens, 2012a, s. 98-99). Örneğin, küreselleşmenin etkisiyle kırsal alanlarda bireyciliğin yükselmeye başlaması burada yaşayan kadınların ücretli çalışma hayatına katılımını kolaylaştırmaktadır. Ancak kırsaldaki kadınların ücretli çalışma yaşamına dahil olmaları onların geleneksel rollerinin tamamen değiştiği anlamına gelmemektedir.

Küyerelleşme ile ilgili başka bir örnek, kırsal alanların kalkınmasında önemli rol oynayan yerel ürünlerin üretimi ve bu ürünlerin uluslararası pazara sunulma süreci verilebilir. Her ne kadar yerel ürün, üretildiği toprakların kültürel mirası olsa da bu ürünün uluslararası pazara sunulabilmesi için uluslararası standartlara göre üretim sürecinin gerçekleştirilmiş olması gerekmektedir. Aksi halde bu ürün yurt dışında pazarlanamamaktadır. Yerel ürünün uluslararası standartlara göre üretilip yurtdışında satılması durumu da küyerelleşme olarak açıklanabilir.

Özetle, küreselleşme ve kırsal kalkınma ilişkisi şu şekilde izah edilebilir: Yerelde üretilen ürünlerin uluslararası pazarda yer alabilmesi için uluslararası sertifikasyon kuruluşlarının belirlediği standartları taşıması gerekir. Kırsal alanlarda yerel ürünler olarak özellikle tarımsal gıda ürünleri ön plana çıkmaktadır. Bu tarımsal ürünlerin yerelde işlenerek ulusal ve uluslararası pazarda sunulabilmesi için bu bölgelerde işletmeler kurulmaktadır. Kırsal alanların kalkındırılmasında ve kırsal ekonominin küresel ilişkilere eklemlenmesinde bu işletmeler önemli rol oynamaktadır.

Kırsal bölgelerde işletmelerin kurulmasıyla buradaki bireylerin bazıları girişimci konumuna gelirken bazıları ise işçi konumuna gelmektedir. Kırsalda yaşayan insanlara bu şekilde istihdam olanağı yaratılmasıyla onların ve ailelerinin yaşam kalitesi yükseltilebilir. Diğer bir ifadeyle kırsal alanlarda işletmelerin kurulması yoluyla kırsalın kalkınması sağlanabilir. Kırsal alanların kalkındırılması amacıyla üretilen ürünlerin yurt dışında pazarlanması ya da dünyanın bir ucunda gerçekleşen ekonomik krizin etkisiyle dünyanın başka bir ucunda (kırsal alanda) yaşayan bir kişinin işten çıkarılması gibi durumlar, kırsalda yaşayan insanların küresel ilişkiler içine dahil edildiğini göstermektedir.

1.1.4. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ'ler)

Sanayi Devrimi'yle ortaya çıkan fabrika sistemi Batı'da büyük işletmelerin ortaya çıkmasına ve yaygınlaşmasına neden olmuştur. 19. yüzyıldan 20. yüzyılın son çeyreğine kadar geçen süreçte kitlesel üretim yapan büyük işletmeler başarının ve saygınlığın sembolü

olarak varlığını devam ettirmiştir. Ancak 1970'li yıllardan itibaren dünyada yaşanan toplumsal ve ekonomik olayların ve 1980'li yıllarda küreselleşme sürecinin de etkisiyle kitlesel üretim anlayışında değişim yaşanmış ve "*küçük güzeldir*" bakış açısı ekonomide hâkim olmaya başlamıştır. Dünyada değişen üretim anlayışına ve piyasa koşullarına karşı hızlı uyum yetenekleri ve esnek yapılarından dolayı küçük ve orta büyülükteki işletmeler gündeme gelmiştir (Döm Tomak, 2015, s. 72-73; Erdem ve Duru, 2010, s. 79; Özdemir vd., 2011, s. 176-177).

Peki, *Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme (KOBİ)* ile ne ifade edilmektedir? KOBİ tanımları bilim insanlarına, ilgili kanunlara, ilgili kurum ve kuruluşlara, sektörlere, ülkelere ve zamana göre değişebilmektedir (Dikmen, 1991, s. 6; Taş ve Karataş, 2021, s. 127; Mecek, 2020, s. 29). KOBİ tanımlamalarının birbirinden farklı olmasının sebebi, tanımlama yapılırken kullanılan ölçütlerin birbirinden farklı olmasından kaynaklanmaktadır. KOBİ tanımlamasında kullanılan ölçütler temelde nicel ve nitel olmak üzere iki kategoride değerlendirilmektedir. KOBİ tanımlamasında kullanılan nicel ölçütler işletmenin sayılarla ifade edilebilen özelliklerini (personel sayısı, üretim kapasitesi, sabit varlıkların değeri, yıllık net satış hâsılatı, katma değer, bilanço büyüklüğü vb.), nitel ölçütler ise işletme sahiplerinin veya işletmelerin kendisinden kaynaklanan özellikleri (yöneticinin özellikleri, aile bireylerinin işletmede çalışma durumu, işveren-işçi ilişkileri, iş bölümü vb.) ifade etmektedir (Mecek, 2020, s. 30-33).

Dünya'da ve Türkiye'de yapılmış farklı KOBİ tanımlarını ele alan akademik çalışmalar bulunmaktadır (Dikmen, 1991; Özdemir vd., 2006; Durmuşkaya, 2013; Mecek, 2020). Türkiye'de Bakanlar Kurulu Kararı ile 19 /10/2005 tarihinde çıkarılan, 2012, 2018, 2022 ve 2023 yıllarında revize edilen *Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler Yönetmeliği*'nde KOBİ'nin tanımı ve sınıflandırılması yapılmıştır. Yapılan bu tanımlama ve sınıflandırmada sayısal ölçütlerin (çalışan kişi sayısı ile net satış hâsılatı-mali bilanço) esas alındığı görülmektedir. Bu yönetmeliğe göre KOBİ'ler "*yıllık çalışan sayısı ikiyüzelli kişiden az olan yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri beşyüz milyon Türk lirasını aşmayan işletmeler*" olarak tanımlanmaktadır. Yine bu yönetmelikte KOBİ'ler büyüklüklerine göre "mikro işletmeler", "küçük işletmeler" ve "orta büyüklükteki işletmeler" olarak sınıflandırılmaktadır.

1- *Mikro İşletme*: 10 kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hâsılatı veya mali bilançosundan herhangi biri on milyon Türk lirasını aşmayan işletmeler,

2- *Küçük İşletme*: 50 kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hâsılatı veya mali bilançosundan herhangi biri yüz milyon Türk lirasını aşmayan işletmeler",

3- *Orta büyüklükteki işletme*: 250 kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hâsılatı veya mali bilançosundan herhangi biri beşyüz milyon Türk lirasını aşmayan işletmelerdir (Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler Yönetmeliği, 2023).

KOBİ'ler istihdama katkıları, sosyal hayata yönelik faydaları, gelir dağılımına olumlu etkileri ve toplumsal bütünleşmeyi sağlamadaki rollerinden dolayı gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin hepsinde büyük öneme sahiptirler. KOBİ'lerin toplum için sağladığı yararlar şunlardır:

1- KOBİ'ler büyük işletmeler gibi yüksek sermaye gerektirmeden kurulabilmektedir. Bu durum yatırım maliyetini düşürmekte ve bu işletmelerin kurulmasını kolaylaştırmaktadır.

2- KOBİ'lerin büyük işletmelere göre daha düşük maliyetle kurulabiliyor olması, bu işletmelerin ülkenin bütün bölgelerinde kurulmasını kolaylaştırmaktadır. Bu durum istihdam olanaklarının geniş bir alana yayılmasına olanak tanımaktadır. Böylece dezavantajlı bölgeler ekonomik ve sosyal açıdan geliştirilerek bölgesel gelişmişlik farklılıkları azaltılabilir.

3- KOBİ'ler gelirin ve sermayenin küçük bir grubun elinde toplanmasını önlemekte ve sermayeyi tabana yaymaktadır. Bu durum insanlar, şehirler ve bölgeler arasındaki dengesiz gelir dağılımını daha dengeli hale getirebilir.

4- KOBİ'ler büyük işletmelere göre esnek yapıları sayesinde teknolojik gelişme ve değişime daha kolay adapte olabilmekte, ekonomik kriz dönemlerinden daha az etkilenmekte, farklı ürün taleplerine ve ürün çeşitliliğine kolay uyum sağlayabilmektedir.

5- KOBİ'ler işsizliğin azaltılmasında önemli rol oynamaktadır. Şöyle ki az bir sermaye ile küçük işletme kurulabilmesinden dolayı düşük gelir sahibi bireylerin ya işletme kurarak işveren/girişimci/yönetici olarak ya da bu işletmelerde çalışan işçi olarak istihdam edilmesi sağlanabilir.

6- KOBİ'ler toplumda dezavantajlı olarak bilinen gruplar (kadınlar, engelliler, gençler, eğitim düzeyi düşük bireyler) için de çalışma olanağı yaratmaktadır. Böylece çalışma hayatından dışlanan insanların istihdam edilmesiyle onların toplumla bütünleşmeleri sağlanabilmektedir.

7- KOBİ'ler vasıtasıyla kırsal alanlarda yeni iş olanaklarının oluşturulmasıyla bu alanlardan büyük şehirlere olan göç önlenebilir (Taş ve Karataş, 2021, s. 128-135).

Yukarıda ifade edilen tüm bu durumlar, KOBİ'lerin bir toplumun ekonomik ve sosyal kalkınmasında ve siyasi anlamda istikrar kazanmasında ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

KOBİ'ler hem işletme açısından hem de bu işletmelerde çalışanlar açısından birtakım sorunları da barındırmaktadır. KOBİ'lerde karşılaşılan sorunlar "çalışanlar açısından" ve "işletme açısından" olmak üzere iki şekilde ele alınabilir:

1- *KOBİ'lerde çalışanların durumu açısından:* Ücretlerin düşük, sigorta güvencesinin eksik, çalışma koşullarının tehlikeli ve ağır olmasıdır. Ayrıca küçük işletmelerde sigortasız işçilerin fazla olmasından dolayı sendikalaşma ve toplu pazarlık kapsamında sorun yaşanmaktadır.

2- *KOBİ'ler açısından:* Bu tür işletmelerin finans, hammadde, üretim, kalite, eğitim, teknoloji, pazarlama, alt yapı, markalaşma, rekabet, inovasyon, yönetim ve personel sorunlarıyla karşılaştıkları görülmektedir (Pişkinsüt, 2011, s. 108; Erdem ve Duru, 2010, s. 80; Haskioğlu, 2019, s. 19-23).

Genellikle emek yoğun üretim yapan KOBİ'lerin karşılaştıkları bu zorlukların üstesinden gelebilmeleri için desteklenmesi gerekmektedir. Türkiye'de KOBİ'leri destekleyen kurum ve kuruluş bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şunlardır:

KOBİ Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Kalkınma Ajansı, T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu, Kırsal Kalkınma Programı, Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı (TTGV), Kredi Garanti Fonu (KGF), T.C. Ticaret Bakanlığı, KOBİ Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklığı A.Ş., Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı, T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu (TESK), Türkiye Halk Bankası, EXİMBANK, Sınai Yatırım ve Kredi Bankası, Türkiye Vakıflar Bankası, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve Üniversiteler yer almaktadır (Danışman, 2022, s. 28-40; Haskioğlu, 2019, s. 16-18).

Kırsal alanlarda faaliyet gösteren KOBİ'ler, kırsal kesimde yaşayan bireylere (özellikle dezavantajlı bireylere) istihdam imkânı yaratarak burada yaşayan bireylerin ekonomik ve sosyal açıdan güçlendirilmesinde; kırsaldan kentsel alanlara doğru olan göç hareketinin azaltılmasında; kırsal alana nakit akışı sağlanarak bu alanların ekonomik açıdan

geliştirilmesinde önemi rol oynamaktadır. Kırsal alanlardaki işletmelerin yerel kaynakların kullanılmasıyla üretim yapması ve bu ürünlerin pazarlanması dünyada var olan kıt kaynakların etkili kullanılmasına neden olmaktadır. Özellikle günümüzde kırsal alan nüfusunun azalmasına rağmen toplumdaki gıda üretiminin büyük kısmını hala kırsal nüfusun karşıladığı gerçeği de dikkate alındığında, kırsal alanların kalkındırılmasının neden bu kadar hayati olduğu daha iyi anlaşılabilir. Bu nedenle kırsal alanda kurulan ya da kurulacak olan KOBİ'lerin avantaj ve dezavantajları göz önünde bulundurularak bu işletmelere destek sağlanması, toplumun kalkındırılmasına istikrar sağlayacaktır.

1.1.5. Küçük Meta Üretimi

Küçük meta ürerimi, Karl Marx'ın kapitalist toplum hakkında ortaya koyduğu kavramlarla ilişkilidir. Küçük meta üreticilerinin sınıfsal konumlarının "kapitalistlerden" ve "işçilerden" hangi açılardan farklılaştığının net bir şekilde anlaşılabilmesi için öncelikle Marx'ın meta, kullanım değeri, değişim değeri, metalaşma ve kapitalist toplum kavramlarına kısaca değinmek ardından küçük meta üretimi kavramını açıklamak gerekir.

Modern dünyayı kapitalist üretim ilişkileri bağlamında ele alan Marx, *Kapital*'in birinci cildinde sahip olduğu önem nedeniyle meta kavramını tartışarak işe başlamaktadır (1986, s. 45). Marx, "*işgücünün metalaşmasını, dolayısıyla da sömürü ve sınıf oluşumunu anlatmak için*" meta kavramını kullanmaktadır (Keyder ve Çağlar, 2013, s .27). Marx'ın ifadesiyle meta "*üreten tarafından doğrudan kullanılmayan pazarda değiş-tokuş amacıyla üretilen mallar*"dır (Dobb, 1990, s. 24). Kapitalizmde meta üretimi özgün bir biçimde sistematikleşmiş ve genelleşmiştir. Sürekli artan çeşitlilikte mal ve hizmetler, kâr amacıyla piyasalar için meta olarak üretilmektedir (Bernstein, 2010, s. 38). Metaların sahip olduğu özellikleri bakımından "kullanım-değeri" ve "değişim değeri" olmak üzere iki yönü bulunmaktadır (Marx, 1976, s. 27).

Bir şeyin (metanın) yararlılığı, o şeyi, bir kullanım değeri haline getirir ve bu yararlılık metanın fiziksel özellikleriyle sınırlıdır (Marx, 1986, s. 46). Kullanım değeri, ancak o şeyin kullanımı bakımından bir değere sahiptir ve ancak tüketim süreci içinde gerçekleşir. Kullanım değeri, üretimin toplumsal ilişkilerini ifade etmemektedir. Bu nedenle kullanım değeri, sadece kullanım değeri olarak ele alındığında ekonomi politik alanına girmemektedir (Marx, 1976, s. 28). Kullanım değeri, üreticilerin kendi hayatlarını devam

ettirebilmek için ürettikleri ve tükettikleri bir şeyin değeridir. Bir metanın kullanım değeri, onun ne derecede insan ihtiyaç ve isteklerine faydalı bir biçimde hizmet ettiği ile ilgilidir.

Değişim değeri, bir şey'in diğer bütün metalar ile ilişkisi bakımından değerlendirilmektedir. Ama bu ilişki, "*ancak değişim süreci içinde belirir, öte yandan, onu üretmek için harekete getirilen belirli bir emek-zamanı miktarını içerdiği ölçüde ve böylelikle maddileşmiş emek-zamanı olduğundan meta, elbette ki, değişim değeridir*" (Marx, 1976, s. 46). Metanın değişim değeri, başkaları için kullanım değeri yaratılması ve bu değerin alınır satılır (değiş-tokuş edilir) olmasıdır. Kısaca bir metanın değişim değeri, onun piyasadaki fiyatıdır.

Metalaşma, "daha önce alış-satış pratiğinin dışında bırakılan şeylerin piyasanın hükmettiği alana girmesini anlatan süreç"tir (Keyder ve Çağlar, 2013, s. 20). Metalaşmayı ve metalaşma sürecini Bernstein şu şekilde anlatmaktadır:

> "*Metalaşma, piyasa ilişkilerinin içinde, onun disiplinine ve zorunluluklarını tabi olarak, üretim ve yeniden toplumsal üretim araçlarının üretildiği ve bunun için gerekli girdilerin piyasadan satın alındığı bir süreçtir. Kapitalizmde, sermaye ile ücretli işçi arasındaki temel toplumsal ilişkiyi gösteren bu süreç, tarihsel olarak ortaya çıkmış ve oluşmuştur"* (2010, s. 130).

Kapitalizm, üretim araçları ve işgücünün meta olarak yaygınlığının var oluşuna dayanan yegâne üretim biçimidir (Bernstein, 2010, s. 39). Kapitalist üretim biçimi, üretim araçlarına sahip olan kapitalistler ile emeklerinden başka satacak bir şeyleri olmayan, yeniden asgari geçimlik yaşamlarını üretebilmek için işgüçlerini ücret karşılığı değiş tokuş eden emekçiler arasında gerçekleşen sosyal ilişki (sömürü ilişkisi) üzerine kurulmuştur (Dobb, 1990, s. 13). Diğer bir ifade ile kapitalist toplumda burjuva sınıfı üretim araçlarının sahibi ve ücretli emeğin patronudur. Proletarya ise üretim araçlarına sahip olmayan ve yaşamak için işgücünü satmak zorunda olan ücretli işçilerdir.

Marx'a göre kapitalizmde sermaye sahipleri ile emekçiler karşılıklı birbirine bağlı olmakla birlikte bu bağımlılık oldukça eşitsiz niteliktedir. Çünkü sınıflar arasındaki ilişki, işçilerin kendi emekleri üzerinde çok az kontrolü olması ya da hiç olmaması ve işverenlerin kârlarını (artı değer) işçilerin emekleriyle elde etmelerine rağmen sermayelerini artırmak için artı değere el koymalarından dolayı bir sömürü ilişkisine dayanmaktadır (Giddens, 2012a, s. 51).

Küçük meta üretimi ise kapitalizmin etkisiyle kırsal alanlardaki üretim ilişkilerinde meydana gelen değişim ve dönüşümleri analiz etmek için kullanılan bir kavramdır (Friedmann, 1978; Friedmann, 1980; Bernstein, 1994; Bernstein, 2010). Küçük meta

üretimi, kapitalist üretimden olduğu kadar köylü hanelerin üretim biçiminden de farklıdır. Bernstein, köylü kavramı ile "*basit yeniden üretim yapan ve özellikle kendi 'asgari geçimlik' yiyeceğini sağlayan hane halkı çiftçiliğini*" kastetmektedir (2010, s. 12). Küçük meta üreticiliği, hanelerin kendi gereksinimleri dışında pazar için üretim yapmayı hedeflemesi ve ihtiyaç duyduklarında gereksinimlerini para ile satın alması bakımından geçimlik üretimden farklılaşmaktadır (Yel, 2019, s. 52-53). Küçük üreticiliğin genel eğilimi, emeğin üretim ve yeniden üretimini hane birimi temelinde ve özgürce örgütlemek ve gerçekleştirmek yönündedir (Özuğurlu, 2013, s. 83).

Boratav, küçük meta üretimi kavramını, "dolaysız üreticinin üretim araçlarına esas itibariyle sahip olduğu; esas olarak kendi ve ailesinin emeğiyle, kısmen veya tamamen piyasa için, fakat tüketim amacıyla (birikim yapmadan) üretimde bulunduğu bir durum" (2004, s. 51-52) olarak tanımlanmaktadır.

Küçük meta üretimi kavramı sermaye ile emeğin sınıf yerlerini birleştiren küçük ölçekli (genellikle 'hanehalkı' ya da 'aile') bir girişim biçimini belirtir (Friedmann, 1978, s. 71-42). Bu tür girişimin temsilcileri aynı zamanda hem kapitalistler hem de işçilerdir. Küçük meta üreticileri üretim araçlarına sahip oldukları veya bunlara erişimleri olduğu için kapitalistler (topraksız veya mülksüz işçilerin, yani proleterlerin aksine) ve aynı zamanda işçidirler. Çünkü küçük meta üreticileri başkalarının emek gücünü kullanan kapitalistlerin aksine kendi emeklerini kullanmaktadırlar. Kısacası küçük meta üreticileri kendi işinde çalışan (dolayısıyla sömüren) kapitalistlerdir (Bernstein, 1994, s. 54; 2010, s. 131).

Küçük meta üreticileri denildiğinde homojen bir sınıftan bahsedemeyiz çünkü bu yapının heterojen nitelikleri bulunmaktadır. *Tarımsal Değişimin Sınıfsal Dinamikleri* adlı çalışmada, kapitalizmin gelişimiyle beraber küçük çaplı çiftçiliğin toplumsal özelliklerinin değiştiğini ve köylülerin geçimlerini daha büyük toplumsal işbölümü ve piyasalar vasıtasıyla sağlamak zorunda kaldıkları için onların "*küçük meta üreticilerine dönüştükleri*" belirtilmektedir. Ancak burada köylülerin tek bir sınıftan ibaret olmadığı, kapitalist ilişkilerle beraber köylülerin "küçük ölçekli kapitalist çiftçi", "küçük meta üreticileri" ve ücretli işçi" gibi sınıfsal farklılaşmalara uğradığı vurgulanmaktadır (Bernstein (2010, s. 13)

Ayata, *Kapitalizm ve Küçük Üreticilik-Türkiye'de Halı Dokumacılığı* (1987) adlı çalışmada, kapitalist sektörün türdeş olmadığı, diğer bir ifade ile kendi içinde farklılaştığı üzerinde durmaktadır. Bu çalışmada "tekelci büyük sermaye" diye nitelemesi olanaksız olan çeşitli türden girişimlerin (küçük üreticilerin) küçümsenmeyecek boyutlarda sermaye

birikimini gerçekleştirdikleri tespit edilmiştir. Bu nedenle küçük meta üreticilerinin sınıfsal konumlarının (kâr elde ettikçe) birbirinden farklılaştığı söylenebilir.

Küçük meta üreticileri olarak köylüler hem üretim araçlarını hem de emeklerini risk veya fırsat koşullarında üretme çabasındadırlar. Bu çaba kilit kaynaklara ve pazara ulaşım, güçlü gruplarla veya bireylerle olan ilişkiler, doğa şartları, pazar şartları ve hükümet politikaları çerçevesinde şekillenmektedir. Hem sermaye hem de emek olarak yeniden üretim baskıları ve köylülerin bunlarla başa çıkmada ne derece başarılı oldukları, sınıf farklılaşmalarını da beraberinde getirmektedir (Bernstein, 1994, s. 56). Küçük meta üreticilerinin sınıf farklılaşmaları şu şekilde gerçekleşmektedir.

Yoksul köylüler: Sermayeleri veya emekleri ya da her ikisi üzerinde basit bir yeniden üretim baskısı vardır. Yoksullukları ve düşük tüketim seviyeleri, genellikle üretim araçlarını (sermayenin yeniden üretimi) sürdürmek için yoğun mücadelelerin sonucudur. Sermayenin yeniden üretimi mücadelesini kaybeden yoksul köylüler yarı-proleterleşir veya proleterleşir, yani büyük ölçüde veya tamamen başkaları için çalışarak geçimlerini sağlamaya başlarlar.

Orta köylüler: Basit yeniden üretimin taleplerini karşılayabilenlerdir. Üretim araçlarını korumak ve onlarla çalışacak yeni nesil işgücü yetiştirmek kapasitesine sahiptirler.

Zengin köylüler: Genişletilmiş yeniden üretimle meşgul olabilir. Ellerindeki toprağı ya da diğer üretim araçlarını aile emeğinin kapasitesinin üzerinde artırmaktadırlar. Sonrasında başkalarının emeğini kullanmaya başlarlar (aile işgücünün yanı sıra ya da yerine -daha çok- ücretli işçi kullanırlar) ve böylece küçük meta üreticilerinden daha iyi durumda olan kapitalist çiftçiliğe geçiş yapabilirler (Bernstein, 2010, s. 132-133).

Kırsalda aile emeği ile geçimlik üretim yapan küçük çiftçilerin (köylülerin) süreç içinde yaşanan değişimler sonucunda pazar için üretim yapmaya başlamasıyla bu kişiler kapitalist üretim ilişkilerine eklemlenirler. Türkiye'de kırsal bölgelerin pazarla bütünleşmesi ve buradaki köylülerin küçük meta üreticilerine dönüşmesi, kırsal kesimleri dönüşüme uğratmaktadır (Keyder ve Çağlar, 2013, s. 53). Kırsaldaki sınıf farklılaşmalarının daha iyi anlaşılması ve küçük meta üreticilerinin hangi açılardan birbirinden farklılaştıklarının anlaşılması adına kırsalda değişen çalışma biçiminin ve çalışma ilişkilerinin doğasının çözümlenmesi gerekmektedir.

1.2. Çalışmanın Kavramsallaştırılması

1.2.1. Çalışma Kavramı

Çalışma, bir kişinin bir görevi yerine getirmek (veya bir sonuca ulaşmak) için üstlendiği fiziksel ve/veya zihinsel bir çabayı içeren eylem ya da etkinlik olarak tanımlanmaktadır (Barara, 2021, s. 1). Çalışma faaliyeti çoğu insanın yaşamının önemli bir bölümünü kaplamakta ve genellikle kişisel değerlerin bir göstergesi olarak ele alınmaktadır. Çalışma bireyler için statü, ekonomik ödül, dini inancın bir göstergesi ve kişisel potansiyeli gerçekleştirmenin bir yolunu sağlamaktadır (Grint, 2005, s. 1).

Çalışma faaliyeti insanlık tarihi kadar eskiye dayanmaktadır. Çünkü insanlar varlıklarını devam ettirebilmek için çalışmak zorundadırlar. Ancak yüzyıllar içinde toplumsal yapının değişmesiyle beraber çalışma biçimlerinde değişiklik meydana gelmekte ve bu durum çalışma kavramının anlamında da değişikliğe neden olmaktadır.

Çalışmanın tarihsel olarak anlamına bakıldığında birbirinden oldukça farklı anlamlar içerdiği görülmektedir (Güldiken, 2020, s. 6). Çalışmak, Antik dünyada toplumda onurlu olmayan bir konum işgal etmek anlamına gelmekte ve avam kitle olmanın hatta köleliğin bir işareti olarak algılanmaktadır. Bu nedenle boş zaman (leisure) antik Yunan ve Roma'da seçkinlerin tanımlayıcı bir özelliğidir. Daha sonraki Hristiyan toplumlarda çalışma, Âdem ve Havva'nın laneti, cennet bahçesindeki bilgi ağacından yemenin bir karşılığı olarak Tanrı'nın insanlara verdiği bir ceza olarak görülmüştür (Strangleman ve Warren, 2015, s. 1-2).

Çalışma, özellikle Orta Çağ'da Protestanlıkla birlikte, Kalvinist bir anlayışla Tanrı için yapılan kutsal bir uğraş olarak algılanmaya başlanmıştır. Protestanlar sıkı çalışmayı, kıyamet gününde kurtuluşa erenler arasına seçilmenin bir işareti olarak görmeye başlamışlar ve sıkı çalışma ile ilgili bu inanç (Protestan çalışma etiği) on sekizinci ve on dokuzuncu yüzyıllar boyunca ve hatta yirminci yüzyılın başlarında birçok Batı toplumunda gelişmiştir. Liberal politik düşüncede bir çalışan olmak, ekonomik olarak bağımsız olmak, bir vatandaş olmanın, toplumun tam anlamıyla yetişkin bir üyesi olmanın bir işareti olarak görülmektedir. Başkalarının çalışmalarına bağımlı olmak ise tam anlamıyla vatandaş olmaktan daha az bir şey olmak anlamına gelmektedir (Weber, 2016; Strangleman ve Warren, 2015, s. 2).

Çalışmanın anlamını anlamak/açıklamak için yapılan bir çalışmada, çalışmanın geçim sağlama işlevinden daha fazlasını ifade ettiği bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışmak, maddi imkânlar sağlamanın yanı sıra insanlara yararlı olduğu hissi vermekte ve onların aidiyet

duygularını artırmaktadır. Bir işe sahip olmak bireylerin kendilerini daha geniş toplumla bağlantılı hissetmelerine yardımcı olmakta, onlara yapacak bir şeyleri olduğunu ve kendilerini geçindirmek için yeterli paraya sahip olsalar bile hayatta bir amaçları olduğu hissini vermektedir. Şöyle ki çalışmak insanı meşgul eder, ilgi uyandırır, insanı sağlıklı tutar, sosyalleştirir, insana iyi gelir ve çalışmadığında kendini kaybolmuş hissetmesi, ne yapacağını bilememesi gibi olumsuz durumlardan kurtarmaktadır. Böylece çalışmak bireyler için topluma bağlanma rolüne aracılık etmektedir (Falade, 2021, s. 13-17). Ayrıca çalışma, bireyin kimliğinin ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır. Çocukluğumuzdan itibaren sorulan "büyüyünce ne olacaksın" ya da ilk tanıştığımız birine "ne işle ilgileniyorsun" soruları o kişinin kim olduğu ile ilgili çıkarım yapmamıza yardımcı olmaktadır.

Budd, *Çalışma Düşüncesi* adlı kitabında çalışma kavramını düşünmek için farklı disiplinlerin (ekonomi, etik araştırmaları, endüstri ilişkileri, örgütsel davranış, felsefe, hukuk, davranış bilimleri, ekonomi politik, tarih, teoloji, psikoloji, sosyoloji, antropoloji, insan kaynakları ve kadın araştırmaları gibi) bakış açılarını bir araya getirerek çok disiplinli geniş bir perspektiften çalışma kavramının 10 temel kavramsallaştırmasını (Budd, 2021, s. 41-42) yapmıştır.

Tablo 2. Çalışmayı kavramsallaştırmak

… Olarak Çalışma	Tanım	Entelektüel Temeller
1. Bir Lanet	İnsan yaşamı ya da sosyal düzenin devamı için gerekli olan kesin bir yük	Batı İlahiyatı, Antik Yunan-Roma Felsefesi
2. Özgürlük	Doğadan ya da başka insanlardan bağımsız olma durumuna erişmenin ve insan yaratıcılığının ifadesinin bir yolu	Batı liberal bireyciliği, siyaset teorisi
3. Bir Meta	Satılabilir ekonomik değere sahip olan üretken çabanın soyut bir miktarı	Kapitalizm, sanayileşme, iktisat
4. Mesleki Vatandaşlık	Belirli hakları olan bir toplumun mensupları tarafından takip edilen bir aktivite	Batı vatandaşlık idealleri, ilahiyat, endüstri ilişkileri
5. Izdırap	Memnuniyet veren mal ve hizmetlerin elde edilmesine imkân veren berbat bir aktivite	Faydacılık, iktisat
6. Kişisel Tatmin	(Tercihen) bireysel ihtiyaçları tatmin eden fiziksel ve psikolojik bir işleyiş	Batı liberal bireyciliği, sistematik yönetim, psikoloji
7. Bir Sosyal İlişki	Sosyal normlar, kurumlar ve iktidar yapıları içine gömülü olan insan etkileşimi	Sanayileşme, sosyoloji, antropoloji
8. Başkalarına Bakma	Başkalarıyla birlikte olmak ve onların hayatta kalmalarını sağlamak için gerekli olan fiziksel, bilişsel ve duygusal çaba	Kadın hakları, feminizm
9. Kimlik	Kim olduğunu ve sosyal yapı içinde nerede durduğunu anlamaya yönelik bir metot	Psikoloji, sosyoloji, felsefe
10. Hizmet	Başkalarına (Tanrı, hane halkı, topluluk veya ülke gibi) yönelik fedakârlık çabası	İlahiyat, Konfüçyüsçülük, cumhuriyetçilik, insaniyetperverlik

Kaynak: Budd, 2021, s. 41-42.

Batı düşüncesinde zorlu çalışmayı (alın teri dökerek), ilahi bir lanet olarak görmenin derin kökleri bulunmaktadır. Bir lanet olarak çalışmanın varyasyonları, Antik Yunandan günümüze kadarki dönemleri ve Cennet Bahçesi'ne giden tüm yollara uzanan Yahudi-Hristiyan geleneklerini kapsamaktadır. Çalışma, Antik Yunan ve Roma'da mevkice aşağıda bulunmanın ve köleleştirilmiş olmanın bir lanet olarak kavramsallaştırılmasına neden olmaktadır. Yahudi-Hıristiyan geleneğinde, Âdem ve Havva'nın Tanrının buyruğuna riayet etmemeleri akabinde çalışmakla cezalandırıldığına dair bir inanç vardır. Bu nedenle çalışma, insanın kusurlu yapısı ve zayıflığından dolayı insanoğlunun cezası olarak görülmüştür. Çalışmanın, bir kimsenin onurunu aşındıran, acı verici bir zahmet ve yaşamın daha erdemli veya hoş uğraşlarıyla bir çatışma içerisinde olarak görülmesi durumu, çalışmayı bir lanet olarak görmenin özelliklerindendir. Çalışmanın zahmetli doğası, onun genellikle bir ceza olarak kullanılması ile pekiştirilmiştir. Burada tefekkür ve boş zaman, ideal insan aktiviteleri olarak görülürken çalışma, "*kaçınılması gereken bir kötülük*" olarak görülmektedir (Budd, 2021, s. 49-52).

İnsanların hayatta kalmak için çalışmak zorunda olması (lanet olarak çalışma) görüşünün tam tersine, çalışmanın özgürlüğün bir kaynağı olarak gören kavramsallaştırma; Batı düşüncesinde (liberal bireyciliğin yükselişi ile) insanın hem doğadan özgürleşmesi hem de öteki insanlardan gelen baskıdan bireysel olarak özgürleşmesi ile ilgilidir. Burada çalışma birey merkezli, onların özgürleşmelerini sağlayan serbest ve yaratıcı bir faaliyet olarak görülmektedir (Budd, 2021, s. 66).

Çalışmanın (emek gücünün) tıpkı öteki mal ve hizmetler gibi alınıp satılabilen bir meta olarak kavramsallaştırması, Marx'ın işçilerin yaşamlarını devam ettirebilmek için kapitaliste sattığı meta olarak emek gücü açıklamaları üzerinden oluşturulmuştur. Kapitalist toplumlarda istihdam, çalışmanın bir meta olarak değiş tokuş edildiği bir sözleşme ilişkisi olarak yasal bir biçimde düzenlenmektedir. Piyasaya dayalı modern ekonomilerde, üretken çaba ekonomik bir değere sahip olduğu ve bu yüzden de benzer başka mallar ve hizmetlerle takas edilebildiği için çalışma kuramsal olarak ele alınmaktadır. Çalışma bir meta olarak kavramsallaştırıldığında, arz ve talep ile belirlenen sonuçlarıyla birlikte piyasa tarafından yönetiliyormuş gibi görünür. Her ne kadar kapitalizm altında çalışmanın bir takım meta unsurları olsa da kavramsal olarak çalışmanın metalaştırılmasının sınırlandırılması gerektiği belirtilmektedir. Çünkü çalışma sadece iktisadi bir aktivite değildir. Aynı zamanda bireyler için zengin sosyal ilişkiler, kişisel tatmin ve kimlik sağlamakta; başkalarının ücretsiz bakımı

ve kapitalist piyasada ücretlendirilmeyen başka çalışma biçimlerini de içermektedir (Budd, 2021, s. 98-123).

Mesleki vatandaşlık olarak çalışma, doğuştan eşit değerde olan, piyasanın sunduğundan bağımsız olarak onur ve kendini gerçekleştirmenin belirli hak ve standartlarını hak eden vatandaşlar tarafından yapılan bir aktivite olarak kavramsallaştırılmaktadır. Mesleki vatandaşlık, kurumsal olarak elde edilen haklara erişim olarak tanımlanmaktadır. İşçileri vatandaşlar olarak görmek, onları meta olmaktan çıkartmak, kişisel tatmin veya kimlikler peşindeki bireysel arayışlar olarak bir statü vermektir. Bu perspektiften bakıldığında işçiler, arz ve talebin standartları ile değil de insan haysiyetinin standartları ile belirlenmişlerdir. İşçiler adaleti (iktisadi ödüllendirmelerin dağıtılmasında, istihdam politikalarının yönetiminde ve çalışan güvenliğinin sağlanmasında hakkaniyeti) ve işyeri karar alma süreçlerine önemli bir biçimde katılmak anlamına gelen konuşma yetkisini (söz hakkını) hak etmektedirler (Budd, 2018b). Bu kavramsallaştırmada çalışma, özünde eşitlik değerleri bulunan bir topluluğun belirli haklar ile saygınlık ve özerklik standartlarına sahip insan mensupları tarafından sürdürülen bir faaliyet olarak görülmektedir. Çalışmayı mesleki vatandaşlık olarak kavramsallaştırmak, işçi haklarının insan hakları olarak kavramsallaştırılması ile yakından bağlantılıdır (Budd, 2021, s. 122-123).

Çalışmanın ıstırap olarak kavramsallaştırılmasında çalışma, sadece keyif veren mal ve hizmetlerin elde edilmesi için katlanılan berbat bir aktivitedir. Çalışmanın önemli bir sebebi bir gelir elde etmektir. Sadece hayatı idame ettirmek için yapılan bir faaliyet olarak çalışma fikri oldukça güçlü bir düşüncedir ve bu düşünce, ana akım iktisadi düşünce tarafından benimsenen çalışma kavramsallaştırmasının da temelini oluşturur. Burada çalışma, acı veren bir çaba gerektirmesi ve boş zaman aktivitelerinden ayrı bir zaman almasıyla faydayı azaltan bir eylem olarak görülmektedir. Bundan dolayı da bireyler çalışmayı sadece ya doğrudan mal, hizmet ve boş zaman üreten ya da bunları satın almak için bir gelir sağlaması nedeniyle kabul edilebilir olarak görmektedirler. Ve bu yüzden de çalışmanın en güçlü modern kavramsallaştırmalarından birisi de kişinin bir ıstırap olarak çalışmasıdır (Budd, 2021, s. 161-162).

Kişisel tatmin olarak çalışmanın kavramsallaştırılmasında çalışma, özü itibariyle sadece bir gelir kaynağı değil aynı zamanda bir kimsenin fiziksel ve psikolojik sağlığına fayda da sağlayabilir. Çalışmaya yönelik bu perspektif öz saygıya ve onura erişmek için insan ihtiyaçlarının tatmin edilmesi ile psikolojik esenliğin geliştirilmesine yönelik çalışmanın potansiyeline vurgu yapar. Çalışmayı kişisel tatmin olarak kavramsallaştırmak,

çalışmanın her zaman sağlıklı bir şey olduğu anlamına gelmez. Kötü işlerin yapılmasından dolayı çalışma faaliyetinin olumsuz fiziksel ve psikolojik etkileri bulunabilir. Bu yüzden de çalışma, kişisel memnuniyetin kaynağı olabildiği gibi memnuniyetsizliğin de kaynağı olabilir. Çalışma, bazı insanlar için mutluluk (neşe) sebebi iken bazıları için stres getirebilir (ya da bir iş, birey için hem neşe hem de stres kaynağı olabilir). Çalışma, gelişmenize ya da psikolojik olarak yıpranmanıza katkıda bulunabilir. Çalışmayı kişisel tatmin olarak kavramsallaştırmak, bireyler için olumlu ve olumsuz fiziksel ve psikolojik boyutlara vurgu yapmak anlamına gelmektedir (Budd, 2021, s. 184-186).

Sosyal bir ilişki olarak çalışma, sosyal kurumların, sosyal ağların ve sosyal olarak kurulan güç ilişkilerinin içinde deneyimlenen ve bu faktörler tarafından şekillenen bir insan etkileşimi olarak kavramsallaştırılmaktadır. Çalışma bireyler için sadece gelir ya da psikolojik tatmin sağlamaz, aynı zamanda sosyal olarak kabul görme ve statü de sağlar. Çalışma faaliyeti yalnız üretken değerin soyut miktarını değil, aynı zamanda patronlar, iş arkadaşları, müşteriler ve diğerlerinin oluşturduğu bir ağ içinde insan etkileşimini gerektiren bir aktivitedir (Budd, 2021, s. 219-220).

Başkalarına bakım, çalışmanın önemli bir kavramsallaştırmasıdır. Bu kavramsallaştırma, aynı zamanda öteki çalışma kavramsallaştırmalarının evrenselliğini sorunsallaştırmaktadır. Bakım olarak çalışma, çalışmanın cinsiyetleştirilmiş bir kavrayışını ortaya koyarken, genellikle ücretsiz olan çalışma biçimlerinin önemini vurgulamaktadır. Başkalarına bakmak, birçok toplumda "kadınların işi" olarak görülmektedir. Örneğin, Anglo-Amerikan kültüründe "kadın işi", bir erkeğe layık olmayan çalışma biçimlerini tanımlamak için kullanılan değer yüklü ve aynı zamanda küçük düşürücü bir kavramdır. Bu bakımdan feminist düşünce, çalışmanın kadınlar için erkeklerden farklı bir biçimde kavramlaştırıldığını öne sürmektedir. Feminist düşünce bakımı, kadın işi ile eşleştirmeyi, doğa tarafından değil de erkekler tarafından zorla kurulmuş sosyal bir inşa olarak görmektedir. Çalışmanın tüm kavramsallaştırmaları içinde başkalarına bakım olarak çalışmaya yönelik bir değerlendirme, bir kimsenin ev hayatı ile iş hayatının birbirinden ayrılamaz olduğuna yönelik daha bütüncül bir çalışma kavrayışını teşvik eder (Budd, 2021, s. 258-286).

Çalışmanın kimlik olarak kavramsallaştırılması, kim olduğumuz, sosyal yapı içinde nerde bulunduğumuz ile ilgilidir (Budd, 2021, s. 292-293). Çalışmanın hizmet olarak kavramsallaştırılmasından kasıt, bireyin gerek Tanrı adına olsun gerekse insanlık, ülkesi ya da ailesi adına olsun ekonomik gereksinimlere hizmet etmenin ötesine uzanan bir faaliyet

olarak anlaşılmasıdır. Çalışmayı hizmet olarak kavramsallaştırmak iki şekilde yorumlanmaktadır. İlk olarak çalışmayı hizmet olarak görmek bireylerin dini, vatanı ve diğer insanlara yardım etmek amacıyla yapılan şey anlamında kullanılmaktadır. Tersine ikinci kullanımı eleştirel bir bakış açısına göre bir hizmet ideolojisi ya da etiği, seçkinlerin çıkarlarına hizmet eden sosyal kontrolün bir yöntemi olarak yorumlanmaktadır (Budd, 2021, s. 327).

Çalışma ile ilgili geliştirilen 10 kavramsallaştırma, bireyler olarak çalışmanın bizim için ne anlama geldiği ve toplum olarak ona ne değer verdiğimiz hususunda düşünürken bizlere bir temel sağlamaktadır. Tarihsel süreç içerisinde çalışma eylemine atfedilen anlamlar değişebildiği gibi bir toplum içinde yaşayan bireyler için de çalışmanın anlamı değişebilmektedir. Kimine göre çalışmak evin geçimini sağlamak için yapılan zorunlu (hayatta kalmak için) bir faaliyetken, kimine göre özgürlük ya da sosyalleşme aracı olabilir. Çalışmaya bireyin ne anlam atfettiği içinde bulunduğu toplumsal şartlara göre şekillenmektedir.

1.2.2. Çalışma Türleri

Günümüzde genellikle çalışma kavramının ücret karşılığında yapılan bir iş (Grint, 2005, s. 9) olarak algılanması ve açıklanması, karşılığı ödenmeyen iş gücünün çalışma kavramının dışındaymış gibi görülmesine neden olmaktadır. Ancak ücret karşılığı yapılan işler çalışmanın bir bölümünü oluşturmaktadır. Aile emeği kullanılarak yapılan ve karşılığında ücret ödenmeyen işler de (ev işleri, bakım emeği, tarlada ya da aile işletmesinde çalışmak, hayvanlara bakmak gibi) çalışma kavramının kapsamına girmektedir. Bu nedenle çalışma kavramının ücretli emek ve ücretsiz emek olmak üzere iki boyutunun olduğunu belirtmek gerekir. Bu bilgilerden hareketle çalışma kavramını şu şekilde tanımlamak mümkündür. Çalışma, karşılığında ücret alınsın ya da alınmasın insanların ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla fiziksel ve/veya zihinsel çabanın harcanması sonucu mal ve hizmetlerin üretimi görevinin yerine getirilmesidir.

Budd, çalışma türlerini karşılığında ücret alınan ve alınmayan, ev içinde ve ev dışında olmak üzere iki boyutlu bir sınıflandırmasını (tablo 3) yapmıştır.

Tablo 3. Çalışma türleri

	Karşılık	
Eylem Düzeyi	**Ücretli**	**Ücretsiz**
Ev Dışında	Ücretli ve maaşlı işler Geçici çalışma Kendi hesabına çalışma	Gönüllülük Amme hizmeti Kölelik
Evde	Hane tabanlı ziraat Aile işletmesi Hane tabanlı götürü işi (eve iş verme veya küçük ev sanayi sistemi)	Geçimlik ziraat Ev işleri Yaşlı ve çocuk bakımı Kölelik

Kaynak: Budd, 2021, s. 18.

Budd'ın sınıflaması, çalışma kavramının anlaşılmasında oldukça önemli görülmektedir. Bu sınıflandırma, ev dışında sadece ücretli istihdam alanının değil, aynı zamanda ev içinde yapılan ve karşılığında ücret ödenmeyen işleri de çalışma kavramının kapsamına dâhil etmektedir. Bunun yanında ücretli çalışma; ev dışında ve ev içinde olmak üzere iki kategoride ele alınmaktadır. Ev dışında ücretli çalışma; maaşlı (düzenli, sürekli) çalışma, geçici (yarı zamanlı ya da dönemsel) çalışma ve kendi hesabına çalışma olarak kendi içinde farklılaşmaktadır.

Geçici çalışma, tam zamanlı işlerle karşılaştırıldığında daha fazla esneklik sağlar. Bu nedenle geçici çalışma, genellikle çalışma hayatı ile aile yükümlülükleri arasında denge kurmaya çalışan kadınlar tarafından daha fazla tercih edilmektedir. Geçici işlerde ücretli çalışan kadınlar, çalışma hayatı ile aile hayatındaki yükümlülükler arasında dengeyi başarılı bir şekilde sağlayabildikleri takdirde diğer türlü istihdam alanı dışında kalmak zorunda oldukları bu ekonomik alanda etkin hale gelebilmektedirler. Buna rağmen geçici işler düşük ücret, iş güvenliğinin olmaması, ilerleme olanağının az olması gibi dezavantajları da beraberinde getirmektedir (Giddens, 2012a, s. 806).

Ücret karşılığı bir işverene bağlı olarak çalışmayan ve yanlarında ücretli işçi de çalıştırmayan, ayrıca kendi işgüçleri ve kendilerine ait sermayeyi kullanarak üretim sürecine katılan kişiler "kendi hesabına çalışanlar" olarak tanımlanmaktadır (Makal, 2018, s. 3). Kendi hesabına çalışma durumuna, kendi işi olan ya da aile işletmesi olarak faaliyet gösteren bir işte/işyerinde, işyeri sahibinin ve ailesinin kendi işleri için çalışması, kendi hesabına çalışma durumuna örnek olarak verilebilir.

Kendi hesabına çalışan aile üyeleri ya da daha önce ücretli bir işte çalışmamış kişilerin (kadınların) ücretli çalışma hayatına katılmaları, onların aile içi ilişkilerini etkilemektedir. Çalışma hayatı aile ilişkilerini şekillendirdiği gibi aile ilişkileri de çalışma

hayatı üzerinde etkili olmaktadır. Bu nedenle aile ve çalışma ilişkilerinin anlaşılması, hem çalışmanın (işin) hem de aile yapısının değişen doğasını anlamak açısından önemlidir.

1.2.3. Çalışma ve Aile İlişkileri

Çalışma, aile bireylerinin rollerini, sorumluluklarını ve statülerini etkilemektedir. Ailenin sağlıklı bir şekilde varlığını devam ettirebilmesi için aile üyelerinin üstlendikleri rollerini ve sorumluluklarını zamanında yerine getirmeleri gerekir. Ancak değişen çalışma şekillerine göre aile üyelerinin rollerinde ve sorumluluklarında değişim ve dönüşümler meydana gelebilmektedir. Bu nedenle çalışma hayatındaki değişimlerin anlaşılması hem aile üyelerinin değişen rollerinin ve sorumluluklarının anlaşılmasına hem de toplumsal değişim ve dönüşümlerin anlaşılmasına katkı sağlayacağı düşünüldüğünden çalışma ve aile ilişkileri üzerinde durulmaktadır.

Aile kurumu, toplumsal yapının bir parçası olarak toplumun devamlılığını sağlama fonksiyonuna sahiptir. Aile içerisinde hayatını devam ettiren her birey, yüklenmiş olduğu roller ve elde ettiği statüler aracılığıyla aile düzeninin sağlanmasında işlevsel rol oynamaktadır. Aile, "*üyelerinin kendi aralarında ve toplumla etkileşimlerine dayalı olarak günlük işlevlerini yerine getirmek ve devamlılığı sağlamak zorunda olan bir sistem*" (Canatan, 2011, s. 47) olarak ele alındığında, herhangi bir aile üyesinin sebep olduğu bir davranış (ücretli çalışma hayatına geçiş gibi), bu davranışı başlatmaktan sorumlu olan aile üyesini de kapsamakla beraber aile sisteminin fonksiyonlarını etkileyerek tüm aile üyelerinin hareketini etkiler (Güçlü, 2022, s. 75). Bu nedenle aile üyelerinin çalışma hayatında meydana gelen herhangi bir değişim hem aile yapısında hem de tüm aile bireylerinin davranışlarında değişimi beraberinde getirmektedir.

Tarihsel olarak bakıldığında, üretim biçimlerinde meydana gelen değişimlere göre farklı toplum türlerinin ve aile biçimlerinin ortaya çıktığı görülmektedir. Avcı-toplayıcı topluluklardan günümüz toplumlarına kadar geçen süreçte üretim ilişkilerinde meydana gelen değişikliklere paralel olarak aile yapısında ve aile içi iş bölümünde değişim ve dönüşümler meydana gelmiştir (Köse, 2022, s. 15-16). 17. ve 18. yüzyıllarda kapitalizmin gelişmesinden önceki dönemde aile, genellikle üretici bir birim olarak işlev görmekteydi. Bu dönemde üretim, ev içerisinde ve eve yakın arazilerde tüm aile bireylerinin katılımıyla gerçekleştirilmektedir. Fakat kapitalizmin ve sanayileşmenin yaygınlaşmasıyla ev ve iş

yerleri birbirinden ayrılmış ve aile bireyleri ayrı iş kollarına dâhil olmuşlardır (Giddens, 2012b, s. 112).

Kadınların üretim alanı içinde yer almaları insanlık tarihi kadar eski bir olgu olmasına rağmen ücret karşılığında çalışmaları sanayi devrimi ile başlamıştır. Kadınların ücretli çalışma hayatına katılmalarının çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi; ekonomik zorluklar nedeniyle kadınların gelirine ihtiyaç duyulması; kadınların ucuz işgücü oluşturması gibi nedenlerden dolayı giderek artan oranda çalışma hayatında kadınlar yer almaya başlamış ve bu durumdan dolayı onların ailedeki konumları da zamanla değişme uğramıştır. Kadınlar, geleneksel geniş aile yapısında ev içi tanımlanırken, çekirdek aile yapısına geçişle beraber erkeğe ait olarak kurgulanan kamusal alana çıkmaya ve evin reisi olarak tanımlanan erkekle beraber eve ekmek getirmeye başlamaktadır. Bu durum ailenin gelir ve yaşam kalitesinin artmasını sağlamakla beraber, ailedeki bireylerin geleneksel rol dağılımlarını da etkilemektedir (Zeybekoğlu Dündar, 2022, s. 59).

Süper Kadınlar ve Akdeniz Refahı adlı çalışmada, Güney Avrupa'daki 40-59 yaş grubundaki kadınların (süper kadınlar) ücretli çalışma alanına dâhil olmalarıyla hem ailelerinin hem de içinde bulundukları toplumun refah düzeyine olan etkileri üzerinde durulmaktadır. Güney Avrupa'daki emek piyasasında meydana gelen değişimlerin, ailenin dönüşümü üzerindeki etkilerini anlamak açısından bu çalışma önemlidir. Bu çalışmada, Güney Avrupa'daki kadınların, aile içinde ücretsiz bakım işi ile ücretli emek piyasasındaki faaliyetlerini bir arada yürütmelerinin Akdeniz refah rejimine olan olumlu etkileri üzerinde durulmaktadır. Çalışmada "*süper kadın*" kavramıyla (40-59 yaş gurubundaki kadınlar) "*hane içinde ücretsiz bakım işi ile ücretli emek piyasasında gittikçe artan profesyonel faaliyetlerini uzlaştırabilmiş Akdenizli kadın tipini*" kastedilmektedir (Moreno, 2013, s. 381).

1980 ve 1990'ların neo-liberal saldırısı sırasında Güney Avrupa'da Akdenizli bu süper kadınların faaliyetleri, etkin bir sosyal tampon görevi üstlenmiştir. Diğer AB ülkelerinde sosyal masrafı sabitleme ve refah masraflarını kısma politikalarının uygulandığı bir süreçte, Güney Avrupa'daki süper kadınların ekstra çalışma faaliyetleri hem Akdeniz ülkelerinde ekonomik büyümeye hem de ailelerin refah düzeyinin korunmasına katkı sağlanmıştır. Süper kadınların hem ücretsiz bakım görevini üstlenmeleri hem de mesleki kariyerlerini devam ettirmeleri ailelerinin refahına katkıda bulunmakla birlikte toplumsal bütünlüğü destekleyici rolleri de içerdiği söylenebilir. Bu kadınlar hayatlarının genelinde bir

günün içine iki iş gününü sığdırmış kişilerdir. Ev işlerini ve çalışma hayatını bir arada yürütmeleri onlar için fedakârlık ve uzun çalışma saatleri anlamına gelmektedir. Yani Akdenizli bu kadınlar ailelerinin refahını yükseltirken kendilerinin sorumluluklarını artırmaktadırlar (Moreno, 2013, s. 381-382).

Düşük gelir düzeyinde bulunan süper kadınlar, kendilerini ücretsiz ev içi faaliyetlerle sınırlayan annelerinden farklı olarak hem eve ait hem de ücretli çalışma yükümlülüklerini bir arada yürütmeye karar vermiş kişilerdir. Çünkü onlar daha yüksek ve pahalı yaşam tarzlarını devam ettirmek istedikleri için evlendikten sonra ücretli çalışmayı (eve ikinci bir maaşın girmesini) iyi karşılamaktadırlar. Akdenizli genç annelerin başlıca strateji ise genellikle kendilerinin yakınında oturan ve annenin yerini alabilen akrabalardan (anneanne-babaanne) ev içindeki bazı sorumlulukları için (yaşlı ve çocuk bakımı gibi) destek almaktır. Akdenizli bu süper kadınların yapmış oldukları fedakârlıklar (hem ev içi hem de ev dışındaki faza iş yükü) neticesinde; Güney Avrupa'daki geleneksel evi geçindiren kişinin erkek olduğu, otoriteyi elinde bulundurduğu, kadının rolünün ise yeniden üretim ve bakım ile sınırlı olduğuna dair algı değişmiş ve gelecek nesiller için daha fazla cinsiyet eşitliğine neden olmuştur (Moreno, 2013, s. 385-391).

Bağımsız İşyeri Sahibi Kadınların Aile ve İş İlişkileri (Çelebi ve Tokuroğlu, 1993) adlı araştırma projesi, Türkiye'de işkadınları üzerine yapılmış ilk çalışmadır. Bu çalışmanın verileri 1991 Aralık- 1992 Nisan ayları arasında Türkiye çapında alan araştırması yürütülerek toplanmıştır. Çalışmada bağımsız işyeri sahibi kadın kavramıyla işteki durumu "işveren" ya da "kendi hesabına çalışan" kadınları belirtmek için kullanılmaktadır. Çalışmada aile ve iş ilişkisi açısından; işkadınlarının aile üyeleri ile ilgili ilişkileri, işyeri sahibi kadınların rolleri ve statüleri üzerinde durulmuş ve işkadınlarının içinde bulundukları aile tipleri, aile içindeki rolleri, bu rollerini nasıl yerine getirdikleri gibi konular araştırılmıştır. Aile tipleri, bireylerin çalışma biçimini ve çalışma ilişkilerini etkilemektedir. Bu nedenle çalışmada aile tipleri Gökçe'nin (1976, s. 57) ayrımı esas alınarak, "nüfus ölçütü" ve "otorite ölçütü" açısından ele alınmaktadır. Aile, nüfus ölçütü açısından geleneksel geniş aile ve çekirdek aile; otorite ölçütü açısından geleneksel ve eşitlikçi aile olarak sınıflandırılmaktadır. Ayrıca aile ilişkileri açısından aile içindeki rol ve görevlerin eşler tarafından beraber yapılması (birleşik) ya da eşlerin birbirinden farklı rol ve görevleri üstlenmeleri (ayrılmış) şeklinde bir sınıflandırma kullanılmaktadır. Araştırma sonucunda, Türk aile yapısının ve aile ilişkilerinin değişim ve dönüşüme uğradığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Çalışma ve aile ilişkileri konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde, özellikle kadınların ücretli çalışma alanına dâhil olmalarıyla onların aile içerisinde değişen rol ve statüleri üzerinde durulduğu görülmektedir. Günümüzde kadınlar gerek kentsel alanlarda gerekse kırsal alanlarda ücretli emek alanına daha fazla katılmaya başlamışlardır. Kadınların ev içindeki ücretsiz emek alanından ücretli emek alanına geçmeleriyle birlikte onların hem aile içindeki rolleri hem de aile içi karar verme mekanizmalarındaki konumları değişime uğramaktadır. Geleneksel ilişkilerin varlığını devam ettirdiği kırsal alanlarda ücretli çalışma hayatına katılan kadınların aile içi ilişkilerinde değişim yaşanıp yaşanmadığı konusu önemli görülmektedir.

1.2.4. Toplumsal Örgütlenme Biçimlerine Göre Çalışma

Çalışma ile ilgili hususlar, insan toplumlarının nasıl örgütlendikleri ile yakından bağlantılıdır. İnsan varoluşunun merkezi bir özelliği olan çalışmanın tarih boyunca kendine özgü doğasında önemli ölçüde değişiklik yaşanmıştır. Tarih öncesi çağlarda çalışma yiyecek, giyecek ve barınma gibi temel insan ihtiyaçlarını karşılamak için yapılan bir hayatta kalma çabası olarak karşımıza çıkmaktadır (Pham, 2021, s. 7). Avcı-toplayıcılar, kır ve tarım toplumları, sanayileşmemiş uygarlıklar, sanayi toplumları ve sanayi sonrası toplumlardaki (postmodern toplum, geç modern toplum) çalışma ilişkileri incelendiğinde onların birbirinden oldukça farklı olduğu ve değişen toplumsal koşullara göre çalışma ve yaşam biçimlerinin daha karmaşık hale geldiği görülmektedir (Giddens, 2012a, s. 68-75; Strangleman ve Warren, 2015, s. 102-127; Güldiken, 2020, s. 21-31).

Sanayileşmeden önce çalışma faaliyetinin büyük bir bölümü hanede yapılmakta ve hane halkının bütün üyeleri çalışma etkinliğine katılmaktadır. Ancak sanayileşmeyle beraber fabrikaların yaygınlaşması sonucu ev ile işyeri birbirinden ayrılmış (Giddens, 2012a, s. 793) ve fabrikada çalışan kişiler ücretli işçiye dönüşmüştür.

Sanayileşme, insan yaşamının birçok yönünü köklü bir biçimde değiştirmiştir. İlk sosyologlar (Karl Marx, Emile Durkheim ve Max Weber) çalışma ile ilgili sosyolojik teorilerin temellerini oluşturmuşlardır. Bu sosyologlar, sanayileşmenin bireyler ve onların içinde bulundukları topluluklar üzerindeki etkilerine yönelik ortak bir ilgi göstermişler ve çalışma konusu ile ilgili; bürokrasi, rasyonelleşme, yabancılaşma, sınıflı toplumun gelişimi ve artan uzmanlaşma konularını incelemişlerdir (Strangleman ve Warren, 2015, s. 12-22).

Sanayileşme ile beraber insanların üstlendikleri faaliyetler hızla değişim göstermiştir. İnsanlık zaman içinde teknolojide muazzam gelişmeler görmüştür. 18. yüzyılın sonlarında başlayan dört Sanayi Devrimi, her iş sektörünün işleyişinde büyük bir değişiklik getirirken aynı zamanda kendi içinde daha fazla iş yaratmıştır. 1700'lerin sonları ile 1800'lerin başlarındaki teknolojideki ilk patlama, genellikle Sanayi Devrimi ile kastedilen şeydir. 19. yüzyılın sonları ile 20. yüzyılın ortaları arasında gerçekleşen İkinci Sanayi Devrimi, iş gücünün seri üretime yeni uyumunu temsil etmektedir. Bu dönemde artık çoğu endüstride makineler yaygınlaştığı için mallar daha büyük ölçekte üretilmiştir. Bu aynı zamanda üretim hatlarının popülerlik kazandığı bir dönemdir. 20. yüzyılın ikinci yarısından 21. yüzyılın başlarına kadar olan dönem, Üçüncü Sanayi Devrimi dönemidir. Bu dönem pazarın dijitalleşmesine ve küreselleşmesine doğru temsili kayması ile karakterize edilir. Geçmiş Devrim'de kullanıma sunulan cihazlardan elde edilen bilgi ve iletişim teknolojisi daha da ilerlemeyi başarmış ve dünya çapındaki ülkeler arasındaki ihracatı birbirine bağlamıştır. Son olarak, 21. yüzyılın başlarında başlayan Dördüncü Sanayi Devrimi, şimdiki çağdır. İnternet bu dönemin en dikkat çekici yeni özelliğidir (Martino, 2021, s. 48; Taalbi, 2019). Sanayi Devriminde yaşanan teknolojik ilerlemelere göre de iş ve çalışma ilişkileri dönüşüme uğramaktadır.

Kapitalizmin örgütlenme tarzında meydana gelen değişimler, çalışmanın doğasını dönüştürmektedir. Fordizm ve post-fordizm (esnek uzmanlaşma, yeni kapitalizm, esnek kapitalizm) örgütleme biçimleri, günümüz toplumunda değişen çalışma anlayışının, çalışma biçimlerinin ve çalışmanın doğasının anlaşılması açısından önemlidir. 20. yüzyılın başlarında ortaya çıkan fordist üretim anlayışında, montaj hattına dayalı seri üretim mantığı hâkimdir. Üretim, büyük ölçekli fabrikalarda yapılmaktadır. Burada katı bir iş bölümü ve iş tanımı anlayışı vardır. Üretim sürecinde çalışanlar rutin işler yapmaktadır. Üretim süreci, standart bir ürünün kitlesel üretimi şeklinde planlandığı için esneklik söz konusu değildir. Bu şekilde standartlaştırılmış mallar ucuza, kitlesel ölçekte üretilmekte ve kitlesel tüketilmektedir (Yılmaz, 2016, s. 11-12; Kumar, 2013, s. 60; Saklı, 2013, s. 108-120). 1970'li yıllarda itibaren küresel ekonomi alanında yaşanan sorunlarla (1973 yılındaki petrol krizi, iç piyasaların doygunluk noktasına ulaşması, sosyo-ekonomik, kültürel ve politik yaşamda meydana gelen değişmeler vb.) baş edebilmek için yeni bir yapılanma tarzına (post-fordizm) gereksinim duyulmuştur (Kumar, 2013, s. 61).

Yeni kapitalist ekonominin mantığı esneklik temelinde yeniden yapılanmış ve üretim ilişkilerinin derinden etkilenmesiyle beraber çalışma anlayışında köklü değişiklikler

yaşanmıştır. Post-fordizm, "*üretimde esnekliğin hâkim kılındığı, çalışma ilişkilerinin esnek uzmanlaşma çerçevesinde yürütüldüğü ve bu süreçte bilgi/iletişim teknolojilerinin yoğun bir şekilde kullanıldığı kapitalizmin yeni dönemdeki örgütlenme şekli*" olarak ortaya çıkmıştır (Yılmaz, 2016, s. 14). Esnek teknoloji, esnek uzmanlaşmayı ortaya çıkarmıştır. Post-fordist üretimde; küçük ve orta ölçekli işletmelerde müşterileri hesaba katarak talebe göre üretim, ürün çeşitliliği, yeniliklere hemen uyum sağlama anlayışı hâkimdir. Bu durum çalışma anlayışını, çalışma biçimini ve çalışma ilişkilerini esneklik etrafında yeniden şekillendirmektedir. Yeni esnek kapitalizm; hızlı olmayı, akışkanlığı, yeniliklere hızlı uyum sağlamayı ve girişimciliği önemsemektedir (Yılmaz, 2016, s. 44; Saklı, 2013, s. 114).

Sennett, *Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri* (2008, s. 9-25) adlı kitabında esnek kapitalizmin ortaya çıkardığı çalışma anlayışını ve işin yeniden yapılanma biçimini ele almakta, bunların kişinin karakteri üzerindeki etkilerini verdiği örnekler üzerinden tartışmaktadır. Sennett bu kitabında 1970 yılında mavi yakalı işçiler üzerine başka bir kitabı için çalışma yaparken tanıştığı ve mülakat yaptığı Enrico (katı-rutin kapitalizmi anlatıyor bu kişi üzerinden) ve Enriko'nun oğlu Rico (esnek kapitalizmi anlatıyor bu kişi üzerinden) ile 25 yıl sonra görüşme yaparak kapitalizmin değişen doğası hakkındaki tartışmasını bu kişiler ve eşleri üzerinde yürütmekte ve ayrıca "IBM çalışanları", "Boston'lu fırıncılar" ve "Rose"'un çalışma deneyimlerinden de örnekler vermektedir. Esneklik; çalanlara her an değişim için hazır olmaları, risk almaya zorlanmaları, tecrübeleri önemsiz sayarak becerilerin değişen koşullara göre yenilenmesi, kısa vade anlayışının hâkim olması (kısa süreli, sözleşmeli ya da dönemlik işlerin ortaya çıkışı; daha fazla iş değiştirme), "uzun vade yok" sloganından dolayı işyerinde sadakat, bağlılık ve güven anlayışında değişikliklerin meydana gelmesine (insanlar arasındaki uzun süreli ilişkilerin ve kalıcı hedeflerin yokluğuna) işaret etmektedir. Çalışma hayatında yaşanan bu durum bireyler üzerinde kaygı yaratmakta ve onların karakterlerini aşındırma tehlikesi barındırmaktadır.

Daha önceki dönemde insanlar bir ya da iki kurumda kariyerini ilerleterek çalışma hayatını tamamlarken, "uzun vade yok" sloganın hâkim olduğu günümüzde insanların çalışma hayatı boyunca becerilerini değiştirmeden ilerlemeleri artık mümkün değildir. Esnek kapitalizmin hâkim olduğu günümüzde, en az önlisans eğitimi almış genç bir Amerikalı, çalışma yaşamı boyunca minimum on bir defa iş değiştirmekte ve bu süreçte en az üç defa temel becerilerini yenilemesi gerekmektedir (Sennett, 2008, s. 21). "Beceri toplumu"nda işsizlikle karşı karşıya kalanlar vasıfsız olanlar değil, pek çoğu eğitimli ve vasıflıdır.

İnsanların sürekli değişen yeniliklere adapte olamaması ve işsizlikle karşı karşıya kalma durumları onlarda "işe yaramazlık kabusu"nun oluşmasına neden olmaktadır. İnsanları tehdit eden işe yaramazlık kâbusunu şekillendiren üç kuvvet; küresel emek arzı, otomasyon ve yaşlanma yönetimidir (Sennett, 2011, s. 57-58).

Küreselleşme süreciyle başka şeylerin yanı sıra insan emeği de yer değiştirmektedir. Bunun yanında şirketler, dünyanın diğer ucunda vasıflı emeğin daha ucuz olduğu yerlere göç edebilmektedir. Yaşanan bu durum sonucunda, emek piyasasının dışında kalan insanlar işe yaramazlık kâbusuna sürüklenebilmektedir. İşe yaramazlık kâbusuna neden olan otomasyon; emekten tasarruf etmeyi sağlamakta, makinelerin hızlı bir şekilde yeniden ayarlanabilmesi sayesinde talepte meydana gelen değişikliklere hızlı bir şekilde cevap verebilmekte hem de talepler azaldığında hızlı dönüşler yapılmasına olanak sağladığı için stokların düşük tutulmasına imkân tanımaktadır. Bu şekilde otomasyon, üreticiler açısından verimlilik sağlamakla birlikte işçileri işe yaramazlık kâbusu ile yüz yüze getirmektedir. Yaşlanma açısından ise bir becerinin çalışma yaşamı boyunca "ömürlük olmaması", becerilerin yenilenmesi gerekliliği, gençlerle yaşlılar karşılaştırıldığında gençleri çalıştırmanın daha avantajlı olması gibi durumlar orta yaş üzerindeki bireylerin işe yaramazlık kâbusunu yaşamasına neden olabilmektedir (Sennett, 2011, s. 58-65).

Yeni kapitalist örgütlenmenin esneklik etrafında yapılanması, çalışanlar için birçok sorunu beraberinde getirmektedir (Giddens, 2012a, s. 813). Bunlardan biri de iş güvencesizliğidir.

Güvencesizliğin Sosyolojisi: Tuzla Tersaneler Bölgesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma başlıklı araştırmada güvencesiz çalışma kavramının belirsizlik, düzensizlik, eğretilik, istikrarsızlık, kırılganlık, savunmasızlık, devamlı olmayan, esnek çalışma anlamlarına göndermede bulunduğu belirtilmiştir. Bu çalışmada güvencesiz çalışma, neo-liberal kapitalist anlayışın etkisiyle çalışma hayatında meydana gelen dönüşümler (esneklik) bağlamında ele alınmaktadır. Çalışma sonucunda, güvencesizliğin (düşük ücret, sık iş değişikliği, sosyal hakların olmayışı ya da azlığı, riskli işlerin yapılması gibi) çalışanlar üzerinde birçok olumsuz etkileri olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Yılmaz, 2016, s. 22).

Bourdieu (2000), *Direniş Eylemleri: Zamanımızın Yeni Mitlerine Karşı* adlı kitabında esnek çalışma konusunu ele almakta ve iş güvensizliğinin artık her yerde (özel sektör, kamu sektörü, sanayi, kültürel üretim ve yayılma kurumları) olduğunu belirtmektedir. Bu durumu neo-liberalizm bağlamında "*eski kapitalistlerin en eski fikirlerinin zekice ve modern bir şekilde yeniden paketlemes*i" olarak açıklamaktadır (2000,

s. 34). Yalnız beden işçileri değil, aynı zamanda orta sınıflarda da muazzam bir güvensizlik ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Tüm ülkelerde, geçici statülere sahip işçilerin oranı kalıcı işlere sahip olanlara göre artmaktadır. Artan güvensizlik ve "esneklik", uzun süreli istihdam, sağlık sigortası ve emeklilik hakları gibi düşük ücretleri telafi edebilecek mütevazı avantajların kaybına yol açmaktadır. Özelleştirme aynı şekilde kolektif kazanımların kaybına neden olmaktadır. Örneğin, Fransa'da yeni işe alınan işçilerin dörtte üçü geçici olarak işe alınmakta, sadece dörtte biri kalıcı çalışan haline gelmektedir (2000, s. 36-37). Güvensizlik, doğrudan dokunduğu kişilere ve uyandırdığı korku aracılığıyla da dolaylı olarak tüm diğerlerine etki etmektedir. Esnek çalışma hayatının yeni bir sömürü biçimini ortaya çıkardığını belirten Bourdieu, durumu şu şekilde açıklamaktadır:

> "*İstihdamın geçicileştirilmesi, işçileri boyun eğmeye, sömürüyü kabul etmeye zorlamayı amaçlayan genelleştirilmiş ve kalıcı bir güvensizlik durumunun yaratılmasına dayanan yeni türden bir tahakküm tarzının parçasıdır. Etkileri ilk günlerin vahşi kapitalizmine çok benzese de tamamen emsalsiz olan bu tahakküm tarzını karakterize etmek için, burada bir konuşmacı çok uygun ve anlamlı esnek sömürü kavramını önerdi*" (Bourdieu, 2000, s. 85).

Kapitalizmin örgütlenme biçimine (fordizm ya da post-fordizm) bağlı olarak çalışma hayatı yeniden yapılanmakta ve bu durumla bağlantılı olarak farklı sektörler ön plana çıkmaktadır. Günümüz toplumlarında istihdam yapısı dört ana sektöre ayrılmaktadır. Farklı sektörler, ekonomideki farklı ihtiyaçları karşılamaktadır. Bu sektörler şu şekilde sıralanmaktadır (Barara, 2021, s. 3-4; Falade, 2021, s. 15):

Birincil istihdam sektörü: Hammaddeler, hammaddelerin çıkarılması, madencilik, ormancılık, çiftçilik (tarım), balıkçılık ile ilgili iş fırsatlarını içermektedir.

İkincil istihdam sektörü: Ürünlerin imalatını ve üretimini amaçlamaktadır. İkincil sektörün işleyişi birincil sektör tarafından yürütülür (birincil sektörde çıkarılan malzemeler ve kaynaklar ikincil sektördeki imalat için kullanılır). İkincil sektördeki işyerleri ve endüstriler genellikle birincil sektördeki emsallerine yakındır. Bu, hammaddelerin üretime ve üretim tesislerine nakliye maliyetinin en aza indirilmesi için yapılır.

Üçüncü sektör: Bu sektör, hizmet sektörüdür. Bu sektör tüketicilere hizmet sağlamaya odaklanır. Sağlanan hizmetler büyük ölçüde çeşitlilik gösterir ve sağlık, eğitim, perakende, bankacılık, bilgi teknolojisi, iletişim, turizm, eğlence, emlak, restoranlar ve lokantalardaki işleri içerir.

Dördüncü sektör: Kuaterner sektör adı verilen istihdam sektörüdür. Bu sektörün rolü, bilgi üretimi için bilgiye dayalı faaliyetler ve araştırma yapmaktır. Bu istihdam sektörü esas

olarak bilgi teknolojisi, araştırma ve geliştirmeye odaklanmaktadır. Kuaterner sektörü nispeten yeni bir sektördür ve genellikle yüksek düzeyde eğitimli bir iş gücü ile ilişkilendirilir.

İstihdam yapısı ülkelere göre değişim göstermektedir. Birinci dünya ülkeleri olarak da bilinen (ABD, Kanada, Avustralya gibi) daha zengin ülkelerde ve Avrupa'dan birçok ülkede birincil veya ikincil sektörlerden daha fazla üçüncül ve dördüncül sektörde çalışanlar varken; Afrika, Asya ve Latin Amerika'daki birçok ülkede (üçüncü dünya ülkeleri olarak da bilinen nispeten daha fakir ülkelerde), üçüncül ve dördüncül sektörden daha çok birincil ve ikincil sektörlerde insanlar çalışmaktadır (Falade, 2021, s. 15).

Türkiye'nin 2022 yılı işgücü istatistikleri incelendiğinde istihdamın %56,5'inin hizmet sektöründe (birinci sırada) yer aldığı görülmektedir. İstihdam edilenlerin %6,0'ı inşaat, %15,8'i tarım, %21,7'si sanayi sektöründe yer almaktadır. Bir önceki yıl ile karşılaştırıldığında hizmet sektörünün payı 1,2 artarken, tarım sektörünün payı ise 1,4 puan azalmaktadır (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2022). Bu durum toplumların gelişmişlik düzeylerine göre istihdam yapısında değişiklik meydana geldiğini göstermektedir.

1.3. Çalışma ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

1.3.1. Yapısal İşlevselcilik

İşlevselci teori temelde toplumu yaşayan bir organizma olarak görmekte ve bu organizmayı oluşturan tüm parçaların onun hayatiyetine katkıda bulunan bir işlev üstlendiğini ileri sürmektedir. Nasıl ki bir organizmanın uzuvları arasında uyum ve etkileşim varsa toplumu oluşturan parçalar arasında da etkileşim bulunmaktadır. Yapısal işlevselcilik teorisine katkı yapan düşünürlerin başında Auguste Comte, Herbert Spencer, Emile Durkheim, Talcott Parsons, A. Radcliffe- Brown, Bronislaw Malinowski ve Robert Merton gelmektedir (Swingewood, 2010, s. 241-251).

Yapısal işlevselciler önemli ölçüde büyük boy evrimci teorilerden etkilenmiştir. Büyük boy evrimci kuramlardan aldıkları bazı kavramların yanında kendi geliştirdikleri bazı temel kavramlar da vardır. Yapısal işlevselci teoriye göre toplum, birbirine bağlı parçalardan oluşan bir sistemdir. Toplumun parçaları toplumsal sistemin farklı işlevlerini yerine getirmektedirler (Polama, 1996, s. 30-32). Yapısal işlevselcilikte "yapısal" ve "işlevsel" kavramları merkeze alınmakta ve toplumdaki her yapının (kurumun) bir işlevi bulunduğu savunulmaktadır (Zencirkıran, 2016, s. 48-49).

Yapısal işlevselci teoriye "yapı" kavramını ekleyen ve bu nedenle de yapısal işlevselci teorinin kurucu babası kabul edilen kişi Parsons'dır. Parsons yapısal işlevselci teorisinde sistem yaklaşımı kullanmaktadır. Toplumsal sistem, kendi içinde tutarlılığa sahip denge halinde bulunan, çok sayıda alt sistemden oluşmaktadır. Bu alt sistemler kendi aralarındaki etkileşim sürecinde denge halinde bulunan bir üst sistem yaratırlar. Bir alt sistemde ortaya çıkan bozulma diğer sistemleri ve toplumu da etkilemektedir (Slattery, 2017, s. 376-377).

Parsons'ın yapısal işlevselciliği tüm eylem sistemleri için dört temel işlevsel zorunluluktan oluşur ve AGIL şemasıyla açıklanır. Parsons, işlevleri incelerken bir sistemin gereksinimlerini tatmin edecek eylemler dizisine odaklanır. Bu eylemler; "adaptasyon (uyum)", "amaca ulaşma", "bütünleşme" ve "gizil kalıp koruma (kalıp muhafazası)"dır (Ritzer, 2014, s. 468):

Uyum, sistemin gereksinimleri doğrultusunda değişerek kendi çevresine uyum sağlaması, aynı zamanda kendi gereksinimlerini sağlama doğrultusunda çevresini de etkileyip kendisine uydurması zorunluluğu anlamı gelmektedir. Diğer bir ifadeyle uyum, sistemin dışsal tehlike ve risklerle baş edebilmesi gerekliliğidir. Örneğin, Türkiye'de 1980 sonrası küreselleşme ve neo-liberal politikalar sonucu devletin "tütün" ile ilgili yeni düzenlemeler yapması, kırsal alanlarda tütün ekiminin azalmasına neden olmuş ve bu durum kırsal alanlardaki insanların ekonomik faaliyetlerini büyük ölçüde etkilemiştir. Kırsal alanda yaşayan insanların ekonomik sisteme adapte olmak için yeni istihdam alanları arayışına girdikleri (örneğin, kırsaldaki insanların pestil-köme işletmeciliğine yöneldikleri) bilinmektedir. Bu durum toplumun değişen koşullarına ekonomi sisteminin nasıl uyum sağladığını göstermektedir.

Amaca ulaşma, sistemin temel amaçlarının tanımlanıp hedeflerine ulaşmak için yapılması gerekenleri belirtir. Örneğin, kırsal alanların kalkındırılması amacıyla buralarda yeni istihdam olanaklarının yaratılması (kırsal turizm, yöresel ürün satışı vb.), üniversitelerin kurulması gibi yapılan uygulamalar sistemin hedefe ulaşma işlevini yerine getirmektedir.

Bütünleşme, sistemin kendisini oluşturan öğeler arasındaki ilişkiyi düzenlemesidir. Ayrıca diğer üç işlevsel zorunlulukla ilişkiyi düzenlemektedir. Örneğin, ücretli çalışma hayatına katılan ev kadınlarının aynı zamanda ev içi işleri de beraber yürüttükleri için genellikle esnek çalışma (yarı zamanlı) olanağı olan işlerde çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir. Bu durum kadınların ücretli ve ücretsiz emek alanını birleştirme stratejisidir.

Gizil kalıp koruma, bireysel motivasyonu sağlayan kültürel kalıpların donatılması, devam ettirilmesi ve yenilenmesi gereksinimidir. Tabakalaşma sisteminin korunması, bireylerin o sistemin üst seviyelerine çıkmaları için motive edilmesi ve sistemin dayandığı norm ve değerlerin korunması gerekliliğidir. Örneğin, günümüzde gençlerin iyi bir iş sahibi olabilmesi için üniversiteye gitmesi gerektiği normu toplumda yerleşmiştir. Bu tip bir norm tabaka sisteminde daha iyi bir konuma gelebilmenin yeni yollarını muhafaza etmektedir. Bu nedenle günümüzde ev kadınları, çocuklarının üniversite okuyarak daha iyi koşullarda hayatlarını sürdürebilmeleri için ücretli bir işte çalışmayı tercih etmektedirler. Bu durum toplumsal sistemde gizil kalıp koruma işlevini yerine getirmektedir.

Yapısal işlevselci teoride kurumlar toplumun alt sistemlerinden bazılarını oluşturur. Bir kurumda meydana gelen değişme toplumun diğer kurumlarını da etkilemektedir. Örneğin, ekonomik dengelerde yaşanan bir bozulma, aile kurumunu olumsuz etkilemekte (şiddeti/sorunları/boşanmaları artırmakta) ve aile kurumunda çözülmeye yol açmaktadır (Zencirkıran, 2016, s. 49). Ancak yine de herhangi bir alt sistemde düzensizlik meydana geldiğinde sistem kendini ayarlamaya ve normal konumuna dönmeye çalışmaktadır (Polama, 1996, s.151).

Parsons'ın yapısal işlevselci yaklaşımı denge üzerinde odaklandığı için değişmeyi açıklamada sınırlılıkları vardır. Çünkü tanım gereği denge değişmeye karşıdır. Merton ise yeni kavramlar yaratarak yapısal işlevselci teorinin eksikliklerini tamamlamaya çalışmıştır. Merton "fonksiyonel", "disfonksiyonel (bozuk işlev)", "non-untional (işlevsel olmayan)", "açık işlev" ve "gizli işlev" kavramları ile yapısal işlevselci teoriye yeni açılımlar getirmiştir (Ritzer ve Stepnisky, 2015, 75-79):

Merton'a göre işlevler, belli bir sistemin uyum sağlamasına ya da kendini ayarlamasına yardım eden gözlenebilir sonucudur. Fakat toplumsal yapıda yer alan bir unsurun "olumlu" işlevlerinin yanı sıra "olumsuz" işlevleri de olabilir. Diğer bir ifadeyle toplumsal sistemin ahenk ve bütünleşmesine katkıda bulunan işlevler olduğu gibi bu ahenk ve bütünleşmeyi bozan, hatta zaman zaman yok eden işlevler de olabilir. Merton bu tür işlevler için "disfonksiyon" kavramını kullanmaktadır. Örneğin, ekonomi kurumu kıt kaynakların dağılımı konusunda insanları bir araya getirerek bütünleşme sağlarken diğer taraftan belli grupların diğerlerinin emeklerini sömürmesi bakımından toplumda çatışmaların yaşanmasına da yol açabilir (Wallace ve Wolf, 2015, s. 84-88).

Merton, sistem içerisinde olumlu ya da olumsuz bir işlevi olmayan unsurların da bulunabileceğini ileri sürmüş ve bu unsurları "disfonksiyon" (fonksiyonel olmayan)

terimiyle ifade etmiştir. Bu, incelenen sistem için önemli olmayan sonuçları ifade etmektedir (Ritzer ve Stepnisky, 2015, 77). Merton ayrıca "açık" ve "gizli" işlevler kavramlarını da geliştirmiştir. Açık işlev, toplumsal sistemde bir yapının amaçlanan ve bilinen işlevlerini (ve sonuçlarını) gizil işlev ise amaçlanmayan ve bilinmeyen işlevlerini ifade etmektedir (Wallace ve Wolf, 2015, s. 88-89). Örneğin, ücretli bir işte çalışmanın açık işlevi para kazanmak, gizli işlevi ise insanın özgürleşmesi, sosyalleşmesi, zamanını verimli geçirmesi olarak sıralanabilir.

Yapısal işlevselcilik, toplumdaki dezavantajlı bireyleri ve grupları dikkate almadan var olan toplumsal yapıya odaklandığı ve bundan dolayı da analizlerinde toplumsal çatışmayı göz ardı etmesi nedeniyle eleştirilmektedir. Yapısal işlevselci teoriye göre "çatışma", genellikle bir toplumsal hastalık gibi görünmesine karşı, çatışmacı teoride çatışma durumu, toplumun doğal bir niteliği olarak ele alınmaktadır.

1.3.2. Çatışma Teorisi

Çatışma teorisi yapısal işlevselciliğin göz ardı ettiği konular üzerinde yoğunlaşmakta; çatışmanın, toplum içindeki çeşitli grupların çıkarlarının birbiriyle çelişmesinden doğduğunu ve bu nedenle de kaçınılmaz olduğunu savunmaktadır. Çatışma kuramcıları toplumun birbiriyle çatışan birimlerden ve öğelerden oluştuğu varsayımıyla hareket etmekte ve toplumu oluşturan parçaların ayrışma ve eşitsizlikleri nasıl sağlayıp devam ettirdikleri hususu üzerinde odaklanmaktadırlar.

Çatışmacı teorinin en tanınmış ismi ve büyük boy kuramlardaki temsilcisi Karl Marx'tır. Marx, içinde yaşadığı sanayi toplumu sürecinde toplumsal alanda yaşanan sorunları çözümlemeye çalışmıştır. Ona göre kapitalist toplumlar bünyelerinde büyük eşitsizlikler barındırmaktadır. Bu eşitsizliğin ana kaynağı ise özel mülkiyettir (Cuff, Sharrock ve Francis, 2015, s. 29).

Marx'a göre kapitalist toplumda birbiriyle çatışma halinde olan iki temel sınıf vardır (Wallace ve Wolf, 2015, s.126-128):

1- Kapitalistler (burjuvazi): üretim araçlarının mülkiyetine sahip olan sınıf,
2- İşçiler-emekçiler (proletarya): işgücünü kapitalistlere satarak hayatlarını devam ettirmeye çalışan (sömürülen) sınıf.

Marx'a göre sınıfları belirleyen temel faktör üretim araçlarının mülkiyetine sahip olup-olmama ile ilgilidir. Kapitalistler, değişik üretim araçlarının (ticari işletmeler, fabrikalar, makine, hammadde, toprak gibi) mülkiyetine ve kullanımına sahiptir. Bu kişiler çalışmadan sermayeleri ile proletaryayı açlık koşullarında çalıştırarak (onların emeğini sömürerek- artık değere el koyarak) zenginliklerini sürekli artırmaktadır. Kapitalistler gücü elinde bulunduran sınıf olduğu için mevcut koşulları devam ettirerek (eşitsizliği oluşturan koşulları yeniden ve yeniden üreterek) var olan eşitsizliklerin devam etmesini sağlamaktadırlar. Proletarya ise üretim araçlarına sahip olmadığından yaşamını devam ettirmek için (çoğu zaman karın tokluğuna) iş gücünü ötekilere ücret karşılığında satan kişilerdir. İşçi sınıfının mevcut durumu değiştirmesinin tek yolu kapitalistlerle mücadele etmesidir (Ritzer, 2014, s. 170-171).

Marx'ın kapitalist çalışma ilişkileriyle ilgili olarak üzerinde durduğu önemli kavramlardan biri de "*yabancılaşma*"dır. Marx yabancılaşmayı kapitalist sistemin işleyişiyle bağlantılandırmaktadır. Çalışma-iş, insanların yaratıcı yetilerini kullandıkları ve geliştirdikleri olumlu bir süreçtir (Cuff, Sharrock ve Francis, 2015, s. 21). Geleneksel tarım toplumlarında iş ve ürün onu yapan kişilerle bütünleşmiştir. Ancak kapitalist toplumlarda çalışma ilişkileri, çalışan insanlara kendilerinin tüm insani potansiyellerini kullanmalarına olanak tanımamaktadır. Çünkü kapitalist çalışma ilişkileri, geleneksel toplumlardaki üreten ve ürün arasındaki özdeşleşmeyi ortadan kaldırmaktadır. Kapitalist toplumda ürünü üreten kişi (proletarya) ile ürünün sahibi (kapitalist) aynı kişi değildir. Kapitalist iş ilişkilerinin merkezini oluşturan fabrikalarda kitle üretimi yapılmakta ve işler bölünebilecek en küçük parçalara ayrılmaktadır. Her işçinin üretim sürecinde yapacağı iş belirlenmiş ve işçiden o işi sorgulamadan yerine getirmesi beklenmektedir. Kitle üretiminde işçi çalışma hayatı süresince tek bir işi tekrar ve tekrar gerçekleştirmektedir (Ritzer, 2014, s. 164-167). Bu nedenle işçinin psikolojik-duygusal-insani boyutu göz ardı edilmektedir. Çalışma hayatında işçilere makinenin bir dişlisi gibi yaklaşıldığı için; "üretim sürecinden", "ürettikleri üründen", "iş arkadaşlarından" ve "kendi potansiyellerinden" yabancılaşmaktadır (Coser, 2008, 64).

Çağdaş çatışmacı teorisyenler, toplumsal hayatın çeşitli birim ve öğeleri arasında meydana gelen çatışmaları, sınıf çatışmasından çok daha geniş bir bağlamda ele almaktadırlar. Çağdaş çatışma teorisinin en önemli temsilcilerinden Ralf Dahrendorf, Marx'ın sınıf kavramını inceledikten sonra, Marx'tan bu yana sanayi toplumlarında meydana gelen değişimleri ele almaktadır. Marx kapitalist toplum üzerine yazdığı dönemde

üretim araçlarının mülkiyeti ve onlar üzerindeki kontrol aynı kişilerin elindedir (Poloma, 1996, s. 118-119). Ancak sonraki süreçte kimin hangi sosyal sınıfa girdiği sanayileşme sürecinin ilk yıllarındaki gibi net sınırlarla ayrılamamaktadır.

20. yüzyılda şirketler hızla büyüyerek bürokratikleştiği için yönetim yapıları çok katmanlı ve hiyerarşik bir yapıya dönüşmüş, şirketlerin mülkiyet yapısı değişmiş, mülkiyet ile yönetim ve denetim birbirinden ayrılmıştır. Şirketlerin günlük işleyişini düzenleyip yöneten ve işleri kontrol edenler ile şirket sahipleri farklı kişilerden oluşmaktadır. Bu nedenle Dahrendorf, Marx'tan farklı olarak analizini üretim araçlarına sahip olma ve olmamadan ziyade, güce hükmetme ve otorite konumlarına katılma ile bu konumlardan dışlanma üzerine kurmaktadır (Newman, 2013, s. 154-155).

Dahrendorf'a göre toplumda gücü elinde bulunduran, kararları alan, ücret ve istihdamı belirleyen ve kaynakların dağılımını yapan güçler vardır. Bu nedenle otorite sahibi olanlarla olmayanların çatışan çıkarları çatışmaya neden olmaktadır. Bu güç kişisel olmayıp onu elinde tutan kişinin konumuna (statüsüne) bağlıdır (Ritzer ve Stepnisky, 2015, s. 81-82). Otorite sahipleri kendi konum, güç ve kontrollerini devam ettirmek peşindeyken, otoriteye sahip olmayanlar onu elde etmeye ya da en azından güç kullanımına dahil olmadıkları durumlarda direnç göstermeye çalışmaktadırlar. Bu nedenle istikrar içindeki demokratik toplumlarda bile sürekli bir güç mücadelesi vardır (Slattery, 2017, s. 182).

Marx, kapitalist toplumlarda sanayileşmenin artışıyla birlikte hem sınıf dayanışmasının hem de sınıf çatışmasının artacağını öngörürken Dahrendorf, bu gelişmenin zıt yönde olacağını öne sürmektedir. Dahrendorf'a göre teknolojik gelişmelerle birlikte işçi sınıfı giderek farklılaşacak ve bölünecek; artan uzmanlaşmayla birlikte işçi sınıfı ücret, statü ve becerilerdeki farklılaşmalardan dolayı birleşmekten çok bölünmeye (aynı zamanda kendi içinde rekabete) uğrayacaktır. Bu bölünme sonunda "kalifiye işçi", "düz işçi" ve "yarı kalifiye uzman işçiler" grupları ortaya çıkmış ve emeğin ayrışması-parçalanması söz konusu olmuştur. Bu nedenle proletarya artık homojen bir sınıf özelliği taşımamakta kendi içinde farklılaşmaktadır (Slattery, 2017, s. 183-184).

Çağdaş çatışmacı sosyologlar eşitsizlik ve mücadelenin farklı formları ile ilgilenmişlerdir. Bu çatışma teorilerden biri de "*feminist teori*"dir. Feminist sosyologlar, toplumdaki eşitsizlik ve mücadelenin temel kaynağının "toplumsal cinsiyet" olduğunu belirtmektedirler (Günindi Ersöz, 2021, s.22-23). Toplumsal cinsiyet, "toplumsal olarak yaratılan ve erkekler ile kadınlara farklı kimlikler ve roller yükleyen bir kavram"dır (Giddens, 2012a, s. 514). Toplumsal hayatın her alanında kadınlar erkeklere göre daha az

güç ve fırsata sahip oldukları için ezildikleri ve ikincilleştirildikleri üzerinde durulmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri sosyalleşme süreciyle yeni nesillere aktarıldığı için (her ne kadar kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesi ve ücretli çalışma hayatına katılmaya başlamaları onları güçlendirerek toplumda cinsiyet açısından daha eşitlikçi bir yapıya doğru gidilse de) kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlik hala devam etmektedir. Bu nedenle feminist teori, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini açıklamayı ve bu eşitsizliklerin üstesinden gelmek için gündem oluşturmayı amaçlamaktadır.

Giddens, çalışma hayatında kadınların yaşadığı üç temel eşitsizlik üzerinde durmaktadır. "Mesleki ayrımcılık, yarı-zamanlı işlerde yoğunlaşma ve ücret uçurumu" (2012a, s. 804). Sanayileşmiş toplumlarda, geleneksel olarak kadınların rolleri ücretsiz ev ve bakım işleri ile erkeklerin rolleri ise kamusal alandaki işlerle (ücretli emek alanı) tanımlanmaktadır. Kadınlar ev dışında çalıştığında da erkeğini destekleyici olarak kabul edildiği aynı zamanda özel alandaki işlerini de ağırlıklı olarak yürütmeye devam ettiği için genellikle esnek, düşük ücretli ve kadın işi olarak tanımlanan işlerde istihdam edilmektedir. (Newman, 2013, s. 22). Feminist teori, ücretli çalışma ve ücretsiz çalışma hayatında kadın ve erkeğin karşılaştıkları eşitsizlikleri anlamamız açısından oldukça önemlidir.

Çatışmacı teori, toplumda var olan eşitsizliklerin belirli kesimlerin lehine olduğunu ve bu kesimin sınırlı kaynakların kullanımını kontrol ederek eşitsizliklerin devamını nasıl sağladığını anlamamıza katkı sağlamaktadır. Çatışma teorisi ekseninde pestil-köme işletmelerindeki iş ilişkilerine bakıldığında; üretim araçlarının sahibinin ve gücü elinde bulunduran kişilerin kim ya da kimler olduğu ve toplumsal cinsiyet bakış açısından hem işyerindeki hem de aile içindeki rollerde kadın ve erkeler arasında bir ayrım olup olmadığını anlamamız açısından oldukça işlevseldir.

1.3.3. Sembolik Etkileşimcilik

Sembolik etkileşimcilik, toplumu ve sosyal yapıyı insanların bireyler ve gruplar olarak girdikleri mikro seviyedeki etkileşimler temelinde anlamaya ve açıklamaya çalışmaktadır (Newman, 2013, s. 22). George Herbert Mead tarafından geliştirilen bu teori, Weber'in sosyal eylem yaklaşımını esas almıştır. Weber'in sosyal eylem yaklaşımı, insan ilişkilerinin zorunlu olarak başkalarını hesaba kattığını, sosyal aktörlerin birbirine karşı anlamlı bir yönelim içinde olduklarını ifade etmektedir (Wallace ve Wolf, 2015, s.270-271).

Mead'ın "benlik" ile ilgili görüşü simgesel etkileşimciliğin temelini oluşturmaktadır. O benliği bir dürtüye maruz kalan ve cevap veren edilgen bir alıcı değil, hareket eden bir organizma olarak görmektedir. Mead'a göre benlik, bir aktördür. Benliğin içeriği "ben (I)" ve "beni/bana (Me)" yönleri ile tanımlanmaktadır. Çünkü benlik hem bir özne hem de bir nesne olarak ele alınmaktadır. Düşünen ve eyleyen özne olarak *ben* ile bireyin başkaları için var olan dünyada bir nesne olarak kendi benliğinin farkında olması durumu *beni/bana*. (Swingewood, 2010, s. 286-287). Diğer bir ifadeyle benlik, özne olarak hareket ettiğinde "ben"dir ama hareketin hedefi olduğunda "beni/bana"dır.

Ritzer ve Stepnisky, sembolik etkileşimciliğin bazı varsayım ve ilkelerini şu şekilde sıralamaktadır:

1- İnsanlar şeylerden hareketle eyleme geçmektedirler ancak bunu şeylere doğrudan tepki olarak değil de şeylerin onlar için anlamları temelinde yaparlar.
2- Anlamlar diğer insanlarla olan etkileşimlerden ortaya çıkmaktadır.
3- İnsanlar yalnızca sosyal etkileşimden öğrendikleri bilgiyi içselleştirmez aynı zamanda onu yorumlayarak değiştirmektedir.
4- Hayvanlar nesnelere ve olaylara düşünmeden içgüdüsel olarak tepki verir, insanlar ise onlara bir anlam atfeder ve bu anlam temelinde hareket etmektedir.
5- İnsanlar sosyal etkileşim sonucunda (toplumsal rollerini yaşamının ilk yıllarında ailede ve okulda öğrenerek) insan olmaktadır. İnsanlar, insan olma potansiyeli ile doğar fakat bu potansiyel insani etkileşim sonucunda gerçekleşir.
6- İnsanlar bilinçlidir; kendileri ve eylemleri üzerine düşünme yetileri vardır. Bu yüzden insanlar davranış ve etkileşimlerini de şekillendirebilirler.
7- İnsanların eylemlerinde amaçları vardır. Olayları ve durumları tanımlar, anlam atfeder ve ona göre davranmaktadır.
8- Son olarak, toplum sosyal etkileşime giren insanlardan oluşmaktadır. Diğer bir ifadeyle toplum, insanlardan bağımsız makro düzeyde bir bütün değildir. Toplumu insanlar oluşturur ve toplum insanların ortak eylemidir (2015, s. 116-117).

Sembolik etkileşimcilik; toplumu, birbiriyle etkileşimde bulunan insanların inşa ettiği, bu inşanın da sürekli yenilendiği, değiştiği bir yapı olarak görmektedir. Bu teori ile çalışma hayatına bakıldığında; insanların çalışmaya ne gibi anlamlar atfettiği, işverenlerin ve çalışanların karşılaştıkları problemlere nasıl tepki gösterdikleri, işyerindeki işçiler çalışma arkadaşlarıyla ve işverenle ilişkilerini nasıl kurup devam ettirdikleri, ücretli çalışma

hayatına katılan kadınların ücretli emek ile ücretsiz emek alanını nasıl bir araya getirerek gündelik hayatlarını inşa ettiklerini anlamak açısından oldukça önemli bir teoridir.

Yukarıda bahsedilen yapısal işlevselcilik, çatışmacı teori ve sembolik etkileşimcilik genel sosyoloji içinde şekillenen teorilerdir. Çalışma yaşamına ve çalışma ilişkilerine odaklanan çalışma sosyolojisi, sosyolojinin alt disiplinlerinden biridir. Bu araştırmada pestil-köme işletmelerindeki çalışma ilişkileri ele alındığı için çalışma sosyolojisi kapsamında yer alan "beşerî ilişkiler yaklaşımı" ile "insani bir çalışma ilişkisi teorisi" üzerinden de çalışma ilişkileri anlaşılmaya/analiz edilmeye çalışılacaktır.

1.3.4. Beşerî İlişkiler Yaklaşımı

İnsan ilişkileri yaklaşımı, bilimsel yönetim anlayışına (klasik yönetim anlayışına) bir tepki olarak ortaya çıkmıştır. Bu kavramın kökeni Elton Mayo ve ekibinin 1927-1932 tarihleri arasında Chicago Hawthorne Works of Western Electric Company'deki fabrikasında verimlilik ve endüstriyel ilişkiler konusunda yaptığı araştırmalara dayanmaktadır (Collins ve Makowsky, 2014, s. 166-167).

Bahsedilen dönemde alandaki hâkim yaklaşım Frederick Winslow Taylor'ın "*bilimsel yönetim*" anlayışıdır. Taylor'ın endüstriyel verimlilik yaklaşımı iki temel varsayıma dayanmaktadır:

1- İşçilerin temel çalışma motivasyonu ekonomik ihtiyaçları ve parasal ödüllerdir,
2- İnsanlar daha ziyade sosyal bir grup veya takımın bir parçası olarak değil, bireysel olarak çalışırlar (Slattery, 2017, s. 268-269).

1925-1975 yılları arasında hâkim olan Fordist üretim sisteminin örgütlenme biçimi, Taylorist bilimsel yönetim anlayışının ilkelerine dayanmaktadır. Fordist üretim sisteminde standart ürünlerin, niteliksiz işgücü ve özel amaçlı makineler kullanılarak büyük ölçekli (kitlesel) üretimi yapılmaktadır (Taymaz, 1993, s. 8). Fordist üretim sisteminde verimliliği en yüksek seviyede sağmak için işin en küçük parçalara kadar bölünmesi (ayrıntılı işbölümü), her işçiye rutin olarak yaptığı bir iş verilmesi (örneğin, sadece vida sıkmak gibi), işçilere parça başına ücret ödenmesi, işçilerin üretimin her aşamasında çok sıkı bir şekilde kontrol edilmesi söz konusudur. Fordist üretim sisteminde kararlar üst yönetim tarafından alındığı için işçiler karar verme mekanizmasına katılamamaktadırlar. Bu çalışma koşullarında verimlilik artışı sağlandığında ise işçilere yüksek ücret verilerek onların tatmin

edilmesi amaçlanmıştır (Yentürk, 1993, s. 44). Bilimsel yönetim yaklaşımında işçi, makinenin bir uzantısı haline gelen ve iş süreçlerinde hiçbir sosyal boyutu kalmayan bir kişidir.

Bilimsel yönetim yaklaşımında işçilerin verimlilik düzeylerini artırmanın yolu, onlara parasal ödüller koyarak en fazla ürün elde etmelerini teşvik etmektedir. Bu nedenle Taylor, işçilerin motivasyonunu sosyal faktörlerden daha çok ekonomik faktörlerin etkilediğini öne sürmektedir. Mayo ve arkadaşlarının yapmış oldukları araştırmalar ise bu kabullerle çelişmektedir.

Mayo ve arkadaşları, bilimsel yönetimin temel varsayımı olan "*verimliliğin esas belirleyicileri iş ortamının fiziksel koşulları, işçinin yeteneği ve parasal güdüleridir*" (Slattery, 2017, s. 269) düşüncesinden hareketle işyerinde yüksek verimliliğe yol açan unsurları belirlemek amacıyla araştırmalarına başlamışlar; aydınlatma (ışık) ve ısı düzeyi, prim ödemeleri, dinlenme zamanları gibi değişkenlerle verimlilik arasındaki ilişkileri ortaya koymak için çeşitli deneyler yapmışlar ancak beklenmedik sonuçlara ulaşmışlardır. Yapılan deneyde ışıklar hem açık olduğunda hem de kısıldığında üretimin arttığı gözlemlenmiştir. Mayo bu durumu, işçilerin kendileri ile ilgili bir çalışmanın yapıldığının farkında olmaları ile ilişkili olduğunu belirtmektedir. İşçileri makinenin bir dişlisi olarak almak yerine, birinin onlarla yakından ilgilenmesi işçileri olumlu etkilemiştir. Hawthorne etkisi olarak tanımlanan bu durumu test etmek üzere Mayo ve arkadaşları fabrikada işçilerin bireysel olarak tepkilerini ölçebilecekleri daha kompleks bir deney düzenlemişlerdir (Collins ve Makowsky, 2014, s. 167).

Banka Elektrik Tesisatı Odası üzerine yapılan araştırmada banka kablolarını döşeyen çalışanların davranışları gözlenmiştir. Çalışanlar kendi bireysel verimliliğini ve bununla bağlantılı olarak ücretini en yüksek seviyeye çıkarmaktan ziyade ortalama bir verimlilik düzeyi doğrultusunda çalışmaktadırlar. İşçinin verimliliği prim uygulamaları tarafından değil de bir bütün olarak çalışma arkadaşları tarafından oluşturulan informel bir norm (ortalama bir verimlilik düzeyi) tarafından belirlenmektedir. İşçilerin bu şekilde çalışması, yönetimin verimlilik hedeflerini işyerindeki en yetenekli işçinin verimine göre belirleme girişimini önlemiş, çalışan tüm işçilerin makul bir prime ulaşmasını sağlamış ve yönetimin iş yükü ile ilgili belirli bir sınırlama getirildiğinde ona ulaşamayan işçilerin işten atılmalarını engellemiştir. Bu sonuçlar, Mayo ve baş araştırmacıları olan P.J. Roethlisberger ve W. J. Dickson'ı "sosyal faktörlerin ekonomik faktörlerden çok daha önemli olduğu" sonucuna ulaşmalarını sağlamıştır. Bu nedenle yöneticilerin endüstriyel uyumu sağlamak ve

verimliliği en üst düzeye çıkartmak için "*sosyal ve kişisel faktörler*" ile "*endüstriyel ilişkiler*"e önem vermeleri gerektiği savunulmuştur (Slattery, 2017, s. 269-270):

1- *Sosyal ve kişisel faktörler*: İşçilerin arkadaşlık, statü, tanınma ve grup desteği gibi sosyal ihtiyaçlarının karşılanması; onların yetenek ve yaratıcılıklarının ortaya çıkarılması; işyerinin ekonomik olduğu kadar sosyal bir birim haline getirilmesi.
2- *Endüstriyel ilişkiler*: İşyeri sahibi ya da yönetici ile işçiler arasında uzlaşı ve iş birliğinin sağlanması ve bu şekilde "biz" ve "onlar" olarak işyerindeki bölünmeler ve çatışmaların önlenmesi.

Mayo ve ekibinin elde ettikleri araştırma sonuçlarına dayanarak fabrika yönetiminin işyerinde verimliliği artırmak için sosyal faktörler üzerine yoğunlaşılması gerektiğini öne sürmeleri bakımından beşerî ilişkiler yaklaşımı önemli görülmektedir. Günümüzde bu yaklaşım üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde işyerinde çalışanların verimliliğini sağlayan asıl unsurun para ve diğer ekonomik çıkarlardan ziyade insan ilişkilerinin daha öncelikli olduğu görülmektedir (Durukan, 2003, s. 282; Arslan, 2012).

İşçilerin bir insan olduğu gerçeği onlara bir makine gibi davranılamayacağını; onların da duyguları, düşünceleri, istekleri doğrultusunda işin yeniden yapılandırılması durumunda iş ortamının daha insani bir hale geleceği ve bu durumun da işçilerin verimlilik düzeyini olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir. Yapılan bu araştırmada imalathanede pestil sarma işi yapan bazı kadın işçilerin işveren tarafından belirlenen günlük kilogram miktarına (kota) ulaştıklarında, bu sınıra ulaşamayan diğer arkadaşlarına kotayı doldurabilmesi için yardım ettikleri görülmüştür. İşçiler kendilerini ön plana çıkarmak, daha fazla ücret almak yerine diğer arkadaşlarının geride kalmamasını (işverenden laf işitmemesi, en kötü senaryo olarak işten atılmamasını) sağlamak için onlara yardım etmektedirler. Bu durum işçilerin, işyerindeki arkadaşlık ilişkilerinin çalışma süreci üzerinde ne kadar etkili olduğunu göstermektedir.

İşyerindeki insan ilişkilerine dair başka bir örnek ise işçi ile işveren arasındaki ilişkidir. Pestil-köme işletmelerinde yapılan işlerin emek yoğun işler olması, çalışanları fazlasıyla zorlanmaktadır. Ancak işyeri sahibinin "burası hepimizin işyeri", "biz burada bir aileyiz" gibi söylemleri ile işçi ve işveren arasındaki biz ve onlar arasındaki ayrımı ortadan kaldırması, işçilerin işyerine karşı bir aidiyet duygusu oluşturmasına yol açmaktadır. Bundan dolayı işçiler yaptıkları işin çok zor olduğunu ifade etseler de bu işyerinde çalışmanın kendilerini bir ailenin üyesi gibi hissettirdiği için verimli çalışmaya devam ettiklerini

belirtmektedirler. Bu nedenle işyerindeki insan ilişkilerinin çalışma sürecini nasıl etkilediğini anlamak açısından "beşerî ilişkiler yaklaşımı" önemli görülmektedir.

Özetle, beşerî ilişkiler yaklaşımı bilimsel yönetim yaklaşımının tümüyle reddedilmesini değil, insan unsuru açısından düzeltilerek iyileştirilmesi gerektiği görüşüne dayanmaktadır. Elbette ki işçilerin verimliliği üzerinde fiziksel faktörler, aldıkları ücret etkili olsa da işyerindeki sosyal ilişkiler, işçilerin karar verme süreçlerine kalımı da bir o kadar etkili olmaktadır.

1.3.5. İnsani Bir Çalışma İlişkisi Teorisi

ABD'li akademisyen John W. Budd, *İnsani Bir Çalışma İlişkisi: Verimlilik, Hakkaniyet ve Söz Hakkını Dengelemek* (2018b) adlı kitabında içinde yaşadığımız çağın çalışma ilişkilerinin mevcut durumunu ve karşı karşıya kaldığı sorunların insani bir şekilde ele alınmasına yönelik kuramsal bir çerçeve sunmaktadır. Budd (2018a) günümüz çalışma ilişkileri süreçlerinin her yönden saldırı altında olmasından dolayı çalışma ilişkilerini incelerken süreç temelli bir odaklanmanın ötesine geçmenin önemini vurgulamaktadır. İş dünyası profesyonelleri, işçi liderleri ve çeşitli akademisyenler genellikle farklı nedenlerle de olsa, çağdaş ABD çalışma ilişkilerinin işleyişini sık sık eleştirmektedirler. Çalışma ilişkileri sisteminin güncellenmesi gerekip gerekmediğini analiz etmek ve reform için alternatif seçenekleri değerlendirmek, istihdam ilişkisinin amaçlarına dayanan entelektüel bir çerçeve gerektirmektedir. Süreçlerin neyi başarmaya çalıştığına dair herhangi bir tartışma olmaksızın mevcut süreçlerin nasıl çalıştığına dair bir açıklama, süreçlerin çalışıp çalışmadığını belirlemek için ve alternatif stratejiler, politikalar ve süreçler hakkında hüküm vermek için bir ölçüt sağlamaz.

Budd, *Labor Relations Striking a Balance* (2018a) ve *İnsani Bir Çalışma İlişkisi: Verimlilik, Hakkaniyet ve Söz Hakkını Dengelemek* (2018b) adlı kitaplarında, çalışma ilişkilerinin insani bir boyutta sürdürülebilmesi için verimlilik, hakkaniyet (eşitlik) ve söz hakkı (ses, söz söyleme) olarak açıkladığı istihdam ilişkisi amaçları (emek ve yönetim hakları) arasında denge sağlamaya yönelik bir sistem kurmaktadır. Çağdaş ABD çalışma ilişkileri süreçlerini neyin motive ettiğini keşfetmek ve bu süreçlerin 21. yüzyılda etkili olup olmadığını değerlendirmek için bu amaçları incelemektedir. Verimliliğe ulaşmak için alternatif mekanizmaların altında yatan farklı varsayımların (işgücü piyasalarının rekabetçi olup olmadığı gibi) neler olduğu, eşitlik ve söz hakkının ne durumda olduğu, dengenin neden

önemli olduğu soruları özellikle örgütlenme, pazarlık, uyuşmazlık çözümü gibi mevcut süreçleri analiz etmek için bir çerçeve sağlamaktadır.

İşle ilgili herhangi bir konuyu incelemek istihdam ilişkisinin temel amaçları arasında yer almaktadır. Çalıştığımızda bundan ne elde etmek isteriz? Para mı? Sağlık Sigortası mı? Bir başarı hissi mi? Kendine değer verme (öz değer) duygusu mu? Ya da diğer şeyler mi? Çalıştığınız zaman size nasıl davranılmasını istersiniz? Bir makine gibi mi? Yoksa haysiyet ve saygıyla mı? Her zaman bir başkasının size işinizin nasıl yapılması gerektiğini söylemesinden memnun olur muydunuz, yoksa işinizin doğasına ilişkin bilgi almak mı isterdiniz? İşvereniniz ne istiyor? Toplum genel olarak düşünüldüğünde çalışmanın amaçları neler olmalıdır? (Budd, 2018a, s. 5). Budd, bu soruları sorarak çalışma ilişkilerinin amaçlarını tartışmaktadır.

İstihdam İlişkisinin Amaçları: Verimlilik, Hakkaniyet ve Söz Hakkı

Budd, istihdam analizine istihdam ilişkisinin amaçlarıyla başlamaktadır. Ona göre istihdam ilişkisinin toplumsal amaçları verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkıdır. Bu üç amaç, çalışma ilişkilerini anlamak için zengin çerçeve sunmaktadır. Verimlilik, ekonomik refahı desteklemek için emeğin üretken, karı en üst düzeye çıkaran kullanımıdır. Verimlilik, kıt kaynakların etkin kullanımı ve iktisadi zenginlik meydana getirmenin öneminden dolayı istihdam ilişkisinin önemli bir amacıdır (Budd, 2018a, s. 5-8; Budd, 2018b, s. 36-42).

Hakkaniyet, ekonomik ödüllerin dağılımında, istihdam politikalarının yönetiminde ve çalışan güvenliğinin sağlanmasında adalettir. İstihdam ilişkilerinde hakkaniyet, insan onuruna, insan yaşamının kutsallığına ve özgürlüğe itibar eden hem maddi sonuçları hem de kişisel muameleyi kapsayan bir takım adil istihdam standartlarıdır. Temel bileşenleri arasında asgari ücret, azami çalışma süreleri, sağlık ve güvenlik önlemleri, çocuk emeği, emeklilik, sağlık ve malullük sigortası, fırsat eşitliği (ayrımcılığın olmaması) ve işten çıkarma politikalarına dair adil sebeplerin yanı sıra ebeveyn izni ile ilgili adil sonuçlar bulunmaktadır. Başka bir deyişle hakkaniyet, zorunlu olarak hem (ücret ve yardımlar gibi) iktisadi mükâfatların hem de (ayrımcılığa dayanmayan işe alma ve işten çıkartmalar gibi) istihdam politikaları yönetiminin dağıtılmasındaki adaleti içerir (Budd, 2018b, s. 43-51).

Söz hakkı, çalışanların işyeri kararlarında anlamlı girdilere sahip olma yeteneğidir. Söz hakkı, sadece adil olmayan işten çıkartmalar ve haksız prosedürlere karşı korunmayla desteklenen serbest konuşmayı değil, aynı zamanda işyerindeki karar alma süreçlerinde doğrudan ve dolaylı bir biçimde yer almayı da kapsamaktadır. Bu hak, istihdam ilişkisine

açık bir şekilde kendi kaderini tayin etme unsuru ekler ve bu unsura vurgu yapar. Çalışanlar, rağbet görmeyen görüşleri de ifade edebilmeli, keyfi tutumlara karşı korunmalı ve uzlaşmazlıklar ortaya çıktığında ise adil uyuşmazlık çözümlerine erişebilmelidirler. Öte yandan gerek doğrudan gerekse temsilciler vasıtasıyla olsun çalışanlar, işyerindeki karar alma süreçlerine katılabilmelidirler. Bunlardan dolayı söz hakkı, demokrasi, özgürlük ve insan onuru ile ilgili derinlikli bir bilgiye dayanmaktadır (Budd, 2018b, s. 51-57). Demokratik toplumlardaki istihdam ilişkilerinin ne şekilde devam ettiğinin anlaşılması adına bu üç amaç (verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkı) önemli görülmektedir.

Çalışma, sadece ekonomik bir işlem değildir. Çalışma, çalışanların adil muameleye ve günlük yaşamlarını etkileyen kararlara katılma fırsatlarına sahip olduğu tamamen insani bir faaliyettir. En azından asgari standartların ve ayrımcı olmayan muamelenin (hakkaniyetin) olmaması, demokrasinin temel idealleriyle çelişir ve insan yaşamının kutsallığı ve insan onuru hakkındaki dini ve ahlaki görüşleri ihlal eder (Budd, 2018a, s. 8). Oysa ki insan hakları düşüncesinin temeli, herkesin sadece insan olduğu için temel haklara sahip olduğu inancına dayanmaktadır.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin birinci maddesinde "bütün insanlar hür, haysiyet ve haklar bakımından eşit doğarlar. Akıl ve vicdana sahiptirler ve birbirlerine karşı kardeşlik zihniyeti ile hareket etmelidirler" ibaresi yer almaktadır. İşverenler (verimlilik) ve çalışanların (hakkaniyet ve söz hakkı) amaçları açısından bu bildirge incelendiğinde her iki tarafın haklarının da gözetildiği görülmektedir. İşverenler açısından, "her şahıs tek başına veya başkalarıyla birlikte mal ve mülk sahibi olmak hakkını haizdir" ve "hiç kimse keyfi olarak mal ve mülkünden mahrum edilemez" (madde 17) ibareleri yer almaktadır. Çalışanlar açısından "her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır"; "herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır"; "çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır"; herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır" (madde 23); "her şahsın dinlenmeye, eğlenmeye, bilhassa çalışma müddetinin makul surette sınırlandırılmasına ve muayyen devrelerde ücretli tatillere hakkı vardır" (madde 24) ibareleri çalışanlar (işçiler) için hakkaniyet ve söz hakkının bir insan hakkı olduğunu göstermektedir (United Nations, Universal Declaration of Human Rights).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), sosyal adaleti ve uluslararası kabul görmüş insan ve işçi haklarını geliştirmeye kendini adamıştır. ILO'nun çalışmalarının temelinde, sosyal ve ekonomik ilerlemeyi teşvik etmede hükümetler ile işveren ve işçi örgütleri arasındaki iş birliğinin önemi yatmaktadır. ILO, çalışma standartlarını belirlemek, politikalar geliştirmek ve tüm kadın ve erkekler için insana yakışır işi teşvik eden programlar tasarlamak amacıyla 187 üye Devletin hükümet, işveren ve işçi temsilcilerini bir araya getirmektedir. Günümüzde, ILO'nun insana yakışır iş gündemi tüm işçilere, işverenlere ve hükümetlere kalıcı barış, refah ve ilerlemede pay sağlayan ekonomik koşulların ve çalışma koşullarının geliştirilmesine yardımcı olmaktadır. İnsana yakışır iş, insanların çalışma hayatlarındaki isteklerini özetler. Üretken ve adil bir gelir sağlayan çalışma fırsatlarını, işyerinde güvenliği ve herkes için sosyal korumayı, kişisel gelişim ve sosyal bütünleşme için daha iyi umutları, insanların endişelerini ifade etme özgürlüğünü, örgütlenmelerini ve kendilerini etkileyen kararlara katılmalarını içermektedir (ILO, https://www.ilo.org).

Verimlilik, işverenlerin; hakkaniyet ve söz hakkı işçilerin (emeğin) temel amaçlarıdır. Verimlilik, ekonomik veya ticari performansın bir standardıdır. Tüketim ve yatırım araçlarını sağlayan kıt kaynakların etkili kullanımını içerir. Verimlilik, işletmenin kar azamileştirme hedefiyle çok yakından bağlantılıdır. Hakkaniyet, çalışanlar için adil muamelenin bir standardı; söz hakkı ise karar süreçlerinde yer almada içsel bir standarttır (Budd, 2018b, s. 33). İsteğe bağlı istihdam doktrini, işçilere piyasada değiş tokuş edilen metalardan başka bir şey değişmiş gibi davransa da işçilerin insan olduğu gerçeği, verimliliğe ek olarak hakkaniyet ve söz hakkına dikkat etmeyi gerektirir (Budd, 2018a, s. 8).

Çalışma İlişkilerinin İnsanileştirilmesi

Budd'ın (2018b) yaklaşımın dikkat çekici özelliği, istihdam ilişkisi amaçlarının hiçbirini diğerleri pahasına öne çıkartmaması ya da bu amaçlar arasında bir hiyerarşi kurmamasıdır. Bu nedenle çalışma ilişkileri sisteminin amacı, verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkını dengelemek olduğunu ileri sürmektedir. Budd, çalışma ilişkilerinin insanileştirilebilmesinin, bu amaçlar arasında bir denge kurmaktan geçtiğini ifade etmektedir. Şöyle ki söz hakkı, sadece verimlilik gerçekleştiğinde ele alınacak bir husus değil, istihdam ilişkisinin içinde olmazsa olmazlardan birisi olarak konumlandırılmaktadır.

İşverenlerin ve çalışanların amaçları birlikte var olabilirler (beraber işleyebilir) ancak ne yazık ki genellikle birbiriyle uzlaşmazlık (çatışma) içerisindedir. En keskin çatışmalar tipik olarak bir yanda verimlilik ile diğer yanda eşitlik ve söz hakkı arasındadır. Diğer bir

ifade ile bu çatışmalar, iş dünyasının (işletmenin) verimlilik arayışı ile işçilerin hakkaniyet ve söz hakkı arayışı arasındaki çatışmalardır (Budd, 2018a, s. 5-6). Mülkiyet hakları ile işçi hakları arasındaki çatışmaları ve bunları dengeleme arzusunu anlamak, yalnızca çalışma ilişkilerini değil aynı zamanda temel toplumsal zorlukları da anlamak adına önem taşımaktadır.

İşletme sahipleri, karın ve yatırımların getirilerinin azamileştirilmesi için verimliliği savunmaktadır. Hakkaniyet ve söz hakkı ilkeleri ise denetimsiz piyasalara sınırlar koymaya çalışmakta ve bu nedenle de verimliliği baltalamaktadır. Hakkaniyet ve söz hakkı, insanlar olarak çalışanlara yönelik muamele ve çalışanların hakları ile ilgili kaygılardan türetilmektedir. Asıl ilgi, piyasaların insan yaşamının kalitesini sarsacak sonuçlar meydana getirmesini önlemektir (Budd, 2018b, s. 65-67). Örneğin, işletmeler verimliliklerini artırmak için daha düşük ücret ödemeyi tercih ederken, çalışanlar daha yüksek ücret ister; yöneticiler esneklik isterken, çalışanlar güvenlik ister (Budd, 2018a, s. 9-10). Bu nedenle çalışma ilişkilerinin insani bir düzeyde devam ettirilebilmesi için mülkiyet hakları ile işçi hakları arasında denge kurulması gerekir.

İstihdam İlişkilerinin Etik Çerçeveden Ele Alınışı

İstihdam ilişkisi insanlar ve onların yaşam kalitesi ile ilgili olduğu için etik çerçeveden bir analiz yapılmaktadır. İstihdam ilişkisi açısından altı etik çerçeve (tablo 4) bulunmaktadır. Bunlar; fayda etiği, ödev etiği, özgürlük etiği, adalet etiği, erdem etiği ve bakım etiğidir (Budd, 2018b, s. 120-121).

İstihdam ilişkisinin doğası hakkındaki farklı düşünce okulları, istihdam amaçlarına ulaşmanın en iyi yolu hakkında farklı inançlara sahiptirler. İnsani bir istihdam için etik çerçeveler (fayda etiği, ödev etiği, özgürlük etiği, adalet etiği, erdem etiği ve bakım etiği); verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkı dengesine yol göstermede yardımcı olmaktadır.

İstihdam ilişkisinde faydacılığın ve liberteryanizmin dar etik teorilerinin aksine; ödev, adalet ve erdem etik teorilerinde verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkının dengelenmesine yönelik bir gereksinim desteklenmektedir (tablo 4).

Tablo 4. İstihdam ilişkileri açısından altı etik çerçeve

Etik	Kurucusu	Özü	Verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkı dengesi
Faydacılık	Jeremy Bentham, John Stuart Mill	Fayda-maliyet analizi yoluyla refahın azamileştirilmesi (faydacılık)	Refahı azamileştirmenin temeli verimliliktir. Hakkaniyet ve söz hakkı önemli olabilirler ancak sadece toplam refahı arttırmada bir araç olduklarında.
Ödev	Immanuel Kant	Kantçı kesin buyruk yoluyla insan onuruna saygı	İstihdam sözleşmesi, verimlilik ile ilgili bir ödev doğurur ancak hakkaniyet ve söz hakkı, insan onuruna saygı göstermenin temel boyutlarıdırlar. Verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkının mutlaka dengelenmesi gerekir.
Özgürlük	John Locke	Güçlü mülkiyet hakları yoluyla müdahale etmeme özgürlüğünün negatif hakkı (liberteryanizm)	Güçlü mülkiyet hakları, sözleşme özgürlüğüne ve verimliliğe yol açar. Mülkiyet sahipleri, hakkaniyet ve söz hakkı sunmada özgürdürler ancak bu hususstaki bir yükümlülük, baskıcı bir yoldur ve dolayısıyla da kişisel özgürlüğün ihlalidir.
Adalet	John Rawls	Bilgisizlik perdesi ve farklı ilkeler yoluyla asgari iyi için özgürlük, eşit fırsat ve ilgi olarak adalet	Verimlilik önemlidir ancak eşit fırsattan ve asgari iyinin refahından üstün değildir, dolayısıyla hakkaniyet gereklidir. İşyerinde söz hakkı, özgürlük ve bilgisizlik perdesi ile imâ ediliyor gibidir. Verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkının dengelenmesiyle uyumludur.
Erdem	Aristoteles	Erdem ve ortaklık yoluyla gelişmenin sağlanmasına yönelik ahlaki karakter	Bireysel fazilet üzerindeki vurgu, verimliliği ve ayrıca kişilerarası ve toplumsal erdemleri de içerir. Verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkının dengelenmesiyle uyumludur.
Bakım	Carol Gilligan	İnsanlara bakarak kişisel ilişkileri geliştirmek	Verimlilik bir kaygı değildir ancak ilişkilerin ve ortaklığın önemi, hakkaniyet ve söz hakkıyla uyumludur.

Kaynak: Budd, 2018b, s. 121.

Budd çalışmalarında sadece işverenler ve işçiler arasındaki güç eşitsizliğiyle ilgili geleneksel görüşe odaklanmamakta; insan hakları, mülkiyet hakları ve etik ile ilgili tartışmalardan yola çıkarak istihdam ilişkisinde dengeye ulaşmanın alternatif yollarını tartışmaktadır (Budd, 2018b, s. 23). Budd'ın kuramı istihdam ilişkisinin amaçlarını dengeleme standardı ile ilgili pratikte var olan önemli eksiklikleri ortaya çıkarmak açısından analitik bir çerçeve sunmaktadır. Bu araştırma, Şebinkarahisar ilçesindeki pestil-köme işletmelerinde çalışma ilişkilerinin ne durumda olduğunu anlamak ve analiz etmek amacıyla yapılmaktadır. Bu amaç doğrultusunda istihdam ilişkisi amaçlarının pestil-köme işletmelerinde ne durumda olduğunun anlaşılması adına Budd'un "İnsani Bir Çalışma İlişkisi" kuramı önemli görülmüş ve bundan dolayı araştırma bu kuram temelinde gerçekleştirilmiştir.

Budd'ın teorisi genel olarak değerlendiğinde şunlar söylenebilir: Hem işverenlerin hem de işçilerin hakları biri diğerinden daha üstün değildir. İstihdam ilişkilerinde verimlilik yoluyla sağlanan nihai iktisadi zenginlik elbette önemlidir. Ancak çalışma tam manasıyla bir insan aktivitesi olduğu için hakkaniyet ve söz hakkının da göz ardı edilmemesi gerekir.

Özetle, çalışma ilişkisinde dengeye ulaşabilmek için işçinin üretken olması; işverenlerin adil muamele standartlarını sağlaması ve çalışanların katılımına (söz hakkına) imkân tanıması gerekmektedir.

2. TÜRKİYE'DE VE ŞEBİNKARAHİSAR'DA PESTİL-KÖME İŞLETMECİLİĞİ

2.1. Türkiye'de Pestil-Köme Üretimi

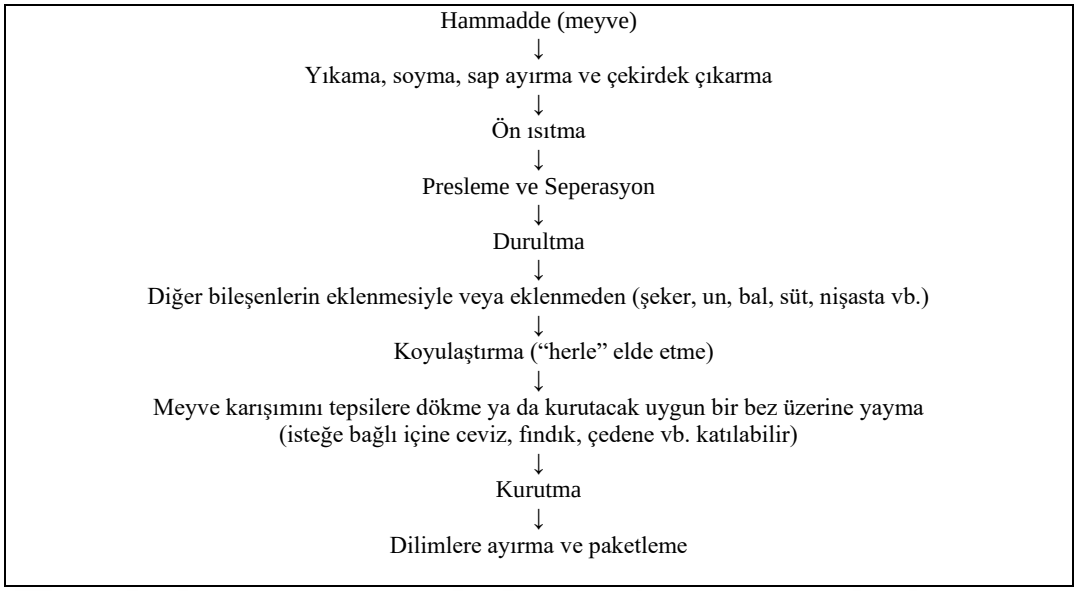
Kırsal alanlarda yerel ürünler olarak tarımsal gıda ürünleri ön plana çıkmaktadır. Kırsal bölgelerde dut, üzüm, kayısı, erik, nar, ceviz, fındık, Antep fıtığı gibi tarımsal ürünler birtakım işlemlerden geçirilerek pestil-köme haline getirilmektedir. Özellikle 1990'lı yılların sonlarından itibaren pestil-köme ürünlerinin pazar için üretilmesi amacıyla Türkiye'nin birçok noktasında pestil-köme işletmeleri faaliyete başlamıştır.

2.1.1. Pestil-Köme

"Pestil" (fruit leather), Türkiye'nin hatta dünyanın pek çok yerinde çeşitli meyvelerin çeşitli işlemlerden geçirilerek ince bir tabaka (yufka, deri gibi) haline getirilerek kurutulduğu geleneksel bir gıda (tatlı) ürünüdür. Meyveleri saklamanın en iyi yolu, meyveleri pestil haline getirmektir. Pestilin kökeninin Pers İmparatorluğu olduğuna inanılmaktadır. Türkiye'de "Pestil", Ermenistan'da "Bastegh", Suriye'de ve Arap ülkelerinde "Qama ve Aldeen", ABD'de ise "meyve rulosu" veya "meyve derisi" olarak adlandırılmaktadır (Bandura ve Bakshi, 2020, s. 1700).

Farklı ülkelerde ve ülkelerin farklı bölgelerinde yetişen meyvelere göre değişik pestiller elde edilmektedir. Yapılan çalışmalarda pestil üretiminde; şeftali, nektarin, guava, yaban mersini, kızılcık, elma, kiraz, portakal, mandalina, domates, armut, erik, mango, kivi, jackfruit, dut, muz, kayısı, papaya, ananas, üzüm, çilek, dut gibi pek çok meyve kullanıldığı belirtilmektedir (Raab ve Oehler, 1986; Diamante vd., 2014; Akyüz ve Kara, 2016; Kara ve Küçüköner, 2019; Bandura ve Bakshi, 2020).

Pestilin içindeki meyveye göre pestilin hazırlanışında farklılıklar olsa da genel olarak pestilin hazırlanma aşamaları şu şekildedir:



Şekil 1. Pestil üretim süreci şeması[1]

Türkiye’nin birçok yerinde dut, erik, üzüm, elma, kayısı gibi meyvelerden pestil üretimi yapılmaktadır. Pestil hangi meyveden üretilirse o meyvenin adını ya da üretildiği yörenin adını almaktadır. Gümüşhane’de beyaz dut kullanılarak pestil üretildiği için “Gümüşhane Dut Pestili” adıyla anılmaktadır. Gümüşhane ile aynı coğrafi bölgede yer alan Şebinkarahisar ilçesinde de insanlar yaz aylarında elde ettikleri beyaz duttan kışın tüketmek için geleneksel yöntemlerle, ev ölçeğinde pestil üretmişler ve günümüzde de üretmeye devam etmektedirler.

Geleneksel yöntemlerle pestil üretimi kavramı; silkelenen dutların kapı önünde ya da dut bahçesinde kazanlara konularak odun ateşinde kaynatılmasından, pestillerin güneşte kurutulmasına kadar tüm sürecin el emeğiyle yapıldığını ve bu pestil üretim sürecinin kadınlar tarafından gerçekleştirildiğini anlatmak için kullanılmaktadır. Ev ölçeğinde üretim kavramı ise hane halkının emeğiyle pestilin üretilmesi ve üretilen pestillerin yine hane halkı tarafından tüketilmesi anlamında kullanılmaktadır.

Şebinkarahisar’da geleneksel yöntemlerle ev ölçeğinde yapılan pestilin yapım aşamaları şu şekildedir:

[1] Pestil üretim süreci şeması için bkz. Raab ve Oehler, 1986; Diamante vd., 2014, s. 2; Yalçın, 2019, s. 11; Bandura ve Bakshi, 2020, s. 1700-1701.



Şekil 2. Geleneksel yöntemlerle dutların kaynatılması[2]

Mevsiminde silkelenen dut ve su, kazanlara konularak odun ateşinde uzun süre kaynatılmaktadır (şekil 2). Elde edilen bu karışımın içindeki meyve posasının ayrılması için süzdürme işlemi uygulanmaktadır. Süzdürülerek elde edilen dut ve su karışımına "şıra" denilmektedir. Şıranın içine un eklenerek kıvam alması için tekrar kaynatılmaktadır. Şıra ve un karışımı kaynama sonucu belli bir kıvam almakta, kıvam alan bu karışıma da "bulamaç" denilmektedir. Bulamaç sıcak haldeyken, düz bir zemine serilen bezlere dökülmekte; bulamacın ince ve dengeli bir tabaka halinde (kâğıt gibi) kuruması için de mala ile hızlı bir şekilde yayılmaktadır. Yayma esnasında bulamacın içine isteğe bağlı olarak ceviz, çedene ya da fındık da katılmaktadır. Yere serilen bezler açık alanda, güneşin altına alınarak kurutulmaya bırakılmaktadır. Kuruyan pestillerin bezlerden ayrılması için bezlerin arkası hafif bir şekilde ıslatılmakta ve pestiller bezlerden ayrılmaktadır. Islanan pestiller tekrar kurutulduktan sonra tüketilmek üzere paketlenmektedir.

Şebinkarahisar'da geleneksel yöntemlerle yapılan pestil üretim süreci ile Gümüşhane'de geleneksel yöntemlerle yapılan pestil üretim süreci aynıdır. *Sevcan'la Lezzet Yolunda* programı kapsamında Gümüşhane pestilinin üretim süreci hakkında, üretici kadınlarla röportaj yapılmıştır. Bu röportajda, Gümüşhane'deki kadınların duttan yapmış oldukları pestilin üretim süreci ile Şebinkarahisar'da ev ölçeğinde yapılan pestil üretim sürecinin aynı olduğu görülmüştür (www.youtube.com).

[2] Şebinkarahisar Belediyesi, Şehir ve Doğa Manzaralarımız, https://www.sebinkarahisar.bel.tr/foto/sehir-ve-doga-manzaralarimiz.html#fotodetay-30. Erişim Tarihi: 26 Ekim 2023.

Şekil 3’te, beyaz dut kullanılarak elde edilen sade ve fındıklı pestillere ait bir görsel yer almaktadır.



Şekil 3. Sade ve fındıklı pestil

Pestiller şekil 3’te göründüğü haliyle (evlerde içine ceviz, fındık gibi ürünler konularak ya da olduğu haliyle) tüketildiği gibi günümüzde pestillerin çeşitli şekillerde işlenmesiyle yeni ürünler (pestil tatlıları) elde edilmektedir.

Köme ise iplere dizilmiş cevizlerin pestil üretiminde hazırlanan “herle”ye (bazı yerlerde buna “bulamaç” denilmekte) birkaç defa batırılıp kurutulmasıyla elde edilen tatlı bir gıda ürünüdür. Pestil ve köme ürünleri aynı hammaddelerin farklı şekillerde işlenmesiyle elde edilen geleneksel ürünlerdir. Bu ürünler tek meyveden veya farklı meyvelerin harmanlanmasıyla elde edilmektedir. Türkiye’nin birçok yerinde (Gümüşhane, Erzurum, Malatya, Elazığ, Kahramanmaraş, Artvin…) farklı meyveler (dut, üzüm, nar gibi) kullanılarak köme üretilmekte ve bu ürünler bölgelere/yöreye göre farklı isimler (köme, cevizli sucuk, orcik) ile tanınmaktadır.

Gümüşhane ve çevresinde dut kullanılarak elde edilen ürüne “köme” denilmektedir. Köme hangi meyve kullanılarak yapılıyorsa ürünün rengi ona göre farklılık göstermektedir. Şekil 4’de Gümüşhane ve Şebinkarahisar’da üretilen duttan yapılmış köme yer almaktadır. Şebinkarahisar’da 2000 yılı sonrasında ilçede pestil-köme işletmesi/leri kurulduktan sonra köme üretimine başlanmıştır.



Şekil 4. Köme (cevizli sucuk)

Pestil ve kömenin ticari bir ürün olarak işletmecilik mantığıyla üretilmeye başlanmasıyla birlikte bu ürünlerin üretim sürecinde birtakım değişiklik meydana gelmiştir. Günümüzde hem Gümüşhane'de hem de Şebinkarahisar'da geleneksel yöntemlerle ev ölçeğinde pestil üretimi devam etmekle birlikte işletmelerde büyük ölçekli (pazar için) pestil, köme ve diğer pestil tatlılarının üretimi yapılmaktadır.

Pestil-köme ve diğer pestil tatlılarını üreten pestil-köme işletmecileri, geleneksel yöntemlerle ev ölçeğinde pestil üretimi yapan diğer kişilerden şu açılardan farklılaşmaktadır:

1- Ev ölçeğinde pestil üretildiğinde sadece yaz mevsiminde olgunlaşmış (şıralı) dut kullanılarak pestil üretilmektedir. İmalathanelerde ise dut sezonunda (haziran ve temmuz aylarında) pestil üretilecekse genellikle taze duttan, eğer dut sezonu dışındaki bir dönemde pestil üretimi yapılacaksa bu defa dut pekmezi ya da dut kurusundan pestil üretilmektedir.
2- Geleneksel yöntemlerle ev ölçeğinde taze duttan pestil yapıldığında yalnız dut sezonunda (yılın belli bir döneminde) pestil üretimi yapılabilirken; taze dut yanında dut kurusu ve dut pekmezi kullanılarak pestil yapıldığında (imalathanelerde) üretim tüm yıl devam etmektedir.
3- Pestil üretim süreci (hem geleneksel üretimde hem imalathane ölçeğinde) emek yoğun bir süreç olmakla birlikte, geleneksel pestil üretim sürecinin tamamı el emeği ile gerçekleşmekte; imalathanelerde ise pestil üretiminin bazı aşamalarında makineler kullanılmaktadır.

4- Geleneksel pestil üretiminde bulamaç hazırlanırken şıranın içine sadece un eklenmektedir. İmalathanelerde taze duttan bulamaç yapıldığında da içine un konurken; dut pekmezi ve dut kurusundan bulamaç yapıldığında ise şıranın içine un yanında şeker, nişasta, bal, süt (lezzetlendirmek için) gibi malzemeler de eklenmektedir.
5- Geleneksel yöntemlerle pestil kurutma işlemi yaz ayında yapılmakta ve güneşin altına serilen bezlerde pestiller kurutulmakta; imalathanelerde hazırlanan bulamaç kapalı alanlarda düz zemin üzerine serilen bezlerde yarım gün ön kurutma işlemi yapıldıktan sonra hijyenik olması (pestilin içine yabancı madde girmemesi) için cam serada ya da fırınlarda askılara asılarak kurutulmaktadır.
6- Geleneksel yöntemlerle ev ölçeğinde pestil üretimi yapıldığında üretilen ürünler hane halkı tarafından tüketilmekte ve eğer hane halkı tüketiminden fazla üretim yapılmış ise ilçenin ya da çevre ilçelerin pazarında satılmaktadır. İmalathanelerde üretilen pestil-köme türevi ürünler ise ulusal ve uluslararası pazarda satılmak için üretilmektedir.

2.1.2. Pestil Tatlıları (Pestil Türevi Ürünler)

Pestil-köme ürünlerinin işletme boyutunda üretimine geçilmesi ve bu ürünlerin çeşitlendirilmesiyle pestil tatlılarının üretimine başlanmıştır. Pestil tatlıları; pestillerin şeritler halinde kesilip içine bal, ceviz, fındık ezmesi ya da Antep fıstığı ezmesi gibi ürünlerin konularak çeşitli şekillerde sarılması ve yine bu sarmaların dışının fındık, ceviz, Antep fıstığı, Hindistan cevizi, kadayıf parçacıklarına bulanmasıyla elde edilen geleneksel lezzetlerdir.

Günümüzde Gümüşhane ve Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmelerinde pestil tatlıları olarak muska, sade pestil sarma, Hindistan cevizli sarma, kadayıflı sarma, Antep fıstıklı pestil sarma, fındık parçacıklı pestil sarma, ballı sarma, atom (en yaygın üretilen ürünler) adındaki ürünlerin üretimi yapılmaktadır. Bu yörede her ne kadar pestil üretimi uzun zamandır evlerde geleneksel yöntemlerle yapılmış olsa da yukarıda adı geçen bu pestil tatlılarının üretimine işletme tarzında üretime geçilmesiyle başlanmıştır.

Şekil 5'te Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmelerinde üretilen ve pazarlanan pestil tatlıları yer almaktadır.



Şekil 5. Pestil tatlıları

Pestil sarma işleminden önce pestiller, içinde bal olan şerbetimsi bir sıvıyla ıslatılmaktadır. Yapılan bu işleme "pestil ballama" adı verilmektedir. Bunun yapılmasının sebebi pestil tatlıları sarıldığında tekrar açılmamasını/dağılmamasını (görsel olarak düzgün olmasını) ve ürünün daha lezzetli olmasını sağlamaktır. Pestil ballama işleminden sonra uygun şekilde (şeritler halinde) kesilen pestillerin içine hazırlanan fındık ezmesi konularak "yaprak sarması" şeklinde sarılmaktadır. Hazırlanan bu pestil sarmasına "sade sarma" denilmektedir. Sade sarmanın dışı değişik ürünlerle (Hindistan cevizi, Antep fıstığı, fındık, kadayıf gibi) kaplandığında, kaplandığı ürünün adını almaktadır.

Şekil 5'te sırasıyla; sade sarma, kadayıflı sarma, Hindistan cevizli sarma, fındıklı sarma, Antep fıstıklı sarma, muska, ballı sarma ve atom adı verilen pestil tatlılarının görselleri yer almaktadır. Pestillerin içine fındık ezmesi konularak üçgen şekilde sarılmasına "muska", içine bal ve fındık ezmesi konup rulo şeklinde sarılarak kesilmesine de "ballı sarma" denilmektedir. Pestil tatlıları sarılırken parçalanan, yeterli büyüklükte olmayan diğer bir ifadeyle ıskartaya çıkan pestiller değerlendirilerek atom denilen ürün elde edilmektedir. Şöyle ki pestil tatlıları yapımında kullanılamayan pestil parçaları "blender"dan geçirilerek püre haline getirilmekte ve ceviz büyüklüğünde yuvarlanarak dışı Hindistan Cevizi ya da fındık parçalarıyla kaplanmaktadır. Elde edilen bu ürüne de atom denilmektedir. Adı geçen bu pestil tatlıları, Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmelerinde en çok üretilen ürünlerdir.

Aynı ürünler Gümüşhane'deki pestil-köme işletmelerinde de üretilmektedir. Günümüzde pestil-köme işletmecileri arasında (hem Gümüşhane ve Şebinkarahisar arasında

hem de Şebinkarahisar'daki işletmeler kendi arasında) rekabetin giderek artması, üreticilerin tüketicilerin beğenisini canlı tutmak ve onları sürekli cezbetmek için yeni ürünler denemeleri pestil-köme tatlı ürünlerinde çeşitliliğe gidilmesine sebep olmuştur.

2.1.3. Türkiye'de Pestil-Köme İşletmeciliği

Başlangıçta hasat sonrası uzun ömürlü olmayan meyvelerin ev ölçeğinde değerlendirilip kış ayında hane üyelerinin tüketimi için saklanması amacıyla geleneksel yöntemlerle pestil-köme üretimi yapılmaktadır. Ev ölçeğinde geleneksel yöntemlerle üretilen ve tüketilen pestil-kömenin süreç içerisinde pazar için fabrikalarda (imalathanelerde) üretimine geçilmesiyle Türkiye'nin birçok noktasında pestil-köme işletmeleri yaygınlık göstermeye başlamıştır. Örneğin, Gümüşhane'de uzun yıllar ev ölçeğinde yılın belirli bir döneminde pestil-köme ürünleri üretilirken, 1974 yılında *Kral* markası ile bu ürünlerin üretimi işletme boyutuna taşınmış ve üretim süreci tüm yıla yayılmıştır (www.kralpestil.com).

Türkiye'nin hangi bölgelerinde hangi meyveler kullanılarak pestil-köme ve türevi ürünlerinin üretildiği (pestil-köme işletmeciliği) ile ilgili literatür taranmış ancak Gümüşhane'deki pestil-köme sektörü ilgili yapılan birkaç akademik çalışma (Akyüz ve Kara, 2016; Esmek ve İpek, 2018; Merdan, 2018; Yalçın, 2019) dışında herhangi bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Türkiye'nin diğer bölgelerinde bu sektörle ilgili yapılmış araştırmanın olmaması konunun derinlemesine anlaşılmasını zorlaştırmaktadır. Bunu aşmak için Türkiye'nin hangi bölgelerinde pestil-köme ve türevi gıda ürünlerinin üretildiği ile ilgili bilgi sahibi olmak amacıyla *Türk Patent ve Marka Kurumu* üzerinden "çikolata, şekerleme ve türevi ürünler" seçilerek bu ürünler hakkında genel bilgilere ulaşılmıştır.

Türkiye'de coğrafi işaretli pestil-köme ve türevi 14 ürün bulunmaktadır. Bu ürünlerin yöreye göre coğrafi işaret adı, üretildiği yer, tescil tarihi gibi bilgilere aşağıda yer verilmektedir (https://ci.turkpatent.gov.tr/anasayfa):

1- *Mersin Cezeryesi*: Bu ürünün coğrafi sınırı, Türkiye Cumhuriyeti sınırları olarak belirtilmiştir. 15 Ocak 2003 tarihinde Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından tescillenmiş ve coğrafi işaret almıştır. Mersin cezeryesinin ana maddesi sarı havuçtur. İlave olarak şeker, strik asit ve glokoz eklenir. Cezeryenin çeşidine göre fındık, ceviz veya Antep fıstığı içi ilave edilir.

2- *Gümüşhane Kömesi*: Coğrafi sınır, Gümüşhane il ve ilçeleri (Kelkit, Köse, Şiran, Torul, Kürtün)'dir. 27 Aralık 2004 tarihinde Türk Patent ve Marka tarafından tescillenmiş ve coğrafi işaret almıştır. Gümüşhane kömesi diğer yörelerde üretilen cevizli sucuğa benzemekle birlikte aralarında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Gümüşhane kömesi yapılırken ipliklere dizilmiş olan iç ceviz; bal, dut, süt, şeker ve un karışımına batırılmaktadır.

3- *Gümüşhane Dut Pestili*: Coğrafi sınır, Gümüşhane il ve ilçeleri (Kelkit, Köse, Şiran, Torul, Kürtün)'dir. 27 Aralık 2004 tarihinde Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından tescillenmiş ve coğrafi işaret almıştır. Gümüşhane pestili yapımında dut, ceviz, fındık, bal, un ve süt kullanılmaktadır.

4- *Tarsus Yayla Bandırması*: Coğrafi sınır, Mersin ilidir. 04 Aralık 2008 tarihinde Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından tescillenmiş ve coğrafi işaret almıştır. Tarsus Yayla Bandırması (cevizli pekmez sucuğu), Tarsus Beyazı Üzüm (Topacık) meyvesi kullanılarak üretilen pekmezden yapılmaktadır. İpe dizilen ceviz içlerinin, hazırlanan pekmezin sulandırılıp nişasta ile kaynatılmasıyla elde edilen karışıma batırılarak kaplanmasıyla bu tatlı ürün elde edilmektedir.

5- *Zile Kömesi:* Coğrafi sınır, Tokat ili Zile ilçesidir 01 Kasım 2017 tarihinde Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından tescillenmiş ve coğrafi işaret almıştır. Zile Kömesi, Narince üzüm şırası, buğday unu ve buğday nişastasının birlikte pişirilmesiyle hazırlanan "hasuda" adındaki ürüne ipe dizilen cevizlerin bulanmasıyla hazırlanmaktadır.

6- *Antep Muskası- Gaziantep Muskası*: Coğrafi sınır, Gaziantep ili ve ilçeleridir. 13 Haziran 2018 tarihinde Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından tescillenmiş ve coğrafi işaret almıştır. Üzüm pestillerinin şeritler halinde kesilerek içine muska harcı (Antep fıstığı, nişasta ve pudra şekerinden oluşan harç) konması ve üçgen bir şekilde sarılmasıyla hazırlanan bir tatlı ürünüdür.

7- *Elazığ Orciği*: Coğrafi sınır, Elazığ ili ve ilçeleridir. 30 Kasım 2018 tarihinde Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından tescillenmiş ve coğrafi işaret almıştır. Elazığ Orciği (Orcik-cevizli sucuk), ipe dizilen cevizlerin üzümden elde edilen şıranın içine birkaç defa batırıldıktan sonra kurutulmasıyla elde edilmektedir.

8- *Erkilet Kedi Bacağı*: Coğrafi sınır, Kayseri iline bağlı Kocasinan ilçesinin Erkilet Mahallesi'dir. 08 Ekim 2020 tarihinde Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından tescillenmiş ve coğrafi işaret almıştır. Erkilet Kedi Bacağı (cevizli pekmez sucuğu),

ipe dizilmiş cevizlerin beyaz üzümden yapılan karışıma batırıldıktan sonra kurutulmasıyla elde edilmektedir.

9- *Bozdoğan Cevizli Sucuğu:* Coğrafi sınır, Aydın iline bağlı Bozdoğan ve Nazilli ilçeleridir. 30 Kasım 2020 tarihinde Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından tescillenmiş ve coğrafi işaret almıştır. Bu ürün; buğday nişastası, beyaz toz şeker ve içme suyu kullanılarak hazırlanan ürüne ipe dizilen ceviz içlerinin batırılıp kurutulmasıyla elde edilen tatlı bir gıda ürünüdür.

10- *Battalgazi Haşhaşlı Dut Pestili*: Coğrafi sınır, Malatya ili Battalgazi ilçesidir. 17 Aralık 2020 tarihinde Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından tescillenmiş ve coğrafi işaret almıştır. Yöre halkı tarafından "bastık" olarak ifade edilen bu pestilin üretiminde; dut şırası, süt, un, haşhaş, nişasta, kayısı çekirdeği, su, susam, fındık ve ceviz içi kullanılmaktadır.

11- *Malatya Köpük Pestili:* Coğrafi sınır, Malatya ilidir. 26 Ocak 2022 tarihinde Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından tescillenmiş ve coğrafi işaret almıştır. Yöre halkı tarafından "bastık" olarak ifade edilen bu pestilin üretiminde; üzüm suyu, buğday unu ve beyaz şeker kullanılmaktadır.

12- *Beypazarı Cevizli Tatlı Sucuk*: Coğrafi sınır, Ankara ili Beypazarı ilçesidir. 07 Nisan 2022 tarihinde Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından tescillenmiş ve coğrafi işaret almıştır. Bu ürün; ipe dizilen ceviz içlerinin, Ak püskül üzüm suyu ve buğday ununun kaynatılmasıyla elde edilen karışıma batırılıp kurutulmasıyla hazırlanmaktadır.

13- *Maraş Samsası:* Coğrafi sınır, Kahramanmaraş ilidir. 7 Şubat 2023 tarihinde Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından tescillenmiş ve coğrafi işaret almıştır. Bu ürün; üzüm suyu, buğday unu ve buğday nişastası kullanılarak hazırlanan pestilin (yörede bastık denilmekte) şeritler halinde kesilmesi, bu şeritlerin içine öğütülmüş ceviz içi koyularak üçgen şeklinde sarılmasından sonra ürünün baskı altında tutulmasıyla hazırlanmaktadır. Bu ürün cevizli muska olarak da bilinmektedir.

14- *Tillo Heriresi:* Coğrafi sınır, Siirt ili Tillo ilçesidir. 17 Nisan 2023 tarihinde Türk Patent ve Marka Kurumu tarafından tescillenmiş ve coğrafi işaret almıştır. Bu ürün, üzüm şırası, beyaz toprak ve buğday unu kullanılarak üretilen ve yörede "herire" olarak tanınan üzüm pestilidir.

Yörede yetişen ürünlere (meyvelere) göre pestil-köme ve türevi ürünler şekillenmekte ve yerelin kendine özgü tanımlamasına göre bu ürünler değişik isimlerle ifade

edilmektedir. Yukarıda adı geçen coğrafi işaretli ürünlerin üretildiği bölgelerin çevresindeki diğer bazı yerleşim alanlarında da (örneğin Şebinkarahisar ilçesi, Yusufeli ilçesi gibi) pestil-köme ve diğer pestil tatlıları üretilmekte ve pazarlanmaktadır. Türkiye'de yıllardır geleneksel yöntemlerle, ev ölçeğinde aile üyelerinin tüketimi için yapılan pestil-köme üretiminin zaman içinde imalathanelerde, makine kullanılarak, profesyonel bir şekilde üretilmeye ve pazarlanmaya başlanmasıyla Türkiye'nin birçok noktasında pestil-köme işletme sayılarında artış yaşanmıştır.

Gümüşhane'de pestil-köme sektöründe üretim yapan firma sayısı 2002 yılında 3 iken 2017 yılına gelindiğinde firma sayısı 44'e ulaşmıştır (Esmek ve İpek, 2018, s. 183). Yapılan başka bir çalışmada, Gümüşhane'de pestil-köme sektöründe üretim yapan firma sayısının 2002 yılında 4, 2017 yılına gelindiğinde bu sayının 30'a yükseldiği belirtilmektedir (Merdan, 2018, s. 2176). Gümüşhane Ticaret Odası 2023 yılı verilerine göre, Gümüşhane Ticaret Odası'na kayıtlı pestil-köme işletmesi sayısı 26'dır (www.gumushanetso.org.tr). Ayrıca, Gümüşhane'nin ilçelerinde faaliyet gösteren ve Esnaf ve Sanatkârlar Odası'na kayıtlı olan başka pestil-köme işletmeleri de vardır. Ancak bu işletmelerin sayısına ulaşılamadığı için Gümüşhane genelindeki işletme sayısı hakkında net bir şey söylenememektedir. Şebinkarahisar'da faaliyet gösteren pestil-köme işletmeleri ile ilgili bilgilere ise aşağıda yer alan "Şebinkarahisar'ın Sosyo-Ekonomik Yapısı" başlıklı alt bölümde yer verilmektedir.

Benzer coğrafi özellikler ve benzer kültürel dokuya sahip olan iki farklı yerleşim alanında aynı ekonomik faaliyetler yapılabilmektedir. Burada insanlar arası kültürel etkileşim önemli rol oynamaktadır. Bahsedilen bu duruma Gümüşhane ile Şebinkarahisar örnek teşkil etmektedir. Tarihsel olarak işletme boyutunda pestil-köme üretimine daha erken bir tarihte (1970'lerin ortası) Gümüşhane (Kral markası) başlamıştır. Şebinkarahisar'da ise işletme boyutunda pestil-köme üretimine 1990'ların sonu itibariyle başlanmıştır. Şebinkarahisar'da pestilin imalat sanayi boyutunda üretimine geçilmesi Gümüşhane'deki pestil-köme sektörünün etkisiyle olmuştur.

Şebinkarahisar'da pestil ve türevi ürünlerin işletme boyutunda üretimine başlanması şu şekilde gerçekleşmiştir: Günümüzde "Abdullah Pestil-Köme (kod adı)"[3] adındaki işletme sahibinin, Gümüşhane'de bu işin yapıldığını görmesi, üretim sürecini öğrenmesi ve kendisinin de Gümüşhane'de üretilen şekilde pestil-köme ürünlerini Şebinkarahisar'da imalat boyutunda üretmeye ve pazarlamaya başlamasıyla (ilk zamanlar aile üyeleri ile daha

[3] Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmeleri (kod adı) için tablo 12 bkz.

sonraki süreçte işçi çalıştırarak) ilçede pestil-köme üretimi işletme boyutuna taşınmıştır. İşletme sahibi bu süreci şu cümlelerle anlatmaktadır:

> *"İlçemizde önceden sadece pestil olarak vardı, 2000 yıllından sonra pestilin arasına fındık ezmesi koyup sarılarak 'muska', 'sarma', 'ballı pestil' adı altında çeşitlendirme yaptık. Biz 2000 yılından sonra köme üretimine başladık. Yani aşağı yukarı 25 yıl önce başladı bu sektör ilçemizde diyebilirim. Daha önce ev ortamında, aileler kendi ihtiyaçlarını, yiyeceklerini karşılamak için pestil yapıyorlardı. Fazla gelen kısmını da satıyorlardı. Biz 1994 yılında bu işe başladık, küçük bir işletme olarak. Daha sonra 1997 yılında onu büyüttük, fabrika kurduk, makineleşmeye başladık, pazar payını artırdık, hammadde anlamında bahçelere destek verdik, kendimiz bahçe (dut) yetiştirdik, mahallenin dutlarını almaya başladık bu şekilde işletmemizi büyüterek devam ettik"* (Abdullah Pestil-Köme işletme sahibi, 2023).

Şebinkarahisar'da pestil-köme sektörünün başlamasına öncülük eden işletme sahibine "pestil tatlıları üretimini ilk kimden/nerden gördünüz de üretime başladınız?" diye sorulduğunda alınan cevap, insanlar arası kültürel etkileşimin pestil-köme üretim süreci üzerinde nasıl etkili olduğunu göstermektedir.

> *"Muska olarak yapmaya bizden evvel Gümüşhane, Gaziantep başlamıştı. Muska yapımında Gümüşhane, fındık ezmesi; Gaziantep, Antep fıstığı ezmesi kullanıyordu. Gümüşhane, Gaziantep'ten gördükleri gibi muskayı yaptılar galiba. Biz bunu (muska) ilk önce ceviz kullanarak yapmayı denedik ama cevizin kabuğu alınmadığı için bir zaman sonra ceviz acı tat vermeye başladı. Cevizle yaptığımız muskanın raf ömrü uzun olmadı, çok kısa sürede acımaya başladı. Biz bunu daha sonra fındık ezmesi ile denedik (Gümüşhane'de yapıldığı gibi), o başarılı oldu* (Abdullah Pestil-Köme işletme sahibi, 2023).

Şebinkarahisar'da pestil-köme işletmelerinin faaliyete başlamasıyla birlikte süreç içerisinde (özellikle son 10 yıl içinde) hem deneme yanılma yöntemiyle hem de başka yerlerde üretilen pestil tatlılarından esinlenerek ürün çeşitliliğine gidilmiş ve böylece pestil tatlıları olarak adlandırabileceğimiz pestil türevi ürünler üretilmiştir.

2.1.4. Gümüşhane ile Şebinkarahisar'ın Pestil-Köme İşletmeciliği Açısından Karşılaştırılması

Gümüşhane ve Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmelerinde üretilen pestil-köme türevi ürünler (pestil, köme ve diğer pestil tatlıları) görsel olarak benzerlik taşısa da birtakım farklılıklar da vardır. Gümüşhane ve Şebinkarahisar'daki pestil-köme sektörü, Şebinkarahisarlı pestil-köme işletme sahiplerinin bakış açısından şu açılardan birbirinden farklılaşmaktadır:

"*Gümüşhane'deki Kral pestil-köme bu işin öncüsü zaten. Kral pestil-köme ulusal ve uluslararası pazarlarda büyük bir payı var. Bizim aylık satışımız 3 ton onların günlük 30 tonluk bir üretimi var. Fabrikasyon... Şebinkarahisar'da biraz da el işçiliği girdiği için biraz daha zahmetli. Onlarda hepsi fabrikasyon. Bizim ürünümüz fark ettiyseniz ballı. Bal makineye girmiyor. Bu yüzden onların ürünlerinde bal kullanılmıyor. Pudra şekeri gibi bir şey kullanılıyor. Bu yüzden ürünler daha kuru. Bu yüzden makineden çıkan ürünler rahatlıkla çıkabiliyor. Ama bizim ürünler makineden çıkamıyor. Aradaki fark bu, el yapımı olması. Tamamen doğallığını koruması için biraz daha özen gösterilmesi. Zaten tutan ürün de bu (Şebinkarahisar'ın pestil tatlıları)*" (Bal Diyarı Pestil-Köme işletme sahibi, 2023).

"Şebinkarahisar'daki pestil-köme üretimi Gümüşhane'nin devamında oluşmuş, etkileşimle yani. Gümüşhane'de 30 tane firma var bu işi yapan (imalathanede üretim yapan) irili ufaklı, Şebinkarahisar'da şu anda bizimle beraber 9 tane (üretim yapan) firma var (Dut Diyarı Pestil-Köme işletme sahibi, 2023).

İşletmecilik boyutunda pestil-köme üretiminin öncüsü Gümüşhane olmuştur. Gümüşhane'de küçük ölçekli işletmeler olduğu gibi büyük ölçekli üretim yapan tanınmış büyük işletmeler de (örneğin, Kral markası) vardır. Gümüşhane işletme sayısı ve işletmelerin üretim kapasitesi açısından Şebinkarahisar'dan daha öndedir. Bu durumla bağlantılı olarak Gümüşhane'nin ulusal ve uluslararası pazardaki payı Şebinkarahisar'dan daha büyüktür. Ancak hem doğallık bakımından hem de el emeği bakımından Şebinkarahisar'da üretilen ürünlerin Gümüşhane'de üretilen ürünlere göre daha ön plana çıktığı belirtilmektedir.

"Pestil üretimi Şebinkarahisar'da çok eski yani belki 200 yıl geçmişi vardır belki de daha da eskidir. Pestil tatlılarının yapılmasında da pestil ana maddemiz zaten… Bizim pestilimiz kaliteliydi zaten. Pestil kaliteli olduğu için pestili şekillendirmek bizim için daha kolay oldu. Fındık ezmesi de bizim çok eskilere dayanıyor. Dibeklerde, kütüklerde dövülerek yapılıyordu eski usul. Giresun'da fındık olur, burada işlenirdi yani. Giresunlular fındık ezmesini bilmezlerdi. Şebinkarahisar bilirdi Fındık ezmesini. Zaten pestili de fındık ezmesini de yapıyorduk önceden. Bizde pestilin içine balla beraber fındık ezmesini sararak şekillendirdik. Ortaya pestil-köme gibi güzel ürünler çıktı. Kalite olarak diğerleri (Gümüşhane'deki üreticiler) bizden çok gerideler ama reklam olarak tabii Gümüşhane bizden çok üst seviyede yani" (Ceviz Diyarı Pestil-Köme işletme sahibi, 2023).

Ticari bir ürün olarak pestil tatlılarının üretimi ve pazarlanması Gümüşhane'de daha erken bir tarihte başlamış olmakla birlikte, Şebinkarahisar'da pestil ve fındık ezmesi üretimi geleneksel olarak ilçede uzun zamandır yapılmaktadır. Pestil tatlılarının yapımında kullanılan bu ürünlerin (fındık ezmesi ve pestil) ilçede zaten bilinen ve üretilen ürünler olması, pestil-köme sektörünün onlar için yabancı bir alan olarak görülmemesine neden olmaktadır. Her ne kadar tanınırlık açısından pestil-köme denildiğinde ilk akla Gümüşhane gelse de Şebinkarahisar'da üretilen pestil tatlılarının kalite ve lezzet açısından diğer

üreticilerden (Gümüşhane'deki üreticiler) daha ön planda olduğu sık sık dile getirilmektedir. Şebinkarahisar'ın son yıllarda pestil-köme sektörüyle gündeme gelmesi, ilçenin bu sektör ile tanınmasına ve ilçenin kimliğinin bu sektör ile şekillenmesine neden olmaktadır.

Gümüşhane ve Şebinkarahisar'daki işletmelerde üretilen pestil-köme tatlıları lezzet ve kalite olarak karşılaştırıldığında, Şebinkarahisar'daki ürünlerin daha lezzetli ve kaliteli olduğu ile ilgili söylemlerle karşılaşılmaktadır.

> "*Onlar bizden daha önce imalathanede üretmeye başladılar ama kalite olarak bizden çok farklı (düşük). Mesela biz ürünlerimizde %70 fındık kullanıyoruz ama onlar fındığın püresini kullanıyor. Bundan dolayı tadı çok fark ediyor. Pestil-kömenin reklamını yapan Gümüşhane. Onlar pestil-kömenin festivalini çok öncesi yapıyorlardı. Kendilerini pestil-köme ile Türkiye'ye benimsettiler. Mesela şu an yabancı bir insana sorun, Pestil-köme kimin diye Gümüşhane'yi söylerler. Ama bizim ürünlerimizi tattıktan sonra ona pestil-köme diyemezsiniz*" (Tamzara Pestil-Köme sahibi, 2023).

> *"Şebinkarahisar dut konusunda Gümüşhane'den daha önde… İmalatta da kalite noktasında çok daha öne geçti. Çünkü bizimki biraz daha doğal. Mümkün olduğu kadar doğal. Onlarınkinde şey var mesela, maliyetleri düşürmek için imalata giren hammadde ürün miktarını azaltıyorlar. Aramızdaki fark bu. Onun için Şebinkarahisar'ın pestil tatlıları Gümüşhane'den çok daha önde"* (Dut Diyarı Pestil-Köme işletme sahibi, 2023).

Gümüşhane ve Şebinkarahisar'daki pestil tatlıları arasındaki lezzetin farklı olduğuna dair bir başka örnek ise cezaevlerine pestil-köme tatlıları satan Şebinkarahisar'lı bir işletmecinin yaşadığı deneyim örnek olarak verilebilir:

> *"Cezaevi pazarında biz Kral pestil-köme ile beraber 6 ay satış yaptık. Benim girdiğim her yerden çıktı ve bugün bakanlık sisteminden onlar devre dışı kaldı. Benim satış yapmamı istemiyorlardı. Ben ürünümü 25 liraya satarken onlar 35 liraya satıyorlardı ve mecburen fiyatı 25 liraya düşürdüler. Ama ben yılmadım. Kral pestil-köme ile yarışan bir firma yoktu. Onlar her firmayı egale ediyorlardı. Ben hem onların ürününü aldım ambalajını söküp tabağa koydum, hem de kendi ürünümü tabağa koydum. Tattırdım. Tercih sizin dedim. Ben çoğu yere bu şekilde girdim. Şu an başarılıyız bu konuda da"* (Bal Diyarı Pestil-Köme işletme sahibi, 2023).

Pestil-köme ürünleri denildiğinde her ne kadar Gümüşhane ilk akla gelen yer olsa da kalite ve lezzet açısından Şebinkarahisar'da üretilen pestil-köme türevi ürünlerin daha ön plana çıktığı belirtilmektedir. Gümüşhane dut pestilinin ve kömesinin coğrafi işaretli ürünler olması, bu ürünlerin ve diğer pestil tatlılarının reklamının yapılmasında ve pazarlanmasında avantaj sağlamaktadır. Çünkü yerelde üretilen pestil-köme ve türevi ürünlerinin coğrafi işaret almış olması; ürünün gelenekselliğini ve yöreselliğini ön plana çıkarmakta ve bu

sayede pazar için üretilen ürünlerin tanıtımının yapılmasında işlevsel rol oynamaktadır. Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmecilerinin avantajı ise ürünlerinde lezzeti ve doğallığı vurgulamalarıdır. Diğer bir ifade ile Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletme sahiplerinin temel vurgusu ürünlerinde "doğallığa" ve "lezzete" önem verdiklerini ve bu açıdan kendilerini Gümüşhane'den ayırdıklarını belirtmeleridir. Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletme sahiplerinden bazılarının internet satış sayfası incelendiğinde doğallığa vurgu yaptıkları dikkat çekmektedir.

Atilla Tiryakioğlu Pestil-Köme: "İnsan sağlığı ve doğallık üretim felsefemizin temelini oluşturmaktadır". Üretilen ürünlerin hepsinde glikoz şurubu, tatlandırıcı, koruyucu, kimyasal madde ve renklendirici kullanılmamaktadır (www.atillatiryakioglu.com.tr).

Tiryakioğlu Pestil-Köme: "%100 Doğal Ürünler" şeklinde tanıtım yapılarak, "ürünlerimiz herhangi bir katkı içermez ve tamamen doğaldır" ibaresine yer verilmiştir (tiryakioglupestilkome.com).

Aygünler Pestil-Köme; "Doğal Lezzetler Durağı" ifadesi yer almaktadır (aygunlerpestilkome.com).

Gümüşhane'deki pestil-köme işletmelerinin internet satış sayfaları doğallığa yapılan vurgu bakımından incelendiğinde "100% doğal" (www.gumushanepestil.com), "%100 doğal" (www.tatbil.com.tr) ve "doğal ve taze: uzun süren tazelik garantisi" (saraypestil.com.tr) şeklinde üç firmanın doğallık ifadesine yer verdiği görülmüştür. Diğer işletmelerin internet satış sayfaları incelendiğinde doğallıkla ilgili herhangi bir ibareye rastlanmamıştır (www.kralpestil.com; gumushaneden.com; www.dogapestil.com; pestilsah.com; yorepestil.com; hanzadepestil.com; pestil.net; www.coskunoglupestil.com) Gümüşhane'deki pestil-köme işletmelerinin internet sayfalarında ürünlerin "pestilin anavatanı Gümüşhane'den" (pestil.net) olduğu ve birçok ülkeye kargo imkanının bulunduğu (www.gumushanepestil.com; www.sultanpestil.com) ile ilgili ifadeler dikkat çekmektedir.

Gümüşhane'deki pestil-köme tatlılarının bazı kalite özelliklerinin belirlenmesi için yapılan çalışmada pestil tatlılarından alınan örneklerin analiz edilmesi sonucunda; bazı ürünlerin hijyenik koşullarda yapılmadığı, bazı ürünlerde küflenmenin meydana geldiği ve pH ve asitlik değerlerinin dut pestili standartlarına uygun olmadığı tespit edilmiştir (Yalçın, 2019, s.100-102). Şebinkarahisar'da üretilen pestil tatlılarının hangi koşullarda üretildiği ve içerdiği maddeler (katkı maddeleri) hakkında herhangi bir bilimsel çalışma yapılmadığından dolayı bu konuda bir şey söylemek şu an için mümkün değildir.

Şebinkarahisar ve Gümüşhane'de üretilen pestil-köme tatlıları, işletmelerin internet sayfalarına koymuş oldukları kilogram fiyatı üzerinden karşılaştırıldığında, Gümüşhaneli üreticilerin pestil-köme ve diğer türevi ürünlerini Şebinkarahisar'daki üreticilere göre daha pahalıya sattıkları tespit edilmiştir. Şebinkarahisar'daki işletmeciler ile Gümüşhane'deki işletmeciler arasında ortak bir satış fiyatı yoktur.

Pestil tatlılarının fiyatları enflasyona bağlı olarak (örneğin hammaddelerin fiyatının artması, işçi ücretlerinin artması gibi) sürekli değişmektedir. Bu nedenle işletmeler arasındaki fiyatları objektif bir şekilde karşılaştırmak için pestil tatlılarının fiyatları aynı tarih (11 Aralık 2023) dikkate alınarak karşılaştırılmıştır. Buna göre; Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmecileri arasında pestil tatlılarını en uygun fiyata satan işletme, Saraçoğulları Pestil-Köme işletmesidir. Bu işletme pestil tatlılarının (cevizli sucuk, kadayıflı sarma, sade sarma, Hindistan cevizli sarma) 1 kilosunu 200 TL'ye satarken, Şebinkarahisar'daki diğer işletmeler aynı ürünleri 220 TL ile 250 TL arasında tüketicilere sunmaktadır (sebinkarahisarpestil.com; aygunlerpestilkome.com; balabanpestilkome.com; tiryakioglupestilkome.com; dervisoglupestilkome.com). Gümüşhane'deki pestil-köme işletmecileri ise aynı pestil tatlılarının kilosunu 250 TL ile 370 TL arasında değişen fiyatlarla tüketicilere sunmaktadır (pestilsah.com; gumushanepestil.com).

Gümüşhane ve Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmelerini ayıran bu farklılıkların yanında ortak olan bir şey vardır ki, o da pestil-köme işletmelerinin yaygınlaşması ile bu yerleşim alanlarında yaşayan insanlara istihdam imkânının ortaya çıkmasıdır. Bu sektörde özellikle kadınlar istihdam edildiği için ev kadınlarına ücretli çalışma hayatına dahil olma olanağı sağlanmaktadır. Ayrıca hem Gümüşhane'deki hem de Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmelerinin üretim ölçeğinin süreç içinde artmasıyla birlikte, bu yerleşim alanlarına dışarıdan ciddi oranda nakit akışı olmuştur. Bu durum kırsal alanların gelişmesinde ve kalkınmasında işletmelerin rolünü ortaya koymaktadır.

2.2. Şebinkarahisar'ın Sosyo-Ekonomik Yapısı

2.2.1. Tarihi ve İdari Yapı

Şebinkarahisar; savaşlarda savunmaya elverişli bir kalesinin olması, İpek Yolu güzergâhında bulunması, Karadeniz'in İç Anadolu'ya ve Doğu Anadolu'ya açılan bir kapı rolünü üstlenmesi, zengin maden yataklarına sahip olması ve tarihsel süreç içerisinde idari

ve sosyo-ekonomik statü açısından çevresindeki yerleşim alanları için şehir rolünü üstlenmesi bakımından önemli bir yerleşim yeri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Şebinkarahisar'ın tarih öncesi çağlara ilişkin veriler net olmamakla beraber, yapılan incelemeler sonucunda bu bölgenin ilk defa Hititler zamanında tarihi çağlara geçtiği, Hitit metinlerinde "Azzi-Hayyaşa" ülkesi olarak anıldığı ve buralarda Kaşka'ların yaşadığı belirtilmektedir. Hititlerin ardından elde edilen veriler kesin olmamakla beraber bu bölgede Urartuların yaşadığı düşünülmektedir (Kaymakçı, 2013, s. 36-63).

M.Ö. dönemde Şebinkarahisar sınırlarına sırayla Eti İmparatorluğu, Frikya Devleti, Kimmerler, Med Krallığı, Pers İmparatorluğu, Makedonya Krallığı ve Pontus Krallığı hâkim olmuştur. Eti'ler, Frikya'lılar, Kimmer'ler, Med'ler ve Pers'ler döneminde Şebinkarahisar'ın günümüzdeki Güneygören (İsola) köyünde bulunduğu düşünülmektedir. M.Ö. 63 yılında yıkılan Pontus egemenliğindeki yerler, Romalı'ların eline geçmiştir. M.S. 645 yılına kadar Şebinkarahisar'ın da içinde bulunduğu bölgeye Bizanslılar hâkim olmuştur (Özdemir ve Özhan, 1983, s. 14-16; Çalık, 2021, s. 13).

Şebinkarahisar Bölgesi, ilk kez 1057 yılında Türklerin akınına uğramış ve 1071'de Selçuklu Hükümdarı Alparslan'ın Bizanslıları mağlup etmesiyle Türklerin hâkimiyetine girmiştir. Şebinkarahisar'ın da içinde bulunduğu bölge, Osmanlı Devleti'nin hâkimiyetine girene kadar Danişmentliler, Mengücekliler, Selçuklu Devleti, İlhanlı Devleti, Eratna Beyliği, Kadı Burhaneddin Beyliği ve Akkoyunluların egemenliği altında kalmıştır (Özdemir ve Özhan, 1983, s. 16-17; Çalık, 2017, s. 44; 2021, s. 14-15).

Şebinkarahisar, Otlukbeli Savaşı (1473) sonunda Osmanlı yönetimine girmiştir (Çalık, 2021, s. 14-15). Şebinkarahisar, Osmanlı döneminde Karahisar-ı Şarki adıyla bir sancağa dönüştürülmüş (Tosun, 2014), 1478-1515 yılları arasında Amasya vilayetine, 1515-1538 yılları arasında (Trabzon, Canik ve Şebinkarahisar livaları birleştirilerek) Erzincan vilayetine, 1538-1553 yılları arasında yeniden Amasya vilayetine, 1553-1805 yılları arasında Erzurum vilayetine, 1805-1865 yılları arasında Trabzon'a bağlı kalmıştır. Aynı tarihte (1805 yılında) Şebinkarahisar sancağına, Giresun, Ordu (Bucak) ve Gölköy (Hapsamana) kazaları bağlanmıştır. Yeniden yapılan vilayet düzenlemesiyle 1865 yılında Şebinkarahisar Trabzon'dan alınarak Amasya ve Tokat sancağı ile beraber Sivas vilayetine bağlanmıştır. Şebinkarahisar sancağı 1892 yılında, Karahisar, Alucra, Hamidiye, Suşehri, Koyulhisar olmak üzere 5 kaza, 38 nahiye ve 1.100 köyden oluşmaktadır (Özdemir ve Özhan, 1983, s. 54; Tosun, 2014; Öztürk, 2018).

I. Dünya Savaşı sırasında Şebinkarahisar (1914-1923 yılları arasında), bağımsız bir sancak haline getirilmiştir. 1923 tarihinde çıkan bir yasa ile Türkiye'de bulunan livalar (sancak) il haline getirildiğinden, Şebinkarahisar da il statüsüne getirilmiş ve 1933 yılına kadar 10 yıl müddetle vilayet halinde bulunmuştur. Şebinkarahisar vilayet konumundayken Alucra, Suşehri, Koyulhisar, Mesudiye kazaları Şebinkarahisar vilayetine bağlıdır (Çalık, 2016, s. 317). 1933 yılında *Bazı Vilayetlerin İlgası ve Bazılarının Birleştirilmesi Hakkında Kanun* ile vilayetlerin yeniden düzenlenmesi çalışması kapsamında birçok düzenleme yapılmış, Şebinkarahisar'da 20 Mayıs 1933 tarih ve 2197 sayılı kanunla ilçe statüsüne getirilerek Alucra ile beraber Giresun'a, Suşehri ve Koyulhisar ilçeleri Sivas'a, Mesudiye ilçesi de Ordu'ya bağlanmıştır (madde 8).

Şebinkarahisar'da çeşitli dini ve etnik kimliğe (Türkler, Ermeniler ve Rumlar) mensup insanlar uzun yıllar bölgede beraber yaşamışlardır. Şebinkarahisar'da yaşayan Ermeni ve Rumlar 1877-1878 yılları arasında çıkan Osmanlı-Rus Savaşına kadar buradaki diğer insanlarla beraber iç içe ve problemsiz bir şekilde hayatlarını devam ettirmişlerdir. Ancak bu savaş sonrasında Ermenilerin, beraber yaşadıkları bu topraklarda isyan hareketlerine başladığına şahit olunmuştur (Çalık, 2017, s. 196-197).

I. Dünya Savaşının başlamasıyla sistemli isyanlar birbirini izlemiş, Ermeni nüfusun yoğun olduğu Şebinkarahisar'da bu isyanlardan nasibini almıştır. 1915 yılı sonunda Ahmet Bey Şebinkarahisar mutasarrıflığına atanmıştır. Ahmet Bey'in mutasarrıflığı zamanında ayaklanan Ermeniler Şebinkarahisar kalesini ele geçirmişler ve 20 gün süren çatışmalarda 400 Türk'ün ölümü ve 176 kişinin yaralanması ile bu ayaklanma güçlükle bastırılmıştır (Özdemir ve Özhan, 1983, s. 20-24; www.sebinkarahisar.gov.tr). Ermenilerin bölgede isyan çıkarmaları, yıkıcı faaliyetleri ve her geçen gün artan terör olaylarından dolayı bölgedeki Ermeniler "tehcir" edilmiştir (Çalık, 2017, s. 214-217).

20. yüzyıl başlarında Anadolu topraklarında, ayrılıkçı eylemler yayılmıştır. Bu dönemde bağımsız bir devlet kurmak maksadıyla harekete geçen gruplardan biri de Doğu Karadeniz'deki ayrılıkçı Rumlardır. Rumların amacı, Şebinkarahisar'ın da içinde bulunduğu bölgede Pontus Devletini yeniden kurmaktır (Çalık, 2017, s. 200). Bu amaç doğrultusunda bölgede çatışmalar çıkarmışlardır. Lozan Barış Antlaşması gereği 1924 yılı Mayıs ayı içerisinde Yunanistan'da bulunan Türkler ile Türkiye'de bulunan Rum'ların yer değiştirme işlemine başlanmış, Şebinkarahisar'a verilen göçmen Türkler Şebinkarahisar İskân Müdürlüğü'nce Rumlardan boşalan köylere yerleştirilmiştir (Özdemir ve Özhan, 1983, s. 27).

Gazi Mustafa Kemal, 11 Ekim 1924 tarihinde Şebinkarahisar' gelmiş ve o gece Çakmakçı Mustafa Ertem'in evinde (günümüzde Atatürk Evi Müzesi'dir) misafir edilmiştir. Ertesi gün Mustafa Kemal, Türk Ocağını ziyaret etmiştir. Türk Ocağını ziyaretlerinde toplanan kalabalığa hitaben "*Ben bu güzel şehri çok beğendim. Bu sevgimin bir nişanesi olarak Karahisar'ı Şarki olan şehrin ismini Şebinkarahisar olarak tashihini teklif ediyorum…*" demiştir (Özdemir ve Özhan, 1983, s. 27). Tarihsel süreçte Karahisar-ı Şarki, (Koloneia, Kögonya-Koğoniya, Mavrokastron Keyfuniye, Nikopolis, Karahisar) adıyla anılan ilçenin adı, 1926 yılında Şebinkarahisar olarak değiştirilmiştir (Çalık, 2016, s. 23-39; 2017, s. 40-53; Öztürk, 2018).

Şebinkarahisar'da 1878 yılında meydana gelen yangınla çarşının dörtte üçü tamamen yanmıştır (Özdemir ve Özhan, 1983, s. 19). 28 Aralık 1939 günü, saat gece 01.30'da Erzincan depremi diye anılan deprem meydana gelmiştir. Deprem Şebinkarahisar'da geniş şekilde hissedilmiş ve büyük tahribata neden olmuştur. Kışın en şiddetli günlerinin yaşandığı ilçede kar kalınlığının 50 santimetre olduğu gece depremin meydana gelişi can ve mal kaybının fazla olmasına neden olmuştur. İlçede telefon ve telgraf irtibatının kesilmesi, kışın şiddetinden dolayı yollarda ulaşım problemi yaşanmış, giyecek-yiyecek, ilaç yardımının ilçeye 25 gün sonra ulaşmasına neden olmuş, yaralılara ilaç bulunamamış ve ciddi gıda sıkıntısı çekilmiştir. Yaşanan bu deprem 1451 kişinin hayatına mal olmuştur (Özdemir ve Özhan, 1983, s. 29). 7-8 Ağustos 1961 tarihinde meydana gelen yangın tüm çabalara rağmen söndürülememiş ve 288 dükkân ve 5 evin tamamen yanmasına neden olmuştur (Özdemir ve Özhan, 1983, s. 30). Şebinkarahisar'ın etrafında bulunan Giresun, Sivas, Erzincan ve Trabzon illerine uzak olması ve aynı zamanda ulaşım altyapısının kötü olması ilçenin ekonomik açıdan gelişimini engellemiş, ilçede yaşayan insanların hizmetlere erişimini olumsuz etkilemiştir. Bu durum, ilçede yaşayan insanların büyük şehirlere göç etmesine neden olmuştur.

Günümüzde ilçe statüsünde bulunan Şebinkarahisar ilçesi de dâhil 1923 yılında Şebinkarahisar'a bağlı olan yerleşim alanları (Alucra, Suşehri, Koyulhisar ve Mesudiye ilçeleri) idari açıdan bağlı bulundukları yerleşim alanlarından beşerî anlamda farklılık göstermekle birlikte, idari olarak bağlı bulundukları il merkezlerinden de oldukça uzakta yer almaktadır. Bu durum, hem bu yerleşim alanlarının gelişimini olumsuz etkilemekte hem de bu bölgede bir il merkezi olması (Şebinkarahisar'ın tekrar il olması) konusunun zaman zaman gündeme taşınmasına neden olmaktadır.

2.2.2. Fiziki ve Coğrafi Yapı

Şebinkarahisar, Giresun ilinin ve Giresun Dağlarının (Canik Dağları olarak da denmektedir) güney etekleri ile Avutmuş Çayı vadisinin kuzey yamaçları arasında Kelkit Vadisi olarak bilinen bölgede yer almaktadır. Giresun Dağları, Karadeniz kıyısına paralel olarak uzandığı için Şebinkarahisar'ı sahil şeridinden ayırmaktadır.



Şekil 6. Orta Kelkit Yöresi haritası

Kaynak: Yürüdür ve Başıbüyük, 2002, s. 95.

İlçenin kuzeyinde Dereli, kuzeydoğusunda Yağlıdere, doğusunda Alucra ve güneydoğusunda Çamoluk ilçeleri (Giresun'a bağlı); batısında Koyulhisar, güneybatısında Suşehri, güneyinde Akıncılar ve Gölova ilçeleri (Sivas'a bağlı) ile kuzeybatısında ise Mesudiye (Ordu'ya bağlı) bulunmaktadır (Şekil 6).

Giresun'un güney kesiminde bulunan ilçenin iklimi, bitki örtüsü, yerleşim özellikleri, ekonomik faaliyetleri gibi unsurlar bakımından il merkezinden oldukça farklı bir karaktere sahiptir. Şebinkarahisar coğrafi olarak Doğu Karadeniz Bölgesinde olduğu halde, iklim bakımından Orta Anadolu iklim özelliklerini taşımaktadır. İlçede yazlar sıcak ve kurak, kışlar soğuk ve kar yağışlıdır. Kıyı şeridine paralel uzanan yüksek dağlar denizden gelen nemli havanın iç kesimlere geçmesini önlemektedir (Özdemir ve Özhan, 1983, s. 40). Şebinkarahisar-Suşehri ilçeleri arasında Kelkit Nehri üzerine inşa edilmiş olan (1980-1990 yılları arasında) Kılıçkaya Barajı'nın eksiyle ilçede yaz aylarında nem hissedilmektedir.

Giresun il merkezi ve ilçeleri (toplam 6.972 km^2 alan) arasında en geniş yüzölçümüne sahip olan Şebinkarahisar, 1.396 km^2 alanı kapsamaktadır (Harita Genel Müdürlüğü, 2023). İlçe, oldukça engebeli ve dağlık bir arazi yapısına sahip olup, ilçe sınırları içerisinde dağlar,

tepeler, vadiler ve yaylalar nispeten geniş yer kaplamaktadır (Sezer, 2017, s. 40). İlçenin ortalama rakımı 1.300-1.515 metre arasındadır. İlçenin güneyinde kale (1.550 metre yükseklikte), kuzeyinde Kayabaşı ve Öksürük Kayası (1.970 metre yükseklikte), batısında Dikmen Tepesi (1.758 metre yükseklikte), kuzeybatıda Tutak Dağı (2.544 metre yükseklikte), Duman Köyü doğusunda Baltaşı (1.300 metre yükseklikte, Kayalı köyünün batısında Sarıkaya tepeleri (1.912 metre yükseklikte) ilçenin etrafında bulunan dağlar ve tepelerdir (www.sebinkarahisar.gov.tr).



Şekil 7. Şebinkarahisar'ın kış mevsiminde görünümü[4]

Yeşilırmak'ın kollarından Kelkit Çayı, Şebinkarahisar'ın en önemli akarsuyudur. Doğudan batıya doğru akan Kelkit Çayına karışan Avutmuş Çayı, Gemin Dere ve Çobanlı Dere yöredeki diğer önemli akarsulardır (Yürüdür ve Başıbüyük, 2002, s. 87). İlçenin akarsular bakımından zengin olması, meyve-sebze yetiştiriciliğini olumlu yönde etkilemektedir.

Şebinkarahisar Giresun il merkezine 101 km, Erzincan'a 192 km, Sivas'a 187 km, Trabzon'a 228, Ordu'ya ise 152 km uzaklıkta yer almaktadır. Giresun ile Şebinkarahisar arasında kullanılan kara yolu, dağlık alanları aşarak gelinen bir yol olduğu için oldukça kıvrımlı (virajlı), bozuk ve dardır. Özellikle kış mevsimlerinde ulaşım daha da güç bir hale gelmektedir. Giresun'dan uzaklaştıkça (Şebinkarahisar'a doğru gittikçe) yol daralmaya ve bozulmaya başlamaktadır. Sel olaylarının sık yaşandığı bu bölgede dere yataklarının

[4] Şebinkarahisar Belediyesi, İlçemizden Kış Manzaraları (2021), https://www.sebinkarahisar.bel.tr/foto/ilcemizden-kis-manzaralari-2021.html#fotodetay-8. Erişim Tarihi: 20 Ekim 2023.

kenarındaki yolun zaman zaman çöktüğü görülmektedir. Giresun-Şebinkarahisar yolunun coğrafi şartlardan dolayı yapımının zor olması ve başlanan yol yapımının uzun süre devam etmesi durumu Şebinkarahisar ile il merkezi arasındaki ulaşımı bir hayli zorlaştırmaktadır. Her ne kadar Eğribel tünelinin yapılması bir nebze de olsa ulaşımı kolaylaştırsa da burada yaşayan insanlar için bu tünel ulaşım açısından yeterli görülmemektedir. İlçenin il merkezine uzaklığı, yolların dar ve kıvrımlı olması il merkezine ve sahile ulaşmayı zorlaştırmaktadır.

2.2.3. Demografik Yapı

Şebinkarahisar'da farklı din ve milletlere mensup insanlar yüzyıllarca birlik ve beraberlik içinde yaşamışlardır. Tanzimat sonrası dönemde Şebinkarahisar nüfusu incelendiğinde burada yaşayanların büyük bir kısmının Müslüman olduğu ve bununla birlikte Ermeniler ve Rumların da bölgede yaşadıkları kaydedilmiştir (Karaman, 2021, s. 30).

Tanzimat sonrası dönemde Şebinkarahisar'da yaşayan insanların yaşadıkları mahallelere göre dağılımı şu şekildedir: Bülbül, Kızılca, Taş, Kale, Cami-i Müftü, Kavaklar, Kırkgöz, Kütküt, Norşin (İkioğul), Birağul (Biroğul) ve Avutmuş adlarındaki mahallelerinde Müslümanlar yaşamakta bu nedenle bu mahallelere "Müslüman mahallesi" denilmektedir. Kilise, Cinan ve Rum mahallelerinde Gayrimüslimler yaşadığı için "Gayrimüslim mahallesi" denilmektedir. Orta Mahallede ise Müslüman ve Gayrimüslimler bir arada yaşamışlardır (Karaman, 2021, s. 30-33). Bu mahallelerin bir kısmı günümüzde aynı ismi taşırken bir kısmı ise farklı isim almıştır.

Şebinkarahisar Sancağı'nda Gayrimüslim nüfus olarak birinci sırada Ermeniler yer almaktadır. Şebinkarahisar'da Anadolu'nun her tarafında olduğu gibi Ermeniler ve Müslümanlar siyasi bir sorun olmadan yüzyıllarca beraber yaşamışlardır. Fakat 1860'lı yıllardan itibaren Osmanlı Devleti'nin güç kaybetmesi ve Osmanlı Devleti üzerinde emeli olan devletlerin Ermenileri kışkırtmaları sonucu Şebinkarahisar'daki barış ve huzur ortamı bozulmuş ve birçok isyan hareketi yaşanmıştır (Karaman, 2021, s. 152). Şebinkarahisar Sancağı'nda Ermenilerden sonra ikinci sırada Rumlar yer almaktadır. Tanzimat'tan Cumhuriyet Dönemi'ne kadar Şebinkarahisar'da yaşayan Rumlar Misyonerlik ve Pontusçuluğun etkisinde kalarak ayrılıkçı faaliyetlerde bulunmuşlardır. Bu iki faaliyet Şebinkarahisar'daki Müslüman ve Gayrimüslim halk arasındaki huzur ve barış ortamını olumsuz etkilemiştir (Karaman, 2021, s. 147). Bölgede yaşanan isyan hareketlerinden dolayı

Gayrimüslim halk mübadeleyle göç ettiğinden Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren Şebinkarahisar'ın nüfus yapısı değişmiştir.

Şebinkarahisar, Türkiye'de ilk nüfus sayımının yapıldığı 1927 yılında vilayettir. Bu tarihte Alucra, Koyulhisar, Mesudiye ve Suşehri kazaları Şebinkarahisar'a bağlıdır. 1927 yılında yapılan nüfus sayımına göre vilayetin nüfus dağılımı şu şekildedir:

Tablo 5. 1927 yılı genel nüfus sayımına göre Şebinkarahisar nüfusu

Şebinkarahisar vilayetinin merkez ile kazalarının cinsiyete göre nüfus dağılımı (1927)			
Kazalar	**Kadın**	**Erkek**	**Toplam**
Alucra	11.811	9.428	21.239
Koyulhisar	10.500	8.870	19.370
Mesudiye	12.678	10.527	23.205
Suşehri	13.991	12.377	26.368
Şebinkarahisar	10.037	8.516	18.553
Toplam	59.017	49.718	108.735

Kaynak: DİE, 1927, s. XV.

Şebinkarahisar vilayetinin toplam nüfusu 49.718'i erkek, 59.017'si kadın olmak üzere 108.735'dir. Şebinkarahisar vilayetinin merkez nüfusu 7.091, köylerinin nüfusu ise 11.462'dir (DİE, 1935, s.24).

Şebinkarahisar vilayet merkezinde; 18.551 "Müslüman", 2 "Katolik" yaşamaktadır (DİE, 1927, s. 224). Bu tarihteki Şebinkarahisar halkı ana dil açısından incelendiğinde; 18.509'u Türkçe, 1'i Acemce, 5'i Çerkesçe, 34'ü Kürtçe, 4'ü ise diğer dilleri ana dili konuşmaktadır (DİE, 1927, s. 246). Bu tarihte vilayet merkezinde; 1.305 erkek, 786 kadın okuma-yazma bilirken 7.211 erkek, 9.251 kadın ise okuma-yazma bilmemektedir. Vilayetin eğitim seviyesine bağlı olarak burada yaşayan insanlar çeşitli mesleklerde istihdam edilmişlerdir (DİE, 1927, s. 179). Vilayet merkezinde 4.729 kişi tarım, 430 kişi sanayi, 266 kişi ticaret, 52 kişi serbest meslek, 163 kişi memur, 13 kişi hâkim, 59 kişi ordu, 7 kişi PTT, 81 kişi ise muhtelif mesleklerde faaliyet göstermiştir (DİE, 1927, s. 202).

Türkiye'de ikinci nüfus sayımı 1935 yılında yapılmış ve bu tarihten itibaren beş yılda bir (1990 yılına kadar) nüfus sayımı gerçekleştirilmiştir. İlçenin 1935 yılından 2000 yılına kadar nüfusunda meydana gelen değişimler ilçe merkezi ve köyler (nahiye-bucak dâhil) olarak tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. 1935-2000 yılları arası Şebinkarahisar nüfusu

Yıllar	İlçe merkezi nüfusu	Nahiye ve köy nüfusu	Toplam
1935	7.667	14.151	21.818
1940	7.466	14.023	21.489
1945	7.542	15.843	23.385
1950	7.577	17.169	24.746
1955	7.567	18.334	25.901
1960	8.747	20.086	28.833
1965	9.764	20.661	30.425
1970	10.255	22.188	32.443
1975	10.214	20.834	31.048
1980	13.037	21.106	34.143
1985	18.760	21.055	39.815
1990	23.330	16.567	39.897
2000	36.713	14.213	50.926

Kaynak: DİE, 1935, s. VIII; 1940, s. 273; 1950, s. 19; 1951, s. 189; 1961, s. 16; 1963, s. XXIII; TÜİK, 1965;1970; 1975; 1980; 1990; 2000[5]

Şebinkarahisar'ın idari açıdan ilçe statüsünde bulunduğu 1935 ile 2000 yılları arasındaki nüfusu yıllar içinde artış göstermiştir.

Cumhuriyetin ilk yıllarında Türkiye'de kır-kent nüfusunun genel dağılımını Şebinkarahisar örneğinde de görmek mümkündür. 1935 yılında Şebinkarahisar'ın köy nüfusu merkez nüfusunun neredeyse iki katıdır. Yıllar içinde hem köy nüfusunda hem de ilçe merkezinin nüfusunda artış yaşanmakla birlikte 1990 yılında ilçe merkezinin nüfusu köy nüfusunu geçmiştir. 2000 yılından günümüze ise ilçenin genel nüfusunda her geçen yıl azalma meydana gelmiştir. Bu durum ilçeden dışarıya doğru göç hareketinin yaşandığını kanıtlar niteliktedir.

Şebinkarahisar'ın genel nüfusunun yıllar içinde (2007 yılından 2023 yıllına gelindiğinde) azalmadığı görülmektedir. TÜİK'in Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) [6] veri tabanından yararlanılarak hazırlanan tabloya göre 2007-2022 yılları arasında Şebinkarahisar nüfusu aşağıdaki gibidir.

[5] 1935-1960 yılları arasındaki veriler Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) genel nüfus sayımı verilerinden, 1965-2000 yılları arası veriler TÜİK'in Genel Nüfus Sayımı Veri Tabanı'ndan elde edilmiştir.

[6] 2000 yılı evde yapılan (sokağa çıkma yasağı olan) son nüfus sayımıdır. Türkiye'de 2007 yılından itibaren Adrese Dayalı Nüfus Sayımı (TÜİK) yapılmaktadır.

Tablo 7. 2007-2022 yılları arası Şebinkarahisar nüfusu

Yıllar	İlçe merkezi nüfusu	Köylerin nüfusu	Toplam
2007	13.698	10.033	23.731
2010	11.786	10.335	22.121
2013	11.557	11.636	23.193
2016	11.678	9.522	21.200
2019	11.149	9.310	20.459
2022	10.695	8.930	19.625

Kaynak: TÜİK

2007-2022 yılları arasında hem ilçe merkezinin hem de köylerin nüfusunda azalma meydana gelmiştir. İlçe merkezinden Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa gibi büyük şehirlere göç edilirken köylerden (özellikle dağ köylerinden) ilçe merkezine doğru göç yaşanmaktadır. Köylerden ilçe merkezine yaşanan göçün sebepleri arasında ekilebilecek tarım arazilerinin yeterli olmaması, iklim şartlarından dolayı verimin düşük olması, elde edilen ürünün ailenin geçimine yetmemesi, köylerde kış mevsiminin sert geçmesi gibi faktörler sayılabilir. Köylerde yaşayan insanları ilçe merkezine çeken faktörlerin başında ilçe merkezinde iş, eğitim, sağlık gibi hizmetlerine erişimin kolay olması gelmektedir.

Aynı zamanda bu insanların istedikleri zaman köylerine gidip tekrar ilçe merkezindeki düzenlerine dönebilmeleri onların ilçe merkezine göç etmesine neden olmaktadır. Çünkü bu şekilde köyden ilçe merkezine göç eden insanlar köy ile bağlantısını sürdürmekte, eski yaşam pratiklerini devam ettirmektedirler. Her ne kadar ilçede göç olayı yaşansa da buradaki insanlar memleketlerinden kopmamaktadırlar. Yaz aylarında hem Şebinkarahisar'dan büyük şehirlere göç edenler hem de köylerden ilçe merkezine göç edenler geri dönmektedirler. Bu nedenle yaz ve kış ayları arasındaki nüfus oranları ilçe merkezi ve köylerde değişim göstermektedir.

2.2.4. Sosyo-Kültürel Yapı

Tarihsel süreçte Şebinkarahisar topraklarında birçok medeniyetin hüküm sürmesinden dolayı ilçenin zengin bir kültürel mirasa sahip olduğu söylenebilir. İlçenin bulunduğu alanda Cumhuriyet öncesi tarihsel süreçte Türklerle beraber Rumlar ve Ermeniler uzun yıllar beraber yaşamışlardır. İlçede farklı dini ve etnik kimliğe sahip bireylerin aynı yerleşim alanını paylaşmış olmalarından kaynaklı farklı kültürlere ait yapılar bulunmaktadır.

Giresun İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü verilerine göre ilçede birçok tescilli yapı bulunmaktadır. Şebinkarahisar Kalesi; tarihi camileri (Fatih Cami, Kurşunlu Cami, Tamzara Cami, Taş Mescit, Kadıoğlu Cami, Behramşah Cami…), kiliseleri ve manastırı (Asarcık Kilisesi, Licese Kilisesi, Meryemana Manastırı…); hamamları (Kurtulmuş Hamamı, Vutmuş Hamamı…), çeşmeleri (Alay Çeşmesi, İstiklal Çeşmesi, Kurşunlu Çeşmesi…); ticaret yapısı (Taşhanlar) ve tarihi konutları (Atatürk Evi Müzesi gibi) ile günümüzde Şebinkarahisar ilçe sınırlarında bulunan kültürel (tarihi) yapılardan bazılarıdır (giresun.ktb.gov.tr).

Giresun İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü'nün verilerine göre Şebinkarahisar'da bulunan dini kültür yapıları şunlardır (giresun.ktb.gov.tr):

Fatih Cami, Kurşunlu Cami, Behramşah Cami, Kadıoğlu Cami, Tamzara Cami, Asarcık Kilisesi, Evcili Köyü Kilise Camisi, Lisece Kilisesi, Meryemana Manastırı, Turpçu Köyü Kilise Camisi, Göynük Kiliseleri (I ve II), Taş Mescit, Fatih Mahallesi Kilisesi, Tamzara Kilisesi ve Şapeli, Balcana Köyü Kilise Camisi. Bu tarihi kültür varlıklarının hepsi çok önemli olmakla birlikte ön plana çıkan Fatih Cami ve Meryemana Manastırı hakkında kısaca bilgi vermek gerekirse;

Fatih Cami; Fatih Sultan Mehmet'in Otlukbeli Savaşı'nı kazandıktan sonra 29 Ağustos 1473 tarihinde Şebinkarahisar'a uğramış, burada üç gün kalmıştır ve buraya bir cami yapılmasını emretmiştir. Yapımına başlanan cami 5 yılda tamamlanmıştır. İlk yapılışında ahşap olarak inşa edilen bu cami iki defa yanmış, daha sonra taş malzemelerle yeniden yapılmıştır. İlçede 1939 yılında hissedilen depremde caminin kubbeleri çökmüştür. 1950, 1977 ve 2005 yıllarında caminin onarımı yapılmıştır (Çalık, 2016, s. 307-308).

Meryemana Manastırı; Orta Çağ'dan kalma bir yapı olan Meryemana Manastırı, Şebinkarahisar merkezine 11 kilometre uzaklıkta, ilçenin doğusundaki Sarıyer Köyü'nün Kayadibi Mahallesi'nde bulunmaktadır. Oldukça yüksek ve sarp kayalık arasında mağara içerisine yapılmış olan Manastırın ilk kuruluş tarihi olarak 481-490 yılları arası verilmektedir. Bu manastır Türkiye'de Sümela Manastırı'ndan sonra ikinci büyüklükte olan doğal kaya manastırıdır. Dört katlı olan Meryemana Manastırı, yekpare bir kayanın içerisi oyularak inşa edilmiştir. Dördüncü kat kilisedir, diğerlerinde (ilk üç kat) çeşitli hizmetlere elverişli (salon, fırın, mutfak, tuvalet gibi) 32 oda vardır. Duvarları resimlerle süslenmiştir. Geçmişte (1940 yılına kadar) her yılın 26-28 Ağustos günleri Giresun, Ordu, Trabzon, Gümüşhane ve diğer çevre illerden Rumlar buraya gelerek, üç gün boyunca ibadet ettikleri ve eğlendikleri belirtilmiştir (Özdemir ve Özhan, 1983, s. 83; Çalık, 2017, s. 313-315).

Tarihsel süreçte büyük ölçüde tahrip olan manastır 2013 ve 2014 yıllarında Turizm Bakanlığı ve Giresun Valiliği tarafından restore edilmiş; 2014 yılında Kültür ve Turizm Bakanlığınca "*birici derecede doğal ve arkeolojik sit alanı*" olan manastır ören yeri ilan edilerek turizme açılmıştır (www.kulturportali.gov.tr). Meryemana Manastırı turizme açıldıktan sonra yerli ve yabancı turistler (özellikle Yunanlılar) yaz aylarında buraya gelmeye başlamıştır.

Taşhanlar, ilçenin tarihi bir kültürel yapısıdır. Şebinkarahisar Sipahi Reisi olan Taban Ahmet Ağa tarafından 17. yüzyılda (1640-1648 yılları arasında) yaptırılan Taşhanlar, Fatih Camisi'nin karşısında kaleye çıkış yolu üzerinde iki katlı kâgir bedesten olarak yapılmıştır. Osmanlı Devleti'nin karakteristik ticaret yapısına örnek olan bu yapı döneminde bedesten olarak kullanılmış, 1915 yılından 1939 Erzincan depremine kadar ise cezaevi olarak kullanılmıştır. Deprem sonrası hasarla birlikte bu yapı günümüze ulaşmıştır (Çalık, 2016, s. 324; Özdemir ve Özhan, 1983, s. 84). Günümüzde restorasyonu tamamlanan Taşhanlar, turistik amaçlı kullanıma açılmayı beklemektedir.

Yerel halk kültürünün taşıyıcılarından biri de Tamzara Dokuması'dır. Tamzara Dokuması'nın (çulhacılık, dokuma sanatı) tarihçesi hakkında kesin bilgiye ulaşılmamakla beraber uzun yıllar ilçede ekonomik bir faaliyet olarak varlığını sürdürdüğü söylenebilir.[7]

[7] Ayrıntılı bilgi için bkz. Olmakla beraber resmi kayıtlarda var olan dokumacılıkla ilgili veriler şu şekildedir (Çalık, 2021, s.202-204).
1936 yılında Şebinkarahisar Tamzara İlkokul müdürü Hasan Tahsin Okutan ve ilçe kaymakamı Nuri Güven'in girişimleri ile 111 ortaklı ve 5.000 TL sermayeli bir dokuma şirketi kurulmuş ve 1940-1950 yılları arasında şirketin ortak sayısında artış olmuştur. İlçede dokumacılığın gelişmesi devlet tarafından desteklenmiş ve dokumacılık ile ilgili işlerin düzenli bir şekilde yürütülmesi için 1937 yılında Tamzara Dokumacılık Kooperatifi kurulmuştur. İktisat Vekâleti 1942 yılında hem burada yaşayan insanların boş zamanlarını değerlendirmesi hem de dokumacılığın gelişmesi amacıyla dokumacılık ile uğraşmak isteyenleri desteklemiştir. 1942 yılı içinde ilçede dokuma kursları açılmış ve bu kurslarda başarılı olan yoksul kişilerin onuna devlet tarafından ücretsiz olarak takım ile beraber tezgâh verilmesine kararlaştırılmıştır. Ayrıca İktisat Vekâleti evlerde kurulmuş olan dokuma tezgâhları için iplik göndermiş ve bu iplikler Vilayet İktisat Müdürlüğü tarafından dağıtılmıştır. Dokumacılık bu dönemde ilçede atölye halinde değil evlerde yapılan bir el sanatıdır. Dokumacılık birçok ailenin gelirine katkı sağlayan bir ekonomi alanıdır. İlçede 200 tezgâh 1940-1950 yıllarında çalışır durumda bulunmaktadır (Çalık, 2021, s.202-205; Özdemir ve Özhan, 1983, s.219). 1950'li yıllardan sonra sanayinin gelişmesi, el tezgâhlarının yerini makinelerin alması, elde üretilen ürünlere karşı talebin düşmesi ve devlet desteğinin kalkması gibi nedenlerden dolayı dokumacılık ile ilgili şirket zor durumda kalmış ve Sümerbank'tan alınan kredinin ödenememesi sonucu şirket malları haczedilmiş ve şirket ortadan kalkmıştır (Özdemir ve Özhan, 1983, s. 219). Zamanla da Tamzara Dokuması ilçede unutulmaya yüz tutmuştur. Ancak 2010 yılından sonra Giresun Üniversitesi Şebinkarahisar Meslek Yüksekokulu, Şebinkarahisar İlçe Halk Eğitim Müdürlüğü, Doğu Karadeniz Kalkınma Ajansı (DOKA) ve Şebinkarahisar Belediyesi'nin destekleriyle ilçede Tamzara dokuması kursları düzenlenmiş ve dokumacılık kültürü tekrar gündeme taşınmıştır. Tamzara Dokuması 2019 yılında ilçe belediyesinin de desteği ile coğrafi işaret tescil belgesini almıştır. 2020 yılında "Kadınlar Dokuyor Projesi" ile Tamzara el Dokumasın markalaşması, tanınması, kooperatifleşmesi ve ilçede yaşayan kadınlar için gelir getirici bir istihdam alanı olması amacıyla uzun yıllar evlerde dokunan Tamzara dokuması atölye tipi üretim ile faaliyete başlamıştır. Tamzara mahallesinde bir tabelada bulunan "Ya oku, ya doku" yazısı, burada yaşayan kadınların eğitime ve üretime katılımına dikkat çekildiğini göstermektedir.

Tamzara dokumacılığının ilk defa yöreye yerleşmiş Ermeniler arasında ortaya çıktığı ve geliştiği; Ermenilerle iç içe yaşayan Türklerin bu sanatı öğrendikleri ve Ermenilerin yöreyi terk ettikten sonra devam ettirdikleri tahmin edilmektedir (Özdemir ve Özhan, 1983, s. 219).

Coğrafi şartlar, insanların beslenme alışkanlıklarını etkilemektedir. Şebinkarahisar geleneksel lezzetler açısından İç Anadolu kültürüne daha yakın görünmektedir. Ekmek ve hamur işleri olarak; fırın kurusu, cevizli (katmer), kabarcık, peksimet, siron, fetir, kete ilçede yaygın olarak yapılan ve tüketilen hamur işleridir. Özellikle fırın kurusu denilen ekmek kültürel bir ürün olarak Şebinkarahisar'da yüzyıllardır üretilmekte ve tüketilmektedir. Ulaşım olanaklarının kısıtlı olduğu dönemlerde zorlu kış şartlarına hazırlık amacıyla yöre halkının evlerinde pişirdiği fırın kurusu yapımı günümüzde de devam etmektedir. Fırın kurusu yapıldıktan sonra yaklaşık iki sene bozulmadan saklanabilmektedir. Günümüzde yaz aylarında kadınlar bir araya gelerek taş fırınlarda kışlık tüketim için fırın kurusu yapmaktadırlar. Ayrıcı fırın kurusu denilen ekmek günümüzde ilçedeki marketlerde, fırınlarda, pestil-köme mağazalarında satılan ticari bir ürüne dönüşmüştür.

2.2.5. Ekonomik Yapı

Giresun'un sahil kesimi ile güney bölgesinde (iç kesiminde) yer alan ilçelerin tarımsal faaliyetleri birbirinden oldukça farklıdır. Bunun sebebi, Giresun'da iki farklı iklim tipinin görülmesidir. Kıyı bölgeler ılık ve yağışlı iken, Giresun Dağlarının güneyinde yer alan Kelkit Vadisi bölgesinde yazlar sıcak, kışlar ise soğuk ve kar yağışlı geçmektedir. Buna bağlı olarak kıyı kesimde yer alan yerleşim alanlarında, fındık ve kısmi olarak çay tarımı ön plana çıkarken, iç bölgede yer alan Şebinkarahisar ilçesinde (Alucra ve Çamoluk ilçelerinde) tahıl tarımı (arpa, buğday, mısır gibi), sebze ve meyve yetiştirme yaygın olarak yapılmaktadır.

Giresun Ticaret Odası 2023 yılı sosyo-ekonomik envanterinden alınan verilere göre ilçede yetişen tarım ürünleri; tahıllar, yem bitkileri ve diğer bitkisel ürünler şeklinde üç grupta toplanabilir. Şebinkarahisar'da yetiştirilen bu tarımsal ürünlerin üretim miktarına dair veriler tablo 8'de gösterilmektedir.

Tablo 8. Şebinkarahisar'ın 2023 yılı tarımsal üretim miktarı

Ürün Adı	Hasat Alanı (da)	Verim (kg/da)	Üretim Miktarı (ton)
Arpa	49.000	295	14.455
Buğday	54.000	325	17.550
Tritikale	5.125	310	1.588
Yulaf	4.000	270	1.080
Salatalık	32	1.000	32
Korunga (ot)	2.000	950	1.900
Yonca (ot)	5.300	1.870	9.911
Biber	18	840	15,1
Mısır (sılajlık)	90	2.500	225
Fasulye	28	200	5,6
Nohut	1.578	30	35,34
Domates	90	2.000	180
Patates	700	1.000	700

Kaynak: İlçe Tarım Müdürlüğü

İlçede en çok yetiştirilen tarım ürünleri arasında buğday, arpa, yonca, yulaf, korunga, tritikale, fiğ, slaj mısır, patates, biber, domates, nohut ve fasulye yer almaktadır. Yem bitkileri, ilçedeki hayvancılık ve hayvansal ürün işleme yatırımları için yetiştirilmektedir.

Şebinkarahisar İlçe Tarım Müdürlüğü'nün 2023 yılı verilerine (çiftçi kayıt sistemi ve saha çalışmaları ile elde edilen veriler) göre ilçede yetiştirilen tarım ürünleri ve miktarları tablo 8'de gösterilmektedir. Bu tablo hazırlanırken; çiftçi kayıt sistemindeki verilerden ve yetkililerin sahadan elde ettiği verilerden yararlanılmıştır. İlçede resmi kayıt dışında, bireysel olarak da tarımsal üretim yapıldığı için tahıl ve sebze üretim miktarının yukarıda yer alan sayılardan daha fazla olduğu söylenebilir. Aynı zamanda ilçede iklime bağlı tarım faaliyetleri yapıldığı için, diğer bir ifadeyle mevsim şartları meyve-sebze verimini önemli ölçüde etkilediği için yıllara göre üretim miktarında büyük farklılık görülmektedir.

İlçenin ekonomik yapısı hakkında güncel bilgilere ulaşmak amacıyla Şebinkarahisar İlçe Tarım Müdürü ve Şebinkarahisar Ziraat Odası Başkanı ile görüşme yapılmış ve ellerinde bulunan 2022-2023 yılına ait verilerinden yararlanılmıştır. Bu şekilde ilçedeki tarım ve hayvancılık faaliyetleri ile ilgili verilere ulaşılmıştır. İlçedeki ticaret ve hizmet sektörleri ile ilgili faaliyetler hakkında güncel verilere ulaşmak için ise Şebinkarahisar Esnaf ve Sanatkârlar Odası ile Şebinkarahisar Ticaret Odası'ndaki yetkililer ile görüşme yapılmış ve ellerinde bulunan verilerden yararlanılmıştır.

Ekonomik olarak önemli bir getirisi olan "tütün" (endüstri bitkisi) ekimi, Şebinkarahisar'da uzun yıllar yapılmıştır. 1980-1990'lı yıllarda ilçedeki çoğu ailenin tütün ektiği ve tütün üretiminden iyi bir kazanç elde ettiği söylenebilir. Ancak Türkiye'deki

politikalar (kota uygulaması) ekseninde ilçede tütün ekimi, 2000 yılından sonra durma noktasına gelmiştir. İlçedeki tarımsal faaliyetlerle ilgili bilgi almak için Şebinkarahisar Ziraat Odası başkanı ile görüşme yapıldığında ilçedeki tütün ekimi süreci ile ilgili şu bilgileri paylaşmıştır:

> "*İlçemizde 1980'li yıllarda yaygın olarak Adıyaman tütünü olarak bildiğimiz (ilçede bu tütün türüne yerli tütün denilmekte) tütün ekilmekteydi. En zirvede olduğumuz yıllar 1990'ların ortaları. 1995 yılında tütün ilçede neredeyse her bir bireyin olmazsa olmazıydı. En çok bağlar bölgesinde tütün ekimi yapılıyordu. Üreticiler tüm evliliklerini, tüm çeyizlerini, traktörlerini, binalarını (evlerini) hep tütün ile yaptılar. O yıllarda tütünün geliri çok yüksekti. 1999 yılında kota konuldu. Kota konulduktan sonra tütün üretimi azalmaya başladı. 500'lerde olan üretici sayısı yıllar içinde gittikçe azaldı ve 2007 yılında 38 tane üretici ile devlete tütün teslim ettik. Bu şekilde tütün olayı ilçemizde 2007 yılında bitti*" (Şebinkarahisar Ziraat Odası Başkanı, 2023).

Şebinkarahisar topraklarının ve ikliminin birçok bitkinin yetişmesine elverişli olduğu ve ekilen ürünlerin verimin yüksek olduğu (mevsim iyi geçti ise) ilçede yaşayan birçok insan tarafından sık sık dile getirilmektedir. Ancak orta yaş üzeri kesimin rahatsız olduğu bir durum vardır, bu da genç neslin tarımsal ürün yetiştirmeye istekli olmamasıdır. Hem İlçe Ziraat Odası'na hem de İlçe Tarım Müdürlüğü'ne görüşmek için gittiğimizde bu durum dile getirilmiştir.

> "*Aslında ilçemizde ne ekersen her şey oluyor. Ama insanlar ekip-dikmek istemiyorlar. Mesela ben geçen sene 25 kilo patates ektim, yaklaşık 250 kiloya yakın patates çıkardım. Bu sene 100 kilo patates ektim 1 tona yakın patates çıkardım. Patatesin kilosu 20 TL. Bunu ekmek ve çıkarmak benim ne kadar zamanımı aldı biliyor musunuz, toplasan 10 günü geçmez. Bir günde ektim, bir günde çapaladım, bir günde söktüm (3-4 kişiyle beraber). Birkaç defa da suladım. Mesela bu hafta sonu salep ekeceğim, bu ürünü ilk defa deneme amaçlı (dememe aşaması) ilçede dikeceğiz. İlçenin rakımı salep yetiştirmek için çok uygun olmamasına rağmen üç kişiye salep ekimi için izin aldım. Salep ekimi izine tabi, rastgele ekemiyorsun. Ben tohumunu aldırdım, üç tane üreticiye (bunlardan birisi de benim). Şu anda ekeceğiz (2023 Eylül ayı), mayıs ayında (2024 yılının) hasat edeceğiz. Salep aşırı pahalı bir bitki. 25 kilo salep bitkisinin tohumu için %30'unu yatırmama rağmen 7.500 TL yatırdım, gerisini devlet karşıladı. Ama insanlara bunu anlatamıyorsun, çalışmak istemiyorlar*" (Şebinkarahisar Ziraat Odası Başkanı, 2023).

Şebinkarahisar'da ceviz, dut, çilek, elma, kiraz, vişne, armut gibi meyvelerinin yetiştirilmesi için oldukça uygun iklim koşulları mevcuttur. Ancak yılın ilkbahar döneminde yaşanan don olayı meyvelerin verimini etkilemektedir. Bu ürünlerin alıcılar tarafından talebi olan ürünler olması farklı sanayi ve gıda sektörlerinde kullanılmasına avantaj sağlamaktadır.

Tablo 9. Şebinkarahisar'ın 2022-2023 yıllarına ait meyve üretim miktarı

Yıl	Ürünün adı	Meyve veren yaşta ağaç sayısı	Ortalama verim (kg/ağaç)	Üretim (ton)
2022	Armut	24.020	50	1.201
	Dut	37.700	40	1.480
	Ceviz	34.500	25	862,5
	Kiraz	15.150	25	378,7
	Elma (Starking)	23.200	70	1.624
2023	Armut	24.020	5	120,1
	Dut	37.720	2	74
	Ceviz	34.500	1,5	51,75
	Kiraz	15.150	6,5	98,5
	Elma (Starking)	23.200	7	162,4

Kaynak: İlçe Tarım Müdürlüğü

Şebinkarahisar'da 2023 yılında yaşanan don olayından dolayı bahçelerde %90 verim kaybı yaşanmıştır. Tablo 9'daki veriler çiftçi kayıt sistemine kayıtlı olmayan meyve ağaçlarını ve üretim miktarını içermemektedir. Şebinkarahisar'da resmi olarak kayıtlı olmadan bahçelerinde meyve yetiştiren üreticiler (aileler) olduğu bilinmektedir. Bu nedenle ilçedeki meyve ağacı sayılarının ve üretim miktarının yukarıdaki yer alan sayılardan daha fazla olduğu söylenebilir.

Şebinkarahisar'ın tarımsal anlamda temel ürünleri tablo 9'da görüldüğü üzere ceviz ve duttur; bunlardan elde edilen pekmez, pestil ve pestil-köme türevi diğer ürünlerin üretimi ilçeye ekonomik anlamda önemli katkı sağlamaktadır. Şebinkarahisar'da pestil-köme üretimi ile ilgili bilgiler aşağıda ayrı bir başlık altında tartışılmaktadır.

Tablo 9'daki meyve ağaçları listesinde yer almayan *Şebinkarahisar Karadutu*, 2021 yılında *Türk Patent ve Marka Kurumu* tarafından coğrafi işaretli ürün olarak tescillenmiştir. Şebinkarahisar karadutundan üretilen pekmez, hem ekonomik açıdan oldukça yüksek fiyatlı bir üründür (2023 yılı ilçede üretilen karadut pekmezi kg fiyatı, 1.000 – 1.300 TL arasında satılmakta) hem de insanların sağlık amaçlı kullandığı (birçok hastalığın tedavisinde- şifa amaçlı kullanılan) bir ürün olarak ilçe ekonomisi için önemli bir rol oynamaktadır.

İlçede Kaymakamlık desteği ile Menengiç (sakız) ağaçlarında çevirme aşı yöntemi ile Antep Fıstığı yetiştirme ve yaygınlaştırma amacıyla çiftçilere yönelik eğitim toplantısı yapılarak (2008 yılında) çalışmalarda bulunulmuştur. Bilgilendirme ve etüt çalışmaları sonrasında aşılama talebinde bulunan ve üretimi için uygun bulunan köylerde Menengiç ağaçlarında çevirme aşı yöntemleri çiftçilere uygulamalı bir şekilde öğretilerek ilçede Antep Fıstığı yetiştirme ve yaygınlaştırma faaliyetleri yapılmıştır. Yeterli bakım olmamasına

rağmen aşılanan ağaçlardan verim alınmış ve ekonomik açıdan gelecek vaat ettiği belirtilmiştir. Giresun İl Tarım ve Orman Müdürlüğü'nce yürütülen *Giresun İli Kırsal Gelir Kaynaklarının Çeşitlendirilmesi Projesi (GİRKAP)* kapsamında Antep Fıstığı üretimi için aşılama ve fidan yetiştiriciliği konusunda proje teklifinde bulunulmuştur ve proje 2023 yılında kabul edilmiştir (İlçe Tarım Müdürlüğü, 2023). Hazırlanan proje gereği Gaziantep Fıstık Araştırma Enstitüsünden temin edilen beş farklı fıstık çeşidi, ilçede iki dekar alanda bahçe tesis edilerek üretimi yapılacaktır (yenisebinkarahisar.net).

Şebinkarahisar'da hayvancılık sektörü ilçe ekonomisi için önemli bir faaliyet alanıdır. Şebinkarahisar'da tahıl ve fiğ, yonca, korunga gibi bitkilerin (hayvanlar için üretilen tarımsal ürünlerin) yetiştirilmesi ile bağlantılı olarak hayvancılık önemli bir ekonomik faaliyet olarak varlığını sürdürmektedir.

Tablo 10. Şebinkarahisar'daki mevcut hayvan sayısı

Yıl	Küçükbaş Hayvan Sayısı	Büyükbaş Hayvan Sayısı	Kanatlı Hayvan Sayısı	Arı (Kovan) Sayısı
2018	27.068	26.856	2.700	11.905
2019	27.068	26.856	2.700	13.263
2020	29.166	29.525	2.869	12.500
2021	27.423	33.900	3.000	7.177
2022	26.281	29.298	3.100	7.200
2023	27.675	29.013	3.150	7.402

Kaynak: İlçe Tarım Müdürlüğü

İlçe Tarım Müdürlüğü'nün 2018-2023 yıllarına ait verilerine göre Şebinkarahisar'daki hayvancılık durumu tablo 10'da gösterilmektedir 2023 yılı verilerine göre, büyükbaş hayvan mevcudu açısından il genelinin (134.987 baş hayvan) %20,50'sini (27.675 baş hayvan); küçükbaş hayvan mevcudu açısından il genelinin (142.579 baş hayvan) %16,91'ine (29.013 baş hayvan) sahiptir. İlçede hayvancılık sektörü açısından; büyükbaş, küçükbaş ve arıcılık faaliyetleri yaygın olarak yapılmaktadır. Kanatlı hayvancılık ise hane üyelerinin tüketimi için ev ölçeğinde yapılmaktadır.

Şebinkarahisar'da üretilen süt, et ve bal ürünlerinin üretim miktarları (2022 ve 2023 yıllarına ait) ile ilgili veriler tablo 11'de gösterilmektedir:

Tablo 11. Şebinkarahisar'da üretilen et, süt ve bal üretim miktarları

Ürün Adı	Üretim Verileri (2022 yılı)	Üretim Verileri (2023 yılı)
Süt	10.000 sağmal inek- inek başı ortalama günde 10 litre süt- 305 gün	11.000 sağmal inek- inek başı ortalama günde 10 litre süt- 305 gün
Et	**İlçede kurbanlık/kasaplık olarak kesilip tüketilen**	**İlçede kurbanlık/kasaplık olarak kesilip tüketilen**
	Büyükbaş et üretimi: 1.800 baş, ortalama 1 baş 242 kg, toplam 435.600,00 kg et.	Büyükbaş et üretimi: 1.200 baş, ortalama 1 baş 227 kg, toplam 272.400 kg et.
	Küçükbaş et üretimi: 1.532 baş, ortalama 1 baş 17,3 kg, toplam 26. 503,60 kg et.	Küçükbaş et üretimi: 1.050 baş, ortalama 1 baş 17,5 kg, toplam 18.375 kg et.
	İlçe dışında kurbanlık /kasaplık olarak kesilip tüketilen	**İlçe dışında kurbanlık /kasaplık olarak kesilip tüketilen**
	Büyükbaş et üretimi: 4.548 baş, ortalama 1 baş 242 kg, toplam 1.100.616 kg et.	Büyükbaş et üretimi: 2.000 baş, ortalama 1 baş 242 kg, toplam 484.000 kg et.
	Küçükbaş et üretimi: 5.622 baş, ortalama 1 baş17,3 kg, toplam 97.260,60 kg et.	Küçükbaş et üretimi: 4.000 baş, ortalama 1 baş 21 kg, toplam 84.000 kg et.
Bal	7.177 arılı kovan (ortalama 1 kovan 40 kg bal), 287 ton bal üretilmiştir.	7.402 arılı kovan (sağım yapılan veriler henüz yok)

Kaynak: İlçe Tarım Müdürlüğü

2022 yılı içerisinde ilçede toplam 30.500 ton süt üretilmiş; ilçe içinde kurbanlık/kasaplık olarak 345 ton, ilçe dışında kurbanlık/kasaplık olarak 135 ton büyükbaş ve küçükbaş hayvan kesilip tüketilmiştir. İlçede aynı yıl 287 ton bal üretilmiştir. 2023 yılında ise ilçede toplam 33.550 ton süt üretilmiş; ilçe içinde kurbanlık/kasaplık olarak 272 ton, ilçe dışında kurbanlık/kasaplık olarak 731 ton büyükbaş ve küçükbaş hayvan kesilip tüketilmiştir. 2023 yılına ait bal üretim miktarı ile ilgili kesin veri olmamakla birlikte 2023 yılında verimin çok düşük olduğu ifade edilmektedir. İlçe sınırlarında bulunan mera ve yaylalarda aromatik bitkilerin çok olması, burada arıcılık sektörünü ön plana çıkarmaktadır.

Şebinkarahisar Kılıçkaya Baraj Gölü, balıkçılık faaliyetleri için aktif bir şekilde kullanılmaktadır. Giresun İl Tarım ve Orman Müdürlüğü'nün açıklamalarına göre kaynakların sürdürülebilir olarak kullanılması ve gelecek nesillere aktarılması amacıyla *Su Kaynaklarının Balıklandırılması Projesi* hayata geçirilmiş ve bu proje kapsamında 2022 yılında 500 bin sazan yavrusu Kılıçkaya Baraj Gölü'ne bırakılmıştır. Bu proje ile göletlerdeki balık popülasyonunun artırılması ve doğa sporu olarak balık avcılığının geliştirilmesiyle kırsal turizme katkı sağlanması hedeflenmiştir (giresun.tarimorman.gov.tr).

Şebinkarahisar'ın hem kültürel hem de ekonomik bir değeri olan *Tamzara Dokuması* coğrafi işaretli (2019 yılında tescillenmiş) bir üründür. Üretildiği mahallenin adını alan ve yerel halk kültürünün taşıyıcısı olan Tamzara dokuması uzun yıllar yörede kadınlar tarafından evlerde dokunmuştur. Bölgede yaşanan göçler, ekonomik faaliyetlerdeki değişim,

sanayileşme ve yeni neslin dokumacılık faaliyetine yeterli ilgi göstermemesinden dolayı yörede dokumacılık kültürü zamanla yok olmaya yüz tutmuştur.

Tamzara dokumasının yaşatılması ve tanıtılması, kadınların dokumacılık alanında istihdam edilmesi amacıyla Giresun Üniversitesi Şebinkarahisar Meslek Yüksekokulu, Şebinkarahisar Belediyesi, İlçe Halk Eğitim Müdürlüğü ve Doğu Karadeniz Kalkınma Ajansının yaklaşık on yıllık çalışmaları sonucunda ilçede dokumacılık kültürü yeniden gündeme gelmiştir. 2020 yılında *Sosyal Gelişmeyi Destekleme Programı (SOGEP)*'e Şebinkarahisar Belediyesi, *Kadınlar Dokuyor Projesi* ile başvurmuştur.

Proje kapsamında Şebinkarahisar'ın yöresel ürünü Tamzara Dokuması'nın ve diğer el dokumalarının üretilmesi ve tanıtılması, bunun da kadınların istihdamı ile sağlanması amaçlanmıştır. Proje sonucunda atölyeler kurulmuş, makine ve dokuma tezgâhları temin edilmiş, kadınlara Tamzara Dokuması, el dokuması, kooperatifçilik ve dijital pazarlama eğitimleri verilmiş ve Kadınlar Dokuyor Kadın Girişimi Üretim ve İşletme Kooperatifi kurulmuştur. Projenin toplam bütçesi 2022 yılı değeriyle 2.600.000 TL olup 2.288.000 TL'si DOKA tarafından desteklenmiştir (Giresun Ticaret Odası, 2023). Kadınlar Dokuyor Projesi'yle dokuma atölyesinde istihdam eden kadınlar şal, elbise, gömlek, fular, kravat, masa örtüsü, perde, çanta ve çeşitli hediyelik tekstil ürünlerini dokumaktadırlar. Böylece dokuma atölyesinde istihdam eden kadınlar ürünlerini satarak gelir elde etmeye başlamışlardır. Yaşanan bu durum kırsaldaki ev kadınlarını ücretli çalışan konuma getirmiştir.

Şebinkarahisar'da 2010 yılında ayakkabı fabrikası, 2013 yılında tekstil fabrikası kurulmuş ve birçok insan için istihdam alanı oluşturulmuştur. Özellikle tekstil fabrikasının faaliyete başlaması ile burada yaşayan ev kadınlarının ücretli çalışma hayatına geçişi sağlanmıştır. Ancak her iki fabrika da 1-2 yıl içinde kapanmıştır. Fabrikaların kapanma nedenleri ile ilgili olarak işletme sahipleri; istihdam edecek yeterli sayıda işçi bulamama, fabrikanın büyütülmesi için Şebinkarahisar'da uygun yer (alan) bulamama gibi nedenler öne sürmüşlerdir. İlçede yaşayan insanlar ise buraya fabrika kuran kişilerin devlet desteği (teşvik) ile fabrikalarını kurduktan sonra (destekten yararlandıktan sonra) fabrikaları kapattıklarını dile getirmişlerdir (www.alucrahaber.com; www.sebinhaber.com). Şebinkarahisar'da kurulan bu iki fabrikanın da kısa sürede kapanmış olması ilçede yaşayanlara kurulacak yeni iş alanlarının uzun soluklu devam etmeyeceklerini düşündürtmektedir.

Şebinkarahisar, madencilik ve taş ocakçılığı açısından oldukça zengin bir yerleşim alanıdır. Tarihsel süreçte madencilik faaliyetleri ile ilgili ekonomik anlamda birçok faaliyet yapılmıştır. Günümüzde madencilik sektörü ile ilgili Şebinkarahisar ilçesinin Çağlayan köyünün Darabul mevkiinde *Nesko Maden* adındaki maden işletmesi 2008 yılında kurşun ve çinko üretimi ile faaliyetine başlamış; yeni aramalar sonucu bulunan çinko, bakır, kurşun yataklarını da işlemek için 2012 yılında bakır-kuşun-çinko tesisine dönüştürülmüştür (www.yildizlarsholding.com.tr). İlçede bulunan alunit yatağı, Türkiye'de bilinen en eski ve en büyük yataklarından biridir. Ayrıca uranyum, linyit oluşumlarının ilçede bulunduğu bilinmektedir (Giresun Ticaret Odası, 2023).

Şebinkarahisar'da salı günleri Halk pazarı kurulmaktadır. Salı günü Şebinkarahisar halkı ve etrafındaki diğer ilçelerden birçok insan haftalık alışveriş için Şebinkarahisar çarşı merkezine gelmektedir. Bundan dolayı ilçe nüfusunun salı günleri oldukça arttığı görülmektedir. Şebinkarahisar'a salı günü pazar için gelen insanlar alışverişlerinin yanında ilçede yapmaları gereken diğer işlerini de bugün görürler. Ayrıca cuma günleri ilçe meydanında kadınların ürettikleri yöresel ürünlerin satıldığı "Organik Pazar" adında bir pazar kurulmaktadır. Bu pazarda bağ-bahçede yetişen meyve sebzeler (mevsimine göre), hayvansal gıda ürünleri (peynir, süt, tereyağı, yumurta gibi), ev yapımı tarhana, marmelat, pekmez, erişte gibi ürünler genellikle kadınlar tarafından satılmaktadır.

Şebinkarahisar, Selçuklular ve Osmanlı döneminde İpek Yolu güzergâhında yer alan bir yerleşim alanı olmasından kaynaklı ticari anlamda oldukça gelişmiş bir yerleşim yeri olarak karşımıza çıkmaktadır. Şebinkarahisar'ın İpek Yolu üzerinde bulunması o zamanlar ulaşım ve konaklama gibi hizmet sektörlerinin gelişmesinin yanında birçok el sanatı ve han ticaretinin de gelişmesine neden olmuştur. Şebinkarahisar'da tarihsel süreçte ayakkabıcılık, bakırcılık, saraçlık, çarıkçılık, tabakçılık (debbağlık), mutaflık, nalbantçılık, semercilik, demircilik gibi zanaat kolunun gelişmiş olduğu kaydedilmiştir. Yine tarihsel süreçte Şebinkarahisar'ın el sanatları yönünden de çok zengin olduğu; çevre il ve ilçelere ürettikleri malları sattıkları ve bununla geçimlerini sağladıkları belirtilmiştir (Çalık, 2016, s. 405-413). Şebinkarahisar ekonomisine büyük katkısı olan ticaret sektörü İpek yoluna alternatif yolların devreye girmesi ile Osmanlı dönemindeki o ihtişamlı dönemine bir daha ulaşamamıştır.

Kısaca ifade etmek gerekirse Şebinkarahisar'ın ekonomik yapısı; tarım, hayvancılık, madencilik, atölye tipi sanayi ve hizmet sektörlerine dayanmaktadır. Günümüzde ilçe merkezinde yaşayan insanlar başka sektörlerde aktif olarak çalışsalar bile birçoğu çiftçilik faaliyetlere aynı zamanda devam etmektedir.

Yukarıda adı geçen esnaf ve zanaatkârların yeni kuşaklarından bazıları günümüzde yine esnaf olarak Şebinkarahisar'da yaşamlarını devam ettirmektedir. Ancak bu kişilerin yöneldikleri işler başkadır. Bunlardan en önemlisi ve ilçe ekonomisine büyük katkı sağlayan bir iş kolu "pestil-köme işletmeciliği"dir.

Şebinkarahisar'da Pestil-Köme Üretimi

Şebinkarahisar'da tarihsel olarak pestil üretimine ne zaman başlandığı ile ilgili herhangi bir belgeye ulaşılamamıştır. Bilinen tek şey burada yaşayan insanların toplumsal hafızasında Şebinkarahisar'da pestil üretiminin çok uzun yıllara dayandığıdır. Şebinkarahisar'da pestil üretimine ne zaman başlandığı ile ilgili bilgi elde etmek amacıyla ilçede pestil-köme sektörüyle ilgilenen işletme sahiplerine "Şebinkarahisar'da pestil üretimi tarihsel olarak ne zaman başladı?" diye sorulmuştur. Alınan cevaplar şu şekildedir:

> *"Aslında pestil yüz yıldır belki de iki yüz yıldır vardır. Pestilin tarihi çok eski" (*Ceviz Diyarı Pestil Köme işletme sahibi, 2023).

> *"Pestil çok eskiye dayanıyor. Eskiden sadece dut pekmezi ve normal bildiğimiz sadece pestil vardı. Dut pekmezi ve pestili Bağlar'da (bölgenin adı) zaten eskiden beri yapılan bir şeydi"* (Tamzara Pestil Köme işletme sahibi, 2023).

> *"Pestil üretimi nenelerimizden, anneannelerimizden, babaannelerimizden gelen bir şey. Hatta onlardan daha öncesinden. Tabi o zamanlar gıdaları saklamak zor olduğu için dutu işleyerek pestil yapmışlar, kışın yemek için. Yani aile tüketimi için yapılmıştır. Yöresel bir ürün olarak doğmuş yani, pazar için değil"* (Dut Diyarı Pestil Köme işletme sahibi, 2023).

Yukarıda yer alan işletmecilerin ifadelerinden Şebinkarahisar'da pestil ve pekmez üretiminin yüzlerce yıl öncesine dayandığı ve bu ürünlerin ailenin tüketimi için üretildiği anlaşılmaktadır. Ancak pestilin çeşitlendirilmesi ve ticari bir ürün olarak üretilmeye başlaması nispeten yeni bir durumdur.

> **"***Önceden sadece pestil olarak vardı. 2000 yıllından sonra pestilin arasına fındık ezmesi koyup çeşitlendirme yaptık"* (Abdullah Pestil Köme işletme sahibi, 2023).

> *"Pestil yıllardır var Şebinkarahisar'da. Dut ne zaman Şebinkarahisar'da üretilmeye başlandıysa pestil ve pekmez de o zamandan beri var burada. Ama kaç yıldır pestil-köme türevleri ilçemizde üretiliyor diye soracak olursanız son 15-20 yıldır diyebilirim. Sarmadır, muskadır, cevizli sucuktur onlar sonradan yaygınlaştı. Ama daha önceden yaklaşık yüz yıldır belki de daha fazladır pekmez ve pestil ilçemizde üretilmektedir. Pestile şekil vermek, içini doldurmak ve çeşitlendirmek daha yeni bir şey"* (Şentürk Pestil-Köme işletme sahibi, 2023).

"*Pestil çok eski yıllardan geliyor. Köme işi sonradan başladı… Pestilin şekillendirilmesine sonradan başlandı*" (Lezzetlim Pestil Köme işletme sahibi, 2023).

Abdullah, Şentürk ve Lezzetlim pestil-köme işletme sahiplerinin yukarıda yer alan ifadelerinden; pestilin içine ceviz, fındık gibi farklı malzemeler eklenerek bu ürünlerde çeşitlendirme yapılmaya 2000'li yılların başından itibaren başlandığı anlaşılmaktadır. Pestil ürünlerinde çeşitlendirilmeye gidilmesi ise bu ürünlerin pazar için işletmelerde üretilmeye başlanmasından sonra gerçekleşmiştir.

"*Pestil üretimi asırlardır var. İşletme olarak yakın bir zaman. Mesela biz kendi işletmemizi 2000 yılında kurduk. Yani 2000 yılında üretime başladık. Önceden mahsulatçıydık. Yani sen köylüsün senden alıp satıyorduk. 2000 yılından beri hem üretimini yapıp hem satışını yapıyoruz"* (Sadrazam Pestil Köme işletme sahibi, 2023).

"Geçmişi baya var ama dışarıya toptan işinin geçmişi 2000'li yılların başında başladı" (Çiçek Pestil-Köme işletme sahibi, 2023).

Pestil üretiminin Şebinkarahisar'da ticari anlamda yaygınlaşması ve çeşitli türevlerinin üretilmesinin özellikle 2000'li yıllardan itibaren başladığı görülmektedir.

Şebinkarahisar'da pestil üretimi ile ilgili işletme sahiplerinden alınan cevaplar şu şekilde özetlenebilir: Şebinkarahisar'da yaşayan insanlar uzun yıllar evlerinde pestil ve pekmez üretmişler ve üretmeye de devam etmektedirler. Şebinkarahisar'da yaşayan ve bağında-bahçesinde dut ağacı olan herkes yaz mevsiminde elde ettikleri duttan pekmez, pestil ve dut kurusu yapmaktadır. Ailenin (hanenin) tüketiminden fazla üretilen pestil ve pekmezler ise ilçe pazarında, çevre ilçelerin pazarlarında ya da yazlıkçı olarak belirtilen insanlara (yazın Şebinkarahisar'a gelen kış döneminde büyük şehirlerde yaşayan kişiler) satılmıştır/satılmaktadır.

İnsanlar geleneksel yöntemlerle ürettikleri dut pestilinin atalarından kendilerine miras kalan kültürel bir ürün olduğunu dile getirmektedir. Pestil üretimi kültür aktarımı ile yeni nesillere öğretilen ve bundan dolayı devamlılığı sağlanan (günümüze kadar ulaşan) ekonomik bir faaliyettir. Şebinkarahisar'da 2000'li yılların başından beri pestil ve türevi diğer ürünlerin ev dışında pazar için üretilmeye başlanmasıyla pestil üretimine işletmecilik mantığı entegre olmuştur. İlçede faaliyet gösteren pestil-köme işletmelerinin adı ve bu işletmelerin faaliyete başlama yılı ile ilgili bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır (Haziran, 2023).

Tablo 12. Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmeleri

Pestil-köme işletmesinin adı (Kod adı)	İşletmenin faaliyete başlama yılı
1- Abdullah Pestil-Köme	1994
2- Sadrazam Pestil-Köme	2000
3- Lezzetlim Pestil-Köme	2002
4- Çiçek Pesti- Köme	2013
5- Armağan Pestil-Köme	2014
6- Doğal Pestil-Köme	2017
7- Şebin Pestil-Köme	2017
8- Ceviz Diyarı Pestil-Köme	2019
9- Saf-tat Pestil-Köme	2019
10- Güler Pestil-Köme	2019
11- Dut Diyarı Pestil-Köme	2021
12- Bal Diyarı Pestil-Köme	2021
13- Tamzara Pestil-Köme	2021
14- Şentürk Pestil-Köme	2022
15- Mis Pestil-Köme	2023

Şebinkarahisar'da 2013 yılına kadar toplam 3 pestil-köme işletmesi faaliyet göstermiştir. "Abdullah Pestil Köme" ve "Sadrazam Pestil Köme" işletmeleri ilçede sektörün öncüleridir. Başlangıçta bu işletmeler aile üyeleri ile küçük çaplı bir imalathanede üretime başlamış, sonrasında imalathaneyi büyüterek ücretli işçi çalıştırmaya geçmişlerdir. Bu işletmelerde çalışan ve işin nasıl yapıldığını öğrenen işçilerden bazıları ise kendi işletmelerini kurmuşlardır.

2023 yılı haziran ayı verilerine göre ilçede 15 pestil-köme işletmesi bulunmaktadır. Bu işletmelerin 11'i pestil-köme ürünlerinin üretimini kendisi yapmakta diğer 4 işletme ise üretim yapan diğer işletmelerden ürünleri alarak sadece pazarlamaktadır. Üretim yapan 11 işletmeden 2'si ev ölçeğinde (sadece aile bireyleriyle ve komşu) 9'u ise fabrika tarzında üretim yapmaktadır. Fabrika tarzı üretim yapan işletmelerden "Doğal Pestil-Köme" adlı işletme 2023 yılı temmuz ayında kapandığı için Şebinkarahisar'da pestil-köme üretimi yapan işletme sayısı 8'e düşmüştür.

Şebinkarahisar'da son 10 yıl içinde pestil-köme işletme sayısında artış yaşandığı görülmektedir (tablo 12). İlçede pestil-köme işletme sayısında artış yaşanmasının nedenleri şu şekilde sıralanabilir:

1- İnsanların pekmez ve pestili zaten ev ölçeğinde uzunca yıldır ürettikleri (bilinen) ürünler olması,
2- İlçede dut ve ceviz yetiştiriciliğinin yaygın bir faaliyet olması,
3- Pestil-köme sektörünün iyi kazanç getiren bir iş olarak görülmesi,

4- Daha önceki süreçte pekmez ve pestilin üretimi yalnızca dut sezonunda yapılırken, ilçede işletme boyutunda pestil-köme türevi ürünlerin üretilmeye başlanmasıyla (yaz aylarında kaynatılarak elde edilen pekmezlerden ve kurutularak saklanan meyve kurularından sezonu dışında da üretim yapılabildiği için) üretimin tüm yıl kesintisiz devam etmesi diğer bir ifadeyle işin süreklilik arz etmesi (sezonluk olmaması) insanların bu sektöre yönelmelerine sebep olmuştur.

Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmelerinde istihdam edilen kişi sayıları ve bu işletmelerin aylık üretim kapasiteleri tablo 13'de gösterilmektedir. Bu tabloda yer alan işletmede çalışan kişi sayıları, pestil-köme imalathanelerinde ve satış mağazalarında çalışan kişilerin toplamıdır (işletmede çalışan işçi sayısı, KOBİ'lerin büyüklük ölçütü dikkate alınarak belli aralıklara göre yazılmıştır)[8].

Tablo 13. Pestil-köme işletmelerinde çalışan kişi sayısı ve işletmelerin üretim kapasitesi

Pestil-köme işletmesinin adı (Kod adı)	Çalışan sayısı (Aile üyeleri dâhil)	Aylık ortalama üretim kapasitesi
1- Abdullah Pestil-Köme	20-30 arası işçi / Küçük işletme	25 ton civarı
2- Sadrazam Pestil-Köme	10-19 arası işçi / Küçük işletme	10 ton civarı
3- Lezzetlim Pestil-Köme	1-9 arası işçi / Mikro işletme	2 ton civarı
4- Çiçek Pestil-Köme	20-30 arası işçi / Küçük işletme	30 ton civarı
5- Armağan Pestil-Köme	10-19 arası işçi / Küçük işletme	6 ton civarı
6- Doğal Pestil-Köme	1-9 arası işçi / Mikro işletme	6 ton civarı
7- Şebin Pestil-Köme	10-19 arası işçi / Küçük işletme	30 ton civarı
8- Ceviz Diyarı Pestil-Köme	20-30 arası işçi / Küçük işletme	10 ton civarı
9- Saf-tat Pestil-Köme	1-9 arası işçi / Küçük işletme	İmalat yok
10- Güler Pestil-Köme	10-19 arası işçi / Küçük işletme	10 ton civarı
11- Dut Diyarı Pestil-Köme	10-19 arası işçi / Küçük işletme	10 ton civarı
12- Bal Diyarı Pestil-Köme	1-9 arası işçi / Mikro işletme	İmalat yok
13- Tamzara Pestil-Köme	1-9 arası işçi / Mikro işletme	5 ton civarı
14- Şentürk Pestil-Köme	1-9 arası işçi / Mikro işletme	İmalat yok
15- Mis Pestil-Köme	1-9 arası işçi / Mikro işletme	İmalat yok

İşletmede çalışan kişi sayıları, aile üyesi olarak çalışan ve ücretli işçi (düzenli ücretli işçi) olarak çalışan kişilerin toplamıdır. Bu kişiler dışında işin yoğunluğuna göre işletmelerde kısa süreli (günlük) işçiler de çalıştırılmaktadır. Bu şekilde pestil-köme sektöründe çalışan işçilere "günlükçü" denilmektedir. İşletmelerde günlükçü olarak çalışan kişilerin sayıları sürekli değiştiği için bu kişiler çalışan sayılarına dâhil edilmemiştir.

[8] Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ'ler) adlı başlığa bkz.

Pestil-köme ürünleri kısa sürede tüketilmesi gereken ürünler olduğu için bu ürünlerin stok mantığıyla üretimi yapılamamaktadır. Bu nedenle çoğunlukla işletmelerin üretim kapasitesi, sipariş miktarına göre değişebilmektedir. Daimî müşterisi olan işletmelerin ise aylık ortalama üretim miktarı fazla değişkenlik göstermemektedir. Ayrıca işletme sahiplerinden bazılarının üretim miktarını düşük söyleme eğilimleri göz önünde bulundurulduğunda (tüm işletmelerde çalışan sayıları ile üretim miktarı aynı oranda artmadığından) ilçede aylık ortalama 150 ton civarında pestil-köme türevi ürünlerin üretildiği söylenebilir.

Şebinkarahisar'da pestil-köme işletmelerinin yaygınlaşması ilçenin sosyo-ekonomik yapısını dönüşüme uğratmaktadır. Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmelerin yapısı ve bu işletmelerdeki çalışma ilişkileri ile ilgili veriler araştırmanın bulgular kısmında yer almaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Sosyolojik bir araştırma yapmanın temel yolu, araştırma probleminin belirlenmesi, araştırma problemine uygun olarak araştırmanın tasarlanması, yürütülmesi ve rapor haline getirilmesine kadar tüm aşamaların bilimsel bakış açısı ile yürütülmesi gerekliliğidir. Araştırmanın tüm safhalarının birbiriyle tutarlı olması için izlenmesi gereken birtakım yollar vardır. Bu yollar, bilimsel araştırmada kullanılacak yöntemlere işaret etmektedir.

Metodoloji, sosyal bilimlerde yer alan kapsamlı bilim felsefesi konuları ile sosyal bilimcilerin araştırmalarını nasıl tasarlayıp yürüttüklerinin, kanıtların geçerliğini nasıl sağladıklarının, neyin doğru ya da yanlış olduğuna nasıl karar verdiklerinin incelenmesidir (Marshall, 2005, s. 498). Sosyal bilimi bilimsel yapan şey, araştırmanın metodolojisidir. "Sosyal bilimde bilim nerede?", "sosyal bilimsel araştırmanın nesi bilimseldir?" soruları toplumsal araştırma metodolojisini bilmek isteyen herkesi ilgilendirir. Bu sorular araştırmacıyı sosyal bilimlerin üç temel yaklaşımına götürmektedir. Bunlar; pozitivist sosyal bilim (PSB), yorumlayıcı sosyal bilim (YSB) ve eleştirel sosyal bilim (ESB) yaklaşımlarıdır. Bu üç temel yaklaşıma ek olarak, daha yeni ve daha az kullanılan iki yaklaşım daha vardır. Bunlar, feminist sosyal bilim ve postmodern sosyal bilim yaklaşımlarıdır (Neuman, 2013, s. 117-157).

Yorumlayıcı araştırmacılar, toplumsal hayata dair bir anlayış geliştirmek ve insanların bulundukları doğal ortamlarında nasıl anlam oluşturduğunu keşfetmek amacıyla inceledikleri insanlar için neyin anlamlı olduğunu ya da bireylerin gündelik hayatlarını nasıl deneyimlediklerini öğrenmek isterler. Çünkü toplumsal yaşam insanlar onu deneyimledikçe ve ona anlam verdikçe var olmaktadır. YSB, insan deneyiminin birçok yorumunun veya birçok gerçekliğin mümkün olabileceğini varsaymakta; toplumsal dünyayı bireyler nasıl algılıyorsa büyük ölçüde öyle olduğunu kabul etmektedir (Merriam, 2015, s. 14; Neuman, 2017, s. 131-142). Bu nedenle YSB yaklaşımı ile araştırma yürüten araştırmacılar belirli bir toplumsal ortamı yakından incelemekte ve oradaki insanların bakış açısından toplumsal eylemi anlamaya çalışmaktadırlar.

YSB yaklaşımı toplumsal gerçekliğin, gündelik toplumsal etkileşimler aracılığıyla anlam inşa eden ve yorumlar oluşturan insanlardan meydana geldiğini kabul etmektedir (Neuman, 2017, s. 131). Gerçeklik sürekli oluşturulan sosyal etkileşimlerle sürekli yapılandırılan toplumsal bir girişimdir. Bizim dışımızda ve bizden bağımsız bir gerçeklik yoktur. Çünkü algılamadığımız ya da algılayamadığımız olguların bizim açımızdan bir

anlamı yoktur. Bu nedenle YSB yaklaşımı ile yürütülen araştırmalarda önemli olan; zaman, insan ve kültürden bağımsız nesnel ve evrensel yasalar bulmak yerine, derinliğine araştırılan durumlardan yola çıkarak, belirli koşullar altında meydana gelen olay ve olgulara açıklama getirmektir (Marvasti, 2004, s. 5-6; Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 51-52).

Bu araştırmada, Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletme sahiplerinin ve bu işletmelerde çalışan ücretli işçilerin çalışma ilişkileri anlaşılmaya çalışılmıştır. Ayrıca araştırmada; işverenler, uzun süreli çalışan ücretli işçiler ve gündelikçi (kısa vadeli) çalışan ücretli işçilerin çalışma deneyimlerinin nasıl birbirinden farklılaştığı ve bu kişilerin gündelik yaşamlarını nasıl inşa ettikleri anlaşılmaya ve açıklanmaya çalışılmıştır. Buna ek olarak, Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmelerinin üretim yerinde çalışan kadın işçilerin daha önceki süreçte ev kadını olmasına ve vasıflı bir işlerinin olmamasına rağmen onların ücretli çalışma hayatına katılım gerekçelerinin neler olduğu anlaşılmaya çalışılmıştır. Kısaca ifade etmek gerekirse bu araştırmada, pestil-köme işletmelerindeki çalışma ilişkilerinin ne durumda olduğu ve ücretli çalışma hayatıyla bağlantılı olarak insanların gündelik yaşamlarında ne gibi değişimlerin meydana geldiğini anlamaya yönelik bir anlayış ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Karmaşık bir konuya ya da probleme ayrıntılı bir anlayış getirmek ve araştırmadaki katılımcıların bu konu ya da problemi hangi bağlam ya da ortam içerisinde tecrübe ettiklerini anlamak amacıyla nitel araştırma yapılır (Creswell, 2013, s. 47-48). Nitel araştırmanın amacı insanların yaşamlarını nasıl anlamlandırdıkları ile ilgili bir anlayış geliştirmek, anlamlandırma sürecinin ana hatlarını göstermek ve insanların deneyimlerini nasıl yorumladıklarını tarif etmektir.

Araştırmada Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletme sahipleri ile bu işletmelerde çalışan ücretli işçilerin çalışma ilişkileri; onların deneyimlerinden yola çıkarak ve onların bakış açısı ile anlaşılmaya çalışıldığı için nitel araştırma yöntemin kullanılması uygun görülmüştür. Araştırmanın temel amacı, Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmelerindeki çalışma ilişkilerini, işletme sahibi ve işçilerin perspektifinden ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda araştırmada, pestil-köme işletmelerinde çalışan işyeri sahipleri ile işçilerin çalışma deneyimlerini onların bakış açısından anlamak için pestil-köme imalathanelerine,

pestil-köme satış mağazalarına ve de katılımcıların evlerine bizzat gidilerek gözlem ve mülakat teknikleri kullanarak veri toplanmıştır.

Sosyolojik açıdan her olayın kendi ortamı ve bağlamı içinde ele alınması ilkesinden hareketle katılımcılarla pestil-köme işletmelerinde görüşme yapılmış, işyerinde görüşme yapmanın mümkün olmadığı durumlarda ise katılımcılarla evlerinde görüşülmüştür. Elde edilen verilerden hareketle, pestil-köme işletme sahipleri ile bu işletmelerde çalışan işçilerin çalışma deneyimlerini nasıl anlamlandırdıkları anlaşılmaya çalışılmıştır.

Kırsaldaki çalışma ilişkilerinin bütüncül açıdan anlaşılması için pestil-köme işletme sahipleri ile bu işletmelerde çalışan işçilerin işyerindeki görev ve sorumluluklarının yanında ev içi rolleri ve sorumlulukları da anlaşılmaya çalışılmıştır. Çünkü ev hayatı ile iş hayatı birbirinden bağımsız değildir. İşletme sahipleri ile işçilerin üretim süreçlerindeki konumlarının anlaşılması kırsal alandaki küçük meta üreticilerinin sınıf farklılıklarının anlaşılmasına katkı sağlarken; ücretsiz ev içi çalışma biçimlerinde kimlerin rol oynadığının anlaşılması da toplumsal cinsiyet açısından iş bölümünde ne gibi farklılıkların olduğunu anlamamıza katkı sağlamaktadır. Özellikle kadın işçilerin (bilhassa evli olan kadınların) ücretli çalışmaya başlaması ile birlikte ev içi rollerinde ne gibi değişikliklerin meydana geldiğinin anlaşılması, çalışma hayatının bütüncül olarak açıklanmasında oldukça önemlidir.

Araştırma problemi belirlendikten sonra bu araştırmanın her aşaması esnek bir şekilde planlanarak yürütülmüştür. Kavramsal ve kuramsal çerçevenin yazılması ile saha araştırmasının yürütülmesi eş zamanlı olarak yapılmış, elde edilen yeni verilere göre araştırma yeniden şekillendirilmiştir. Araştırma problemine bağlı alt problemlerin şekillendirilmesi de alan çalışmasına çıktıktan sonra son halini almıştır. Örneğin, pestil-köme işletmelerinde çalışan işçilerin büyük çoğunluğunun kadın olduğu alana çıkıldıktan sonra öğrenilmiştir. Bu bağlamda tekrar literatüre bakılarak araştırmanın alt problemleri oluşturulmuştur. Bununla bağlantılı olarak hazırlanan yarı yapılandırılmış mülakat sorularına yeni sorular eklenmiştir. Örneğin, ev kadınlarının ücretli çalışma hayatına katılımıyla birlikte ev içi alandaki görev ve sorumluluklarında bir değişim yaşanıp yaşanmadığının anlaşılması adına yeni sorular eklenmiştir.

Araştırmada, Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletme sahipleri ile bu işletmelerde çalışan işçiler arasındaki çalışma ilişkileri John W. Budd'ın "İnsani Bir Çalışma İlişkisi" teorisi esas alınarak incelenmiştir (2018a; 2018b). Kırsal alandaki üretim ilişkilerinde meydana gelen değişim ve dönüşümleri analiz etmek için Henry Bernstein'ın "küçük meta

üreticileri" kavramından hareketle pestil-köme işletme sahiplerinin ve işçilerin sınıf farklılaşmaları anlaşılmaya çalışılmıştır (1994; 2010).

Çalışma ilişkilerinin toplumsal amaçlarını (verimlilik, hakkaniyet, söz hakkı) anlamak için bu araştırmada aşağıdaki şu sorulara cevap aranmaktadır:

1- İstihdam ilişkilerinde işverenlerin temel hedefi olan verimlilik, pestil-köme işletmelerinde nasıl sağlanmaktadır.
2- İstihdam ilişkilerinde işçilerin temel hedefi olan hakkaniyet, pestil-köme işletmelerinde ne durumdadır.
3- İstihdam ilişkilerinde işçilerin kendi kaderini tayin etme hakkı olan söz hakkı, pestil-köme işletmelerinde ne durumdadır.

Araştırmada çalışmanın toplumsal amaçları olan verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkının Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmelerinde ne durumda olduğu işletme sahipleri ile işçilerin çalışma deneyimlerinden yola çıkarak anlaşılmaya çalışılmıştır. Ayrıca bu araştırmada, kırsaldaki sınıf farklılaşmalarının anlaşılması diğer bir ifadeyle pestil-köme işletmecilerinin hangi açılardan birbirinden farklılaştıklarının ve işveren ile işçiler arasındaki sınıf farklılıklarının ortaya konulması adına üretim ve yeniden üretimin sosyal ilişkilerine dair politik ekonominin aşağıda yer alan dört sorusuna cevap aranmıştır.

1- Kim, neyin sahibidir?
2- Kim, ne yapıyor?
3- Kim, ne alıyor?
4- Kimler aldıklarıyla ne yapıyorlar? (Bernstein, 2010, s. 35-37).

Birinci soru, değişik "mülkiyet" rejimlerindeki sosyal ilişkilerle ilgilidir. Üretim ve yeniden üretim araçları nasıl bölüşülmüştür? Kırsaldaki pestil-köme üreticileri üzerinden bu soruya bakıldığında üretim araçlarının sahibinin kim olduğu sorusuna yanıt aranmıştır.

İkinci soru, toplumsal işbölümüyle ilgilidir. Toplumsal üretim ve yeniden üretimde kimlerin neler yapacağı, sosyal ilişkilerce belirlenir. Bu soru pestil-köme işletmelerindeki iş bölümünün nasıl oluştuğu ile ilgilidir.

Üçüncü soru, "emek ürünlerinin" toplumsal bölüşümüyle ilgili olup, genellikle "gelir" dağılımı olarak adlandırılır. Pestil-köme üretimi yapan işletmelerde üretilen ürünlerin satılmasıyla elde edilen gelirin nasıl paylaşıldığı sorusunu içermektedir.

Dördüncü soru ise tüketim, yeniden üretim ve birikimle ilgili sosyal ilişkilere dairdir. İşletme sahiplerinin elde ettiği kar ile işçilerin ise aldıkları ücret ile ne yaptıkları/neye harcadıkları bu soru ile ilgilidir.

Kırsal kesimde faaliyet göstermeye başlayan işletmeler, bulunduğu alandaki üretim ilişkilerini dönüşüme uğratmaktadır. Bu nedenle kırsal toplum yapısında yaşanan değişim ve dönüşümlerin anlaşılmasında Bernstein'in üretim ve yeniden üretimin sosyal ilişkilerine dair yukarıda ifade edilen soruları yol göstericidir.

Pestil-köme işletmelerindeki çalışma ilişkilerini derinlemesine ve ayrıntılı olarak irdelemek için araştırma kapsamında ayrıca aşağıdaki sorulara da cevap aranmıştır.

1- Emek yoğun bir sektör olan pestil-köme işletmelerinde çoğunlukla kadınların istihdam edilmesinin nedenleri nelerdir?
2- Pestil- köme işletmelerinde kadınların ücretli çalışmaya başlaması (kadınların ücretli emeğe dahil olmaları) onların gündelik ilişkilerini, aile içi rollerini (kadınların hane içinde ücretsiz olarak yaptıkları işleri -ev işleri, çocuk ya da yaşlı bakımı, kışlık hazırlıklar, hayvancılık, bağ-bahçe işleri ve pekmez yapma gibi) ve aile içi karar alma mekanizmalarına katılımını nasıl etkilemiştir/etkilemektedir?
3- Pestil-köme işletmecilerinin yaşadıkları zorluklar nelerdir?
4- Pestil-köme işletmeleri, işletme sahiplerine ne gibi olanaklar sağlamaktadır?
5- Pestil-köme işletmelerinde çalışan ücretli işçilerin yaşadıkları zorluklar nelerdir?
6- Pestil-köme işletmelerinde çalışıyor olmak işçilere ne gibi olanaklar sağlamaktadır?

Yukarıda yer alan araştırma sorularının tümü, pestil-köme işletmelerindeki çalışma ilişkilerinin durumunu ve üretim ilişkilerinde meydana gelen değişimlerin kırsal toplum yapısı üzerindeki etkilerini açıklamak açısından önemli görülmektedir.

3.2. Araştırmacının Konumu

Nitel bir araştırma yapmak için ilk bakılması gereken yer günlük hayatımızdır. Gündelik hayatımızda neyi merak ediyoruz? Neden her şey olduğu gibi? (Merriam, 2015, s. 55). Bu soruların cevabı araştırmacının hangi konuyu incelemek, tanımlamak ya da açıklamak istediği ile ilgili önemli ipuçları vermektedir. Nitel araştırma sürecinin araştırma konusu seçilmesi aşamasında, araştırmacının gündelik hayatında tecrübe ettiği deneyimlerin ve araştırmacının kişisel ilgisinin büyük etkisi vardır (Neuman, 2017, s. 550). Araştırma

konusunun belirlenmesi aşamasında araştırmacının içinde bulunduğu toplumsal ortamın ve araştırmacının araştırma sahası ile ilgili kişisel deneyimlerinin önemli etkisi olmuştur. Araştırmacı 2019 yılından beri alanla iç içe olduğundan araştırma sahasını (Şebinkarahisar) ve çevresini yakından tanımaktadır.

Şebinkarahisar ile Alucra'nın Giresun merkezden sosyo-kültürel açıdan farklı oluşu dikkat çekicidir. Sahile uzak bu ilçelerde hayat koşullarının zor oluşu, burada yaşayan insanların karşılaştığı zorluklar ve burada yaşayan özellikle gençlerin iş bulmak için büyük şehirlere göç etmeleri araştırmacıyı motive etmiştir.

Şebinkarahisar, Giresun'a bağlı iç bölgede bulunan komşu ilçelerden (Çamoluk ve Alucra ilçelerine göre) daha gelişmiş ve kentsel özellikler gösteren bir ilçedir. Şebinkarahisar tarihsel süreçte vilayet rolü üstlenmiş olmasına rağmen çok fazla gelişmemiştir. Ama yine de komşu ilçelere göre daha fazla kentsel özellik taşıyan bir ilçedir.

Giresun'un iç bölgelerindeki diğer ilçelerinde pestil-köme işletmeleri olmamasına rağmen Şebinkarahisar'da pestil-köme işletmelerinin yaygın bir şekilde faaliyet göstermesi dikkat çekicidir. Bu nedenle araştırmada Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmelerine odaklanılmıştır. Bu işletmelerin ilçenin sosyo-ekonomik yapısına etkilerinin neler olduğu merak edilmiş ve bu nedenle pestil-köme işletmelerindeki çalışma ilişkileri araştırmaya konu edilmiştir. Pestil-köme imalathanelerinde çalışanların neredeyse tamamına yakını kadındır. Bu sektörde kadın işçilerin yoğunluk göstermesi konuyu daha dikkat çekici bir hale getirmiştir.

Araştırmacı katılımcılarla olan etkileşim biçimi açısından Georg Simmel'in "*Toplumsal Tipler*" olarak kategorileştirdiği "*yabancı*" tipinde bir kişidir. Yabancı, bugün gelip yarın giden biri değil, bugün gelip yarın kalan biridir. Bu kişi belli bir mekân içinde bulunan gruba en baştan ait değildir ama bu durum özgül bir etkileşim için oldukça önemlidir. Çünkü ilişkilerde mesafe olarak yakın olanın uzak olduğuna, uzak olanın (yabancının) yakın olduğuna işaret edilmektedir (2009, s. 149). Bu araştırmada yabancı rolünde olan araştırmacı, araştırma sahasındaki toplumsal etkileşimleri anlamak açısından katılımcılara "*aynı anda hem yakın hem uzak*"tır (2009, s. 153).

Araştırmacının yabancı rolü, saha çalışması sırasında katılımcılarla yapılan görüşmelerde derinlemesine bilgiler elde etme olanağı sağlamıştır. Katılımcılar yabancı olarak gördükleri araştırmacıya, herkesten gizledikleri bazı meseleleri anlatmışlardır. (Örneğin, katılımcının kaçarak evlenmesinin sebebi gibi). Aynı zamanda araştırmacının

yabancı rolünden dolayı katılımcıların belli üyelerine karşı tarafgirlik ya da önyargılı olma durumu da önemli ölçüde önlendiği düşünülmektedir.

3.3. Araştırma Deseni

Creswell (2013, s. 69-106), nitel araştırma yöntemine dayalı beş temel desen üzerinde durmaktadır. Bunlar; anlatı araştırması, fenomenolojik araştırma, kuram oluşturma araştırması, etnografik araştırma ve durum çalışması araştırmasıdır.

Durum çalışması, güncel bir olgunun gerçek yaşam bağlamında araştırılmasıdır (Yin, 2003, s. 13). Creswell, durum çalışması araştırmasını şu şekilde açıklamaktadır:

> "*... araştırmacının, gerçek yaşam, güncel sınırlı bir sistem (bir durum) ya da belli bir zaman içerisindeki çoklu sınırlandırılmış sistemler (durumlar) hakkındaki çoklu bilgi kaynakları (örneğin gözlemler, mülakatlar, görsel-işitsel materyaller ve dokümanlar ve raporlar) aracılığıyla detaylı ve derinlemesine bilgi topladığı, bir durum betimlemesi ya da durum temaları ortaya koyduğu nitel bir yaklaşımdır*" (Creswell, 2013, s. 97).

Bu araştırmada, pestil-köme işletmelerindeki çalışma ilişkilerinin durumu ve pestil-köme işletmelerinin Şebinkarahisar'ın sosyo-ekonomik yapısına etkilerinin neler olduğu anlaşılmaya çalışıldığı için durum çalışması deseni ile araştırma yürütülmüştür. Araştırma kapsamında birden çok pestil-köme işletme sahibi ve bu işletmelerde çalışan ücretli işçilerle görüşme yapılarak konuya ilişkin farklı bakış açılarını ortaya koymak amaçlandığı için "*çoklu durum çalışması*" (Yin, 2003, s. 46; Patton, 2002, s. 297) deseni kullanılmıştır. Farklı işletme sahiplerinin ve farklı işletmelerde çalışan ücretli işçilerin çalışma deneyimlerinin araştırma kapsamında incelenmesinin sebebi birden fazla durumdan elde edilen kanıtların genellikle daha ikna edici olarak kabul edilmesidir.

3.4. Katılımcıların Seçimi

Araştırmada, araştırma problemine en iyi şekilde cevap bulabilmek için amaca yönelik örnekleme türlerinden maksimum çeşitlilik ve kartopu örnekleme teknikleri kullanılmıştır (Patton, 2002, s. 234-237).

Maksimum çeşitlilik örneklemesi; farklı mekânlarda ya da bireylerde farklı olan bazı ölçütleri önceden belirlemeyi ve ardından bu ölçütlere göre olabildiğince farklılık gösteren mekânların ve katılımcıların seçimini içermektedir. Bu şekilde farklı bakış açışlarını

yansıtma olanağı artmaktadır. Maksimum çeşitlilik örneklemesi oluşturmadaki maksat, çeşitlilik gösteren durumlar arasında ortak özelliklerin olup olmadığını tespit etmek ve bu çeşitliliğe göre problemin farklı boyutlarını ortaya koymaktır (Creswell, 2013, s. 147; Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 119). Kartopu örnekleme ise araştırmacının araştırma problemine cevap verebilecek bir katılımcı ile veri toplamaya başladıktan sonra araştırmacının bu katılımcı ile bağlantılı başka kişilere ulaşarak veri toplamaya devam ettiği ve sürecin bu şekilde tekrarlandığı bir örnekleme türüdür (Neuman, 2017, s. 324).

Saha araştırmasının gerçekleştirildiği zaman diliminde (2023 Ocak-Temmuz ayları arası) Şebinkarahisar'da toplam 15 pestil-köme işletmesi bulunmaktadır. Maksimum çeşitliliği sağlamak için belirlenen bazı kriterlere göre işyerleri sahipleri arasından katılımcı grubu oluşturulmuştur. Katılımcılar araştırmaya dahil edilirken; işletmenin kuruluş yılı, işletme sahibinin statüsü (işletme sahibi işyerinin sadece yöneticisi mi yoksa aynı zamanda işletmede çalışan kişi mi), işletmede çalışan sayısı, işletmenin pestil-köme üretimi yapıyor olup olmaması, eğer işletmede pestil-köme üretimi yapılıyorsa üretim sürecinde kimlerin çalıştığı (sadece aile üyeleriyle mi, hem aile üyeleri hem de ücretli işçilerle birlikte mi yoksa sadece ücretli işçilerle mi üretim yapıldığı) ve işletmelerin aylık ortalama pestil-köme üretim kapasitesi gibi ölçütler etkili olmuştur. Bu ölçütler göz önünde bulundurularak 13 işletme sahibi ile görüşme yapılmıştır. Bu şekilde işletmelerdeki çalışma deneyiminin benzeşen ve farklılaşan yönleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Aşağıdaki tablo 14'te, Şebinkarahisar'daki tüm pestil-köme işletmelerinin adı (kod adı), işletmenin kuruluş yılı, işletmenin üretim durumu (imalathane olup olmaması; üretim yapıyorsa aylık ortalama üretim miktarı), işletmenin satış mağazası sayısı ve çalışan kişi sayıları yer almaktadır.

Katılımcı grubu belirlenirken şu duruma dikkat edilmiştir. Eğer bir işletmenin birden fazla sahibi (ortak) varsa, o işletme sahiplerinden sadece bir kişi ile görüşme yapılmış, diğer kişiler katılımcı grubuna dahil edilmemiştir. Bu şekilde yapılmasının sebebi aynı işletme ile ilgili benzer bilgileri elde etmek yerine başka işletme sahipleri ile görüşme yaparak farklı verilere ulaşılmaya çalışılmasıdır.

Tablo 14. İşveren katılımcı grubunun belirlenmesinde ölçütler

İşletme adı (Kod adı)	İşletmenin kuruluş yılı	İşletmenin üretim durumu	İşletmenin ilçedeki satış mağazası sayısı	Çalışan kişi sayısı[9]
1- Abdullah Pestil-Köme	1994	İmalathane vardır. Aylık üretim 25 ton civarıdır.	2 tane satış mağazası vardır.	20-30 arası işçi
2- Sadrazam Pestil-Köme	2000	İmalathane vardır. Aylık üretim 10 ton civarıdır.	3 tane satış mağazası vardır.	10-19 arası işçi
3- Lezzetlim Pestil-Köme	2002	İmalathane evin alt katında -küçük bir alan- vardır. Aylık üretim 2 ton civarıdır.	1 tane satış mağazası vardır.	1-9 arası işçi
4- Çiçek Pestil-Köme	2013	İmalathane vardır. Aylık üretim 30 ton civarıdır.	1 tane satış mağazası vardır.	20-30 arası işçi
5- Armağan Pestil-Köme	2014	İmalathane vardır. Aylık üretim 6 ton civarıdır.	2 tane satış mağazası vardır.	10-19 arası işçi
6- Doğal Pestil-Köme	2017	İmalathane vardır. (Ancak 2023 yılı temmuz ayında kapanmıştır.) Aylık üretim 6 ton civarıdır.	2023 yılı temmuz ayında satış mağazası kapanmıştır.	1-9 arası işçi
7- Şebin Pestil-Köme	2017	İmalathane vardır. Aylık üretim 30 ton civarıdır.	1 tane satış mağazası vardır.	9-19 arası işçi
8- Ceviz Diyarı Pestil-Köme	2019	İmalathane vardır. Aylık üretim 10 ton civarıdır.	1 tane satış mağazası vardır.	20-30 arası işçi
9- Saf-tat Pestil-Köme	2019	Üretim yok. Şebinkarahisar'da pestil-köme ürünlerini üreten işletmelerden ürünler alınarak satışı yapılmaktadır.	1 tane satış mağazası vardır.	1-9 arası işçi
10- Güler Pestil-Köme	2019	İmalathane vardır. Aylık üretim 10 ton civarıdır.	1 tane satış mağazası vardır.	10-19 arası işçi
11- Dut Diyarı Pestil-Köme	2021	İmalathane vardır. Aylık üretim 10 ton civarıdır.	1 tane satış mağazası vardır.	10-19 arası işçi
12- Bal Diyarı Pestil- Köme	2021	Üretim yok. Şebinkarahisar'da pestil tatlılarını üreten işletmelerden ürünler alınarak paketlenmekte ve bu ürünlerin satışı yapılmaktadır.	İşletmenin satış mağazası yoktur. Ürünler sadece ilçe dışına satılmaktadır.	1-9 arası işçi
13- Tamzara Pestil-Köme	2021	İmalathane vardır. Aylık üretim 5 ton civarıdır.	1 tane satış mağazası vardır.	1-9 arası işçi
14- Şentürk Pestil-Köme	2022	Üretim yok. Şebinkarahisar'da pestil-köme ürünlerini üreten işletmelerden ürünler alınarak satışı yapılmaktadır.	1 tane satış mağazası vardır.	1-9 arası işçi
15- Mis Pestil-Köme	2023	Üretim yok. Şebinkarahisar'da pestil-köme ürünlerini üreten işletmelerden ürünler alınarak satışı yapılmaktadır.	2 adet satış mağazası vardır.	1-9 arası işçi

Araştırmada aracıların (Şebinkarahisarlı akademisyen Mert ve Dilek'in- kod adları) referans olmasıyla işletme sahipleri ile temasa geçilmiş, kabul edenlerle uygun oldukları bir zaman diliminde görüşme yapılmıştır. Akabinde araştırma kapsamında pestil-köme işletmelerinde çalışan işçilerle de (hem satış mağazasında çalışan hem de imalathanede

[9] İşletmelerde çalışan ücretli işçilerin sayısı hızlı değiştiği için net sayı vermek oldukça güçtür. Bu nedenle KOBİ'lerin büyüklüklerine göre işletme sınıflandırması baz alınarak ortalama çalışan sayısına yer verilmiştir.

çalışan işçilerle) görüşme yapmak istediğimiz belirtilmiş ve bu konuda işletme sahiplerinden izin talep edilmiştir. Satış mağazasında çalışan katılımcıların tümüyle iş yerlerinde görüşme yapılmıştır. İmalathanede çalışan işçilerle ise görüşmek o kadar kolay olmamıştır. Çünkü pestil-köme üretim süreci, seri üretime (hızlı çalışmaya, hızlı üretim yapmaya) dayalı bir iş olduğu için işyeri sahipleri çalışma saatleri içerisinde araştırmacının işçilerle görüşmesine olumlu yaklaşmamıştır. Saha araştırması sürecinde işletme sahiplerinden sadece üç kişi araştırmacının imalathaneye girmesine ve belirli bir süre içerisinde işçilerle görüşme yapmasına izin vermiştir. Diğer işletme sahipleri (5 işletme) ise araştırmacının imalathaneye girerek işçilerle üretim esnasında görüşme yapmasına izin vermemiştir. Araştırmacı bunu aşmak için pestil-köme imalathanesinde çalışan bir işçi ile temas kurarak onun üzerinden diğer işçilerle iletişime geçmiştir. Bu şekilde iş çıkışı imalathane önünde ya da katılımcıların evine gidilerek görüşme gerçekleştirilmiştir. Özellikle imalathanede çalışan işçilerin belirlenmesi aşamasında kartopu örnekleme tekniği kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan işçiler; imalathanede çalışan işçiler ve satış mağazasında çalışan işçiler olarak iki kategoride yer almaktadır. Pestil-köme satış mağazasında çalışan işçilerle, işletme sahibi ile görüşme yapıldıktan sonra müsait oldukları bir zamanda (satış mağazasında) görüşme yapılmıştır. Özellikle imalathanede çalışan işçilerin seçiminde, işletmenin "pestil-köme üretimi yapması" (bazı işletmeler üretim yapmamakta, üretilmiş ürünleri diğer firmalardan alarak pazarlamaktadır) ve "ücretli işçi çalıştırması" (bazı işletmeler ücretli işçi çalıştırmamakta sadece aile emeği ile üretim yapmaktadır) gibi kriterler göz önünde bulundurularak bu kriterlere uyan işletmelerden katılımcılar seçilmiştir. Bu kriterlere uyan 8 işletme tespit edilmiştir. İmalathanede ve satış mağazasında çalışan işçiler; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sayısı, çalışılan işletme, bu sektörde çalışma süresi, yapılan işin türü (satış elemanı, pestil sarma, pestil serme, paketleme vs.) gibi ölçütlere göre belirlenmiştir.

Araştırmada öncelikle işletme sahipleri olan katılımcı grubundan 13 işletme sahibi ile görüşme yapılmıştır. Ardından maksimum çeşitlilik ve kartopu örnekleme teknikleriyle seçilen işçilerle görüşme yapılmıştır. İmalathanede çalışan 14 işçi, satış mağazasında çalışan 7 işçi olmak üzere toplam 21 işçi ile görüşme yapılmıştır. 21 işçi ile görüşme yapıldıktan sonra elde edilen veriler tekrar etmeye başlamıştır. Yeni verilere ulaşma ihtimali göz önünde bulundurularak imalathanede çalışan 4 işçi ile görüşme yapılmıştır. Bu görüşmelerden elde edilen veriler daha önceki verilerle benzer (tekrarlayan) nitelikte veriler olduğu için veri

toplama süreci burada sonlandırılmış ve son 4 katılımcıdan elde edilen veriler veri analizine dahil edilmemiştir.

Araştırmaya katılan tüm katılımcıların listesi "işletme sahipleri" ve "işçiler" olarak EK-4'te yer almaktadır. İşletmede çalışan işçiler; "satış mağazasında çalışan işçiler (satış elemanı)" ve "imalathanede çalışan işçiler" olmak üzere iki alt kategoride ele alınmıştır.

Bu araştırmada hem işletme sahipleri katılımcı grubundaki hem de işçiler katılımcı grubundaki kişilerle yapılan görüşmelere, katılımcılardan elde edilen veriler tekrara düşmeye diğer bir ifadeyle "doyum noktasına" ulaşıncaya kadar devam edilmiştir (Merriam, 2015, s. 175). Araştırmada maksimum çeşitlilik örnekleme stratejisi ile işverenlerin hangi açılardan birbirinden farklılaştığı ve işverenler arasında paylaşılan ortak fenomenlerin olup olmadığını tespit etmeye; işçilerin hangi açılardan birbirinden farklılaştığı ve işçilerin çalışma deneyimleri ile ilgili ortak yönlerinin neler olup olmadığını ortaya koymaya çalışılmıştır.

3.5. Veri Toplama Teknikleri ve Süreci

Görüşme (mülakat); bireylerin herhangi bir konu hakkındaki duygu, düşünce, tutum ve davranışları ile ilgili araştırmacının bilgi sahibi olmak için onlara soru sormasını ve onlardan cevap almasını (konuşma) içeren bir iletişim sürecidir (Karasar, 2004, s. 166; Ekiz, 2009, s. 62). Görüşme aracılığıyla araştırmacı doğrudan gözlemlenemeyen deneyimler, tutumlar, düşünceler, algılar hakkında bilgi sahibi olmakta ve insanların dünyayı nasıl anlamlandırdıkları ve yorumladıklarına dair bir anlayış elde edebilmektedir. Yapılan iyi bir görüşme vasıtasıyla araştırmacı, bireyin iç dünyasına girebilmekte ve onun bakış açısını anlamaktadır (Merriam, 2015, s. 86; Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 130).

Görüşmeler yapılandırılışlarına göre üçe ayrılmaktadır. Yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış görüşme (Ekiz, 2009, s. 62-63):

Yapılandırılmış görüşme tekniğinde soru dizisi araştırmacı tarafından önceden hazırlanmıştır ve nettir. Bu tür görüşmeler, araştırmacı ile katılımcı arasında kısa süreli bir iletişim süreci içerisinde gerçekleşmektedir. Araştırmacının yapılandırılmış görüşme tekniğini uygulamasındaki amaç, katılımcılardan standart bilgiler elde etmektir. Yapılandırılmış görüşmelerde araştırmacılar, bir katılımcının cevabının diğerinden nasıl farklı olduğunu incelemektedirler. Nitel araştırmalarda yapılandırılmış sorular özellikle

katılımcıların demografik bilgilerinin öğrenilmesinde (cinsiyet, yaş, eğitim durumu gibi) kullanılmaktadır (Marvasti, 2004, s. 17-18).

Yapılandırılmış görüşmeler, katılımcıların deneyimlerinin derinliğini ve karmaşıklığını anlamada araştırmacıya esneklik tanımamaktadır. Bu nedenle demografik bilgilerle ilgili sorular dışındaki diğer soruların daha az yapılandırılmış olup, açık uçlu sorulardan oluşması daha uygundur. Yarı yapılandırılmış görüşmede sorular hazırlanmıştır ancak esnek bir yapıya sahip olduğu için görüşme esnasında değiştirilebilir. Yarı yapılandırılmış görüşmenin bu özelliği, yapılandırılmış görüşmelere göre katılımcılardan daha fazla bilgi elde etmeyi sağlamaktadır. Yapılandırılmamış görüşmelerde ise önceden hazırlanmış bir soru grubu yoktur, görüşme tamamen esnektir. Araştırmacı, araştırma konusu ile ilgili katılımcılarla sohbet tarzında sorular sorarak bilgi sahibi olmaktadır ve bu görüşmenin temelinde keşfedicilik bulunmaktadır (Merriam, 2015, s. 88).

Bu araştırmada üç teknik (yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış) görüşme formlarının oluşturulmasında ve uygulanmasında birlikte kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak hem pestil-köme işletme sahipleri hem de bu işletmelerde çalışan ücretli işçilerin çalışma ilişkilerini anlamak için iki farklı görüşme formu (işveren mülakat soruları ve işçi mülakat soruları) hazırlanmıştır.

Araştırmanın ilk aşamasında konu ile ilgili bilgi sahibi olmak amacıyla literatür taraması yapılırken eş zamanlı olarak konu ile ilgili görüşme sorularını hazırlamak amacıyla sahaya çıkılmış; iki işletme sahibi ve iki işçi ile araştırma konusu hakkında yapılandırılmamış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Literatür taraması ve bu görüşmelerden sonra veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formları hazırlanmıştır. Araştırma kapsamında hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formlarında katılımcıların demografik bilgilerini elde etmek amacıyla yapılandırılmış sorulara (cinsiyet, yaş, eğitim durumu gibi demografik sorulara) yer verilmiş, diğer sorular ise açık uçlu şekilde hazırlanmıştır.

Hazırlanan görüşme formları ile 1 işletme sahibi ve 2 çalışan olmak üzere 3 kişi ile pilot çalışma/uygulama yapılmış, pilot çalışma esnasında cevap alınamayan sorular çıkarılmış (işyeri sahiplerinin aylık ne kadar gelir elde ettikleri ile ilgili soruya cevap alınamamış) ve eksik olduğu düşünülen yeni sorular (imalathanede çalışanların çoğunluğunun kadın olduğu öğrenildiği için kadınlara yönelik sorular) eklenmiştir. Pilot çalışma esnasında elde edilen veriler veri analizine dahil edilmemiştir. Görüşme formları tez izleme komitesi üyelerinin önerileri doğrultusunda son haline (EK-1, EK-2) getirilmiştir.

Görüşmeye başlamadan önce katılımcılara sözel olarak araştırma hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca görüşme formlarının başında katılımcıları tez konusu hakkında bilgilendirmek için bir açıklama metni konulmuştur. Katılımcılara araştırmaya katılımın tamamen gönüllülük esasına dayandığı, katılımcıların istemedikleri takdirde görüşmeye devam etmeyebilecekleri (görüşmeyi yarıda kesebilecekleri), elde edilen verilerin sadece bilimsel amaçla kullanılacağı ve katılımcıların kişisel bilgilerinin gizli tutulacağı taahhüt edilmiştir. Katılımcılara kişisel bilgilerinin gizli tutulacağı bilgisi verilerek kendilerini rahat (güvende) hissetmeleri ve bu sayede daha rahat konuşacakları varsayılmıştır. Görüşmeye başlamadan önce konuşmaların ses kayıt cihazı ile kaydedilmesi için her bir katılımcıdan izin alınmıştır. Araştırmaya katılan bütün katılımcılar, konuşmalarının ses kayıt cihazına alınmasını onaylamıştır. Bu şekilde konuşulan her şeyin analiz amacıyla korunması (veri kaybının önlenmesi) sağlanmaya çalışılmıştır.

Hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formları aracılığıyla araştırmacı hem işverenler hem de işçilerle bire bir derinlemesine görüşmeler yapmıştır. Araştırmacı, katılımcıların yeterince anlamadığı ya da yeterince bilgi alınamadığını düşündüğü bazı sorularda sondaj soruları sorarak konu hakkında ayrıntılı bilgi elde etmeye çalışmıştır. Bu şekilde görüşmeler daha esnek hale getirilmiştir. Ayrıca görüşme esnasında ses kayıt cihazı ile kaydedilmeyen durumlar (görüşme ortamı, katılımcının jest ve mimikleri gibi) görüşme bittikten sonra (en kısa zamanda) yazıya geçirilmiştir. Elde edilen tüm veriler (ses kayıt cihazındaki veriler ve katılımcı gözlem notları) araştırmacı tarafından Word belgesine geçirilmiştir.

Nitel araştırmalarda en yaygın kullanılan başka bir veri toplama tekniği de gözlemdir. Gözlem, herhangi bir ortamda oluşan davranışı ayrıntılı olarak tanımlamak için kullanılmaktadır (Merriam, 2015, s. 119). Gözlem tekniği ile katılımcıların sözel olmayan davranışları hakkında birinci elden veri elde edilmektedir. Araştırmada katılımcıların bulunduğu doğal ortama bizzat katılarak (alan çalışması esnasında) birinci elden bilgi elde edilmeye çalışıldığı ancak olay ve olgulara araştırmacı dahil olmadığı için "katılımcı olmayan gözlem" yapılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 42). Araştırmada gözlem tekniğinin kullanılmasının nedeni araştırma problemine konu olan olay ve olguları detaylı olarak tanımlamak ve görüşme esnasında elde edilen verileri desteklemektir.

Araştırmada katılımcıların bulunduğu doğal ortamda (işyeri ve evlerinde) onlarla görüşme yaparken aynı zamanda (görüşme esnasında) gözlem gerçekleştirilmiştir. Gözlem sürecinde elde edilen veriler gözlem bittikten hemen sonra kaydedilmiş ve verilerin

kaydedilmesi aşamasında araştırmacının herhangi bir yorumlamasına yer verilmemiş, gerçeklik olduğu gibi aktarılmaya çalışılmıştır.

3.6. Veri Analizi

Veri analizi, araştırma sürecinde elde edilen verilerin anlamını okuyucuya sunma (dışarıya aktarma) sürecidir. Verinin anlamını dışarıya aktarmak; katılımcıların ne yaptığını ve ne söylediğini, araştırmacının ne gördüğünü ve okuduğunu sentezleme ve yorumlamayı içermektedir (Merriam, 2015, s. 167). Her ne kadar nitel veri analizi araştırmacının görüşmelerden, gözlemlerden ya da incelediği belgelerden verileri doğrudan alıntılar yaparak ortaya koyması şeklinde görünse de aslında durum bundan daha karmaşıktır ve sistematik bir süreç gerektirir. Çünkü nitel veri analizi, "*araştırmacının verileri temsili olarak ve sistematik bir şekilde soyutlaması ya da kavramsallaştırmasını içeren bir süreçtir*" (Ekiz, 2009, s. 73).

Nitel araştırmalarda veri analizi; analiz edilecek ham verilerin hazırlanmasını, hazırlanan verileri ön okuma işleminden geçirdikten sonra kodlamayı, kodların bir araya getirilmesiyle temaların oluşturulmasını ve veriyi bir tartışma metni halinde yorumlayarak sunmayı içermektedir. Nitel araştırmalarda veri analizi, veri toplama süreciyle eş zamanlı olarak yapılmakta ve veri toplama süreci bittikten sonra daha yoğun bir şekilde devam etmektedir (Patton, 2002, s. 463-436).

Betimsel analiz, araştırmanın kavramsal yapısının veri analizi öncesinde belirlendiği araştırmalarda kullanılır. Betimsel analiz yaklaşımına göre katılımcılardan elde edilen veriler, daha önce belirlenen temalara göre düzenlenir ve yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 239). Bu araştırmada, araştırma problemine cevap bulabilmek için hazırlanan araştırma soruları ve kavramsal-kuramsal çerçevede yer alan bilgiler ekseninde temalar oluşturulduğu için betimsel analiz yaklaşımı kullanılmıştır. Analiz esnasında ortaya çıkabilecek yeni kodlar ve temalar için araştırmacı esnek davranmış, belirlenen temalar dışında yeni temaların oluşmasına açık olmuştur.

Analiz esnasında yeni temaların ortaya çıktığı görüldüğünden katılımcılardan elde edilen görüşmelerin anlamlı bütünler haline getirilerek birbiriyle ilişkili bir şekilde

okuyucuya sunulması için betimsel analiz yaklaşımı yanında "tematik analiz" [10] de yapılmıştır. Böylece veriler tekrar düzenlenerek okuyucuya sunulmuştur.

Bu araştırmada veri analizi esnasında katılımcılardan elde edilen veriler soyutlama düzeyine göre kod, alt kategori, kategori ve tema olarak sınıflandırılmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler ekseninde dört tema belirlenmiştir. Bu temalar; "Kırsal Hayatın Dönüşümü", "İşletmelerde İşbölümü", "Pestil-Köme İşletmelerinde Çalışma İlişkileri" ve "İşletmelerin Çalışanlarına Sağladığı Olanaklar" olarak kavramsallaştırılmıştır.

Verilerin çözümlenmesi sürecinde; ham verilerin kodlanması, kodların bir araya getirilerek kategorilerin oluşturulması ve kategorilerden hareketle temaların oluşturulması esnasında araştırmacının veriyi temsil edecek doğru kavramı bulmada yanlı davranabileceği gerçeğinden hareketle nitel araştırma alanında uzman bir kişinin görüşünden yararlanılmıştır. Kodlar, kategoriler ve temalar tekrar tekrar bu kişi ile birlikte gözden geçirilerek son haline getirilmiştir. Bu şekilde verilerin çözümlenmesinin nedeni anlamı çarpıtma veya niyeti yanlış sunma olasılığını en aza indirmektir.

Katılımcılardan elde edilen veriler doğrudan betimsel analiz yoluyla sunulduğu için bulgular kısmında nitel veriler (metin) ön plandadır. Veri analizinin bu şekilde yapılmasının nedeni, katılımcıların çalışma hayatı ile ilgili deneyimlerini ve bu deneyimlerine ne gibi anlamlar yüklediklerini okuyucuya olduğu gibi aktarabilmektir.

3.7. Araştırmada Geçerlik ve Güvenirlik

Geçerlik ve güvenirlik konusu geleneksel olarak nicel araştırma geleneği içinde tanımlanmış olsa da nitel araştırmalarda da üzerinde titizlikle durulması gereken bir mesele olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü bilimsel araştırmanın en önemli kriterlerinden biri sonuçların inandırıcılığını sağlamaktır. Bunun için araştırmacılar, geçerlik ve güvenirlik stratejileri ile araştırma sonuçlarının inandırıcılığını arttırmaya çalışmaktadırlar. Nicel araştırmalarda araştırmanın geçerlik ve güvenirliğini sağlamak için "*ayrıntılı olarak belirlenmiş tanımlar, yöntemler ve istatistiksel testler*" bulunmaktadır. Nitel araştırmalarda ise geçerlik ve güvenirlik konusunda alınması gereken birtakım önlemler (stratejiler) vardır ve bu önlemler nicel araştırmalarda uygulanan stratejilerden oldukça farklıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 269).

[10] Ham verileri açık kodlama, açık kodları gruplama -eksen kodlama- (kategorileri oluşturma) ve son olarak eksen kodları soyutlayarak daha üst başlık halinde sınıflandırma -seçici kodlama- (temaların oluşturulması) (Merriam, 2015, s.167-176; Corbin & Strauss, 2015, s. 94).

Yorumlayıcı yaklaşıma dayanan nitel araştırmalarda araştırmacıların; iç geçerlik, dış geçerlik ve güvenirliği sağlamak için sıklıkla kullandıkları birtakım stratejiler vardır. Bu araştırmada kullanılan stratejiler aşağıda sırasıyla açıklanmaktadır.

Nitel araştırmalarda iç geçerlik, doğruluk (inanılırlık) anlamına gelmektedir. Genellikle nitel araştırmacılar emik bakış açısıyla katılımcıların olayları nasıl anladığına odaklanmakta ve bu anlamları detaylı bir şekilde açıklamaktadır. Nitel araştırmacıların toplumsal dünya ile ilgili açıklamaları ile katılımcıların gerçekten yaşadıkları arasında ne kadar uyum varsa araştırma bulgularının geçerliği o kadar artmaktadır (Neuman, 2017, s. 286-288).

Araştırmanın doğruluğunu sağlamak için araştırmacının uygulaması gereken birtakım "geçerlik stratejileri" vardır. Bu stratejiler "uzun süreli katılım", "üçgenleme (çeşitleme- triangulation)", "üye kontrolü ya da üye sorgulaması (katılımcı doğrulaması)", "veri toplama süreçlerine uygun ve yeterli katılım", "yoğun betimleme", "araştırmacının duruşu (yansıtıcılık)", "uzman incelemesi (uzman görüşü)" dir (Merriam, 2015, s. 205-210; Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 278-280). Bu araştırmada yukarıda bahsedilen geçerlik stratejileri mümkün olduğu ölçüde uygulanmaya çalışılmıştır. Araştırma sürecinde uygulanan geçerlik stratejileri (iç geçerlik) şu şekilde özetlenebilir:

1- Saha araştırması yaklaşık bir yıl devam ettiği için araştırmacı katılımcılarla uzun süre etkileşim içinde olmuştur ve onlarla bire bir görüşmeler gerçekleştirmiştir.

2- Araştırmada veri toplama aşamasında; mülakat, katılımcı gözlem ve doküman incelemesi teknikleri ile elde edilen veriler karşılaştırılıp kontrol edilmiştir. Bu şekilde veri toplamada çoklu yöntemden yararlanılarak üçgenleme tekniği uygulanmıştır. Farklı işletme sahipleri ve farklı işletmelerde çalışan işçilerle farklı zamanlarda görüşme yapılmış ve bu kişilerden elde edilen veriler de karşılaştırılmıştır. Ayrıca bu çalışmada görüşme yapılan bazı işletme sahipleri ve işçilerle farklı zamanlarda tekrar görüşme yapılarak ilk yapılan görüşme verileri ile sonrasında yapılan görüşme verileri karşılaştırılmıştır. Bu şekilde çoklu veri kaynaklarından yararlanılarak üçgenleme tekniği uygulanmıştır.

3- Nitel araştırmada amaç, araştırmacının ön yargılarını (araştırmacı etkisini) en aza indirerek olay ve olguyu katılımcıların bakış açısından aktarabilmektir. Bunu sağlamak için araştırma kapsamında mülakat yapılan kişilerden bazılarına tekrar ulaşılmış, veri analizinin başlangıcında elde edilen bulguların onlara doğru gelip gelmediği sorulmuş (iki işveren ile iki işçiye tekrar ulaşılarak) ve bu şekilde katılımcı doğrulaması yapılmıştır. Araştırmacı katılımcı doğrulaması yaptıktan sonra veri analizine devam etmiştir.

4- Katılımcılarla yapılan derinlemesine görüşmelere doyum noktasına ulaşıncaya kadar devam edilmiştir.

5- Araştırmanın doğruluğu ile ilgili diğer bir strateji "araştırmacının duruşu (yansıtıcılık)" dur. Bu çalışmada araştırmacı "yabancı" rolündedir. Araştırmacın hem dışarıdan biri olması hem de alanda uzun süre zaman geçirmesinden dolayı içeriden biri gibi çalışma alanını yakından tanıması araştırmacının duruşunu göstermektedir. Ayrıca araştırmacının, araştırma alanı dışından biri olması bu tez çalışmasındaki araştırmacı etkisini (araştırmacının ön yargıları ve ön kabulleri) olabildiğince önlemektedir.

6- Araştırmada uygulanan bir diğer strateji ise uzman incelemesidir. Uzman incelemesi olarak tez danışmanının ve diğer jüri üyelerinin görüş ve önerileri alınmıştır. Uygulanan tüm bu stratejiler doğrultusunda araştırmanın iç geçerliği artırılmaya çalışılmıştır.

Dış geçerlik (nakledilebilirlik ya da aktarılabilirlik), araştırma sonuçlarının farklı durumlara ne kadar uygulanabileceği ile ilgilidir. Diğer bir ifade ile araştırma sonuçlarının ne kadar "genellenebilir" olduğu anlamına gelir (Merriam, 2015, s. 214; Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 271). Nitel nitel araştırmacının ana hedefi yukarıda da ifade edildiği gibi genellemelere ulaşmak değil, ele alınan problemi detaylı bir şekilde anlamak ve açıklamaktır. Ancak yine de nitel araştırmalarda analitik genellemeler yapılabilir. Nitel bir araştırma sonuçlarının başka bir duruma uyarlanabilme olasılığını arttırmak için değişik stratejiler kullanılmaktadır. Bu araştırmada dış geçerliği sağlamak için "zengin yoğun tanımlama (ayrıntılı betimleme)" ve "örneklem seçiminin daha dikkatli yapılması (amaçlı örnekleme)" stratejileri uygulanmıştır (Merriam, 2015, s. 214-219; Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 280).

Nitel araştırma sonuçlarının aktarılabilirliği, veri toplama sürecinde elde edilen verilerin yeterli düzeyde betimlenmesine bağlıdır. Ayrıntılı betimleme, araştırmacının bir olguyu, durumu ya da olayı tanımlarken ya da bunlarla ilgili bir tema hakkında verileri düzenlerken detayları (doğrudan alıntılarla) vermesi anlamına gelir. Bu araştırmada katılımcıların çalışma deneyimi ile ilgili detaylara ulaşmak için derinlemesine görüşme yapılmış olup, elde edilen veriler betimsel analiz yaklaşımıyla okuyucuya sunulmuştur. Araştırmada dış geçerliği arttırmak için dikkat edilen bir diğer strateji ise katılımcıların seçimiyle ilgilidir. Araştırmada katılımcıların belirlenmesinde amaçlı örnekleme tekniklerinden maksimum çeşitlilik örneklemesi kullanılarak (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sayısı, çalışma süresi, çalışma biçimi, çalıştığı işletme kriterlerine göre

kişiler seçilerek) katılımcılar belirlenmiş ve bu şekilde aktarılabilirlik arttırılmaya çalışılmıştır.

Güvenirlik meselesi ise nicel araştırmalar için elde edilen bulguların tekrar elde edilip edilemeyeceği ile ilgili bir konudur. Ancak nitel araştırmada tekrar edebilirlik kabul edilen varsayımlara göre mümkün değildir. Çünkü olay ve olgular sürekli değişkenlik gösterir ve farklılık gerçekliğin doğasından kaynaklanır. Bu nedenle nitel araştırmacılar, nicel araştırmada kullanıldığı biçimiyle güvenirlik peşinde değildirler. Bunun yerine onlar, güvenirliğin de yoğunlaştığı alanlardan biri olan "tutarlık"a önem verirler (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 282-283). Nitel bir araştırmada güvenirlik konusunda asıl dikkat edilmesi gereken nokta, "ulaşılan sonuçların toplanan verilerle ne kadar tutarlı olduğu" sorusudur. Bu sorunun cevabı, başkalarının da çalışmayı tekrarlayarak aynı sonuçlara ulaşması değil; araştırmacının elde ettiği verileri gören ve ulaştığı sonuçları inceleyen diğer kişilerin de bunlardan bir anlam çıkarmasını, tutarlı ve güvenilir bulması şeklinde açıklanabilir (Merriam, 2015, s.212).

Bu araştırmada güvenirliği sağlamak için "üçgenleme", "uzman incelemesi" ve "araştırmacının konumu" (Merriam, 2015, s. 213) ile ilgili stratejiler kullanılmıştır. Bu stratejiler hem iç geçerliği hem de güvenirliği arttırmaktadır. Ayrıca araştırmacı, görüşme esnasında ses kayıt cihazı ile konuşmaları kaydederek bu verileri yazıya aktarmıştır. Bu şekilde veriler olduğu gibi korunarak araştırmanın güvenirliği artırılmaya çalışılmıştır.

3.8. Araştırmada Etik

Araştırmacının çalışmaya başlamadan önce verileri elde edebilmek için üniversitelerin ilgili etik kurulundan izin alması gerekir (Creswell, 2013, s. 56). Bu kapsamda pestil-köme işletmelerinin sahipleri ve bu işletmelerde çalışan işçilerle görüşme yapabilmek için Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi (AYBÜ) Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'ndan (2022 yılı aralık ayında) gerekli izin alınmıştır. 2023 yılı ocak ayında pilot çalışma yapılmış ve 2023 yılı boyunca belirli aralıklarla yapılan görüşmeler ve gözlemler sonucunda saha araştırması tamamlanmıştır. Etik kurulundan alınan izin belgesi EK-3'te yer almaktadır.

Araştırmada dikkat edilmesi gereken meselelerden biri de katılımcıların araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayalı olması ve araştırmaya katılmak için insanların zorlanmamasıdır (Marvasti, 2004, s. 135). Araştırmacının katılımcılardan araştırmaya

katılımları konusunda izin almaları kendi başına yeterli değildir. Katılımcıların neye katılmaları istendiğini bilmeleri ve ona göre karar vermeleri gerekir (Neuman, 2017, s. 206). Araştırmada görüşme yapmaya başlamadan önce araştırmacı kendisini tanıtmış, araştırmanın içeriği hakkında bilgi vermiş, katılımcıların kimliklerinin gizli tutulacağını ve bu araştırmadan elde edilen verilerin sadece bilimsel bir amaç için kullanılacağını söylemiştir. Bu bilgi verildikten sonra araştırmaya katılmaya gönüllü olan kişilerle görüşme yapılmıştır.

Katılımcıların kimliklerini ifşa etmemek için her bir katılımcıya kod adı (işyeri sahiplerine K1, K2, K3… ve işçilere P1, P2, P3… gibi) verilmiştir.

3.9. Araştırma Karşılaşılan Zorluklar

Alan araştırmasının yapılma tarihleri 2023 yılı Ocak-Temmuz ayları olarak planlanmıştır. Ancak 6 Şubat 2023 tarihinde meydana gelen depremden ötürü saha araştırmasına ara verilmiştir. Depremden yaklaşık bir ay sonra tekrar alana çıkıldığında işletme sahipleri sosyo-ekonomik anlamda çok etkilendiklerini bu nedenle işlerin durma noktasına geldiğini belirtmişlerdir. Bu durumu bir işletme sahibi şu şekilde ifade etmiştir. "Bizim ürettiğimiz ürünler lüks olarak tüketilen ürünler. İnsanlar (deprem bölgesindeki) ekmek, su, makarna gibi temel ihtiyaçlarını karşılayamazken biz bu ürünleri kime satabiliriz. O nedenle bu süreçte işlerimiz neredeyse durma noktasına geldi". Yaşanan bu durumdan dolayı o süreçte elde edilen verilerin araştırmanın gündelik hayattaki durumunu taraflı yansıtacağı (etkileyeceği) düşünüldüğünden toplumsal hayat normale (!) dönene kadar alan araştırmasına ara verilmiştir.

Pestil-köme işletme sahiplerinin yoğun iş temposundan dolayı onlarla görüşme yapmak oldukça zor olmuştur. Üstelik işletme sahiplerinin genellikle ilçe dışında olmaları görüşme sürecini uzatmış ve bazı işletme sahipleri ile de görüşülememiştir. Bir işletme sahibi ile görüşme yapabilmek için sekiz defa işyerine (satış mağazasına) gidilmiş, telefon numarası alınmış, görüşme yapmak için randevu saati ayarlanmış ama buna rağmen işletme sahibi randevu saatinde (ve o gün içinde) gelmediği için görüşme yapılamamıştır. Ardından tekrar randevu ayarlanarak işyerine tekrar gidilmiş ve iki saat bekledikten sonra işyeri sahibi ile görüşme yapılabilmiştir. Diğer işyeri sahipleri ile de ilk görüşmede genellikle görüşme yapılamamış, onların müsaitlik durumuna göre randevu talep edilmiştir. Bir işyeri sahibi araştırmaya katılmayı kabul etmemiş, bir işyeri sahibi ise İstanbul'da yaşadığı için sadece

çalışanı ile görüşme yapılmıştır. Araştırmaya katılan işyeri sahipleri ile ilgili bu yaşananlar, araştırmacının karşılaştığı zorluklardan biridir.

Alan araştırması sırasında karşılaşılan bir diğer durum da bazı işletme sahiplerinin imalathaneye araştırmacıyı sokmak istememesidir. İşyeri sahiplerinin çoğu, araştırmacının (işçilerle uygun oldukları bir zamanda görüşme yapmak için tanışmak ve işyerini gözlemlemek için) imalathaneye girmesini (üretimin sekteye uğrayacağını belirterek) onaylamamıştır. İşletme sahiplerinin, araştırmacının imalathaneye girerek işçilerle görüşme yapmasına olan yaklaşımları şu şekilde özetlenebilir:

1- Bazı işletme sahipleri, araştırmacının imalathanede çalışan işçilerle görüşme yapmasına hiçbir şekilde olumlu yaklaşmamıştır. Böyle durumlarda araştırmacı referanslar vasıtasıyla işçilere ulaşmaya çalışmış ve bu kişilerle evlerinde görüşme yapmıştır.

2- Bazı işletme sahipleri, araştırmacının imalathanede çalışan işçilerle ancak imalathane dışında görüşme yapabileceğini söylemiş; işçilerle iletişim noktasında ise araştırmacıya yardımcı olabileceklerini belirtmişlerdir.

3- Bazı işyeri sahipleri ise araştırmacının iş (çalışma) saatinin bitimine yakın bir zaman diliminde (akşam iş çıkışına 45 dakika kala gibi) ya da öğle arası yemek molasında imalathanede çalışan işçilerle görüşme yapmasına müsaade etmiştir.

İşyeri sahiplerinin bu tutumları yanında araştırma yapılan kırsal alanın küçük bir yerleşim birimi olması, burada yaşayan çoğu insanın birbirini tanıması durumu birçok işçinin araştırmaya katılım konusunda çekimser davranmasına neden olmuştur. Bu durum araştırmanın diğer bir sınırlılığını oluşturmaktadır.

Araştırmada karşılaşılan diğer bir zorluk ise "işin kendisi" ve "çalışanların durumu" ile ilgilidir. Şöyle ki imalathanede çalışan kişiler seri üretim yapmakta ve adeta zaman ile yarışmaktadırlar. Pestil-köme saran, pestil seren, fındık ezmesi yapan, pestil ballayan, şıra yapan diğer bir ifadeyle pestil işi ile ilgili her bir aşama hız gerektiren bir iştir. Pestil-köme yapım aşamalarında çalışan her bir bölüm/birim birbirine bağlı olduğu için bir bölümdeki aksaklık bütün çalışma sürecini etkilemektedir. Bu nedenle çalışanların hepsinin hızlı ve pratik olmaları gerekmektedir. Örneğin, imalathanelerde pestil sarma işi yapan işçilerin günlük sarmaları gereken bir miktar/kota (işletmelere göre bu kilo miktarı değişmektedir) bulunmaktadır. Sarmanın yapılabilmesi için de pestilin yapılması, ballanması, kesilmesi, içine konulacak fındık ezmesinin olması vs. gerekmektedir. Durum böyle olunca da iş saatinde çalışanlarla görüşme yapmak çok mümkün olmamaktadır. Araştırmaya katılan

işçilerin, iş saati içinde yoğun olmaları, bu işçilerin neredeyse tamamına yakınının kadın olması ve iş saati biter bitmez de eve gitmek istemelerinden (evdeki işlere yetişmek) dolayı çalışan kişilere ulaşmada sıkıntılar yaşanmıştır. Bunun yanında, çalışanların durumu ile ilgili de bazı sıkıntılar yaşanmıştır.

Pestil-köme sektörü ile ilgili ilçenin tanıtılması açısından zaman zaman röportaj yapmak amacıyla dışarıdan gazeteci, sunucu gibi kişilerin işletmelere gelmesinden dolayı çalışan işçilerin bizim de böyle bir şey yapacağımızı düşünmesine neden olmuş ve "*ben televizyona, gazeteye çıkmak istemiyorum*", "*kocam/babam görürse çok kızar*" şeklinde cevap veren kişiler olmuştur. Her ne kadar yapmak istediğimiz görüşmenin bilimsel bir amaç için kullanılacağı, etik kurallar doğrultusunda araştırmanın gerçekleştirileceği ve katılımcıların bilgilerinin gizli tutulacağı söylense de bazı işçiler ikna olmamıştır. Yine bazı işçilere yapılan bu görüşmenin doktora çalışmasının bir parçası olduğu anlatılamamıştır. Çünkü etrafta doktora yapan birilerinin olmaması, onların anlatılan şeyin ne olduğunu anlamalarını engellemiştir. Görüşme yapılan bazı işçilere kendi meramımızı anlatamasak da işçilerden "benim kızım/oğlum da 'lisans/ yüksek lisans' tezi yapıyor/yaptı ne olduğunu biliyoruz" diyen olmuştur. Çalışanların konu ile ilgili bilgi eksikliği, yapılan bu araştırmanın diğer bir zorluğunu oluşturmaktadır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE TARTIŞMA

4.1. Katılımcıların Demografik Profili

Bu bölümde Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmecileri ve bu işletmelerde çalışan ücretli işçilerin çalışma deneyimleri ile ilgili elde edilen demografik verilere yer verilmektedir. Araştırmanın alan araştırması safhasında 13 işletme sahibi ve 21 ücretli işçi olmak üzere iki ayrı katılımcı grubu ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

4.1.1. İşletmecilerin Demografik Profili

Pestil-köme işletmecilerinin çoğu üretim araçlarına sahip olduğu ve ücretli işçi çalıştırdığı için bu kişiler "kapitalist" kavramından hareketle "K1, K2, K3…" şeklinde kodlanmıştır. Araştırma kapsamında 13 pestil-köme işletmecisi ile derinlemesine görüşme yapılmıştır. Tablo 15'te görüşülen işletmeciler "K" harfi ile kodlanmış olup; cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, çocuk sayısı, eğitim durumu ve bu sektördeki çalışma deneyimi bilgilerine yer verilmiştir. Pestil-köme işletmelerinin birden fazla sahibi olsa da her bir işletmeden işletmeci olarak sadece bir kişi ile görüşme yapılmıştır.

Tablo 15. Araştırmaya katılan işletmecilerin demografik özellikleri

Kod adı	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Çocuk Sayısı	Eğitim Durumu	Çalışma Deneyimi
K1	Erkek	40	Evli	2	Lise mezunu	21 yıl
K2	Erkek	49	Evli	3	Lise mezunu	29 yıl
K3	Erkek	35	Evli	1	Lise mezunu	20 yıl
K4	Erkek	32	Evli	2	Önlisans mezunu	4 yıl
K5	Erkek	30	Bekar	-	Önlisans mezunu	2 yıl
K6	Erkek	33	Evli	2	Lise mezunu	12 yıl
K7	Erkek	25	Nişanlı	-	Önlisans mezunu	9 yıl
K8	Erkek	46	Evli	2	Yüksek L. mezunu	3 yıl
K9	Erkek	48	Evli	3	Lise mezunu	2 yıl
K10	Erkek	30	Evli	2	Lise mezunu	6 yıl
K11	Erkek	32	Bekâr	-	Önlisans mezunu	17 yıl
K12	Erkek	60	Evli	3	Lise mezunu	4 yıl
K13	Erkek	34	Evli	4	Lise mezunu	16 yıl

Görüşülen işletme sahiplerinin hepsi erkektir.[11] Araştırmaya katılan işletmecilerin yaş dağılımları 25 ila 60 yaş arasında değişmektedir. Bu kişilerin 2'si bekar diğerleri ise evlidir. İşletmecilerin eğitim durumları incelendiğinde; lise, önlisans ve yüksek lisans mezunu kişilerden oluştuğu görülmektedir. Sektördeki çalışma deneyimleri 2 yıl ila 29 yıl arasında değişmektedir (2023 yılı itibariyle). Pestil-köme sektöründeki çalışma deneyimi süreleri, onların işletmelerini kurduktan sonraki zamanı değil bu sektördeki toplam çalışma deneyimlerini (daha önce başka işletmede işçi olarak çalışıp kendi işyerini açan girişimciler de vardır) içermektedir.

Tablo 15'te yer alan işletmecilerin bazıları pestil-köme ve diğer pestil tatlılarını kendileri üretirken bazıları ise kısmi üretim yapmakta ya da üretim yap(a)mamaktadır. Aynı zamanda bu işletmecilerin bazıları ücretli işçi çalıştırırken bazıları ise sadece aile üyeleriyle işletme faaliyetlerini yürütmektedir. Görüşme yapılan işletmecilerden elde edilen verilere dayanarak "işletmenin pestil-köme ve diğer pestil tatlılarını üretme durumu" ve "pestil-köme işletmelerinde çalışan işçilerin kimler olduğu" ile ilgili veriler hazırlanarak "pestil-köme işletmelerinin genel özellikleri" adlı tabloda (tablo 16) sunulmuştur.

İşletmelerin pestil-köme ve diğer pestil tatlılarını üretme durumu; "*imalat sanayi: duttan pazara uzanan süreç", "kısmi üretim"* ve *"üretim yok"* olarak kodlanmıştır. Pestil-köme ve pestil tatlıları ürünlerinin hepsi işletmede üretiliyorsa (bulamaç hazırlama; bulamacın örtüye dökülmesi -pestil serme-, pestillerin kurutulması, toplanması, örtüden çıkarılması, kesilmesi, ballanması; fındık ezmesinin hazırlanması, pestillerin sarılması -pestil tatlılarının yapılması- ve paketlenmesi gibi işler), bu durumu tanımlamak için *"imalat sanayi: duttan pazara uzanan süreç"* kavramı kullanılmıştır. Pestil tatlıları üretmek için üretilmiş olan pestillerin üreticiden (köylüden) alınarak sadece sarma işleminin aile üyeleri ile yapılması (K1) ya da aile üyeleri ve komşularla küçük çaplı üretim yapılması (K6) durumlarını anlatmak için *"kısmi üretim"*[12] kavramı kullanılmıştır. Başka pestil-köme işletmesinin ürettiği ürünleri alarak satışını yapan ve kendisi üretime geçmemiş olan işletmecilerin durumunu tanımlamak için ise *"üretim yok"* kavramı kullanılmıştır.

Pestil-köme işletmelerinde çalışan işçilerin kimler olduğu ile ilgili; işletmelerde çalışan kişilerin aile üyesi mi yoksa ücretli işçi mi olduğu ve bu kişilerin satış mağazasında mı yoksa imalathanede mi çalıştığına dair bilgiler yer almaktadır.

[11] Araştırmaya dahil edilmeyen diğer işletme sahipleri de erkektir (alan notu).
[12] Sipariş yetişmediğinde de başka işletmenin ürettiği ürünler alınarak satılmaktadır.

Tablo 16. Pestil-köme işletmelerinin genel özellikleri

İşletmecinin ve İşletmenin kod adı	İşletmede pestil-köme ve diğer pestil tatlılarının üretilmesi durumu	İşletmede kimler çalışıyor? (Aile işçisi-ücretli işçi)
İşletmeci: K1 Lezzetlim Pestil-Köme	Kısmi üretim	*Sadece aile üyeleri:* İşletmede (hem satış mağazasında hem de imalathanede) çalışanların hepsi aile üyesidir. Bu işletmede ücretli işçi çalış(tırıl)mamaktadır.
İşletmeci: K2 Abdullah Pestil-Köme	İmalat sanayi: duttan pazara uzanan süreç	*Sadece ücretli işçiler:* Günümüzde bu işletmede aile üyesi çalış(tırıl)mamaktadır. Hem satış mağazasında hem de imalathanede çalışanların hepsi ücretli işçidir.
İşletmeci: K3 Çiçek Pestil-Köme	İmalat sanayi: duttan pazara uzanan süreç	*Aile üyesi ve ücretli işçi birlikteliği*: İşletmede aile üyelerinden K3'ün eşi çalışmaktadır (yönetim aşamasında K3'e destek olmakta ve işçileri yönlendirmektedir). Hem satış mağazasında hem de imalathanede ücretli işçi çalıştırılmaktadır.
İşletmeci: K4 Ceviz Diyarı Pestil-Köme	İmalat sanayi: duttan pazara uzanan süreç	*Aile üyesi ve ücretli işçi birlikteliği:* İşletmede aile üyelerinden K4'ün eşi, annesi, babası ve erkek kardeşi (imalathanede ve yönetim aşamasında) çalışmaktadır. Hem satış mağazasında hem de imalathanede ücretli işçi çalıştırılmaktadır.
İşletmeci: K5 Bal Diyarı Pestil-Köme	Üretim yok	*Sadece aile üyeleri:* İşletmede aile üyelerinden K5'in annesi, babası ve erkek kardeşi çalışmaktadır (yönetim ve ürünleri paketleme). Bu işletmede ücretli işçi çalış(tırıl)mamaktadır.
İşletmeci: K6 Tamzara Pestil-Köme	Kısmi üretim	*Aile üyesi ve ücretli işçi birlikteliği:* İşletmenin satış mağazasında K6'nın kendisi çalışmakta; aile üyelerinden K6'nın annesi ve yengesi imalathanede çalışmaktadır. Sadece imalathanede sipariş beklenenden fazla geldiğinden ücretli işçi (komşular) çalıştırılmaktadır.
İşletmeci: K7 Armağan Pestil-Köme	İmalat sanayi: duttan pazara uzanan süreç	*Aile üyesi ve ücretli işçi birlikteliği:* İşletmede aile üyelerinden K7 (satış mağazasında), ağabeyi (diğer satış mağazası ve imalathanede) ve babası (imalathanede) çalışmaktadır. İmalathanede ücretli işçi çalıştırılmaktadır.
İşletmeci: K8 Dut Diyarı Pestil-Köme	İmalat sanayi: duttan pazara uzanan süreç	*Aile üyesi ve ücretli işçi birlikteliği:* İşletmede aile üyelerinden K8'in annesi (imalathanede işçilerin başında bulunmakta) çalışmaktadır. Hem satış mağazasında hem de imalathanede ücretli işçi çalıştırılmaktadır.
İşletmeci: K9 Şentürk Pestil-Köme	Üretim yok	*Sadece aile üyeleri:* İşletmenin satış mağazasında K9'un kendisi çalışmakta; aile üyelerinden eşi ve oğlu zaman zaman ona yardım etmektedir. İşletmede ücretli işçi çalıştırılmamaktadır.
İşletmeci: K10 Doğal Pestil-Köme	İmalat sanayi: duttan pazara uzanan süreç	*Aile üyesi ve ücretli işçi birlikteliği:* İşletmede aile üyelerinden K10'un annesi, babası ve eşi (imalathanede bölümünde) çalışmaktadır. Hem satış mağazasında hem de imalathanede ücretli işçi çalıştırılmaktadır.
İşletmeci: K11 Sadrazam Pestil-Köme	İmalat sanayi: duttan pazara uzanan süreç	*Aile üyesi ve ücretli işçi birlikteliği:* İşletmede aile üyelerinden K11'in annesi, babası, babaannesi imalathane bölümünde; ağabeyi, amcasının eşi ve amcası satış mağazasında çalışmaktadır. Hem satış mağazasında hem de imalathanede ücretli işçi çalıştırılmaktadır.
İşletmeci: K12 Güler Pestil Köme	İmalat sanayi: duttan pazara uzanan süreç	*Aile üyesi ve ücretli işçi birlikteliği:* İşletmede aile üyelerinden K12'nin eşi çalışmaktadır (imalathanede çalışan işçilerin yemeğini yapıyor ve onların başında bulunuyor). Hem satış mağazasında hem de imalathanede ücretli işçi çalıştırılmaktadır.
İşletmeci: K13 Şebin Pestil-Köme	İmalat sanayi: duttan pazara uzanan süreç	*Aile üyesi ve ücretli işçi birlikteliği:* İşletmede aile üyelerinden K13'ün ağabeyi (imalathanede) çalışmaktadır. Hem satış mağazasında hem de imalathanede ücretli işçi çalıştırılmaktadır.

Tablo 16'daki verilerden yola çıkarak Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmelerini çalıştırdıkları işçiler açısından üç grupta ele almak mümkündür:

1- Sadece ücretli işçi çalıştıran işletmeler[13],
2- Hem aile işçisi hem de ücretli işçi çalıştıran işletmeler[14],
3- Sadece aile işçisi çalıştıran işletmeler[15].

Bu araştırmada, işveren ve işçiler arasındaki çalışma ilişkileri ele alınmaktadır. İşletmelerde çalışan "aile işçileri" ile araştırma kapsamında görüşme yapıldığında bu kişilerin hem *işçi* hem de *işveren* özelliklerini aynı anda taşıdığı görülmüştür. Bu nedenle bu grupta yer alan kişiler (aile işçileri) araştırmaya dahil edilmemiştir. "İşletmede çalışan işçiler" olarak sadece "ücretli işçilerle" (aile üyesi dışındaki kişiler) ile görüşme yapılmıştır.

4.1.2. İşçilerin Demografik Profili

Pestil-köme işletmelerinde çalışan işçiler, emek yoğun çalıştıkları ve işyerindeki üretim araçları üzerinde kontrolleri olmadığı için "proletarya" kavramından hareketle "P1, P2, P3…" olarak kodlanmıştır. "P" harfi, görüşülen kişinin "ücretli işçi" olduğunu göstermektedir.

Araştırma kapsamında toplam 21 pestil-köme işçisi ile derinlemesine görüşme yapılmıştır. Görüşme yapılan işçiler, "imalathanede çalışan işçiler" ve "satış mağazasında çalışan işçiler" olarak iki kategoride yer almaktadır. Bu katılımcıların 7'si satış mağazasında, 14'ü ise imalathanede çalışan işçilerdir. Araştırmaya katılan işçilerin demografik özellikleri ile ilgili veriler tablo 17'de yer almaktadır. Bu tabloda işçilerin demografik özellikleri ile ilgili; kodu, cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, çocuk sayısı, eğitim durumu, çalıştığı işletme, işletmede çalıştığı bölüm ve pestil-köme sektöründeki toplam çalışma süresi hakkında bilgiler yer almaktadır.

[13] K2
[14] K3, K4, K6, K7, K8, K10, K11, K12, K13
[15] K1, K5, K9

Tablo 17. Araştırmaya katılan işçilerin demografik özellikleri

Kodu	Cinsiyet	Yaş	Medeni durum	Çocuk sayısı	Eğitim durumu	Çalıştığı işletme	Çalıştığı bölüm	Sektördeki çalışma süresi
P1	Kadın	46	Evli	3	İlkokul mezunu	Abdullah Pestil-Köme	İmalathanede işçi	4 yıl+6 ay+5 yıl Toplam 9 yıl
P2	Kadın	23	Bekâr	-	Önlisans mezunu	Abdullah Pestil-Köme	Satış elemanı	2 yıl
P3	Kadın	27	Bekâr	-	Üniversite mezunu	Ceviz Diyarı Pestil-Köme	Satış elemanı	4 yıl
P4	Kadın	41	Evli	4	Lise mezunu	Armağan Pestil-Köme	İmalathanede işçi	9 yıl
P5	Kadın	44	Evli	3	İlkokul mezunu	Dut Diyarı Pestil-Köme	İmalathanede işçi	1 yıl
P6	Kadın	57	Evli	3	İlkokul mezunu	Dut Diyarı Pestil-Köme	İmalathanede işçi	1 ay
P7	Kadın	40	Evli	2	Lise 1 terk	Dut Diyarı Pestil-Köme	İmalathanede işçi	2 yıl+8 ay Toplam 3 yıl
P8	Kadın	28	Boşanmış	1	Önlisans mezunu	Doğal Pestil-Köme	Satış elemanı	1 yıl
P9	Erkek	60	Evli	2	Lise mezunu	Sadrazam Pestil-Köme	Satış elemanı	1 ay
P10	Kadın	20	Bekâr	-	Lise mezunu	Mis Pestil-Köme	Satış elemanı	2 ay
P11	Kadın	22	Bekâr	-	Lise mezunu	Şebin Pestil-Köme	Satış elemanı	6 ay+1,5 yıl Toplam 2 yıl
P12	Kadın	45	Evli	3	İlkokul mezunu	Sadrazam Pestil-Köme	İmalathanede işçi	9 yıl
P13	Kadın	40	Evli	2	İlkokul mezunu	Sadrazam Pestil-Köme	İmalathanede işçi	5 yıl
P14	Kadın	45	Evli	2	İlkokul mezunu	Armağan Pestil-Köme	İmalathanede işçi	1,5 yıl+9 yıl Toplam 10,5 yıl
P15	Kadın	20	Bekâr	-	Lise mezunu	Mis Pestil-Köme	Satış elemanı	3 ay
P16	Kadın	54	Evli	3	İlkokul mezunu	Şebin Pestil-Köme	İmalathanede işçi	4 yıl
P17	Kadın	39	Evli	3	İlkokul mezunu	Şebin Pestil-Köme	İmalathanede işçi	3 yıl
P18	Kadın	19	Bekâr	-	Lise mezunu	Şebin Pestil-Köme	İmalathanede işçi	6 ay+1 yıl Toplam 1,5 yıl
P19	Erkek	22	Bekâr	-	Lise mezunu	Şebin Pestil-Köme	İmalathanede işçi	2,5 yıl
P20	Kadın	42	Evli	2	İlkokul mezunu	Çiçek Pestil-Köme	İmalathanede işçi	3 yıl+9 yıl Toplam 12 yıl
P21	Kadın	48	Evli	3	İlkokul mezunu	Çiçek Pestil-Köme	İmalathanede işçi	8 yıl

Araştırmaya katılan işçilerin cinsiyetleri incelendiğinde, kadın katılımcı oranının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. 1 satış mağazasında ve 1 imalathanede çalışan erkek işçi dışında katılımcıların hepsi (19 kişi) kadındır. Araştırmaya katılan işçilerin tamamına yakınının kadın olmasının sebebi, pestil-köme işletmelerinde ağırlıklı olarak kadınların istihdam edilmesidir.

Katılımcı işçilerin yaş dağılımları ve medeni durumları işletmede çalıştıkları bölüme göre farklılaşmaktadır. İmalathanede çalışan kadın katılımcıların (P18 hariç) yaş dağılımı,

39 ila 57 yaş arasında değişmektedir[16] ve bu kişiler evlidir.[17] İmalathanede çalışan P19 kodlu erkek katılımcı ise 22 yaşında ve bekardır. Satış mağazasında çalışan kadın katılımcıların yaş dağılımı 20 ila 28 yaş arasında değişmektedir ve bu kişiler bekar (ya da boşanmış) kişilerdir. Satış mağazasında çalışan erkek katılımcı (P9)[18] ise 60 yaşında ve evlidir.

Kadın katılımcı işçilerin işletmede çalıştıkları bölüme göre eğitim düzeyleri karşılaştırıldığında; satış mağazasında çalışan kadınların imalathanede çalışan kadınlara göre eğitim seviyelerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. İmalathanede çalışan 12 evli kadından 10'u ilkokul mezunu, 1'i lise terk, 1'i lise mezunudur. Satış mağazasında çalışan kadınlar; lise, önlisans ve üniversite mezunu kişilerdir. Satış mağazasında çalışan kadın katılımcıların eğitim seviyelerinin daha yüksek olmasının sebebi burada çalışan kadın işçilerin daha genç olmasından kaynaklanmaktadır. İşletmede çalışan erkek işçilerin eğitim düzeylerine bakıldığında onların (P9 ve P19) lise mezunu olduğu görülmektedir.

Bu araştırmada, pestil-köme işletmelerinde çalışan işçilerden sadece araştırmaya katılmaya gönüllü olan işçiler katılımcı grubuna dahil edildiği ve maksimum çeşitlilik örnekleme ulaşmak amaçlandığı için 9 farklı işletmeden işçi ile görüşme yapılmıştır. Araştırmaya katılan işçilerin çalıştıkları işletme açısından dağılımı şu şekildedir: "Abdullah Pestil-Köme" işletmesinden 2 kişi (P1 ve P2), "Ceviz Diyarı Pestil-Köme" işletmesinden 1 kişi (P3), "Armağan Pestil-Köme" işletmesinden 2 kişi (P4 ve P14), "Dut Diyarı Pestil-Köme" işletmesinden 3 kişi (P5, P6 ve P7), "Doğal Pestil-Köme" işletmesinden 1 kişi (P8), "Sadrazam Pestil-Köme" işletmesinden 3 kişi (P9, P12 ve P13), "Mis Pestil-Köme[19]" işletmesinden 2 kişi (P10 ve P15), "Şebin Pestil-Köme" işletmesinden 5 kişi (P11, P16, P17, P18 ve P19) ve "Çiçek Pestil-Köme" işletmesinden 2 kişi araştırmaya katılmıştır.

Pestil-köme işletmelerinde çalışan ya da çalışmış olan (daha önceden çalışmış ve işten çıkmış olan kişiler- P4 ve P14) katılımcıların işletmede çalışma süreleri incelendiğinde imalathanede çalışan işçilerin çalışma süreleri 1 ay ila 12 yıl arasında değişirken, satış mağazasında çalışan işçilerin çalışma sürelerinin 1 ay ila 4 yıl arasında değiştiği

[16] Genellikle imalathanede 30 ila 60 yaş arasında evli ya da eşinden ayrılmış kadınlar çalışmaktadır. Sayıları az olsa da imalathanede genç kadınlar da istihdam edilmektedir. Bu kişiler liseyi bitirmiş ama üniversiteyi kazanamamış ya da üniversite öğrencisi olan, boş zamanlarında da para kazanmak amacıyla imalathaneye çalışmaya gelen genç kadınlardır (Bu bilgi araştırmacının alan gözlemlerine ve sahada yapılan görüşmelere dayanmaktadır).

[17] P18 adlı katılımcı 18 yaşında ve bekardır. Liseyi bitirdikten sonra üniversiteyi kazanamadığı için zamanını değerlendirmek amacıyla imalathanede çalışmaya başlamıştır.

[18] Bu kişi, arkadaşı olan işletme sahibine yardımcı olmak (satış mağazasında çalıştıracak işçi bulamadıkları için) ve kendisine ek gelir sağlamak (emekli) amacıyla işletmede çalışmaktadır (P9, Erkek, Lise mezunu, 60 yaşında, Evli, Satış mağazasında çalışıyor).

[19] Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmeleri için tablo 12'ye bkz.

görülmektedir. İşçilerin işletmede çalışma süresi ile ilgili dikkat çeken başka bir husus da bazı işçilerin (P1, P7, P11, P14, P18, P20) farklı işletmelerde çalışarak bu çalışma süresine ulaşırken, diğerlerinin bu sektördeki çalışma deneyiminin tek bir işletmede (mevcut çalıştıkları işletmede) gerçekleşmiş olmasıdır.

4.2. Kırsal Hayatın Dönüşümü

4.2.1. Kırsalda Aile Hayatı ve Dönüşümü

İnsanların çalışma hayatını (ücretli ve ücretsiz) doğrudan etkileyen unsurlardan biri aile yapısıdır. Bu nedenle "kırsalda aile hayatı ve dönüşümü" kategorisi altında "katılımcıların aile yapısı", "ücretli çalışma ve aile ilişkileri", "evli kadınların ücretli çalışmaya geçiş koşulları" ve "işletmeciler açısından aile desteğinin önemi" adlı başlıklar altında katılımcılardan elde edilen verilere sırasıyla yer verilmektedir.

4.2.1.1 Katılımcıların Aile Yapısı

Geniş aile, bir hanede birde birden fazla kuşağın bir arada yaşadığı aile sistemidir (Marshall, 2005, s. 265). Geniş aileler özellikle sanayi öncesi toplumlarda ve kırsal bölgelerde bulunmaktadır. Çekirdek aile ise eşler ile evlenmemiş çocuklardan oluşan bir birime vurgu yapmaktadır (Marshall, 2005, s. 112-113). Modernleşme öncesi geleneksel hayat biçimlerinin gereksinimleriyle geniş aile yapısı bütünleşirken, sanayileşme süreciyle başlayan yeni yaşam tarzlarının gereksinimleri aile yapısını dönüşüme uğratarak çekirdek aile yapısına doğru bir değişimin yaşanmasına neden olmaktadır.

Araştırmaya katılan işletme sahipleri ve işçilerin aile yapısı incelendiğinde hem "geniş aile" hem de "çekirdek aile" yapısına rastlanmaktadır. Bununla birlikte bazı bireylerin işletmede çalışmaya başlamaları onların ailelerinden ayrı yaşamaya başladıklarına neden olmaktadır.

Araştırmaya katılan işletme sahiplerinin aile hayatı incelendiğinde (tablo 18) "*geniş aile*", "*çekirdek aile*" ve "*geniş aile ve çekirdek aile yapısı bir arada*" olan aile yapılarının olduğu görülmüştür. Bu aile yapılarının yanında işletmede çalışmaya başlama dolayısıyla aile üyelerinin farklı mekanlarda yaşamaya başlaması durumuna da rastlanmıştır (K8).

Tablo 18. İşletme sahiplerinin aile yapısı

Kod adı	Aile yapısı
K1	*Geniş aile*: "İki çocuğum var. Evde eşim, çocuklarım ve annem ile beraber yaşıyoruz" (K1, Erkek, Lise mezunu, 40 yaşında, Evli).
K2	*Geniş aile*: "Üç çocuğum var. Eşim, çocuklar ve ben beş kişi yaşıyoruz. Annemle altlı üstlü aynı binada yaşıyoruz" (K2, Erkek, Lise mezunu, 49 yaşında, Evli).
K3	*Çekirdek aile:* "Bir çocuğum var. Evde eşim ve çocuğumla beraber yaşıyoruz" (K3, Erkek, Lise mezunu, 35 yaşında, Evli).
K4	*Geniş aile ve çekirdek aile yapısı bir arada:* "İki çocuğum var. Eşim ve çocuklarımla beraber Şebinkarahisar merkezde yaşıyorum. Merkezde aile büyükleriyle beraber yaşamıyoruz ama imalatın bulunduğu yerde de evimiz var. Yaz mevsiminde orada aile büyükleriyle beraber yaşıyoruz" (K4, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Evli).
K5	*Çekirdek aile:* "Anne, baba ve kardeşlerimle birlikte yaşıyorum" (K5, Erkek, Önlisans mezunu, 30 yaşında, Bekar).
K6	*Çekirdek aile:* "İki çocuğum var. Eşim ve çocuklarımla beraber yaşıyorum" (K6, Erkek, Lise mezunu, 33 yaşında, Evli).
K7	*Geniş aile*: "Şu anda ailemle yaşıyorum. Annem, babam, ben bir dairede; abim ve yengem de bir dairede aynı apartmanda (aile apartmanı) yaşıyoruz. Evlenince ben de aynı apartmanda farklı dairede yaşayacağım" (K7, Erkek, Önlisans mezunu, 25 yaşında, Nişanlı).
K8	*Aile üyelerinin farklı mekanlarda yaşamaya başlaması:* "İki çocuğum var. Daha önce eşim ve çocuklarımla İstanbul'da yaşıyordum. Şebinkarahisar'da işletmeyi kurduktan sonra ben burada yaşamaya başladım (K8 şu anda burada annesiyle birlikte yaşıyor). Eşim ve çocuklarım İstanbul'da yaşamaya devam ediyorlar" (K8, Erkek, Yüksek lisans mezunu, 46 yaşında, Evli).
K9	*Çekirdek aile:* "Üç çocuğum var. Eşim ve çocuklarımla beraber yaşıyoruz" (K9, Erkek, Lise mezunu, 48 yaşında, Evli).
K10	*Çekirdek aile:* "İki kızım var. Eşim ve çocuklarımla beraber yaşıyorum" (K10, Erkek, Lise mezunu, 30 yaşında, Evli).
K11	*Çekirdek aile:* "Anne, baba ve kardeşlerimle birlikte yaşıyorum" (K11, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Bekar).
K12	*Çekirdek aile*: "Üç kızım var, ikisi evli biri bekar. Bekar kızım gıda mühendisliği okuyor. O nedenle eşimle beraber yaşıyoruz" (K12, Erkek, Lise mezunu, 60 yaşında, Evli).
K13	*Çekirdek aile:* "Dört çocuğum var. Eşim ve çocuklarımla beraber yaşıyorum" (K13, Erkek, Lise mezunu, 34 yaşında, Evli).

İşletme sahiplerinden K1, K2, K4 ve K7'nin aile yapıları geniş aile özelliği taşımaktadır. Bu geniş aile yapısının da iki formu bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, bir önceki kuşaktan aile büyükleriyle (anne ve baba), eşin ve çocukların aynı evde bir arada yaşaması şeklindedir (K1). Geniş aile yapısının ikinci formu ise aile büyükleri ile bu kişilerin evlenmiş çocuklarının bir çatı altında (aile binasında) ama ayrı dairelerde yaşaması şeklindedir (K2, K7). Bu ikinci geniş aile formunda aile büyükleri ile bu kişilerin evli çocukları dışarıdan bakıldığında çekirdek aile görünümünde (aynı ev içinde anne, baba ve evlenmemiş çocukların yaşaması bakımından) olmakla birlikte üç kuşak arasındaki ilişkiler bakımından (beraber yemek yeme, işletmede birlikte çalışma, ücretsiz çalışma hayatındaki işlerde -çocuk bakımı, kışlık hazırlıklar, bağ-bahçe işleri vb.- aile üyelerinin birbirine destek olması gibi) geniş aile özelliklerini taşımaktadır.

Pestil-köme üretimi yapan işletmecilerden bazılarının yaz aylarındaki iş yoğunluğundan dolayı aile hayatları dönemsel olarak yapı değiştirebilmektedir. Şöyle ki işletme sahiplerinden K4'ün (tablo 18) aile hayatı ile ilgili ifadeleri incelendiğinde hem geniş

aile hem de çekirdek aile özelliklerinin bir arada olduğu görülmüştür.[20] Bu durum kırsaldaki çalışma hayatının aile yapısı üzerindeki etkisini göstermektedir.

İşletme sahipleri arasında anne, baba ve evlenmemiş çocuklardan oluşan çekirdek aile yapısına sahip kişiler (K3, K5, K6, K9, K10, K11, K12, K13) daha fazladır. Ancak bu kişilerden bazılarının aile ilişkileri yakından incelendiğinde çekirdek aile yapısı ile geniş aile yapısına ait özelliklerin bir arada olduğu görülmektedir. Çünkü pestil-köme işletmeleri aile işletmeleri olarak faaliyet gösterdiği için çekirdek aile yapısına sahip bazı işletmecilerin yakın akrabalarından kişiler işletmede çalışmakta (çoğu ücretsiz olarak çalışıyor) ve böylece geniş aile yapısına ait bir özellik olan ailenin ekonomik bir birim olma niteliğini (üretim birimi) devam ettirmektedirler.[21] Ayrıca işletme sahiplerinin eşleri işletmede çalıştığında, bakıma muhtaç olan küçük çocuklarına işletme sahibinin annesi bakmaktadır. Örneğin, K13'ün eşinin işletmede çalıştığı saatlerde çocuklarına işletme sahibinin annesi bakmaktadır.[22] Bu durum çekirdek aile yapısına sahip işletme sahiplerinin geleneksel aile ilişkilerini devam ettirdiğini göstermektedir.

Yukarıda adı geçen "geniş aile", "çekirdek aile" ve "geniş aile ve çekirdek aile yapısı bir arada" olan aile tipi yanında pestil-köme işletmesinde çalışmaya başladıktan sonra ilçe merkezinde yaşamaya başlayan ve bu durumdan dolayı ailesinden ayrı yaşayan bireyler de (hem işveren hem de ücretli işçiler arasında) vardır. Bu kişilerden işletme sahipleri müsait oldukları zamanlarda işçiler ise izin günlerinde ya da yaz tatillerinde aileleriyle birlikte vakit geçirirken diğer zamanlarda tek başına, akrabalarıyla ya da aile üyelerinden biriyle yaşamaya başlamışlardır. İşletme sahipleri arasından K8, işletmesini kurduktan sonra Şebinkarahisar'da annesiyle birlikte yaşamaya başlamıştır.

Araştırmaya katılan 21 işçinin aile yapıları "geniş aile" ve çekirdek aile" tipleri açısından incelendiğinde; 5 işçinin (P6, P8, P17, P20, P21) "geniş aile", 11 işçinin (P1, P4, P5, P9, P10, P11, P12, P13, P14, P16, P18) "çekirdek aile" yapısına sahip olduğu

[20] Pestil-köme sektörünün temel hammaddesi dut meyvesidir. Pestil-köme üretimi yapan işletmeciler genellikle dut ağaçlarının bulunduğu bağlarının içine imalathanelerini kurmuşlardır. Bunun sebebi hem imalathane kurmak için kendi arazilerini kullanmaları hem de yaz döneminde dutun silkelenmesi, kaynatılması, pekmez haline getirilmesi işlerinin pestil-köme üretimi süreciyle birlikte eş zamanlı yürütülmesidir. Çünkü hem pestil-köme üretim süreci hem de dutların pekmez haline getirilmesi süreci emek yoğun çalışmayı gerektirmektedir. Akşam üzeri ya da sabah erken saatlerinde silkelenen dutlar günün ağarmasıyla birlikte kazanlara konularak pekmez haline getirilmektedir. İşletmeciler için yaz döneminde hammaddenin (pekmez olarak) stoklanması, bir yıl boyunca hammadde açısından rahat edilmesi anlamına gelmektedir. Bu nedenle bağında dut bulunan işletmeciler, dut sezonunda imalathanenin de içinde bulunduğu alandaki evlerinde aile büyükleriyle beraber yaşamakta (K4) diğer zamanlarda Şebinkarahisar merkezdeki evlerinde (çekirdek aile) yaşamaktadırlar. (Başka işletmedeki aile üyelerinden bazıları da yaz döneminde benzer durumu yaşadıklarını ifade etmişlerdir.)

[21] K6 ve K10 adlı işletmeciler için tablo 16'ya bkz.

[22] Ayrıntılı bilgi için "işletmecilerin aile içi işbölümü" adlı tablo 19'a bkz.

görülmüştür. 5 işçinin (P2, P3, P7, P15, P19) ise ücretli çalışmaya başlamasından dolayı aile üyelerinden farklı bir mekânda yaşamaya başladığı bilinmektedir.

Geniş aile yapısına sahip olan işçiler aile yapılarını şu şekilde tanımlamışlardır:

> *"Eşimden ayrıldım, bir çocuğum var. Annem, babam, kardeşim ve çocuğumla (3,5 yaşında) beraber yaşıyorum"* (P8, Kadın, Önlisans mezunu, 28 yaşında, Boşanmış, Satış mağazasında çalışıyor).

> *"Üç kızım var. İki kızım üniversiteye gidiyor, küçük kızım ilkokul dörde gidiyor. Kayınpederim ve kayınvalidemle beraber yaşıyoruz"* (P17, Kadın, İlkokul mezunu, 39 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"İki çocuğum var. Biri 21 yaşında, diğeri 15 yaşında. Evde altı kişi yaşıyoruz. Kayınvalidem, kayınpederim, çocuklarım, eşim ve ben"* (P20, Kadın, İlkokul mezunu, 42 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

P8, P17 ve P20 adlı katılımcılar geniş aile üyeleriyle birlikte aynı evde yaşamaktadırlar. P8 çocuğu, annesi, babası ve kardeşiyle, P17 ve P20 ise eşi, çocukları ve eşinin anne babasıyla aynı evi paylaşmaktadır. Bu geniş aile yapısının birinci formudur.

> *"Üç oğlum var, evli onlar. Ben eşimle beraber yaşıyorum. Büyük gelinimin evi de ayrı ama o beni bırakıp ayrılmadı. Beraber yiyip içiyoruz evine iniyor. (Katılımcı; gelini, oğlu ve torunlarıyla aynı binada altlı üstlü yaşıyor). Küçük oğlum da aşağıda (aynı binada) yaşıyor. Bir oğlum başka yerde (il dışında) yaşıyor"* (P6, Kadın, İlkokul mezunu, 57 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"Üç çocuğum var. Biri 30, biri 26, diğeri 23 yaşında. Çocuklarımın ikisi evli, biri bekâr. Kayınvalidem ve kayınpederimle birlikte beş kişi yaşıyoruz (Bekar çocuğu ve eşi). Şöyle, mesela yememiz içmemiz beraber ama yatma yerlerimiz ayrı. Aynı binada altlı üstlü oturuyoruz (aile binası). Sürekli aynı evin içinde yaşamıyoruz*" (P21, Kadın, İlkokul mezunu, 48 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

P6 ve P21'in aile yapıları incelendiğinde onların geniş aile üyeleriyle birlikte yemek yiyip, beraber vakit geçirdikleri ancak sürekli aynı evin içinde yaşamadıkları görülmektedir. Bu kişilerin aile yapıları geniş aile yapısının ikinci formu olan aile büyükleri ile evlenmiş çocukların bir çatı altında yaşaması şeklindedir.

İşçiler arasında anne, baba ve evlenmemiş çocuklardan oluşan çekirdek aile yapısına sahip kişilerin (P1, P4, P5, P9, P10, P11, P12, P13, P14, P16, P18) çoğunlukta olduğu görülmüştür. İşçiler arasında çekirdek aile yapısı özelliğini taşıyan kişiler fazla olsa da bu kişilerin çoğu aile büyükleri ile olan geleneksel ilişkilerini hala devam ettirmektedirler.[23]

[23] Detaylı bilgi için "işçilerin ücretsiz emek alanındaki aile içi işbölümü" adlı tabloya (EK-5) bkz.

Örneğin, P4 ve P14 işletmede ücretli çalışmaya başladığı için çocuk bakımı sorumluluklarını kendi anneleri ya da kayınvalideleri ile paylaştığını, P12 ise kışlık hazırlıkları ve bahçe işleri konusunda kayınvalidesinin destek olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle çekirdek aile yapısına sahip bazı işçilerin geleneksel aile özelliklerini hala koruduğu söylenebilir.

İlçe merkezi dışında yaşayan işçilerin ilçe merkezinde ücretli işçi olarak çalışmaya başlamaları, onların buraya taşınmalarına neden olmaktadır. İşçilerin ilçe merkezinde yaşamaya başlamaları da onların içinde bulundukları aile yapılarını dönüştürmektedir. İşçilerden P2, P3, P7, P15 ve P19 yaşadıkları bu durumu şu sözleriyle aktarmaktadırlar:

> *"Annem ve babam köyde yaşıyorlar. Ağabeyim yeni evlendi dört yıl falan oldu. Onlar evlenince Şebinkarahisar merkezde ev tuttu. Ben de bu işte çalışmaya başlayınca onların yanında (ağabeyim, eşi -yengem- ve iki çocuğu ile) kalmaya başladım. Öncesinde lise okuyordum zaten köyden gel-git yapıyordum buraya… Onlar yazları köye annemlerin yanına gidiyorlar (kış dönemi Şebinkarahisar'da yaşıyorlar). Bu nedenle yazları ben tek kalıyorum burada"* (P2, Kadın, Önlisans mezunu, 23 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

> *"Ailem köyde yaşıyor. Ben de önceden ailemle köyde yaşıyordum. Çalışmaya başladığım için burada tek başıma yaşamaya başladım. Şehir merkezinde de evimiz var. Ailem arada yanıma geliyor, bazen de ben köye onların yanına gidiyorum"* (P15, Kadın, Lise mezunu, 20 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

> *"Bu işyerinde çalıştığım için burada (Şebinkarahisar merkezde) yaşamaya başladım. Burada kuzenimle beraber yaşıyorum. Kirada kalıyoruz. Ailem köyde yaşıyor. Arada köye de gidip geliyorum"* (P19, Lise mezunu, Erkek, 22 yaşında, Bekar, İmalathanede çalışıyor).

Bekar işçilerden P2, P15 ve P19 işletmede çalışmaya başlamadan önce aileleriyle birlikte köyde yaşamaktadırlar. Bu kişiler işletmede çalışmaya başlamalarından dolayı ilçe merkezinde yaşamaya başlamışlardır. P2 ilçe merkezinde kış dönemi ağabeyi, yengesi ve yeğenleriyle yaz döneminde ise evde tek başına yaşamaya; P15, ilçe merkezinde tek başına yaşamaya; P19 ise ilçe merkezinde kuzeniyle birlikte yaşamaya başlamıştır.

> *"Ailem normalde İstanbul'da yaşıyor. Yaz dönemi Şebin'e geliyorlar. Yazları üç ay buraya geldiklerinde ailemle yaşıyorum. Annem, babam, ablam ve ben. Onun dışında tek yaşıyorum… Bu işe başlamakla tamamen şehri değiştirdim ben. Buraya yerleştim yani. Daimî burada yaşamıyordum daha önceden. Üniversiteyi Şebinkarahisar'da okuduğu için burada kalıyordum. Ama üniversite hayatı öncesi sadece yaz aylarında burada, dokuz ay İstanbul'da ailemle yaşıyordum"* (P3, Kadın, Üniversite mezunu, 27 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

Katılımcılardan P3, işletmede çalışmaya başlamadan önce ailesiyle birlikte dokuz ay İstanbul'da yaz döneminde Şebinkarahisar'da yaşamaktadır. Bu kişi işletmede çalışmaya

başladıktan sonra sürekli ilçe merkezinde yaşamaya başlamıştır. Bundan dolayı P3, üç ay ailesiyle birlikte dokuz ay ise tek başına yaşamaktadır.

> *"İki oğlum var. Biri 24 yaşında, diğeri 18 yaşında (lise sonda okuyor). Evimizde aslında dört kişiyiz ama köyde de bizim evimiz ve yerimiz var. Hayvanlarımız falan var. Eşim köyün muhtarı. Büyük oğlum ile eşim köyde yaşıyor, hayvancılık yapıyorlar. Ben çarşıda (Şebinkarahisar ilçe merkezinde) duruyorum. Hem ben çalışıyorum hem de oğlum okuyor. O nedenle ben ve küçük oğlum burada, eşim ve büyük oğlum köyde yaşıyor"* (P7, Kadın, Lise 1 terk, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Katılımcılardan P7'nin eşi ve büyük çocuğu köyde yaşarken kendisi ve küçük çocuğu ilçe merkezinde yaşamaktadır. K7'nin ilçe merkezinde yaşamasının temel nedeni oğlunun burada okula gidiyor olmasıdır. K7'nin burada ücretli çalışmaya başlaması ise sürekli olarak ilçe merkezinde yaşamasına neden olmuştur.

İşletme sahiplerinin ve işçilerin aile yapıları ile ilgili öne çıkan iki nokta şu şekilde özetlenebilir: Birincisi, işletme sahiplerinden ve işçilerden bazılarının işletmede çalışmaya başlamaları onların çekirdek aile üyelerinden tümü ya da bir kısmı ile farklı mekanlarda yaşamasına yol açmaktadır. İkincisi, bazı katılımcıların çekirdek aile, bazı katılımcıların ise geniş aile özelliği ağır basmakla birlikte Şebinkarahisar'da yaşayan işletme sahiplerinin ve işçilerin aile yapılarının genellikle "yarı geleneksel-yarı modern" aile tipi görünümünde olmasıdır.

4.2.1.2. Ücretli Çalışma ve Aile İlişkileri

Toplumsal hayatın dönüşüme uğramasıyla birlikte günümüzde kadınlar ücretli emek alanına daha fazla katılmaya başlamışlardır. Kadınların ev içindeki ücretsiz emek alanından ücretli emek alanına geçmeleriyle birlikte onların hem aile içindeki rolleri hem de ailede karar alma sürecine katılımlarında değişimlerin yaşanmasına sebep olmakta ve daha eşitlikçi bir sürece doğru gidilmesine yol açabilmektedir. Ayrıca kadının ücretli çalışma hayatına katılması genelde statüsünün artışını sağlamaktadır (Başaran, 2022, s.139-140). Geleneksel ilişkilerin varlığını devam ettirdiği kırsal alanlarda ücretli çalışma hayatına katılan kadınların aile içi ilişkilerinde değişim yaşanıp yaşanmadığı konusu oldukça önemlidir.

Şebinkarahisar'da yaşayan ev kadınlarının pestil-köme işletmelerinde çalışmaya başlaması, daha önce ücretsiz emek alanındaki sorumluluklar ("ev işeri- temizli, yemek pişirme, ütü, kışlık hazırlık vb.", "bakım işleri- çocuk ve yaşlı bakımı", "çiftçilik- bağ-bahçe,

tarım ve hayvancılık") ile ücretli emek alanındaki yeni sorumluluklarını bir arada yürütülmesi anlamına gel(ebil)mektedir. Çünkü ev içi alanda ücretsiz olarak yapılan işler -özellikle ev işleri ve bakım işleri- kadınların sorumluğunda görüldüğü için ücretli çalışmaya başlayan kadınlar bu sorumluluklarını aynı zamanda yerine getirmektedirler. Kadınların hem ücretsiz emek hem de ücretli emek alanındaki işleri bir arada yürütmeleri onlar için "fazla çalışma saatleri" diğer bir ifadeyle "aşırı iş yükü" anlamına gelmektedir. Kadınların ücretli çalışma hayatına katılmalarıyla ortaya çıkan bu iş yükünü ifade etmek için literatürde, "*çift çalışma yükü- çift mesai- çifte vardiya*" (Eren, 2020, s. 300-301; Omay, 2011, s. 148) gibi kavramlar kullanılmaktadır. Bu kavramlar kadınların hem ev içi alanda hem de dışında yoğunlaşan iş yüklerine işaret etmektedir.

Ev içi alanda ücretsiz olarak yapılan işlerin kimler tarafından yapıldığı hususunun incelenmesi, çalışma hayatındaki sosyal eşitsizliklerin anlaşılmasında oldukça önemlidir. Ayrıca aile üyelerinin ücretsiz emek ve ücretli emek alanındaki rolleri, onların aile içi ilişkilerini etkilemektedir. Bu nedenle işletme sahiplerinin ve işçilerin ailelerinde ücretsiz emek ve ücretli emek alanındaki işbölümünün nasıl olduğu ve bunun aile içi ilişkilerini nasıl etkilediğini anlamak için onlara çeşitli sorular yöneltilmiş ve elde edilen veriler çözümlenerek aşağıda sunulmuştur.

İşletme Sahiplerinin Aile İçi İlişkileri

İşletmeci eşlerinin kendi işletmelerinde çalışmaya başlaması (kadının ücretli emek alanına dahil olması -ücret almasa bile- önemlidir. Çünkü bir aile işçinin çalıştırılması, onun yerine çalışacak ücretli işçiden tasarruf etmek anlamına gelmektedir), onların aile içi ilişkilerinde değişimlerin yaşanmasına sebep olabilmektedir. İşletmeci eşlerinin kendi işletmelerinde çalışmalarının onların aile içi işbölümünü nasıl etkilediğini anlamak açısından; "ücretsiz emek alanındaki (ev içi alan) işbölümü" ve "ücretli emek alanındaki (pestil-köme işletmesinde) işbölümü" ile ilgili işletmecilere sorular yöneltilmiştir. Ücretsiz emek alanındaki işbölümünün nasıl olduğunu anlamak için işletmecilere (eğer kişi evliyse) "evdeki iş dağılımı nasıldır/kimler ne yapıyor?" sorusu yöneltilmiştir. Ücretli emek alanındaki işbölümünün nasıl olduğunu anlamak için ise "eşiniz çalışıyor mu ne iş yapıyor?" ve "siz işletmede ne yapıyorsunuz, kısaca yaptığınız işi anlatır mısınız?" diye sorular yöneltilmiştir. İşletmecilerden (evli olan ve eşi de kendi işletmelerinde çalışan kişiler- K1, K3, K4, K10, K12 ve K13) alınan cevaplar düzenlenerek tablo 19'da sunulmuştur.

Tablo 19. İşletmecilerin aile içi işbölümü

Ücretsiz emek alanındaki işbölümü	Ücretli emek alanındaki işbölümü
Evdeki iş dağılımı: K1: "Eşim müsait olduğu zamanlarda ev işlerini kendisi yapıyor. Boşluk bulduğu zaman ev işlerini yapıyor diğer zamanlarda imalathanede çalışıyor. Çocukların bakımını, ev işlerinin hepsini eşim kendi hallediyor" (Esnek çalışma). K1: "Bazen eşime ablam yardım ediyor ev işleri konusunda. Bizden ayrı yaşıyor ama arada bir geliyor" (Ev işlerine akrabaların -başka bir kadının- yardımı).	***Aile üyelerinin (eş) yaptığı işler:*** K1: "Eşim üretim yerimizde çalışıyor. Pestil-köme yapıyor". ***İşletme sahibinin yaptığı işler:*** K1: "İşletmenin yönetimini sadece ben yapıyorum, başka kimse karışmıyor. Üretimi eşim yapar ona ben karışmıyorum, diğer işleri ben hallediyorum. Satış ve pazarlama işlerini ben yapıyorum. Mağazanın başında ben duruyorum".
Evdeki iş dağılımı: K3: "Evde de personelimiz var. Yemeği yapan, çocuğa bakan… Bizim işimiz biraz ağır. İşletmede yoğun çalıştığımızdan ev işleri için personel çalıştırıyoruz"[24] (Ev işleri ve çocuk bakımı için personel çalıştırma).	***Aile üyelerinin(eş) yaptığı işler:*** K3: "Eşim bu işletmenin muhasebesini tutuyor. Gelen müşterilere bakıyor. Telefonlara eşim bakıyor. Siparişleri o alıyor. Toptan satış işine o bakıyor. İmalathanede o gün hangi ürün üretilmesi gerekiyorsa (siparişe göre) işçileri ona göre yönlendiriyor". ***İşletme sahibinin yaptığı işler:*** K3: "İşletmeyi ben yönetiyorum, eşim de bana destek sağlıyor. Hammadde alımı yapıyorum, toptan satış yapıyorum, sevkiyat yapıyorum, fabrikada (imalathanede) çalışıyorum. Yani her işi yapıyorum. Orada ne iş varsa hepsini yapıyorum" (kendi işin olunca ihtiyaca göre her şeyi yapıyorsun" diye ekliyor).
Evdeki iş dağılımı: K4: "İş kendimizin olduğu için boşlukları eşim yaratabiliyor. O boşluklarda eve gidip ev işlerini yapıyor. Ev işleri için eşime yardımcı olan biri yok tek başına yapıyor. Eşim evde olduğu zamanlarda çocuklara kendisi bakıyor" (Esnek çalışma). K4: "Çocuklarımıza eşim çalıştığında benim annem (çocukların babaannesi) bakıyor" (Çocukların bakımına başka bir kadının yardımı).	**Aile üyelerinin (eş) yaptığı işler:** K4: **"**Eşim imalathanede çalışıyor. Hem çalışan kişilerin (kadınlar) başında duruyor hem de orada üretim yapıyor". **İşletme sahibinin yaptığı işler**: K4: "İşletmede fazla çalışamıyorum, boşluklarda tabi ki yardımcı oluyorum ama genellikle yönetimi ile ilgileniyorum. İş bağlamak için ya da işle ilgili konulardan dolayı sürekli il dışında oluyorum. Benim yaptığım iş; hammadde alımı ile ilgilenirim, yıllık hangi ürün ne kadar gidecek mesela pekmezimi, dutumu ona göre alırım... Müşteri bağlama, para toplama işlemleri hepsi bende".
Evdeki iş dağılımı: K10: "Eşim belirli günlerde imalathaneye gitmiyor, orayı organize ediyor. İşe gitmediği günlerde de evin işini yapıyor. Benim evde sorumlu olduğum bir iş yok. Hepsini eşim yapıyor" (Esnek çalışma).	***Aile üyelerinin (eş) yaptığı işler:*** K10: "Eşim imalathanede çalışıyor. Çalışanların başında bulunuyor, onları yönlendiriyor". ***İşletme sahibinin yaptığı işler:*** K10: "İşletmeyi sadece ben yönetiyorum, diğerleri (aile üyeleri) yönetime karışmıyor… Yeri geliyor imalathaneye gidip çalışıyorum, yeri geliyor satışı (satış mağazasında) yapıyorum. Olmadan olmuyor. Kendi işin olunca her şeyi yapıyorsun". (Satış mağazasında çalışan ücretli işçi vardır.)
Evdeki iş dağılımı: K12: "Ev işlerini eşim yapıyor. İmalathanedeki işi bittiğinde eve gidiyor, akşama kadar kalmıyor işletmede" (Esnek çalışma).	***Aile üyelerinin (eş) yaptığı işler:*** K12: "Eşim çalışmıyor, ev hanımı… Burada (imalathanede) çalışıyor, yardımcı oluyor. Buradaki işçilere yemek yapıyor, işçilerin başında duruyor. Ortalığa (gelen-giden kişilere) bakıyor". (K12, eşinin kendi imalathanelerinde çalışmasını, çalışma olarak görmemektedir). ***İşletme sahibinin yaptığı işler:*** K12: "İşletmenin yönetimi bana ait. Ben sadece yönetim aşamasındayım… Beyin olarak çalışıyorum işletmede. Pazarlama aşaması, muhasebe ile ilgili olanları hep ben yapıyorum. Çarşıdaki satış mağazasında duruyorum aynı zamanda". (Satış mağazasına bakan bir eleman vardır.)
Evdeki iş dağılımı: K13: "Evdeki işleri ve çocukların bakımını eşim yapıyor. Eşim işletmeye geldiğinde çocuklarımıza annem bakıyor". (Çocukların bakımına başka bir kadının yardımı).	***Aile üyelerinin (eş) yaptığı işler:*** K13: "Eşim şu an hamile olduğu için çalışmıyor. Normalde imalathanede çalışıyor. İmalathaneye gidip çalışanların başında bulunuyor. İşler yoğun olduğu zamanlarda da üretim yapıyor, sarma sarıyor (pestil tatlılarını yapıyor)". ***İşletme sahibinin yaptığı işler:*** K13: "İşletmeyi ben ve abim beraber yönetiyoruz. Çarşıdaki dükkâna (satış mağazası) ben bakıyorum, imalathaneye abim bakıyor. Hem yönetim aşamasında hem de ne iş varsa yapıyoruz duruma göre tabi". (Satış mağazasında çalışan ücretli işçi vardır.)

[24] İşletme sahibi ücretsiz emek alanındaki işler için -ev işleri ve çocuk bakımı- personel çalıştırdıklarını ifade etse de işletmeye işçilerle görüşme yapmak için gidildiğinde onlar patronlarının küçük çocuğu olduğu için patronun eşinin son zamanlarda işyerine gelmediğini -çocuğa bakmak için-, evden telefonla arayarak o gün ne yapmaları gerektiği konusunda kendilerini yönlendirdiğini belirtmişlerdir.

İşletmecilerin aile içi işbölümü ile ilgili deneyimleri incelendiğinde (tablo 19) genellikle ücretsiz emek alanındaki işlerin büyük bir kısmının eşlere (kadınlara) ait olduğu; diğer kısmının da yakın akrabalardan başka bir kadına devredildiği görülmektedir (K3'ün eşi hariç). İşletme sahibi olan erkekler ise ücretsiz emek alanında çalışmadıklarını ifade etmişlerdir.

Kendi işletmelerinde aile işçisi olarak çalışan işletmeci eşleri, hem ücretsiz emek (görünmeyen emek) alanındaki geleneksel rollerini devam ettirirken hem de ücretli emek alanında (ailelerine ait pestil-köme işletmesinde) çalışmaktadırlar. İşletmeci eşlerinin ücretsiz ve ücretli emek alanında yoğun olarak çalışmaları onlar için "çift çalışma yükü" anlamına gelmektedir. Onlar bu çift çalışma yüküyle baş edebilmek için çeşitli stratejilere başvurmaktadırlar. Bu stratejilere "*kadınların çift çalışma yüküyle baş etme stratejileri*" adı verilmiştir.

İşletmeci eşlerinin ücretsiz ve ücretli çalışma alanındaki sorumluluklarını birlikte yürütebilmek ve çift çalışma yüküyle baş edebilmek için uyguladıkları stratejiler şunlardır[25]:

1- Esnek çalışma,
2- Ev işlerine akrabaların (başka bir kadının) yardımı,
3- Çocukların bakımına başka bir kadının yardımı,
4- Ev işleri ve çocuk bakımı için personel çalıştırma.

Esnek çalışma (yarı zamanlı çalışma), birçok çalışanın hayatında büyük öneme sahip olan ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumlulukların yerine getirilmesine olanak sağlamaktadır (Brewster, 2009, s. 365). İşletmeci eşleri açısından bu yöntem hem ev içi alandaki hem de işletmedeki işleri beraber yürütmenin pratik bir yolu olarak görüldüğü için tercih edilmektedir. K1, K4, K10 ve K12 adlı işletmeciler, eşlerinin işletmede esnek olarak çalışabildiği için (kendi işleri olduğu için) ücretsiz emek alanındaki işlerin büyük bir kısmını yine eşlerinin yaptığını belirtmişlerdir.

İşletmeci eşlerinden bazılarının işyerinde yoğun çalışması ev işlerinden bazılarının (temizlik, yemek vb.) zaman zaman akrabalardan başka bir kadına devredilmesine sebep olabilmektedir. K1, eşinin işletmede çalıştığından dolayı ev işleri için bazen ablasının yardıma geldiğini ifade etmiştir. Yaşanan bu durum "ev işlerine akrabaların (başka bir kadının) yardımı" olarak kodlanmıştır.

[25] Bu stratejilere, işletmecilerin ücretsiz emek alanındaki işbölümünün nasıl olduğu ile ilgili ifadelerinden yola çıkarak ulaşılmıştır. Tablo 19 bkz.

Kadınların aile içindeki sorumluluklarından bir diğeri de çocuk bakımıdır. Çocuk bakımının ev işlerinden farkı, bu işin ertelenemez doğasından kaynaklanmaktadır. Küçük çocuğu olan kadınların ücretli çalışma alanında yer alabilmeleri için çocuk bakımı işinin başka bir kadın tarafından paylaşılması (ücretli işte çalıştığı saatlerde) gerekmektedir. İşletmeci eşleri de ücretli çalışma hayatına katılabilmek için işte oldukları zamanlarda çocuk bakımı görevini "kayınvalideleri" ile paylaşmaktadırlar (K4 ve K13).

Son strateji ise işletmeci eşinin kendi işletmelerinde çalışmasından dolayı "ev işleri ve çocuk bakımı için personel çalıştırma" (K3)'stratejisidir. Burada dikkat çeken nokta K1, K4, K10, K12 ve K13 adlı işletmecilerin ailelerinde ev içi alandaki işler kadınların (eşleri ya da aileden başka bir kadının) sorumluğunda olarak görülmekte ve yine ücretsiz olarak kadınlar tarafından yapılmaktadır. Fakat K3 adlı işletmeci, eşinin kendi işletmelerinde çalıştığından dolayı ev içi alandaki işler için (çocuk bakımı ve ev işleri) personel çalıştırdığını ifade etmesi bakımından (ev içi alandaki sorumlulukların ücretli olarak başkasıyla paylaşılması bakımından) diğer işletmecilerden farklılaşmaktadır.

Kadınların ücretsiz emek alanındaki deneyimleri onların ekonomik durumlarına göre değişmektedir. Örneğin, üst gelirli ailelere mensup kadınlar ev içi alandaki temizlik, çocuk bakımı ve diğer ücretsiz emek alanındaki görevlerini parayla başkalarına (genellikle düşük gelirli kadınlara) yaptırabilirler (Budd, 2021, s. 267-268). İşletme sahiplerinden K3'ün ifadeleri de bu durumu göstermektedir.

İşletmeci eşlerinin kendi işletmelerinde yaptıkları işler incelendiğinde; imalathanede pestil-köme üretimi yapma -*emek yoğun çalışma* -(K1'in eşi); hem imalathanede üretim yapma hem de işçilerin başında bulunma, onları kontrol etme- *emek yoğun çalışma ve kısmi yönetim*- (K4, K10 ve K13'ün eşleri); işletmenin muhasebesini tutma, gelen siparişleri alma ve işçileri ona göre yönlendirme -*yönetimle ilgili işler*[26]- (K3'ün eşi) yaptıkları görülmüştür. İşletmeci eşlerinin kendi işletmelerinde çalışmalarıyla ilgili dikkat çeken başka bir nokta K12'nin, eşini çalışıyor olarak görmemesidir -*görünmeyen emek*-. K12'nin eşi işletmelerinin imalathane bölümünde işçilerin başında bulunmakta ve işçilere öğle yemeği pişirmektedir. Ancak buna rağmen K12'ye "eşiniz çalışıyor mu, ne iş yapıyor?" diye sorulduğunda ilk olarak "yok eşim çalışmıyor, ev hanımı" diye cevap vermiş, sonrasında eşinin işletmede ne iş yaptığını anlatmıştır. K12'nin eşini çalışmıyor olarak ifade etmesinin sebebi, eşinin ev

[26] K3'ün eşi, emek yoğun bir çalışma olan pestil-köme üretimini yapmamaktadır. İşletmedeki emek yoğun işler için ücretli işi çalıştırılmaktadır.

dışında -başka birinin yanında- ücretli bir işte değil de kendi işletmelerinde çalışıyor olmasından kaynaklanabilir.

İşletme sahiplerinin kendi işletmelerinde (ücretli emek alanında) yaptıkları işlere bakıldığında hepsinin yönetici konumunda çalıştığı, bazılarının ise aynı zamanda satış mağazasında çalıştığı (ücretli işçi çalıştırmayan kişiler) bilinmektedir. Ayrıca işletme sahipleri kendi işlerinde çalıştıkları için işletmenin yönetimi dışında o anki ihtiyaca göre bazı işleri de (işçiler izinli olduğunda ya da işten çıktığında satış mağazasında çalışma, yeri geldiğinde yerlere paspas atma, çay demleme, imalathaneye şeker ve un geldiğinde yük taşıma-eleman bulunamadığında- vb.) zaman zaman kendileri yapmaktadır. K3, K10, K13'ün işletmede yaptığı işlerle ilgili yukarıda bulunan ifadeleri (tablo 19) ve araştırmacının işletmecilerle ilgili gözlemleri bu durumu doğrulamaktadır.

Kadınların ücretli çalışma alanında rol almaya başlaması, onların aile içi geleneksel rollerinin değişime uğrayacağını düşündürtmektedir. Ancak işletmeci eşlerinin kendi işletmelerinde çalışmaya başlamaları, erkeklerin evin geçimini sağlama rolü ile ilgili algılarında büyük bir değişime neden olmamıştır. İşletmecilere "evin geçimini temelde kim sağlıyor" diye sorulduğunda sadece K3, "*evin geçimini ben sağlıyorum. Eşim de bana destek oluyor"* cevabını vermiştir. Diğer işletmeciler ise evin geçimini kendilerinin sağladıklarını ifade etmişlerdir. K3'ün bu cevabı vermesinin nedeni, eşinin yönetim aşamasındaki işleri yapmasından (işletmenin muhasebesini tutma, gelen siparişleri alma ve işçileri ona göre yönlendirme gibi) kaynaklanabilir. Çünkü işletmenin yönetimi (düşünsel) ile ilgili işler ekstra beceri gerektirdiği ve herkesin yapamadığı işler olduğu için daha "önemli" olarak görülürken işletmede yapılan diğer işler (vasıfsız-beden işi) o kadar önemli görülmemektedir.

İşçilerin Aile İçi İlişkileri

İşletmelerde çalışan ücretli işçilerin, ücretsiz emek ve ücretli emek alanındaki işbölümünün nasıl olduğu ve bunun aile içi ilişkilerini nasıl etkilediğini anlamak için onlara da çeşitli sorular yöneltilmiştir. Evli kadınların[27] ev dışında ücretli olarak çalışmaya başlamaları, onların aile içi işbölümünü ve aile içi ilişkilerini etkilemektedir. Kadınların işletmelerde ücretli işçi olarak çalışmaya başlamasının onların aile içi cinsiyet rollerinde ne gibi değişimlere yol açtığını anlamak için onlara aşağıdaki sorular yöneltilmiştir.

[27] Bekar kişilerin ücretsiz emek alanındaki sorumluluklarının evli olan kadınlara göre daha az olduğu düşünülerek burada sadece evli olan kadın işçilerin deneyimlerine yer verilmiştir.

1- Eşiniz çalışıyor mu? Ne iş yapıyor?
2- Evdeki iş dağılımı nasıldır/Kimler ne yapıyor? Bu iş yükü başkasıyla paylaşılıyor mu?
3- Ücretli çalışma hayatına başlamadan önce evde aileniz için hangi işleri yapıyordunuz? Bu işyerinde çalışmaya başladıktan sonra evde yaptığınız bu işleri kim ya da kimler yapıyor ya da aynı işleri yapmaya devam ediliyor musunuz?
4- Ailenin geçimini temelde kim sağlıyor?

İşletmede çalışan kadın işçilerin eşlerinin meslekleri tablo 20'de yer almaktadır.

Tablo 20. Kadın işçilerin eşlerinin meslekleri

İşçi	Eşinin mesleği
P1	Emekli, çiftçilik yapıyor (bağ-bahçe ve işleri ve arıcılık)
P4	Güvenlik görevlisi
P5	İnşaat ustası
P6	Emekli, şoförlük yapıyor
P7	Köyde muhtar ve hayvancılık yapıyor
P12	Emekli, çiftçilik yapıyor (atı var ve sebze yetiştiriyor)
P13	Evlere tüp dağıtımı işi
P14	Kepçe operatörü
P16	İşsiz (önceden Eğribel tünelinde çalışmış
P20	Şoför
P21	Emekli, aşçılık yapıyor

Kadın işçilerinin eşlerinin meslekleri ile ilgili tablo incelendiğinde karşımıza "*emekli, çiftçilik, güvenlik görevlisi, inşaat ustası, şoför, hayvancılık, tüp dağıtımı, kepçe operatörü, tamirci, aşçı ve işsiz*" meslek kategorileri çıkmaktadır. İşçilerin emekli olan eşleri (P1, P6, P12 ve P21'in eşleri) emekli olduktan sonra da çalışmaya devam etmektedir. İşçi eşlerinin meslekleriyle ilgili dikkat çeken bir unsur, onların alt düzey gelir grubuna sahip ve bedensel çalışma gerektiren mesleklerden kişiler olmalarıdır.

Evli kadınlardan bazılarının ücretli çalışma hayatına katılmaları onların ev içi alandaki görevlerini azaltmamaktadır. Onların ücretli çalışma hayatına katılmaları hem ücretsiz emek hem de ücretli emek alanındaki görevlerini yerine getirmek için daha fazla çalışmaları anlamına gelmektedir. Diğer bir ifadeyle kadınların hem ücretsiz hem de ücretli emek alanındaki işlerle baş edebilmek için onların çift çalışma yükünü üstlenmeleri gerekmektedir. Bu araştırmada işletmede çalışan evli kadınların artan iş yükünü ifade etmek için "çift mesai" kavramı kullanılmaktadır. Çift mesai denilmesinin sebebi, ücretli bir işte

çalışan kadınların ücretsiz emek alanındaki işleri de yetiştirmek için yoğun bir şekilde ev içi alanda çalışmaya devam etmesidir (işletme sahiplerinden bazılarının eşleri ya da anneleri için de aynı durum söz konusudur). Çünkü ev içi alandaki ücretsiz işler "kadın işi" olarak görüldüğü için ağırlıklı olarak bu işler yine kadınlar tarafından yapılmaya devam edilmektedir. Evli kadınlardan bazılarının ise ücretli çalışma hayatında yer alması, daha önce onların sorumluluğunda olan ev içi alandaki bazı işlerin aile üyelerinden başka kişilerle paylaşılmasına sebep olabilmektedir.

Kadınların pestil-köme işletmesinde çalışmaya başlamadan önce ücretsiz emek alanında hangi işleri yaptıkları, bu kişilerin ücretli çalışmaya başladıktan sonra ücretsiz emek alanında hangi işleri yapmaya devam ettikleri ve ücretsiz ve ücretli emek alanındaki işleri bir arada yürütebilmek için onların hangi yöntemlere (buna "kadınların çift çalışma yüküyle baş etme stratejileri" denilmektedir) başvurduklarının incelenmesi, kadınların ev içi alandaki rollerinin değişip değişmediğinin anlaşılması açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle işletmede ücretli işçi olarak çalışan kadınların ev içi alandaki değişen rollerinin anlaşılması için konu ile ilgili katılımcılardan elde edilen veriler tablo haline getirilmiş ve EK-5'te (kadın işçilerin ücretsiz emek alanındaki aile içi işbölümü ile ilgili deneyimleri adlı tabloda) sunulmuştur. Bu tabloda kadınların ücretsiz emek alanındaki deneyimleri ile ilgili ifadelerine ayrıntılı olarak yer verilmesinin sebebi kadınların ücretli çalışma hayatına katılmalarıyla birlikte artan iş yükünün üstesinden gelebilmek ve ücretsiz çalışma alandaki sorumlulukları ile ücretli çalışma hayatı arasında denge sağlamak için hangi stratejilere başvurduklarını ve bunun da kadınların ücretsiz emek alanındaki sorumluluklarında ne gibi değişimlere neden olduğunun anlaşılmasını sağlamaktır.

Pestil-köme işletmelerinde çalışan kadınların ücretsiz emek alanında yaptıkları işler incelendiğinde onların "ev işleri -yemek, çamaşır, bulaşık, temizlik vb."-, "çocuk bakımı", "hayvancılık", "tarım", "pekmez yapımı", "bağ-bahçe işleri -sebze ve meyve yetiştirme"- ve "kışlık hazırlıkları- turşu, konserve, hamur kesme, ekmek yapma vb." gibi kırsal toplum yapına özgü çalışma biçimlerini ücretli çalışma hayatı ile birlikte devam ettirdikleri anlaşılmaktadır. Kadın işçilerin çift çalışma yüküyle baş etmelerinde aile üyelerinin desteği oldukça önemlidir. Çünkü işletmede çalışan kadınların ev içi alandaki sorumluluklarından bazılarını başka biri ile paylaşamadığı durumda ya ücretli çalışma hayatına katılamamakta (örneğin, çocuk ya da yaşlı bakımı gibi işler) ya da çok fazla iş yükü üstlenerek gündelik hayatını devam ettirmek zorunda kalmaktadır. Pestil-köme işletmelerinde çalışan kadınların

çift çalışma yüküyle baş edebilmek için çeşitli stratejilere başvurdukları anlaşılmıştır. Bu stratejiler şu şekilde kodlanmıştır:

1- Çift mesai,
2- Hayvancılık işlerini yapmayı bırakma,
3- Bağ-bahçe işlerini yapmayı bırakma,
4- Bahçe işlerini başka birinin yapması (kayınvalide, kayınpederi),
5- Ev işlerine (yemek yapma, temizlik, soba yakma ve beraber sofrayı kurup kaldırma) eşin yardımı,
6- Çiftçilik işlerini (bağ-bahçe, tarım, hayvancılık, pekmez yapımı) eş ile birlikte yapma
7- Çocukların bakımına başka bir kadının yardımı (kadının annesi, kayınvalidesi ya da çocuğun ablası),
8- Ev işlerine (yemek yapma, kışlık hazırlıkları) başka bir kadının yardımı (kayınvalide)
9- Çocukların ev işlerine yardımı,
10- Ev işlerini pratik hale getirme (çamaşır, bulaşık makinesi vb. kullanma, aperatif yiyecekler hazırlama).

Evli kadınların pestil-köme işletmelerinde ücretli işçi olarak çalışmaya başlamadan önce aile işçisi olarak ev içi alanda (evde, bahçede vb.) ücretsiz çalıştığı bilinmektedir. Bu kadınların işletmelerde çalışmaya başlamaları onların ücretsiz aile işçiliğinden ücretli işçi konumuna geçmelerine neden olmuştur. Ancak bazı kadınların ücretli çalışma hayatına katılmaları onların ev içi alanda var olan sorumluluklarını azaltmamış, ücretli emek alanındaki yeni sorumlulukların eklemlenmesine yol açmıştır. Araştırma verilerinin çözümlenmesinde bu durumu tanımlamak için "çift mesai" kavramını kullanılmıştır. Çift mesai, kadınların hem ev içi alanda hem de işyerinde uzun saatler çalışarak bir iş günü içine iki iş gününü sığdırması durumunu anlatmak için kullanılmaktadır. İşletmede çalışan kadınların sabah erken saatlerde kalkarak ev içi alandaki işlerin bir kısmını yapmaları ve akşam işten geldikten sonra ev içi alanda uzun saatler çalışmaya devam etmeleri çift mesai durumuna örnektir. P1, P4, P5, P7, P12, P14, P16, P17, P20 adlı katılımcıların ifadelerinden (EK-5'te yer almaktadır) onların çift mesai yaptıkları anlaşılmaktadır. Bu katılımcı işçilerden P17'nin *"ücretli çalışma hayatına girdikten sonra meşakkat artıyor"* ifadesi kadınların çift mesai durumunu özetlemektedir. Katılımcılardan P4, P5 ve P12 ise artan iş yükünü şu sözleriyle aktarmaktadırlar:

"B*ütün ev işlerini kendim yapıyordum. Küçük çocuğum var (1,5 yaşında), işten geldiğimde onunla da ilgileniyordum… Ev işlerini akşam işten gelince yapıyordum. Akşam 5 buçukta işten çıkıyordum, saat 6 gibi evde oluyordum. 6'dan sonra saat 9-10'a kadar bir sürü iş görüyordum evde… İzinli olduğum günlerde kayınvalidemin ev süpürmesidir, silmesidir onlara yardımcı oluyordum. Yaz aylarında kış için hamur kesmek, ekmek yapmak gibi işleri de yapmaya devam ediyorum. Bunun dışında dutumuz var. Yaz ayında pekmez yapıyorum. Pekmezi hem kendi yememiz için hem satmak için yapıyoruz. Çünkü çok dutumuz var, o nedenle baya pekmezimiz oluyor. Bağ-bahçe (sebze yetiştirme) işlerini de yapıyorum. Kendi ailemizin yiyeceği kadar sebze ekiyorum… İneklerimiz de var… Ben çalışmaya başladığımda kendi yaptığım işlerde bir azalma olmadı… (Katılımcıya 'nasıl yetiştirebiliyordunuz bu işleri? diye sorulduğunda) mesela yarın izinliysem bugün akşam gelip dutu silkeliyorduk, sabah da kalkıp onu kaynatıp pekmez yapıp ertesi gün tekrar işe gidiyordum"* (P4, Kadın, Lise mezunu, 41 yaşında, Evli, İmalathane çalışmış).

"Bütün ev işleri bende, yardımcı olan biri yok. Yemek, çamaşır, bulaşık vb. hepsini ben yapıyorum. Bağ-bahçe işlerini de ben yapıyorum" (P5, Kadın, İlkokul mezunu, 44 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

"*Çalışmaya başlamadan önce evde hangi işlerim varsa şu an aynı şeyler devam ediyor ('eşim ev işlerinde bana yardım etmez' diye ekliyor). Sabah erkenden kalkıp işlerimin bir kısmını yapıyorum, akşamları işten gelince geri kalan işleri halletmeye çalışıyorum. Genelde hazır (yiyecek) çok almadım. Yine her şeyi evde yapıyorum mümkün olduğu kadar. Bu nedenle daha tempolu bir hayat içerisinde oluyorsun dışarıda çalışmaya başlayınca"* (P12, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Görüldüğü üzere ev kadınlarının ücretli çalışma hayatına katılmaları, onların çoğu için çift çalışma yükünü üstlenmeleri anlamına gelmektedir. "Süper Kadınlar ve Akdeniz Refahı" adlı çalışmada (Moreno, 2013, s. 381-382)'da 'Süper kadın' kavramı ile ev içinde ücretsiz bakım işi ile ücretli çalışma hayatını uzlaştırabilmiş Akdenizli kadın tipini anlatmak için kullanılmaktadır. Süper kadınlar hayatlarının genelinde "bir günün içinde iki iş günü yaşamışlardır." Ev işlerinin diğer aile üyeleri tarafından paylaşılmaması, ev içi alanda ve dışında fedakarlıklar ve uzun çalışma saatleri anlamına gelmektedir (çift mesai). Akdenizli kadınlar ailelerinin refahını yükseltirken kendilerinin sorumluluklarını artırmaktadır. Benzer durumu Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmelerinde çalışan evli kadınlardan bazıları yaşamaktadır.

Ev kadınlarından bazılarının ücretli çalışma hayatına katılmaları, onların daha önce ev içi alanda yaptıkları hayvancılık ve bahçe işlerini yapmayı bırakmasına veya bu işlerin eş ile birlikte yapılmasına ya da bu işleri aile büyüklerinden başka birinin yapmasına (ve yapılan ürünün paylaşılmasına) neden olmaktadır. Kadın işçilerden P1, ücretli çalışmaya başladıktan sonra hayvancılık işlerini yapmayı bıraktığını, P7 bağ-bahçe işlerini yapmayı

bıraktığını, P13 ise hem bağ-bahçe işlerini hem de hayvancılık işlerini yapmayı bıraktığını belirtmiştir:

> *"Daha önceden yemek, temizlik, çocuk bakımı, hayvancılık (inek, tavuk, cücük -civciv-, kaz, ördek), bağ-bahçe işlerini yapıyordum. Yani hem tarım hem hayvancılık işlerini yapıyordum. Tarım ve hayvancılık işlerini eşimle beraber yapıyorduk… Ücretli çalışmaya başladıktan sonra da ev işini kendim yapıyorum. Eşim ev işine hiç karışmaz. Zor kaldığım zaman yemek yapar bazen. Ama hayvancılığı şu an ben yapmıyorum"* (P1, İlkokul mezunu, 46 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"Bu işte çalışmaya başlamadan önce hayvanlarımız vardı köyde (köye git gel yapıyorduk), ücretli çalışırken de belirli bir süre devam ettik… Çalıştığım dönemde hayvanlarımız olduğunda köye gittiğimiz zaman izin alıyorduk. Babamlar (kayınpederi) köyde yaşıyorlardı o zamanlar. Oraya gittiğimde bağ bahçe işlerine de yardım ediyordum. Ama iki üç senedir gidemiyorum (köye). Sürekli izin almam gerekiyor, bu da biraz sıkıntı oluyor işyerinde. O nedenle şu an bağ-bahçe işleri falan da yapmıyorum"* (P13, Kadın, İlkokul mezunu, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

P1 ve P13'ün ifadelerinden işletmede çalışmaya başlayan bazı kadınların bağ-bahçe ve hayvancılık işlerini yapmayı bıraktığı anlaşılmaktadır.

Kadın işçilerden bazıları ise çiftçilik ile ilgili işleri eşleri ile beraber yapmaya devam etmektedirler. P4, P12 ve P16 bağ-bahçe işlerini, P20 ise tarım ve hayvancılık işlerini eşi ile beraber yaptığını belirtmiştir:

> *"Bağ-bahçe, dut kaynatma ve hayvanların bakımı işlerinde eşim yardımcı oluyor. İneklerin beslenmesini, sağmasını eşim yapıyor. Ben ahıra gitmiyorum… Yapamazdım ki, başaramazdım yoksa. Çünkü yorucu bir iş pestil-köme işi, çok yorucu…"* (P4, Kadın, Lise mezunu, 41 yaşında, Evli, İmalathane çalışmış).

> *"Eşim (emekli) köye gidip geliyor. Köyde sebze falan yapıyor. Atımız ve ineklerimiz de var ona bakıyor. Pazartesi akşamları (haftalık izin günlerinden bir gün önceki akşam iş çıkışı) ben de köye gidip ürünleri (sebze-meyve ve süt ürünlerini) hallediyorum. Ertesi gün (salı günü) akşam dönüyorum"* (P12, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *Bahçe işlerimiz var sebze-meyve onları yapıyorum… Pekmez falan yapıyoruz duttan. Satmak için de yapıyorum, kendimizin tüketimi için de yapıyorum bunları. Burada çalışmaya başladıktan sonra da aynen yapmaya devam ediyorum bu işleri (ev işleri ve bağ-bahçe işleri). Zorlanıyorum ama kavuşturuyorum (yetiştiriyorum). Bağ-bahçe işlerinde eşim yardım ediyor"* (P16, Kadın, İlkokul mezunu, 54 yaşında, Evli, İmalathane çalışıyor).

> *"Bu işte çalışmaya başlamadan önce çocukların bakımı, ev işleri (temizlik, çamaşır, bulaşık, yemek vb.), hayvancılık, bağ-bahçe işleri ve tarımla uğraşıyordum. Şu anda da ev işlerini ben kendim hallediyorum. Diğer işleri (hayvancılık, tarım -arpa,*

buğday ekimi- ve bağ-bahçe işlerini) eşimle birlikte yapıyoruz… Mesela eve gittiğimde akşamları hayvanlara falan bakıyorum sonra yemek hazırlıyorum bulaşık falan…" (P20, Kadın, İlkokul mezunu, 42 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Kadın işçilerden P4, P12, P16 ve P20'nin ifadelerinden, erkeklerin çiftçilik işlerinde eşlerine yardımcı olduğu diğer bir ifadeyle ev içi alandaki bu sorumlulukların erkekler ile paylaşıldığı anlaşılmaktadır. P14 ise bahçe işlerini kayınpederinin yaptığını ve yaptığı ürünlerden kendilerine verdiğini, bu nedenle de kendisinin bahçe işlerini yapmadığını belirtmiştir.

"Bağ-bahçe işlerine ben çok gitmedim. Kayınpederim yapıyor sebzemizi, beraber yiyoruz. Dutlarımız var onları da kayınpederim yapıyor (pekmez). Ben çok şey yapamıyorum bahçe ile ilgili" (P14, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışmış).

Başkalarına bakmak birçok toplumda "kadınların işi" olarak görülmektedir (Budd, 2021, s. 219-220). Bu nedenle bazı kadın işçilerin ücretli çalışma hayatına katılabilmesi için "çocuk bakım" işini başka bir kadınla (kadının annesi, kayınvalidesi veya kızı -büyük çocuk) paylaşması gerekmektedir. Böyle bir imkânın olmadığı durumda ise kadınlar çocukları büyüyene kadar ücretli çalışma hayatına katılamamaktadırlar. Katılımcılardan P4, P13, P14 ve P17, ücretli çalışma hayatına katıldıklarında aile büyüklerinden bir kadın (anne ya da kayınvalide) ya da kız çocuğu ile bu sorumluluğu paylaştığını belirtmiştir:

"Ben üçüncü çocuğum 2,5 yaşındayken (şimdi 11 yaşında) işe başlamıştım. Ona babaannesi baktı. Sonrasında ona zaten ablasıgil baktılar. O büyüdü zaten okula gitti, kendini idare edebildi. En küçük oğluma da (1,5 yaşında) ben çalışırken ilk başta anneannesi, sonrasında babaannesi baktı. O şekilde idare ediyorduk. İşten geldiğimde de zaten çocuğumu alıyordum" (P4, Kadın, Lise mezunu, 41 yaşında, Evli, İmalathane çalışmış).

"Kızımla (20 yaşında) oğlumun (14 yaşında) arasında altı yaş fark var. Kızım her şeyle (ev işleri ve erkek kardeşinin bakımı) o ilgilendi" (P13, Kadın, İlkokul mezunu, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

"İlk işe başladığımda kayınvalidem ile aynı binada yaşıyorduk. Kayınvalidem dedi ki ben idare ederim çocukları. Okula gidip geliyordu çocuklar. Öğle yemeklerini falan babaannesi yediriyordu. Ben işten gelene kadar da çocuklarla yine o ilgileniyordu. O nedenle sıkıntı olmuyordu. Liseden sonra da zaten gerek kalmadı. Kendi işlerini kendileri yaptı çocuklar" (P14, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışmış).

"Ben çocuklarım küçükken de çalışıyordum (ücreti bir işte). Çocuklarım küçükken onlara kayınvalidem bakıyordu" (P17, Kadın, İlkokul mezunu, 39 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Bakım sorumlukları olan ev kadınlarının ücretli çalışma hayatına katılabilmesinde, aile büyüklerinden başka bir kadının ya da küçük çocuğun ablasının bu sorumluluğu üstlenmesi önemli rol oynamaktadır. Güney Avrupa'daki annelerin ücretli çalışma hayatına katılma stratejilerinin başında da genellikle yakında ikamet eden bir aile üyesi ya da annenin yerini alabilen yakın akrabalardan (kendi annesi ya da eşinin annesi) destek almak bulunmaktadır (Moreno, 2013, s. 389-390). "Türkiye'de Aile Yapısının Annelerin İşgücü Katılımı Üzerindeki Etkisi: Mikro Ekonometrik Bir Analiz" adlı araştırmada da Türkiye'deki geniş aile yapısının -aile büyüklerinden kadınlarla bakım sorumluklarının paylaşılmasının- genç kadınların (annelerin) işgücüne katılımı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (Kara, 2020). Şebinkarahisar'da da pestil-köme işletmelerinde çalışan ev kadınlarının ücretli çalışma hayatına katılabilmelerinde bakım emeğinin başka bir kadın tarafından üstlenmesi kritik önem arz etmektedir.

İşletmede çalışan ev kadınlarının bakım sorumlulukları yanında ev işlerinden bazılarını geniş aile üyelerinden başka bir kadın- kayınvalidesi- ile paylaşması onların çift çalışma yüküyle baş etmelerini kolaylaştırmaktadır:

"Kayınvalidem ve ben birlikte ev işlerini hallediyoruz. Biraz kayınvalidem yapıyor, yapabildiğim kadar ben yapıyorum... Hayvanlarımız var onlara bakıyorum. Hafta sonları bağ-bahçe işleri oluyor. Bağ-bahçede yaptığımız şeyleri (dut, pekmez vs.) aynı zamanda satıyoruz" (P17, Kadın, İlkokul mezunu, 39 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

"Kayınvalidemle beraber hallediyoruz ev işlerini. Ben burada çalıştığım için kayınvalidem yemeklerimizi yapar. Hafta sonu da ben rutin temizlik yaparım. O şekilde... İlk çalışmaya başladığımda çocuklarım biraz daha küçüktü. O zamanlar çocuklarımla kayınvalidem ilgileniyordu… Yazın turşu, ekmek gibi kışlık yiyeceklerimizi de kayınvalidem yaptığı için ben yapmıyorum. Ben çok şanslıyım o konuda. Burada kayınvalidesinden yararlanan tek ben varım. Kayınvalidesi olmayanlar ama bu işleri kendisi yapıyor"[28] (P21, Kadın, İlkokul mezunu, 48 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

K17 ve K21'in ifadelerinden bu kadınların ev içi alandaki işleri, geniş aile üyelerinden bir kadınla paylaştıkları anlaşılmaktadır.

[28] Görüşme yapılan esnada imalathanede çalışan diğer kadınlar, "o kayınvalidesinden yararlanıyor ama biz bunları tek başımıza yapıyoruz" diye ekliyor.

Kadın işçilerin ücretsiz emek alanındaki aile içi işbölümü ile ilgili dikkat çeken başka bir nokta, eşlerin (erkeklerin) bağ-bahçe ve hayvancılık işlerini eşleriyle birlikte ya da tek başına yaparken ev içi alandaki ev işleri konusunda o kadar aktif olmamalarıdır. Ama yine de ev işleri konusunda erkeklerin az da olsa artık sorumluluk üstlenmeye başlamaları (yemek yapma, temizlik, sofrayı kurup kaldırma, soba yakma) kadınların ücretli çalışma hayatına katılımlarının aile içi rollerine etkisini anlamak açısından önemlidir. Kadın işçilerden P1, P13, P14 ve P16 ev işlerine eşlerinin yardım ettiğini belirtmişlerdir:

> *"Eşim ev işlerine hiç karışmaz. Zor kaldığım zaman yemek yapıyor bazen"* (P1, İlkokul mezunu, 46 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"Pazar günleri eşim izinli (katılımcının kendisi salı günleri izinlidir). Sağ olsun ben işteyken eşim makineyi açar, evi siler süpürür"* (P13, Kadın, İlkokul mezunu, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"Yemek, çamaşır, bulaşık, ütü, temizlik her şeyi ben yapıyorum. Ama genelde eşim işten gelir, biz beraber sofrayı kurar onunla beraber kaldırırız"* (P14, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışmış).

> *"Ev işlerini (yemek, temizlik vb.) kendim yapıyorum. Akşam eşim eve geldiğinde soba yakmaya yardımcı oluyor. Ama diğer bütün ev işlerini ben yapıyorum"* (P16, Kadın, İlkokul mezunu, 54 yaşında, Evli, İmalathane çalışıyor).

Evli kadın işçilerin ücretli çalışma hayatına katılmasının aile içi işbölümünde yarattığı diğer etkiler; ev işlerine çocukların yardımı (P13) ve ev işlerini pratik haline getirme (P3 ve P14) olarak özetlenebilir.

> *"Şu an çocuklarım ve ben birlikte yapıyoruz ev işlerini falan. Biraz işi pratiğe dökmeye çalışarak hallediyoruz. Ufak çocuğum yok. Çocukları küçüklükten yetiştirdim. Yani mesela oğlum makineyi boşaltabilir, çalıştırabilir (çamaşır ve bulaşık makinesini kullanmayı öğretiyorum). Çocuklarıma her işi küçüklükten beri yapmayı öğrettim. Yani en son oğlum (14 yaşında) hamur bile yoğuruyordu. Benim kız erkek diye bir ayrımım yok… Şu an yaz mevsimi, çok sağ olsun kızım vardı yanımda o yapıyor her şeyi (ev işlerini). Kızım benim elim ayağım. Okula (üniversiteye) gidecek tabii ki hayat biraz zorlaşacak bana… Kendim halledeceğim o zaman da"* (P13, Kadın, İlkokul mezunu, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

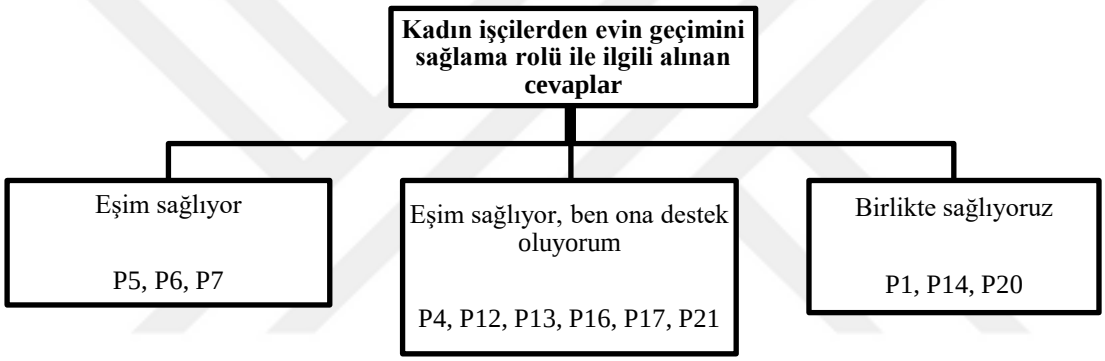
> *Yani benim evde iş yapamadığım dönemler bile olmuştur. Akşam geldiğim zaman böyle bir yerleri gırgırlar ve silerdim. Yemekte böyle yapamadığım zamanlar çayla yanına aperatif şeyler hazırlardım"* (P14, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışmış).

P13 ve P14'ün ifadelerinden ücretli çalışma hayatına katılan ve ev işleri konusunda geniş aile üyelerinden destek al(a)mayan kadınların bu işlerin üstesinden gelebilmek için

çocuklarından destek alma ve ev işlerini pratik hale getirme stratejilerini geliştirdikleri anlaşılmaktadır.

Geleneksel olarak evin geçimini sağlama rolü erkeğin sorumluluğunda olarak görülmektedir. Kadınların ücretli çalışma hayatına katılmaları (para kazanmaları), erkeğin evin geçimini sağlama rolünün kadınlarla paylaşılmasına neden olabilmektedir. Kadın işçilerin ücretli çalışma hayatına katılmalarının onların aile içi rolleri üzerinde nasıl etkili olduğunu anlamak için "temelde evinizin geçimini kim sağlıyor" diye sorulmuştur.

Kadın katılımcılardan evin geçimini sağlama rolü ile ilgili alınan cevaplar incelendiğinde; "eşim sağlıyor", "eşim sağlıyor, ben ona destek oluyorum" ve "birlikte sağlıyoruz" kodlarına ulaşılmıştır.



Şekil 8. Kadın işçilerin evin geçimini sağlama rolü ile ilgili ifadeleri

Şekil 8'de yer alan verilere bakıldığında, kadın işçilerin evin geçimini sağlama rolüne ilişkin farklı düşüncelerinin olduğu görülmektedir. Kadın işçilerden P5, P6 ve P7 evin geçimini eşinin sağladığını[29]; P4, P12, P13, P16, P17 ve 21 evin geçimini eşinin sağladığını ve kendisinin de ona destek olduğunu; P1, P14 ve P20 ise evin geçimini eşi ile birlikte sağladıklarını ifade etmişlerdir. Her ne kadar kadınların para kazanmaları evin geçimini sağlama rolü ile ilgili geleneksel cinsiyet rollerinde bir değişim yaşanmasına neden olsa da evi geçindirme rolünün temelde erkeğe ait olduğu ve kadınların kendilerini eşlerini destekleyen kişiler olarak gördükleri anlaşılmaktadır.

[29] Burada dikkat edilmesi gereken nokta, evin geçimini "eşim sağlıyor" diyen kişilerden P5 ve P6'nın işyerinde günlükçü olarak çalışmasıdır. Bu kişiler işletmede sürekli çalışıp para kazanmadıkları için evin geçimini temelde eşlerinin sağladığını ifade etmeleri olağandır. Ayrıca bu kişilerin deneyimleri, işletmede günlükçü ya da sürekli çalışan olmanın onların aile içi rollerine etkisini anlamak açısından önemlidir.

4.2.1.3. Evli Kadınların Ücretli Çalışmaya Geçiş Koşulları

Kadınların ücretli çalışma hayatına katılabilmesinin temelde iki koşulu bulunmaktadır. Bunlardan birincisi "*çocuk bakımı işi*"nin bir çözüme kavuşturulmasıdır. Yukarıda da bahsedildiği üzere eğer kadınların bakıma ihtiyacı olan çocuğu ya da çocukları varsa işletmedeki çalışma saatleri içinde çocuklara bakacak başka bir destek alması gerekmektedir. Böyle bir desteğin mümkün olmadığı durumda ise kadınlar belirli bir süre (çocuklar kendi ihtiyaçlarını karşılayabilecek duruma gelene kadar) ücretli bir işte çalış(a)mamaktadır.

> *"İşe başladığımda çocuklarım yetişmişti. Biri ortaokula gidiyordu, biri lisedeydi"* (P1, Kadın, İlkokul mezunu, 46 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"Daha önce köyde yaşıyordum. Çocuklarım okul çağına gelene kadar sürekli köydeydim. Çocuklar okula başladıktan sonra çarşıdan (ilçe merkezi) ev kiraladık, buraya geldik. Çocuklar büyüyene kadar onlarla ilgilendim. Sonra çocuklar büyüdükten sonra çalışmaya başladım. Zaten benim burada kimsem yok (ailesi İstanbul'da yaşıyor). Yabancı olduğum için (Amasya'lı), çocukları bırakacağım kimsem olmadı burada. O nedenle çocuklarımla kendim ilgilendim. Onlar yetiştikten sonra iş hayatına başladım"* (P7, Kadın, Lise 1 terk, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> "*Önceleri çocuklar küçük olduğu için çalışmayı hiç düşünmedim"* (P12, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"Bu işe çocuklar çok küçükken başlamamıştım. Çocuklarım biraz büyüdükten sonra çalışmaya başladım"* (P20, Kadın, İlkokul mezunu, 42 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

P1, P7, P12 ve P20'nin ifadelerinden anlaşılacağı üzere bazı kadınlar çocuk bakım görevini başka bir kadınla paylaşamadığı için çocuklarını büyütene kadar ücretli çalışma hayatına katılmayı ertelemektedir.

Evli kadınlar için ücretli çalışma hayatına katılmanın ikinci koşulu ise "*eşin rıza göstermesi*"dir. Çünkü bazı erkekler eşlerinin ücretli bir işte çalışmasını başlangıçta olumlu karşılamamaktadır.

> *"Eşim başlangıçta çalışmamı çok istemedi. Ben eşimi dinlemedim. Bizim burada ilk önce konfeksiyon açıldı, iç çamaşırı dikiliyordu. Ben hiç kimseye söylemeden gittim oraya yazıldım ve orada çalışmaya başladım. Daha sora eşimi şu şekilde ikna ettim. Çocuklarımızın geleceği için ikimizin de çalışması gerektiğini söyledim. O da o şekilde ikna oldu"* (P1, Kadın, İlkokul mezunu, 46 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

"Biz eşimle çok tartıştık. Ben işe ilk gireceğim zaman eşim yok giremezsin dedi (sadece kızım vardı o dönem). Niye, benim param yetmiyor mu diyor... Çalışamazsın dediği için oğlumu üç yaşına getirene kadar çalışmadım. Oğlum üç yaşına gelince yine çalışmak istediğimi söyledim eşime. Senin paran yetmiyor dedim. Çünkü çocuklar giderek büyüyor ve gittikçe okul şu bu masraflar artıyor… Evde yaşlı bakımı işi buldum. Yaşlı bir teyzeye bakıp 400 TL alacaktım aylık. Eşim yine izin vermiyordu da bir komşumuz vardı Dürdane teyze, Allah razı olsun ondan. Kocamı çekmiş karşısına, 'bak bu kadını bu kadar sıkmaya devam edersen gider. Akıllı ol, kız çalışsın gitsin gelsin evine' demiş. Günlük beş saat çalışıyordum zaten. Üç saat sabah gidiyorum, iki saat akşamüzeri. Ve bizim evimizle yaşlının evi çok yakındı. Böyle olunca eşim çalışmama ikna oldu. Eşim ikna olunca da oğlumu (3 yaşında) verdim kreşe. Ben kafaya baya koymuştum. Eğer çalıştırmasa gerçekten boşanacaktım. Çünkü kazandığı para yetmiyordu. Daha sonra da bu işte çalışmaya başladım" (P13, Kadın, İlkokul mezunu, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

"İlk ücretli işe girmek istediğimde (pestil-köme işletmesinde) eşim karşı çıktı. Beni çalıştırmak istemiyordu. Hani sen evde dur, benim yemeğimi pişir vs. İşte ben çalışıyorum, gerek yok gibisinden. Ben de dedim hayat şartları zor, iki tane çocuğumuz var, onları okutacağız, büyüteceğiz, meslek sahibi yapacağız. Tek maaşla olmuyor. Biz kiracıyız (kirada oturuyoruz) dedim. Bu şekilde konuştuğumda izin verdi ve işe gönderdi" (P14, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışmış).

Katılımcıların ifadelerinden anlaşılacağı üzere kadınların ücretli çalışma hayatına katılma istekleri eşleri tarafından kabul görmediğinde ikinci adım olarak erkeklerin ikna edilmesi yoluna gidilmektedir. Genellikle erkekler eşlerinin ev dışında ücretli bir işte çalışması konusunda ikna olsa da bazı erkeklerin razı olması ya uzun yıllar almakta (P16) ya da hiç razı olmamaktadırlar. Eşleri ikna olmayan kadınlar ise ücretli çalışma hayatına katıl(a)mamaktadır.

"Eşim daha önceden çalışmama izin verseydi (50 yaşında ücretli çalışmaya başlamış) emekli olmayı düşünürdüm. Çok işlerden çağırdılar beni ama eşim çalışmamı kabul etmedi. Sonradan burası için çalışmak istediğimi söyleyince hiçbir şey söylemedi, kabul etti. Bu işyerinin büyüğü var (patron), o eşime telefon etmişti böyle böyle fabrika açtık diye. Eşim de bana dedi ki git bir bak, çalışmak istiyorsan çalış dedi. Bir şey demeyeceğim dedi. Halbuki yıllardır çalışmak istiyordum ve kaç yerden beni iş için çağırdılar ama eşim kabul etmiyordu. Ne olduysa buradan çağırdıklarında çalışmama izin verdi. Eşim zamanında kabul etseydi emekli olurdum şimdiye…" (P16, Kadın, İlkokul mezunu, 54 yaşında, Evli, İmalathane çalışıyor).

P16'nın ücretli çalışma hayatına uzun yıllar katılmaması, eşinin bu süreçteki tutumundan kaynaklanmaktadır. Bu nedenle kadınların ücretli çalışma hayatına katılabilmesinde eşlerinin tutumunun önemli rol oynadığı anlaşılmaktadır.

Şebinkarahisar'da 15-20 yıl önce ev hanımı olan kadınların ev dışında ücretli çalışmasına çok sıcak bakılmazken günümüzde ise bu algı değişmektedir. Artık çalışmak isteyen ve iş bulabilen ev kadınlarının ücretli bir işte çalışmasına olumlu yaklaşılmaktadır:

> *"Karahisar'ın genelinde bayan çalıştırmak çok yoktu eskiden. Ama şimdi de hiç evde bayan yok, herkes çalışıyor. Şimdi evde bayan bulamazsın. Sigortalı iş olmasa da başka işlerde çalışıyorlar. Ev temizliği olsun, hamur işleri kesme olsun, İŞKUR üzerinden kısa dönemli olsa da kurumlarda çalışma olsun buradaki bayanların çoğu çalışıyor artık"* (P1, Kadın, İlkokul mezunu, 46 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"Genelde burada çalış, eşine destek ol diyorlar. Hani işe başla sigortan olur, eve katkın olur diyorlar. O nedenle kadınların çalışmasına burada olumlu bakılıyor"* (P4, Kadın, Lise mezunu, 41 yaşında, Evli, İmalathane çalışmış).

Şebinkarahisar'daki ev kadınlarının ücretli çalışmaya katılma istekleri geçmişte çok olumlu karşılanmazken günümüzde bu algı değişmiştir. Bu algının değişmesinde "günümüzde evin geçimini sağlamak için tek maaşın yeterli olmaması- kadının da maaşına ihtiyaç duyulması-" ve "etrafta başka ev kadınların da farklı işlerde ücretli çalışmaları" etkili olmaktadır.

4.2.1.4. İşletmeciler Açısından Aile Desteğinin Önemi

Pestil-köme sektöründe dört mevsim kesintisiz üretim yapabilmek ve üretim ölçeğini büyütebilmek için imalathane kurmak gerekmektedir. İmalathane kurma aşamasında ise hem maddi kaynak hem de insan emeği olmazsa olmazdır. Geniş aile üyelerinin ücretsiz emeği ve desteği işletmenin kurulmasında, imalat sanayiye geçilmesinde ve işletme ölçeğinin büyütülmesinde işlevseldir. Çünkü işletmenin kurulabilmesi için gerekli olan sermeye ve emek başlangıç aşamasında geniş aile üyeleri ile sağlanmakta, işletmeci kâr ettikçe üretim ölçeğini (imalathaneyi büyütme, ücretli işçi çalıştırmaya başlama ve ücretli işçi sayısında artış, makine ve ekipmanları yenileme vb.) genişletmektedir.

> *"Aile işletmesi olarak kurduk. En başta küçük ölçekte üretim yaptık aile bireyleriyle. Sonrasında 2 tane işçimiz vardı ve yine aile bireylerinin desteğiyle üretime devam ettik. Daha sonra kazandıkça (sermayeyi artırdıktan sonra) işletmemizi büyüttük. İşletmemizi büyüttükten sonra aile bireyleri üretim aşamasından çekildi, sadece işçilerle (14 kadın) üretim yapıyoruz şu anda"* (K2, Erkek, Lise mezunu, 49 yaşında, Evli).

"Biz kendimiz aile işletmesi olarak kurduk. Sermayeyi önceki birikimlerden sağladık… Şu an eleman çalıştırıyoruz, biraz da aile fertleriyle üretim yaptığımız için ne yapıyoruz 20 kişi çalıştıracaksak 15 kişi çalıştırıp biraz da kendi gücümüzü kullanıyoruz" (K4, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Evli).

"İlk önce kendimiz başladık bu işe babam, annem, amcamlar, yengemler, babaannem falan. Sonra ücretli işçi (14 kadın) çalıştırmaya başladık" (K11, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Bekar).

Pestil-köme üretimi yapan diğer işletmelerde de benzer durum söz konusudur.[30] İşletmenin kuruluş aşamasında aile üyeleriyle üretim yapılırken işletme ölçeğini büyüttükçe ücretli işçi çalıştırılmaya başlanmıştır. Bu veriler göz önünde bulundurularak pestil-köme üretimi yapan işletmecilerin büyüme süreci üç aşamalı olarak ele alınabilir. Birinci aşamada işletmeciler aile üyeleriyle üretim yapmışlar, ikinci aşamada ücretli işçi çalıştırılmaya (aile işçileri ve ücretli işçi birlikteliği) başlamışlardır. Son aşamada ise imalathanede sadece ücretli işçi çalıştırılmaya ya da ücretli işçiler üretim sürecinde çalışırken aile üyeleri sadece ücretli işçilerin başında bulunmak amacıyla (denetlemek için) imalathaneye gelmeye başlamışlardır.

Yukarıda bahsedilen imkanların (geniş aile üyelerinin desteği) olmadığı durumda ise işletmeciler ya üretime geçememekte ya da kısmi üretim yapabilmektedir. Aile desteği olmadığı için imalathane açamadığını belirten K9'un deneyimi bu duruma örnektir:

"Bu işin imalatı için çok çaba da sarf ettim. Ama sağ olsun büyüklerimiz müsaade etmediler. (Neden diye sorulduğunda) eğitimsizlikten müsaade etmediler, başka bir şey değil. Annemin de babamın da okuma yazması yok. Büyük iş yaparsan batarsın korkusu var. Kimsenin imalatı doğru düzgün yokken, bir Abdullah'ın (kod adı) ve Sadrazam'larının (kod adı) vardı mesela o zamanlar. Biz Taş Mahallesi Aşağıbahçe mevkisinde hem tarım hem de hayvancılıkla beraber bu pestil ve pekmez işini de (ev ölçeğinde) yapıyorduk. O zamanlar hem köy hayatı hem de şehir hayatını beraber yaşıyorduk. Çarşıya bir buçuk kilometre orası. Biz çarşıya göçünce annem babam da göçtü. Ahırda hayvan yok, merekte saman yok tamam mı? Boş orası. Dedim ki baba böyle böyle, onun yerine ben imalata dönük bir şey yapayım. Vermedi babam oranın yerini bana. Vermeyince haliyle ister istemez küsüyorsun. Bu dediğim olay 13-14 senelik bir olay. Sonra babam ne düşündü ne düşünmedi bilmiyorum eve gidiyor anneme söylüyor. Annem geliyor bana diyor ki 'babana akşam bir şey olsaydı sebebi sendin' diyor. Artık ne kritik yaptı bilemiyoruz yani… Belki şöyle düşünmüş olabilir. Yerler kardeşleriyle (amcamlarla, halamlarla) verese (ortak), acaba ondan mı vermedi ne yaptı onu da bilemiyorum. Bu nedenle o işi (imalat işini) kapattık… Birkaç yıl önce TOKİ'de yine yerimiz var bari burada imalata girelim falan dedim, o arada ağabeyim hani 33 yıl oldu iş hayatına başlayalı artık ben yoruldum dedi. Sen kendine güveniyorsan gir dedi. Velhasıl destek olmayınca imalat olayına giremedik" (K9, Erkek, Lise mezunu, 48 yaşında, Evli).

[30] K8 adlı işletmeci hariç. Bu katılımcı direk ücretli işçilerle üretime başladığını belirtmiştir.

Sektörde üretim yapabilmek ve üretim ölçeğini büyütebilmek için geniş aile üyelerinin desteğine ihtiyaç vardır. Bu desteğin olmadığı durumda ise işletmeci üretim aşamasına geçememektedir. K9'un yukarıda belirtmiş olduğu deneyimler, geniş aile üyelerinin bu sektör için ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

4.2.2. Kırsalda Ekonomik Hayat ve Dönüşümü

Kırsaldaki ekonomik hayatın dönüşümünü anlamak için buradaki üretim tarzının anlaşılması gerekir. Evin geçimini sağlamak için yerel ürünlerin aile bireyleri tarafından ev ölçeğinde üretilerek yine aile bireyleri tarafından tüketilmesi ve aile bireylerinin tüketim fazlası üretilen ürünlerin de yakın pazarlarda satılarak yine aile ihtiyaçlarını karşılamak için harcanması ev ölçeğinde üretim yapan kişilerin -küçük meta üreticileri- durumunu özetlemektedir. Süreç içerisinde ev ölçeğinde üretimi yapılan ürünlerin, işletme boyutunda pazar için üretilmeye başlanmasıyla (metalaşma) pestil ve türevi ürünlerin üretim sürecine kapitalist üretim ilişkileri dahil olmaya başlamıştır. Pestil-köme üretim sürecinde kapitalist üretim tarzının hâkim olmaya başlaması, küçük meta üreticilerinin üretim tarzlarının aynı zamanda çözülmesi ve ortadan kalkması anlamına gelmemektedir. Aksine, farklı üretim tarzlarının birbirine eklemlenerek[31] yeni formların ortaya çıktığı anlamına gelmektedir.

Pestil-köme sektörünün Şebinkarahisar ekonomisine etkilerini anlayabilmek için öncelikle "işletme sahiplerinin pestil-köme işletmeciliğine başlamadan önce ilgilendikleri meslekler", "işletme sahiplerinin bu sektöre yönelme sebepleri" ve "işletme sahiplerinin günümüzde pestil-köme sektörü dışında ilgilendikleri meslekler ile ilgili katılımcılardan elde edilen verilere yer verilmiştir. Ardından işçilerin pestil-köme işletmesinde çalışmaya başlamadan önce yaptıkları ücretli işler ve işçilerin pestil-köme işletmesinde çalışmaya başlama sebepleri ile ilgili elde edilen veriler çözümlenmiştir.

[31] Üretim tarzlarının eklemlenmesi ile ilgili detaylı bilgi için "Ersoy, M. (1984). Çevre Toplumsal Formasyonlarda Ulusal Ekonomiler ve Kentsel Sanayi Sektörünün Yapısına İlişkin Modeller içinde, *Üretim Tarzlarının Eklemlenmesi Üzerine* (1-21). H. Ç. Keskinok ve M. Ersoy. (Derleyenler). Ankara: Birey ve Toplum Yayıncılık" bkz.

4.2.2.1. Ev Ölçeğinde Üretimden Pestil-Köme İşletmeciliğine Geçiş

Pestil-köme işletme sahiplerinin (ya da aile büyüklerinin) işletmelerini kurmadan önce geçimlerini sağladıkları meslekler tablo 21'de yer almaktadır.

Tablo 21. İşletme sahiplerinin mesleki kökenleri

İşletmeciler	İşletme kurmadan önce geçimlerini sağladıkları meslekler
K1	Ticaret
K2	Ev ölçeğinde üretim (pekmez, pestil üretimi)
K3	Çiftçilik (bağ-bahçe ve hayvancılık birlikte) Ev ölçeğinde üretim (pekmez, pestil üretimi)
K4	Çiftçilik (bağ-bahçe ve hayvancılık birlikte) Ev ölçeğinde üretim (pestil, pekmez, fındık ezmesi üretimi)
K5	Cezaevlerinde proje yöneticisi
K6	Başka bir pestil-köme işletmesinde ücretli işçi olarak çalışma
K7	Ev ölçeğinde üretim (pestil, pekmez, fındık ezmesi)
K8	Müteahhit (iş güvenliği firması var)
K9	Ticaret
K10	Çiftçilik (bağ-bahçe ve hayvancılık birlikte) Ev ölçeğinde üretim (pekmez, pestil üretimi) Servis şoförü (taşımacılık)
K11	Ev ölçeğinde üretim (pekmez, pestil üretimi)
K12	Ticaret
K13	Başka bir pestil-köme işletmesinde ücretli işçi olarak çalışma

İşletme sahiplerinin işletmelerini kurmadan önce ilgilendikleri meslekler incelendiğinde; ev ölçeğinde üretim (pestil, pekmez ve diğer yöresel ürünlerin ev ölçeğinde üretilip satılması), ticaret, çiftçilik, servis şoförü (taşımacılık), başka bir işletmede ücretli işçi, müteahhit ve cezaevlerinde proje yöneticiliği işlerini yaptıkları görülmüştür.

İşletme sahiplerinin işletmelerini kurmadan önce ilgilendikleri meslekler ile bu sektöre yönelme sebepleri yakından ilişkilidir. Bundan dolayı işletmecilerin mesleki kökenleri ile işletme kurma nedenleri karşılıklı olarak değerlendirildiğinde dört kategoriye ulaşılmıştır.

1- Ev ölçeğinde üretimin yapılıyor olması (K2, K3, K4, K7, K10, K11),
2- Yeni arayışlar: ticaretin gerilemesi (K1, K9, K12),
3- İş deneyimine sahip olma (K6, K13),
4- Ürün talebine olan potansiyelin artması (ve istihdam yaratma düşüncesi) (K5, K8).

İşletme sahiplerinin bazılarının bu sektör ile ilişkisi pestil-köme işletmeciliğine geçilmeden önce başlamıştır. Küçük meta üreticileri olan bu kişiler (ya da aile büyükleri)

hem ailenin tüketimi hem de aile tüketiminden fazla üretilen ürünlerin çevre ilçelerin pazarlarında satarak ailelerinin geçimlerini sağlamak için uzun yıllar ev ölçeğinde pestil ve pekmez üretmişlerdir. Şebinkarahisar'da pestil ve pestil tatlılarının işletmecilik mantığıyla üretilmeye başlanmasıyla birlikte bu kişiler kendi işletmelerini kurarak imalathane (fabrika) ölçeğinde üretim yapmaya başlamışlardır. Birinci kategoride yer alan işletme sahipleri "*ev ölçeğinde üretimden pestil-köme işletmeciliğine geçiş*" yapmış olan girişimcileri içermektedir. K2, K3, K4, K10 ve K11'in ifadelerin bu kişiler işletme kurmadan önce de ev ölçeğinde bu işi yaparak para kazandıkları anlaşılmaktadır:

> *"Pestil-köme işletmeciliğine başlamadan önce zaten bu işi ev ölçeğinde aile bireyleriyle yapıyorduk (pestil ve pekmez üretimi) ve paramızı kazanıyorduk. Daha sonra küçük bir imalathane kurarak (1994 yılında) denedik. Başka illerde de buna benzer ürünler üretiliyordu. Deneme yanılma yöntemiyle ürünler denedik ve başarılı oldu bu ürünler. Bu sektör tutunca da imalathaneyi ve pazar payımızı büyüttük"* (K2, Erkek, Lise mezunu, 49 yaşında, Evli).

> *"Dededen gelme esnaftık biz. Babam ve amcamlar da mahsulatçılık yapıyorlardı önceden. Mesela sen köylüsün senden ürünü alıp satıyorduk. Babam ve amcamlar yöresel ürün alıp satıyorlardı bu şekilde. Aynı zamanda işletme kurmadan önce bu işi ev ölçeğinde aile bireylerinin emeği ile yapıyorduk (pestil-pekmez üretimi). Kendi işletmemizi 2000 yılında kurduktan sonra (talep meselesinden dolayı işletmeyi kurduk diye ekliyor) hem üretimini hem de satışını kendimiz yapmaya başladık"* (K11, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Bekar).

K2 ve K11'in deneyimlerinden onların işletme kurmadan önce ev ölçeğinde üretim yaptıkları ve bu ürünlere olan talep artmaya başlayınca da işletmelerini kurdukları anlaşılmaktadır. Ev ölçeğinde üretim yapan diğer işletmecilerin bu sektördeki deneyimleri şu şekildedir:

> *"Ben 2003 yılından beri bu sektörün içindeyim. Yaz aylarında biliyorsunuz dut meyvesi olduğu için pekmez yapıyorduk, pestil yapıyorduk. Bir fabrika yokken biz ev ölçeğinde üretim yapıyorduk. Pazarlarda satarak, dükkanlara vererek öyle başladı bizim işimiz. Fabrikalaştık sonradan profesyonel üretim yapmaya başladık. İşi büyüttük. 2013'de fabrikayı açtık"* (K3, Erkek, Lise mezunu, 35 yaşında, Evli).

> *"Dededen gelme bu işle ilgileniyorduk. Çocukluğumuzdan beri ticaret yapıyorduk biz. Babaannemiz falan pestil ve pekmez yapıyordu. Bizde Şebin pazarında ve çevre ilçelerin (Alucra, Çamoluk) pazarlarında satıyorduk. Bunun dışında Şebin'e gelen gurbetçilere satıyorduk. Bir firmamız yokken de bu şekilde dut işiyle ilgileniyorduk ve bu işten para kazanıyorduk. Daha sonra bizde devamlı teknoloji ilerlediği için bizde buna ayak uydurmak zorunda kaldık. Kendimizi geliştirerek profesyonel imalata geçiş yaptık, işletmeyi kurduk (2019 yılında)"* (K4, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Evli).

"Zaten dutlarımız vardı, dut işi yapıyorduk önceden. Pekmez, pestil şeklinde üretip pazarlara (yerel pazarlara) giderek satıyorduk. Bu işi zaten yapıyoruz bunu kurumsal bir firma olarak devam ettirelim dedik. Bu şekilde bir girişimimiz oldu. 2017 yılından beri bu işi imalat ölçeğinde yapıyoruz" (K10, Erkek, Lise mezunu, 30 yaşında, Evli).

Ev ölçeğinde üretim yapan kişiler ürettikleri ürünleri yerel pazarda satmaktadırlar (K3, K4 ve K10). Profesyonel üretime geçişle birlikte bu pestil-köme üreticileri pazar ağını da genişletmişlerdir.

Şebinkarahisar'da son 20-25 yıldır kırsal ekonominin hızlı bir şekilde dönüşüme uğramasıyla birlikte, burada yaşayan bazı kişilerin uğraştıkları ekonomik faaliyetler artık gelir getiren bir iş alanı olmaktan çıkmaya başlamış; yaşanan bu durumdan dolayı da bu insanlar para kazanabilmek için yeni bir arayış içine girmişlerdir. Şebinkarahisar'da pestil-köme sektörünün gelir getiren bir iş alanı olarak görülmeye başlanmasından dolayı arayış içine giren bu kişilerden bazıları da pestil-köme sektörüne yönelmiştir. İkinci kategoride yer alan işletme sahipleri, kırsal ekonominin dönüşüme uğramasıyla birlikte "*başka bir sektörden pestil-köme işletmeciliğine geçiş*" yapmış olan girişimcileri içermektedir.

"Önceden oyuncakçıydık biz. Oyuncak sektörü biraz geriye gidince, satış az olunca, nüfus kaldırmayınca gıda sektörüne yönelelim dedik. 2002 yılının başında başladım bu işe. Bizim dükkânımız daha önceden çok büyüktü. Biz sonradan dükkânlarımızı böldük (diğer bölümleri kiraya verdik) ... İlk hamur işleriyle başladık gıda sektörüne. Erişte, siron, makarna işleriyle başladık, yani yöresel ürünlerle. Ondan sonra elde dövme fındık helvası yapmaya başladık. Dibeğimiz var bizim. Dibeğimizin içinde fındık ezmesi yaptık. İnsanlardan talep çok olunca bağlardan pekmez getirip satmaya başladık. Sonra kendi dut ağaçlarımızı silkeleyip satmaya başladık. Sonra bağ kiralayıp, bağın içindeki ağaçların ürünlerini kullanmaya başladık. Sonradan pestillere şekil verip, böyle ballıydı, muska şekliydi değişik değişik denedik sonuçta bu ürünleri elde ettik" (K1, Erkek, Lise mezunu, 40 yaşında, Evli).

"30-40 senedir Şebinkarahisar'da esnafım. Önceden kuruyemiş, tekel bayisi, bir de turizm işi yapıyordum. Giresun-Şebinkarahisar arası yazıhanecilik işini yapıyordum. Son zamanlarda bu işlere yöneldik, 2019 yılında işletmeyi kurdum... Niye bu işe başladık, buraya BİM'lerin (ve diğer zincir marketlerin) geldiği için alternatif aramak zorunda kaldık. O nedenle bu işe başladık. Buraya (Şebinkarahisar) zincir marketleri gelince kuruyemiş veya diğer market işleri zor durumda kaldı tabi. Alternatif aramak zorunda kaldığımız için bu işe yöneldik. Bu işi de biraz daha şey (para kazanılıyor) gördük[32] *... Hem ekonomiye katkıda bulunmak hem insan çalıştırmak için (buradaki insanların para kazanması için) bu sektöre yöneldik. Burada işsizlik var biliyorsun. Seviyoruz memleketimizi. Gitmedik biz bir yere. İstesek giderdik. Biliyorsunuz Şebinkarahisar, Alucra köyleri hep boşaldı, kimse*

[32] K12, "*Valla biz çok geç kalmışız aslında. Daha önceden yapmamız gerekirdi. Geçerli bir işmiş (para kazanılan) bilmiyorduk. Daha öncelerden de vardı pestil-köme üretimi. Bu kadar şey olduğunu bilmiyorduk"* diye ekliyor.

kalmadı. Son zamanlarda hayvancılık bitti, tarım bitti. Bu da tabi insanların iş imkânı olmadığından dolayı gidiyorlar… Yani başka bir alternatif kalmadı üretime yönelik. Biz ticaretle uğraşan kişiler olarak üretime yönelik bir şeyler yapmamız gerekiyordu. Onun için bu işi yaptık zaten. Pestil-kömede pazar bol. Çünkü Türkiye büyük, yurtdışı var… O nedenle biz de bu işe yöneldik" (K12, Erkek, Lise mezunu, 60 yaşında, Evli).

Görüldüğü üzere K1 ve K12'nin daha önceki süreçte pestil-köme dışında başka bir ticari faaliyetle ilgilenerek geçimlerini sağladıkları ancak değişen sosyo-ekonomik koşullar sebebiyle yaptıkları işlerin gelir getiren bir iş alanı olmaktan çıkması nedeniyle onların pestil-köme işletmeciliğine yöneldikleri anlaşılmaktadır.

Günümüzde işletme sahibi olan bazı girişimciler, daha önceki süreçte başka bir pestil-köme işletmesinde ücretli işçi olarak çalışmış olan kişilerdir. Bu kişiler ücretli işçi olarak çalışırken işle ilgili gerekli olan bilgi ve deneyime, işletme kurmak için gerekli olan sermayeye sahip olduktan sonra kendi işletmesini kurmuşlardır. Bu kategoride yer alan işletme sahipleri "*pestil-köme işçiliğinden pestil-köme işletmeciliğine geçiş*" yapmış olan girişimcileri içermektedir.

"12 senedir bu işin içindeyim. Daha önce başka bir pestil-köme işletmesinde işe başlamıştım. Orada işçi olarak çalışıyordum (akrabalık bağı yok). İşi öğrendikten sonra kendi işyerimi açmaya karar verdim. Belli bir yaştan sonra artık el yanında çalışmak zor oluyordu. İnsan her zaman bir adım atmak, atılım yapmak, kendi işini kurmak ister. Herkes kendi işinin patronu olmak ister. Ben bu düsturla yola çıktım. İşi de biliyordum… Ticaretin püf noktaları var, onları da biliyorum. Bu noktaları bildiğinde her zaman kazanırsın. İkili ilişkilerini ve müşteri ilişkilerini iyi tuttuğunda, hesabını kitabını bildiğinde, dürüst olduğunda hangi iş olursa olsun her zaman kazanırsın… Ben de bu nedenle kendi işletmemi kurup (2021 yılında) kendi işimin başına geçtim" (K6, Erkek, Lise mezunu, 33 yaşında, Evli).

"Şebinkarahisar'da bu işi (pazar için) ilk yapmaya başlayan Atilla Tiryakioğlu. Zaten beraber bu işi yapıyorduk (orada ücretli işçi konumunda çalışmaktadır-akraba). Daha sonra oradan ayrılıp abimle kendi işyerimizi açmaya karar verdik. Zaten bildiğimiz bir işti bu. 2017 yılında kendi işletmemizi kurduk" (K13, Erkek, Lise mezunu, 34 yaşında, Evli).

Ücretli işçilikten girişimciliğe geçiş emek yoğun bir sektör olan halı imalatçılığı sektöründe de yaşanmıştır. El halısı sanayiinde beceri ile girişimcilik arasında kuvvetli bir ilişki vardır. Halıcılık sektöründe ücretli işçi olarak çalışan bazı erkekler gerekli bilgi ve beceri ile iş kurmak için gerekli sermayeyi sağladıktan sonra kendi firmalarını kurarak işlerinin başına geçmişlerdir (Ayata, 1987, s. 66-67).

Son kategoride yer alan işletme sahipleri, pestil-köme sektörünün gelir getiren bir iş alanı olması, bu ürünlere olan talebin giderek artması ve Şebinkarahisar'da istihdam yaratma

düşüncesiyle bu sektöre yönelmiş olan girişimcileri içermektedir. Bu kişiler mevcut durumda başka bir mesleği olan ve kendi mesleği ile pestil-köme işletmeciliğini birlikte yürüten işletme sahiplerini içermektedir. Bundan dolayı bu kategoride yer alan işletmeciler, "*pazarın cazibesine kapılma: farklı sektörlerin pestil-köme işletmeciliği ile eklemlenmesi*" durumuna yol açan girişimciler olarak kavramsallaştırılmıştır.

> *"Ben cezaevlerinde proje yöneticisi olarak çalışıyorum. Türkiye'deki cezaevlerini geziyorum. Cezaevinde bir sunum esnasında oradakilere pestil-köme ikram ettim. İnsanların çok hoşuna gidince cezaevlerinin kantinlerine pestil- köme satma fikriyle bu işe başladım. İlk başta başka firma ile bu işe başlamıştım. Onunla baya satış yaptım. Ama cezaevlerine değil, cezaevlerindeki memurlara. Potansiyeli ölçtüm aslında en başta. Baktım ki bu işin potansiyelinde bir artış var. İnsanlar talep ediyor bir şekilde. Bu talebi farklı bir şekilde değerlendirmek gerek diye düşündüm. Daha sonra kendi markamı oluşturdum, 2021 yılında firmamı kurdum. Kendi markam ile cezaevlerine resmi olarak iş yaptım. Bu süreç tamamen böyle gelişti ve böyle devam etti… Bu işe başlama sebebim ilçemizde böyle bir potansiyelin olması. Ve bu potansiyelin yayılması için birçok firma burada elinden gelen gayreti gösteriyor. Kimisi şehir dışında birçok büyük işletmeye satıyor. Aslında büyük de bir iş istihdamı sağlıyor bizim için. Baktığımız zaman birçok insan çalışıyor. Fabrikalarda üretimde, dükkânlarda çalışıyor. Gerçekten de bir potansiyel var. Ben bu potansiyeli nasıl değerlendirebilirim düşüncesiyle bu iş çıktı. Cezaevlerinde bunun %80 payı var aslında. Cezaevlerindeki boşluğu görünce, pazar ihtiyacının oraya doğru yönelmesine sebep oldum aslında"* (K5, Erkek, Önlisans mezunu, 30 yaşında, Bekar)[33].

> *"Ben inşaat mühendisiyim. Bu işletmeyi kurmadan önce inşaat sektöründe çalışıyordum. İstanbul'da şantiye şefliği yapıyordum hem de iş güvenliği firmam vardı. Ama üretim yapmanın lazım olduğunu düşünüyordum uzun zamandır. Yani hep beraber diyoruz ya ülkenin daha iyi bir noktaya gidebilmesi için üretim yapmak lazım diye. Bizde bu işletmeyi kurarken bu hedefle yola çıktık. Birincisi biz ülkemizi seviyoruz. İlçemizi ve memleketimizi de seviyoruz. Buraya katma değer sağlamak istedim. İkincisi, insanların mutlu olmasını, çalışanlarımın mutlu olmasını, birilerine faydalı olmak istiyorum. İşsizlik bir oranda benim sayemde bir kişi, üç kişi, beş kişi de olsa azalsın istedim. İnsanlar daha iyi bir yaşam sürsünler. Tabi biz çok yüksek rakamlarla insanları çalıştıramıyoruz ama en azından bayanlara da bir iş vererek evlerine ikinci bir katkı olsun niyetiyle başladık bu işe"* (K8, Erkek, Yüksek lisans mezunu, 46 yaşında, Evli).

Günümüzde bazı işletme sahipleri sadece pestil-köme işletmeciliği işi ile ilgilenirken bazı işletme sahipleri ise işletmecilik yanında başka mesleklerle de ilgilenmektedirler. İşletme sahiplerinin pestil-köme işletmeciliği dışında ilgilendikleri meslekler incelendiğinde "sadece pestil-köme işletmeciliği", "inşaat (müteahhit ve inşaat mühendisi)", "cezaevlerinde

[33] Bu işletmeci, Şebinkarahisar'daki başka bir pestil-köme işletmesinin üretilmiş olduğu pestil tatlıları ürünlerini alarak satışını yapmaktadır. İşletme sahibi daha sonraki süreçte üretime geçmeyi düşündüklerini (ailesiyle birlikte) belirtmiştir.

proje yöneticiliği", "servis taşıma (taşımacılık) ve "çiftçilik" işlerini yaptıkları görülmüştür. İşletme sahiplerinden K1, K3, K4, K6, K7, K9, K11 ve K13 sadece pestil-köme işletmeciliği işiyle ilgilendiğini belirtmiştir [34] . Diğer işletmecilerden K2 inşaat (müteahhit), K5 cezaevlerinde proje yöneticiliği, K8 inşaat mühendisliği, K10 servis taşıma (taşımacılık) ve çiftçilik, K12 ise çiftçilik işleriyle birlikte pestil-köme işletmeciliği işini birlikte devam ettirmektedir. İşletme sahiplerinin işletmecilik işiyle birlikte başka mesleklerle ilgilenmeleri farklı sektörlerin işletmecilik ile eklemlenmesine neden olmaktadır.

İşletme sahiplerinin aynı anda birden fazla işle ilgilenmeleri (ekonomik çeşitliliğe giderek farklı sektörlerden para kazanmaları) işletmecilikte ortaya çıkan risklere karşı kendilerini korumaya çalışmalarından kaynaklanabilir. Ayrıca işletmecilik mesleğinin işletme sahipleri açısından esnek çalışma koşullarına uygun olması, onların aynı anda farklı işlerle ilgilenmesine olanak tanımaktadır.

4.2.2.2. İşçilerin Ücretli Çalışma Deneyimleri

Pestil-köme işletmeciliğinin Şebinkarahisar ekonomisine etkilerini anlayabilmek için bu işletmelerde çalışan işçilerin daha önceki süreçte hangi ücretli işleri yaptıklarının anlaşılması gerekir. İşçilerin mevcut çalıştıkları işletmede çalışmaya başlamadan önce ev içi alanda ve ev dışında yaptıkları ücretli işler Budd'ın çalışma türleri tablosundan (tablo 3) yararlanarak çözümlenmiştir.

İşçilerin ev içinde ve ev dışında yaptıkları ücretli işlerle ilgili elde edilen veriler tablo 22'de yer almaktadır.

[34] Bu kişilerin çoğu pestil-köme ürünlerinin hammaddesi olan dut meyvesinin bir kısmını kendi bağlarından elde ettikleri için çiftçilik faaliyetlerini aynı zamanda devam ettirmektedirler. Ancak yapılan bu çiftçilik faaliyetleri işletmecilik ile bağlantılı olduğu için adı geçen işletme sahipleri gelirlerini "sadece pestil-köme işletmeciliğinden" sağladıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 22. İşçilerin ev içinde ve ev dışında yaptıkları ücretli işler

İşçiler	Evde ücretli çalışma	Ev dışında ücretli çalışma (Mevcut çalıştığı işletme öncesi deneyimleri)
P1	Tarhana, erişte, mantı, şehriye, marmelat çeşitleri vb. yapıp satma; yumurta, tereyağı çökelek gibi hayvansal ürünleri üretip satma.	Tekstil fabrikasında işçi olarak çalışma, Başka bir pestil-köme işletmesinde çalışma.
P2	Deneyim yok.	*İlk ücretli iş deneyimi: pestil-köme işletmesinde çalışma.
P3	Deneyim yok.	Kafede çalışma (garsonluk).
P4	Pekmez yapıp satma.	Ayakkabı fabrikasında işçi olarak çalışma, Tamzara Dokuması atölyesinde işçi olarak çalışma.
P5	Deneyim yok.	Evlere temizliğe gitme.
P6	El işi (kazak, lif vb.) örüp satma, Pekmez yapıp satma.	*İlk ücretli iş deneyimi: pestil-köme işletmesinde çalışma.
P7	Deneyim yok.	İŞKUR üzerinden işçi olarak çalışma, Başka bir pestil-köme işletmesinde çalışma.
P8	Deneyim yok.	*İlk ücretli iş deneyimi: pestil-köme işletmesinde çalışma.
P9	Deneyim yok.	Adliyeden emekli (memur).
P10	Deneyim yok.	*İlk ücretli iş deneyimi: pestil-köme işletmesinde çalışma.
P11	Deneyim yok.	Başka bir pestil-köme işletmesinde çalışma.
P12	El işi (tülbent, iğne oyası vb.) yapıp satma.	*İlk ücretli iş deneyimi: pestil-köme işletmesinde çalışma.
P13	Deneyim yok.	Yaşlı bakımı (başkasının evinde ücretli çalışma), İŞKUR üzerinden işçi olarak çalışma.
P14	El işi (tülbent, iğne oyası vb.) yapıp satma, Başka birinin (öğretmen) bebeğine ücretli bakma.	Temizlik personeli olarak çalışma (kız yurdu), İŞKUR üzerinden Tamzara Dokuması atölyesinde çalışma, Başka bir pestil-köme işletmesinde çalışma.
P15	Deneyim yok.	Petrol ofisinde kasiyer olarak çalışma.
P16	Sebze-meyve yetiştirip satma, pekmez yapıp satma.	*İlk ücretli iş deneyimi: pestil-köme işletmesinde çalışma.
P17	Sebze-meyve yetiştirip satma, pekmez yapıp satma.	İŞKUR üzerinden işçi olarak çalışma.
P18	Deneyim yok.	Başka bir pestil-köme işletmesinde çalışma.
P19	Deneyim yok.	Part-time işler (garsonluk, inşaatta çalışma vb.).
P20	Tereyağı, süt, çökelek gibi hayvansal ürünleri üretip satma.	Başka bir pestil-köme işletmesinde çalışma.
P21	El işi (tülbent, iğne oyası vb.) yapıp satma.	Ayakkabı fabrikasında işçi olarak çalışma, Tekstil fabrikasında işçi olarak çalışma.

Araştırmaya katılan tüm işçilerin ev içi alanda yaptıkları ücretli işler incelendiğinde (tablo 22); evli olan kadınlardan 9 kişi (P1, P4, P6, P12, P14, P16, P17, P20, P21) ev içi alanda ücretli iş yaptığını, bu kişilerden 3'ü (P5, P7, P13) ev içi alanda ücretli bir iş yapmadığını ifade etmiştir. Bekar ya da eşinden boşanmış genç kadın katılımcılar (P2, P3, P8, P10, P11, P15, P18) ise ev içi alanda ücretli bir iş yapmadığını söylemişlerdir. P9 ve P19 adlı erkek katılımcılar da ev içi alanda ücretli bir iş yapmadıklarını belirtmişlerdir. Bu nedenle "kadın işi" olarak görülen ve ev eksenli olarak yapılan ücretli işleri genellikle evli

olan kadınların yaptığı söylenebilir. Evli kadınların ev içi alanda para kazanmak için yaptıkları işlere bakıldığında tarhana, erişte, mantı, şehriye, marmelat çeşitleri vb. yapıp satma; yumurta, tereyağı, süt, çökelek gibi hayvansal ürünleri üretip satma; pekmez yapıp satma; el işi -tülbent oyası, lif, kazak vb. örme- yapıp satma; başka birinin çocuğuna ücretli bakma; sebze-meyve yetiştirip satma işlerini yaptıkları görülmüştür.

Araştırmaya katılan tüm kadın işçilerin ev dışında yaptıkları ücretli işler (şu anda çalıştıkları işletme öncesi deneyimleri) incelendiğinde P2, P6, P8, P10, P12 ve P16'nın (6 kişi) daha önce ücretli bir işte çalışma deneyimleri olmadığı diğer bir ifade ile ilk ücretli iş deneyimlerinin mevcut çalıştıkları işetmede gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Yine P11, P18 ve P20 (3 kişi) adlı katılımcıların da sadece pestil-köme işletmelerinde çalışarak (başka bir pestil-köme işletmesinde çalışarak) ev dışında ücretli çalışma deneyimleri olmuştur. Kadın işçilerin pestil-köme sektörü dışında yaptıkları diğer ücretli işler şunlardır: Tekstil fabrikasında işçi olarak çalışma, ayakkabı fabrikasında işçi olarak çalışma[35], part-time işlerde çalışma (garsonluk gibi), İŞKUR üzerinden (temizlik personeli olarak) çalışma, kasiyerlik, Tamzara Dokuması atölyesinde çalışma, yaşlı bakımı işi yapma (başkasının evinde) ve temizlik yapma (başkasının evini temizleme) işleridir. İşletmede çalışan erkek işçilerin burada çalışmaya başlamadan önce ev dışı alandaki ücretli çalışma deneyimleri incelendiğinde; 60 yaşındaki P9'un adliyede çalışarak emekli olduğu ve 22 yaşındaki P19'un ise part-time işlerde (garson, inşaat vb.) çalıştığı görülmüştür.

4.2.2.3. İşçilerin İşletmede Çalışmaya Başlama Nedenleri

İşletmelerde çalışan işçilerin burada çalışmaya başlama sebeplerinin neler olduğunu anlamak için "bu işte çalışmaya nasıl karar verdiniz" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılardan alınan cevaplar incelendiğinde onların bu işletmede çalışmaya başlama nedenleri ile ilgili birbirleriyle örtüşen gerekçeleri olduğu gibi birbirlerinden farklı

[35] Şebinkarahisar'da faaliyet gösteren ayakkabı ve tekstil fabrikalarının ikisi de kısa süre sonra kapandığı için burada çalışmaya başlayan insanlar işsiz kalmıştır. Şebinkarahisar'da bu fabrikaların kapanma sebebini P21 adlı katılımcı şu ifadeleriyle açıklamaktadır: "*İkisi de kısa süreli açık kaldı Şebin'de (dışarıdan girişimciler bu fabrikaları açmıştı). İşler çok güzel gidiyordu ama düz bir arazi yeri aradı işetme sahibi. Giriş-çıkışları kolay olsun diye. Ona da verdiler 3-4 katlı bir yer. Yani esnaflar biraz huzur vermedi (İlçedeki esnaflar huzur vermedi). Sivas'tan gelmişlerdi bu kişiler (girişimciler). Çok güzel gidiyordu, ben memnundum yani… Tekstil fabrikası 2014'te açılmıştı. Ayakkabı fabrikası bundan önceydi, 2010-2011 yıllarıydı. Mesela tekstil atölyesinde en az 50'den fazla kişi çalışıyordu. 3-4 tanesi erkek diğerleri bayandı çalışanların. Böyle malzemeleri indirip çıkartmak için erkekler çalışıyordu. Ama ayakkabı fabrikasında erkek ağırlıklıydı. Ayakkabı fabrikasında da 40-50 kişi çalışıyordu. Onlar kapanınca orada çalışan bütün insanlar işsiz kaldı"* (P21, Kadın, İlkokul mezunu, 48 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

gerekçeleri de olduğu görülmüştür. İşçilerin işletmede çalışmaya başlama nedenleri; "devamlı bir iş olması", "çocukların eğitimi", "aile bütçesine destek olma", "geçiş sürecini değerlendirme", "emekli olma düşüncesi", "sosyalleşme ihtiyacı" ve "işletme sahibine yardımcı olma" olarak kodlanmıştır. Bir kişinin ücretli çalışmaya başlamasının temelde bir nedeni olduğu gibi birden fazla nedeni de olabilmektedir.

Pestil-köme işletmelerinde üretim süreci mevsimlik değil, yıl boyunca devam etmektedir. Dolayısıyla bu işletmelerde çalışmaya başlayan bir kişi için burada çalışma, sürekli gelir sağlama açısından cazip hale gelebilmektedir. Tekstil atölyesinde çalışan P1'in işletmede çalışmaya başlama nedeni de bu işin *"devamlı bir iş"* olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır.

> *"İlk işe girip ilk para aldığım yer burası (konfeksiyon fabrikası). Orada da beni çok sevdiler, bende işimi sevdim. Konfeksiyonda üç hafta kadar çalıştım. Sonra Abdullah abinin işçi aradığını duyunca konfeksiyon geçici bir iş olduğu için burada işe başladım. Burası (pestil-köme işi) daha devamlı gibi geldi bana"* (P1, Kadın, İlkokul mezunu, 46 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Günümüzde tek maaşla çocuk okutmanın zor olması, kadınları ev dışında ücretli çalışmaya yönlendirmektedir. Bu nedenle Şebinkarahisar'da yaşayan bazı ev kadınları, çocuklarının eğitim masraflarını karşılama konusunda eşlerine destek olmak amacıyla pestil-köme işletmelerinde çalışmaya başlamaktadır. Bu şekilde kadınlar çocuklarının eğitim almasını sağlayarak onların geleceklerini güvence altına almaya çalıştığı söylenebilir. Bazı ev kadınları çocuklarının eğitimi için ücretli çalışmaya başladıklarını ifade ettikleri için bu durum *"çocukların eğitimi"* kodu ile belirtilmiştir.

> *"Çocuklarımın geleceği daha iyi olsun diye başladım. Tek maaşla üniversite okutmak çok zor. Bu nedenle onlar daha rahat bir şekilde eğitim alabilsinler diye çalışmaya karar verdim… Kızım üniversiteye başlayınca maddi şeylerden dolayı başladım. Kızıma daha iyi para gönderebilmek için. Yeterli para gönderemiyorduk sadece eşim çalıştığında. Arkadaşlarından eksik kalmasın, maddi sıkıntı çekmesin, okulunu daha rahat okusun, gerekirse özel ders alsın, devlet yurdu değil de özel yurtta daha rahat olsun, daha rahat ders çalışabilsin istedim. Mesela yurtta iki kişilik bir odada kalabilsin, daha rahat ders çalışabilsin istedim …"* (P1, Kadın, İlkokul mezunu, 46 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"Ortanca çocuğum liseye dışarıda (Şebinkarahisar dışında) okumaya başlayınca ve eşim de tek başına yetmeyince ben de mecburen çalışmaya karar verdim. Dışarıda çocuk okutmak biraz daha masraflı, eve gidip geliyor gibi değil. Öyle olunca da (masraflar artınca da) çalışmaya karar verdim. O şekilde de devam ettim"* (P12, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

"Ben bu işe (pestil-köme) kızım için girdim. Kızımı çok sıkıştırdım. Ben okul görmedim, okuyamadım, sen oku diye. Onu okutmak için bu işe başladım. Bu işe başladığımda kızım lise ikiye gidiyordu. Kızıma dedim ki sen oku benim maaşım senin ibanında olacak. Senden başka hiçbir iş istemiyorum dedim. Bir sene boyunca yatırım (birikim) yaptım. İşe girerken patrona da söyledim. Ben kızımı okutmak için çalışmak istiyorum, benim çalışmam gerekiyor dedim" (P13, Kadın, İlkokul mezunu, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Kadınların ücretli çalışmaya başlama nedenlerinden bir diğeri de çocukların eğitimi ile ilişkili ancak ondan daha kapsamlı olan "*aile bütçesine destek olma*"dır. Burada üzerinde durulması gereken esas mesele günümüzde bir ailenin geçimini sağlamak için yalnız erkeğin ücretli bir işte çalışmasının (özellikle de alt düzey maaşla) yeterli olmamasıdır. Bu nedenle bazı kadınlar eşlerinin gelirinin (tek maaşla) ailenin geçimini sağlamada yeterli olmamasından dolayı ek gelir elde etmek amacıyla ücretli çalışma hayatına katıldıklarını belirtmişlerdir.

"Hem çocuklarım için hem de eşime en ufak da bir katkı sağlamak (aile bütçesi) için işe başlamaya karar verdim" (P1, Kadın, İlkokul mezunu, 46 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

"Evime katkı sağlamak için çalışmayı düşündüm. Şu anda kızımın biri üniversite okuyor (diğer ikisi yeni evliler) onlar için" (P16, Kadın, İlkokul mezunu, 54 yaşında, Evli, İmalathane çalışıyor).

"Evde sadece eşim çalışıyordu. Tabii ki onun geliri yeterli olmayınca (yetmeyince) çalışmaya (eşime destek olmaya) karar verdim. O şekilde çalışmaya başladım" (P20, Kadın, İlkokul mezunu, 42 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Ev kadınlarının aile bütçesine destek olmak için ev içi alanda çalışmaları ve para kazanmaları yeni bir şey değildir. Ancak kırsalda yaşayan ev kadınlarının ev dışında ücretli bir işte çalışarak aile bütçesine destek olmaya başlamaları nispeten daha yeni bir durumdur. Özellikle ev kadınlarının ev dışında ücretli çalışma hayatına katılmaları kırsal alandaki toplumsal değişmeyi anlamak açısından önemlidir. Zeybekoğlu Dündar (2022, s. 59), kırsalda yaşayan ev kadınlarının ücretli çalışma yaşamına katılmalarının ardında ekonomik zorluklar nedeniyle kadının gelirine ihtiyaç duyulması ve kadınların ucuz işgücü oluşturması gibi nedenler bulunduğunu belirtmiştir.

Genç kadınların işletmede çalışmaya başlama nedenleri ise evli kadınlarından farklıdır. Onların işletmede çalışmaya başlama nedenleri liseden mezun olduktan sonra istedikleri üniversiteyi kazanamamaları ya da üniversiteden mezun olduktan sonra istedikleri alanda iş bulamamaları ile ilişkilidir. Bu nedenle bu kategoride yer alan kişilerin işletmede

çalışma nedeni "*geçiş sürecini değerlendirme*" (üniversiteyi kazanana kadar ya da başka bir işe başlayana kadar boş durmama) olarak kodlanmıştır.

> "*Burada (Şebinkarahisar'da) yapacak bir şey olmadığı için gençler akrabasından, ailesinden biri varsa büyük şehirlerde (Ankara, İstanbul; Bursa gibi) direk onların yanına gidiyorlar. Bende sık sık il dışındaki akrabalarımın yanına gidiyorum. En son Ankara'dan geldim, burada değildim. Buraya gelince baktım burada duracak gibiyim. Çalışıp harçlığım çıksın dedim… Zaten ilerdeki hedefim bilgisayar mühendisliğini bitirmek ilk başta. O nedenle bu sene üniversite sınavına hazırlanacağım, seneye sınava gireceğim"* (P10, Kadın, Lise mezunu, 20 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor)[36].
>
> *"Üniversitede istediğim yer olmadığı için evde durmaktansa çalışma gereği duydum"* (P11, Kadın, Lise mezunu, 22 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).
>
> *"Liseyi bitirince üniversite sınava girmiştim. Sınavdan beklediğimi alamayınca da biraz hevesim kaçmıştı. Böyle çalışırım biraz, çıkarım herhâlde sonra diye düşünerek (kafa dağıtmak için) işe başlamıştım ama kendi paramı kazanmaya başlayınca işten çıkmak istemedim"* (P18, Kadın, Lise mezunu, 19 yaşında, Bekar, İmalathanede çalışıyor).

Katılımcılardan P10, P11 ve P18'in işletmede çalışmaya başlama nedenleri ile ilgili deneyimleri incelendiğinde, onların liseyi bitirdikten sonra üniversiteye gidememelerinden dolayı içinde bulundukları geçiş sürecini değerlendirmek amacıyla işletmede çalışmaya başladıkları anlaşılmaktadır.

İşletmede çalışmaya başlayan diğer genç kadınların burada çalışmaya başlama nedeni ise onların üniversite eğitimlerini tamamladıktan sonra kendi alanları ile ilgili iş bulamamalarından kaynaklanmaktadır.

> *"2019 yılında liseyi bitirdim. Liseyi okurken köye gidip geliyordum. Bir gün çarşıda gezerken eleman aranıyor yazısını gördüm (dükkânın penceresinde), gittim konuştum o şekilde işe başladım. Çok sıkılmıştım evde. Çünkü lise bitmişti ve sınava hazırlanıyordum. 6 ay çalıştım, daha sonra üniversiteye gittim. Yaz tatilinde yine 2-3 ay çalıştım. Kendi alanımla ilgili (muhasebe önlisans mezunu) şu an burada pek iş imkânı olmadığı için okulu bitirince devamlı olarak işe başladım burada… Aslında sınavlara girip polis olmak istiyorum. Daha iyi, devamlı bir işim olana kadar burada çalışmayı düşünüyorum"* (P2, Kadın, Önlisans mezunu, 23 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).
>
> *"Üniversiteyi burada okudum ben. Burada başka bir iş olanağı yoktu zaten. Üniversite okurken biraz çalışayım harçlık olur diye girdim ilk başta, daha sonra sevdim işi. O nedenle kaldım ve devam ettim çalışmaya"* (P3, Kadın, Üniversite mezunu, 27 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

[36] Araştırmacı P10 ile görüşme yaptıktan yaklaşık iki ay sonra tekrar satış mağazasına gittiğinde bu kişinin işten çıktığını yerine başka bir kadın işçinin (genç- yeni liseden mezun olmuş) alındığını görmüştür.

"*Daha önce de çalışmayı düşündüm ama kendi bölümümle ilgili. Benim bölümüm banka ve sigorta. Şimdi açıktan çocuk gelişimini okuyorum. Rehabilitasyon merkezi var. Oraya başvuru yapacağım. Buraya öyle girdim. Devamlı olarak değil"* (P8, Kadın, Önlisans mezunu, 28 yaşında, Boşanmış, Satış mağazasında çalışıyor).

Önlisans ve lisans mezunu genç işçilerin kendi alanları ile ilgili iş bulamamaları, onların "başka bir sektörde" çalışmalarına (kendi alanı ile ilgili iş bulana kadar) yol açmaktadır. Bu adı geçen başka sektörlerden biri de pestil-köme işletmeleridir.

Evli kadınlar işletmenin imalathane bölümünde çalışırken, genç kadınlar genellikle satış mağazasında çalışmaktadır. Satış mağazasında çalışan kişilerin imalathanede çalışan kişilere göre daha kısa iş deneyimine sahip olması (tablo 17) onların işe girme nedenleri ile bağlantılı olduğu söylenebilir.

Sigortalı bir işte çalışıyor olmak birçok sosyal güvenceyi (sağlık sigortası, işsizlik sigortası, iş güvenliği gibi) sağlamaktadır. Bu nedenle bazı insanlar için ücretli çalışma hayatına katılmanın temel nedenlerinden biri de sigortasının olması ve buna bağlı olarak "*emekli olabilme düşüncesi*"dir.

"Ben çalışmaya emekli alıyım diye başladım en baştan. Bir sigortam olsun dedim. O yüzden bir işe girmek istedim. O da (bu iş) öyle bir denk geldi, başladım" (P4, Kadın, Lise mezunu, 41 yaşında, Evli, İmalathane çalışmış).

İnsanlar "*sosyalleşme ihtiyacını*" karşılamak için de çalışma hayatına katılabilirler. Çünkü çalışma sadece para kazanmayı değil aynı zamanda ev dışında başka insanlarla (işveren ve iş arkadaşları) etkileşim halinde olabilmeyi mümkün kılmaktadır. Pestil-köme işletmelerinin imalathane bölümünde çalışan ev kadınları hemcinsleriyle bir araya gelmek, onlarla sosyal bir ilişki kurmak için burada çalışmaya başlayabilmektedirler.

"Benim üç oğlum var. Akşam-sabah biri gider biri gelirdi eve. Evde boş kalmazdım. Onları evlendirip ayrı eve çıkarınca boşluğa düştüm (yalnızlık hissi). Azcık şöyle alışayım diye (duruma alışmak için, kafa dağıtmak için) geldim bu işe. Yalnız kaldım çocukları evlendirince. Arkadaş aramaya çıktım… Mahalle çayı gibi (komşuların oturup mahallede ya da evde çay içmesi) geldim buraya…. Önceden komşuluk ilişkileri çoktu. Ben komşuluk yapmayı, gidip gelmeyi de seviyordum. Şimdi öyle bir şey kalmadı. Bunlar olmayınca da can sıkıntısı oluyor. Sürekli evde olunca kendimi dinlerim, hasta olurum diye düşündüm. İşyeri sahibinin annesi Zehra teyzeyi de tanıyorum. Zehra teyzeye oraya çay içmeye gibi geleceğim dedim. Günlük (arada) çalışmak istediğimi söyledim… Zaten ben buradan para kazanayım, ailenin geçimini sağlayım amacıyla girmedim. Çalışmak gibi tam değil de çay içmek, komşularla bir araya gelmek gibi aslında bu işe başlamam. Yoksa devamlı çalışmaya dayanamam. Sürekli gelmiyorum o yüzden (günlükçü). Gel dediklerinde, ihtiyaç olduğunda (işyerinin günlükçü elemana ihtiyacı olduğunda) geliyorum. Yoksa evdeyim…" (P6, Kadın, İlkokul mezunu, 57 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

İşletmede çalışmaya başlama nedenleri arasında "*işletme sahibine yardımcı olmak*" bulgusuna da ulaşılmıştır. Küçük yerleşim alanlarında birincil ilişkiler güçlü olduğundan işletmenin satış mağazasında çalışacak eleman bulunamadığında ya da burada çalışan kişi işten çıktığında işletme sahibi arkadaşından kendisine yardımcı olmasını talep ederek onun işletmede çalışmasını istemektedir. P9'un işletmede çalışmaya başlama nedeni de arkadaşı olan "işletme sahibine yardımcı olmak"tır.

> *"Burası arkadaşımın dükkânı. Eleman bulamadığı için bana rica etti, dükkânın başında birkaç günlüğüne (eleman bulana kadar) durabilir misin diye. On günlüğüne girdim, bir ay oldu çalışalı"* (P9, Erkek, Lise mezunu, 60 yaşında, Evli, Satış mağazasında çalışıyor).[37]

Kırsalda ekonomik hayat ve dönüşümü hususunda işletme sahiplerinden ve işçilerden elde edilen veriler şu şekilde özetlenebilir: Şebinkarahisar'da yaşayan insanlardan bazıları daha önceki süreçte tarımsal faaliyetlerle (ev ölçeğinde üretim) ya da küçük çaplı ticari faaliyetlerle (oyuncak dükkanı, kuruyemiş dükkanı, bakkal, taşımacılık vb.) geçimlerini sağlarken süreç içerisinde çiftçilikten ve ilgilendikleri ticari faaliyetlerden elde edilen gelirin hane geçimini sağlamak için yeterli olmamaya başlaması onları yeni ekonomik faaliyetlere yönlendirmiştir. Şebinkarahisar'daki bu yeni ekonomik faaliyetlerden biri pestil-köme işletmeciliğidir.

Pestil-köme işletmeciliğinin son yıllarda iyi gelir getiren bir sektör olarak görülmesinden dolayı da işletme sayısında artış yaşanmıştır. Daha önceki süreçte tarımsal faaliyetlerle geçimini sağlayan ya da başka sektörde istihdam eden bazı insanların bu sektöre yönelerek işletme kurmaları onları işletme sahibi konumuna getirirken, bu işletmelerde çalışmaya başlayan insanlar da işçi konumuna gelmiştir. Fakat işletmecilerden bazılarının tarımsal faaliyetlerden ya da başka sektördeki işlerinden; işçilerden bazılarının da çiftçilik faaliyetlerinden tamamen kopmadıkları anlaşılmıştır. Hem işletme sahiplerinden hem de işçilerden bazılarının işletmedeki faaliyetleri dışında başka gelir getirici ekonomik faaliyetlere devam etmeleri farklı üretim tarzlarının bir arada görülmesine neden olmaktadır. Bu duruma literatürde "üretim tarzlarının eklemlenmesi[38]" adı verilmektedir. Sonuç olarak,

---

[37] P9 adlı katılımcı satış mağazasında çalışacak genç eleman bulma konusunda işletme sahiplerinin sıkıntı yaşadığını şu sözleriyle ifade etmektedir: *"Eleman bulamıyorsun (satış mağazasında çalışacak) burada. Gençler çalışmıyor, çalışmak istemiyor. 20 bin lira babasından alıyor. Bununla internetten (borsa, Bitcoin vb. ile) para kazanıyor. Artık böyle para kazanmak istiyor gençler, bizim gibi çalışmak istemiyor"*.

[38] Eklemlenme kavramı; sabit bir ilişkiden çok, bir süreç olarak birbirlerini karşılıklı etkileyen birden çok üretim tarzı arasındaki etkileşim durumunu anlatmaktadır. Kapitalizm öncesi üretim tarzlarının kapitalist üretim tarzına eklemlenmesi literatürde şu şekilde açıklanmaktadır. Kapitalist üretim tarzı gelişmiş ülkelerde

Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmelerinde istihdam eden insanların (hem işletmeciler hem de işçiler) ekonomik faaliyetleri incelendiğinde farklı üretim tarzlarının eklemlendiği görülmektedir.

4.3. İşletmelerde İşbölümü

İşletmelerde verimliliğin nasıl sağlanmaya çalışıldığı ve bu işletmelerdeki iş dağılımına bağlı olarak ortaya çıkan sınıf yapısının ne durumda olduğu işletmelerdeki işbölümü ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle "İşletmelerde İşbölümü" teması altında "İşletmelerde İşbölümünü Etkileyen Faktörler", "İşletmelerde İşbölümüne Bağlı Sınıfsal Yapı" ve "İşletmelerin Örgütlenme Biçimine Göre İşbölümü" kategorilerine yer verilmiştir.

İşletmelerde işbölümünün nasıl oluşturulduğunu anlamak için öncelikle işletme sahibinin ya da ortaklarının kimler olduğu, işletme yönetimini kim ya da kimlerin yaptığı ve günümüzde işletmede aile üyelerinden kimlerin çalıştı ile ilgili elde edilen verilere yer verilmiştir. Ardından işletmelerde kimin ne iş yaptığı ile ilgili veriler sunulduktan sonra işletmelerde işbölümüne dayalı olarak ortaya çıkan sınıf yapısının ne durumda olduğu ve işletmelerin örgütlenme biçimini göre işbölümünün esnek mi yoksa katı bir şekilde mi oluşturulduğuna dair veriler sunulmuştur.

4.3.1. İşbölümünü Etkileyen Faktörler

Pestil-köme işletmelerinde işbölümünün nasıl oluştuğunu anlamak için işletme sahibinin kim ya da kimler olduğu, işletme yönetimini kim ya da kimlerin yaptığı ve günümüzde aile üyelerinden kimlerin işletmede çalıştığı ile ilgili elde edilen veriler çözümlenerek aşağıdaki tabloda (23) sunulmuştur.

Pestil-köme işletmeleri, işletme sahipliği açısından "bireysel işletme" ve "aile üyelerinin ortaklığı" olarak iki kategoriye ayrılmaktadır. Bu işletmelerin yönetimini ya işletme sahibi tek başına ya da aile üyeleri ile beraber üstlendiği için "yönetim tek kişiye ait" ve "aile üyelerinin yönetimi" olarak iki kategoriye ayrılmaktadır. İşletmelerin resmi olarak bireysel işletme olarak kurulması bu işletmelerin yönetimine aile üyelerinin karışmadığı ya da işletmede çalışan kişilerin aile işçisi olmadığı anlamına gelmemektedir.

---

kapitalizm öncesi üretim tarzını tamamen ortadan kaldırarak tek bir üretim tarzı yaratırken, gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde ise üretim tarzlarının çeşitliliğini ve eklemlenmesini öngörür (Ersoy, 1984, s. 14-15)

Tablo 23. İşbölümünü etkileyen faktörler

İşletmeci	İşletmenin sahibi kim ya da kimler?	İşletmeyi kim ya da kimler yönetiyor?	Aile üyelerinden kimler çalışıyor?
K1	*Bireysel işletme:* İşletme resmi olarak K1'e aittir.	*Yönetim tek kişiye ait:* İşletmenin yönetimi K1'e aittir.	İşletmede K1, eşi, kızı, oğlu, annesi, ablası, ablasının kızı ve ablasının oğlu çalışmaktadır.
K2	*Aile üyelerinin ortaklığı:* İşletme resmi olarak K2 ve annesine aittir.	*Yönetim tek kişiye ait:* İşletmenin yönetimi K1'e aittir.	Günümüzde bu işletmede, işletme sahibi (K2) dışında aile üyelerinden çalışan biri yoktur.
K3	*Bireysel işletme:* İşletme resmi olarak K3'e aittir.	*Aile üyelerinin yönetimi:* İşletmeyi K3 ve eşi beraber yönetmektedir.	İşletmede K3 ve eşi çalışmaktadır.
K4	*Bireysel işletme:* İşletme resmi olarak K4'e aittir.	*Aile üyelerinin yönetimi:* İşletmeyi K4 ve ailesi beraber yönetmektedir.	İşletmede K4, eşi, erkek kardeşi (hemşire), annesi ve babası çalışmaktadır.
K5	*Aile üyelerinin ortaklığı:* İşletme resmi olarak K5'in erkek kardeşine aittir. Ancak fiil olarak kardeşler ortaktır.	*Aile üyelerinin yönetimi:* İşletmeyi K5 ve erkek kardeşi beraber yönetmektedir.	İşletmede K5, erkek kardeşi, annesi ve babası çalışmaktadır.
K6	*Bireysel işletme:* İşletme resmi olarak K6'ya aittir.	*Yönetim tek kişiye ait:* İşletmenin yönetimi K6'ya aittir.	İşletmede K6, annesi ve yengesi çalışmaktadır.
K7	*Aile üyelerinin ortaklığı:* İşletme resmi olarak K7 ve ağabeyine aittir. Fiili olarak K7'nin babası da ortaktır.	*Aile üyelerinin yönetimi:* İşletmeyi K7, ağabeyi ve babası beraber yönetmektedir.	İşletmede K7, ağabeyi, babası ve annesi çalışmaktadır.
K8	*Aile üyelerinin ortaklığı:* İşletme resmi olarak K8, eşi ve K8'in iki kardeşine aittir.	*Yönetim tek kişiye ait:* İşletmenin yönetimi K8'e aittir.	İşletmede K8 ve annesi çalışmaktadır.
K9	*Bireysel işletme:* İşletme resmi olarak K9'a aittir.	*Yönetim tek kişiye ait:* İşletmenin yönetimi K9'a aittir.	İşletmede K9 kendisi çalışmaktadır. İhtiyaç olduğunda eşi ve oğlu yardım etmektedir.
K10	Bireysel işletme: İşletme resmi olarak K10'a aittir.	*Yönetim tek kişiye ait:* İşletmenin yönetimi K10'a aittir.	İşletmede K10, eşi, annesi ve babası çalışmaktadır.
K11	*Aile üyelerinin ortaklığı:* İşletme üç erkek kardeşe (K11'in babası ve iki amcası) aittir.	*Aile üyelerinin yönetimi:* İşletmeyi üç erkek kardeş birlikte yönetmektedir.	İşletmede K11, babası, annesi, erkek kardeşi, babaannesi, iki amcası ve amcasının eşi (yengesi) çalışmaktadır.
K12	*Bireysel işletme:* İşletme resmi olarak K12'ye aittir.	*Yönetim tek kişiye ait:* İşletmenin yönetimi K12'ye aittir.	İşletmede K11 ve eşi çalışmaktadır.
K13	*Aile üyelerinin ortaklığı:* İşletme resmi olarak K13 ve ağabeyine aittir.	*Aile üyelerinin yönetimi:* İşletmeyi iki erkek kardeş birlikte yönetmektedir.	İşletmede K13 ve ağabeyi çalışmaktadır.

K1, K3, K4, K6, K9, K10 ve K12 adlı kişiler bireysel olarak işletmenin sahibi olmakla birlikte, bu kişilerin işletmelerinin yönetiminde ya da işletmedeki işlerin yürütülmesinde aile üyeleri aktif rol oynadığı için pestil-köme işletmelerinin hepsinin "aile işletmeleri" olduğu söylenebilir. Çünkü literatürde aile işletmesi kavramı ile işletme sahipliği, işletme yönetimi ya da işletme faaliyetlerine birden fazla aile üyesinin katıldığı işletmeler "aile işletmeleri" olarak tanımlanmaktadır (Demirel ve Akbıyık, 2009, s. 23-24; Haşit, 2012, s.128-129).

İşletme sahibi ya da sahipleri, üretim araçlarına sahip olmakla birlikte aynı zamanda işletmenin yönetimini de kendileri yaptıkları için bu işletmelerde mülkiyete sahip olma ile yönetim ve denetim birbirinden ayrılmamıştır. Diğer bir ifade ile pestil-köme işletmelerinin

sınıf yapısı incelendiğinde Dahrendorf'un çatışma teorisinde büyük şirketler için belirttiği gibi mülkiyet sahipleri ve yöneticiler olarak iki ayrı sınıfa rastlanmamaktadır. Aslında küçük işletmelerde sahiplik ve yönetimin tek kişinin elinde toplanması genel bir durumdur (Dikmen, 1991, s. 13).

Pestil-köme işletmelerinde genellikle aile üyelerinden kişilerin çalıştıkları görülmektedir. Aile üyelerinin ücretsiz emeği ve desteği işletmelerde verimliliği pozitif etkileyebilir. İşletmede sadece aile üyeleri çalıştığında, işletmedeki bütün işlerin aile üyeleri tarafından yapıldığı bilinmektedir. Ancak işletmede ücretli işçi çalıştırılmaya başlandığında buradaki işbölümü yeniden şekillenmektedir. Bu nedenle işletmesinde ücretli işçi çalıştıran işletmecilerin kendilerinin, aile üyelerinin ve ücretli işçilerin işletmede ne iş yaptığının bilinmesi buradaki işbölümüne dayalı sınıf yapısının anlaşılmasını sağlayacaktır.

4.3.2. İşletmelerde İşbölümüne Bağlı Sınıfsal Yapı

İşletme sahibinin, aile üyelerinin ve ücretli işçilerin işletmede hangi işleri yaptığının detaylı olarak incelenmesi, pestil-köme işletmelerindeki işbölümüne bağlı olarak oluşan sınıfsal yapının anlaşılmasını da sağlayacaktır. İşletmelerinde ücretli işçi çalıştırmayan işletme sahipleri, işletmedeki tüm işleri aile bireyleri ile birlikte yaptıkları için bu işyerinde emek ve sermayenin birbirinden ayrılmadığı söylenebilir. Ancak işletmelerinde ücretli işçi çalıştıran işletme sahipleri için emek ve sermayenin ayrıldığı ve sınıf farklılıklarının görünür hale geldiği söylenebilir. Bu nedenle bu başlık altında işletme sahibi olarak işletmelerinde ücretli işçi çalıştıran katılımcıların (işverenlerin) deneyimlerine yer verilmektedir.

İşletme Sahiplerinin ve Aile Üyelerinin İşletmede Yaptıkları İşler

Pestil-köme işletmelerinde ücretli işçi çalıştıran işverenlerin kendi işletmelerinde yaptıkları işler şunlardır:

> *"Yönetim, denetleme bana ait. İmalatta çalışmıyorum, sadece orayı kontrol ediyorum. İmalathanenin büyütülmesi, yeni bir şey alınacaksa makine vs. onları ben kontrol ediyorum. Satın alma, pazarı bulma, imalatı denetleme, işçiyi alıp çıkarma gibi yani yönetimle ilgili işlerin hepsi bana ait"* (K2, Erkek, Lise mezunu, 49 yaşında, Evli).

> *"İşletmeyi ben yönetiyorum. Yalnızca yönetim aşamasındayım. Üretim aşamasında işletmeyi tabi ki kontrol ediyorum, denetliyorum fakat imalat aşamasında ben*

arkadaşlarımızla, çalışanlarımızla beraber imalat yapmıyorum" (K8, Erkek, Yüksek lisans mezunu, 46 yaşında, Evli).

İşletmenin yönetimini tek başına yapan işletme sahiplerinden K2 ve K8'in işletmede sadece yönetim ile ilgili işlerle ilgilendikleri görülmektedir. İşletmeyi aile üyeleriyle birlikte yöneten işletme sahipleri ise işletmede yönetim görevini paylaşmakta ve işletmedeki diğer işlerde de rol almaktadırlar. İşletmecilerden K7 ve K11, işletme ortaklarının görev dağılımının şu şekilde olduğunu ifade etmişlerdir:

"Her sabah saat 08:00'da çarşıdaki (satış mağazası) dükkânı açıyorum. Ağabeyim imalathanenin olduğu mağazada bulunuyor. Ağabeyim ve ben siparişleri alıyoruz, işçilerimize söylüyoruz bunu. Üretimi işçilerimiz yapıyor. Sarmaları, pestilleri hep bayan işçilerimiz yapıyor. Biz sadece mal tedariki, sipariş, ödemeler bunları takip ediyoruz. Erkek işlerini ben, abim ve babam yapıyor. Kargo paketlemesi, otobüste ürün yollama, kargoyla ürün gönderme işini biz yapıyoruz. Ben daha çok müşterilerle, ödemelerle ilgileniyorum, ağabeyim daha çok siparişlerle ilgileniyor, babam daha çok hammadde (fındık, şeker, un gibi) tedarik etmeyle ilgileniyor. İş dağılımı bu şekilde" (K7, Erkek, Önlisans mezunu, 25 yaşında, Nişanlı).

"İşletmeyi üçü beraber yönetiyor (işletme ortakları olan babası ve iki amcası). Herkesin farklı görevi var. Bir amcam ürün alır, diğeri pazarlar, diğeri de perakendeye bakar. Aralarında iş dağımı var" (K11, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Bekar).

İşverenlerin işletmede yapmış oldukları işler genel olarak değerlendirildiğinde, hepsinin yönetim ile ilgili işleri yaptıkları görülmektedir.[39] "Ücretli Çalışma ve Aile İlişkileri" başlığı altında işletme sahiplerinin kendi işlerinde çalıştıkları için işletmenin yönetimi dışında o anki ihtiyaca göre bazı işleri de zaman zaman kendileri yaptıkları bulgusuna yer verilmiştir. Bu bilgi göz önünde bulundurularak işletme sahiplerinden bazıları (K2, K3, K4, K8, K10, K12, K13) işletmede sadece yönetim işini yaparken bazı işletme sahipleri ya da ortakları ise yönetim işlerinin yanında satış mağazasında çalışma (ücretli işçi çalıştırmayan işletme sahipleri kendileri satış yapmaktadır) ve imalathanede bulamaç, fındık ezmesi yapma gibi işleri de kendileri yapmaktadır. Örneğin, işletme sahiplerinden K7 çarşı merkezinde bulunan satış mağazasında kendisi çalışmaktadır. İşletme sahibi ortaklarından K11'in amcası ve K13'ün ağabeyi ise imalathanede bulamacı kendileri yapmaktadır.

[39] K3, K4, K10, K12 ve K13 adlı diğer işletmecilerin işletmede yaptıkları işler için "işletmecilerin aile içi işbölümü" adlı tablo 19'a bkz.

"İşyerinde bulamacı ve helvayı patronumuz yapıyor. Bulamaç yapmak hem zor[40] *hem de tehlikeli*[41]*. Bizim kazanlarımız çok yüksek derecede kaynıyor. Onu bir bayan yapamaz. Unlarımız 25 kilo, ona bir bayanın gücü yetmez. Sular çok sıcak. Allah korusun yanabilirsin. O nedenle patron kendisi yapıyor bulamacı"* (P13, Kadın, İlkokul mezunu, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

"K13 abinin abisi imalathanede duruyor. O da patron. O imalathanede bulamaç yapıyor, pekmez yapıyor... (Burada bulamacı kadın işçiler yapmıyor mu diye sorulduğunda) Yok, bulamacı patron yapıyor. Çünkü onu tutturmak çok zor. Eğer yanlış yapılırsa israf oluyor, pestil olmuyor. Tek elden çıkıyor o nedenle bulamaç yapımı" (P19, Erkek, Lise mezunu, 22 yaşında, Bekar, İmalathanede çalışıyor).

İşletme sahibi ortaklarından bazı kişilerin, işletmenin yönetim işi dışında emek yoğun çalışma gerektiren bulamaç yapma işini üstlenmesi, işletmenin aile üyeleri ile beraber yönetilmesi (yönetim işinin paylaşılması) sayesinde olmaktadır. İşletme yönetimini tek kişi üstlendiğinde bu kişinin aynı zamanda imalathanede düzenli olarak emek yoğun çalışması mümkün olmamaktadır.

İşletme sahiplerinin işyerinde ücretli işçi çalıştırmaya başlaması, aile üyelerinin burada yaptıkları işlerin değişmesine neden olabilmektedir. Çünkü emek yoğun çalışma gerektiren pestil yapımı ve pestil tatlılarının sarılması aşamasında ücretli işçi çalıştırılmaya başlandığında aile üyeleri yavaş yavaş bu işleri yapmayı bırakarak işletmede yönetim, denetim (işçileri kontrol etme) ve satış yapma gibi pozisyonlara geçmeye başlamışlardır. İşletmede ücretli işçi çalıştırılmaya başlanmasıyla daha önceden de işletmede çalışan aile üyeleri "yarı işçi yarı yönetici" pozisyonunda çalışmaya başlamıştır. Tablo 19'da aile üyelerinin (eş) yaptığı işlere bakıldığında (K4, K10, K13) onların hem işletmede emek yoğun çalıştıkları hem de orada çalışan işçileri yönlendirdiği görülmektedir.

Bazı aile üyeleri ise daha önceki süreçte işletmenin üretim yerinde emek yoğun çalışırken ücretli işçilerin burada çalışmaya başlanmasıyla onların görevlerinde değişimler meydana gelmiştir. K11 adlı katılımcının yengesine (amcasının eşine) "üretim aşamasında işçi mi çalıştırıyorsunuz yoksa yine aileden çalışanlar var mı" diye sorulduğunda *"biz zamanla bıraktık üretimi, evlerimize ve satış yerlerine geçtik. Üretime bu sefer işçi aldık. İşçiye öğrettik, işçiyi geliştirdik"* cevabını vermiştir.

---

[40] *"Bulamaç yapmak kolay değil, onu herkes yapamaz. Onun kıvamını herkes tutturamaz. Bir derecesi süresi de yok. Bulamaç yapmayı bilen kişi göz kararından bulamacın olup olmadığını bilir. Ama bunu tutturmak kolay değildir. Bulamacı az kaynatırsan da çok kaynatırsan da olmaz. Az kaynatırsan kıvam alsa bile serdiğinde akar (dağılır), eğer çok kaynatırsan da topaklanır. Ortasını (tam kıvamını) bulmak gerekir"* (P14, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışmış)

[41] "*Mesela makinaların yanına tek kişi göndermiyordu patronumuz. Tehlikeli olduğu için dikkat edin derdi ve yanınızda mutlaka bir kişi olsun derdi. Makinalara elini kaptırır çalışan ne olur ne olmaz diye"* (P14, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışmış).

Aile işçilerinden kadınların işletmede yaptıkları başka bir iş, imalathanede çalışan işçilere yemek yapmadır. Ancak zamanla bu yemek yapma işinin de aile işçilerinden ücretli işçilere devredildiği görülmüştür.

> *"Annem işçilerin yemeklerini yapıyordu ama artık o yapmıyor. Çalışanların yemeklerini yapmak için birini çalıştırıyoruz"* (K7, Erkek, Önlisans mezunu, 25 yaşında, Nişanlı).

> *"İşletmede aile üyelerinden Sevgi Hanım çalışıyor. Hamza abinin (işyeri sahibi) eşi. O da bizim yaptığımız her işi yapabiliyor (biliyor). Ama yaş ilerlediği için artık o kadar çalışmıyor. Eskiden yemeğimizi yapardı. Şimdi yemekçimiz içimizden bir bayan (ücretli işçi). Sevgi hanım bizi kontrol ediyor, başımızda bulunuyor. Patrona (eşine ve eşinin kardeşlerine) işle ilgili bilgi veriyor"* (P13, Kadın, İlkokul mezunu, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Katılımcılardan alınan cevaplar değerlendirildiğinde pestil-köme işletmelerinde ücretli işçi çalıştırılmaya başlanmasıyla burada çalışan aile üyelerinin görevlerinde değişimlerin meydana geldiği söylenebilir.

Ücretli İşçilerin İşletmede Yaptıkları İşler

İşletmelerde çalışan ücretli işçilerin yaptıkları işler, onların çalıştıkları bölümü göre farklılaşmaktadır. Ücretli işçilerin yaptıkları işler temelde "satış mağazasında çalışan işçilerin yaptıkları işler" ve "imalathanede çalışan işçilerin yaptıkları işler" olarak iki kategoriye ayrılmaktadır.[42] İmalathanede çalışan işçilerin yaptıkları işler ise "*ayak işleri*" ve "*sarma-pestil tatlılarını yapma*" işleri olarak iki kategoriye ayrılmaktadır. "Ayak işleri" olarak ifade edilen işler, bulamaç yapma, pestilleri örtüye serme, pestilleri kurutmak için fırına ya da seraya serme, pestilleri örtüden çıkarma, ezme yapma (fındık ezmesi) gibi pestil tatlılarının yapılması için ön hazırlık gerektiren işlerdir. "Sarma-pestil tatlılarını yapma" işi ise kadınların masa başında oturarak belirli ölçülerde kesilen pestil parçalarının içine hazırlanmış fındık ezmesini koyarak belirli bir gramajda, düzgün bir şekilde ve büyüklükte pestil tatlılarını sarma işidir. Sarma bölümünde ayrıca hazırlanan pestil tatlılarını paketleyen "paketleme" elemanı da çalıştırılmaktadır.

Pestil-köme işletmelerinin üretim yerindeki işbölümü, işçilerin cinsiyetlerine göre de farklılaşabilmektedir (bu işletmelere farklılık göstermektedir). İmalathanede çalışan erkek işçiler (sayıları oldukça azdır); bulamaç yapma, yük taşıma, pestilleri asma, imalathaneyi

[42] Tablo 17'de araştırmaya katılan işçilerin işletmede hangi bölümde çalıştıkları ile ilgi bilgiler yer almaktadır.

idare etme (ustabaşı) gibi işleri yapmaktadırlar. İmalathanede çalışan kadın işçiler ise erkeklerin yaptıkları işleri yapmakla birlikte pestil serme, pestilleri örtüden çıkarma, pestil kesme, pestil ballama, pestil sarma, fındık ezmesi yapma, paketleme gibi işleri yapmaktadırlar.[43]

4.3.3. İşletmelerin Örgütlenme Biçimine Göre İşbölümü

İşletmelerin verimliliği, işletmedeki işbölümü ile yakından ilişkilidir. Çünkü ayrıntılı işbölümüne dayanan fordist üretim sisteminde her işçinin belirli bir işi rutin olarak yapması istenerek işyerinde verimlilik artışı sağlanmaya çalışılmaktadır. İşçilerin sürekli aynı işi yapması, her geçen gün işi daha iyi öğrendiği (eli alıştığı) için o işi daha hızlı yapmasına olanak sağlayarak işyerinde verimlilik artışına yol açabilir. İşletmede pestil tatlılarını sarma işini yapan bir işçinin sadece sarma bölümünde çalışması, diğer bölümlerde görev almaması durumu katı işbölümüne örnektir. İşçinin sürekli sarma bölümünde çalışıyor olması, kişinin eli bu işi yapmaya alıştığı için her geçen gün daha fazla ürün sarabilmesini sağlamaktadır. Ancak bir insanın sürekli aynı işi yapması o kişiyi psikolojik olarak olumsuz etkileyerek (kendini makine gibi hissetmesi ya da sürekli aynı işi yapmaktan sıkılması) işyerinde verimliliğin azalmasına da yol açabilir. Ayrıca bir kişinin işyerinde sürekli olarak aynı işi yapması, iş sürecinin geneline yabancılaştırabilir.

İşyerinde işbölümünün esnek bir şekilde oluşturulması durumunda (post-fordist üretimde işbölümü) ise işçi, işyerinde o an hangi işin yapılması gerekiyorsa o işi yaptığı için üretim sürecinin tamamı hakkında bilgi sahibi olabilmektedir. Pestil-köme işletmelerinde talebe göre üretim yapıldığı için işçiler gelen siparişe göre üretim yapmaktadırlar. Bu nedenle işyerinde işbölümünün esnek bir şekilde oluşturulması durumunda, o gün işletmede ne iş yapılması gerekiyorsa işçiler de ona göre görev dağılımı yapmaktadırlar. İşyerinde işbölümünün esnek bir şekilde oluşturulması, gelen siparişlere göre işçilerin hızlı bir şekilde görev dağılı yapabilmelerine olanak tanıdığı için üretim sürecinin durması önlenebilmekte

[43] Ücretli işçi çalıştıran işletmecilerden beş tanesi (Abdullah Pestil- Köme, Armağan Pestil-Köme, Ceviz Diyarı Pestil Köme, Sadrazam Pestil-Köme, Güler Pestil Köme) günümüzde sadece kadın işçilerle üretim yapmaktadır. Bu işletmecilerden Abdullah Pestil-Köme (K2), Sadrazam Pestil-Köme (K11) ve Güler Pestil-Köme (K12) işletme sahipleri zaman zaman ağır işler için bir ya da iki tane erkek işçi çalıştırdığını ifade etmiştir. Bazı işletmecilerin (Çiçek Pestil-Köme, Bal Diyarı Pestil-Köme, Doğal Pestil Köme, Şebin Pestil Köme) üretim yerinde ise kadın işçilerle birlikte az sayıda da olsa erkek işçi çalıştırılmaktadır. Bu kişiler işletmede bulamaç yapma, pestilleri fırına ya da seraya asma gibi fiziksel güç gerektiren ağır işleri yapmaktadırlar. Üretim yerinde erkek işçi çalıştırmayan işletmelerde ise bu işleri kadın işçiler yapmaktadır.

ve böylece işyerinde verimlilik artışı sağlanabilmektedir. Ancak işçinin belli bir görevinin olmaması verimsizliğe de yol açabilmektedir.

Burada işletmelerin örgütlenme biçimine göre işbölümünü analiz etmek için "esnek işbölümü", "yarı-esnek işbölümü" ve "katı işbölümü" kavramları kullanılmaktadır.

İmalathanede ya da satış mağazasında o an ne yapılması gerekiyorsa işçilerin o işi yapması ve işçilerin tüm iş sürecine hâkim olmaları durumunu anlatmak için "esnek işbölümü" kavramı kullanılmıştır.

İmalathanedeki işler genellikle pestilin yapım aşamasındaki işler ve pestil tatlılarının yapımı (pestillerin kesilmesi, ballanması, sarılması ve paketlenmesi) aşamasındaki işler olarak ikiye ayrılmaktadır. İşçilerin bir bölüm içindeki işleri yapması ama bölümü dışındaki işlerde çalışmaması durumunu anlatmak için "yarı-esnek işbölümü" kavramı kullanılmıştır. Örneğin, pestil ballama ve pestil sarma aynı bölüm içindeki işlerdir. Bu işler arasında işçilerin iş değişikliği yapması ama pestil saran kişinin pestil sermeye gitmemesidir (çünkü pestil serme diğer bölüm içinde yer alan bir iştir). Aynı zamanda yarı-esnek iş bölümü kavramı, işçi hangi işi daha iyi yapabiliyorsa ya da hangi işi yapmak istiyorsa çoğunlukla o işi yapması, başka bir iş için o kişiye ihtiyaç duyulduğunda sadece o zaman (kısa süreliğine) diğer işi yapması durumunu anlatmak için kullanılmaktadır.

"Katı işbölümü" ise işçinin imalathanede sürekli aynı işi yapması durumudur. Örneğin, işçinin sadece pestil sarması ya da sadece pestil sermesi gibi.

İşletmenin satış mağazasında çalışan P2, P3, P8, P9, P10, P11 ve P15 adlı işçilerin hepsi birbirine benzer işleri yapmaktadırlar:

> *"Sabah bazen ben bazen diğer arkadaşım dükkânı açıyor. Sabah saat 8'de dükkânı açıyorum. Yerleri silip süpürüyorum. Düzenlenmesi gereken yerler varsa onu düzenliyorum. Gelen siparişleri (telefon üzerinden) alıyorum, onların burada hazırlanması gerekiyorsa (az miktarda bir paket hazırlanması gerekiyorsa) hazırlıyorum (paketliyorum). Ama bizde genellikle paketlerin hazırlanmasını imalathanede kargo bölümündeki bayanlar yapıyor. Çünkü baya kargomuz yoğun. Ben ne kadar sipariş varsa yazıp onlara veriyorum"* (P2, Kadın, Önlisans mezunu, 23 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

> *"Öncelikle dükkân temizliği, paspas atıyoruz (satış mağazasında iki eleman çalışıyor. Dükkândaki ürünleri her gün düzenliyoruz. Sipariş takiplerini ben yapıyorum. İnternet üzerinden (Instagram ve web sitesinden) gelen siparişleri ve telefon üzerinden (telefonla arama ve WhatsApp üzerinde) gelen siparişleri not alıyoruz. Siparişleri kargoya vermek için hazırlıyoruz (paketleme). Depodan (imalathaneden) malzeme gelecekse söylüyoruz getiriyorlar. Onları da siparişe göre paketliyoruz. Dükkâna gelen müşterilere de bakıyoruz aynı zamanda ('yani tezgâhtarlık yapıyorum' diye ekliyor). Satılan ürünlerin yerine yenileri koyuyorum*

(rafları düzenliyorum)" (P3, Kadın, Üniversite mezunu, 27 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

Satış mağazasında çalışan işçilerin yaptıkları işler; satış yapma, dükkânın genel düzenini sağlama, temizlik yapma, telefon ve internet üzerinden gelen siparişleri alma, siparişe göre ürünleri paketleme ve kargoya verme işleridir. Satış mağazasında çalışan P11'in sorumlulukları ise diğer işletmelerde çalışan satış elemanlarına göre daha fazladır. Bu kişi bahsedilen bu işleri gün içerisinde tek başına yapmakta ve aynı zamanda dükkânın muhasebe işlerini de kendisi yapmaktadır.

"Satış mağazasında patronumla ben beraber çalışıyorum. Yanımda benimle birlikte (aynı anda) çalışan başka bir eleman yok. O nedenle gün içerisinde yapılması gereken her şeyi ben yapıyorum. Sabah dükkâna geliyorum, akşamdan dağınıksa dükkânı toparlıyorum, rafları yerleştiriyorum. Akşam erken çıkarsam sabaha dükkân dağınık olabiliyor (Bu işletmenin imalathanede bölümünde çalışan genç bir erkek işçi, imalathane kapandıktan sonra satış mağazasına geçiyor ve buranın kapanma saatine kadar -22:30 gibi, bu saat yaz ve kış mevsiminde değişiyor- burada çalışmaya devam ediyor). Kargom varsa kargolarımı hallediyorum, genelde oluyor zaten. Her gün kargo çıkartıyoruz. Web sitesinden, WhatsApp'tan ya da telefon üzerinden toptan sipariş geliyor. Onun dışında çay yapıyorum, faturaları kesiyorum. Her boşlukta temizlik yapıyorum. Düzenlenecek bir şey varsa onu hallediyorum. Eksik malzemeleri tamamlıyorum, paketleme yapıyorum. Dükkandaki bütün işe hâkim olduğum için (muhasebe, temizlik, müşterilerle ilgilenme, sipariş alma -toptan ve bireysel siparişleri- vs.) patronum beni bırakmak istemiyor. Sıfırdan yeni elemana bunları öğretmek çok zor tabi. Kendim olduğum için söylemiyorum ama benim yaptığım işi tek başına birinin yapması çok zor yani. O nedenle çok yoğunum" (P11, Kadın, Lise mezunu, 22 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

Satış mağazasında çalışan işçilerin yaptıkları işlere bakıldığında onların birden çok görevinin olduğu görülmektedir. Bu nedenle işletmelerin satış mağazalarındaki işbölümünün esnek bir şekilde oluşturulduğu söylenebilir.

Pestil-köme işletmelerinin üretim yerindeki işbölümünün nasıl olduğunu anlamak için işçilerin çalıştıkları işletmeye göre yaptıkları işler incelenmiştir. Bu şekilde her bir işletmenin üretim yerindeki işbölümünün birbirinden farklı mı yoksa benzer mi olduğu anlaşılmaya çalışılmıştır.

Abdullah Pestil-Köme işletmesinin imalathanesinde çalışan işçilerin işbölümü şu şekildedir:

"Ben Bağlar'da bulunan imalathanede çalışıyorum (burada bulamaç, pestil ve fındık ezmesi yapımı işleri yapılıyor). Burada sarma yapılmıyor. (Bu işletmenin imalathane bölümü pestil ve ezme yapımı, -Bağlar bölgesinde- ve pestil sarmalarının yapımı -çarşı merkezinde- olarak ikiye ayrılmış). Bizim imalathanede sürekli herkes kendi

işini yapıyor. Sabit bir işin var. Herkesin işi farklı. Ben sürekli fındık kavuruyorum, fındık ezmesi yapıyorum, fındık ezmesinin paketlemesini yapıyorum, oranın sorumluluğunu yapıyorum (çalışanların yönetimi, ustabaşı), gelen malzemeleri teslim alıp imza atıyorum, gelen ürünleri sayıyorum. Benim yaptığım işler bu şekilde… Çarşıda da arkadaşlarımız var. Onlar bizim yaptığımız şeyleri (hazırlanan ürünleri) sarıyorlar. Gerektiği zaman bende sarma yapıyorum ama ben Bağlardaki imalathanedeyim. Onlar ayrı biz ayrı yerde çalışıyoruz… Hem sarma yapılan yerde hem de bizim olduğumuz yerde ustabaşı var. Biz birbirimizle temas halindeyiz. Yaptığımız işleri, arkadaşlar izine çıkacağı zaman falan hepsini birbirimize haber veriyoruz. Duruma göre oradan buraya ya da buradan oraya eleman paslaşıyoruz" (P1, Kadın, İlkokul mezunu, 46 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Abdullah Pestil-Köme işletmesinde çalışan işçiler sürekli aynı işi yapmalarından dolayı bu işletmede katı bir işbölümü varmış gibi görünse de, P1'in ifadesinden anlaşılacağı üzere bir bölümde eleman eksikliği olduğunda ihtiyaca göre işçiler başka bir bölümde de çalışabildikleri için "yarı-esnek" bir işbölümünün olduğu söylenebilir.

Armağan Pestil-Köme işletmesinin imalathanesinde çalışan işçilerin işbölümü şu şekildedir:

"İmalathanede ben bütün işleri yapıyordum. Sürekli bir işte kalmadım. Oturup sadece pestil sarmıyordum ya da sadece fındık ezmesi yapmıyordum. İşyerinde hangi işin yapılması gerekiyorsa onu yapıyordum. Bu nedenle ezme de yaptım, bulamaç da yaptım, pestil de serdim, pestil ballama da yaptım, sarma da sardım. Sürekli değişik işlere gittiğim için yorucu ama sıkıcı değildi benim için… Pestil olmazsa muskayı yapamazsın, sarmayı saramazsın. Bunları yapmak için de fındık ezmesi lazım saracağın pestilin içine koymak için ve bal. Pestilin içine konacak harç olmazsa, muska, sarma da olmaz zaten… Genellikle her sabah oturduğum masaya geçip ezmemi koyuyordum, pestili ve tepsileri önüme alıp kilo ile yarışıyordum. Öğlene kadar (40 kilo) sarma sarıyordum, öğleden sonra da pestil seriyordum" (P4, Kadın, Lise mezunu, 41 yaşında, Evli, İmalathane çalışmış).

"İmalathanede pestil seriyordum, sarma sarıyordum. Belirli bir işin yoktur. Ne gerekiyorsa (o an ne iş varsa) onu yapmak zorundasın. O nedenle pestil-köme üretim sürecinin bütün aşamalarını biliyorsun. Bazen pestil serme yaparak işe başlıyordum bazen de öğlene kadar sarma sarıp öğleden sonra pestil serme işi yapıyordum. Mesela bugün gittim işe, sabah 08:30'da masanın başında oturuyor oluyoruz. Pestilimizi ve fındık ezmesini alıyoruz önümüze öğlen 12:00'a kadar sarma yapıyoruz. Çay geliyor saat 10:00 gibi ara vermeden hem çayımızı içiyoruz hem de pestilimizi sarmaya devam ediyoruz. Lavabo ihtiyacımız olursa anca ona gidip geliyoruz onun dışında ara vermek yok, durmadan pestil sarıyoruz. 13:30 gibi öğle yemeği hazır oluyor. Hızlı bir şekilde öğle yemeğini yiyoruz. Yemekten kalkınca bulamacım hazırsa onu sermeye (pestil serme) başlıyorum eğer bulamaç hazır değilse hazır olana kadar pestil sarmaya devam ediyorum. Bulamaç hazır deyince (yapan kişi) yukarı çıkıp akşam 17:30'a kadar bir kazan pestili seriyordum" (P14, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışmış).

P4 ve P14'ün deneyimlerinden yola çıkarak Armağan Pestil-Köme işletmesinin üretim yerinde esnek bir işbölümünün olduğu söylenebilir. Ancak bu işletmede diğer işçilerin yaptığı işlerle ilgili deneyimler incelendiğinde her işçinin esnek çalışmadığı da görülmektedir.

> *"Mesela benim işyerinde bir arkadaşım vardı oturmayı hiç sevmezdi. O nedenle sarma sarmayı hiç sevmezdi o abla. Ben oturmayı sevmiyorum dedi patrona. Sonra bulamacı da o yapmaya başladı, ezmeyi de o yapmaya başladı. Ya çünkü kadın oturamıyor, oturmayınca da yapacak bir şey yok. Ben oturduğum için sarma yapabiliyorum. O kişi sadece bulamacı yapardı bizi çağırırdı, biz giderdik pestili sererdik mesela… Bizim imalathanede sürekli oturup sarma saranlar da var, sarmaya oturmadan sürekli o pestili ballayanlar da var. İşi yapacak kadın diyor ki ben sarma saramam. İşte belim ağrıyor, boynum ağrıyor vs. diyor. Bu işi yapar mısın dediklerinde yaparım diyor. Hani akşama kadar ben bu pestili ballarım diyor. Ya da ben işte ayakta kalamam bacağım ağrıyor, belim ağrıyor diyor ama oturduğum yerden sarabilirim derse oturup hep sarma yapıyor. Yani kendi durumunu söylüyor ona göre ne iş yapabilirse ona göre iş yapıyor kadınlar aslında"* (P4, Kadın, Lise mezunu, 41 yaşında, Evli, İmalathane çalışmış).

> "*Bizim işyerinde sadece sarmacılar da (sadece pestil sarma işini yapan kişiler) var. Masanın başından kalkmayan kişiler bunlar. Sadece sarma yapanlar, genellikle bizim yaptığımız işi bilmeyen kişiler. Bizim yaptığımız işi bilmedikleri için pestil sarıyorlar. Diyelim ki pestil sermesini bilmiyor, bulamaç yapmasını bilmiyorsa bu kişiler masada oturup sarma yapıyorlar. Eğer biliyorsa hepsini (bütün işleri) yapabiliyor"* (P14, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışmış).

Bazı işçiler için esnek işbölümü verimlilik artışına neden olurken bazı işçiler için katı işbölümü verimliliği artırmaktadır. P4 ve 14'ün deneyimlerinden yola çıkarak Armağan Pestil-Köme işletmesinde işbölümünün işçilerin verimli çalışma durumu (işçi nasıl daha verimli üretim yapacaksa ona göre iş dağılımı yapılıyor) göz önünde bulundurularak oluşturulduğu için hem esnek hem de katı işbölümünün bir arada olduğu söylenebilir.

Dut Diyarı Pestil-Köme işletmesinin imalathanesinde çalışan işçilerin işbölümü şu şekildedir:

> *"Bulamaç yapıyorum, pestil seriyorum, sarma yapıyorum. O gün ne yapılması gerekiyorsa işyerinde onu yapıyorum"* (P5, Kadın, İlkokul mezunu, 44 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"Ben günlükçü geliyorum. İşe daha yeni başladım. O yüzden ne iş yapılması gerekiyorsa onu söylüyorlar, o işi yapıyorum. İlk geldiğimde pestil çıkardım. (Serilmiş pestilleri örtüden ayırma işi). Pestilleri ıslattım (ballamak deniliyor). Bugün pestil serdiler, taşıdılar. 1-2 sefer öyle taşıdım. Bugünlerde sarma sarıyorum, sarılmış pestilleri Hindistan cevizine bulayıp, paket yapıyorum. Paketlemeye yardım ediyorum. Ayaktayım ne iş derlerse onu yapıyorum. Ben evde de pestil, hamur işi*

yaptığım için bu işlere elim yatkın zaten" (P6, Kadın, İlkokul mezunu, 57 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

"Valla ben her işi yapıyorum. Kesim de yapıyorum, pestil de seriyorum, atom da çekiyorum, sarma da sarıyorum. Her işi yapıyorum. Pestille ilgili her şeyi biliyorum" (P7, Kadın, Lise 1 terk, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Dut Diyarı Pestil-Köme işletmesinin üretim yerinde esnek bir işbölümü vardır. Bu işletmede işbölümünün esnek olması, işçilerin bütün iş süreci hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamakta ve o gün işyerinde ne yapılması gerekiyorsa ona göre iş dağılımı yapılmaktadır. İşçilerin bütün iş sürecinde ihtiyaca göre yer almaları, işletmede iş akışı sağlamaktadır. Aksi halde üretim süreci sekteye uğrayabilir. Çünkü pestil tatlılarının üretim süreci zincirin halkaları gibi birbirine bağlıdır. Fakat bir işçinin sürekli aynı işi yapmıyor olması o iş üzerinde kendini geliştirmesini (uzmanlaşmasını) sekteye uğratabilir.

Sadrazam Pestil-Köme işletmesinin imalathanesinde çalışan işçilerin işbölümü şu şekildedir:

"İmalathanemiz iki katlı. Üst katta bulamaç hazırlanıyor, pestil seriliyor, sarmalığın malzemesi çıkıyor (pestiller çıkıyor), ezme yapılıyor, pestiller ballanıyor ve kesiliyor. Hazırlanan bu ürünler alt kata getirilip sarma sarılıyor ve bu ürünler paketleniyor. Sarma yapan kişiler (kadınlar) üst katta çok iş yoksa genellikle oturup sarmasını sarıyor… Ben imalathanede ne iş yapılması gerekiyorsa onu yapıyorum. Bir ara işlerimiz ayrılmıştı. Sarmacı ayrı, pestilci ayrı diye. Bu şekilde iki yıl çalıştık. Sonra patronumuzun biri ayrılınca (ortak olan üç kardeşten biri kendisi ayrı bir işletme açıyor) bizim işler karıştı. Bu nedenle pestil de seriyorsun, pestil de söküyorsun (pestilleri örtüden çıkarma), sarma da sarıyorsun, muska da sarıyorsun… O an ne yapılması gerekiyorsa onu yapıyorsun… Bulamacı ve helvayı patronumuz yapıyor, geri kalan her şeyi biz (işçiler) yapıyoruz" (P12, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

"Ben pestil serme bölümündeyim ('ama pestil üretiminin başından sonuna kadar tüm aşamalarını biliyorum ve yapabiliyorum. Diğer kişiler de aynı şekilde biliyor' diye ekliyor.) Alt katta sarmacılar var, üst katta pestil yapılıyor. Yukarıda pestil yapımı bölümündeyim. Ayakçıyız yani, ayakçı diyorlar işyerinde bize. Üst katta 4 kişiyiz ama ben A'dan Z'ye patron ne lazım derse onu yapabilirim. Mesela bugün pestil serilmeyecekse beni ballamaya çeker, ballama yoksa sarmaya çeker... Sabah işe gittiğimizde ilk olarak ne yapmamız gerektiğini patronumuz koordine ediyor. Seradaki pestilleri toplamamız gerekiyorsa onu toplarız, pestillerin toplanması gerekmiyorsa (ya da yoksa) başka işe geçeriz. Bulamaç hazırsa pestil serersin. Eğer kazanda bulamaç varsa pestil sermeye devam edersin eğer yoksa atom yaparsın, olmadı pestil çıkartırsın (örtülerden sökersin)" (P12, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Dört yıl önce Sadrazam Pestil-Köme işletmesinde sarma yapanlar ve ayak işlerini yapan çalışanların bölümleri ayrılmış ve herkes kendi bölümü içindeki işleri yapmaya

başlamıştır. Bu şekilde işçiler iki yıl çalıştıktan sonra işletme ortaklarından birinin ayrı bir pestil-köme işletmesi açması dolayısıyla bu işletmedeki işbölümü tekrar değişmiş ve işçiler imalathanede esnek çalışmaya başlamışlardır.

Şebin Pestil-Köme işletmesinin imalathane bölümünde çalışan işçilerin işbölümü şu şekildedir.

> *"Ben normalde sadece yemek yapıyorum burada. Akşama kadar kalmıyorum o nedenle. Yemeklerini verip ortalığı temizledikten sonra 14:30-15:00 gibi çıkıyorum işten. Burada bana göre iş olursa -iş yoğun olduğunda- (ustabaşı akşama kadar kal, sarma yapılacak derse) o zaman akşama kadar kalıp çalışıyorum. Bugün mesela sarma varmış onun için oturdum (akşam iş çıkışı katılımcı ile görüşme yapıldı) … Herkesin yapacağı iş belli burada. Sabahtan geliyor sarmacılar sarmanın başına oturuyor. Helvasını, pestili önüne alıyor oturuyor masanın başına, işini yapıyor... Hani pestil seren hep seriyor ya da sarma yapan hep sarma yapıyor. Yer değiştirme yok. Paketçimiz var mesela o sadece paketlemeyi yapıyor. Yalnız ben sarmaya geçebiliyorum iş yoğun olduğunda ama diğer çalışanların yaptığı iş belli"* (P16, Kadın, İlkokul mezunu, 54 yaşında, Evli, İmalathane çalışıyor).

> *"Ben sarmacıyım. Sadece sarma sarıyorum. Bizim işyerinde herkesin görevi ne ise onu yapıyor"* (P17, Kadın, İlkokul mezunu, 39 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"Ben bütün gün paketleme yapıyorum. Bayanların hazırladıkları tatlıları (pestil tatlılarını) 3 kiloluk kutular var, o kutulara ürünleri tartarak paketliyorum. Bu iş dışında işletmede yaptığım bir şey yok"* (P18, Kadın, Lise mezunu, 19 yaşında, Bekar, İmalathanede çalışıyor).

> *"Pestil serme işi benim, komplo ben yapıyorum. Mesela benim yaptığım serme işini diğer fabrikalarda beş tane bayan beraber yapıyor. Ben tek yapıyorum. Yanımda bir arkadaş (erkek) daha var onunla birlikte pestilleri fırına asıyoruz, kuruyunca topluyoruz. Pestil yapım süreciyle ilgili (bulamacın yapımı dışındaki) bütün işler bizde (bu işletmede fiziki güç gerektiren işleri erkekler yapıyor). Aynı zamanda gelen siparişleri ben kontrol ediyorum, takibini ben yapıyorum. Diyelim ki bugün 600 kilo mal siparişi geldi, kolilemesi falan her şeyi bende. Tarih, kaşe basma hepsini ben yapıyorum. Hazırladığım siparişlerin hesabını çıkarıp patrona (K13'e) atıyorum listeyi... Buranın yöneticisi (ustabaşı) benim. Bu nedenle imalathanedeki her şeyden ben sorumluyum. Her şeyi ben kontrol ediyorum, işçileri ben yönlendiriyorum… Burada çalışan kişilerin hepsinin işi başka aslında. Bölüm bölüm yaptıkları işe göre ayrılıyor. Kim ne yaparsa hep onu yapıyor. İmalathanede benim sorumluluğum fazla sadece diğerlerinden"*[44] (P19, Erkek, Lise mezunu, 22 yaşında, Bekar, İmalathanede çalışıyor).

[44] P19 aynı zamanda işletmenin satış mağazasına da bakmaktadır. *"Ben aynı zamanda dükkâna da bakıyorum. Sabah dükkânı ben açıyorum, akşam kapatıyorum (gülüyor). Dükkânda çalışan satış elemanı sabah 08:00'da dükkâna geliyor. Ben sabah 07:30 gibi dükkânı açıyorum. Yazın bu saat biraz daha erken oluyor. Sonrasında (P11 geldikten sonra) imalathaneye geçiyorum. İmalathane kapandıktan sonra tekrar dükkâna geliyorum akşam 21:30'a kadar dükkânda duruyorum. (Yazın bu saat biraz daha geç-12 ye kadar açık oluyor). Zaten bekarız deyip bekliyoruz (gülüyor)… Ben haftanın 7 günü çalışıyorum. İzin günüm yok, hep çalışıyorum.*

Şebin Pestil-Köme işletmesinin imalathane bölümündeki işbölümü, diğer işletmeler gibi esnek değildir. İşçilerin belli bir görevi vardır ve sürekli aynı işi yapmaktadırlar. Ancak işletmede günlükçü olarak çalışan ve yemek yapan P16 ve işletmede ustabaşı olarak çalışan P19 imalathanedeki diğer çalışanlara göre esnek çalışmaktadır. P16 işletmede yemek yapma işi dışında, işin yoğun olduğu zamanlarda pestil sarma işini de yapmaktadır. İmalathanede ustabaşı olan ve burada birden fazla görevi olan P19 aynı zamanda imalathanenin kapalı olduğu saatlerde satış mağazasında da çalışmaya devam etmektedir.

Çiçek Pestil-Köme işletmesinin imalathane bölümünde çalışan işçilerle görüşme yapmak için işletme sahibi (K3) ile beraber üretim yerine gidildiğinde buradaki işbölümünün Sadrazam Pestil-Köme ile benzer olduğu görülmüştür. İmalathanenin alt katındaki bir odada pestillerin kesilmesi ve ballanması, başka bir odada pestil tatlılarının sarılması ve paketlenmesi işi yapılmaktadır. İmalathanenin üst katında bulamaç yapımı, pestillerin serilmesi, pestillerin kurutulması için fırınlara asılması (kış ayında fırınlarda kurutuluyor, yaz mevsiminde cam serada kurutuluyor), fındık ezmesi yapımı gibi işler yapılmaktadır. Ancak Çiçek Pestil-Köme üretim yerinde çalışan işçilerin çalışma deneyimleri yakından incelendiğinde Sadrazam Pestil-Köme işletmesindeki kadar işbölümünün esnek olmadığı görülmüştür.

> "*Ben burada (imalathanenin üst katında) pestil serme (sıcak bulamacın örtülere yayılması) ve kuruyan pestilleri örtüden çıkarma işini yapıyorum. Üst katta pestil yapım süreci, alt katta pestilin sarılması yapılıyor… Bulamacı biz (kadınlar) yapmıyoruz, erkekler yapıyor. Serilen pestilleri fırına asma işini de erkekler yapıyor. Yani ağır olan işleri (bulamaç yapma, fırınlara pestillerin asılması, toplanması) erkekler yapıyor. Biz (kadınlar) sadece pestilleri seriyoruz ve kuruyan pestilleri örtüden çıkarıyoruz. Bizim hazırladığımız pestiller alt katta kesiliyor, ballanıyor ve sarılıyor. Bunları alt katta çalışan kadınlar yapıyor… Mesela işlerimiz burada (üst katta) azsa, serilecek çok pestil yoksa o zaman sarmaya oturuyoruz ('bu dediğim ara ara oluyor, her zaman değil' diye ekliyor). Yoksa benimle beraber üst katta çalışan kadınlar sarma yapmıyor*" (P20, Kadın, İlkokul mezunu, 42 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"Bu imalathanede pestil yapımı (bulamaç yapma, bulamaçları örtüye serme, kurutma vs.) ayrı, pestil kesme ve ballama yeri ayrı, sarma (pestil tatlılarını yapma) ve paketleme yeri ayrı. Üç bölüme bölündük yani… Bizde herkesin (işçilerin) bölümleri farklı. Ben burada (alt katta) sarma sarıyorum. Karşı odada pestil kesim yerimiz var. Oradaki arkadaş izinli olduğunda o gün ben oraya geçebiliyorum ya da oradaki bir kişi sarma bölümüne geçebiliyor. Oraya geçtiğimde pestiller büyük*

Normalde pazar günleri imalathane kapalı ama pazar günleri dükkanda oluyorum. ('Zaten kimseyi zorla çalıştırmıyor patronumuz. Ben çalışmak istediğim için-ek parası için- çalışıyorum' diye ekliyor)" (P19, Erkek, Lise mezunu, 22 yaşında, Bekar, İmalathanede çalışıyor).

haldeyken ballamasını yapıyorum. Daha sonrasında kesimini yapıyorum. Pestillerin sarılması için belli ölçüleri var, o ölçüye göre pestiller kesiliyor makinede. Her tatlının ölçüsü ve şekli farklı. Muska için pestiller uzun şeritler halinde kesiliyor, diğerleri biraz daha farklı... Bu kattakiler -alt kattakiler- (sarma, pestil ballama, pestil kesme, paketleme) sadece bu katta çalışıyor, bu kat içindeki işlerde görev alabiliyor. Ama üst kata gitmiyoruz ('ben üst kata pestil serme işine hiç gitmedim' diye ekliyor). Mesela paketçimiz önceden sarma sarıyordu, şu an sadece paketleme işi yapıyor" (P21, Kadın, İlkokul mezunu, 48 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Yukarıda adı geçen işletmelerin üretim yerindeki işbölümü bir bütün olarak değerlendirildiğinde; Abdullah ve Çiçek Pestil-Köme işletmelerinde "*yarı-esnek*", Armağan ve Şebin Pestil-Köme işletmelerinde bazı işçiler için "*esnek*" bazı işçiler için "*katı*", Dut Diyarı ve Sadrazam Pestil-Köme işletmelerinde ise "*esnek*" bir işbölümü vardır.

İşletmelerin üretim yerindeki işbölümü esnek olmakla birlikte bazı işçilerin çalışma günleri de esnektir. Örneğin, Dut Diyarı Pestil Köme işletmesinde çalışan katılımcılardan P5 ve P6, işin yoğun olduğu günlerde işletmeye çağırılmakta diğer günlerde ise bu kişiler işe gitmemektedir (bu şekilde işletmelerde çalışan kişilere günlükçü denilmektedir).[45] Bu nedenle pestil-köme işletmelerinin üretim yerinde çalışan işçiler, çalışma biçimi (esneklik ve güvencesizlik) açısından ele alındığında, "*düzenli ücretli işçiler*" ve "*düzensiz ücretli işçiler*" olarak iki kategoriye ayırmak mümkündür. Düzenli ücretli işçiler; devamlı olarak işe gelen, aylık maaş alan ve genellikle sigortalı olarak çalışan kişilerdir. Düzensiz ücretli işçiler; işin yoğun olduğu (ya da işin olduğu) zamanlarda tam gün ya da yarım gün işe gelen, günlük ya da haftalık ücret (yevmiye) alan ve genellikle sigortasız çalışan kişilerdir. Bu kişilere işyerinde "günlükçü işçiler ya da yevmiyeciler" denilmektedir.

İşletmede işçilerin günlükçü (esnek ya da yarı zamanlı) olarak çalıştırılması iş verimliliğini artırmak için başvurulan yöntemlerden biridir. Çünkü işletmede devamlı işçi çalıştırıldığında iş yoğunluğu az olduğu zamanlarda da işçinin ücreti ödendiği için işletmenin verimliliği azalır. Ancak iş olduğunda işçilerin çalıştırılması ve ücretinin ödenmesi, iş olmadığı ya da az olduğu zamanda da işçilerin işe çağırılmaması (en azından bir kısmının) ve bu kişilere ücret ödenmemesi işletmenin maliyetlerini azaltmaktadır. Bu nedenle

[45] Abdullah Pestil-Köme, Sadrazam Pestil-Köme, Çiçek Pestil-Köme gibi diğerlerinden daha önce kurulmuş ve belli bir sisteme oturmuş işletmelerde de işin yoğun olduğu dönemlerde günlükçü olarak tanımlanan işçi çalıştırılsa da bu işletmelerde devamlı çalışan belli sayıda işçi vardır. Nispeten yeni kurulan işletmelerde ise günlükçü olarak çalıştırılan kişi sayısı ya da işten ayrılmalar eski kurulan işletmelere göre daha fazladır. Ayrıca Armağan Pestil-Köme adındaki işletme Türkiye'de pandemi başladıktan sonra işyerindeki bütün işçileri (uzun süredir kendi işletmesinde çalışan işçiler de dahil) günlükçü mantığıyla çalıştırmaya başlamış ve günümüzde de bu şekilde çalışmaya devam etmektedirler.
Araştırmaya katılan işçilerden P4, P5, P6, P14 ve P16 adlı katılımcılar çalıştıkları işletmede günlükçü olarak çalışmaktadırlar.

işletmesini yeni kuran işverenlerin başvurduğu yöntemlerden biri işletmede günlükçü olarak işçi çalıştırmaktır. Ayrıca emek yoğun çalışma gerektiren pestil-köme üretiminde günlükçü olarak çalışan işçilerin işletmeye her gün gelmemeleri onların dinlenmiş bir şekilde işletmeye gelmelerini sağlayarak işyerinde verimlilik artışına da yol açabilir.

Özetle, pestil-köme işletmelerinde istihdam eden tüm kişiler (işletme sahipleri, aile işçileri ve ücretli işçiler) ve bu kişilerin yaptıkları işler genel olarak değerlendirildiğinde karşımıza beş grup çıkmaktadır:

1- İşveren konumunda olan işletme sahipleri: İşletmesinde ücretli işçi çalıştıran işverenler.
2- Kendi hesabına çalışan işletme sahipleri: Kendisi ücret karşılığında bir işverene bağlı olarak çalışmayan, yanında ücretli işçi de çalıştırmayan, sahip olduğu sermaye ve kendi işgüçlerini kullanarak üretim sürecine katılan kişiler (Makal, 2018, s. 3).
3- Aracı konumunda olan işletme sahipleri: Üretilmiş ürünleri alıp-satan işletmeciler.
4- Ücretsiz aile işçileri: Bireysel olarak kendilerine ait olmayan -aileye ait olan- üretim araçlarıyla ücret elde etmeden çalışan kişilerdir. Bu grup, ücret karşılığında bir işverene bağlı olarak çalışmadıkları için "ücretli işçi" kategorisinden, kendileri ücret karşılığı işçi çalıştırmadıkları için "işveren" kategorisinden, çalışmalarını kendi sahip oldukları iş güçleri ve sermaye ile sürdürmedikleri için de "kendi hesabına çalışan" kesiminden ayrılmaktadır (Makal, 2018, s. 3).
5- Ücretli işçiler: Başkasına ait bir işte ücret karşılığında -bir işverene bağlı olarak- çalışanlardır. Bu kişiler düzenli ücretli işçiler ve düzensiz ücretli işçiler olarak ikiye ayrılmaktadır.

4.4. Pestil-Köme İşletmelerinde Çalışma İlişkileri

Budd, istihdam analizine istihdam ilişkisinin amaçlarıyla başlamaktadır. Ona göre istihdam ilişkisinin toplumsal amaçları verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkıdır. Bu üç amaç, çalışma ilişkilerini anlamak için zengin çerçeve sunmaktadır. Bu başlık altında pestil-köme işletmelerindeki çalışma ilişkileri ile ilgili işverenlerden ve işçilerden elde edilen veriler, Budd'ın teorisi çerçevesinde çözümlenerek sunulmuştur.

4.4.1. İşletmelerde Verimliliği Olumsuz Etkileyen Faktörler

Verimlilik, ekonomik refahı desteklemek için emeğin üretken, karı en üst düzeye çıkaran kullanımıdır. Verimlilik, kıt kaynakların etkin kullanımı ve iktisadi zenginlik meydana getirmenin öneminden dolayı istihdam ilişkisinin önemli bir amacıdır (Budd, 2018a, s. 5-8; Budd, 2018b, s. 36-42). İşverenin temel hedefi olan verimlilik, işletmenin kâr azamileştirme hedefiyle çok yakından bağlantılıdır. Çünkü işverenin geliri, işletmeden ne kadar fazla kâr elde ediyorsa o kadar yüksek olmaktadır.

Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmelerinde verimliliği etkileyen (olumlu ve olumsuz) birçok unsur vardır. Bunların neler olduğunu anlamak amacıyla öncelikle işletmenin kâr oranını düşürün faktörlere yer verilmiştir.

Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmelerinin verimliliğini olumsuz etkileyen unsurlar; "enflasyon (yüksek maliyetler, hammadde fiyatlarının çok hızlı değişmesi)", "ulaşım sorunu", "organize sanayi bölgesi olmaması", "doğalgazın olmaması", "ürün kaynaklı sorun", "ihracatın zorluğu (prosedürlerden dolayı)", "üretim süreci ile ilgili sorun", "yerel yönetimin pestil-köme işletmecilerine destek olmaması", "ürün fiyatı ile ilgili sorun", "işçi bulma sorunu", "işçilerin hızlı iş bırakması", "işçilerin çalışma süreci ile ilgili sorunlar" ve "işçiler arası ilişkilerden kaynaklı sorunlar" olarak kodlanmıştır.

4.4.1.1. Enflasyon

Türkiye'nin içinde bulunduğu genel ekonomik durumdan dolayı Şebinkarahisar'daki işletme sahipleri birtakım sorunlarla karşılaşmaktadır. Son yıllarda hızla yükselen fiyat artışları işletme sahiplerinin maliyetlerini artırdığından işletmelerin verimliliğini olumsuz etkilemektedir.

> *"Dışarıda (ilçe dışında) pazar var ama piyasa çok anormal. Çünkü aldığınla verdiğin fiyat çok dengesiz oluyor. Mesela bizim hammaddemizden biri fındık. Dutta çok sorun yaşamıyoruz ama fındıkta çok sorun yaşıyoruz. Fındık borsası var. Mesela bugün git 100 lira, yarın git 130 lira. 130 liradan aldığın zaman fındığı, satacağın ürününe de bu farkı ekliyorsun. Ama karşındaki müşterine bunu anlatamıyorsun. Haliyle insanlar diyor ki dün öyleydi bugün böyle. Bu fiyatta bir anormallik var. Müşteri bir tereddüde düşüyor. O yüzden işler durgun. Bazen böyle adam sipariş verecek, fiyat artışını duyunca almayayım o zaman diyor. O da müşterisine anlatamıyor. Örneğin, 100 TL'ye alıyordu bizden 150 TL'ye satıyordu adam biz ona 130 TL yazınca şimdi ben kaça satacağım müşterime diyor. O nedenle fiyat geçişlerinde çok sıkıntı yaşadık bu yıl"* (K6, Erkek, Lise mezunu, 33 yaşında, Evli).

"Sürekli olarak hammadde ürünlerinin fiyatlarında artış olduğu için bu durum bizim ürünlerimizin fiyatına da doğrudan yansıyor. Fındık (fiyatı) hiç yerinde duran bir ürün değil zaten. Diyelim bugün 130 liraya aldıysan yarın kaça alacağın belli değil. Fındık olmadan bizim üretim tesisimizin kapısını açmamıza gerek yok. Çünkü her ürünün içinde fındık var. Bir de şöyle bir durum oluyor. Hammadde ürünlerine zam gelecek diye ürünleri satmayıp elinde bekletip sonradan bize satma durumları oluyor. Bu da tabii ki ister istemez hammadde bulmada (uygun fiyata) sıkıntı çekmemize neden oluyor" (K10, Erkek, Lise mezunu, 30 yaşında, Evli).

"Hammadde fiyatları çok hızlı değiştiği için sıkıntı yaşıyoruz. Diyelim ki şu hammaddeyi 5 liraya alıp ürünü 10 liraya satıyoruz. Bir dahaki ay sattığımız paraya o hammaddeyi alamıyoruz. Bu durumda bizi sıkıntıya sokuyor" (K13, Erkek, Lise mezunu, 34 yaşında, Evli).

İşletme sahiplerinden K6, K10 ve K13'ün ifadeleri, Türkiye'deki enflasyona bağlı olarak hammadde fiyatlarında meydana gelen yükselişlerin küçük işletmeler üzerinde nasıl olumsuz etki yarattığını anlamak açısından önemlidir. İşletmeciler hammadde fiyatlarının sürekli artmasından dolayı hem ürettikleri ürünlerin fiyatlandırılmasında hem de üretecekleri ürünlerin hammaddelerinin tedariğinde (fiyatından dolayı) sıkıntı yaşamaktadırlar.

"Türkiye'nin ekonomik durumundan dolayı yatırım yapmaktan çekiniyoruz. Çünkü önümüzü göremiyoruz. Geçen sene biz başladığımızda şekerin çuvalı (50 kg şeker)125 TL idi, şu anda 1050 TL. Unun fiyatı 115 TL idi, şu anda 500 TL. Bundan sonra nereye gideceğimizi bilmiyoruz. Bu nedenle işletme sermayesinde sıkıntı yaşıyoruz. Bu hammadde fiyatlarının artışından kaynaklı... Bankalar yüksek faizli kredi veriyorlar. Ülkemizde enflasyonu düşürüp kredi faiz oranlarını da aşağı çekebilirsek o zaman bizde ürünlerimizi peşin satarız. Perakendecilere ürün veriyoruz. O noktalardaki adamlar kuruyemişçiler gibi çalıyor. Bir tane ürün alıyor sana parasını vermiyor. İkinci defa gittiğinizde geçmiş aldığı ürünün parasını veriyor yeni ürünü tezgahına koyuyor. Bu süreç içerisinde de fiyatlardaki artıştan dolayı zarara uğruyoruz. Bir ürünü X liraya ürün yapıyorsunuz ve X+5 liraya satıyorsunuz. Sonra aynı hammaddeyi alıp aynı miktarda ürün yapmak için X+15 liranızın olması lazım. Ama sizin X+5 liranız var ve siz devamlı sektörün içerisine bir şey koymanız lazım. Buna şöyle bakıyor bazı arkadaşlarımız. Diyorlar ki para bizim kasada. Tamam para bizim kasada ama kullanamıyorum. İkincisi para benim kasada fakat o zamanki paramla bugünkü ürünü alamıyorum. Yani zarardayım aslında" (K8, Erkek, Yüksek lisans mezunu, 46 yaşında, Evli).

"Zaten Türkiye'de doğru düzgün istikrar yok. Neyin ne olacağı belli olmuyor. Bir bakıyorsunuz dolar yükseliyor, bir bakıyorsunuz hayvan yükseliyor, bir bakıyorsunuz saman yükseliyor, şeker yükseliyor. Yani normal seviyede giden bir şey yok. Onun için hiçbir iş böyle randımanlı değil. Bu nedenle piyasa bizi baya bir yoruyor. Ne yoruyor, zamlar yoruyor. Ekonomik istikrarsızlık yoruyor" (K12, Erkek, Lise mezunu, 60 yaşında, Evli).

Yukarıda yer alan K8 ve K12'nin ifadelerinden, Türkiye'deki ekonomik istikrarsızlık ve yüksek hammadde fiyatlarından dolayı girişimcilerin önünü göremedikleri ve bundan dolayı da yatırım yapma konusunda çekimser kaldıkları anlaşılmaktadır.

İşletmecilerin enflasyona bağlı olarak yaşadıkları başka bir sorun ise onların perakendecilere sattıkları ürünlerin ücretlerini belirli bir zaman sonra alabilmeleri ve bu geçen zaman içerisinde hammadde fiyatlarına zam gelmesinden dolayı onların sermaye bulmada sıkıntısı yaşamaları ile ilgilidir.

> *"İşletme sermayesinde sıkıntı yaşıyoruz. Bu hammadde fiyatlarının artışından kaynaklı... Bankalar yüksek faizli kredi veriyorlar. Ülkemizde enflasyonu düşürüp kredi faiz oranlarını da aşağı çekebilirsek o zaman bizde ürünlerimizi peşin satarız. Perakendecilere ürün veriyoruz. O noktalardaki adamlar kuruyemişçiler gibi çalıyor. Bir tane ürün alıyor sana parasını vermiyor. İkinci defa gittiğinizde geçmiş aldığı ürünün parasını veriyor yeni ürünü tezgahına koyuyor. Bu süreç içerisinde de fiyatlardaki artıştan dolayı zarara uğruyoruz. Bir ürünü X liraya ürün yapıyorsunuz ve X+5 liraya satıyorsunuz sonra aynı hammaddeyi alıp aynı miktarda ürün yapmak için X+15 liranızın olması lazım. Ama sizin X+5 liranız var ve siz devamlı sektörün içerisine bir şey koymanız lazım. Buna şöyle bakıyor bazı arkadaşlarımız. Diyorlar ki para bizim kasada. Tamam para bizim kasada ama kullanamıyorum. İkincisi para benim kasada fakat o zamanki paramla bugünkü ürünü alamıyorum. Yani zarardayım aslında"* (K8, Erkek, Yüksek lisans mezunu, 46 yaşında, Evli).

Türkiye'deki enflasyona bağlı olarak üretim maliyetlerinin son yıllarda hızla artmasından dolayı pestil-köme işletmecileri birtakım sorunlarla karşılaşmakta ve işletmelerin kâr oranı da bu durumdan olumsuz etkilemektedir. K6, K8, K10, K12 ve K13'ün ifadelerinden anlaşılacağı üzere fındık gibi tarım ürünlerindeki fiyat dalgalanmaları ve hızlı fiyat artışları enflasyon ile açıklanabilir. Üretim maliyetlerindeki yükselişten dolayı işletmecilerin ürettikleri ürünlerin fiyatının artması, onların müşterileriyle sorun yaşamasına neden olmaktadır. Ayrıca işletmecilerin sattığı ürün fiyatı ile yeniden hammadde alarak üretim yapabilmesi gittikçe zorlaştırmaktadır. Bankaların faiz oranlarını yükseltmesi, işletmecileri sermaye bulma konusunda zor durumda bırakmaktadır. Yaşanan bu durum işletmecileri belirsiz bir sürece itmekte ve yatırım yapma konusunda çekimser davranmalarına yol açmaktadır. Kısaca, Türkiye'deki genel ekonomik belirsizlik durumunun kırsaldaki pestil-köme işletmecilerinin çalışma ilişkilerini olumsuz etkilediği söylenebilir.

4.4.1.2. Ulaşım Sorunu (Kargo-nakliye sorunu)

Demiryolu, karayolu, limanların varlığı, havaalanı imkanları ve kamu hizmetlerinin bu konudaki etkinliği de işletmelerin verimliliğini doğrudan etkilediği için ulaşım altyapısı önemli bir belirleyicidir. Müşterilerin işletmeye ya da ürünlerin müşteriye kolayca ulaşabileceği ve ulaşım olanaklarının iyi ya da düşük maliyetli olduğu noktalar işletmenin konumu açısından cazip yerlerdir (Döm Tomak, 2015, s. 125).

Kırsal bölgelerin temel problemlerinden biri "ulaşım sorunu"dur. Özellikle büyük şehirlere uzak ve coğrafi olarak engebeli arazi yapısına sahip olan yerleşim alanlarında ulaşım bir hayli zor olmaktadır (Kamış, 2021, s. 7; Nerse, 2016, s. 23). "Şebinkarahisar'ın Sosyo-Ekonomik Yapısı" başlığı altında tartışıldığı üzere, Şebinkarahisar'ın Giresun, Sivas, Erzincan ve Trabzon illerine uzak olması ve aynı zamanda ulaşım altyapısının kötü olması ilçenin ekonomik açıdan gelişimini engellemekte, aynı zamanda ilçede yaşayan insanların hizmetlere erişimini olumsuz etkilemektedir. Bu sebeple ulaşımın güç olduğu Şebinkarahisar'da üretim yapan işletmecilerin üretim maaliyetleri yüksektir.

> *"Şebinkarahisar'da lojistik anlamda sıkıntı yaşadığımız için ben ürettiğim ürünün fazlasını da üretsem ne yapacağım. Ulaşım yok. Göndermede sıkıntı yaşıyoruz. Büyükşehirde üretim yapsan lojistik anlamda hizmet alabildiğin için üretim maliyetlerini düşürürsün her halükârda. Kapasiteni artırırsın ve her yere de ürün satarsın. Ama Şebinkarahisar'ın şartları belli… Ben şu anda ürettiğim ürünü haftalık iki sefer Sivas'a indiriyorum. Sivas'tan büyük illere dağıtımını yapıyorum. İstanbul, Ankara, Bursa, İzmir… Her yere oradan gönderiyoruz. Bu bize artı bir maliyet. Haftanın iki günü araç çıkarıyorum (Şebinkarahisar'dan Sivas'a). Araç ayrı bir maliyet. Üstüne koyduğun personel (şoför) ayrı bir maliyet. Hepsi ciddi bir maliyet oluşturuyor. Ama Sivas'ta üretim yapıldığında bunların hiçbir sıkıntısını yaşamadan adam direk kapından alıyor. İstediğin her yere de ulaşım var… Hammadde tedariğinde de aynı sıkıntıyı yaşıyorsun. Bizim sadece üretimde kullandığımız dut olmadığı için ('dutu zaten burada temin edebiliyoruz' diye ekliyor), şeker alırken, un alırken, bal alırken, bütün hammaddeleri alırken ulaşımda sıkıntı yaşıyoruz. Şebinkarahisar'dan pazara ulaşmak zor olduğu için dışarıdan gelen hammaddeyi de getirme konusunda zorlanıyorsun. Nasıl buradan ürünü gönderirken zorlanıyorsan, oradan getirirken de aynı sıkıntıları yaşıyoruz… Coğrafya olarak Şebinkarahisar nakliye konusunda çok sıkıntılı. Aldığınız hammadde gelirken işte Şebinkarahisar deyince iki katı nakliye istiyorlar. Çünkü her bölgeye ters düşüyorsun"* (K3, Erkek, Lise mezunu, 35 yaşında, Evli).

> *"İlçemizin coğrafi konum itibariyle yol sıkıntısı var. Hammadde bulmada fazla sorun yaşamıyoruz ama yolla alakalı olarak maliyetlerimizi artırdığı için sorun yaşıyoruz. Mesela diyelim dışarıdan bal alacağız. Bal bulduk, temin ettik. Diyelim ki 2 liraya gelecek ürün, buraya 10 liraya geliyor. Bizim gönderdiğimiz ürünlerde de aynı şey geçerli. Burada ulaşım sıkıntılı olduğu için kendimiz götürüyoruz veya otobüslere veriyoruz ürünleri. Dışarıda 10 liraya göndereceğin ürünü burada 20 liraya*

gönderiyorsun çünkü. Bu da bizim ister istemez maliyetimizi artırıyor. Yoksa ürünümüz dışarıda satılıyor, beğeniliyor. Bu konuda sıkıntı yaşamıyoruz" (K4, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Evli).

"Ulaşım aşamasında sıkıntılarımız var. Diyelim ki fabrikadan şeker alıyoruz. Bir tır şeker 20. 000 TL ye geliyor. Ama yakın olsak 5.000 TL ye gelir" (K7, Erkek, Önlisans mezunu, 25 yaşında, Nişanlı).

Şebinkarahisar'da pestil-köme işletmecilerinin ulaşımla ilgili diğer bir sorunu da kargo sorunudur. Şebinkarahisar'da PTT dışında herhangi bir kargo şirketinin şubesi yoktur. Bundan dolayı kargo şirketi Giresun merkezden geldiği için ulaşım masrafları yüksek olmakta ve ürünlerin müşteriye zamanında ulaştırılması noktasında da sorun yaşanmaktadır.

"Şebinkarahisar'da kargo şirketimiz yok. Mobil hizmet alanındasın. Göndereceğin zaman kargo ücreti anlaşman illaki yüksek oluyor. Neden yüksek oluyor. Adam hizmet veriyor her gün. Giresun'dan buraya araç geliyor. Üç tane personel geliyor aracın üstünde, bunların masraflarını mecburen sana yüklüyor" (K3, Erkek, Lise mezunu, 35 yaşında, Evli).

"Kargo firması dışarıdan geldiği için ürünün müşteriye ulaşması gecikebiliyor. Mesela kargo aracı bugün hem dağıtılacak kargoları getiriyor hem de buradan götüreceği kargoları alıyor. Buraya getirdiği kargoyu dağıtıp, buradan alacağı kargoları alması ve Giresun'daki şubeye teslim etmesi akşam geç saate kalıyor. Bu nedenle bizim kargo gidip şubede 1 gün ekstradan bekliyor. Bu da ürünün zamanında teslim edilmesine engel oluyor. Şimdi insanlar hep internetten alışverişe alıştığı için iki günde siparişim elime ulaşsın istiyor. Nere olursa olsun. Türkiye'nin en uzak yeri olsa bile iki günde elinde istiyor. O nedenle müşteriyle biraz sorun yaşanabiliyor" (K6, Erkek, Lise mezunu, 33 yaşında, Evli).

"Mesela bugün ürünlerimizi kargoya vereceğiz. Kargo Giresun'dan buraya geliyor, kargo dağıtımlarını yapıyor, bizim kargolarımızı alıyor ve tekrardan geri gidiyor. Diyelim ki ben saat 15:00'da kargoyu gönderdim. 15:30'da bana sipariş verdin. O ertesi güne kalıyor" (K11, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Bekar).

Görüldüğü üzere işletmeciler siparişleri hızlı bir şekilde gönderememektedir. Ürünlerin müşteriye geç ulaşması ürün satışını olumsuz etkileyebilmektedir.

İşletmecilerin kargolarla ilgili yaşadıkları diğer bir sorun, içinde gıda ürünü olan kargo paketlerinin özenli taşınmamasıdır.

"Kargolar fast-food'lar gibi her şeyi hızlı yapmak zorundalar. Hızlı yaparken de özen göstermiyorlar. Bizim ürünlerimiz çok fazla temas edilmeyecek ürünler. Yani kutularımızı alıp ters çeviremezsiniz. Gıda var içerisinde ve dışı farklı malzemelerle kaplı bu ürünlerin. Böyle yapıldığında ürünler birbirine giriyor, dökülüyor, istiflenme şekli değişiyor. Doğal olarak gönderirken bu noktada sıkıntı yaşıyoruz" (K8, Erkek, Yüksek lisans mezunu, 46 yaşında, Evli).

Gönderilen kargoların hızlı teslimat yapılmasıyla birlikte dikkatli de taşınması gerekmektedir. Böyle yapılmadığında ise hassas bir ürün olan pestil tatlılarının şekilleri bozulmaktadır.

İşletmecilerin ürünlerini müşteriye ulaştırmak için başvurdukları yöntemlerden biri de otobüslerdir. Şebinkarahisar'dan Türkiye'nin her yerine otobüslerin gitmemesi, kış aylarında Şebinkarahisar'dan İstanbul'a haftada bir otobüs gitmesi ve otobüs şoförlerinin ürünleri taşımak için yüksek ücret talep etmesi işletmecilerin ulaşımla ilgili yaşadıkları diğer sorunlardır.

> *"Doğal olarak bizim buradan dışarıya ürünlerimizi göndermek için yöntemlerimizden geriye otobüsler kalıyor. Ama Şebinkarahisar'dan her yere otobüs gitmiyor. Mesela dün Alanya'ya ürün göndermem gerekiyordu. Antalya'ya otobüs var ama Alanya'ya otobüs yok. Bu nedenle ben ürünleri kargoya verdim. Acaba son ulaştığı noktada nasıl olacaklar onu da merak ediyorum. Koyduğumuz gibi olmuyor. Ürünleri özenle hazırlıyoruz. Çünkü albenili olan şeyler. Yani vitrine koyduğunuzda o albeni ile satılacak şeyler"* (K8, Erkek, Yüksek lisans mezunu, 46 yaşında, Evli).

> *"Şebinkarahisar'da sadece yaz mevsiminde günlük otobüs var İstanbul'a. Biz toptan kolilerimizi otobüsle yolluyoruz. Ama kışın haftada bir kere otobüs var. Bu nedenle kışın ürün göndermede sıkıntı yaşıyoruz. Adam hemen yolla diyor, satmam lazım ürünü diyor. Mal gitmediği zaman da sorun yaşanıyor"* (K7, Erkek, Önlisans mezunu, 25 yaşında, Nişanlı).

> *"Ulaşımda aşırı derecede sıkıntımız var. Şöyle, mazot fiyatları arttığında kargo fiyatları da arttığı için kargoyla ürün gönderdiğimizde bizde kargo ücretini ürünlerin üstüne koyuyoruz. Bu sefer müşteri geri çekiliyor. Otobüs ile ürün gönderdiğimizde ise otobüsçüler 'bunlar bize mecbur, bu ürünleri gönderecekler zaten' deyip 5 liralık şeye 25 lira taşıma ücreti alıyor. Bu da ister istemez maliyetlerimizi artırıyor"* (K10, Erkek, Lise mezunu, 30 yaşında, Evli).

Özetle, işletmeciler ürünlerinin neredeyse tamamına yakınını Şebinkarahisar dışına sattıkları için toptan siparişler için kendi araçlarıyla, daha az miktardaki siparişler için kargo ya da Şebinkarahisar'dan giden otobüslerle ürünlerini göndermektedirler. Ancak Şebinkarahisar'ın coğrafi konumundan dolayı ulaşımın zor olması, işletmelerin verimliliğini olumsuz etkilemektedir.

4.4.1.3. Organize Sanayi Bölgesi (OSB) Olmaması

Organize Sanayi Bölgeleri (OSB'ler), KOBİ'ler için bir dizi avantaj sunan ve ekonomik gelişmeye önemli katkılarda bulunan yerleşim alanlarıdır. Kırsal alanların kalkındırılmasında, bu alanlardaki yatırımların hareketlendirilmesinde OSB'ler oldukça

önemlidir. Üretim maliyetlerinin giderek arttığı günümüzde küçük işletmelerin desteklenerek artan maaliyetlerin bir kısmından kurtulması kırsalda OSB'lerin kurulması sayesinde olmaktadır.

> *"Bir organize sanayin yoktur. Organize sanayinin olmadığı yerde teşviklerden faydalanamıyorsun. Personel masrafların daha fazla oluyor. Organizede işte sigorta teşviği var. Elektrikten indirim alabiliyorsun. Doğalgazın var. Ama biz hiçbirinden faydalanamıyoruz"* (K3, Erkek, Lise mezunu, 35 yaşında, Evli).

Küçük işletmeler açısından OSB'lerin önemi; altyapı ve hizmet imkanları, ekonomik ve vergisel avantajlar, üretim ve lojistik kolaylıklar, teknoloji ve inovasyon fırsatları, iş birliği ve ağ oluşturma, çalışma ortamı ve işgücü imkânı yaratmasından kaynaklanmaktadır (Küçük, 2010, s. 89-90; Döm Tomak, 2015, s. 131). Ancak Şebinkarahisar gibi OSB olmayan kırsal yerleşim alanlarındaki küçük işletmeler bu hizmetlerden yararlanamamaktadır.

4.4.1.4. Doğalgazın Olmaması/ Enerji Maliyetlerinin Yüksekliği

Doğalgaz, endüstriyel işletmeler için genellikle elektrik ve kömür enerjisine göre daha ekonomik bir enerji kaynağıdır. Özellikle pestilin üretim sürecinde bulamacın pişirilmesi ve kurutulması gibi enerji yoğun işlemler için kullanıldığında, enerji maaliyetlerini düşürebilir. Bu da pestil-köme işletmelerinin verimliliğini artırır. Ancak Şebinkarahisar'da doğalgazın olmaması işletmelerin maliyetlerini artırmaktadır.[46]

> *"Doğalgazımız yok. Giderlerimiz bu nedenle çok fazla. İşletmeyi ısıtmak için kömür yaktığın için maliyetleri artırıyor. Doğalgazın iki katı üç katı tüketimimiz var kömür olduğunda. Bunların hepsi gider"* (K3, Erkek, Lise mezunu, 35 yaşında, Evli).

> *"Kesinlikle doğalgaza çok geç kaldık. Geç kalınmış bir şey. Niye diyeceksiniz kömür fiyatları malum. O yüzden kesinlikle doğalgazın bir an önce gelmesi lazım"* (K6, Erkek, Lise mezunu, 33 yaşında, Evli).

İşletmeciler Şebinkarahisar'da doğalgazın olmaması nedeniyle ısınma ihtiyacını kömür ile karşılamak durumunda kalmaktadırlar. Kömür fiyatlarının da yüksek olması işletmelerin maliyetlerini artırmaktadır.

[46] Katılımcılarla görüşme yapıldığı zaman zarfında Şebinkarahisar'da doğalgaz kullanılmamaktadır. Ancak 2023 yılı kasım ayı itibariyle taşıma sistemiyle buraya doğalgaz getirilmiş olup sadece Şebinkarahisar'daki belli mahallelere bu hizmet sunulmaya başlanmıştır.

"En büyük sıkıntılarımızdan biri de ısınma zaten. Kışın pestil kurutmak için çok kömür yakıyoruz. Yazın güneş yetiyor, güneş kurutuyor. Ama kışın ısınmak için, pestili kurutmak için kömür ihtiyacımız çok oluyor. Bu da giderlerimizi artırıyor. Maliyet en fazla kışın oluyor bu nedenle" (K7, Erkek, Önlisans mezunu, 25 yaşında, Nişanlı).

"Kazancımızı kömüre veriyoruz. Ürün kışın kurumuyor. Kurumadığı için ısınma gereksinimimizi kömürle karşılıyoruz. Hem evimizde hem burada (satış mağazasında) hem imalathanede" (K11, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Bekar).

"Isınma işini kaloriferle karşılıyoruz. Kışın pestilleri kurutmak için kömür yakmamız gerekiyor. Bu durum da maliyetlerimizi artırıyor tabii ki" (K13, Erkek, Lise mezunu, 34 yaşında, Evli).

Yaz aylarında pestil güneşte kurutulduğu için bu dönemde üretim maliyetleri azalsa da kış aylarında pestillerin kurutulması ve ısınmak için kömür yakılması işletmelerin giderlerini ekstra artırmaktadır.

4.4.1.5. Ürün Kaynaklı Sorun

Pestil-köme ve pestil tatlılarının satılabilmesi için öncelikle bu ürünlerin tanıtılması gerekmektedir. Çünkü bu ürünler herkes tarafından bilinmemektedir. Bu ürünlerin herkes tarafından bilinen bir ürün olmaması da bu ürünlerin satışını kısıtlamaktadır.

"Türkiye'nin hepsinin tanımadığı bir ürün bunlar. Yani ikram ettirmediğin sürece o ürünü satamazsınız. Çünkü bilmiyor o vatandaş" (K8, Erkek, Yüksek lisans mezunu, 46 yaşında, Evli).

Günümüz ekonomik koşullarında pestil-köme ve pestil tatlılarının tüketiciler tarafından lüks ürün olarak görülmesi de bu ürünlere olan talebi azaltmaktadır.

"Bu ürünlerin satılabilmesi için insanların alım gücünün iyi olması gerekiyor. Çünkü bizim sattığımız ürünler temel gıda maddesi değil. Ekstra tüketilen bir ürün. İnsanlar pestil sarması, pestil tatlısı yemeden durabilirler ama ekmek gibi makarna gibi temel gıda maddelerini daha önce almak durumundalar" (K8, Erkek, Yüksek lisans mezunu, 46 yaşında, Evli).

"Türkiye'de her konuda maliyetler baya bir yükseldiğinden artık insanlar bu ürünleri lüks olarak görmeye başladılar. Bunun için de biraz daha geri planda tutmaya başladılar (bu ürünleri satın alma konusunda). Bu durum bizim pazarlama aşamasında sıkıntı çekmemize neden oluyor" (K10, Erkek, Lise mezunu, 30 yaşında, Evli).

İşletme sahiplerinden K8 ve K10, pestil-köme ve pestil tatlıları ürünlerinin günümüz ekonomik koşullarında lüks ürün olarak görülmesinden dolayı bu ürünlere olan talebin azaldığını ve bu durumdan dolayı ürünlerin pazarlanması noktasında sıkıntı yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Gıda imalatı sektöründe düşük kâr oranıyla çalışmak, işletme sahipleri için kârlılık ve maliyet yönetimi açısından zorluklar yaratabilir. Pestil-köme ve pestil tatlılarının yapımında zaman zaman ürün israfı olabilmektedir. Özellikle bulamaç yapımı ve pestillerin kurutulması aşamasında hata yapıldığında bu ürünler ziyan olabilmektedir. Bu durum işletmenin verimliliğini olumsuz etkilemektedir.

> *"Gıda imalatı sektöründe çok düşük karlarla satış yapıldığında, kâr ediyorum zannedersiniz ama kesin olarak zarar edersiniz. Çünkü bütün etmenleri hesap etmeniz gerekiyor. Diyelim ki 3 kilo yanlışlıkla ürün döküldüğünde veya ürünü kuruturken o aşamada bir sıkıntı olduğunda bunlar çöpe gidiyor. Siz bunları kâr marjından düşmeniz gerekiyor"* (K8, Erkek, Yüksek lisans mezunu, 46 yaşında, Evli).

Pestil-köme ve pestil tatlıları ürünleri ile ilgili işletmenin verimliliğini etkileyen başka bir etmen, bu ürünlerin kargo sürecinde zarar görmesi veya müşterilere ulaşırken kalite kaybına uğraması sorunudur.

> *"Bir de bizim ürünümüz gıda ürünü olduğu için ne yapsanız kargoda ezilebiliyor. Havalardan dolayı biraz sertleşiyor. Bu da bizim müşterilerle sorun yaşamamıza sebep olabiliyor"* (K6, Erkek, Lise mezunu, 33 yaşında, Evli).

Özetle, işletmecilerin ürettikleri ürün ile ilgili; tüketiciler tarafından fazla bilinmemesi, bu ürünlerin lüks ürün olarak görülmesi, gıda sektöründe israfların olabilmesi ve kargo sürecinde bu ürünlerin zarar görmesinden dolayı kâr oranları düşebilmektedir.

4.4.1.6. İhracatın Zorluğu (Prosedürlerden Dolayı)

Pestil-köme ve pestil tatlıları ürünleri zamanla nem kaybına uğramasından dolayı sertleşebilen bir yapıya sahiptir. Bu nedenle bu ürünler stok mantığıyla üretilmemekte, üretildikten kısa süre sonra satılmaktadır.

İşletmeciler ürün satışını artırmak için uluslararası pazarlara açılmaktadırlar. Ancak uluslararası gönderimde gümrükleme işlemlerinin uzun zaman alması bu ürünlerin sertleşmesine neden olabilmektedir.

"Bizim ürünümüz zamanla nem kaybeden ürün. Buradaki gümrükleme işlemleri (yurt dışına ürünleri gönderebilmek için) uzun sürüyor (prosedürlerin fazla olmasından dolayı). Biz bu işlerle uğraşırken ürünümüz bu zaman zarfında bir miktar sertleşmeye başlıyor. Bu ürünlerin piyasada rafta da durması gerekiyor. O nedenle bu sürecin çok hızlı olması lazım. Ama bizim ülkemizde bu kadar hızlı yapamıyoruz. Yavaş hareket ediliyor" (K8, Erkek, Yüksek lisans mezunu, 46 yaşında, Evli).

K8'in ifadelerinden anlaşılacağı üzere işletmecilerin uluslararası pazarlara açılmalarında gümrükleme işlemlerinin uzun zaman alması onların ürünlerinin kalitesini etkilediği için doğrudan işletme verimliliğini etkilemektedir.

4.4.1.7. Üretim Süreci ile İlgili Sorun

Üretim süreci ile ilgili sorunlar, işletmecilerin pestil-köme üretimi esnasında karşılaştığı sorunları ifade etmektedir. Bu sorunlar aynı zamanda işletmenin verimliliğini olumsuz etkileyen faktörlerdir. İşverenlerle yapılan görüşmeler incelendiğinde "*teknoloji kaynaklı*", "*işçilerin çalışma süreci ile ilgili", "işçilerin hızlı iş bırakması ile ilgili", "işçiler arası ilişkilerden kaynaklı*" sorunlar yaşadıkları anlaşılmaktadır.

Teknoloji, işletmelerin verimliliğini artırmada önemli bir faktördür. Teknoloji sayesinde işverenler daha az insanla daha fazla üretim yapma imkânı sağlayarak kâr oranını artırabilirler. Günümüzde pestil-köme üretim sürecinin belli aşamalarında teknolojiden yararlanılsa bile bazı işletmeciler için bu yeterli seviyede değildir.[47]

"Şebinkarahisar'da her konuda sıkıntılıyız. Yani üretim konusunda da sıkıntılarımız var. İlkel şartlarda üretim yapmaya çalışıyoruz. Pestil-köme teknolojisi diye bir şey yoktur mesela. Bulamaç yapmak için süt fabrikalarında kullanılan kaynatma kazanlarını kullanıyoruz. Pestillerin sarılması için de bir makine yok. Kadınlar sarıyor o nedenle" (K3, Erkek, Lise mezunu, 35 yaşında, Evli).

Örneğin, geleneksel yöntemlerle bulamaç hazırlanırken dutlar kara kazanlarda ve odun ateşinde pişirilmekte, işletmelerde bulamacın hazırlanması aşamasında ise makineler kullanılmaktadır. Geleneksel yöntemlerle pestiller kurutulurken sadece yaz ayında, açık bir alanda güneşin altında pestiller kurutulurken, işletmelerde pestillerin kurutulması yazın serada, kışın ise fırınlarda yapılmaktadır. Yine geleneksel yöntemlerle fındık ezmesi hazırlanırken fındıklar dibeklerde kol gücüyle dövülmekte, işletmelerde ise makine ile fındık ezmesi yapılmaktadır. Görüldüğü üzere pestil-köme ve pestil tatlılarının üretim sürecinin

[47] Detaylı bilgi için, işletmecilerin teknolojiden yararlanma durumu adlı tablo 25'e bkz.

birçok noktasında teknolojiden yararlanılsa da pestillerin serilmesi, toplanması, taşınması, sarılması ve paketlenmesi aşamasında kullanılabilecek herhangi bir makine yoktur. Bu nedenle işletmeciler bu işleri yaptırmak için işçi çalıştırmaktadır. Bu durum ise işletmecilerin maliyetlerini artırmaktadır.

Üretim süreci ile ilgili başka bir sorun, "işçilerin çalışma süreci ile ilgili"dir. Pestil-köme işletmelerinde özellikle yaz döneminde iş yoğunluğu daha fazla olmaktadır. Çünkü bağında dut olan işverenler kendi dutlarını pekmeze dönüştürerek hammaddelerini stoklamaktadırlar. Şebinkarahisar yaz döneminde dışarıdan göç aldığı için nüfusu artmakta ve buna bağlı olarak pestil-köme satış mağazalarından alışveriş yapanların sayısı da artmaktadır. Ancak işletmelerde çalışan kadın işçilerin yaz döneminde kendi bağında-bahçesinde de işi olduğu için yıllık izinlerini bu dönemde kullanmak istemektedirler. Bu durum işverenler ile işçilerin çalışma sürecini olumsuz etkilemektedir.

> *"Yazın herkesin işi çıkıyor (izin istiyor). Kışın hiç kimsenin işi çıkmıyor. Kışın izin kullan da desen kimse izin kullanmak istemiyor. Yazın zaten iş her yerde var. Malum hava sıcak. Bizim sezonumuz yazın. Kışın isterse hiç gelmesin. Ben 4 ayın hatırına 12 ay işçi çalıştırıyorum. Ama işçilerin yaz aylarında işten çıkmaları bizi çok zorluyor"* (K11, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Bekar).

K11'in ifadesinden anlaşılacağı üzere işçilerin yaz döneminde izin istemeleri ya da işi bırakmaları işverenlerin üretim sürecini olumsuz etkilemektedir. İşçilerin çalışma süreci ile ilgili işverenlerin yaşadığı başka bir sorun ise işçilerin işi öğrenememesine rağmen işten çıkmak istememesi ve bir yılı doldurduğunda ise yasal haklarını kullanarak işverenden tazminat talep etmesidir.

> *"Kimsenin parası kimsede kalmaz, kimse de parasız bir yerde çalışmaz. Ama şöyle bir sorun var. Vatandaşta şu anki amaç, çalışmadan bir hak sahibi olmak. Mesela adamı işe alacağız. Adam işe başladığı zaman ilk sorduğu soru, ben kaç lira alacağım? Ben ne iş yapacağım diye kesinlikle sormak yok. Ki bu adamın önce soracağı soru şu olması lazım. Ben ne iş yapacağım ne iş yapabilirim? Çalışasın ki karşılığını alasın. Amma velâkin sistem bu olmadığı için her şey olur, edilir diyoruz. Adam başlıyor, beş ay oluyor işi öğrenemiyor. Adam seneyi tamamlamaya çalışıyor. Verim alamadığın adamı da ne kadar bekletebilirsin ki. Sonuçta hacı baba tekkesi değil kimsenin üretim yeri. Adam da sonra yılını doldurduğunda bu sefer senle başlıyor uğraşmaya (tazminat konusunda). Seni çileden çıkarıyor"* (K11, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Bekar).

K11, işyerinde çalışan bazı işçilerin kolay yoldan para kazanmak peşinde olduğunu ve bu durumun kendilerini sıkıntıya soktuğunu belirtmektedir.

İşletmelerin üretim süreci ile ilgili bir başka sorun, "işçilerin hızlı iş bırakması ile ilgili"dir. Çünkü emek yoğun bir sektör olan pestil-köme işletmelerinin üretim yerinde tempolu bir şekilde çalışmaya her işçi dayanamamaktadır. İşçilerin aniden işi bırakması üretim sürecini sekteye uğrattığı için işletmenin verimliliğini olumsuz etkilemektedir.

> *"Hızlı iş bırakıyorlar (kısa süreli çalışma) bundan dolayı da sıkıntı yaşıyoruz. Bir de bizim iş tabi yorucu. Meşakkatli bir iş olduğu için iki üç sene çalışan çıkıyor yani. Devamlı çalışmıyorlar. Bu işten emekli olan çok nadirdir ('Genellikle emekli olabilmeleri için farklı şekilde sigorta primlerini tamamlamaları gerekiyor' diye ekliyor)* (K4, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Evli).

> *"Eleman yetiştiriyorsun, yetiştirdiğin gidiyor. Yeni eleman işi bilmiyor"* (K12, Erkek, Lise mezunu, 60 yaşında, Evli).

K4 ve K12'nin ifadelerinden anlaşılacağı üzere imalathanede çalışan işçilerden bazıları hızlı bir şekilde işi bırakmaktadırlar. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta, işletmelerinde işçilerin hızlı iş bıraktığını belirten işverenlerin bu sektöre yeni girmiş işletmeciler olmasıdır. Nispeten daha önce kurulmuş işletmelerde ise uzun yıllar aynı işyerinde çalışan işçiler vardır.

İşletmelerin üretim sürecinde verimliliği azaltan diğer bir unsur ise "işçiler arası ilişkilerden kaynaklı"dır. İşyerinde hem işçiler arasındaki ilişkiler hem de işçi ve işveren arasındaki ilişkiler iş verimliliğini etkileyebilmektedir. Pestil-köme işletmelerinde işçilerin kendi aralarında daha az üretim yapma (daha az çalışma) konusunda anlaşmaları işletmenin verimliliğini azaltmaktadır.

> *"Yeni bir eleman alıyorsun diyelim ki diğeri 60 kilo sarıyorsa o yeni gelen 80 kilo sarıyor. İşte sen niye 80 kilo sarıyorsun, 60 sar sende. Hepimiz az saralım diye birlik yapıyorlar"* (K4, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Evli).

K4'ün ifadelerinden üretim yerinde çalışan bazı işçilerin kendi aralarında anlaşarak günlük sarmaları gereken kilo miktarını aşağı çekmeye çalıştıkları anlaşılmaktadır.

İmalathanede çalışan kadın işçiler arasındaki olumsuz ilişkiler, iş ortamını ve iş verimliliğini etkilemektedir. İşletme sahiplerinden K8 ve K10, işçiler arasındaki olumsuz ilişkilerin çalışma sürecine olan etkilerini şu sözlerle ifade etmektedir:

> *"Sorumsuz bunlar. Sizin hemcinsleriniz hep sorunlu. Niye siz sorunlusunuz? (İşletme sahibine neden bu şekilde konuştuğu sorulduğunda) … Biri diyor sen çalışırsan ben çalışmam, öbürü diyor sen çalışırsan ben çalışmam. Bunları anlamak kolay değil"* (K8, Erkek, Yüksek lisans mezunu, 46 yaşında, Evli).

"İşçiler arasındaki ilişkiler yüzünden sıkıntı yaşayabiliyoruz. Şöyle, çalışanlar arasında birbirlerini çekememezlik durumu oluyor bazen. Mesela neden A kişisini aradı (işyeri sahibi için) da bizi aramadı gibisinden problemler yaşanabiliyor. Kendi aralarında neden onu arıyorlar da bizi aramıyorlar, acaba aramızda fark mı var gibisinden düşünerek bir sıkıntı çıkıyor. Bu durum da ister istemez işe yansıyor" (K10, Erkek, Lise mezunu, 30 yaşında, Evli).

İşçilerin aralarındaki anlaşmazlıkları profesyonel bir şekilde değil de geleneksel usullerle çözmeye çalışmaları iş ortamını olumsuz etkilemektedir.

İşletme sahiplerinden K12, imalathanede çalışan kadın işçiler arasında sorun yaşanmasının sebebini şu cümlelerle anlatmaktadır.

"Yıllarca bu kadınlar evlerinde oturdular. Zaten bunların en büyük sorunu evlerinde oturmaları ve dedikodu yapmaları. Şimdi onu önleyemiyoruz. Ev ortamıyla iş ortamı çok farklı. Dedikoduyu buraya taşıdıkları için çok büyük sıkıntı çıkıyor. Biz onu (ev ortamıyla iş ortamını) ayırmaya çalışıyoruz. Yani burada (imalathanede) çıt çıkmayacak. Burada herkes işine bakacak. Yok şöyleydi, böyleydi diye dedikodu yapılmayacak diyoruz. Ama kadınların çenesi durmuyor, kavga yapıyorlar. Yok senin eşin böyle yok senin çocuğun şöyle yani bunlar işyerinde olmaması gereken şeyler. Bunları konuşup sonra kavga etmeye başlıyorlar… Mesela geçen gün iki kişi (kadın) kavga etmiş. Sebep ne dedikodu. O öyle demiş de bu böyle demiş. Dedim ki hazırlanıyorsunuz ve gidiyorsunuz. Ağlamaya başladılar. Hazırlanıyorsunuz dedim ve gidiyorsunuz. Buranın huzurunu bozmaya hiç kimsenin hakkı yok, çıkıyorsunuz dedim. Alacağınız vereceğiniz varsa gelin muhasebeye paranızı alıp gidiyorsunuz dedim. Biri bir tarafa gidip ağlıyor, diğeri diğer tarafa gidip ağlıyor. Ondan sonra barışıyorlar. Ya bunlara ne gerek var. Benim de huzurumu bozuyorlar. Ben niye işyerimde huzursuzluk yaşayayım ki. Ben burada size bir iş veriyorum sonuçta. Sizde kazanın ben de kazanayım. Daha ne yapayım ben. Daha sonra devam ettiler, çıt yok (kavga yok). Ustabaşına söyledim herhangi bir şey olursa ben yokken af yok. İkisini de taksi çağırıp hemen gönderiyorsun dedim" (K12, Erkek, Lise mezunu, 60 yaşında, Evli).

İmalathanede çalışan kadın işçiler arasında bu tarz problemlerin yaşanmasının sebebi, bu kişilerin daha önce ev dışında ücretli çalışma hayatına katılmamış olmasından dolayı işyerindeki çalışma kültürünü bilmemelerinden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla bu kişilerin ev dışında ücretli çalışma deneyimlerinin olmaması ücretli çalışma hayatının genel kurallarını bilmemelerine ve bundan dolayı da işyerinde zaman zaman düzenin bozulmasına neden olabilmektedirler.

"Bu işte çalışanlar genellikle ev kadınları. Daha önceden iş tecrübeleri olmadığı için de kuralları bilmiyorlar. Bu durum da sorun yaşanmasına neden oluyor" (K4, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Evli).

"Arkadaşlarımız bir defa kanunları bilmeden geliyorlar. İş sözleşmesini okumadıkları için kurallara da dikkat etmiyorlar. Onun ne olduğunu bilmiyorlar. Bir

örneğini de yeri geldiğinde almıyorlar. Çeşitli sebeplerle işten ayrılabiliyorlar. Bu da ani oluyor. Tabi biz küçük bir ilçeyiz. Asgari müşterekte olayı çözüyoruz. Yani işimizi halletmeye çalışıyoruz. Ya da arkadaşımızla konuşuyoruz. Biraz idare et yerine başkasını bulalım diyoruz. Kanunun bize verdiği hakları kullanmıyoruz mesela" (K8, Erkek, Yüksek lisans mezunu, 46 yaşında, Evli).

Özetle, imalathanede çalışan işçilerin aralarında işbirliği yaparak daha az üretim yapmaya çalışmaları ve bazı işletmelerdeki kadın işçiler arasında yaşanan tartışmalar üretim sürecini olumsuz etkilediği için bu durum "işçiler arası ilişkilerden kaynaklı sorunlar" olarak kodlanmıştır. İşçiler arasında sorun yaşanan işletmelerin hangileri olduğuna bakıldığında ise bu işletmelerin (Doğal Pestil Köme-K10, Dut Diyarı Pestil Köme-K8 ve Güler Pestil Köme-K12) hızlı işçi değiştiren ve diğerlerine göre nispeten yeni kurulan işletmeler olduğu görülmüştür.

4.4.1.8. Yerel Yönetimin Pestil-Köme İşletmecilerine Destek Olmaması

İşletmeler ürettikleri mal ve hizmetleri satabildiği ölçüde varlıklarını devam ettirebilirler. İşletmelerin başlıca kuruluş amacı olan kâr sağlama hedefi ancak bu şekilde karşılanabilir. Satışların yeterli düzeyde olması da ancak iyi bir pazarlama politikası ile mümkün olabilir (Küçük, 2010, s. 343). Ancak küçük işletmelerin karşılaştığı sorunlardan biri de kendi pazarlarını kendileri oluşturmaları, bu konuda kendilerine destek olabilecek bir mekanizmanın olmamasıdır.

"Bizim burada asıl problemimiz şu zaten. Şebinkarahisar'da pestil-kömemiz meşhur. Bir o kaldı zaten. Elle tutulur, göze görülür. Biz memleketimizin reklamını, tanıtımını çok güzel yapıyoruz. Şebinkarahisar ekonomisine çok büyük girdi sağlıyoruz. Bununla ilgili yerel yönetim hiçbir şey yapmıyor… Pestil-kömecilere gerçekten sahip çıkılmıyor. Şebinkarahisar reklamını pestil-kömeciler yapıyor ama pestil-kömecilerin reklamını yerel yönetim yapmıyor" (K3, Erkek, Lise mezunu, 35 yaşında, Evli).

"Bu memlekette ticaret yapan herkes kendi pazarını kendisi oluşturuyor. Kimsenin bize bir yardımı yok. Ne yukarıdan (hükümet) bir yardım var ne aşağıdan (belediye ve ilçedeki önde gelen kişiler) bir yardım var. Sen kendi kendine pazarını bulamazsan bitersin zaten" (K11, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Bekar).

Şebinkarahisar'daki pestil-köme üreticileri kendi pazarlarını kendileri oluşturduklarını ve bu konuda ne yerel yönetimin ne de hükümetin kendilerine destek olmadığını belirtmişlerdir. Bu nedenle işletmeciler ürünlerinin tanıtımını yaparak kendi pazarlarını kendileri oluşturmaktadır. Dolayısıyla sektöre yeni girmiş ve henüz pazar

oluşturma aşamasında olan işletmeciler ürünleri pazarlama konusunda sıkıntı yaşayabilmektedir. Diğer işletmecilerin ise belirli müşterileri olduğu için onlar pazarlama aşamasında nispeten daha az sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir.

4.4.1.9. Ürün Fiyatı ile İlgili Sorun

İşletmeciler ürettikleri ya da sadece pazarlayacakları ürünlerin nasıl fiyatlandırılacağı konusuyla karşı karşıyadır. Ürünlerin değişim değeri olarak fiyat, ürünlerin pazarlanması aşamasında bu ürünler için istenen para miktarıdır. Bu para miktarı maliyetleri ve bir miktar kâr payını içermektedir (Küçük, 2010, s. 206-207).

Pestil-köme ve pestil tatlılarının fiyatı; hammadde, ulaşım, işçi maaşları, yakıt gibi artan maaliyetlere bağlı olarak artmaktadır. Maliyetlerin yüksek olması, ürün fiyatını doğrudan etkilemektedir. Ancak işletmecilerinden bazıları hammaddelerden kısarak üretim maliyetlerini düşürmekte, üretim maliyeti düşük olduğu için de piyasadaki fiyatın altında ürünlerini satma yoluna gidebilmektedir. Fakat bu durumda hammaddeden kısmadan üretim yapan işletmecilerin üretim maliyeti daha yüksek olduğu için düşük fiyattan ürünlerini satmaması (aksi halde kâr sağlayamaz) onların müşterileri kaybetmelerine neden olabilmektedir.

> *"Pazarlama aşamasında fiyat sorunlarıyla karşılaşıyoruz. Adamlar maliyeti düşürmek için ister istemez ürün kısıtlaması yapıyor. Hammaddede kısıtlama yapıyor. Maliyet olarak daha düşük oranlara mal çıkarabiliyor. Mesela benim 10 lira dediğim mala 7 lira diyebiliyor. Bizde de öyle bir şey yok"* (K11, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Bekar).

> *"Şimdi iyi yapanla kötü yapan ayırt edilmiyor. Mesela iyi yapıyorsun, iyi mal iyi para eder. Ama diğeri iyi yapmıyor, fiyatı düşük tutuyor. Bu sefer satış aşamasında zorlanıyorsun. Öbür taraftan mesela başkası kötü mal yapıyor, senin verdiğin paraya vermeye çalışıyor, daha çok para kazanmaya çalışıyor. İnsanlar değişik"* (K12, Erkek, Lise mezunu, 60 yaşında, Evli).

Pestil-köme ve pestil tatlılarının pazarlanması aşamasında işletmecilerin "ürün fiyatı" konusunda sorunlar yaşadığı anlaşılmaktadır. Bazı pestil-köme işletmecileri üretim maliyetlerini düşürmek için hammaddeden kısarak üretim yapması ve bu ürünlerini diğer üreticilerden daha düşük fiyata satması, müşterileri kendilerine çekmelerine neden olabilmektedir. Ya da düşük maliyetli üretim yapan işletmecilerin ürünlerini diğer işletmecilerle aynı fiyattan satması onların diğerlerinden daha fazla kâr elde etmelerini sağlamaktadır.

4.4.1.10. İşçi Bulma Sorunu

Kırsal bölgelerde imkanların kısıtlı olmasından dolayı genç nüfus genellikle kentlere göç etmektedir. Şebinkarahisar'da da gençlerin büyük şehirlere göç etmesinden dolayı işletmeciler satış mağazalarında çalıştıracak genç işçi bulmada sorun yaşamaktadır.

> *"Fabrikada genelde ev hanımları çalıştığı için işçi bulmada sıkıntı yaşamıyoruz. Şebinkarahisar'da bayana yönelik istihdam alanı bulunmadığı için imalathanede çalışan bulmada sıkıntı yaşamadım hiç. Zaten bizde yıllarca çalışan personel standart olduğu için personel artırımına gittiğimizde hemen bulabiliyoruz. Ama burada (satış mağazasında) işçi bulmada sıkıntı yaşıyoruz. Satış bölümünde çalıştıracak genç nüfus yok. O nedenle burada çalışacak kişi bulmada baya sıkıntı yaşıyoruz. Bizim işimize yarayacak, 18-25 yaş arası, dinamik, ağzı laf yapan, hesap kitaptan anlayan personele ihtiyacımız oluyor. Üretim her türlü yapılıyor"* (K3, Erkek, Lise mezunu, 35 yaşında, Evli).

> *"Dükkân için işçi bulmada sıkıntı yaşıyoruz. Yani şu anki devirde zaten hiç kimse zor bir iş istemiyor. İnsanlar kolay olsun, rahat olayım, asgari ücret alayım, oturayım, yorulmayayım, çok bir şey yapmayayım kafasındalar. O nedenle biraz sıkıntı yaşıyoruz"* (K13, Erkek, Lise mezunu, 34 yaşında, Evli).

İşletmelerin üretim yerinde ise genellikle ev kadınları istihdam edildiği için burada devamlı olarak çalışacak işçi bulmada sıkıntı yaşanmamaktadır. İmalathanede çalışacak yedek işgücü ordusu, "ev kadınlarıdır" (Omay, 2011). Ancak işverenler imalathanede günlükçü olarak çalışacak işçi (kadın) bulmada ve ağır işleri yapacak işçi (erkek) bulmada zaman zaman sıkıntı yaşadıkları görülmüştür.

> *"Günlükçü olarak çalışacak eleman bulmada zorlanıyoruz. Her istediğimiz zaman eleman bulamıyoruz. Nüfusumuz az olduğu ve işletme sayısı da gün geçtikçe çoğaldığı için çalışan bulmada zorlanıyoruz*" (K4, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Evli).

> *"İşin yoğun olduğu dönemlerde (Haziran-Eylül ayları arası) ekstra işçi alıyoruz. Ama bu dönemde herkesin işi olduğu için işçi bulmada sıkıntı yaşıyoruz*[48]*"* (K7, Erkek, Önlisans mezunu, 25 yaşında, Nişanlı).

> *"İmalatta sarma işinde çalışacak işçi bulmada sıkıntı olmuyor. Kadınlar bu işe yönelik çalışma isteğinde bulunduğu için. Ama imalathanedeki ağır işler için eleman bulmak zor. Mesela pestil sermek, pestilleri taşımak falan zor. O işler biraz ağır. İşe göre de ücretini veriyoruz ama yine de bu işler için eleman (erkek işçi) bulmakta zorlanıyoruz"* (K13, Erkek, Lise mezunu, 34 yaşında, Evli).

[48] Katılımcı, "*işlerdeki yoğunluk devam ederse o aldığımız işçileri işten çıkartmıyoruz. Çünkü işi öğrenmiş oluyor, devam ettiriyoruz"* (K7, Erkek, Önlisans mezunu, 25 yaşında, Nişanlı) diye ekliyor.

İşletmelerin verimliliğini olumsuz etkileyen başka bir unsur "kalifiye eleman eksikliği"dir.

> *"Burada mesela bir makineci falan yok. Makine arızalandığında üretimi durduruyor, birkaç günde olsa. Bazen 1 hafta üretim duruyor. Bazen eksik parçalar oluyor ve burada olmuyor. O yüzden bazen sıkıntı yaşıyoruz"* (K6, Erkek, Lise mezunu, 33 yaşında, Evli).

Üretim sürecinde yaşanabilecek aksaklıkların giderilmesi için ihtiyaç duyulan kalifiye elemanın Şebinkarahisar'da bulunamaması, üretim sürecinin kısa süreliğine de olsa durmasına yol açmaktadır (K6).

İşletmecilerin işçi bulma ile ilgili yaşadıkları bu sıkıntılar; satış mağazasında çalışacak genç eleman bulma, günlükçü olarak çalışacak işçi bulma ve makinelerle ilgili bir problem çıktığında ondan anlayacak alanında yetişmiş işçi bulma sorunu olarak özetlenebilir.

4.4.2. İşletmelerin Verimliliğini Olumlu Etkileyen Faktörler

İşletmelerin kâr oranını artıran unsurlar, işletmenin verimliliğini olumlu etkileyen faktörlerdir. İşletmenin verimliliğini olumlu etkileyen unsurlar, "işletme sermayesi: devletin ve aile üyelerinin desteği", "hammaddeye yakınlık: yerel ürünleri değerlendirme", "işletmecilerin üretimi artırma stratejileri", "işletmecilerin ürün satışını artırma stratejileri" ve "işletmelerde verimliğin artırılmasında insan ilişkilerinin rolü" olarak sınıflandırılmıştır.

4.4.2.1. İşletme Sermayesi: Devletin ve Aile Üyelerinin Desteği

Pestil-köme işletmelerinin verimliliği artıran unsurların başında işletmecilerin işletmeyi kurma aşamasındaki başlangıç sermayesini (toprak, makine, inşaat vb.) ve işletmenin üretim kapasiteni artırma aşamasındaki işletmeyi büyütme sermayesini nasıl sağladığının büyük önemi vardır. Çünkü işletmeciler başlangıç sermayesini bireysel olarak sağlamaya çalıştıklarında ya üretime geçememekte (K9 gibi) ya da işletmenin üretim kapasitesini artırmada zorlanabilmektedir. Ancak işletmeciler ailenin ortak sermayesi ya da devlet desteği ile işletmelerini kurduklarında işletmelerinin üretim kapasitelerini artırmaları nispeten daha kolay olmaktadır.

Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmecilerinin işletmelerini; "bireysel sermaye", "ailenin ortak sermayesi" ya da "devlet desteği" ile kurdukları ve büyüttükleri görülmüştür (tablo 24). İşletmenin ilk faaliyet yıllarında aile üyelerinin ücretsiz emeği ve desteği, işletmenin belli bir sisteme oturmasını ve işletmenin büyüme sürecine girmesini sağlamaktadır.

Tablo 24. İşletme sermayesi

İşletmeci	Başlangıç sermayesi ve işletmeyi büyütme
K1	Bireysel sermaye
K2	Bireysel sermaye, ailenin ortak sermayesi ve devlet desteği (KDV desteği)
K3	Bireysel sermaye ve devlet desteği (TKDK %50 hibe desteği).
K4	Ailenin ortak sermayesi
K5	Ailenin ortak sermayesi
K6	Bireysel sermaye
K7	Ailenin ortak sermayesi ve devlet desteği (İŞKUR'dan işçi desteği, KOSGEB ve KGF'den kredi desteği);
K8	Ailenin ortak sermayesi ve devlet desteği (TKDK proje desteği ve İŞKUR'dan işçi desteği).
K9	Bireysel sermaye
K10	Ailenin ortak sermayesi ve devlet desteği (Giresun İl Tarım ve Orman Müdürlüğü'nden imalathane kurma ve makine desteği, İŞKUR'dan işçi desteği)
K11	Ailenin ortak sermayesi ve devlet desteği (ikinci imalathanenin kurulmasında KOSGEB inşaat desteği)
K12	Bireysel sermaye ve devlet desteği (Giresun İl Tarım ve Orman Müdürlüğü'nden makine desteği, İŞKUR'dan işçi desteği)
K13	Ailenin ortak sermayesi

Tablo 24 incelendiğinde, işletmecilerin imalathanelerini kurmak ve büyütmek, makineleri almak ve ücretli işçi çalıştırmak için devletten destek aldıkları görülmektedir. İşletmeciler Kredi Garanti Fonu (KGF)'dan devlet destekli kredi, İŞKUR'dan işçi desteği (belirli sayıda işçinin maaşını ve sigortasını devletin karşılaması), Giresun İl Tarım ve Orman Müdürlüğü'nden imalathaneyi kurma aşamasında inşaat ve makine desteği, KOSGEB'den faizsiz kredi desteği ve Tarımsal ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu'ndan (TKDK) hibe desteği aldıklarını belirtmişlerdir. İşletmeciler aile üyelerinden ve devletten destek aldıkça üretim ölçeğini büyüterek ücretli işçi çalıştırmaya ve ücretli işçi sayısını artırmaya başlamışlardır. Bu durum işletmelerin verimliliğinin artmasını sağlamaktadır.

Sadece bireysel sermaye ile işletmelerini kurarak üretim yapan işletmecilerden K1 (Lezzetlim Pestil-Köme) ve K6'nın (Tamzara Pestil-Köme) aylık üretim kapasitesi incelendiğinde (tablo 13), bu kişilerin aylık üretim miktarının (2 ton ve 5 ton) diğer işletmecilere göre daha düşük olduğu görülmüştür. Ailenin ortak sermayesi ve devlet desteği

ile işletmelerini kuran ve üretim kapasitesini artıran işletmecilerin ise aylık üretim miktarı diğerlerine göre daha fazla olduğu için onların kâr oranları daha yüksektir.

4.4.2.2. Hammaddeye Yakınlık: Yerel Ürünleri Değerlendirme

İşletmelerin hammaddeye yakın olmalarının birçok avantajı vardır. İşletmeciler açısından bu daha düşük maliyetle hammaddelerini tedarik etme anlamına gelirken, yerel halk için ekonomik kazanç kapısı anlamına gelebilmektedir. Pestil-köme sektöründe hammadde olarak kullanılan ürünlerden dut, ceviz ve fındık ürünlerinin Şebinkarahisar, Giresun ve çevre illerden kolay tedarik edilebilmesi işletmecilerin maliyetlerini azaltması açısından önemlidir.

İşletmecilere pestil-köme ürünlerinin hammaddesi olan dut, ceviz ve fındık ürünlerini nasıl temin ettikleri sorulmuştur. Alınan cevaplar tablo 25'te sunulmuştur.

Tablo 25. İşletmecilerin hammadde temini

İşletmeci	Hammaddeleri temin etme durumu
K1	*"Fındığı Giresun'dan temin ediyorum. Cevizi buradan temin ediyorum. İl dışından bir ürün almıyorum."*
K2	*"Fındığı Giresun'dan alıyoruz. Ceviz, bal ve pekmezi genellikle buradan (Şebinkarahisar'dan) alıyoruz. Kendimizin dut bahçeleri var. Bu sektöre girdikten sonra da özellikle bahçeye ağırlık verip dut yetiştirdik. Şebinkarahisar'daki diğer üretenlerden de (dut) alıyoruz. Hammadde yeterli olmadığında dışarıdan temin ediyoruz."*
K3	*"Fındığı Giresun'dan alıyoruz. Kendi bağlarımız var onlardan dut temin ediyoruz. Buradaki dut üreticisinden de alıyoruz. Adam bahçesindeki meyvesini (dut) hasat ediyor. Biz meyveyi gidip terazide tartarak yaş olarak alıyoruz. İşletmemizde işliyoruz ve pekmeze çeviriyoruz. Don olayı yaşandığı yıllarda ya da buradaki dut yetmediğinde dışarıdan (Adıyaman, Malatya) pekmez olarak alıyoruz. Bizim hammaddemiz pekmez olduğu için o şekilde hallediyoruz. Yörenin (Şebinkarahisar'ın) cevizini alıyoruz. Yetmediği yerde de dışarıdan temin ediyoruz cevizi (Amasya, Tokat, çevre ilçe ve illerden)".*
K4	*"Dut, kendi bahçelerimizde var eskiden beri bu işle uğraştığımız için. Aynı zamanda çevre komşulardan da dut ihtiyacımızı gideriyoruz. Yaş meyvesini alıyoruz, pekmeze dönüştürüyoruz. Pekmezi de kışın tekrardan kaynatarak pestil yapıyoruz. Mesela bazı yıllar dut ağaçları soğuktan etkileniyor, o zamanlarda dışarıdan (Adıyaman'dan) dut kurusu tedarik ediyoruz. Onu kaynattıktan sonra suyunu alıyoruz, onun suyundan da pestil yapıyoruz. Fındığı zaten Giresun'dan alıyoruz. Cevizi Şebinkarahisar'daki yetiştirenlerden alıyoruz. Buranın cevizi yeterli olmadığında dışarıdan (çevre il ve ilçelerden- Amasya, Tokat gibi) getiriyoruz."*
K6	*"Hammaddeleri üreticilerden tedarik ediyoruz. Kendi bağımız çok az, o nedenle yetmiyor. Yaş dutu buradan alıyoruz, kuru dutu il dışından (Adıyaman ve Elazığ'dan) alıyoruz."*
K7	*"Hammaddeyi üretenlerden alıyoruz. Kendi bağımız var ama yetmiyor. Dutu yaz mevsiminde yaş dut olarak çiftçilerden topluyoruz. Onu pekmez haline getirip stokluyoruz. Kış mevsiminde de kuru duttan üretim yapıyoruz. Kuru dutu da Adıyaman, Malatya bölgesinden tedarik ediyoruz. Fındığı Giresun merkezdeki fabrikalardan temin ediyoruz. Cevizi de yine bizim buralardaki üretici çiftçilerden alıyoruz."*
K8	*"Dutu yaz aylarında buradaki üretici çiftçilerden alıp pekmez haline getiriyoruz ya da buradaki üreticilerin hazır olan pekmezlerini alıyoruz. Buradan alınan ürün (dut) bir yıllık üretimimizi karşılamadığı için dışarıdan (Adıyaman -Tut ilçesi-, Erzincan -Kemah ilçesi-) da ham madde alıyoruz. Dışarıdan pekmez olarak da aldığımız oluyor, kuru dut olarak da. Cevizi Şebinkarahisar'dan ya da çevre illerdeki üreticilerden temin ediyoruz. Fındığı Giresun'dan alıyoruz."*
K10	*"Fındığı Giresun'dan alıyoruz zaten. Dut (pekmez olarak) ve cevizi hasat döneminde buradaki üreticilerden topluyoruz. Tabii ki Şebinkarahisar'ın mahsulü bu kadar üretim tesisine yeterli gelmiyor. Bu nedenle dışarıdan da takviye yaptığımız oluyor. Yetmediğinde Malatya, Adıyaman'dan dut pekmezi alarak hammaddemizi sağlıyoruz."*

K11	*60 dönüm arazimizde dut ve ceviz var. Ama yetmiyor tabii ki. Bu nedenle ekstra köylüden dut ve ceviz alıyoruz. Zaten sabit hammadde aldığımız kişiler var onlarla çalışıyoruz. Yaş dut alıp biz kendimiz pekmeze çeviriyoruz ya da köylünün yapmış olduğu pekmezi alıyoruz. (Hammadde bulmada sıkıntı yaşıyor musunuz diye sorulduğunda; 'Köylüye nakit çalıştığın müddetçe, parasını düzenli ödediğin müddetçe üründen bol bir şey yok' cevabını vermiştir.) Bazen hammadde yetmiyor o zaman dışarıdan kuru dut olarak temin ediyoruz. Üretimi yine kendimiz yapıyoruz. Onu kaynatarak suyunu çıkararak ürünlerimizi elde ediyoruz. Ürünlerimizde Giresun'un fındığını kullanıyoruz. Yağlı fındık olduğu için.*
K12	*"Türkiye'de her şey bol. O nedenle hammadde bulmakta zorluk çekmiyoruz. Hammaddeyi satan yerlerden bu ürünleri temin ediyoruz."*
K13	*"Dutun bir kısmını kendi bağımızdan karşılıyoruz. Yazın dutu yaş meyve olarak buranın halkından da alıyoruz. Yazın aldığımız dutu pekmez olarak stok yapıyoruz. Buranın dutu yeterli olmadığında dışarıdan dut kurusu alıyoruz. Cevizi de yine köylüden ya da çevreden (il ve ilçelerden) alıyoruz. Mesela köylü 10 kilo ceviz getiriyor bize o şekilde de alıyoruz. Fındığı Giresun merkezden alıyoruz."*

İşletmecilerin hammadde bulma konusunda problem yaşamamaları önemli bir konudur. Tablo 25'deki işletmecilerin ifadelerinden onların hammadde bulma noktasında sorun yaşamadığı anlaşılmaktadır.

Pestil-köme sektöründe kullanılan hammaddelerden dut ve cevizin bir kısmının Şebinkarahisar'dan, fındığın ise Giresun'dan karşılanıyor olması, işletmecilerin ulaşım maliyetlerini azaltmaktadır. Ayrıca işletmecilerin dut ürününü yaz aylarında kendi bahçelerinden ya da Şebinkarahisar'daki diğer üreticilerden tedarik ederek stok yapmaları, onların hammaddeyi daha ucuza mâl etmesini sağlamaktadır.

İşletmecilerin Şebinkarahisar'daki diğer üreticilerden hammadde (dut, pekmez, bal, ceviz) temin etmesi diğer bir ifadeyle yerel ürünlerin değerlendirilerek ekonomiye kazandırılması, pestil-köme sektörünün Şebinkarahisar halkının ekonomisine katkısını (yerel ekonomik kalkınmaya etkisini) anlamak açısından da önem taşımaktadır.

4.4.2.3. İşletmecilerin Üretimi Artırma Stratejileri

İşletmecilerin imalathaneyi kurup, belirli bir pazarı (müşteriyi) bulduktan sonra verimliliği artırmak için yapması gereken şey üretimi artırmaktır. İşletmeciler normal şartlarda ne kadar fazla ürün üretip satabilirlerse o kadar kâr sağlayacaklardır. Bu nedenle işletmeciler maliyetlerini artırmadan üretimi artıracak stratejileri geliştirmesi gerekmektedir. Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmecileri işletmelerinin üretim miktarını artırmak için bazı stratejilere başvurmakta ya da başvurmayı planlamaktadırlar. Bu stratejiler; "kendi emeğini sömürme", "teknolojiden yararlanma", "hammadde stoklama", "işçilere günlük yapmaları gereken iş limiti (kota) koyma", "imalathaneyi büyütme ya da Şebinkarahisar dışına ayrı bir imalathane açmayı planlama" ve "devlet desteğinden yararlanma" olarak kodlanmıştır.

İşletmecilerin maliyeti azaltarak daha fazla ürün elde etmek amacıyla başvurduğu stratejilerden biri ücretsiz aile işçisi çalıştırmaktır. İşletmeciler genellikle işletmenin ilk kurulma yıllarında ücretsiz aile emeğini emek yoğun işler için kullanmakla birlikte, günümüzde de beklenenden fazla ürün siparişi geldiğinde yine aile emeğinden yararlanarak üretim yapmaktadır. Ancak burada dikkat çeken nokta, aile üyelerinin gelen siparişleri yetiştirmek için normal çalışma saatleri üzerinde, ekstra çalışmalarıdır. Bu durumu anlatmak için "kendi emeğini sömürme" kavramı kullanılmıştır.

> *"Yaz ayları işler yoğun oluyor, o zamanlarda da dışarıdan ücretli işçi almıyoruz. Sabah 8'de başlamazsın 6'da işe başlarsın. Akşam 6'da işi bitirmezsin de 9'da bitirirsin. Bu şekilde yoğun iş olduğu zamanlarda daha fazla süre çalışarak (aile üyeleri) işlerimizi hallediyoruz"* (K1, Erkek, Lise mezunu, 40 yaşında, Evli).

> *"Gerekli olan zamanlarda (fazla sipariş geldiğinde) o an işçi bulamazsak (günlükçü), bu işi zaten bildiğimiz için kendimiz (aile üyeleri), kendimizden fedakârlık yaparak hallediyoruz. Diyelim ki akşam saat altıda işi bırakacaksak saat on ikiye kadar çalışıyoruz. Gelen talebi karşılayabilmek için"* (K4, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Evli).

K1 ve K4'ün ifadelerinden anlaşılacağı üzere, aile üyelerinin işletmede işin yoğun olduğu dönemlerde uzun saatler çalışmaları sayesinde işletmede üretimin artması sağlanmaktadır. Fazla sipariş geldiğinde ücretli işçi çalıştırmak yerine ya da ücretli işçi bulunamadığında gelen siparişleri kabul etmemek yerine aile üyelerinin ekstra çalışmalarıyla hem üretim miktarı artırılmakta hem de maliyetler azaltılmaktadır. Ancak bu durumda işletmecilerin kendi aile üyelerinin emeğini sömürdüğü söylenebilir.

İşletmecilerin üretimi artırmak için başvurdukları başka bir yöntem, "teknolojiden yararlanma"dır. Her ne kadar pestil-köme sektörü emek yoğun bir sektör olsa da işletmecilerin pestil-köme ve pestil tatlılarının üretim sürecinde birçok makine ve ekipmandan yararlandıkları bilinmektedir. Böylece teknoloji kullanımı sayesinde onlar üretim miktarını artırarak maliyetleri düşürebilmekte ve sektördeki rekabette daha avantajlı konumda olabilmektedirler. Şebinkarahisar'da pestil-köme üretimi yapan işletmecilerin teknolojiden yararlanma durumu tablo 26'da yer almaktadır.

Tablo 26. İşletmecilerin teknolojiden yararlanma durumu

İşletmeci	Teknolojiden yararlanma durumu
K1	*"Hepsi el emeği. Biz üreticiden üretilmiş pestilleri alıyoruz, biz kendimiz işliyoruz. Mesela bağlardaki kadınlarla bizim bağlantılarımız var. Onlar üretimlerini (pestil) yapıyorlar. Mesela 800 kilo biri yapar 600 kilo biri yapar, biri 1 ton yapar. Biz onlardan alıyoruz, bizim müşterimiz nasıl ürün istiyorsa talebine göre biz onları işleyip satıyoruz. Pestili kaynatmakla, sermekle falan uğraşmıyoruz. Bu nedenle herhangi bir makine de kullanmıyoruz".*
K2	*"Pestil serme, sarma işi elle yapılıyor. Bunun dışında genellikle teknolojiden yararlanıyoruz. Buhar kazanları var, paketlemede vakumlama var, pişirme kazanları var, çok detayı var bunun. Buhar sistemine geçtik mesela. Elektrik için GES'ten yararlanıyoruz. Elektriğimizi kendimiz üretiyoruz, suyumuzu kendimiz çıkarıyoruz. Bunlar da zaten üretime yansıyor".*
K3	*"Pestil-köme teknolojisi diye bir şey yok zaten. Temelde el emeği, beden gücü ile yapılıyor. Pestili seren, pestili sarabilen bir makine yoktur. Pestil-köme işletmelerinin hiçbirinde yoktur. Ama kısmi olarak teknolojiden yararlanıyoruz. Kaynatma kazanlarımız (bulamaç hazırlamak için) var. Cam serada ya da fırınlarda kurutuyoruz pestillerimizi".*
K4	*"Teknoloji tabi ki bize yardımcı oluyor. Ama bizim sektördeki işlerin çoğu el emeği ile yapılan işler. Pestili elle seriyoruz, sarmalar zaten hep elle yapılıyor… Üretimi artırmak için makine, ekipmana özen gösteriyoruz. Yeni bir makine çıktığında onu imkânımız doğrultusunda alıyoruz. Mesela fındık ezmesini makinede yapıyoruz".*
K6	*"Tabii ki teknolojiden yararlanıyoruz. Mesela buhar sistemi kullanılan, bulamaç kaynamasında kullanılan makinelerimiz var. Eski usullerle ocakta değil de direk buharlı pişiricilerle (makinelerle) pişiriyoruz. Pestilleri serme ve sarma aşamasında kol gücü kullanıyoruz".*
K7	*"Fındık ezmesini makineyle yapıyoruz. Pestil kurutmayı fanlarımız var onlar yapıyor. Pestilin hammaddesi olan bulamacı büyük kazanlarımız var onlar yapıyor".*
K8	*"Bizde sadece pestil serme ve sarma kısmı elde üretiliyor. Sarmak için Türkiye de böyle bir makine yok. Çin de bu makineyi biz kendimiz yaptırmamız gerekiyor. Onu araştırıyoruz fakat daha ulaşabilmiş değiliz. Bulamacın hazırlanması ve fındık ezmesinin hazırlanması için makineler kullanıyoruz. Pestillerin kurutulması için güneşten de yararlandığımız zamanlar oluyor ancak kurutma odamız var. Pestilleri gerektiğinde fırınlarda da kurutuyoruz*".
K10	*"Bulamaç dediğimiz pestilin ana maddesini yaparken kaynatma kazanlarımız var. Onları kullanıyoruz. Yine fındık ezmesini yaparken makine kullanıyoruz. Ama bundan sonraki süreç tamamen el emeğiyle yapılıyor".*
K11	*"Makine gücünden yararlanıyoruz. Makine olmadan olmaz. Elektrikli kazanlar, pres makineleri bunlar işi hızlandırıyor. Pestilin bulamacının kaynatılması aşamasında elektrikli kazan kullanıyoruz. Dutun suyunun (şırasının) çıkması için yine elektrikli pres makinesi kullanıyoruz. Şıra kazana geliyor, kazanda da elektrikle kaynıyor. Tek sarma ve serme aşamasında insan gücü olarak bayanlardan yararlanıyoruz".*
K12	*"Makinalar kullanıyoruz. Bulamaç makinası, fındık ezmesi makinesi vs. var. Ama el emeği yoğunlukta".*
K13	*"Çok makine var. Vakum makinesi var, pestilleri kaynatmak için kazanlar var, ezme makinesi var, vakum streç makinesi var, pudra şekeri makinesi var. Ama pestillerin serilmesi ve sarılması elle yapılıyor".*

İşletmecilerin ifadelerinde anlaşılacağı üzere sektörde pestilin serilmesi ve sarılması aşamaları sadece el emeği ile yapılırken, üretim sürecinin diğer aşamalarında teknolojiden yararlanılmaktadır. Teknolojiden yararlanmadan üretim yapan tek işletmeci K1'dir. Bu kişi de hazırlanmış pestilleri üreticiden aldığı için diğer bir ifadeyle makine kullanılacak bir iş yapmadığı için pestil tatlılarının üretimi sürecinde makine kullanmadığını belirtmiştir. Diğer pestil-köme işletmecileri ise üretim sürecinde verimliliği artırmak için teknolojiden olabildiği ölçüde yararlanmaya çalıştıklarını (teknoloji ve el emeğinin birlikteliği) belirtmişlerdir.

İşletmelerde üretimi artırmanın başka bir yolu "hammadde stoklama"dır. Pestil-köme ve türevi ürünler stok mantığıyla üretilmemekte ancak bu ürünlerin yapımında kullanılan hammaddeler stoklanabilmektedir. Hammaddelerin stoklanması ile işletmeciler

hammadde fiyatlarına art arda gelen zamlardan kaçınarak belirli bir süre elindeki hammaddelerden üretim yaparak kâr oranlarını artırabilmektedir. Örneğin, hammaddelere zam geldiğinde pestil tatlılarına da zam gelmektedir. Ancak işletmeci daha önceki fiyattan bir yıllık hammadde stokladığında pestil tatlılarına zam geldiğinde hammaddeyi ucuza aldığı için (stokladığı için) ürünlerini yeni fiyattan sattığında yeni fiyattan hammadde alarak üretim yapan işletmecilere göre daha fazla kâr elde edecektir.

> *"Genelde stoklu çalışıyoruz. Onları (hammaddeleri) biz stok yapıyoruz ki yıl boyu o pekmezden üretim yapabilelim. Hatta bir sonraki yılın stokunu bile doldurmaya çalışıyoruz ki üretim yaparken maliyetleri düşürebilelim diye. Biz burada üretimi yaparken maliyetleri nasıl düşürebiliriz onların hesabını yaparak alım yapıyoruz. Sezonda aldığımız dut elbette daha uygun oluyor. Bu durum bizim de işimize geliyor. Biz de stokta kullanıyoruz"* (K3, Erkek, Lise mezunu, 35 yaşında, Evli).

> *"Yazın ürünü topluyoruz ki diğer yaza kadar stoku temin edebilesin. Temin edemezsen bitersin"* (K11, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Bekar).

İşletmecilerin hammadde temininde stok yaparak çalışmaları K3 ve K11'in ifadelerinden de anlaşılacağı üzere işletmenin maliyetlerini azalttığı için verimliliği artırmaktadır.

İşletmecilerin üretimi artırmak için uyguladıkları başka bir strateji "işçilere günlük yapmaları gereken iş limiti (kota) koyma"dır. Kota, bir işçinin işletmede günlük yapması gereken iş limitini ifade etmektedir. İmalathanede sarma saran işçiler için günlük kilogram üzerinden sarmaları gereken belirli bir miktar belirlenmektedir. Sarma saran işçilerin günlük bu kiloya ulaşabilmesi için bulamacın yapılması, pestillerin serilmesi, fındık ezmesinin hazırlanması, pestillerin ballanması ve kesilmesi gibi ön hazırlık gerektiren işlerin de hızlı bir şekilde yapılması gerekmektedir. Çünkü bu malzemeler olmadan pestil sarmaları yapılamamaktadır. İşverenlerin bu şekilde sarma saran işçilere günlük yapmaları gereken iş limiti konusunda sınır koymaları, aslında işletmedeki bütün iş sürecini hızlandırmaktadır. Böylece işletmede işi yavaşlatmak isteyen ya da daha az çalışan işçilerin önüne geçilerek işyerinde verimlilik artırılmaktadır.

İşletmecilerden K10 (Doğal Pestil-Köme), imalathanedeki işçilere kota koymanın önemini şu cümlelerle açıklamaktadır:

> *"Çalışanların yapması gereken günlük iş limiti tabii ki var. Biz bu limiti onların performansı daha çok artsın diye koyuyoruz. Bu limiti koyduğumuzda işçilerin performansları artıyor. Biz de istediğimiz performansı sergileyenlerin hakkını ona göre veriyoruz. İstenen performansı sergileyemeyenleri de ister istemez bu durum etkiliyor, ücreti ona göre oluyor"* (K10, Erkek, Lise mezunu, 30 yaşında, Evli).

İşletmelerde çalışanlara iş limitinin konulmasının amacı, işçilerin performansını artırarak işletmenin verimliliğini maksimum seviyeye ulaştırmaktır. Aynı zamanda işletmede iş limiti olmadığında az çalışan işçi ile çok çalışan işçiyi ayıran bir mekanizma olmadığı için işçiler arasında anlaşmazlıkların yaşanmasına sebep olabilmektedir. Örneğin, ikimiz de aynı parayı alıyoruz ben çok çalışıyorum ama sen işten kaytarıyorsun gibi tartışmalar yaşanabilmektedir. İşletmede iş limiti olduğunda işçiler performanslarına göre ücret aldığı için çalışanlar arasında bu sebeple çıkabilecek kaos da önlenmiş olmaktadır[49].

Çiçek Pestil-Köme işletmesinin üretim yerinde sarma saran işçilerden P21, işletmedeki iş limitini ve bu limitin çalışma sürecine etkilerini şu cümlelerle açıklamaktadır:

> *"Şu an kilo hesabına göre çalışıyoruz. Günlük 90 kilo sarma limitimiz var. Eğer pestilde sorun olursa o zaman 90 kilo çıkmıyor. Onun dışında elimiz alıştığı için sarabiliyoruz zaten. Diyelim ki biraz rahatsızım o gün 90 kilo saramadım sorun olmuyor... Önceden (pandemi öncesi) bu şekilde değildi sistem. Elimiz hızlandıkça kilolar yükseldi (gülüyor kadınlar). Mesela ben ilk işe girdiğimde 16 kilo ile işe başladım. Ondan sonra 30 kilo, 40 kilo, 50 kilo öyle öyle yükselmeye devam etti. Seneden seneye çıkıyor sarmamız gereken kilo miktarı. ('Ya bu kadar saramazsanız, o zaman ne yapıyorsunuz' diye katılımcıya sorduğunda) genellikle sarıyoruz, elimiz alıştı artık. Ama tamamlayamayan bir arkadaşımız olduğunda birbirimize yardım ediyoruz. Mesela benimki yetişmediyse (90 kilo olmadıysa) arkadaşlarım bana yardım ediyor, o şekilde tamamlıyoruz limiti"* (P21, Kadın, İlkokul mezunu, 48 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

P21'in ifadelerinden anlaşılacağı üzere işçilerin eli alıştıkça işçilerin yapmaları gereken iş limitini işveren artırmakta[50] ve bu limit artışına bağlı olarak işletmenin verimliliği de artırılmaktadır. Ayrıca P21'in ifadelerinde dikkat çeken nokta, işçilerin günlük limiti doldurma konusunda arkadaşlarına yardım etmeleridir. Bu durum iş ortamındaki insan ilişkilerinin iş verimliliği üzerindeki olumlu etkisini göstermektedir.

Ceviz Diyarı Pestil-Köme işletme sahibi K4, işletmedeki iş limitinin çalışma süreci üzerinde nasıl etkili olduğunu şu cümlelerle açıklamaktadır.

---

[49] Sadrazam Pestil-Köme işletmesinin üretim yerinde çalışan P13, bu durumla ilgili deneyimlerini şu şekilde aktarmaktadır: *"Önceden 60 kilo limit varken 60 kilonun üzerinde saran olduğunda ek ücret verilmiyordu. Bu kişiler artistlik yapmış oluyordu ('kendilerini gösteriyorlardı patrona sadece' diye ekliyor). O nedenle diğerleri arasında huzursuzluk oluyordu. Ben daha çok yapabiliyorum diye diğer çalışanları ezmeye çalışıyordu bu kişiler. Şu an bu kalktı. İşletmede şu an 80 kilo günlük sarma limiti var. Sarıyorsa yevmiyesine sarıyor. Şu an ben öyle diyorum. Sarıyorsan kendine sarıyorsun, yevmiye yapıyorsun diyorum"* (P13, Kadın, İlkokul mezunu, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

[50] İşverenin işletmede verimliliği artırmak işçi iş yükünü artırması işçileri zor duruma sokabilmektedir. Sadrazam Pestil-Köme işletmesinde çalışan işçilerden P12, işverenin sürekli iş limitini artırmasını şu cümleleriyle eleştirmektedir: *"İş verenimiz elini verdiysen kolunu da ver, kolunu verdiysen bedenini de ver yani o şekilde çalışmanı istiyor. Yani çok istiyor. Bugün mesela 80 kiloysa (sarma limiti günlük) bir ay sonra 90 kilo istiyor*" (P12, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

"Bizde şöyle, kilo şeyi var. Biz sarmadan (pestil tatlılarından) günlük 80 kilo saracaksın diyoruz. Eğer bunu yapabiliyorsa daha sonrasında bu kişiyi devamlı olarak işe alıyoruz. Ama bizim beklentimizi karşılayamıyorsa günlükçü olarak çalıştırıyoruz ve o kişilerle devam etmiyoruz... Tabi bizim işimiz temelde elle yapıldığı için o yüzden ne kadar iyi saran olursa işler o kadar iyi oluyor. İşini iyi yapanı, hızlı yapan kişileri çalıştırarak üretimi artırıyoruz" (K4, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Evli).

İşletmede işverenin istediği kilo miktarına ulaşamayan bazı işçiler imalathanedeki ayak işlerinin yapıldığı bölüme gönderilmekte (ceza olarak),[51] maaşından kesinti yapılmakta ya da günlükçü olarak çalıştırıldıktan sonra işten çıkarılmaktadır (K4). Bu sebeple işverenin belirlediği sınırın altında kalan işçiler işini kaybetme korkusu yaşadığı için günlük iş limitini tamamlamak amacıyla bütün işçiler yoğun bir çaba sarfetmektedir. İmalathaneye işçilerle görüşme yapmak için gidildiğinde, oradaki tüm işçilerin -hem sarma saran işçilerin hem de diğer ayak işlerini yapanların- ara vermeden seri bir şekilde çalıştıkları görülmüştür.

Sadrazam Pestil-Köme işletmesinde çalışan işçilerden P13 ve Armağan Pestil-Köme işletmesinde çalışmış olan işçilerden P14 işletmelere iş limitinin getirilmesi ve bu iş limitinin işçiler üzerindeki etkilerini şu cümlelerle ifade etmektedirler.

"Bizde şu an sarma yapanların sarması gereken limit, 80 kilo. Önceden sarmacıların günlük sarması gereken limit 60 kiloydu. Ne zamana kadar böyleydi? Ben işe ilk girdiğim yıl (2018) 60 kilogramdı. İki yıl bu şekilde devam etti. Ondan sonra bu işte rekabet arttıkça limit de yükseltildi. Diğer pestil-kömecilerde çalışanlar daha çok sarıyor diye duyulunca bizdeki limit de yükseltildi" (P13, Kadın, İlkokul mezunu, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

"Daha önceden bu şekilde çalışmıyorduk. Pandemiyle birlikte sarma işini kiloya çevirdiler (kota koyma). Mesela sarma sardığım gün yapmam gereken 80 kilo pestil sarmaktı. O 80 kiloyu sarmak için kendimi paramparça ediyordum. Kolay kolay birikmiyor 80 kilo. Düşünsene, parmak kadar parmak kadar sarıyorsun. Bunu yapamadığında hem ücretini tam alamıyorsun hem de üzülüyorsun (kendini başarısız görüyorsun). Yapamadım, çıkartamadım diye… Yapamadığımız zaman patron bir şey demiyordu ama biz üzülüyorduk" (P14, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışmış).

P13 ve P14'ün ifadelerinden bu sektördeki işletmeler arasında rekabet arttıkça işletmeciler maliyetleri düşürerek daha fazla üretim yapmak amacıyla işyerine kota sistemini

[51] *"Diyelim ki sarma saran kişiler günlük sarması gereken 80 kiloyu saramadı ücretinde bir düşüş olmuyor ama zılgıt (azar) yiyorlar. Eğer sarma saran kişiler kiloyu tamamlarsa sarmacı olarak kalıyor, saramayan kişiler de üst kata ayak işlerinin olduğu bölüme gönderiliyor (sürülüyor diyerek gülüyor). Üst kat ayak işi olduğu için işçiler biraz daha zorlanıyor, ben hatta onu ütülüyorum biraz daha (zorluyorum). Sibel tamam diyorlar, aşağıya gönderiyorum. Anlayacağın patron o gün ondan yevmiyeyi çıkartamadıysa ertesi gün onu üst kata (ayak işlerine) gönderiyor. Kim olursa olsun. Ben de olsam başka bir işçi de olsa çıkarır patron yevmiyesini"* (P13, Kadın, İlkokul mezunu, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

getirdikleri ya da mevcut iş limitini artırdıkları anlaşılmaktadır. Ancak bu durum işçileri hem fiziksel hem de duygusal olarak zorlamaktadır.

Sera işçisi kadınlar üzerine yapılan bir araştırmada da işçilerin serada tamamladıkları sıra sayısına göre günlük performanslarını hesaplayan kota sisteminin uygulandığı belirtilmiştir. Araştırmada kadın işçilerin her gün belirlenen sayıda sırayı bitirmesi için yetkililer tarafından zorlandıkları bilgisine yer verilmiştir (Eren, 138, s. 2020). Benzer şekilde pestil-köme işletmelerinde sarma saran kadınların her gün sardıkları pestil tatlıları tartılarak listeye yazılmaktadır[52]. Performansa göre ücret veren işverenler, işçilerin ücretlerini bu listeye göre hesaplanmakta; bütün işçilerine aynı ücreti veren işverenler ise belirledikleri kotanın altında kalan işçileri uyarmaktadır.[53]

İmalathanede çalışan işçiler için günlük yapmaları gereken iş limiti konusunda onlara kota sistemi getirilmesi ve bu kota limitinin işçilerin eli alıştıkça ve işletmeler arasında rekabet arttıkça yükseltilmesi işletmenin verimliliğini artırmaktadır. Öte taraftan işletmenin verimliliğini artırmak için işverenlerin kotayı yükseltmeleri işçileri zorlamaktadır.[54] Özetle, işletmecilerin amacı olan verimlilik bu şekilde artırılmaya çalışıldığında işçiler daha fazla emek harcamak zorunda kalmaktadır.

İşletmeciler için üretimi artırmanın bir yolu da "imalathaneyi büyütmek"tir. Ancak Şebinkarahisar'da üretim maliyetleri yüksek olduğu için bazı işletmeciler "imalathaneyi Şebinkarahisar dışına taşımayı ya da dışarıda ayrı bir imalathane açmayı planladıklarını" ifade etmişlerdir.

> *"Bizim işimiz toptan olduğu için fabrikayı büyütmeyi düşünüyoruz. Onun için bir adım attık 2020'de. Sivas'tan fabrika binası satın aldık. 2000 m^2 fabrika binam var orada. O dönem pandemi araya girince fabrika binasını kiraya verdim. Sivas'ta tek olduğum için cesaret edip gidemedim. Ama şu an işletmeyi oraya kurmayı düşünüyorum. Yani fabrikayı Sivas'a taşımayı düşünüyorum. Ciddi anlamda da öyle*

[52] İmalathanede akşama kadar ayak işlerini yapan işçiler, sarma saran işçiler için belirlenen günlük kotayı doldurmuş olarak kabul edilmektedir. Eğer işçi sabahtan öğlene kadar pestil sarıyor ve öğleden sonra ayak işleri yapıyorsa sabah günlük kotanın yarısını doldurmak, öğleden sonra da ayak işleri ile kotayı tamamlaması gerekmektedir. İşçilerin yaptıkları işler bu kıstaslar baz alınarak günlük olarak listeye yazılmaktadır (alan notu).

[53] "*Eğer bir kişi biraz ağır çalışsın hemen ikaz ediyorlar, biraz daha çaba göster diye*" (P12, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

[54] İşçilerden P12, işverenin başka işletmelerde çalışan kişileri örnek göstererek kotayı 100 kg'a çıkarmak istemesini şu ifadeler ile dile getirmektedir: "*Kışın 100 kilo olsun diyorlar (patronlar) sarma limitini… Başka pestilcinin bir tanesi kahvede kendi elemanları için, '99-100 kilo sarmadan kalkmıyorlar' demiş. Ben de dedim. Kışın yani ballı şey yapış yapış oluyor. Açılmasının imkânı yok. Isınıp açılana kadar pestiller öğlen oluyor. Öğleden sonra ne saracaksın? Malzeme ne kadar iyi açılırsa o kadar hızlı sarıyorsun. Yapışkan olan malzemeyi soğukta açamazsın. Pestilin içi ballanıyor çünkü. Ama sürekli daha fazla çalışmamız için başkalarını örnek gösteriyor. Biz de dedik ki, getir onu çalışsın biz de ona göre çalışırız yani"* (P12, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

bir düşüncem var. Buradaki üretimimiz devam eder, kapasitemizi biraz aşağı çekeriz. Oradaki işletme için 50-100 tane personelle olabilir yani" (K3, Erkek, Lise mezunu, 35 yaşında, Evli).

"İşletmemizi büyütmeyi düşünüyoruz ama yol sıkıntısından dolayı burada (Şebinkarahisar'da) büyütmeyi düşünmüyoruz" (K4, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Evli).

İşletme sahiplerinden K3 ve K4'ün ifadelerinden anlaşılacağı üzere işletme yeri açısından Şebinkarahisar'ın maliyetleri artıran bir konumda bulunması işletmecileri maliyetlerin daha düşük ve olanakların daha fazla olduğu yerlerde (Sivas, Giresun) üretim yapmaya teşvik etmektedir. Görüşme yapılan diğer işletmecilerden bazıları da Giresun'da ya da ulaşım olanaklarının daha iyi olduğu büyük bir şehirde bu işi yapmak istediklerini ifade etmişlerdir[55].

İşletmecilerin üretim kapasitesini artırmak için başvurmayı planladıkları başka bir yol ise "devlet desteğinden yararlanma"dır. Devletten daha önce destek almayan işletme sahiplerinden K4 ve K6 (tablo 24), işletmelerinin üretim kapasitesini artırmak için devletten destek almayı düşündüklerini belirtmişlerdir.

"Devletimizin kırsal bölgelerdeki işletmelere %50 hibe desteği var. Makine, ekipman ve inşaat (imalathane yapım) alanında. Ama biz henüz yararlanamadık. İnşallah daha büyük bir işletme yapınca dışarıda (Giresun merkezde) yararlanmayı düşünüyoruz" (K4, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Evli).

"Ben devletten bir destek almadım, öz sermaye ile işletmemi kurdum. Ama imalathanemizi büyütmek için destek alacağız" (K6, Erkek, Lise mezunu, 33 yaşında, Evli).

Kırsal bölgelerde üretim yapan küçük işletmeleri devlet desteklemektedir. İşletmecilerden K6 imalathaneyi büyütmek için K4 ise hem yeni bir imalathane kurmak hem de makine-ekipman sağlamak için devletten destek almayı düşündüğünü belirtmiştir. Görüldüğü üzere işletmeciler devletten destek alarak işletmelerinin kapasitesini artırmaya ve bu şekilde üretim ölçeğini büyütmeye çalışmaktadırlar.

[55] *"Üretilmiş ürünü satıyoruz biz. Ama nasip olursa ilerde üretim aşamasına da geçmeyi düşünüyoruz. Ama Şebinkarahisar'da değil. Açıkçası, buradaki hayat standartları belli. Sosyal bir yapı yok, kendimizi geliştirmek açısından hiçbir şey yok. Burada bugün bu işi yapıyorum ama yarın eğer üretim merkezi kararsam Şebinkarahisar olmayacak. Üretim tesisimi buraya kurmayı düşünmüyorum. Satışı da buraya yapmıyorum zaten. Ticaret hacmi daha iyi olan bir yeri düşünüyorum. Mesela Sivas gibi. Kargo, nakliye sorunun olmadığı bir yer olması gerekiyor. Kısacası hava şartları uyabilen, ulaşım hacmi iyi olan bir noktayı seçmek istiyorum"* (K5, Erkek, Önlisans mezunu, 30 yaşında, Bekar).

4.4.2.4. İşletmecilerin Ürün Satışını Artırma Stratejileri

İşletmecilerin amacı kâr sağlamaktır. İşletmecilerin kâr sağlayabilmeleri için sadece üretim yapması değil, ürettikleri ürünleri de satabilmeleri gerekir. Diğer bir ifadeyle her ne kadar işletmeciler üretimi artırmak için çeşitli stratejileri uygulasalar da ürettikleri ürünleri satamadıkları müddetçe bunun bir avantajı yoktur. Bu nedenle işletmeciler ürettikleri ürünleri satmak için belli stratejiler geliştirmeleri gerekmektedir.

Pestil-köme işletmecilerinin ürettikleri ürünleri satabilmek ve işletmenin satış kapasitesini (pazar payını) artırmak amacıyla geliştirdikleri stratejiler; "ihracata ağırlık verme", "Türkiye'deki/iç piyasada pazar payını artırma", "Şebinkarahisar dışına şube açma", "ürün tanıtımı", "ürün çeşitliliği" ve "insan ilişkileri" olarak kodlanmıştır.

İhracata Ağırlık Verme

Küreselleşme süreciyle birlikte günümüzde küçük işletmelerin bazıları "ulusaşırı" hale gelmektedir (Bozkurt, 2014, s. 143). Şebinkarahisar'daki bazı pestil-köme işletmecilerinin ürettikleri ürünler sadece ulusal pazarda değil uluslararası pazarlarda da yer almaktadır. Yani küreselleşme süreci sadece büyük şirketleri değil küçük işletmeleri de ulusaşırı hale getirmektedir.

İhracata yönelerek yurt dışında yeni pazarlar bulmak küçük işletmelerin pazar payını artırabilmesi açısından önemli bir adımdır. İşletme sahiplerinden K11'de işletmenin pazar payını artırmak için uluslararası pazara yöneldiklerini belirtmiştir. Ayrıca bu işletmeci ulusal pazardaki fiyat sıkıntısını aşmak için uluslararası pazara katılımın önemi üzerinde durmaktadır.

> *"Dış kapı arayışlarımız var. Biraz daha ihracata ağırlık vermeyi düşünüyoruz. Pazar yeri arıyoruz yurtdışı için. Bir Arabistan teklifi geldi. Numarası da var hatta. O kişi de pazarlamacıymış... Çünkü yurtdışı satışımız biraz daha rahat oluyor ama yurtiçi satışlarımız biraz daha sıkıntılı. Bu sektörde dışarıdaki (Gümüşhane'yi kastediyor) fiyatlarla bizim fiyatlarımız kıyaslandığında fiyat olarak piyasada zaten iyiyiz. Sadece ben değil Şebin'deki (Şebinkarahisar) bütün arkadaşlarım da her yerden fiyat olarak iyiyiz. Ama yerlimiz (yurtiçi pazarındakiler) biraz daha fiyatları beğenmemekte ısrarcı"* (K11, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Bekar).

Küçük işletmelerin yurtdışı pazarına yönelmeleri birçok açıdan önemlidir. Birincisi, işletmelerin uluslararası pazara açılmaları onların mevcut durumdaki müşterilerinden daha fazla müşteriye ulaşabilmelerini sağlayabilir. Bu şekilde işletmelerin pazar ağını genişletmeleri onların kendilerini büyütmesine ve kâr oranını artırabilmesine olanak sağlar

(büyüme fırsatı). İkincisi, bazı sektörler için yurtdışı pazarlarında daha az rekabet olabilir ya da ulusal pazarda sahip olmadıkları avantajlara sahip olabilirler. Dolayısıyla yurt dışında faaliyet gösteren işletmeler, yerel pazarda rekabet etmek zorunda kaldığından daha az rekabetle karşılaşabilir. Bu durum, pestil-köme ve pestil tatlılarının daha çekici hale gelmesini ve daha iyi fiyatlandırma yapabilmesini sağlayabilir (rekabet avantajı). Üçüncüsü, işletmelerin yurtdışında çeşitli pazarlarda faaliyet göstermesi, tek bir pazarda faaliyet gösteren işletmelere göre ekonomik dalgalanmalardan etkilenme riskini azaltabilir. Bu şekilde işletmeler daha stabil bir gelir kaynağı elde edebilir ve gelir kaynaklarını çeşitlendirerek mevcut riskleri azaltabilir (risk diversifikasyonu). Dördüncüsü, işletmecilerin farklı kültürler, değişik müşteri talepleri ve yeni teknolojileri tanımaları onların ürünlerinde yenilik yapmalarına olanak tanır. Uluslararası pazarda faaliyet göstermek, işletmelerin yeni fikirler keşfetmesine ve bu fikirleri kendi pazarlarında uygulamalarına yardımcı olabilir (yeni fırsatlar ve inovasyon). Son olarak, işletmelerin uluslararası pazarda varlık göstermesi, bir firmanın marka değerini ve itibarını artırabilir. Küresel düzeyde tanınırlık kazanmak, gelecekteki büyüme ve genişleme planlarını destekleyebilir (marka ve itibar oluşturma). Kısaca, uluslararası pazara yönelmek işletmeler için büyüme, rekabet avantajı, risk yönetimi, inovasyon ve marka değer oluşturma gibi birçok fırsat sunabilir.

Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmecilerinden bazıları pazar payını artırmak için uluslararası pazara yönelmişlerdir. İşletmecilerden K3, Almanya ve Hollanda'ya; K4, Kazakistan'a; K7, Belçika ve Almanya'ya; K8, Hollanda, Belçika ve Almanya'ya; K11, Yunanistan, Almanya ve Hollanda'ya ürün gönderdiklerini belirtmişlerdir. İşletmecilerden K13 ise kendilerinin Türkiye'den bir kişiye ürünlerini sattıklarını o kişinin de bu ürünleri yurt dışına gönderdiğini ifade etmiştir. Dolayısıyla Şebinkarahisar'daki birçok işletmecinin uluslararası pazara eklemlenerek pazar ağını genişletmeye çalıştığı söylenebilir.

Türkiye'deki/İç Piyasada Pazar Payını Artırma

Her işletmeci için yurtdışı pazarında yer edinebilmek o kadar kolay değildir. Bu nedenle işletmeciler pazar payını artırmak için Türkiye'de yeni pazarlar bularak satış hacmini genişletmeye çalışmaktadır. İşletmecilerden K5'in deneyimleri bu duruma örnek teşkil etmektedir:

> *"Biz burada (Şebinkarahisar'da) satış yapmıyoruz. Türkiye'deki 60 cezaevinin kantinine ürünlerimizi satıyoruz. Bir de internetten sipariş gelirse oralara ürün*

gönderiyoruz. Hedefim bugün cezaevlerine çalışıyorsam yarın süpermarketlere ürün verebilmek" (K5, Erkek, Önlisans mezunu, 30 yaşında, Bekar).

Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmecileri ürettikleri ürünün tamamına yakınını ilçe dışına satmaktadırlar. K5'in ifadelerinden de anlaşılacağı üzere işletmecilerin yeni müşteriler bulmasını sağlayan önemli araçlardan biri, internettir. Pestil-köme işletmecilerinin kendi işletmelerinin web sitesinden ve Instagram hesaplarından ürün tanıtımı yaparak sipariş almaları onların pazar ağını genişletmelerini sağlamaktadır.

Şebinkarahisar Dışına Şube Açma

İşletmecilerin ürün satışını artırmanın bir başka yolu, "Şebinkarahisar dışına şube açmak"tır. İşletmeciler şube açarak ürünlerinin doğrudan müşterilere ulaşmasını ve yeni müşterilerin ürünlerini tanımasını sağlayabilirler.

"Üretim için buradayız ama şube açmak olursa (satış için), Şebin olmaz bu. Nereye şube açarız o belli değil artık daha" (K2, Erkek, Lise mezunu, 49 yaşında, Evli).

"Şubeler açmayı (Giresun merkeze) düşünüyoruz" (K4, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Evli).

İşletme sahiplerinden K2 ve K4'ün Şebinkarahisar dışına şube açmayı planladıkları görülmüştür. İşletmecilerin yeni lokasyonlarda şube açmaları onların daha geniş müşteri kitlesine ulaşmalarını sağlayabilir. Bu şekilde işletmeciler sektörde rekabet avantajı elde edebilirler.

Ürün Tanıtımı

İşletmecilerin ürün satışını artırmak için uyguladıkları bir başka yöntem, "ürün tanıtımı" yaparak yeni müşterilere ulaşmaktır. Özellikle yeni kurulmuş ya da pazar payı daha düşük olan işletmeciler herkes tarafından bilinmeyen pestil-köme ve pestil tatlılarının tanıtımını yaparak müşteri bağlamaya çalıştıkları görülmüştür. İşletmesini belli bir sisteme oturtmuş ve pazar payı diğerlerine göre daha yüksek olan işletmecilerin standart müşterileri olduğu için onlar ürün tanıtımı yapma ihtiyacına fazla gerek duymadıklarını belirtmişlerdir. Ancak diğerlerinin bu sektörde tutunabilmesi için ürün tanıtımı yoluyla yeni müşterilere ulaşarak pazar payını oluşturması ve genişletmesi gerekmektedir.

"Dışarılara (Şebinkarahisar dışına) ürün tanıtımına gidiyorum. Ordu, Giresun, Samsun... Ürünlerimizi tanıtmak için esnaf ziyaretlerine gidiyorum. Biz bu ürünün

imalatçısıyız, böyle bir ürünümüz var, buyurun tadına bakın diyorum. Yiyen zaten hayran kalıyor. İşi bağlıyorum, hemen sipariş veriyor. Bu şekilde çalıştığım baya bir firma var benim. Ayrıca Kümbet ve Tamzara'ya turistler geliyor yaz aylarında. Mesela benim SSC tur, Malitur ve Jettur ile anlaşmam var. Şimdi bir tur için de görüşmelerim var, olursa bir de o gelecek buraya. O turlar geldiğinde buradan (kendi pestil-köme mağazası) alışveriş yapıyorlar. Tomara şelalesi olsun, Dereli'deki (Mavi göl, Kuzalan Şelalesi, Göksu Travertenleri, Kümbet) turistik yerlere gelenler olsun onlarla bağlantı kurarak ilçemize gelmelerini sağlamaya çalışıyorum" (K1, Erkek, Lise mezunu, 40 yaşında, Evli).

İşletmecilerden K1'in çevre illerdeki esnafları bizzat ziyaret ederek ürün tanıtımı yaptığı ve bu şekilde yeni müşterileri bağlayarak ürün satışını artırmaya çalıştığı anlaşılmaktadır.

Pestil-köme ve diğer pestil tatlılarının tanıtımını yaparak müşteri bağlamanın diğer bir yolu fuarlara katılmaktır.

"Biz Kazakistan'a ürün gönderiyoruz. Yurt dışı ile bağlantıyı şu şekilde sağladık. Uluslararası katılımlı fuara gitmiştik. Orada ürünlerimizi tanıttık ve bu şekilde bağladık işimizi "(K4, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Evli).

İşletmecilerden K4, uluslararası pazarda ürünlerini tanıtabilmek ve pazar payını artırabilmek için uluslararası katılımlı fuara katılığını ve bu şekilde müşteri bağladığını belirtmiştir.

Pestil-köme ürünlerinin tanıtılması aşamasında yapılması gereken en önemli şey, bu ürünleri müşteriye tattırmaktır. Diğer bir ifadeyle herkes tarafından bilinmeyen bu ürünlerin tanıtımında ürünlerin tadılmasını sağlamak oldukça önemlidir.

"Telefonla görüşüp ürün göndermeye çalıştığım zaman insanlar sen ne diyorsun, neden bahsediyorsun deyip telefonu kapatıyorlar. Ama kutuyu açıp (pestil-köme kutusu) bir bak lezzetine dediğimiz zaman çok şey değişiyor" (K5, Erkek, Önlisans mezunu, 30 yaşında, Bekar).

"Bu ürünleri tattırmadığınız zaman satamazsınız. Pestil-köme dediğiniz zaman yabancı insanlar, pestil-köme neymiş diyor. Ama bir tattığı zaman da kesinlikle alıyor" (K6, Erkek, Lise mezunu, 33 yaşında, Evli).

Gıda ürünlerinin satışının artırılmasında bu ürünlerin görseli ve lezzeti oldukça önemlidir. İşletmecilerden K5 ve K6 da pestil-köme ve pestil tatlılarının tanıtımda önemli olan şeyin bu ürünlerin tadına baktırılmasını sağlamak olduğunu belirtmişlerdir.

Ürün Çeşitliliği

Pestil-köme işletmecilerinin ürün satışını artırabilmelerini sağlayan başka bir faktör, "ürün çeşitliliği"dir. İşletmecilerin hem pestil-köme ve türevi ürünlerde ürün çeşitliliğine gitmeleri hem de bu ürünler dışında bütün işletmecilerin birçok yöresel ürünü de satıyor olmaları onların ürün çeşitliliği sayesinde gelirlerini artırma yoluna başvurduklarını göstermektedir[56]. İşletmeciler ürün satışını artırmak için ürün yelpazesini geniş tutmakla birlikte bir ürün kategorisinde yer alan ürünlerde yenilikler yapma yoluna da gitmektedirler. Çünkü tüm işletmeler için geçerli olduğu gibi küçük işletmeler için de yenilik, yoğun rekabet ortamında ayakta kalabilmek için olmazsa olmaz bir koşuldur. Diğer bir ifade ile çalışma hayatında hayatta kalabilmek ile yenilik yapabilmek birbiriyle bağlantılıdır (Demirel, 2009, s. 226). İşletmecilerden K4 ve K11 de işletmedeki ürün çeşitliliğini ve ürünlerinde yenilik yapma nedenini şu şekilde açıklamaktadırlar:

> *"Yaklaşık 15 çeşit pestil-köme üretiyoruz. Mesela biz işletmeyi yeni açtığımız zaman kadayıflı sarma yoktu. İlk değişik bir ürün olarak kadayıflı sarma yapmaya başladık. Daha sonradan Hindistan cevizli, Antep fıstıklı yapmaya başladık. Bu şekilde çeşitlerimiz çoğaldı. Bu sektörde kendini güncellemeniz, devamlı yenilemeniz gerekiyor. Ayak uydurmanız gerekiyor. Hindistan cevizliyi insanlar devamlı yediğinde bıkıyor tabii ki. Müşterileri kendine çekmek için sürekli farklılık yapmanız gerekiyor… Mağazamızda pestil-köme dışında yöresel ürünler olarak pekmez, dut kurusu, fırın kurusu, Şebin cevizi, marmelat çeşitleri, tereyağı, peynir gibi birçok ürün de satıyoruz. Bunların hepsi Şebin'e ait ürünler. Bunların dışında diğer yerlere ait yöresel ürünleri de alıp satıyoruz. Ayrıca kuruyemişlerimiz de var"* (K4, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Evli).

> *"Bizde toplamda 32 çeşit ürün var. Ürün yelpazemiz geniş. Pestil-köme dışında yöresel ürünlerin satışını da yapıyoruz… Standart üretilen ürünlerin dışında mesela kaymaklı pestil diye bir ürün çıkarttık geçen yıl. Hatta onun patenti için de çalışmalarımız var. Ön hazırlığını yaptık. Şu an Karahisar'da (Şebinkarahisar'da) bunu yapan yok. Yine bir ürün var. Onu da yine kendimiz tasarladık. Hani kimse bunu ben yaptım diyemez. Patent hazırlıklarımız var çünkü… Biz kendimizi*

[56] İşletmecilerin internet satış sayfalarına bakıldığında sattıkları ürünler görülmektedir. Pestil-köme ve pestil tatlıları grubuna giren ürünler; sade sarma, Hindistan cevizli sarma, kadayıflı sarma, Antep fıstıklı sarma, fındıklı sarma, muska, ballı sarma, atom (fındıklı, Hindistan cevizli vb.), cevizli köme, Antep fıstıklı köme, narlı -içi cevizli- köme, sade pestil, çedeneli pestil, cevizli pestil, fındıklı pestil, dut pekmezi, kara dut pekmezi, fındık ezmesi gibi ürünler satılmakta.
Şebinkarahisar'a ait yöresel ürünler olarak; bal, marmelat çeşitleri, fırın kurusu, siron, erişte, tarhanatereyağı, peynir çeşitleri, dut kurusu, ceviz, fındık, çiğ badem, meyve kurusu (elma, armut, üzüm gibi), madımak kurusu, sirke gibi ürünler satılmakta.
Şebinkarahisar dışında üretilen diğer yöresel ürünler ve kuruyemiş olarak; hurma, kayısı, çerez çeşitleri, bakliyatlar vb. satılmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. (www.balabanpestilkome.com; aygunlerpestilkome.com; sebinkarahisarpestil.com).

yenilemediğimiz sürece kayboluruz. Bu nedenle her yıl illa ki yeni bir iki ürün çıkarıyoruz" (K11, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Bekar).

K4 ve K11'in ifadelerinden anlaşılacağı üzere tüketim toplumunda müşterilerin isteklerine cevap verebilmek ve müşteriyi kendine çekebilmek için yenilik yapmak gerekmektedir. Çünkü tüketim toplumundaki tüketicilerin en önemli özelliklerinden biri farklılıkları deneyimleme arzusu peşinde koşmasıdır. İşletmeciler de bu durumun farkında oldukları için işletmelerinde standart ürünlerin yanında sürekli yeni ürünler üretmeyi deneyerek bu ürünleri müşterilere (tüketicilere) sunmaktadırlar. Bu sayede müşterilerinin isteklerine cevap verebilen işletmeciler daha fazla ürün satışı yapabilmekte ve iş dünyasında varlığını sürdürebilmektedir. Şebinkarahisar'daki diğer pestil-köme işletmecilerinin de ürün çeşitliliğine giderek ürün satışını artırmaya çalıştıkları bilinmektedir:

"Ürün çeşitliliğini artırmak için çalışıyoruz. 7-8 çeşit pestil-köme üretiyoruz. Bunun dışında işletmemizde birçok yöresel ürün de satıyoruz" (K2, Erkek, Lise mezunu, 49 yaşında, Evli).

"Şebinkarahisar'a ait bütün yöresel ürünlerimizi işletmemizde satıyoruz" (K6, Erkek, Lise mezunu, 33 yaşında, Evli).

"Aşağı yukarı 15 çeşit pestil-köme üretiyoruz. Pestil-köme dışında peynir yapıp satıyoruz. Kendimiz köylüden alıyoruz yaş olarak, onu tuzlayıp suyunu sıkıp tulum şekline getiriyoruz. Aslında bulabildiğimiz yöresel, doğal ürünleri işleyip müşterilerimize sunuyoruz" (K7, Erkek, Önlisans mezunu, 25 yaşında, Nişanlı).

"Mesela pestil-köme ürünlerimizin yanında marmelat çeşitlerimiz var, turşu çeşitlerimiz var, kurutulmuş gıdalar var, peynirler var... Peyniri köylüden alıp biz kendimiz işliyoruz. Çalışan kadınlara bastırıyoruz" (K12, Erkek, Lise mezunu, 60 yaşında, Evli).

K2, K6, K7 ve K12'nin ifadelerinden anlaşılacağı üzere pestil-köme işletmelerinde, pestil-köme ve türevi ürünler dışında hem Şebinkarahisar'a ait yöresel ürünler hem de Türkiye'deki başka yörelere ait tanınmış ürünler satılmaktadır. Ürün çeşitliliği konusunda işletmecilerin skalayı bu şekilde geniş tutmaları, belirli bir dönemde belirli ürünlere olan talep azaldığında (örneğin, ekonomik kriz dönemlerinde pestil tatlılarına olan talep azaldığında) diğer gıda ürünlerinin satışı ile düzenli bir gelir akışı elde edilebildiği için işletmenin istikrar sağlamasına katkıda bulunmaktadır (riski paylaşma).

İnsan İlişkileri

İşletmecilerin ürün satışını artırmak için kullandıkları başka bir strateji ise "insan ilişkileri" ile ilgilidir. İşletmecilerin başarıya ulaşmak için sahip olması gereken özelliklerden biri de insani ilişkiler, diğer bir ifadeyle iyi iletişim kurma becerisine sahip olmasıdır (Demirel ve Akbıyık, 2009, s. 35). İşletmecilerin ürün satışını artırmak için ürün tanıtımı, ürün çeşitliliği gibi yukarıda bahsedilen etmenler önemli olmakla birlikte daha önemli olan bir şey vardır ki o da iletişimdir. İşletmecilerin müşterileri kendilerine çekme konusunda iletişimin ne kadar önemli olduğu K5'in müşteri bulma deneyimlerden anlaşılmaktadır:

> *"Yaklaşık 8 yıldır kurumsal bir firmada çalışıyorum. Biz yılda 3 defa kişisel gelişim ve insan ilişkisi eğitimleri alıyoruz… İnsanlara yaklaşım çok önemli. Bu ürünleri pazarlamak için de öncelikle insan ilişkisi kurmak gerekli. Ürün ne kadar iyi olursa olsun ilişki kuramadığın her noktada ürünü pazarlayamazsın… İnsanlara ben nasılsınız sorusunu sormam. Nasılsın, iyisinizdir inşallah diyerek başlarım. Bu cümle o kişinin iyi olmasını temenni etmektir. Bu çok farlı bir kapı açıyor. Benim kapılarımı da bu cümle açıyor. Ben gittiğim her yerdeki müşterilerimle ilk temasım budur. Ondan sonra bir şekilde ilişki kuruluyor ve müşterileri bağlayabiliyorum"* (K5, Erkek, Önlisans mezunu, 30 yaşında, Bekar).

İşletmecilerin müşterileri bularak ürün satışını artırma nokrasında insan ilişkileri kritik önemde olmakla birlikte ayrıca işletmedeki işveren-işçi arasındaki ve işçiler arasındaki ilişkiler de işletmenin verimliliği üzerinde oldukça etkilidir. Bu nedenle işveren-işçi ve işçi-işçi arasındaki insan ilişkilerinin işletmenin verimliliğini artırmada nasıl rol oynadığı aşağıda katılımcılardan elde edilen veriler ışığında tartışılmaktadır.

4.4.2.5. İşletmelerde Verimliliğin Artırılmasında İnsan/i İlişkilerinin/in Rolü

İşletmelerde verimliliğin sağlanmasında insan ilişkilerinin rolü oldukça önemlidir. Hem işveren-işçi hem de çalışanlar arasındaki ilişkiler işletmedeki çalışma kültürünü biçimlendirdiği için işletmenin verimliliği bundan doğrudan etkilenmektedir.

Yukarıda pestil-köme işletmelerinde verimliliği olumsuz etkileyen faktörler başlığı altında "üretim süreci ile ilgili sorun" olarak belirtilen kategorinin içinde "işçiler arası ilişkilerden kaynaklı" sorunların işletmenin verimliliği üzerinde nasıl olumsuz etkisi olduğu üzerinde durmuştuk. Burada ise işyerindeki insan ilişkilerinin işletmenin verimliliğinin artmasında nasıl etkili olduğu üzerinde durulmaktadır.

İşçilerin işletmeye karşı aidiyet duygusunun oluşmasında ve buna bağlı olarak işyerinde verimli çalışmalarında etkili olan etmenlerden biri, işverenin işçilere "burası sizin kendi işiniz, kendi işiniz gibi çalışın" diye ara ara telkinde bulunması ve bundan dolayı da işçilerin yaptıkları işi "kendi işleri gibi görmesi"dir. İşverenin işçileri bu şekilde motive etmesi, işçilerin yaptıkları işi sahiplenmelerine, kendilerini daha fazla sorumlu hissetmelerine ve işyerine karşı bağlılık duygusu hissetmesine yol açarak onların işletmede yaptıkları işlerde daha fazla gayret göstermesine neden olabilir.

İşçilerle yapılan görüşmeler incelendiğinde işçilerden bazılarının işletmede kendi işleri gibi çalıştıkları ve işverenin de zaten kendilerinden bunu beklediğini ifade ettikleri görülmüştür.

Şebin Pestil-Köme işletmesinde çalışan işçilerden P11 ve P19, işletmede kendi işleri gibi çalıştıklarını belirtmişlerdir. Onların bu çalışma deneyimleri, işveren-işçi arasındaki ilişkilerin çalışma sürecine olan olumlu etkisini anlamak açısından önemlidir.

> *"Yapacağım işten fazlasını yapıyorum. Yani çalışanmış gibi değil de sanki kendi işimmiş gibi her şeyi yapıyorum"* (P11, Kadın, Lise mezunu, 22 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

> *"Mesela K13 abi (işveren) demez bana şunu yap, bunu yap diye… Karışmazlar bana. Çünkü ben burayı kendi işim gibi görüp çalışıyorum zaten. Onlar da bunu biliyor"* (P19, Erkek, Lise mezunu, 22 yaşında, Bekar, İmalathanede çalışıyor).

Yukarıdaki işçilerin (P11 ve P19) ifadelerinden anlaşılacağı üzere, işverenin işçilerden kendi işleri gibi çalışmalarını istemeleri; işçilerin de yaptıkları işi sanki kendi işiymiş gibi benimsemeleri işçilerin işyerinde daha fazla çaba göstermelerini sağlamaktadır. Bundan dolayı Şebin Pestil-Köme işletmesindeki işçi-işveren arasındaki ilişkilerin iş verimliliğini olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

Ceviz Diyarı Pestil-Köme işletmesinin satış mağazasında çalışan P3 de P11 ve P19 ile benzer durumu deneyimlediğini dile getirmiştir.

> *"Onun (işverenin) zaten tek beklentisi kendi işimiz gibi çalışmamız. Patronum, 'ben olmadığım zaman beni burada aratma. Daha sonrasında benim gözüm arkada kalmasın. Seni buraya bıraktığım zaman işte P3 halleder diyeyim ben. Beni birisi aradığında dükkânda P3 var halleder diye rahat rahat gönderebileyim dükkâna o kişiyi' diyor. Onun isteği bu şekilde yani… O nedenle ben burada kendi işim gibi çalışabiliyorum rahatça. Tabii K4 abinin (işveren) çok katkısı var bunda. Bizi sıkmaz, hesap sormaz, bağırıp çağırmaz. Arkadaş gibiyizdir yani onunla. O nedenle*

işi benimseyerek kendi işimmiş gibi çalışıyorum"[57] (P3, Kadın, Üniversite mezunu, 27 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

İşletmelerde işveren ve işçi arasında olumlu ilişkilerin oluşmasında "işverenin işçilere güvendiğini hissettirmesi ya da işverenin işçilere güvendiğini söylemesi" oldukça önemlidir. Güven; işveren ve işçi arasındaki işbirliğini güçlendirir ve işletmenin hedeflerine ulaşmasına daha fazla katkı sunabilir. Çünkü işverenin kendine güvendiğini düşünen bir işçi, bu güveni boşa çıkarmamak için daha fazla çalışabilir.

"Birde burada bana işletmeyi teslim ediyorlar. Bu durum bana güvenilir olduğumu hissettiriyor. Zaten K13 abi söylüyor, sana güveniyoruz diye. Bu da beni iyi hissettiriyor" (P11, Kadın, Lise mezunu, 22 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

"Patronum sadece bana soruyor (ustabaşı olduğu için), şunu yaptın mı bunu yaptın mı diye. O bana gelen siparişleri geçer, ben yaparım. Fabrikaya gelip de bir kere kontrol etmez. Gözü de arkada değildir asla, bana güveniyor. Mesela bazı patronlar olsun gelip bakar, kontrol eder. Yapmış mı yapmamış mı, temiz mi pis mi diye… Bizde öyle bir şey yok yani. Gelip bakmaz (kontrol etmez, güvenir bana). Bana güvendiği için de bu iş kendi işimmiş gibi hissediyorum. Dediğim gibi daha çok abi-kardeş ilişkisi var aramızda. O gözle baktığı için hiç karışmıyor, güveniyor bana. Zaten yaptığımı, ettiğimi de biliyor (Ben de güven veriyorum ona diye ekliyor). Bu nedenle gözü arkada kalmıyor" (P19, Erkek, Lise mezunu, 22 yaşında, Bekar, İmalathanede çalışıyor).

Abdullah Pestil-Köme işletmesinde çalışan işçilerden P1, işletme sahibi (K2) ile işçiler arasındaki birincil ilişkilerin iş sürecine olan etkilerini şu şekilde ifade etmektedir.

"Patronumuz hiçbir şeyimize karışmaz. Mesela yapılacak işi biz biliyoruz, ne yapılacaksa biz yapıyoruz zaten. Patronumuz sadece gelir bir dolaşır, bir eksiğimiz olup olmadığını sorar ve gider. Patronla aynı bir kardeş gibi, aile gibiyiz. İş ortamı aile ortamı gibi, hiçbir şeyimiz (sorun) yok. O bize söyler, biz ona söyleriz yani. Mesela o an bir problemimiz varsa, makinelerimizde arıza varsa onu yaptırır geçer gider yani" (P1, Kadın, İlkokul mezunu, 46 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

İşverenin çalışanlarla samimi ilişki kurması, işçilerin onlarla açık iletişim kurmalarını teşvik eder. Bu durum işletme içindeki bilgi akışını artırır, sorunların çözümünde etkili olur ve işbirliğini güçlendirir. P1'in ifadelerinden bu işletmede çalışan işçiler ile işveren arasında yakın ilişki olduğu ve işverenin işçiler üzerinde baskı

[57] Araştırmacı bu satış mağazasına P3 ile görüşme yapmadan önce de defalarca gitmiştir. Araştırmacı buradaki insanları daha önce tanımadığı için dışarıdan P3'ün iş ortamındaki davranışları ve yaptığı işi sahiplenmesi açısından gözlemlediğinde onun işletme sahibi ya da işletmede çalışan aile üyelerinden biri olduğunu düşünmüştür. Ancak P3 ile tanışıp görüşme yapmak istediğimiz söylendiğinde onun bu işletmede çalışan ücretli işçi olduğu öğrenilmiştir (alan notu).

uygulamadığı ve açık bir iletişim olduğu kanısına varılabilir. P1'in işveren için "kardeş gibi, aile gibiyiz" ifadesinden anlaşılacağı üzere işletmedeki samimi (birincil) ilişkiler işçilerin motivasyonunun artmasına yol açarak işletmenin verimliliğini de artırabilir.

Bazı işletmelerde işveren ile işçiler arasında birincil ilişkiler hâkim olduğu gibi işletmede çalışın işçilerin kendileri aralarında da birincil ilişkiler yaygındır. İşçiler arasında güçlü bir birincil ilişki ağı, işbirliği ve takım çalışmasını teşvik edebilir. İşçiler arasındaki iyi ilişkiler, onların birbirleriyle iyi iletişim kurmalarını, fikir alışverişi yapmalarını ve ortak hedefe daha etkili bir şekilde odaklanmalarını sağlar (örneğin, kotaya ulaşamayan bazı işçilere arkadaşlarının yardım etmesi gibi). Ayrıca iyi ilişkiler, işçiler arasında güven ortamı oluşturur ve bu da onların işyerine olan bağlılığını artırır.

Abdullah Pestil-Köme işletmesinde çalışan işçilerden P1 ve Şebin Pestil-Köme işletmesinde çalışan işçilerden P18 ve P19 işyerindeki işçiler arasındaki birincil ilişkileri şu şekilde ifade emektedirler:

> *"İşyerimiz aile ortamı gibi. Mesela herkes (çalışan kadınlar) herkesin sorununu bilir, sıkıntısını bilir ne yediğini ne içtiğini bilir. Yani her şeyimizi konuşuruz orada"* (P1, Kadın, İlkokul mezunu, 46 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"Bu işyerinde en küçükleri benim. Bir de P19 var (ustabaşı). O da benden üç yaş büyük. Diğerlerinin yaşları (ev hanımları) büyük. İşe yeni başladığımda bu kişiler benden büyük oldukları için onlara karşı çok sıcak bakmıyordum gerçeği söylemek gerekirse. Ama çok samimiler. Hani büyük olmalarına rağmen küçükle küçük, büyükle büyük oluyorlar. Kafa dengi insanlar… Bu işe girerken biraz çalışır sonra çıkarım kafasında başlamıştım. Burada çalışan insanları gördüm, samimi oldukları için sevdim ve devam ettim işe* (P18, Kadın, Lise mezunu, 19 yaşında, Bekar, İmalathanede çalışıyor).

> *"İşyeri zaten aile ortamı gibi. O nedenle hiç sorun çıkmıyor. Kavga-döğüş falan olmuyor yani"* (P19, Erkek, Lise mezunu, 22 yaşında, Bekar, İmalathanede çalışıyor).

Bu kişilerin çalışmış olduğu işletmelerde hem işveren ile işçiler arasında hem de işçilerin kendi arasında samimi ilişkiler olduğu görülmüştür.

Armağan Pestil-Köme işletmesinde çalışmış ve patronlarının babasıyla yaşadıkları sorunlardan dolayı işletmeden ayrılmış olan işçilerden P4 ve P14, çalıştıkları işletmede hem diğer işyeri sahipleri[58] ile hem de işletmede çalışan diğer işçilerle ilişkilerinin oldukça iyi olduğunu belirtmişlerdir:

[58] P14, işyeri sahiplerinden iki erkek kardeş ile hiç sorun yaşamadığını, bu kişilerin babaları ile sorun yaşadığını şu sözlerle belirtmiştir: *"Kesinlikle ne K7'nin ağabeyi ile ne de K7 ile hiçbir sorun yaşamadım. Patronun*

"İşyerinde ailevi sorunu olup orada derdini anlatan, bizim de ona yardımcı olduğumuz insanlar var (aile ortamı gibi). Aslında her şeyini paylaşabildiğin yeni bir ortam oluyor işyeri" (P4, Kadın, Lise mezunu, 41 yaşında, Evli, İmalathane çalışmış).

"Çalıştığımız işyerinde kafa dengi insanlar vardı, huysuz kişiler yoktu. Arkadaşlığımız çok güzeldi" (P14, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışmış).

Armağan Pestil-Köme işletme sahibi K7 de, imalathanede çalışan işçiler arasında sorun yaşanmadığını ve işçilerin aralarında oldukça iyi anlaştıklarını belirtmiştir.

"Çalışanlar kendi aralarında çok iyi anlaşıyorlar, bu zamana kadar bir sıkıntı yaşamadık" (K7, Erkek, Önlisans mezunu, 25 yaşında, Nişanlı).

Armağan Pestil-Köme işletmesinde çalışmış olan işçilerden P4 ve P14, uzun süredir başka nedenlerden dolayı işletmede sorun yaşamalarına (maaşlarını zamanında alamamaları ve patronlarının babasının huysuz bir insan olmasından dolayı sık sık tartışma yaşamalarına) rağmen bu işyerinde bu kadar uzun yıl çalışmaya devam etmelerinin sebeplerinden biri, onların iş ortamındaki birincil ilişkilerinden kaynaklanmaktadır. Görüşme esnasında hem P4 hem de P14 kendilerini işyerine ait hissettiklerini, işten çıktıktan sonra boşluk duygusu yaşadıklarını belirtmişlerdir.

İşletmelerde çalışma kültürünün oluşmasında çalışanların belirli bir süredir işletmede çalışıyor olmasının (iletişim sürecinin devamlılığının) büyük önemi vardır. Her ne kadar günlükçü olarak çalışan işçiler, işin olmadığı zamanlarda işe çağırılmayarak işletme maaliyetleri düşürülmeye çalışılsa da bu defa işyerinde çalışan kişilerin sürekli değişmesinden dolayı (günlükçülerin her gün işe gelme zorunluluğu olmadığı için onlar işe çağırıldığında eğer kendi işleri varsa işe gelmeyebiliyorlar. O zaman da başka bir günlükçü işçi çağırılıyor) burada samimi ilişkilerin kurulmasını ve işletmede çalışma kültürünün oluşmasını önlemektedir.

İşçilerin hızlı değiştiği imalathanelerde grup birliği tam oluşmadığından bu işletmelerde çalışan insanlar arasında daha fazla anlaşmazlık yaşandığı görülmüştür. Ancak uzun süredir aynı işçilerin çalıştığı işletmelerdeki çalışanlar arasında ilişkiler daha güçlüdür. Hatta işletmelerinde en kısa çalışanın üç yıllık bir çalışan olduğunu söyleyen işçilerden P13, aralarına yeni bir işçi gelmesini istemediklerini çünkü her yeni gelen bir işçinin işyeri kültürünü bilmediği için düzenlerini bozulduğunu, eğer imalathanede iş yoğunluğu fazla

babasıyla sıkıntı yaşıyordum ve diğerleri (oğulları ve diğer işçiler) de sıkıntı yaşıyordu" (P14, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışmış).

olursa gerekirse daha fazla mesai yaparak bu açığı kapatmak istediklerini patronlarına söylediklerini belirtmişlerdir.

Özetle hem işveren ile işçi ilişkilerinin hem de işçiler arasındaki ilişkilerin iyi olması işletmelerin verimliliğinin artırılmasında oldukça önemlidir. İşletmede çalışan işçilerin kendilerini aile ortamında gibi hissetmeleri, kendilerine güvenildiğini düşünmeleri ve yaptıkları işi sanki kendi işiymiş gibi düşünmeleri işletmenin verimliliğini olumlu etkilemektedir. Beşerî ilişkiler yaklaşımı da işletmelerdeki ilişkilerin önemi üzerinde durmakta ve işletme performansının işçilerin mutluluğu, motivasyonu ve işbirliği ile doğrudan ilişkili olduğunu kabul etmektedir.

4.4.3. Verimliliğin Artırılmasında Kârın Kullanımı

İşletmelerin verimliliğini olumlu ve olumsuz etkileyen unsurlar yukarıda açıklanmıştır. İşletmeciler mevcut koşullar altında kıt kaynakları maksimum şekilde değerlendirerek kâr oranlarını artırmaya çalışmaktadırlar. İşletmelerin ortalama gelir düzeyinin ne durumda olduğunun anlaşılması amacıyla görüşme yapılan işletmecilere "aylık ortalama ne kadar gelir elde ediyorsunuz" diye sorulmuştur. Ancak işletmeciler bu soruya cevap vermek istememişlerdir. İşletmelerin ortalama kâr oranının anlaşılması amacıyla işletmede çalışan sayısı, aylık ortalama ürün satış miktarı (tablo 13), satış mağazası sayısı (tablo 14), teknoloji kullanım durumu (tablo 26) gibi verilere bakılarak bir çıkarsamada bulunulabilir. Bu veriler metin içinde yer aldığı için burada tekrar edilmesine lüzum yoktur.

İşletmecilerin ne kadar kâr sağladıkları, onların elde ettikleri gelir ile ne yaptıkları/neye harcadıkları ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle işletmecilere "işletmenizden sağladığınız gelir ile ne yapıyorsunuz, nelere harcıyorsunuz" diye sorulmuştur. İşletmecilerden alınan cevaplar tablo 27'de yer almaktadır.

Tablo 27. İşletmeciler kazandıkları gelir ile ne yapıyor?

İşletmeci	İşletmeden elde edilen gelir ile ne yapılıyor/ne alınıyor
K1	*"Gayrimenkule yatırım yapıyorum burada. Dışarılarda da oluyor. Dışarısı olarak İstanbul'da gayrimenkule yatırım yapıyorum".*
K2	*"İşimize yatırım, hammaddeye yatırım yapıyoruz. Bahçe kuruyoruz (dut ağaçları, ceviz gibi) hammadde için. Yine işimize yatırım yapıyoruz esasen".*
K3	*"İşimize yatırım yapıyoruz. İşimizi büyütmeye çalışıyoruz. Yan gelir olsun diye de tabi ki yatırımlarımız da var. Gayrimenkul yatırımlarımız var".*
K4	*"İşletmeden gelen gelirle devamlı üretici olduğumuz için yani imalatçı olduğumuz için kendimizi yeniliyoruz. Yeni bir işletme olduğumuz için çok fazla yatırım henüz yapamadık. Servis arabalarımızı devamlı yeniliyoruz, işte makinemizi yeniliyoruz, kendimizi geliştirmek için harcıyoruz".*
K5	*"Sattığımız ürünlerin ücretlerini sonradan aldığımız için çok aman aman bir şey kazanmadık. Biz sattığımız ürünün parasını alıp borçlarımıza veriyoruz. Tabii ki hedefimiz üretim yapmak. Şu an da harcadığımız başka bir yer yok o nedenle. Kazandığımızı da bu işyerini döndürmek ve büyütmek için kullanıyoruz"*
K6	*"Şu anda hammadde alıyorum. Ürün tedarik ediyorum. Kazandığımız parayı yine işletmeye harcıyorum. Şu anda ekstra bir şeye yatırım yapamıyoruz".*
K7	*"İşimiz gereği araç alıyoruz, hammadde alıyoruz. Bunun dışında yaptığımız bir yatırım şu anda yok ('zaten imalathaneye büyütmek için yaptık' diye ekliyor)"*
K8	*"Buradan kazandığımız gelirin bir kısmı zaten finansman giderleri içinde kayboluyor. Geriye kalan kısmı da tekrar işletme sermayesi olarak buraya dönüyor. Buradan elde ettiğimiz bütün kazanımları yine şirketin içerisine döndürüyoruz".*
K9	*"İşletmeyi döndürmek için harcıyorum ve ailemin temel ihtiyaçları için". Aslında ben Şebinkarahisar'dan gitmeyi düşünüyorum. Ege ya da Akdeniz'e. O nedenle oralardan yer (ev ve işyeri) bakıyorum almak için"*
K10	*"Genellikle birikim yapıyoruz. Dışarılardan yatırım yapıyoruz. Gayrimenkul, arsa gibi. Şebinkarahisar artık bitti."*
K11	*"Memleketimize yatırım yapıyoruz, dışarıya yatırımımız yok. Yine aynı iş üzerine yatırım yapıyoruz. İşletmeyi büyütmek için kullanıyoruz (Şebinkarahisar içinde 2022 yılında yeni bir imalathane ve şube açmışlardır)."*
K12	*"İşletmeden sağladığım geliri yine işletme için harcıyorum. Bunun dışında gayri mülke yatırım yapıyorum. İnşaata yatırım yapıyorum".*
K13	*"Yine işletme için harcama yapıyoruz. Hammadde, işçilerin ücretleri gibi".*

Bernstein'ın küçük meta üretiminde üzerinde durduğu konulardan biri elde edilen gelirin ne için harcandığı ile ilgilidir. Küçük meta üreticileri üzerine yapılan bir araştırmada üreticilerin kazandıkları geliri yeniden üretimi sağlamak amacıyla yine kendi işleri için harcadığı sonucuna ulaşılmıştır (Yel, 2019, s. 252). Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmecileri de elde ettikleri geliri (kişisel harcamalar dışında); "işletmeye yatırım (işletmeyi büyütme), "gayrimenkule yatırım" ve "işletme sermayesi olarak kullanmak" için harcadıklarını belirtmişlerdir. İşletmeyi büyütmek gibi bir amaçları olmadığını belirten işletmeciler (K1, K9 ve K10) elde ettikleri gelir ile ilçe dışında gayrimenkule yatırım yaptıklarını ifade etmişlerdir. Diğer işletmeciler ise gayrimenkule yatırım yapmakla birlikte işletmeyi büyütmek (imalathaneyi büyütme, makineleri yenileme, servis aracı alma, bahçe kurma gibi) ve Şebinkarahisar içinde ya da büyük bir şehirde şube ya da imalathane açma girişimleri için gelirlerini harcadıkları bilinmektedir. İşlemenin üretim ve satış kapasitesi diğer işletmelere göre daha fazla olan işletmelerin kâr oranlarının da daha fazla olacağı

aşikârdır. Bu nedenle işletmenin büyütülmesi için yapılan yatırımlar işletmenin kâr oranlarını da olumlu etkileyecektir.

Maksimum düzeyde kâr sağlama (verimlilik) işverenin temel amacıdır. İşletmecilerin kâr oranlarını düşürün etmenlerin neler olduğu, onların verimliliği artırmak için hangi yöntemlere başvurdukları ve kazandıkları geliri nelere harcadıkları yukarıda açıklanmıştır. Pestil-köme işletmelerinde çalışma ilişkilerinin ne durumda olduğunun anlaşılması için istihdam ilişkisinin temel amaçlarından olan hakkaniyet ve söz hakkının diğer bir ifadeyle işçilerin temel hedeflerinin işletmelerde ne durumda olduğunun da anlaşılması gerekmektedir.

4.4.4. Pestil-Köme İşletmelerinde Hakkaniyet

İstihdam ilişkilerinde hakkaniyet; insan onuruna, insan yaşamının kutsallığına ve özgürlüğe hürmet eden ve hem maddi çıktıları hem de kişisel davranışları kapsayan bir dizi adil istihdam standartlarını kapsamaktadır (Budd, 2018b, s. 33). Budd'a göre işyerinde hakkaniyet, temelde dağıtım ve yönetimdeki adaleti içerir.

Pestil-köme sektöründe işçiler emek yoğun çalışarak ücretlerini kazanmaktadırlar. Bir işin fiziksel ya da zihinsel olarak ne kadar zorlayıcı olduğu bu iş için ücretlerin belirlenmesinde önemli bir faktördür. Bu nedenle öncelikle işçilerin yaptıkları işin ne kadar zorlayıcı olduğunun (işçilerin ne kadar fazla emek harcadıklarının) anlaşılması gerekmektedir. İşçilerin işletmede ne kadar yoğun çalıştıklarının ve bu işin zorluğunun anlaşılmasında, işçilerin işle ilgili yaşadıkları sıkıntılar yol gösterici olabilir. Pestil-köme işletmelerinin satış mağazasında çalışan işçilerin işle ilgili yaşadıkları zorluklar şunlardır:

> *"Genelde müşteriler biraz zorluyor. Her insan farklı. Her insanla muhatap şeklin farklı olması gerekiyor. O da biraz zorlayıcı oluyor yani"* (P3, Kadın, Üniversite mezunu, 27 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

> *"Burada beni zorlayan şey bazen çok lakayt cümleler kuran (müşteri) olabiliyor"* (P8, Kadın, Önlisans mezunu, 28 yaşında, Boşanmış, Satış mağazasında çalışıyor).
> *"İmalatta kafa yorgunluğu yok, burada (satış mağazasında) beyin olarak çok yoruluyorsun. Orada beden yorgunluğu daha çok oluyor ve o da geçiyor, burada beyin yorgunluğu oluyor (muhasebe, siparişleri alma, müşteriye bakma gibi işleri yapıyor) ve geçmiyor"* (P11, Kadın, Lise mezunu, 22 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

Satış mağazalarında çalışan işçilerin ortak sorunu; her türlü müşteriyle karşı karşıya gelebilme durumu söz konusu olduğu ve her müşterinin de farklı talep ve beklentileri

olabileceği için burada çalışan işçilerin müşteri memnuniyeti sağlamak bakımından zaman zaman zorlu müşteri ilişkileriyle baş etmeleri gerekmektedir. Burada çalışan işçilerin yaşadığı başka bir sorun ise onların sipariş alma, müşteriyle muhatap olma, satış yapma, muhasebe işlerine bakma gibi düşünsel işleri yapmaları dolayısıyla zihinsel olarak fazla yorulmalarıdır.

İşletmelerin üretim yerinde çalışan işçilerin işle ilgili yaşadıkları zorluklar ise şunlardır:

> *"Pestili sermek, toplamak bunlar ağır güç gerektiren işler. Bulamaç kazandan kovaya gelince onu seri bir şekilde sermek zorundasın, soğumayacak yani (çünkü bulamaç soğuduğunda ince bir tabaka olarak serilemez). Bu nedenle sürekli hızlı olmak zorundasın*" *Akşama kadar ayakta olduğumuz için de bacaklarımızda sıkıntı (ağrı) oluyor"* (P4, Kadın, Lise mezunu, 41 yaşında, Evli, İmalathane çalışmış).

> *"Yaptığımız iş çok ağır. İşin kendisi zor. Hem ayak işleri yaptığında hem de sarma sardığında sürekli hızlı hareket etmen gerekiyor. Benim için pestili sarmak daha da zor ('oturmak daha zor aslında, bedeni çok yoran bir iş' diye ekliyor.) Sarma sarmanın zorluğu, sarmaların belirli bir gramda olması gerekiyor (20 gram). O ayarı tutturmak kolay değil. Sarma sardığında tek ellerin çalışıyor, başka bir yerin çalışmıyor. Uyuşuyor bu nedenle vücudun. Akşama kadar oturuyorsun hem belin hem de boynun gidiyor (ağrıyor, tutuluyor). Sürekli sabitsin, seri bir şekilde sürekli aynı işi yapman gerekiyor ki belirli kiloda sarma yapabilmen için (günlük kotayı tutturmak için). Bu nedenle boynum çok ağrıyordu. Nasıl diyeyim sana ceviz kadar şişlikler oluyordu omuzlarımda. Baya bir yorucu yani bu iş"* (P13, Kadın, İlkokul mezunu, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"Bizim yaptığımız iş (pestil işi) çok ağır bir iş. Bu nedenle her insan dayanamıyor bu işe. Bu nedenle baya yoruluyoruz"* (P19, Erkek, Lise mezunu, 22 yaşında, Bekar, İmalathanede çalışıyor).

> *"Mesela çok yoğun çalıştığım zamanlar akşam eve geldiğimde bileklerimin ağrısından duramıyordum. Çok ağrıyordu bileklerim, boynum, belim… Vücut ağrısı çok oluyordu. Mesela buraya (evin salonu) masayı kuruyordum, buradan masayı kaldırmaya dermanım olmuyordu yani. Akşama kadar sürekli çalışıyorsun. Ayakta çalışmak da zor, oturarak (sarma sarma) çalışmak da zor. Her ikisi de zor. Bu pestil işi çok zor"* (P14, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışmış).

Pestil-köme üretimi sürecinde yapılan işler, öğrenilmesi çok zor olmayan birkaç basit işlemden ibaret olmakla birlikte yorucu ve tekrar tekrar aynı işlemin yapılmasından dolayı emek yoğun ve zorlayıcıdır. Pestil hazırlama sürecinde çalışan işçiler sürekli ayakta kalarak kaynatılmış bulamacı tezgahlara örtünün üzerine sermekte, pestilleri kurutmak için askıya almakta, kuruyan pestilleri örtüden çıkarmakta ve pestilleri kullanmak için katlayarak uygun şekilde muhafaza etmektedirler. Pestil tatlıları yapan kişiler ise sabahtan akşama kadar

masanın başında sandalyede oturarak belirli büyüklükte kesilmiş pestil parçalarının içine fındık ezmesi koyarak pestilleri elleriyle sarmaktadırlar. Görüldüğü gibi buradaki iş süreci birbirine bağlı zincirin halkası gibidir. Bu nedenle pestil-köme imalathanelerinde çalışan işçiler gün boyu seri bir şekilde çalışmaktadırlar.[59] Hem ayak işleri yapan hem oturarak pestil saran kişilerin öğle yemeği molası (hızlı bir şekilde yemeklerini yiyip kotayı doldurmak için işlerinin başına geçiyorlar) dışında dinlenme vakitleri yoktur. Bu yoğun çalışma temposundan dolayı işçiler bacaklarda ağrı (ayakta iş yapanlar); kollarda, boyunda ve omuzda ağrı (sarma saran kadınlar) ve aralıksız seri çalışma baskısı (günlük yapılması gereken işi yetiştirebilmek için) gibi sıkıntılar yaşamaktadırlar.

İşçilerin iş sürecinden kaynaklı yaşadıkları bu zorluklara yer verilmesinin nedeni, işçilerin bu emekleri karşılığında işverenlerin onlara yönelik hakkaniyetli davranıp davranılmadığının anlaşılmasını sağlamaktır.

Pestil-köme işletmelerinin işleyişinin ve burada çalışan kişilere yönelik muamelenin hakkaniyetli olması için çalışma koşullarının ve işçilere yönelik muamelenin adaletli olması gerekmektedir. Bu araştırmada işverenin işçilere yönelik hakkaniyetli davranıp davranmadıklarını anlamak için; "ücret", "çalışma saatleri (azami çalışma süreleri ve hafta tatili)", "yıllık ücretli izin" ve "sigorta" durumları incelenmiştir.

4.4.4.1. Ücret

Ücret, işçilerin emeği karşılığında elde ettiği gelirdir. Ücret, işçilerin verimlilik düzeyini artıran ve işçiyi işyerine bağlayan önemli bir faktördür. Fakat işverenler açısından ücret bir maliyet unsurudur. Bu nedenle işverenler maliyet açısından emeğe olabildiğince az ödeme yaparak işletme maliyetlerini düşürmeyi hedeflemektedirler. Ancak bu durum işçilerin çalışma isteklerini olumsuz etkileyebilmektedir (Akdemir, 2009, s. 144).

İşletmecilere "çalışanlarınızın ücretlerini neye göre veriyorsunuz?"; işçilere ise "yaptığınız iş karşılığında ne kadar maaş alıyorsunuz?" diye sorular sorularak pestil-köme işletmelerinde çalışan işçilerin ne kadar ücret aldığı anlaşılmaya çalışılmıştır. Benzer soruların hem işverene hem de işçilere sorulmasının iki nedeni vardır. Birincisi, bazı işverenlerin asgari ücretin altında maaş vermesine rağmen daha yüksek maaş verdiğini söyleme eğiliminde olmasından dolayı işçilerden gerçek bilgiyi almak. İkincisi, bazı

[59] İşletmelerde ücretli işçilerin yaptıkları işler için "Pestil-Köme İşletmelerinde İşbölümüne Bağlı Sınıfsal Yapı" başlığı altındaki açıklamalara bkz.

işletmelerde çalışan işçilerin görüşme yapmak istememesinden dolayı buradaki ücret sistemini işverenden öğrenmek. Katılımcılardan alınan cevaplar incelendiğinde işletmelere göre ücret verme sisteminin ve ücret miktarının farklılaşabildiği görülmüştür. Bu nedenle farklı işletmelere göre işçilere verilen ücretin ne durumda olduğunun anlaşılması için her bir işletmenin "ücret verme sistemi ve miktarı" ayrı ayrı ele alınmıştır. Ayrıca "işçilerin ücretlerinin zamanında ödenmesi" ve "işçilerin aldıkları ücreti yeterli bulup bulmama" durumları da çözümlemiştir.

Abdullah Pestil-Köme işletme sahibi K2, işçilerin ücretlerini performanslarına göre "asgari ücret ya da üzerinde" belirlediğini ve maaşlarını aylık olarak ödediğini belirtmiştir:

> *"Aylık olarak veriyorum. Asgari ücret ve üzeri. Çalışanların performansına göre bu ücret tabii ki değişiyor (yükseliyor)"* (K2, Erkek, Lise mezunu, 49 yaşında, Evli).

Abdullah Pestil-Köme işletmesinin üretim yerinde çalışan P1, buraya günlükçü olarak çalışmaya gelen işçilere asgari ücret üzerinden günlüğü hesaplanarak yevmiye verildiğini, kendisinin de ustabaşı olduğu için aylık "asgari ücretin biraz üzerinde maaş" aldığını söylemiştir. Bu işletmenin satış mağazasında çalışan P2'de aylık "asgari ücret" aldığını ifade etmiştir. Bu nedenle bu işletmede devamlı çalışan işçilerin[60] "asgari ücret ya da asgari ücretin biraz üstünde" maaş aldıkları, günlükçü gelen işçilerin ise "yevmiye" aldıkları anlaşılmaktadır.

Ücret konusu ile ilgili işçilere verilen maaş miktarı kadar "maaşların zamanında ödenmesi" konusu da oldukça önemlidir. Çünkü küçük işletmelerde işçilerin maaşını zamanında ödeyememe durumları yaşanabilmektedir. Bu durum Abdullah Pestil-Köme işletmesinde çalışan işçilere sorulduğunda onlar maaşlarının tam zamanında ödendiğini belirtmişlerdir:

> *"Maaşımız tam zamanında, günü gününe yatar. Bizim maaşımız her ayın üçünde yatar, ayın üçü hafta sonuna gelse bile yatar. Hiçbir sıkıntı olmuyor bu konuda da"* (P1, Kadın, İlkokul mezunu, 46 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Ücret konusunda üzerinde durulması gereken başka bir konu "işçilerin aldıkları ücreti yeterli bulup bulmamaları" ile ilgilidir. Eğer işçi yaptığı iş karşılığında aldığı ücreti yeterli bulmuyorsa işvereninin hakkaniyetli davranmadığını düşünebilir. Abdullah Pestil-

[60] Siparişlerin artışına göre (K2 kış aylarında işin arttığını belirtmiştir) çalışan sayısı değişiyor. Görüşme tarihinde işletmede devamlı çalışan işçi sayısının (bu işçilerin hepsi kadındır) 18 olduğu öğrenilmiştir (alan notu).

Köme işletmesinde çalışan işçilerden P1, aldığı ücreti (asgari ücretin biraz üzerinde) yeterli bulduğunu ve işverenin hakkaniyetli davrandığını belirtmiştir:

> *"Evet, aldığım ücreti yeterli buluyorum. Çünkü hakkımızı hiçbir şekilde yemiyor. Fazla iş yaptığımız zaman karşılığını veriyor. Mesela diyelim ki saatimiz doldu ama iş tamamlanmadıysa, işi bırakamayacağımız için çalışmaya devam ediyoruz. Diyelim ki kaynıyor pekmez, onu ocakta bırakamazsın. Mecbur o işi bitirmemiz lazım. O nedenle 1 saat 2 saat fazla kalıyoruz işyerinde. Onun ücretini farklı olarak bize veriyor. Harçlık edersiniz diyor bize. Çocuklarınıza bir şey alırsınız diyor. Bizi kırmadan incitmeden veriyor"* (P1, Kadın, İlkokul mezunu, 46 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Aynı işletmenin satış mağazasında çalışan P2 ise aldığı ücreti (asgari ücret) yeterli bulmadığını "*biraz daha fazla olması gerektiğini düşünüyorum. Çünkü 12 saat çalışıyorum*" ifadeleriyle belirtmiştir. P1 ve P2'nin ifadelerinden yola çıkarak, işçilerin aldıkları ücret miktarı ile işverenin kendilerine hakkaniyetli davranıp davranılmadığını düşünme arasında pozitif ilişki olduğu söylenebilir.

Çiçek Pestil-Köme işletme sahibi K3, işçilerin ücretlerini şu şekilde belirlediğini dile getirmiştir:

> *"Çalışanlarımıza aylık olarak maaşlarını veriyoruz. Yaptıkları işe göre de maaşları değişiyor. En düşük maaş asgari ücret. İşin ağırlığına göre onun üstünde maaş alıyorlar. Eğer işi ağırsa (buhar kazanını yakma, yük taşıma, pestil asma gibi) ona göre maaşı yüksek oluyor. Erkekler oradaki ağır işi yapıyor. Yani beden gücüyle ağır olan işleri, taşıma işlerini erkek personeller yapıyor (bu nedenle erkekler daha fazla maaş alıyor). Bayanların yaptığı iş pestil serme, pestil sarma, fındık ezmesi yapma, paketleme gibi işler"* (K3, Erkek, Lise mezunu, 35 yaşında, Evli).

K3'ün ifadelerinden bu işletmenin üretim yerinde devamlı olarak çalışan işçilere[61] minimum "aylık asgari ücret" verildiği anlaşılmaktadır. Bu işletmenin üretim yerinde yapılan işler zorluğuna göre kısımlara ayrılarak ona göre ücret sistemi oluşturulmuştur. Erkek işçilerin yaptığı işler daha zor olduğu için "asgari ücret üzerinde maaş" (performansa göre asgari ücret üzeri) ödenirken, kadın işçilere asgari ücret ödendiği anlaşılmaktadır.

Çiçek Pestil-Köme işletmesinin üretim yerinde çalışan kadın işçilerden P20 (pestil serme bölümünde çalışıyor) ve P21 (sarma sarıyor) "aylık asgari ücret" aldıklarını belirtmişlerdir. Bu durum cinsiyete göre işbölümün olduğunu ve işbölümüne göre de kadınlar ve erkekler arasında ücret farklılıklarının olduğunu doğrulamaktadır. P20 ve P21 işyerinde düzenli olarak maaşlarının ödendiğini, bu konuda sıkıntı yaşamadıklarını ifade

[61] Görüşme yapıldığı zaman zarfında bu işletmede 27 işçinin devamlı olarak çalıştırıldığı, imalathanede işlerin yoğun olduğu dönemlerde ise az sayıda da olsa günlükçü işçi çalıştırıldığı öğrenilmiştir (alan notu).

etmişlerdir. Ancak hem P20 hem de P21 yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücreti yeterli bulmadıklarını belirtmişlerdir.

Ceviz Diyarı Pestil-Köme işletme sahibi K4, işçilerin ücretlerini şu şekilde belirlediğini söylemiştir:

> *"Devamlı çalışanlar asgari ücret alıyorlar, mesaiye bıraktığımız zamanlarda da mesai ücretlerini alıyorlar. Diğer günlükçüler de asgari ücret üzerinden hesaplanarak günlüğü o şekilde veriliyor. Günlük gelenler günlük yevmiyesini alıyor, devamlı çalışanlar aylık maaşını alıyorlar"* (K4, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Evli).

K4'ün ifadelerinden işletmede devamlı çalışan işçilerin[62] "aylık asgari ücret", günlükçü olarak çalışmaya gelen işçilerin ise asgari ücret üzerinden günlüğü hesaplanarak "yevmiye" aldıkları anlaşılmaktadır. Bu işletmenin satış mağazasında çalışan P3 ile görüşme yapıldığında asgari ücretin üzerinde maaş aldığını dile getirmiştir. Onun asgari ücret üzerinde maaş almasının sebebi, dört yıldır bu işletmede çalışmış olması (kıdem), günlük 12 saat çalışıyor olması ve burada satış yapma dışında daha fazla görevinin olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca P3 düzenli olarak maaşlarının ödendiğini ve kendisine ödenen ücreti yeterli bulduğunu belirtmiştir.

Armağan Pestil-Köme işletme sahibi K7, işçilerin ücretlerini şu şekilde belirlediklerini dile getirmiştir:

> *"Elemanlarımızın yaptığı günlük iş limitine göre (kotayı doldurma) maaşını hesaplayıp (her gün listeye yazılıyor) aylık olarak veriyoruz. Asgari ücreti günlüğe bölüyor ve günlüğünü ona göre hesaplıyoruz yani. Diyelim günlüğü 300 TL ye tekabül ediyor ve günlük 80 kilo sarma yapıyor bu kişi. 80 kilo üzerinde saran olursa ona göre ek ücreti hesaplayıp veriyoruz. Yapması gereken limiti doldurmadığında da ücreti düşüyor. Ama kimisi de hiç sarma sarmıyor, paketleme yapıyor. Paketleme yapan asgari ücret (geldiği gün sayısı asgari ücret üzerinden hesaplanarak) alıyor. Çünkü diyor ki ben sarma saramıyorum, paketleme yapabiliyorum diyor. Çünkü bu kişi sarma sardığında (kotayı dolduramadığında) maaşı düşüyor. O yüzden ben paketleme yapacağım diyor. Biz paketleme yaptırıyoruz. Ya da ben hızlı saramıyorum ayak işlerini yapayım diyor biz onu o bölüme veriyoruz. Kimseyi zorlamıyoruz illa şu işi yapacaksın diye. Kim hangi işte daha iyiyse onu yapıyor ve ona göre maaşını alıyor"* (K7, Erkek, Önlisans mezunu, 25 yaşında, Nişanlı).

[62] Görüşme yapıldığı zaman zarfında bu işletmenin satış mağazasında iki kadın, imalathanede 13 kadın işçi devamlı olarak çalıştırıldığı öğrenilmiştir. İşlerin yoğun olduğu dönemlerde ise günlükçü işçiler çalıştırılmaktadır (alan notu).

Armağan Pestil-Köme işletmesinin üretim yerinde çalışan işçilerin[63] ücreti, günlük yapılan iş limitine göre hesaplanıp (performansına göre) aylık olarak verilmektedir. Bu işletmenin üretim yerinde çalışan bir işçi, eğer işverenin belirlediği iş limitine o gün ulaşamıyorsa günlüğü asgari ücretin altında hesaplanmakta; eğer belirlenen iş limitini tamamlıyorsa günlüğü asgari ücrete göre hesaplanmakta; eğer işverenin belirlediği iş limitinin üzerinde performans gösteriyorsa da günlüğü asgari ücretin üzerinden hesaplanmaktadır. Her gün işçilerin yaptıkları işler bu kritere göre listeye yazılmakta ve bir ay boyunca yaptığı işe göre de maaşı belirlenmektedir. Bu işletmede çalışan işçilerin ücret sistemini belirtmek için araştırmacı "günlük iş yüküne göre aylık ücret" kavramını kullanmaktadır.[64]

Armağan Pestil-Köme işletmesinin üretim yerinde çalışmış işçilerden P4 ve P14, bu işletmede kendilerine ödenen ücret sisteminin şu şekilde olduğunu belirtmişlerdir:

> *"Mesela ben öğlene kadar 40 kilo sarma sarıp öğleden sonra da pestil sermeye çıktığım için 40 kilo da ona yazılıyordu ve o gün 80 kilo (kota) tamamlamış oluyordum. Günlük ne kadar iş yaptıysan onun takibinin yapılması için liste var oraya yazılıyor. Ay sonunda patron ona göre hesaplayıp paramızı veriyordu. Yapılan bu hesaba göre asgari ücretin altında kalan da oluyordu kalmayan da. Ama diğer ayakçıların (sürekli ayakta iş yapanların) parasını asgari ücrete göre veriyordu"* (P4, Kadın, Lise mezunu, 41 yaşında, Evli, İmalathane çalışmış).

> *"Bizim işimiz sipariş üzerine olduğu için iş olmadığında biz çalışmak istesek de işe ara veriliyordu ve biz maaş alamıyorduk. Mesela diyelim ki ben bugün işe gitmek istiyorum ama iş yok, sipariş yok. O zaman evdesin bu sebeple. O gün işe gitmediğin için de maaşın da yok o günkü sigortan da yok. Bizim işyerinde herkesin maaşı günlük olarak hesaplandığı için aylık net maaş diye bir şey yok. Atıyorum haziran ayında kaç gün çalışmışım ben, 23 gün. 23 günü hesaplıyordu ne kadar tutarsa o kadar veriyordu. Bu hesap nasıl oluyor biliyor musun, şimdi 08:30 gibi iş başı yapıyoruz. Sarmacılar (pestil tatlısı saran kadınlar) oturdular masanın başına. Akşama kadar kaç kilo sarma sardılarsa ona göre parasını alıyorlar. Mesela 70-80 kilo günlük saran kişiye asgari ücret günlüğünden (günlüğü hesaplanarak) veriliyor. Eğer bu kilonun altındaysa sarma ücreti kesiyor. Daha fazla sarma sardıysa da daha fazla ücretini veriyor (aylık olarak). Mesela ben bugün öğlene kadar 40 kilo pestil sardım, öğleden sonra da çıktım bir kazan pestil serdim. O onu eşitliyor. Yani 80 kilo sarmış gibi ücretini alıyorsun. Akşama kadar ayak işi yapsan da yine 80 kilo pestil sarma ile aynı. Sonuçta iş yapıyorsun. Senin yaptığın işi de (pestil serme) herkes yapamıyor"* (P14, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışmış).

[63] Görüşme yapıldığı zaman zarfında bu işletmede çalışan işçilerin tamamına yakını devamlı çalışan işçilerdir. İmalathanede toplam 15 işçi (hepsi kadın) çalışmaktadır (alan notu).

[64] Bu işletmede çalışan işçilerin hem ücretlerinin belirlenmesi diğer işletmelerden farklı olduğu için hem de ücretlerinin ödenmesi noktasında sorunlar olduğu için biraz daha detaylı bilgilere yer verilmiştir.

P4 ve P14'ün ifadelerinden bu işletmede çalışan işçilerin günlük iş yüküne göre aylık ücret aldıkları anlaşılmaktadır. İşçiler günlük iş yüküne göre aylık ücret aldıkları için işletmede belirlenen kotaya ulaşamadıklarında ya da işletmede iş olmadığında işe gitmedikleri için maaşları düşmektedir (Sabit aylık ücretleri yok/esnek ücret).

Armağan Pestil-Köme işletmesinde çalışan işçiler maaşlarının düzenli ödenmesi konusunda da sürekli sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir:

> *"Maaşları zamanında yatırmıyorlardı. Bu hep böyleydi ama sonradan yatırıyorlardı (geç de olsa). Hiçbir zaman alacağımız kalmıyordu. Mesela işten çıktığımda iki aylık içeride alacağım maaşım vardı. O nedenle hani maaşımı ayın başında alırım diye bir taksite giremiyordum. Çünkü o tarihte maaşım verilmiyordu. Her ay o tarihte maaşım yatabilir de yatmayabilir de. Eşimle eğer bir şey alacaksak maaşımın zamanında yatmayabileceğini göz önüne alarak alacağımız o şeyi ödeyebileceğimizi düşünüyorsak ona göre bir karar veriyorduk. Mesela biz sıfır bir araba aldık. Ben eşime dedim ki, ben ödeyeceğim bunu. Her ay maaşımı alıp ödeyeceğim dedim. Sonra her ay maaşımı istiyorum istiyorum vermiyorlar. Eşim gidip yatırıyor arabanın taksitlerini. Ya baktım ki zaten o bakıyor eve, hani çalışmama gerek var mı yok… O yüzden para konusunda çok şey yapmıyordum. Her şekilde o bakıyordu zaten eve. Benim harçlığımı da o veriyordu. Ben sadece işte biraz da sigortam için çaba gösteriyordum. O da artık geldiğin gün kadar sigorta yatmaya başlamıştı. Ona da artık gerek kalmadı"* (P4, Kadın, Lise mezunu, 41 yaşında, Evli, İmalathane çalışmış).

> *"Maaşta problem hep vardı (geç yatırma ya da içeride birkaç maaşı bırakma). Benim buradan işten ayrılma sebebim de birazda bundan. Biz aydan aya maaş alamıyorduk. Mesela üç ay geçiyordu aradan dört ay geçiyordu biz rica ederek E.'den (imalathanede duran patron- K7'nin ağabeyi) işte benim ödemem var, maaşımı yatırabilir misin dediğimde (ben değil hepsi de öyle diye ekliyor) benim maaşım diyelim ki 15.000 TL tutuyorsa bana yatırdığı para 3.000 TL ya da 5.000 TL en fazla. Bir de soruyordu ne kadar ihtiyacın var diye. Ne kadar ihtiyacın var diye sorulur mu çalışana? Zaten benim bu işyerinden huylanma sebeplerim bunlardı. Bu hep böyleydi (maaş yatırma süreci hep bu şekilde). Önceden idare ediyordum, önemsemiyordum. Nasılsa sonradan da olsa verirler, alacağım olsun diyordum. O düşünceyle çalıştım hep. Sonra sonra artık ben bunu kaldıramaz duruma gelmeye başladım. Çünkü çalışıyorsun karşılığı yok. Sinirleniyorsun… Mesela diyelim ki bir mobilya aldın, koltuk takımı aldın. Adama ben sana şu tarihte ödeme yaparım, parayı şu zaman getiririm diyemiyorum. Çünkü elime o zaman para geçeceğini bilmiyorum ki. Hadi bu ay bu şekilde geçti, öbür ay ne yapacağım. Hep böyleydi. Ben sekiz yıl boyunca hep bu şekilde çalıştım ve hala çalışanlar bu şekilde çalışıyorlar"* (P14, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışmış).

P4 ve P14 maaşlarının düzenli ödenmemesinden dolayı yaşadıkları sıkıntıları dile getirmişlerdir. Düzenli maaş alamıyor olmak insanların maaşına güvenerek bir şey almasını önlemektedir. Diğer bir ifadeyle işçilerin güvencesiz çalışma koşullarından dolayı maaşlarını zamanında alamamaları onların hayatlarını zorlaştırmaktadır. Güvencesiz

koşullarda çalışan tersane işçileri üzerine yapılan bir araştırmada da benzer durumun yaşandığı tespit edilmiştir (Yılmaz, 2016, s. 110). Bu nedenle işçilere ücretinin zamanında ödenmemesi ya da düşük verilmesi onları belirsizliğe sevk etmektedir.

Armağan Pestil-Köme işletmesinde çalışan işçilere "yaptığınız iş karşılığında aldığınız ücreti yeterli buluyor musunuz?" diye sorulduğunda P4 yeterli bulduğunu, P14 ise yeterli bulmadığını belirtmiştir.

> *"Aldığım ücreti yeterli buluyordum. Çünkü ne ise o (ne kadar çalışırsan o kadar ücret alıyorsun). Zaten bu kadar yapabildim, bu kadar aldım diyordum. Bu da bana yetiyordu. Fazlasını istemiyordum"* (P4, Kadın, Lise mezunu, 41 yaşında, Evli, İmalathane çalışmış).

İşyerinde kota sisteminin uygulanmasından dolayı kendisi ne kadar iş yaparsa ona göre maaşı hesaplandığı için P4 kendisine verilen ücreti yeterli bulmaktadır. Çünkü ona göre kendisi neyi hakkettiyse (iş yüküne göre) işveren de ona göre maaşını vermektedir. Aynı işletmede çalışan P14 ise kendisine verilen ücreti yeterli bulma konusunda P4'ten farklı düşünmektedir:

> *"Zaten hiçbir zaman paramızı zamanında alamıyorduk. Ki zamanında alsak bile o parayı yeterli bulmuyordum. Üzerinden üç ay geçiyordu. Üç aylık maaşımı bana yatırsa yine amenna. Ama mutlaka içeride alacak maaşımız kalıyordu. Her şeye durmadan zam geliyor. Mesela üç ay önceki zeytinyağı fiyatıyla şimdiki aynı mı? O para çöp oluyordu benim için, değerini kaybediyordu. Benim içeride alacak maaşım var ama bana faydası yok. O yüzden hiç memnun değildim. Ama içeride de olsa birikiyor en azından diye katlanıyordum"* (P14, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışmış).

P14, günümüz ekonomik şartlarına bağlı olarak işçilerin paralarını harcayacakları şeylere sürekli zam gelmesi ve işçilerin maaşlarının zamanında yatırılmaması nedeniyle paralarının değer kaybetmesinden dolayı (paraları aynı yerinde sayıyor ama kullanamıyorlar) kendisine verilen ücreti yeterli bulmamaktadır. Bu da göstermektedir ki aynı işyerinde aynı koşullar altında çalışan işçilerin kendilerine ödenen ücret konusunda işverenin hakkaniyetli davranıp davranmadığı ile ilgili farklı düşüncelere sahip olmaları, onların bu duruma yükledikleri anlamlara bağlı olarak değişmektedir.

Dut Diyarı Pestil-Köme işletme sahibi K8, işçilerine "*aylık olarak asgari ücret"* ödediğini belirtmiştir. Bu işletmede çalışan işçilere ne kadar ücret aldıkları sorulduğunda ise

"günlükçü olarak çalışan" ve "devamlı olarak çalışan" işçilerin ücretlerinin birbirinden farklı olduğu görülmüştür[65]:

> "*Ben günlükçü olarak çalıştığım için geldiğim günlerin ücretini günlük olarak alıyorum... Günlük 300 TL alıyorum"* (P5, Kadın, İlkokul mezunu, 44 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"Geldiğin gün kadar ücretini alıyorsun. O gün n**e** kadar iş yaparsan yap (ayak işleri ya da sarma sarma) 300 TL alıyorsun. Çünkü onlar bir standart koymuş"* (P6, Kadın, İlkokul mezunu, 57 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Dut Diyarı Pestil-Köme işletmesinde günlükçü olarak çalışan işçilerin yevmiye usulü ücret aldıkları anlaşılmaktadır. Bu işçilerin günlük yevmiyeleri ise 300 TL'dir (1 Dolar: 27.04 TL, 1 Euro: 28.93 TL- mülakat günü tarihinde).

Dut Diyarı Pestil-Köme işletmesinde devamlı olarak çalışan işçilere ise sürekli iş olduğunda "aylık asgari ücret"; işin az olduğu dönemlerde ise "günlük yevmiye" ödendiği P7'nin ifadelerinden anlaşılmaktadır:

> *"Sürekli çalışırsak aylık maaş alıyoruz. Eğer sipariş az olursa o zaman işin olduğu günler işe geliyoruz. Bu şekilde çalıştığımız zaman da maaşımız günlük olarak hesaplanıp veriliyor"* (P7, Kadın, Lise 1 terk, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Dut Diyarı Pestil-Köme işletmesinde belirli bir standartta yapılması gereken işler olduğunda devamlı çalışan işçilere bu işler yaptırılmaktadır. Devamlı çalışan işçiler bir ay boyunca düzenli olarak işe geldiğinde onlara asgari ücret ödenmekte, eğer sipariş az olursa da bu kişilere işe geldikleri günlerin ücreti ödenmektedir. İşin yoğun olduğu günlerde ise "günlükçü" olarak işçi çalıştırılmakta ve onlara ücret olarak yevmiye verilmektedir. Bu işletmede çalışan işçilere ücretleri zamanında ödendiği için "maaşın zamanında ödenmesi" konusunda bir sorun yaşanmamaktadır. Fakat bu işletmede günlükçü olarak çalışan işçilerden P5 kendisine verilen ücreti yeterli bulmadığını *"işte, yani, (memnuniyetsiz bir şekilde) daha fazla olabilir"* ifadeleri ile belirtmiştir. Görüşme yapılan diğer işçiler (P6[66] ve P7) ise aldıkları ücreti yeterli bulduğunu belirtmiştir.

---

[65] İşletme sahibi (K8) ile 20 Mart 2023 tarihinde görüşme yapıldığında kendisine işletmede çalışan işçi sayısı sorulmuştur. K8, deprem dolayısıyla işlerinin -siparişlerin- olumsuz etkilendiğini belirterek *"işletmede şu an için günü birlik değişmekle birlikte 4 kişi (hepsi kadın) çalışıyor. Normalde 12 kişi çalışıyoruz"* demiştir. İşletme sahibi ile tekrar haziran ayında görüşme yapıldığında *"işletmede şu an 17 eleman var, 2'si erkek, 15'i kadın"* cevabını vermiştir. Bu ifadelerden anlaşılmaktadır ki işletmede çalışan işçi sayısı hızlı bir şekilde değişebilmektedir (alan notu).

[66] "*Yeter yavrum. Bizim zaten evimizin düzeni güzel, gelirimiz güzel. Çocuklarımın iyi kötü işleri var, evleri var. Eşim (emekli) taksiye gidiyor. Günlük bir ekmeğimizi getirse yetiyor… Mutlaka herkesin paraya ihtiyacı*

Doğal Pestil-Köme işletme sahibi K10, işçilerin ücretlerini şu şekilde ödediğini belirtmiştir:

> "*Şimdi yevmiye olarak gelen personellerimiz oluyor işin yoğun olduğu zamanlarda. Onları günlük ya da haftalık şekilde ayarlayarak ücretlerini veriyoruz (asgari ücret üzerinden hesaplayarak). Daimî çalışan personellerimizin aylık olarak ücretlerini ödüyoruz. Ücretleri asgari ücrete göre belirleniyor. Bir de hani kimisi üç yıldır çalışıyor kimisi beş yıldır çalışıyor. Tabi ki çalışma yılına (kıdeme) göre de bu ücret artıyor... Bir de bazı işler daha ağır, mesela pestil sermek gibi. Daha zor olan işlerde çalışanların ücretleri daha farklı (daha fazla) oluyor. Çünkü güneşin altında akşama kadar pestil seriyorsun sonuçta. Yani vicdani olarak da bir paket yapmak gibi bir iş değil. Bu nedenle daha zor olan işlerin ücretlerini ona göre ayarlıyoruz"* (K10, Erkek, Lise mezunu, 30 yaşında, Evli).

Doğal Pestil-Köme işletmesinde çalışan işçilerin çalışma süresine, yaptıkları işe ve işyerinde günlükçü ya da devamlı çalışma durumuna göre aldıkları ücretin farklılaştığı anlaşılmaktadır. İşletme sahibi, işçilere maaşlarının zamanında ödemesi noktasında zaman zaman zorlandığını, "*ekonominin ister istemez bizi zorlamasıyla maaş ödeme durumlarında sıkıntı yaşadığımız zamanlar oldu"* ifadeleriyle belirtmiştir (K10).

Sadrazam Pestil-Köme işletme sahibi K11, işçilere ücretlerini aylık olarak verdiklerini ve onlara *"asgari ücret"* ödediklerini belirtmiştir.

> *"Asgari ücrete göre belirleniyor çalışanların ücretleri. Asgari ücret ne kadarsa ona göre veriyoruz. Ekstra bir ücret yok. Bir de mesai yapıyorlar bazen ürün yetişmiyor, o zaman mesai parası veriyoruz. Yazın yoğun oluyor işler. O nedenle sezonluk ekstra işçi (günlükçü) almak zorunda kalıyoruz bazen. Onların ücretlerini de gündelik olarak veriyoruz"* (K11, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Bekar).

Sadrazam Pestil-Köme işletmesinin üretim yerinde belirli sayıdaki kadın işçiler devamlı olarak çalıştırılmakta (en kısa çalışan işçi üç yıldır bu işletmede çalışıyor)[67] ve sadece işlerin yoğun olduğu yaz döneminde günlükçü işçi çalıştırılmaktadır. Devamlı çalışan işçilere asgari ücret ödenmekte, bu kişiler mesai yaptıklarında ise ayrıca mesai ücreti ödenmektedir.

> *"Aylık asgari ücret alıyoruz. Eğer işe gitmezsen gitmediğin gün kesiliyor. Eğer resmi izin yaptırırsan (resmi izinden düşürülürse) izinli göründüğün için paran*

vardır. Benim de var ama sırf para için burada çalışmıyorum. Ben işe gelmesem bile elim harçlıksız değil. Adam (eşi) bankaya gider maaşını çeker, getirir bana verir. İhtiyaçları (alışverişi) ben yaparım. Benim paraya ihtiyacım olduğu için değil, dedim ya kafamı öyle dağıtmak için buraya başladım. Arkadaş bulmak, arkadaş edinmek için" (P6, Kadın, İlkokul mezunu, 57 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

[67] Bu işletmenin üretim yerinde 14 kadın işçi devamlı olarak çalıştırılmaktadır. İşin yoğun olduğu dönemlerde az sayıda günlükçü eleman çalıştırılmaktadır (alan notu).

kesilmiyor[68]*. Mesaiye kaldığında akşam 21:00'da işten çıkıyorsun. Akşam üç saat mesai yapıyorsun. O zaman da mesai ücretini alıyorsun"* (P12, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

"Aylık asgari ücret alıyorum. Sarma yapanlarla ayak işi yapanların ücretleri aynı bir fark yok… Eğer akşamları mesaiye kalırsak onun ücreti de oluyor. Bu sene üç saat mesaiye 200 TL aldık (P13, Kadın, İlkokul mezunu, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Sadrazam Pestil-Köme işletmesinde devamlı çalışan işçilerin hepsi "*asgari ücret*" almakta, mesaiye kaldıkları zamanlarda ise mesai ücretini almaktadırlar. Ayrıca bu işçilerin ücretleri düzenli olarak ödenmektedir.

İşçilere yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücreti yeterli bulup bulmadıkları sorulduğunda ise onlar yeterli bulmadıklarını belirtmişlerdir:

"Yeterli bulmuyorum. Çünkü yaptığımız iş bayağı yoğun tempoda ve ağır bir iş. Aşırı fiziki güç gerektiren bir iş. Bu neden çok faza yoruluyorsun. O nedenle verilen ücreti yeterli bulmuyorum, sanayi işi bu" (P12, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

"Iıuı (hayır anlamında) … Bizim yevmiyemizin normalde daha yüksek olması lazım. Yani hep kazanın dibini sıyırırız. Arkadaşlara kazanın dibinde kalan bulamacı gösterir ve alın sizin yevmiyeniz bu derim. Kazan patronun bu dibinde kalan sizin. Yevmiyenizi zayi etmeyin, bulamacı dökmeyin, saçmayın derim. Arta kalan bizim hakkımız derim. 2 kilo tatlı 400 TL, bir işçi günlük 80 kilo sarıyor. Sizin hakkınız 2 kilo, geri kalan 78 kilo patronun diyorum" (P13, Kadın, İlkokul mezunu, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Sadrazam Pestil-Köme işletmesinde çalışan işçilerden P12 ve P13 yaptıkları işin ağır bir iş olması hem de yaptıkları iş yükü karşılığında patronun payına düşen ile kendi paylarına düşen arasında büyük fark olmasından dolayı aldıkları ücreti yeterli bulmadıklarını belirtmişlerdir.

Güler Pestil-Köme işletme sahibi K12, işçilerin ücretlerini aşağıdaki kriterlere göre belirlemiştir:

"Belirli seviyede çalışan işçiler aylık asgari ücret alıyor. Ama yani bazen iş olmadı o zamanlarda gelmiyorlar. Geldikleri günleri asgari ücret günlüğünden hesaplayıp veriyoruz. Yeni işe giren ve işi diğerleriyle aynı seviyede yapamayanlar daha düşük (asgari ücret altında) ücret alıyor" (K12, Erkek, Lise mezunu, 60 yaşında, Evli).

[68] Bu işletmede çalışan işçilerin yıllık izinleri sadece kış döneminde kullandırılmaktadır. Kış dönemi dışında işçi izin alarak işe gelmediğinde o günkü ücreti kesilmektedir.

Güler Pestil-Köme işletmesinin üretim yerinde çalışan işçilerin maaşları performanslarına göre belirlenmektedir. Belirli seviyenin üzerinde çalışan işçilere "aylık asgari ücret" ödenmekte (devamlı işe gelirlerse); eğer işletmede devamlı iş yoksa bu kişilerin maaşları o ay işe geldikleri gün sayısına göre asgari ücret üzerinden hesaplanarak ödenmektedir. İşverenin belirlediği iş limiti altında çalışan işçilere ise asgari ücret altında ücret ödenmektedir.

Şebin Pestil-Köme işletme sahibi K13, işçilerin ücretlerini belirlerken aşağıdaki ölçütleri dikkate aldığını ifade etmiştir.

> *"İmalathanede devamlı çalışan işçilerimize (kadın işçilere) aylık asgari ücret veriyoruz. Bu kişilerin günlük 85 kilo sarma sarmaları gerekiyor. 83 kilo sarana niye 83 kilo sardın demiyoruz ama bu belirlediğimiz kiloya ulaşmalarını istiyoruz tabii. Mesela paket yapan kişiyi de bu limiti tutturmuş olarak kabul ediyor ve asgari ücret veriyoruz. Günlükçü olarak çalışan elemanlarımıza da yevmiyelerini veriyoruz. Bunun dışında bazı işçilerimizin görevleri daha fazla. Bu nedenle bu kişilerin yaptıkları işe göre maaşı farklı (fazla) oluyor tabii ki. Çok sipariş olursa elemanlarımız mesai yapıyor, o zaman da mesai ücretlerini veriyoruz"* (K13, Erkek, Lise mezunu, 34 yaşında, Evli).

Şebin Pestil-Köme işletmesinde devamlı çalışan kadın işçiler aylık asgari ücret almaktadır. Bu işletmenin satış mağazasında çalışan P11 aylık asgari ücret aldığını ve izin günlerinde (pazar günü) çalıştığında da o günün yevmiyesini aldığını belirtmiştir:

> *"Aylık asgari ücret alıyorum. Hafta sonları (pazar günleri) izin kullanmadığım için de onun ücretini günlük olarak alıyorum"* (P11, Kadın, Lise mezunu, 22 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

Bu işletmenin üretim yerinde devamlı çalışan işçilerden sarma saran P17 ve pestil tatlılarını paketleyen P18 aylık asgari ücret aldıklarını, eğer izin alıp işe gelmezlerse de işe gelmedikleri günlerin parasının kesildiğini belirtmişlerdir. Aynı işletmenin üretim yerinde ustabaşı olarak çalışan ve aynı zamanda imalathanenin açılma saatinden önce çarşıda bulunan satış mağazasını açıp (burada çalışan satış elemanı gelene kadar) imalathanenin çalışma saatlerinde imalathanede çalışan, imalathane kapandıktan sonra da tekrar satış mağazasında çalışmaya devam eden P19'un ücreti diğer çalışanların yaklaşık iki katı kadardır.

> *"Maaşlı olanların ve günlükçülerin işe gelmediği günler parası kesiliyor ama benim maaşımdan kesilmiyor. Şu anda aylık 20.000 TL alıyorum (Asgari ücret 11.400 TL-*

görüşme yapıldığı tarihte). Asgari ücretin neredeyse iki katını alıyorum" (P19, Erkek, Lise mezunu, 22 yaşında, Bekar, İmalathanede çalışıyor)[69].

Şebin Pestil-Köme işletmesinde yarım gün yemek yapmak için çalışan (günlükçü) P16'nın ücreti ise devamlı çalışan işçilerden daha düşüktür.

"Ben günlükçüyüm. Asgari ücretin yarısı kadar günlüğümü alıyorum. Çünkü ben yemek yaptığım için yarım gün çalışıyorum. Günlükçü olduğum için haftalık alıyorum ücreti. Her hafta pazartesi günleri paramı getirirler. Eğer sipariş çok olursa pestil sarmaya kalıyorum bazen. Pestil sararsam da o hesaplanıyor ve onun ücretini de alıyorum. O nedenle aldığım ücret değişiyor. Pestilin kilosunu (sarma yapmanın kilosu) önceden 5 TL'ye sarıyorlardı (günlükçüler) ama şu an ne kadar hiç bilmiyorum. Şu an asgari ücrete zam geldiği için onu da zamlandırmışlardır. Çok sipariş gelirse o zaman mesai oluyor (bu çok nadir oluyor diye ekliyor). Eğer mesaiye kal derlerse bende kalıyorum. Mesai ücretini günlük olarak elden veriyorlar" (P16, Kadın, İlkokul mezunu, 54 yaşında, Evli, İmalathane çalışıyor).

İşletmede günlükçü olarak yarım gün çalışan P16'nın ücreti, asgari ücretin yarısı üzerinden hesaplanarak haftalık olarak ödenmektedir. Ayrıca bu kişi siparişin fazla olduğu zamanlarda işletmede tam gün çalışmakta ya da mesaiye kalmaktadır. O zaman da ne kadar pestil tatlısı sararsa sardığı kilo miktarına göre ücret almaktadır.

Şebin Pestil-Köme işletmesinde çalışan işçilerin ücretlerinin performansa göre farklılaştığı söylenebilir. Bu işletmede çalışan işçiler maaşlarını düzenli olarak alabildiklerini ifade etmişlerdir. İşçilerin aldıkları ücreti yeterli bulma noktasında ise işçiler arasında farklı görüşler vardır. İşçilerden günlükçü olarak çalışan P16 ve ustabaşı olarak çalışan P19 aldıkları ücreti yeterli bulduğunu belirtmişlerdir:

"Evet aldığım ücreti yeterli buluyorum" (P16, Kadın, İlkokul mezunu, 54 yaşında, Evli, İmalathane çalışıyor).

"Şöyle söyleyeyim, aldığım ücret fazla değil az da değil ortası. Ama bizim işimiz ağır, çok ağır. Her insan dayanamıyor bu işe gerçekten. Dışarıdan bakınca pestil işi çok hafif görünüyor olabilir ama gerçekten çok ağır. Mesela benim yaptığım serme işini (pestil serme, asma, toplama) diğer fabrikalarda 5 tane bayan beraber yapıyor. Ben tek yapıyorum" (P19, Erkek, Lise mezunu, 22 yaşında, Bekar, İmalathanede çalışıyor).

P16 ve P19'un ifadelerinden onların yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücreti yeterli buldukları anlaşılmaktadır. P16'nın yarım gün çalıştığı için asgari ücretin yarısını alması,

[69] Şebin Pestil-Köme işletmesinin imalathane bölümünde çalışan işçilerin işbölümü için "Pestil-Köme İşletmelerinde İşbölümüne Bağlı Sınıfsal Yapı" başlığına bkz.

P19'un ise hem satış mağazasında hem de imalathanede yoğun çalışmasından dolayı asgari ücretin yaklaşık iki katı ücret alması onların kendilerinin yaptıkları iş yükü karşılığında hakkettikleri ücretin bu olduğunu düşünmelerine yol açabilir. Burada dikkat çeken nokta asgari ücretin altında ve asgari ücretin üzerinde ücret alan işçilerin aldıkları ücretten memnun olması; asgari ücret alan P17 ve P18'in ise aldıkları ücretin yeterli olmadığını ancak bunun sorumlusunun işveren olmadığını ifade etmeleridir:

> *"Aldığım ücreti yeterli bulmuyorum. Ama asgari ücret olduğu için ne yapalım. Asgari ücreti devlet belirlediği için yapacak bir şey yok"* (P17, Kadın, İlkokul mezunu, 39 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"Ya aslında şu şekilde, hani patron az para veriyor gibisinden değil ama genel olarak ben asgari ücretin düşük olduğunu düşünüyorum. Hani biraz daha fazla olsa olabilir"* (P18, Kadın, Lise mezunu, 19 yaşında, Bekar, İmalathanede çalışıyor).

Şebin Pestil-Köme işletmesinde çalışan işçilerden P17 ve P18 aldıkları ücreti yeterli görmemekte ve bunun sorumlusunun işveren değil, devlet olduğunu dile getirmektedir. Onlara göre hükümet asgari ücreti düşük belirlediği için işveren de ona göre ücretlerini vermektedir. Bu nedenle işçiler patronlarının hakkaniyetli davrandığını, maaşlarının düşük olmasına yol açan mercinin (hakkaniyetli davranılmamasına neden olanın) ise devlet olduğunu düşünmektedirler. İşçilerin bu şekilde düşünmelerinde, patronlarının kendilerine yakın davranmalarından dolayı (aile ortamı gibi işçi-işveren ilişkileri) onların işverenini suçlamak istememeleri etkili olabilir.

Özetle, Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmelerinde çalışan işçilerin ücretlerinin belirlenmesi ve ödenmesi noktasında işletmelerin birbirinden farklılaştığı anlaşılmaktadır. Aynı zamanda bir işletmede çalışan işçiler arasında da ücret farklılıkları vardır. Burada dikkat çeken birinci nokta devamlı çalışan işçiler için "performansa göre ücret" (yapılan işe, cinsiyete, işletmede çalışma süresine-kıdem-, aylık çalışma gününe, mesai ve kotayı doldurma gibi kriterlere göre ücret) ya da "asgari ücret" ödenirken; günlükçü olarak çalışan işçilere "yevmiye" verilmesidir. Devamlı çalışan işçilere performansa göre ücret verildiğinde; bazı işletmelerde kotanın altında kalan işçilere ya da işletmelerde sipariş üzerine üretim gerçekleştirildiği için siparişin az olduğu günlerde işe çağırılmayan işçilere aylık asgari ücretin altında ücret ödenmektedir. Bu durum onların ay sonunda belirli bir ücret alacağını düşünerek ileriye yönelik plan yapmasını engellemektedir. Ayrıca tüm işletmelerde iş yükünün fazla olmasına rağmen genellikle işçilere asgari ücret ya da asgari ücret altında ücret ödenmesi bazı işçilerin aldıkları ücreti yeterli bulmamasına neden

olmaktadır. Ücret konusunda işçilerin yaşadıkları başka bir sorun ise maaşlarını zamanında alamama (Armağan Pestil-Köme ve Doğal Pestil-Köme işletmelerinde) ile ilgilidir. Tüm bu sebeplerden dolayı işçilerin bazıları kendilerine ödenen ücret konusunda işverenlerin hakkaniyetli davranadığını düşünmektedir. Aslında ücret konusunda KOBİ'lerde yaşanan genel sorunların -ücret düzeyinin düşük olması ya da zamanında ücretin ödenememesi gibi- (Pişkinsüt, 2011, s. 108) Şebinkarahisar'daki işletmelerde de görüldüğü söylenebilir.

İşçiler Maaşıyla Ne Yapıyor/Ne Alıyor?

Pestil-köme işletmelerinde çalışan işçilerin aldıkları ücreti ne için harcadıklarının anlaşılması işveren ve işçilerin sınıf farklılıklarının anlaşılması açısından önemlidir. Ayrıca işveren ve işçilerin gelirlerini neye harcadıklarının anlaşılması bu iki grup arasındaki gelir farkının anlaşılması açısından da önemlidir. İşçilerin elde ettikleri geliri ne için kullandıklarını anlamak amacıyla onlara "aldığınız ücret ile ne yapıyorsunuz" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılardan elde edilen veriler "ailenin temel ihtiyaçları (evin geçimi)", "çocukların eğitimi", "çocukların diğer ihtiyaçları (eğitim dışındaki ihtiyaçlar)", "bireysel harcama" ve "birikim yapmak" olarak kodlanmıştır.

İşçilerin kazandıkları gelir ile ne yaptıkları/neye harcadıkları, onların evli olup olmama durumuna göre farklılık göstermektedir. Diğer bir ifadeyle evli ve çocuk sahibi olma durumu, elde edilen gelirin ne için harcanacağını önemli ölçüde etkilediği için evli ve bekar kişilerin verileri ayrı ayrı sunulmuştur.

İşletmelerde çalışan evli kadınların hepsi öncelikle ailenin temel ihtiyaçları için gelirlerinin bir kısmını harcamaktadırlar. Ailenin temel ihtiyaçları içerisinde ilk sırayı mutfak ihtiyaçları ve giyim almaktadır. Bunun yanında aile için ev ya da araba alınması durumunda kadınların eşlerine destek oldukları görülmüştür.

> *"Pazara gidiyorum, evin ne ihtiyacı varsa onu alıyorum"* (P6, Kadın, İlkokul mezunu, 57 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"Genelde mutfağa harcıyorum. Kendime kıyafet falan alıyorum.* (P12, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"Bizim (ailenin) ne ihtiyacımız varsa ona harcıyorum. Eşime destek oluyorum aldığım ücretle. Ayrıca araba aldık. Araba alırken eşime katkıda bulundum. Tek maaşla olmuyor"* (P17, Kadın, İlkokul mezunu, 39 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

P6, P12 ve P17'nin deneyimleri, evli kadın işçilerin gelirlerinin bir kısmını ailelerinin temel ihtiyaçları için harcadıklarını göstermektedir.

Evli kadınlar kazandıkları ücreti kendi bireysel ihtiyaçlarından daha fazla çocuklarının eğitimi ve çocuklarının diğer ihtiyaçları için harcamaktadırlar. Bu konu ile ilgili işçilerin deneyimleri şu şekildedir:

> *"Önce çocukların ihtiyaçlarını sonra da kendi ihtiyaçlarımız için harcama yapıyoruz. Çocuklarımın eğitimi için harcadım. Şimdi çocuklarımın eğitimi bitti. Oğluma düğün yaptık, onun için harcadım. Eşyalarını, altınlarını aldım. Çocuğum için kredi almam gerekti kredi çektim, onu ödedim. Çocuğum yeni işe girdi, yeni ev oluyor. O yüzden ona destek olmam lazım. Öncelikli olarak hep çocuklarım için harcadım diyebilirim şu ana kadar"* (P1, Kadın, İlkokul mezunu, 46 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"Neye harcayacağım, oğlum için harcıyorum. Oğlum araba aldı ona veriyorum"* (P5, Kadın, İlkokul mezunu, 44 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"Çocuklarımın ihtiyacı, evde bir ihtiyaç varsa onlara harcıyorum. Evlenecek çocuklarımız olduğu için onlara hazırlık yapıyorum. Çeyizi, eşyası için kenara ayırmaya (altın olarak) çalışıyoruz"* (P21, Kadın, İlkokul mezunu, 48 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

P1, P5 ve P21'in deneyimlerinden kadınların öncelikle çocuklarının eğitimi ve yetişkin çocuğu olan kadınların da çocuklarını evlendirmek için gelirlerini harcadıkları söylenebilir. Ayrıca evli kadın işçilerden P7, P12, P13 ve P16 çocuklarının eğitimi ve diğer ihtiyaçları için harcama yaptıklarını ifade etmişlerdir.

İşletmede çalışan evli kadın işçilerin çoğu aldıkları ücretle bu hayat pahalılığında birikim yapabilmenin pek mümkün olmadığını belirtmişlerdir. Buna rağmen evli kadın işçilerden P13 kendini zorlayarak birikim yapmaya çalıştığını belirtmiştir.

> *"Ben tutumlu olmayı seviyorum (birikim yapmayı). Eskiden aylık üç çeyrek alıyordum. Şimdi aylık iki çeyrek alabiliyorum. Kızıma yirmi tane çeyrek yaptım. Sıkıştığında eğitimi için kullansın diye… Bir yere bir şey koymam lazım. Yoksa çalıştığım boşa gitmiş gibi hissediyorum, vücudum acıyor*" (P13, Kadın, İlkokul mezunu, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Bekar işçiler ise kazandıkları geliri genellikle kişisel ihtiyaçları ve birikim yapmak için kullandıkları görülmüştür. Bekar işçilerden P2 ve P10 kazandığı geliri kıyafet alma, fatura ödeme, ehliye alma, dışarıda yemek yeme gibi kişisel ihtiyaçları için harcadıklarını belirtmişlerdir:

"Genellikle kendime harcıyorum aslında. Alışveriş yapıyorum. Kendime kıyafet alıyorum, faturamı ödüyorum. Şu an tek yaşadığım için akşamları hep dışarıda yemek yiyorum. O nedenle yemeğe harcıyorum. Birikim yapamadım bunun için ama bundan sonra yaparım diye düşünüyorum" (P2, Kadın, Önlisans mezunu, 23 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

"Şu an ehliyet aldım, ona verdim. Genelde kıyafet gibi bireysel ihtiyacım olan şeylere harcıyorum" (P10, Kadın, Lise mezunu, 20 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

Bekar işçilerden P3, P18 ve P19 ise aldıkları ücreti kişisel ihtiyaçları için harcamakla birlikte araba almak ve iş kurmak için (sermaye oluşturmak amacıyla) birikim yaptıklarını söylemişlerdir:

"Genelde birikim yapıyorum. Dolar yatırımı yapıyorum. Bankada altın da var, dolar da var. Araba almayı düşünüyorum. Şu an hedefim o şekilde. Kendim için birikim yapıyorum. Zaten burada çok fazla bir sosyal aktivite olmadığı için dışarıda harcamıyorum" (P3, Kadın, Üniversite mezunu, 27 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

"Daha çok kendime (bireysel) harcıyorum. Aldığım ücreti aslında ben genelde birikim yapıyorum. Altın alıyorum" (P18, Kadın, Lise mezunu, 19 yaşında, Bekar, İmalathanede çalışıyor).

"Oturduğum evin kirasını ödüyorum. Benim burada fazla bir giderim de yok yani. (3 öğün yemek işyerine ait). Bir-iki kredilerim var onları ödüyorum. Bunların dışında yatırım yapıyorum. Altın ve dolar alıyorum. Ticarete atılmak, kendi işyerimi kurmak için sermaye biriktirmeye çalışıyorum" (P19, Erkek, Lise mezunu, 22 yaşında, Bekar, İmalathanede çalışıyor).

İşçilerin kazandıkları ücreti ne için harcadıkları ile ilgili elde edilen veriler genel olarak değerlendirildiğinde bekar kadın işçilerin genellikle kişisel ihtiyaçları ve birikim yapmak için gelirlerini harcadıkları görülmüştür. Evli kadınların ise ailenin temel ihtiyaçları, çocuklarının eğitimi ve çocuklarının diğer ihtiyaçları (çocuklarının çeyizi, çocuklarının düğünü, araba almaları gibi) için gelirlerini harcadıkları bununla birlikte az da olsa birikim yapmaya çalıştıkları tespit edilmiştir. Benzer şekilde sera adındaki tarım şirketinde çalışan köylü kadınlar üzerine yapılan araştırmada, kadınların kazandıkları ücretin tamamına yakınını aile üyelerinin ihtiyaçları için harcadıkları ve bunu da "aile bütçesine katkı" olarak tanımladıkları bulgusuna yer verilmiştir (Eren, 2020, s. 277).

4.4.4.2. Çalışma Saatleri

Çalışma süresi, işçilerin işyerinde geçirdiği süredir. 4857 sayılı *İş Kanunu*'nun 63'üncü maddesine göre haftalık normal çalışma süresi, en çok 45 saattir. Çalışanların günlük çalışma süresi her ne olursa olsun 11 saati aşmaması gerekir (www.mevzuat.gov.tr).

Pestil-köme işletmelerinde çalışan işçilerin çalışma süreleri incelendiğinde, imalathanede çalışan işçilerin çalışma süreleri ile satış mağazasında çalışan işçilerin çalışma sürelerinin farklı olduğu görülmüştür. Pestil-Köme işletmesinin üretim yerinde çalışan işçiler genellikle sabah 08.00'da iş başı yapmakta, akşam 17.30-18.00 gibi işi bırakmaktadırlar. İşi bırakma saati işin bitme durumuna göre yarım saat geri ya da ileri oynayabilmektedir. Öğle yemeği mola süresi işletmelere göre küçük farklılıklar gösterse de genel olarak bu sürenin kırk dakika ila bir saat arasında olduğu bilinmektedir. Bu nedenle pestil-köme işletmelerinin üretim yerinde çalışan işçilerin günlük ortalama 9 saat çalıştığı anlaşılmıştır. Siparişin fazla olduğu dönemlerde bazı işletmelerde çalışan işçiler mesaiye de kalmaktadırlar. Mesaiye kalan işçilerin çalışma saatleri 18.00 ile 21.00 (üç saat) arasıdır. Dolayısıyla işçiler mesaiye kaldıkları gün 12 saat çalışmaktadırlar.

İşçilerin çalışma saatlerinin tam olarak anlaşılması için haftada kaç gün çalıştıklarının da bilinmesi gerekir. Örneğin, Armağan Pestil-Köme işletmesinde çalışan bütün işçiler için hafta tatili hakkı tanımazken, diğer işletmeciler devamlı çalışan işçilerine haftada bir gün tatil hakkı tanımaktadır.

Armağan Pestil-Köme işletmesinde çalışan işçilere hafta tatili hakkının tanınmamasının nedeni, bu işletmede çalışan bütün işçilerin günlükçü mantığıyla çalıştırılmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle işçiler işe gelmediği günün ücretini (ve o günkü sigorta da yatmıyor) alamamaktadır. Bu durumu Armağan Pestil-Köme işletmesinde çalışmış olan işçilerden P4 ve P14 şu şekilde açıklamaktadır:

> *"Haftada altı gün ama istersen yedi gün de gidebilirsin işe. İstersen beş gün, istersen iki gün üst üste işe gitme. Hani patron (K7'nin ağabeyi) niye gelmiyorsun demezdi yani. Rahatsızım, gelemeyeceğim deyince tamam derdi, bir şey demezdi. Sadece gelmediğin günün parasını alamıyorsun (ve o günün sigortası yatmıyor) o kadar. O nedenle tatil günü belli olmuyor. Bu nedenle ben genelde yorulduğum zamanlarda izin kullanırdım. Bir de genelde orada (imalathanede) iş azaldığı zamanlarda işe gitmezdim. Yarın iş yok gitmeyim, çok önemli değil derdim yani. Çünkü yaptığın iş kadar para alıyorsun ay sonunda"* (P4, Kadın, Lise mezunu, 41 yaşında, Evli, İmalathane çalışmış).

> *"Belirli bir çalışma günümüz yok. İş ne kadar olursa o kadar çalışıyorduk. İş yoksa o gün işe gitmiyorduk (ve ücretini de almıyorduk). Bazen de izin kullanmadan 15 gün*

kesintisiz çalıştığımız bile oluyordu. Yani tatil günü diye bir şey yoktu bizde. Mesela bu hafta sonu siparişimiz vardı çalıştık. Patron bana diyordu ki hafta içi kimin işi varsa sırasıyla izin ver diyordu. Yani herkese birden değil de (üretimin devam edebilmesi için) teker teker izin ver diyordu. İzine kimin ihtiyacı varsa ben de ona göre izin veriyordum" (P14, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışmış).

P4 ve P14'ün ifadelerinden anlaşılacağı üzere bu işyerindeki bütün işçiler iş yoğunluğuna göre işe gittikleri ve işe gittikleri gün sayısına (ve iş limitine) göre ücret aldıkları için hafta tatili hakkını kullanamamaktadırlar. İşçiler tatil yapmak istediklerinde ise izin isteyerek işe gitmemekte ve o gün işe gitmedikleri için de o günün ücretini alamamaktadırlar. Diğer işletmelerde bu şekilde "günlükçü" işçiler çalıştırılırken, Armağan Pestil-Köme işletmesindeki bütün işçiler için bu sistem uygulanmaktadır.

Şebinkarahisar'daki diğer pestil-köme işletmelerinin üretim yerinde devamlı çalışan işçiler haftanın altı günü çalışmakta, bir gün hafta tatili yapmaktadırlar. İşçilere haftada bir gün tatil hakkını kullandıran işletmelerden biri salı günleri, diğerleri ise pazar günleri bu hakkı işçilerine tanımaktadır.

İşletmenin satış mağazasında çalışan işçilerin ise günlük çalışma saatlerinin hem daha uzun olduğu aynı zamanda üretim yerinde çalışan işçiler gibi sabit bir tatil günlerinin olmadığı görülmüştür. Abdullah Pestil-Köme işletmesinin satış mağazasında çalışan P2, sabah 08.00'da dükkânda olduğunu ve akşam 20.00'da işten çıktığını belirtmiştir. Ceviz Diyarı Pestil-Köme işletmesinin satış mağazasında çalışan P3, yaz döneminde günde 12 saat çalıştığını, sabah 11.00 gibi işe gelip akşam 23.00'da işten çıktığını ifade etmiştir. Kış döneminde satış mağazaları daha erken saatte kapandığı için günlük çalışma saatinin bu dönemde 10 saate düştüğünü belirtmiştir (P3). Doğal Pestil-Köme işletmesinde çalışan P8'de "*sabah 10.00 akşam 22.00*" çalışma saatlerimiz diyerek günde 12 saat çalıştığını söylemiştir. Şebin Pestil-Köme işletmesinde çalışan P11 ise günlük çalışma süresinin esnek olduğunu belirtmiştir:

"*Ben 07.40'da dükkânda oluyorum. İşin durumuna göre işten çıkıyorum. Yoğunluk olursa daha uzun süre çalışıyorum. Bazen çok yoğun oluyor akşamları yani nefes almaya zaman bulamıyoruz neredeyse. Gelen giden çok oluyor. Bu nedenle bazen bakmışsın 21.00-22.00 işten çıkıyorum, bazen de 18.30'da aşağıdakilerle (imalathanede çalışan işçilerle) birlikte gidiyorum eve mesela"* (P11, Kadın, Lise mezunu, 22 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

Satış mağazasında çalışan işçilerin günlük çalışma saatlerinin genellikle 10 ile 12 saat arasında olduğu ancak işin yoğun olduğu günlerde işçilerin daha uzun saatler (14 saat)

çalıştığı anlaşılmıştır. Şebin Pestil-Köme işletmesinin hem üretim yerinde hem de satış mağazasında çalışan işçilerden P19'un diğer işçilere göre çok daha uzun saatler çalıştığı görülmüştür:

> *"Valla ben dükkâna da bakıyorum, aşağıda da (imalathanede) çalışıyorum. Sabah dükkânı ben açıyorum, akşam ben kapatıyorum. Dükkânda çalışan kişi 08.40 gibi buraya geliyor. Ben sabah 07.00 gibi dükkânı açıyorum ('kışın bu saat biraz daha geç oluyor' diye ekliyor.) Sonrasında (P11 geldikten sonra) imalathaneye geçiyorum. İmalathane kapandıktan (18.00) sonra tekrar dükkâna geliyorum akşam 23.00'a kadar dükkânda duruyorum. Kış döneminde dükkânı daha erken saatte (21.30 gibi) kapatıyorum"* (P19, Erkek, Lise mezunu, 22 yaşında, Bekar, İmalathanede çalışıyor).

Görüldüğü üzere Şebin Pestil-Köme işletmesinin satış mağazasında çalışan işçilerin diğer işletmelere göre daha esnek ve uzun saatler çalıştıkları söylenebilir.

Satış mağazasında çalışan işçilere "hafta tatiliniz ne zaman" diye sorulduğunda genellikle cumartesi ya da pazar günlerinden birinin tatil günü -dükkânda çalışan iki işçiden biri cumartesi diğer pazar günü tatil kullanıyor- olduğu belirtilmiştir. Ancak arada eleman sıkıntısı yaşandığında (dükkânda çalışacak ikinci işçi bulunamadığında) ya da işler yoğun olduğunda bu kişiler hafta içi bir gün hafta tatilini kullanmaktadırlar (bazen de tatil yapamamaktadırlar). Şebin Pestil-Köme işletmesinde çalışan işçilerden P11 ve P19 ise haftanın yedi günü çalıştıklarını belirtmişlerdir:

> *"Ben yedi gün çalışıyorum. Hafta sonları izin kullanmıyorum. İzin kullansam sanki ne yapacağım, evde yatacağım yapacak başka hiçbir şey yok. Dışarı çıksam ne yapacağım mesela, burada (Şebinkarahisar'da) sosyal açıdan yapacak hiçbir şey yok. Benim için bir şey değişmeyecek. Onun yerine çalışayım, evde boş boş yatacağıma diyorum. O zaman da bazen hiç ara vermediğim için çalışmaktan, işten sıkılıyorum"* (P11, Kadın, Lise mezunu, 22 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

> *"Haftanın yedi günü çalışıyorum. İzin günüm yok. Ben hep çalışıyorum. Normalde pazar günleri imalathane kapalı ama pazar günleri ben dükkânda oluyorum"* (P19, Erkek, Lise mezunu, 22 yaşında, Bekar, İmalathanede çalışıyor).

Satış mağazasında çalışan işçilerin hafta tatili günlerinin imalathanede çalışan işçiler gibi belirli olmamasına rağmen genellikle haftanın bir günü izin kullandıkları anlaşılmaktadır. Ancak diğer işletmelerden farklı olarak Şebin Pestil-Köme işletmesinde çalışan işçilerden P11 ve P19 haftanın yedi günü çalışmaktadır.

Özetle, işçilerin günlük çalışma saatleri ve haftada kaç gün çalıştıkları İş Kanunu'nun günlük çalışma süresi (11 saati aşmaması) ve haftalık normal çalışma süresi (en çok kırk beş

saat) açısından incelendiğinde işletmelerin bu çalışma süresinin üzerinde işçileri çalıştırdıkları anlaşılmaktadır. Haftada bir gün tatil hakkını kullanan ve işletmenin üretim yerinde devamlı çalışan işçiler haftalık en az 54 saat çalışmakta; haftada bir gün tatil hakkını kullanan ve satış mağazasında çalışan işçiler ise haftalık en az 60 saat çalışmaktadırlar. Hafta tatili kullanmadan devamlı çalışan işiler ise haftada yaklaşık 84 saat çalışmaktadırlar. Bu çalışma süreleri göz önüne alındığında işletmelerin İş Kanunu'nda belirtilen çalışma süreleri üzerinde işçileri çalıştırdıkları anlaşılmaktadır.

4.4.4.3. Yıllık Ücretli İzin

İş Kanunu'nun 53. maddesine göre "işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir" (www.mevzuat.gov.tr). Bu yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceği ve işçilere verilecek yıllık ücretli izin sürelerinin işçinin hizmet süresine göre değiştiği açıkça belirtilmiştir.[70]

Pestil-köme işletmelerinde bir yılın üzerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin hakkını kullanıp kullanmadıkları incelendiğinde; Abdullah Pestil-Köme, Sadrazam Pestil-Köme ve Çiçek Pestil-Köme işletmelerinin üretim yerinde çalışan işçilere bu hakkın tanındığı, diğer işletmelerde çalışan işçilere ise yıllık ücretli izin hakkı tanınmadığı (işe gelmediğinde ücreti ve sigortası kesiliyor) görülmüştür.

Çalıştıkları işyerinde yıllık ücretli izin hakkını kullanan işçiler bu durumu şu şekilde belirtmişlerdir:

> *"Ne bayram izinlerinde ne senelik izinlerde kesinti olmuyor. Mesela düğün yaptım, 15 gün izin aldım. Herhangi bir kesinti olmadı maaşımda. Tam maaşım yattı"* (P1, Kadın, İlkokul mezunu, 46 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"Yıllık izinlerimiz var. Eğer yıllık izin dışında izin kullanırsak o günün ücreti düşüyor"* (P20, Kadın, İlkokul mezunu, 42 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Görüldüğü üzere Abdullah Pestil-Köme ve Çiçek Pestil-Köme işletmelerinde yıllık ücretli izin hakkını kullanabilen işçiler bu izin günlerinde de düzenli olarak ücretlerini alabilmektedir. Ancak Sadrazam Pestil-Köme işletmesinde yıllık ücretli izinler sadece kış

[70] Ayrıntılı bilgi için *İş Kanunu*'nun 53. maddesine bkz.

döneminde (iş yoğunluğu daha az olduğu için) kullandırılmaktadır. Bu işletmede çalışan P12 ve P13 durumu şu şekilde açıklamaktadır:

> *"Yıllık izni işçilerin istedikleri bir zamanda değil de aralık ve mart ayları arasında vermeleri işçiler için sorun yaratıyor. Normalde herkes iki gün üç gün yazın kullanmak istiyordu iznini bu nedenle işe gelmiyorlardı. Onlar da yazın izin kullanılmasını istemediği için işçileri kışın bir ay işten çıkararak izinlerini bitiriyorlar. Kışın aralık ayında başlıyor iki kişi iki kişi bir ay izine çıkarıyorlar. Eğer yıllık iznin varsa oradan gidiyor, yıllık iznin yoksa da maaşın kesiliyor. (Yıllık izin hakkı olanların maaşı yatıyor ve sigortalar da yatıyor.) Ben çıkmak istemiyorum mesela kızımın doğumu var, o zamana kullanmak istiyorum yıllık iznimi. Ama ne yapacaklar bilmiyorum"* (P12, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"Bize iki-üç senedir kışın zorunlu izine çıkarıyorlar ki yıllık iznimizi yazın kullanmayalım. Kışın izinlerimizi bu şekilde bitiriyorlar. Kışın yıllık izninden kullandığın için maaşını alabiliyorsun o ay, sigortan da yatıyor. Ama yazın izin alırsan da yevmiyenden kesiliyor"* (P13, Kadın, İlkokul mezunu, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Sadrazam Pestil-Köme işletmesinde çalışan işçilere yıllık ücretli izin hakkı tanınmakla birlikte işçiler bu hakkını sadece kış döneminde diğer bir ifadeyle işlerin daha az olduğu dönemde kullanabilmektedirler. İşçilerin yıllık ücretli izin hakkının bitmesi için de işveren kış döneminde onları zorunlu izine çıkarmaktadır. Bu nedenle kış dönemi dışında işçiler izin kullanmak istediklerinde ücretlerinde kesinti olmaktadır.

Armağan Pestil-Köme işletmesinde ise pandemi sürecine kadar işçilere yıllık ücretli izin hakkı tanınırken, pandemi süreciyle birlikte yıllık ücretli izinler kaldırılmıştır. Bu işletmede çalışmış olan P14, ücretli yıllık izinlerinin pandemi döneminde kaldırıldığını (ve aynı zamanda pandemi dönemiyle birlikte bu işletmede devamlı çalışan işçiler günlükçü mantığıyla çalıştırılmaya başlanıyor- günlüğe göre ücret, günlüğe göre sigorta gibi-), daha önceki süreçte kendilerinin ücretli yıllık izin haklarını kullanabildiklerini belirtmiştir:

> "*Pandemiyle birlikte çok şeyler değişti. Mesela izin paralarımız kesildi. Örneğin, benim senelik 20 gün izinim vardı. 20 gün memleketime gidiyordum, çocuğumun yanına gidiyordum ama ücretimi de alıyordum çalışmadığım halde. Pandemiden önce bu şekildeydi. Ama pandemiden sonra bu değişti. Yıllık izin diye bir şey yok artık. Eğer izin kullanmak istiyorsan ve işe gelmiyorsan o günün kesiliyor (hem maaş hem de sigorta)"* (P14, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışmış).

Pandemi süreciyle birlikte bu işletmede iş yoğunluğunun azalmasından dolayı işveren ekonomik sisteme adapta olabilmek için maliyetleri azaltma yoluna giderek

işletmenin çalışma sistemini değiştirmiş ve işçilerin yıllık ücretli izin haklarını kullanmalarına müsaade etmemiştir. P14'ün ifadelerinden anlaşılmaktadır ki çalışanların yıllık ücretli izin haklarının kaldırılması, işçilerin izin kullanmak istediğinde ücretlerinin düşmesine ve işçilerin daha fazla hak kaybı yaşamasına neden olmaktadır.

Şebinkarahisar'daki diğer pestil-köme işletmelerinde de ücretli yıllık izin hakkı yoktur. Şebin Pestil-Köme işletmesinde çalışan işçilerden P17 bu durumu şu kelimelerle belirtmiştir:

> *"Maaşlı olanların ve günlükçülerin işe gelmediği günler parası kesiliyor. Bizde yıllık izin yok"* (P17, Kadın, İlkokul mezunu, 39 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Yıllık ücretli izin hakkının tanınmadığı işletmelerde çalışan işçiler izin kullanmak istediklerinde o günkü ücretleri ve sigortaları kesildiği için bu durum onları zor durumda bırakmaktadır. Yıllık ücretli izin hakkı olan işletmelerde çalışan işçiler ise izin alarak işe gelmediklerinde (yıllık ücretli izin gününü aşmaması koşuluyla) ve o günler için yıllık izin yazdıklarında hem aylık ücretlerini tam alabilmekte hem de sigorta primleri eksik yatmamış olmaktadır.

4.4.4.4. Sigorta

Sosyal güvenlik hakkı, bütün çalışanlar için zorunlu ve vazgeçilmez bir haktır. Sosyal güvenlik hakkı, çalışanların ve onların ailelerinin çalışma ve gündelik yaşam şartlarından kaynaklanan sorunlar karşısında korunmalarını sağlamaktadır. Sosyal güvenliğin amacı, "insanlara, bugün ve gelecekte, çalışma koşullarını yitirmesi hali de dahil olmak üzere çeşitli risklere karşı, yaşamını sürdürebileceği sürekli bir gelir güvencesinin sağlanmasıdır" (Yücesoy ve Demir, 2011, s. 8).

Sigortalı olmak, işveren ya da işçinin inisiyatifine bağlı olmayıp işçinin çalışmaya başlamasıyla ortaya çıkan bir haktır. İşçilerin çalıştıkları işyerinde işvereni tarafından sigorta primlerinin yatırılması onlara sağlık haklarından yararlanabilme, geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilme, emekli olabilme ve işsizlik maaşından yararlanabilme gibi olanaklar tanımaktadır. Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmelerinde çalışan işçilerin sigortalı olup olmadığını anlamak için onlara "sigortanız var mı" sorusu yöneltilmiştir. İşletmede devamlı çalışan işçilerle günlükçü olarak çalışan işçilerin sigorta primlerinin ödenmesi konusunda bir fark olduğu görülmüştür. Bu nedenle çalıştıkları işletmede sigorta primleri her ay düzenli ödenen işçileri belirtmek için "düzenli aylık sigorta"; çalıştıkları

işletmede işe geldiği gün baz alınarak sigorta primleri ödenen işçileri belirtmek için "günlüğe göre sigorta"; işletmede sigortasız çalışan işçileri belirtmek için ise "sigorta yok" kavramları kullanılmıştır. Görüşme yapılan işçilerin çalıştıkları işletmeye göre sigorta primlerinin yatırılma durumu şu şekildedir:

Abdullah Pestil-Köme işletmesinde devamlı çalışan P1 ve P2 düzenli aylık sigortalarının ödendiğini söylemişlerdir. Ayrıca P1, bu işletmede günlükçü olarak çalışan işçilerin günlüğe göre sigorta primlerinin yatırıldığını belirtmiştir:

> *"İş çok olduğu zamanlarda ek olarak kişi alıyoruz. Bu kişilerin günü birlik sigortası yatıyor. (Gündelik çalışanlar geldiği gün kadar ücretini alıyor ve sigortası yatıyor.) Mesela Fatma abla sürekli çalışmıyor çocuğu var. İhtiyacı var arada gelip çalışmak istiyor. Diyelim ki bize 3 gün çalışmaya geldi, 3 günlük sigortası yatıyor. Yani günlük gelenlerin günlük sigortası yatıyor, ona göre işlem uygulanıyor. Sigortasız eleman çalıştırmıyor patronumuz"* (P1, Kadın, İlkokul mezunu, 46 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Abdullah Pestil-Köme işletmesinde devamlı çalışan işçilerin düzenli aylık sigortaları, günlükçü olarak çalışmaya gelen işçilerin ise günlüğe göre sigortaları ödenmektedir.

Sadrazam Pestil-Köme işletmesinde devamlı çalışan işçilerin de düzenli olarak sigorta primlerinin yatırıldığı ancak günlükçü olarak çalışan ya da yeni işe başlayan kişilerin sigortalarının olmadığı bilinmektedir. P12, bu durumu şu cümlelerle aktarmıştır:

> *"Orada (imalathanede) çalışanların iki kişi hariç hepsinin sigortası var. Gündelikçi çünkü onlar. O nedenle onların sigortası yok. Bu kişilerden bir tanesi üniversite okuyor ('yaşı küçük değil benimle yaşıt, buralı biri' diye ekliyor). Öyle konuşmuş. Diğeri de işe yeni başladığı için sigortası yok. Diğer herkesin sigortası var"* (P12, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Sadrazam Pestil-Köme işletmesinde çalışan P12'in ifadelerinden bu işletmede devamlı çalışan işçilerin sigorta primlerinin yatırıldığı, günlükçü olarak çalışmaya gelen ya da işe yeni başlayan işçilerin sigortasız çalıştığı anlaşılmıştır. Şebinkarahisar'daki Çiçek Pestil-Köme, Şebin-Pestil-Köme, Ceviz Diyarı Pestil-Köme ve Dut Diyarı Pestil-Köme işletmelerinde çalışan işçiler için de benzer durum söz konusudur. Bu işletmelerde de devamlı çalışan işçilerin düzenli aylık sigorta primlerinin yatırıldığı, günlükçü olarak çalışan ya da işe yeni başlayan işçilerin ise "sigortasız" çalıştırıldıkları bilinmektedir.

Armağan Pestil-Köme işletesinde çalışan işçilerin sigortalarının ödenmesi durumu diğer işletmelerden farklıdır. Bu işletmede çalışan tüm işçilerin sigortaları, çalışılan iş gününe göre yatırılmaktadır. Bu durumu P4, *"çalışan herkesin sigortası var ('günlükçü*

zaten almıyorlar' diye ekliyor). Bizde ne kadar işe gelirsen o günlerin parasını alıyorsun ve o günlerin sigortası yatırılıyor" sözleriyle belirtmektedir.

Özetle, pestil-köme işletmelerinde devamlı çalışan işçiler genellikle sigortalı olarak çalıştırılırken, günlükçü olarak çalışan işçiler genellikle sigortasız çalıştırılmaktadır. İşletmelerinde ağırlıklı olarak günlükçü işçi çalıştıran ya da sürekli işçi değiştiren işverenlerin daha fazla sigortasız işçi çalıştırdığı görülmüştür. Dolayısıyla esnek çalışmanın (günlükçü ya da kısa süreli çalışmanın) aynı zamanda sigortasız çalışmayı da beraberinde getirdiği ve bu durumun işçilerin hak kaybına (güvencesiz koşullarda çalışmasına) neden olduğu söylenebilir.

4.4.5. Pestil-Köme İşletmelerinde Söz Hakkı (Katılım)

Çalışma ilişkileri sisteminin üçüncü amacı, söz hakkıdır. Hakkaniyet ve söz hakkı, insanlar olarak çalışanlara yönelik muamele ve onların hakları ile ilgili kaygılardan türetilmektedir. Söz hakkı, çalışanların işle ilgili kendilerini etkileyen süreçlere dahil olup olmadıklarının anlaşılması ile ilgili bir meseledir. Söz hakkı, -verimliliğe olumlu etkisi olmasa bile- istihdam ilişkisine açık bir şekilde kendi kaderini tayin etme unsuru eklemekte ve bu unsura vurgu yapmaktadır (Budd, 2018b, s. 51). Dolayısıyla söz hakkı, yalnızca adil olmayan işten çıkarmalar ve haksız prosedürlere karşı korunmayla desteklenen rahat konuşmayı değil aynı zamanda işyerindeki karar alma süreçlerine doğrudan ya da dolaylı bir biçimde yer almayı da içermektedir (Budd, 2018b, s. 23-24).

Pestil-köme işletmelerinde çalışan işçilerin kendilerini doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen konularda onların fikirlerine başvurulup başvurulmadığı ve işverenlerin nihai karar alma sürecinde işçilerin düşüncelerini ne kadar dikkate aldığının anlaşılması, işletmelerdeki söz hakkının ne durumda olduğunu göstermektedir. Bu araştırmada işletmede karar alma sürecini etkileyen unsurların neler olduğunu öğrenmek için işletme sahiplerine "işletme ile ilgili yeni kararlarlar alırken nelere dikkat edersiniz? Yeni kararlar alma aşamasında çalışanların fikirlerine başvuru yapıyor musunuz?" soruları yöneltilmiştir. İşçilere, yaptıkları işle ilgili konularda fikirlerinin sorulup sorulmadığının anlaşılması için "işyerinde işle ilgili yeni bir karar alınacağı zaman size bu konu hakkındaki fikrinizin ne olduğu soruluyor mu? Eğer soruluyorsa sizin fikirlerinize göre mi karar veriliyor?" soruları yöneltilmiştir. İşyerinde işçileri doğrudan etkileyen konularda onların düşüncelerinin alınıp alınmadığının anlaşılması için ise "işyerinde çalışanlarla (sizinle) ilgili yeni bir kararlar alınacağı zaman

size bu konu hakkındaki fikriniz soruluyor mu? Evetse, nihai karar neye göre alınıyor" soruları yöneltilmiştir.

Küçük işletmelerde çalışan işçilerin sendikaya üye olma durumları çok kısıtlı olduğu için onların karar alma sürecine katılımını sağlayan şey ya doğrudan kendilerinin işveren ile iletişime geçmeleri ya da işletmede karar sürecine katılımda kendilerini temsil eden ustabaşı vasıtasıyla kararlara katılımıdır. Pestil-köme işletmelerinde çalışan işçilere "herhangi bir sendikaya üyeliğiniz var mı?" sorusu yöneltildiğinde katılımcıların hepsi sendikaya üye olmadıklarını belirttikleri gibi çoğu da bu sorunun sorulmasından rahatsızlık duymuştur (bilgi eksikliğinden ya da olumsuz çağrışım yapmasından dolayı).

4.4.5.1. İşletme Sahiplerinin Karar Alma Süreci

Küçük işletmelerde işletme sahibi işletme yönetiminde tam bir egemenliğe sahip olduğu için merkezi bir yönetim vardır. Genellikle yönetici kendi hedefleri doğrultusunda karar almaktadır. Bu özellik aynı zamanda çalışanların yönetime katılmasını engelleyen bir unsurdur (Erdem ve Duru, 2010, s. 86). Pestil-köme işletme sahiplerinin işle ilgili karar alma süreçlerinde işletmenin verimliliğini artırma hedefi doğrultusunda nihai kararlarını aldıkları görülmüştür. İşletme sahipleri işle ilgili karar alırken üretimi artırma ve daha fazla gelir sağlama amacıyla "güncel fiyatları" (Türkiye'nin genel ekonomik durumu)" dikkate aldıklarını ve nihai kararları ise bireysel ya da aile üyeleriyle birlikte aldıklarını belirtmişlerdir. İşletmede karar alırken öncelikle güncel fiyatları ve o anki genel ekonomik durumu göz önünde bulundurduğunu belirten işletme sahiplerinin deneyimleri şu şekildedir:

> *"Şu anda yeni kararlar alırken öncelikle piyasanın durumuna göre karar alıp, ona göre hareket ediyoruz. Aldığımızı yerine koyamadığımız için gereksiz harcamalardan kaçınıyoruz"* (K4, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Evli).

> *"Ekonomiye dikkat ediyoruz. Bundan başka dikkat edebileceğiz bir konu yok. Her şey ekonomiye, maddiyata bağlı"* (K10, Erkek, Lise mezunu, 30 yaşında, Evli).

> *"Bütçeye göre, o anki ekonomik koşullara göre karar veriliyor. Her şey ekonomi. Bunu sormana bile gerek yok… Oturup bir araya geliyoruz (aile) görüş alışverişinde bulunuyoruz. Şöyle mi yapalım böyle mi yapalım, şu ürünü mü alalım, paramızı şu ürüne mi yatıralım diye. Neler yapılabilirse onlar üzerine konuşarak karar veriliyor"* (K11, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Bekar).

İşletmecilerden K4, K10 ve K11'in ifadelerinden anlaşılacağı üzere işletme sahipleri ayakta kalabilmek için öncelikle güncel ekonomik duruma göre karar aldıklarını belirtmişlerdir.

İşletme sahiplerinin karar alırken dikkat ettikleri diğer bir önemli husus, işletmenin verimliliğini artırmak için üretimi artırma ve maliyetleri azaltma yönünde kararlar almalarıdır.

> *"Kaliteli ürünü daha iyi nasıl yaparız, pazar payımızı nasıl yükseltiriz bunlara dikkat ediyoruz. Yani üretimi artırmak yönünde kararlarımızı alıyoruz. Üretimi daha kolay, daha verimli nasıl yapabiliriz bu konuda tabii ki çalışanlarımızın görüşünü da alıyoruz"* (K2, Erkek, Lise mezunu, 49 yaşında, Evli).

> *"İşletme ile ilgili karar alırken maliyetlerimizi nasıl düşürebiliriz, işletme kapasitemizi nasıl artırabiliriz bunları göz önünde bulundurarak kararlarımızı alıyoruz"* (K3, Erkek, Lise mezunu, 35 yaşında, Evli).

> *"İşle ilgili ne yapılması gerekiyorsa ilk onun etüdünü ben yaparım. Kimin ne yapacağını bilirim, kimin ne potansiyeli olduğunu, kimin ne becerisi olduğunu bilirim ona göre karar veririm. Seni şu işe alıyorum derim"* (K12, Erkek, Lise mezunu, 60 yaşında, Evli).

İşletme sahiplerinden K2, K3 ve K12'nin ifadelerinde onların karar alırken üretimi artırma ve maliyetleri azaltma hedefini gerçekleştirmek yönünde kararlar aldıkları anlaşılmaktadır. Ancak burada dikkat çeken nokta K2'nin üretimi artırmak için çalışanların fikirlerine başvurduğunu belirtmesine rağmen K12'nin işçilerin düşüncelerini dikkate almadan nihai kararı kendisinin verdiğini belirtmesidir. Diğer işletme sahiplerinden K10 ve K11 de işletme verimliliğini artırmak için çalışanlarının fikirlerini aldıklarını şu sözleriyle belirtmişlerdir.

> *"Mesela yeni bir ürün yapacak oluruz ya da dışarıya bir ürün gönderecek oluruz tabi ki çalışan elemanlarımıza soruyoruz. Bunu böyle mi yapsak daha iyi olur ya da şöyle mi yapsak daha iyi olur şeklinde onların fikirlerini alıyoruz -verimliliği artırmak amacıyla çalışanların fikirlerine başvuru yapılıyor-"* (K10, Erkek, Lise mezunu, 30 yaşında, Evli).

> *"İster istemez tabi ki işçilere de soruyoruz. Nasıl olursa siz daha iyi ürün yaparsınız, hangi işinizi daha fazla hızlandırmak için ne yapalım diye soruyoruz. Onlar söylüyorlar zaten; şöyle yapsak daha iyi olur daha fazla ürün çıkarırız diye söylüyorlar taleplerini. Onlara göre şekilleniyor"* (K11, Erkek, Önlisans mezunu, 32 yaşında, Bekar).

K10 ve K11'in çalışanlarının fikirlerine başvurmalarının temel amacının işletmenin verimliliğini artırma hedefiyle ilgili olduğu anlaşılmaktadır. Netice itibariyle üretimi yapan

kişiler işçiler olduğu için onlar üretimi artırma konusunda daha fazla tecrübeye sahiptir ve onların bu tecrübeleri sayesinde işletmenin verimliliği artırılabilir.

4.4.5.2. İşçilerin Söz Hakkı ile İlgili Deneyimleri

İşçilerin yaptıkları işle ya da doğrudan kendileriyle ilgili konularda söz hakkının olup olmadığının daha açık bir şekilde anlaşılması için işçilerden elde edilen verilere de yer verilmesi gerekmektedir. Her işverenin çalışanlarına yönelik yönetim tarzı farklı olabileceği ve yönetim tarzına göre de işçilere söz hakkı tanıma durumları değişebileceği için işçilerin çalıştıkları işletmeye göre söz hakları ile ilgili deneyimlerine ayrı ayrı yer verilmektedir. Öncelikle işverenlerin kendilerine söz hakkını tanındığını söyleyen işçilerin deneyimlerine, ardından bazı konularda işverenin söz hakkı tanırken bazı konularda ise söz hakkı tanınmadığını belirten işçilerin deneyimlerine, son olarak da işyerinde kendilerine söz hakkı tanınmadığını düşünen işçilerin deneyimlerine yer verilmektedir.

Abdullah Pestil-Köme işletmesinde çalışan işçilerden P1 ve P2, işle ilgili (örneğin, pestil sarma bölümünden pestil serme bölümüne geçme ya da yeni bir görev alma gibi) konularda karar alınacağı zaman işveren (K2) ile işçilerin ile oturup konuştuklarını ve ortak karara göre bir karar alındığını, işçilerin istemedikleri bir konuda ise işverenin kendilerini zorlamadığını belirtmişlerdir. P1, işyerinde çalışanlarla ilgili yeni bir karar alınacağı zaman da bu konuda işverenin kendilerine fikirlerini sorduğunu ve nihai kararın ortak bir karara göre alındığını ifade etmiştir:

> *"Bizimle ilgili bir karar alınacağı zaman patronumuz bize soruyor. Biz kabul etmezsek o da bir şey demiyor. Mesela öyle bir durum oldu. Patronumuz çalışma saatlerini uzatmak istedi. Abi bizim çocuklarımız var, işlerimiz var. Bu saatte evimizde olmamız gerekiyor dedik. Ama iş yetişmediği zaman kalırız dedik. O da kabul etti durumu. Mesela patronumuz bize işinizi halledin abla illa iş çıkış saatinde çıkmanız gerekmiyor, daha erken de çıkabilirsiniz diyor. Mesela bugün işimiz erken bitti dört buçukta işten çıktık. O saati doldurana kadar çalışma diye bir şey yok. İşimiz neyse onu yapmamız gerekiyor tabii ki. İşimiz çoksa da geç çıkıyoruz"* (P2, Kadın, Önlisans mezunu, 23 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

Abdullah Pestil-Köme işletmesinde çalışan işçilerin hem işle ilgili hem de kendileriyle ilgili konularda söz hakkının olduğu anlaşılmaktadır. İnsanların kendileri ile ilgili konularda söz hakkının olması, onların kendilerine değer verildiğini düşünmelerine ve böylece işyerine aidiyet/bağlılık hissetmesine neden olabilmektedir. "Pestil-Köme İşletmelerinde Verimliliği Olumlu Etkileyen Faktörler" kategorisinin alt kategorisinde yer

alan "İşletmelerde Verimliliğin Artırılmasında İnsan İlişkileri" başlığı altında da P1'in patron ile aile gibi olduklarını ifade etmesi ve işverenin çalışanlarla yakın ilişki kurması işçilerin işvereni ile açık iletişim kurmalarını sağlamaktadır. Bu durum işletme içindeki bilgi akışını artırarak sorunların çözümünde etkili olmakta ve işbirliğini güçlendirmektedir. P1'in yukarıda yer alan ifadelerinden, işverenin işçiler üzerinde baskı uygulamadığı ve işletmede açık bir iletişim olduğu çıkarımında bulunulabilir.

Çiçek Pestil-Köme işletmesinde çalışan işçilerden P20 ve P21 de işletmede işle ilgili ve kendileriyle ilgili konularda fikirlerinin alındığını belirtmişlerdir:

> *"Oturmayı sevmediğim için ayak işlerini tercih ediyorum. Aslında biz ne iş yapmak istersek onu yapıyoruz. İş dağılımı ona göre şekilleniyor. İlla bunu yapacaksın demiyorlar"* (P20, Kadın, İlkokul mezunu, 42 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"Bize fikrimiz soruluyor. Bugün mesela acil iş var ama malzeme yok. Mesela akşam sekize kadar çalışabilir misiniz diye soruluyor. İşimiz çok yoğun olursa pazar günleri de çalışabiliyoruz. Bu senede bir ya da iki defa falan oluyor. Fazla olmuyor"* (P21, Kadın, İlkokul mezunu, 48 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

İşletmede çalışan işçilerin hangi bölümde çalışacağına kendilerinin karar vermesi (P20) ve yoğun iş dönemlerinde işçilerin mesaiye kalması hususunda işçilerin fikirlerinin alınıyor olması (P21) onların iş ortamında kendilerini ilgilendiren konularda söz sahibi olabildiğini düşünmelerine neden olmaktadır.

Şebin Pestil-Köme işletmesinde çalışan işçiler de işverenin kendilerine söz hakkı tanıdığını düşünmektedirler. Bu işletmede çalışan işçilerden P11 ve P19'un ifadeleri işverenin kendilerine hangi konularda söz hakkı tanıdığını göstermektedir:

> "*Yaptığım işle ilgili yeni bir karar alınacağı zaman patronum bana soruyor, burada her şeye ben hâkim olduğum için. O nedenle yeni bir şey yapılacağı zaman P11 sen ne düşünüyorsun diye soruyor patronum. Sende fikir ver diyor*" (P11, Kadın, Lise mezunu, 22 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

> *"Ben bazı sitemleri değiştiriyorum fabrikada (imalathanede). K13 abi, böyle değil de şöyle yapmak istiyorum diyorum. O da tamam oğlum nasıl yaparsan yap, ben karışmıyorum diyor. ('Üretim sürecinin başında ben varım çünkü' diye ekliyor). Çalışanlara söylüyorum, öyle değil böyle yapın daha verimli olur diye. Onlar da o şekilde uyguluyorlar… Ben burada işe başladığımda aslında fabrikada bir düzen yoktu. Çok sıkıntı yaşıyorduk. Hem işle ilgili hem de elemanla ilgili. Mesela fabrika önceden çok dağınıktı (düzensiz ve karışık). Her şeyi düzene ben soktum"* (P19, Erkek, Lise mezunu, 22 yaşında, Bekar, İmalathanede çalışıyor).

P11 ve P19'un ifadelerinden anlaşılmaktadır ki işverenin (K13) işletmede çalışan işçilerin düşüncelerini alması ve işçilerin de kararlar üzerinde söz söylemesi aslında

işletmenin verimliliğini olumlu etkileyen konulardadır. P11'in satış mağazasındaki bütün iş sürecine (sipariş alma, müşteriyle ilgilenme, muhasebe, temizlik vb.) hâkim olmasından dolayı işverenin onun da görüşlerini alması hem işçinin kendini değerli hissetmesine (onun da fikri sorulduğu için) neden olmakta hem de işçinin iş tecrübesinden yararlanarak iş verimliliğinin artırılması için yenilikler yapılabilmektedir. İmalathanede ustabaşı olarak çalışan P19'un ise işyerinde verimliliğin artması için burada bir çalışma sistemi oluşturma çabası yönündeki düşünceleri işveren tarafından olumlu karşılanmaktadır.

Armağan Pestil-Köme işletmesinde çalışmış ve işten çıkmış olan işçilerden P4 ve P14, kendilerinin işyerinde kararlara katılım durumunu şu şekilde açıklamaktadırlar: Eğer işçilerin istek ve fikirleri işletmenin verimliliğini olumlu etkiliyorsa ya da işletmenin verimliliği üzerinde olumsuz bir etkisi yoksa işveren bunu kabul etmektedir. Fakat işveren (ya da ortaklarından biri), işletmenin verimliliğini artırmak amacıyla yeni bir karar alacağı zaman eğer bu karar işçileri olumsuz etkiliyorsa ve bundan dolayı da işçilerin bu kararı kabul etmeyeceği işveren tarafından biliniyorsa o zaman işveren bu kararı işçilere zorla kabul ettirmek için onlara baskı (mobbing) uygulayabilmektedir. İşverenin işletmenin verimliliğini artırmak için işçilere bu şekilde söz hakkı tanımak istememesi durumu işveren ve işçi arasında çatışma yaşanmasına neden olabilmektedir.

Armağan Pestil-Köme işletmesinin üretim yerinde çalışan işçilerin görev dağılımında, işyerinde makinelerle ilgili yapılması gereken yeniliklerde ya da işçilerin mesaiye kalma durumlarında işverenlerin çalışanların fikirlerini dikkate aldıkları görülmüştür.

> *"Benim işyerinde bir arkadaşım vardı oturmayı hiç sevmezdi. O nedenle sarma sarmayı hiç sevmezdi o abla. Ben oturmayı sevmiyorum dedi patrona. Sonra bulamacı da o yapmaya başladı, ezmeyi de o yapmaya başladı"* (P4, Kadın, Lise mezunu, 41 yaşında, Evli, İmalathane çalışmış).

> *"Diyelim ki iş çok akşam mesaiye kalmamız gerekiyor. Patron bana telefon açıyordu ya da mesaj yazıyordu. P14 yenge bu akşam bir saat geç çıkalım da siparişleri tamamlayalım mı diyordu. Bende elemanlara söylüyordum. Mesaiye kalmak isteyen kalıyordu, kalmak istemeyen kalmıyordu. Şimdi haklarında yalan konuşamam, haklarını da yiyemem. Mesela çocuğu olanlara, hayvanları olanlara kalacaksın diye hiç söylemiyorlardı Allah var şimdi. Mesaiye kalmak istemeyenler gidiyordu, kalmak isteyenler kalıyordu. Zaten sonuçta mesaiye kalanlar da ek para alacağı için çoğu kalmayı kabul ediyordu"* (P14, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışmış).

P4 ve P14'ün yukarıda yer alan çalışma deneyimlerinden -işçilerin işyerinde hangi işi yapmak istiyorsa işverenin işçiye o görevi vermesi ya da sipariş çok geldiğinde işçilerin

mesaiye kalıp kalmama durumu ile ilgili işçilerin fikirlerinin alınması- onların işletmede kendileri ile ilgili bazı konularda söz haklarının olduğunu göstermektedir.

> *"Mesela bir makine yaptıracak patronumuz, hep bize danışırdı. İşte P14 yenge, P4 yenge bunun şurasını şöyle mi yaptırayım, siz ne diyorsunuz. Ben böyle düşündüm ama iyi olur mu, sizin işinize yarar mı diye sorardı. Bunun musluğunu biraz aşağıdan koyduruyorum acaba daha üstten mi koydursam gibi her zaman fikirlerimizi alıyordu ve ona göre yaptırıyordu makinayı. Biz işi daha iyi bildiğimiz için"* (P14, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışmış).

İşletmede makinelerle ilgili yapılacak şeylerde işçilerin fikirlerinin alınması gibi durumlar üretim sürecini olumlu etkileyen unsurlardır. Bu nedenle Armağan Pestil-Köme işletme sahiplerinin, işletmenin verimliliğini artıracak konularda işçilere söz hakkı tanıdığı görülmektedir. İşçilerin kararlara katılımı, çalışma ilişkilerinin sağlıklı bir şekilde devam ettirilmesi açısından kritik bir rol oynamaktadır. Ancak işverenin üretimi artırmak için çalışanların günlük iş saatlerini uzatmak istemesi ve bunu da işçilerin kabul etmeyeceğini düşündüğü için onları sindirme yoluna başvurması, işveren ve işçiler arasında çatışma yaşanmasına neden olmaktadır. İşçilerden P14'ün deneyimleri, işverenin işçilerle ilgili bir konuda söz hakkı tanımak istememesinden dolayı yaşanan durumu göstermektedir.

> *"Bizim büyük patronumuz (K7'nin babası) çok sorunlu bir insan. Biz bunu bir şekilde idare ediyorduk hep. Bu kişi sana işyerinde hiç önemsiz bir şey için bile mesela, bunu neden şuradan aldın da buraya koydun diye bağırır çağırırdı. Buna rağmen ben yine de işten ayrılmayı düşünmüyordum, idare ediyordum hep. Kızımı da evlendirene kadar azcık daha birikimim olsun çeyizini alayım diye düşünüyordum. Bir gün bu büyük patron bizi (işçileri) işyerinden aldı evlere götürüyor akşam iş çıkışı. Yolda giderken patron bir konu açtı. Dedi ki geçen de bir saat geç çıkmışsınız işten, şikâyet eden olmuş (işçilerden) dedi. Ben de o ne demek dedim, haberim yok yemin ederim. Kim şikâyet etmiş dedim. Bu istisnalar arada olabilir tabi ki dedim. İş bitmemiştir, yetiştirmek için kalmışızdır dedim. Tekrar kim demiş diye sordum. İşte bağırıyor, çağırıyor, seni dinlemiyor. Acayip şekilde direksiyonu falan yumrukluyor hem de araba kullanıyor yani. Tam çarşı meydanına geldik, eşimin de iş çıkış saati. Eşim arabayla bizim olduğumuz tarafa doğru geliyor. Camlarım kapalı, arabada klima çalışır durumda dedi eşim (yaz ayı hava çok sıcak) adamın bağırması (büyük patron) kulaklarımı deliyor diyor. Bende arabanın önünde büyük patronun yanında oturuyorum, dört bayan da (imalathanede çalışan kadın işçiler) arka koltukta oturuyor. Hemen eşim telefon açtı bana, o sana neden bağırıyor dedi. Bende eşime yok bir şey, her zamanki hali boş ver dedim. Eşim bana in arabadan çabuk dedi. Patrona beni bırakır mısın, eşim geliyor onun arabasına bineceğim dedim. İndirmedi beni arabadan, evimin olduğu yere kadar çıkardı bağıra bağıra. Eşim de geldi peşi sıra. Ondan sonra benim sinirlerim bozuldu tabi ağlamaya başladım. Hak etmediğim sözler işittim, rencide oldum diye. Beni ağlıyor görünce eşim de gitti mi peşinden onun, yakalayıp döveceğim diye. Eşime yapma, etme, haklıyken haksız duruma düşeriz. Yarın noterden ihtarname çekeceğim, gerek yok dedim. Zaten arabadan*

inmeden önce benim çıkışımı ver demiştim patrona. Ben bu şartlar altında çalışmak istemiyorum dedim. Ve ben senin bağırmandan şunu anladım, sen bizim çıkış saatlerimizi uzatmak istiyorsun ama bu şekilde yapmamalısın (bağıra çağıra) dedim. Bize arabada bağırarak değil imalathanede bütün elemanları toplayıp 'arkadaşlar bu yaz döneminde bizim işimiz biraz sıkı, ustabaşınız size gerekenleri söyleyecek, yarım saat kadar geç çıkacaksınız işten. Günler kısalınca da aynı saatinizde çıkmaya dönersiniz' diyemiyor musun dedim. Onu dememek için bağırıyor, bağırarak bastıracağını düşünüyor. Bu olay üzerine benimle birlikte iki arkadaş daha işten çıktı ('büyük patronun yaptıklarını duyunca bana kıyamadıkları için ikisi de işten çıktı' diye ekliyor). P14 abla gelmiyorsa biz de gelmiyoruz dediler. En iyi (en uzun çalışan) üç elemanını kaybetti" (P14, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışmış).

P14'ün deneyimi[71], işletmede çalışan işçileri doğrudan etkileyen bir konuda (iş saatinin uzatılması) işverenin üretimi artırmak için onlara söz hakkı tanımak istememesi ve işçileri yıldırmak amacıyla onlara uyguladığı baskıyı gözler önüne sermektedir. İşverenin üretimi artırma konusunda tek taraflı ve baskıcı yönetim tarzı, işçilerin görüşlerini ifade etmelerini zorlaştırmakta ve motivasyonlarını düşürebilmektedir. Bu durum işçilerin kendilerini değersiz hissetmelerine ve bu sebeple işten ayrılmalarına yol açabilmektedir. P4 ve P14'ün işten ayrılma sebebi de maaşlarının zamanında ödenmesi hususunda sürekli problem yaşanması sorunuyla birlikte asıl kırılma noktası, K7'nin babasının işçilere söz hakkı tanımak istememesi ve bu konuda işçilerin gözünü korkutmak için onlara mobbing uygulamasından kaynaklanmaktadır.

Sadrazam Pestil-Köme işletmesinde çalışan işçilerden P12 ve P13 hem işle ilgili hem de kendileriyle ilgili konularda patronlarının kendi aralarında (aile ortakları) karar aldıklarını ve çalışanlara bu konudaki düşüncelerini sormadıklarını ifade etmişlerdir. Hem işle ilgili hem de doğrudan kendilerini ilgilendiren konularda patronlar ne söylerse genellikle onun yapıldığını ve kendilerinin patronlarından çekindiklerini belirmek için P12 ve P13 şu deneyimlerini paylaşmışlardır:

"Mesela önceden herkesin yaptığı iş belliydi. Sarmacı ayrı, pestilci ayrı. Şu an hepsi karıştı. Pestil de seriyorsun, pestil de söküyorsun, sarma da sarıyorsun. Ne yapılması gerekiyorsa onu yapıyorsun. Bu konuda işçilere danışmıyorlar. Kendi kararlarını kendileri alıyorlar. Onu uyguluyorlar. Biz ona uymak zorunda kalıyoruz" (P12, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

"Bu akşam çalışma var (mesai), çalışıyorsunuz malzemeyi çıkartıyorsunuz diyorlar (fazla sipariş geldiğinde). Yazın da çok kalabalık olduğu için (Şebinkarahisar) işleri

[71] Tüm işletmelerde işçiler ve işveren arasındaki iletişim noktasında köprü rolü üstlenen (iletişimi sağlayan) kişi ya da kişiler ustabaşıdır. Diğer bir ifadeyle işçilerin işletmedeki söz hakkının temsilcileri, burada ustabaşı olarak çalışan kişilerdir. P14'de çalıştığı işletmede ustabaşı olarak çalışmıştır.

yetiştiremiyorduk. Eğer mesaiye kalmak istemezsek bir şey demiyorlar ama yüzleri ekşiyor. Onu ister istemez hissettiriyorlar" (P12, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

"Biraz patrondan şey yapıyoruz (çekiniyoruz ve geriliyoruz). Arada bir yevmiyeniz çıkmadı diye laf söylüyor" (P13, Kadın, İlkokul mezunu, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Sadrazam Pestil-Köme işletmesinde işbölümün oluşturulması ve işçilerin mesaiye kalması gibi konularda kararların tek taraflı olarak işverenler tarafından alınması ve işverenin otoriter tavrından dolayı işçilerin kararlara katılım konusunda çekimser kalması işçilerin iş ortamında söz sahibi olmalarını engellemektedir. Ayrıca bu işletmede işçilerin ücretli yıllık izin haklarını kullanmaları ile ilgili yapılan yeni düzenlemede de işçilere bu konu hakkındaki fikirleri sorulmamıştır.[72] İşçilerin çalışma hayatında kendilerini ilgilendiren konularda kararlara katılamaması ve onların yerine söz söylenmesi, işçilerin fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerinde olumsuz etkilere neden olabilmektedir.

Pestil-köme işletmecilerinden ve bu işletmelerde çalışan işçilerden söz hakkı konusunda elde edilen veriler genel olarak değerlendirildiğinde şu sonucu ulaşılmaktadır. İşletme sahiplerinin nihai amacı işletme verimliliğini sağlamak olduğu için onlar işletmede karar alırken öncelikle maliyetleri azaltma ve üretimi artırma hedefi doğrultusunda karar almaktadırlar. Verimliliğin artırılması için bazı işverenler işçilerin düşüncelerini dikkate alırken bazı işverenler ise daha az dikkate almaktadırlar. İşverenin çalışanlarına kendilerini ilgilendiren konularda söz hakkı tanımaması işçilerin motivasyonlarını olumsuz etkilediği gibi zaman zaman işveren ve işçiler arasında çatışma yaşanmasına da yol açmaktadır.

4.5. İşletmelerin Çalışanlarına Sağladığı Olanaklar

Pestil-köme sektöründe yoğun çalışma temposuna her insan dayanamamaktadır. Ancak bazı işçiler bu sektörün yoğun çalışma temposuna rağmen uzun yıllar işletmelerde çalışmaya devam etmektedirler. Bireylerin pestil-köme sektöründe çalışmaya devam etmelerinin ardında, bu işletmelerde çalışıyor olmanın onlara sağladığı avantajlar bulunmaktadır. Pestil-köme işletmelerinde çalışıyor olmanın işçilere sağladığı avantajlar; "ekonomik özgürlük", "aile bütçesine destek olma", "sosyal ilişkilerin artması", "başarı",

[72] İşverenin sadece kış aylarında işçilerin ücretli yıllık izin hakkını kullanmasına müsaade etmesi, işçilerin yaz döneminde ücretli yıllık izin hakkını kullanmaması için onların kış döneminde zorunlu izine çıkarılması ve işçilerin kış dönemi dışında izin kullanmak istediklerinde ise o günün ücretinin ve sigortasının yatırılmaması kararları alınırken, işçilere bu konu hakkındaki fikirleri sorulmamıştır.

“emekli olabilme”, “meslek edinmek”, “çalışmanın işçilere referans sağlaması”, “zamanı verimli geçirme”, “hayatın daha düzenli hale gelmesi”, “sabretmeyi öğrenme” ve “evin geçimini sağlamayı öğrenme” olarak kodlanmıştır.

4.5.1. Ekonomik Özgürlük

Çalışmanın özgürlük olarak kavramsallaştırılması, insanın diğer insanlardan gelen baskıdan bireysel olarak özgürleşmesi ile ilgilidir (Budd, 2021, s. 66). Ekonomik özgürlük, insanların çalışıp para kazanmasından dolayı diğer insanların baskılarından ya da kısıtlamalarından kurtulması anlamına gelmektedir. İşçiler için ekonomik özgürlük, finansal bağımsızlık ve kendi kararlarını özgürce verebilme yeteneği olarak tanımlanabilir. Araştırmaya katılan işçilerin tümü işletmede çalışıyor olmanın kendilerini ekonomik açıdan özgürleştirdiğini belirtmiştir.

Erkek işçilerden P19, işletmede ücretli çalışmanın ekonomik olarak kendini nasıl özgürleştirdiğini şu cümlelerle açıklamaktadır:

> *“İleriye dönük bir şeyler düşünüyorum. Ticarete atılmayı düşünüyorum. O nedenle sermaye biriktirmek ve işi öğrenmek için çalışıyorum daha çok”* (P19, Erkek, Lise mezunu, 22 yaşında, Bekar, İmalathanede çalışıyor).

P19, kendi pestil-köme işletmesini kurarak kendi işinin patronu olmak istediğini belirtmiştir. Kendi işinin patronu olmak da insanı diğer insanlara (işverene) bağlı olmaktan kurtarmakta ve daha fazla gelir elde edebilme olanağı tanımaktadır. Bu nedenle P19 için pestil-köme işletmesinde çalışıyor olmak, ekonomik özgürlüğünü elde etmesine aracı olmaktadır.

Kadınlar için para kazanmak ise erkeğe (baba ya da eş) bağımlı olmaktan kurtulmanın bir yolu olarak görülmektedir. Pestil-köme işletmelerinde çalışan kadın işçiler için gelir elde etmek başka birine ekonomik olarak bağımlı olmayı önlemekte ve kendi kararlarını alabilmelerini sağlamaktadır. Evli olan kadın işçiler ücretli bir işte çalışmanın kendilerini nasıl özgürleştirdiklerini şu cümlelerle belirtmişlerdir:

> *“Bence çalışmak bir kadın için büyük bir özgürlük”* (P1, Kadın, İlkokul mezunu, 46 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *“Ekonomik olarak son altı senedir kendi ekonomimi kazanıyorum. Çalışmayıp evde olduğun zaman tabi ki eşinden maddi olarak destek almak zorundasın. Ama çalıştığın zaman kendi paranı kendin kazanıyorsun. İstediğin gibi harcayabiliyorsun. İstediğini*

alabiliyorsun. Tek kişi çalıştığı zaman daha kısıtlı oluyor bazı şeyler. Ama sende kazandığın zaman daha özgür oluyorsun" (P7, Kadın, Lise 1 terk, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

"Kendi paranı kazandığın için en azından eşine muhtaç olmuyorsun. Kendi paranı kendin harcıyorsun. Eşinden istemiyorsun. Parasal anlamda çocuğunun altında da ezilmiyorsun. Bir şeye ihtiyacı olduğunda parasını veriyorsun. Mesela çocuk benden para istediği zaman ona (eşine) gitmiyorum yani. Rahatlıkla çocuğuma para verebiliyorum (çocuğun gözünde anne de güçlü görünmeye başlıyor, kadın çocuğu karşısında kendini güçlü hissediyor bu şekilde). Çocuğumun ve kendimin istediğini alabiliyorum. İstediğim yere gidebiliyorum. Bir marketten geçerken bir şeyde gözün kalmıyor, alıyorsun yani. Eşinden para istediğinde önce bir düşünüyorsun alayım mı bunu almayım mı diye. Ama kendi paranı harcadığında daha özgür oluyorsun" (P12, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Kadınların para kazanıyor olmaları, harcama kararlarını özgürce verebilmelerine neden olmaktadır. Bu durum kadınların eşlerine maddi olarak bağımlı olmadan kendi kazandıkları parayı kullanabilme yetisini ve gücünü göstermektedir.

"Cebinde para olduğu zaman, çocuğun bir şey almak istediğinde ona git oğlum al gel diyebiliyorsun. Cebinde paran olmasa bunu nasıl söyleyebilirsin ki" (P13, Kadın, İlkokul mezunu, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Kadınların çocuklarına harcama yapma özgürlüğü kazanmaları ve eşlerinden bağımsız olarak finansal kararlar alabilmeleri onların aile içindeki rol ve itibarını da güçlendirmektedir.

"Kendi paranı kazanmak, kendi paranı harcamak daha farklı oluyor. Bu nedenle kendime güvenim geldi diyebilirim. Her ne kadar eşin sana destek çıksa da verse de kendi kazandığın (para) ayrı. Mesela internetten bir şey beğendim hemen onu sipariş verip alabiliyorum. Kendim çalışmamış olsam mutlaka ki eşime sormam gerekiyor, ben bunu alabilir miyim diye. Bu açılardan çalışma hayatı benim yaşamımı değiştirdi" (P14, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışmış).

"Ücretli çalışma beni özgürleştiriyor ve özgür hissettiriyor. Mesela kocama bağımlı olmuyorum ekonomik anlamda. Kendi kazandığın parayı kendin harcayabiliyorsun. Bu da daha özgür yapıyor insanı ve özgüvenli. Kendi paran olduğunda başkası sana karışmadan her istediğini alabiliyorsun, kimseye muhtaç değilsin. Bu da sana güven veriyor. Ayaklarının üzerinde durabildiğin için kimseye eyvallahın da olmuyor" (P21, Kadın, İlkokul mezunu, 48 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Kadınların gelir elde etmeleri, onlara özgüven sağlamaktadır (P14, P21). Ayrıca kadınların çalışarak kazandıkları parayı kullanabilme yetisi, aile içindeki güç dengelerini de değiştirmektedir.

Kırsalda yaşayan ve sera işçisi olarak çalışan kadınlar üzerine yapılan araştırmada elde edilen veriler ile bu araştırmada elde edilen veriler birbiriyle örtüşmektedir. Eren'in (2020, s. 287) yapmış olduğu araştırmada, sera işçisi olarak çalışan kadınların başka bir kişiye -özellikle de eşlerine- bağımlı olmamak için kendi parasını kazanmalarının önemli olduğu, kadınların ceplerinde para olduğu zaman kendilerini daha güçlü ve özgüvenli hissettikleri bulgusuna ulaşılmıştır.

Bekar olan kadın işçiler için gelir getiren bir işte çalışmak onlar için de özgürlük sağlamaktadır. Bekar kadın işçiler para kazanıyor olmalarının kendi yaşamları üzerindeki olumlu etkilerini şu şekilde açıklamaktadır:

> *"Ekonomik olarak özgürlüğüm arttı. Ben çalıştığımda kendimi daha rahat hissediyorum. Bir yaştan sonra ailenden para isteyemiyorsun. O yüzden ekonomik olarak baya rahatlattı bu işyerinde çalışmak beni"* (P2, Kadın, Önlisans mezunu, 23 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

> *"Kendi paramı kazanmaya başlayınca annem ve babamdan daha az maddi destek almaya başladım. Bu aslında birazda özgürlük sağlıyor bana"* (P18, Kadın, Lise mezunu, 19 yaşında, Bekar, İmalathanede çalışıyor).

Belirli bir yaştan sonra anne-babadan para istemek genç kadınları sıkıntıya sokmaktadır. Bu nedenle genç kadınların para kazanmaları, onları ekonomik olarak anne-babalarına bağımlı olmaktan kurtarmaktadır.

> *"Çalıştığım için kendi ayaklarımın üzerinde durabiliyorum. Ekonomik olarak bana çok katkısı oldu burada çalışmanın. Birikim yapabildim. Kendi arabamı alabilirim diye plan yapıyorum mesela"* (P3, Kadın, Üniversite mezunu, 27 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

> *"Çalıştığım için elime para geçiyor ve bunu istediğim gibi özgürce harcayabiliyorum. İstediğim yere gidebiliyorum. Kendi kararlarımı kendim verebiliyorum, birine bağlı kalmadan. Bu konularda bir rahatlık oldu işe başladıktan sonra"* (P10, Kadın, Lise mezunu, 20 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

Genç kadınların para kazanmaları, harcama kararlarını özgürce verebilmelerini ve kendi hayatlarını şekillendirme imkânı sağlamaktadır. Ayrıca çalışarak birikim yapabilmek genç kadınların hedefine ulaşabilmek (örneğin, araba almak) için planlar yapmalarına imkân tanımaktadır. Yukarıda yer alan bekar kadın işçilerin deneyimleri, onların ücretli çalışmalarının beraberinde getirdiği ekonomik özgürlük ve bağımsızlık hissini nasıl tecrübe ettiklerini ve hayatlarında nasıl bir fark yarattığını göstermektedir.

Evli kadınlar ve bekar kadınlar için ücretli çalışma onların özgürlüğü için oldukça önemli olmakla birlikte eşinden ayrılmış kadınlar için ücretli bir işte çalışıyor olmak daha kritik bir öneme sahiptir. Kadın işçilerden P1, kendi çalıştığı işletmede çalışan ve eşinden ayrılmış olan kadın iş arkadaşı için para kazanmanın ne kadar önemli olduğunu dile getirmiştir:

> *"İşyerinde eşinden ayrı ama resmi olarak boşanmamış ve 5-6 senedir bizimle beraber çalışan bir arkadaşım (kadın) var. Bu ablamız 52 yaşında. Resmi olarak boşanmamalarının sebebi o diyormuş o açsın davayı diğeri diyormuş o açsın davayı. Bu nedenle resmi olarak boşanmamışlar ama ayrı yaşıyorlar. Bu kişinin bir tane de oğlu var. Evi kirada. Rahatsızlığı da var bacakları falan ağrıyor ama 'çalışmak zorundayım, ayaklarımın üzerinde durmak zorundayım, evimi geçindirmek zorundayım' diyor ve çalışıyor"* (P1, Kadın, İlkokul mezunu, 46 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Boşanmış ya da boşanma aşamasında olan kadınların pestil-köme işletmeleri vesilesiyle iş bulabilmeleri onlar için ekonomik bağımsızlık, yaşam standartlarını koruma ve hayatlarını kontrol altında tutmalarına yardımcı olmaktadır. Benzer şekilde "boşanma ve kadınların işgücüne katılımı" üzerine yapılmış olan bir çalışmada (Thielemans ve Mortelmans, 2021, s. 13-15) boşanma riski algısı yüksek olan diğer bir ifadeyle yakın gelecekte bir ayrılık bekleyen kadınların, öngörülen olumsuz sonuçlara karşı kendilerini güvence altına almak için tam zamanlı çalışmaya daha yatkın oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan başka bir araştırmada (Eren, 2020, s. 287-288) eşi ölmüş, boşanmış ya da eşiyle arası kötü olan kadınların geçimini sağlama noktasında ücretli çalışmanın kendileri ve çocukları için hayatı yeniden yaratmaya yardımcı olduğu için çok şey ifade ettiği ve para kazanmanın çaresiz durumdaki kadınların hayata tutunmalarına yardımcı olduğu belirtilmiştir. Kısaca ifade etmek gerekirse kadınların iş gücüne katılımı onların bireysel özgürlüklerini artırmanın yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitliği ve ekonomik kalkınma açısından da önemli bir role sahiptir.

4.5.2. Aile Bütçesine Destek Olma

Ev kadınlarının ücretli bir işte çalışması, aile gelirini artırarak aile üyelerinin genel yaşam standardını yükseltmektedir. Günümüzde tek maaşla geçinmenin zor olması (ve bu kişilerin eşlerinin alt düzey gelir grubuna sahip kişiler olması) durumu da kadınların ücretli bir işte çalışmaya başlamasını gerektirmektedir. Kadınların ücretli bir işte çalışarak aile üyelerine yönelik fedakârlık çabası, onların yaşamları üzerinde olumlu etkilere sahiptir.

Pestil-köme işletmelerinde çalışan kadın işçilerden P1, P4, P13 ve P14'ün deneyimleri, onların ücretli bir işte çalışarak eşine ve çocuklarına maddi açıdan destek olabildiklerini göstermektedir:

> *"Eşime, çocuklarıma destek olabiliyorum. Mesela ev aldık, eşime destek çıktım. Aileme destek olmak için ailem için çalışıyorum. Tek maaşla geçinmek çok zor"* (P4, Kadın, Lise mezunu, 41 yaşında, Evli, İmalathane çalışmış).

> *"Eşime destek olabildiğim için mutlu oluyordum. Eşim de bana senin maaşın olmasaydı ödeme eksik kalıyordu, şöyle oluyordu dediğinde çalışmamın ne kadar önemli olduğunu daha çok anlıyordum"* (P14, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışmış).

Yukarıda yer alan P4 ve P14'ün deneyimlerinden onların para kazanmalarının aile bütçesine destek olmak açısından oldukça önemli rol oynadığı anlaşılmaktadır. P4'ün "*tek maaşla geçinmek çok zor*", P14'ün ise "*eşim de bana senin maaşın olmasaydı ödeme eksik kalıyordu*" ifadelerinden anlaşılacağı üzere kadınların ücretli bir işte çalışması günümüz ekonomik koşullarında ailenin geçimini sağlamak için oldukça kritiktir.

> *"İstediğim zaman çocuğumun eksiğini alabiliyorum. Kimseye muhtaç olmasınlar diye çocuklarıma destek olabiliyorum. Aileme destek oluyorum hem maddi olsun hem manevi olsun. Bu nedenle çalışmak çok güzel bir şey"* (P1, Kadın, İlkokul mezunu, 46 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"Eşime yardım ediyorum. 24 senedir çalışıyor kendisi. Tüp de (evlere taşıma) çok zor bir iş. Bu nedenle eşime yardım edebiliyor olmak beni mutlu ediyor"* (P13, Kadın, İlkokul mezunu, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

P1'in para kazandığı için istediği zaman çocuklarının ihtiyaçlarını karşılayabiliyor olması ve P13'ün eşinin zor bir işte çalıştığı için kendisinin de çalışarak eşine destek olabilmesi bu kişileri mutlu hissettirmektedir. Bu durum Budd'ın çalışma kavramı ile ilgili on temel kavramsallaştırmasından "hizmet" olarak çalışma (Budd, 2021, s. 40) kategorisi içinde düşünülebilir. Çünkü kadınlar ücretli bir işte çalıştıklarında eşlerine ve çocuklarına destek sağlayabilmektedirler.

Kadınların ücretli bir işte çalışması aynı zamanda çocuklarının eğitim seviyelerinin yükselmesini (üniversite okumasını) olumlu yönde etkilemekte ve bu durum çocuklarının sosyal statülerinin artışını beraberinde getirmektedir. Evli kadın işçilerin çoğu, kendilerinin para kazanmalarının çocuklarının eğitimi üzerinde olumlu etkisi olduğunu belirtmiştir:

> *"Çocukların (kızını kastediyor) özellikle okuması lazım. Yani kızıma liseden sonra birinin yüzük takıp onun elini beklemesini (para vermesini) istemedim. Bu nedenle*

evde oturmak bana yakışmazdı" (P13, Kadın, İlkokul mezunu, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

"Mesela kızım İstanbul'da Medipol'de (özel üniversite) okuyordu ona harçlık gönderiyordum sürekli. Ben çalışmasam kızımı özel üniversitede kesinlikle okutamazdık" (P14, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışmış).

P13 ve P14'ün ifadeleri, kadınların çocuklarının (özellikle kız çocuklarının) eğitimine verdiği önemi ve bu konuda yaptıkları fedakarlıkları göstermektedir. P13'ün işletmede çalışmaya başlamasının temel nedeni kızının üniversite okuyarak kendi ayakları üzerinde durmasını ve böylece başka bir erkeğe ekonomik açıdan bağımlı olmamasını (ekonomik özgürlük) sağlamak içindir. P14'de kızının özel üniversitede okuyabilmesinin kendisinin ücretli bir işte çalışıyor olması sayesinde olduğunu belirtmiştir. Kadınların kendi eğitim düzeylerine (ilkokul mezunu) rağmen çocuklarının eğitimine büyük önem verdiği ve bu konuda fedakârlık yapmaktan çekinmedikleri anlaşılmaktadır. İşletmede çalışan diğer ilkokul mezunu kadın işçilerden P1, P12, P16 ve P17'de kız çocuklarının üniversite okumasına destek olmak için çalıştıklarını belirtmişlerdir. Anne ve kız çocuğu arasındaki eğitim farkı kırsal aile yapısının dönüşümünün anlaşılması açısından da oldukça önemlidir.

4.5.3. Sosyal İlişkilerin Artması

Çalışma, yalnızca üretken değerin soyut bir miktarı değil, aynı zamanda işverenler, iş arkadaşları, müşteriler ve diğerlerinin oluşturduğu bir ağ içinde insan etkileşimini gerektiren bir faaliyettir. Bu bakımdan çalışma, bir sosyal ilişki -sosyal ağlar, sosyal kurumlar ve sosyal olarak kurulan güç ilişkileri içinde deneyimlenen ve bu faktörler tarafından şekillenen bir insan etkileşimi- olarak kavramlaştırılmaktadır (Budd, 2021, s. 219-220).

İşletmelerde çalışan kadın işçiler için de çalışma, sosyal ilişkilerin artmasına neden olmaktadır. Kadınların aşağıda yer alan deneyimleri onların ücretli çalışma hayatına katılımlarının sosyal hayatlarına ve kişisel gelişimlerine nasıl olumlu etkiler sağladığını göstermektedir:

"İş ortamı arkadaşlık ilişkilerimizi olumlu yönde etkiledi. İş çıkışı arkadaşlarımızla beraber plan yapıyoruz, oturuyoruz… Çalıştığında daha çok gezmelere, düğünlere gidebiliyorsun paran olduğu için" (P1, Kadın, İlkokul mezunu, 46 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

P1, iş arkadaşlarıyla iş çıkışında plan yapma ve birlikte zaman geçirme imkanının olduğunu belirtmektedir. Bu durum çalışmanın sosyal ilişkileri güçlendirdiğini ve daha fazla sosyal etkinliğe katılma fırsatı sunduğunu ortaya koymaktadır. Burada ekonomik açıdan daha rahat olmanın, sosyal etkinliklere katılma şansını artırdığı üzerinde durulmaktadır.

> *"Çalışma ortamında kadınlarla sohbet etmek, farklı kişilerle tanışmak, kendinle ve ailenle ilgili şeyleri konuşup paylaşmak imkânın oluyor. Bu da insana iyi geliyor"* (P4, Kadın, Lise mezunu, 41 yaşında, Evli, İmalathane çalışmış).

> *"Arkadaş edinmek, kafa dağıtmak amacıyla başladım ben bu işe. Evde otur otur hasta olurum dedim. Yeni insanlarla yan yana gelme, yeni bir ortama girme açısından değişiklik oldu benim için. Onun öncesinde hep evde geçti hayatım"* (P6, Kadın, İlkokul mezunu, 57 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

P4, iş ortamında farklı insanlarla tanışmanın ve onlarla sohbet etmenin kişisel gelişime olumlu etkisi olduğunu ifade etmektedir. Bu durum, çalışmanın insanlar arası iletişimi ve sosyal becerileri geliştirme potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir. P6, işletmede çalışmaya başlamakla birlikte yeni insanlarla tanıştığını ve yeni bir ortamda bulunduğunu belirtmiştir. Evde geçen zamanın aksine iş hayatının kendisine yeni deneyimler ve arkadaşlıklar getirdiğini ifade etmiştir. Ayrıca P6'nın "*kafa dağıtmak amacıyla başladım ben bu işe*" ifadesi, çalışmanın bireylere psikolojik açıdan olumlu etkisini göstermektedir.

> *"Çalışmaya başlamadan önce benim arkadaş çevrem yoktu. Gezme, tozma hiç yoktu diyebilirim. Bu işe girdikten sonra insanları tanıdım, arkadaş çevrem çoğaldı"* (P14, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışmış).

> *"Ev ortamı ile çalışma hayatı çok farklı. Birçok arkadaşım oldu çalışma ortamı vesilesiyle. Evde olduğunda bu kadar arkadaşının olması mümkün değil"* (P20, Kadın, İlkokul mezunu, 42 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

P14, ücretli çalışmaya başlamadan önce sınırlı bir sosyal çevreye sahip olduğunu ancak çalışma hayatına girdikten sonra sosyal ağının genişlediğini ve daha fazla arkadaş edindiğini dile getirmiştir. Bu durum, çalışma ortamının sosyal ağları genişletme potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir. P20 ise ev ortamıyla iş hayatının sosyal çevre açısından büyük farklılık sunduğunu belirtmiştir. İş hayatının kendisine birçok yeni arkadaş kazandırdığını ve dışarıda çalışmadığında bu kadar geniş bir sosyal çevrenin mümkün olmadığını ifade etmiştir.

Tüm bu deneyimler kadınların ücretli çalışma hayatına katılmalarının sadece ekonomik açıdan değil aynı zamanda sosyal yaşamlarına ve kişisel gelişimlerine de olumlu

etkiler sağladığını göstermektedir. Eren'in (2020, s. 284-286) kadın işçiler üzerine yaptığı araştırmada, kırsalda yaşayan kadınların işgücüne katılımlarının onlara yeni sosyal ağlar sunduğu ve bu durumun da kadınların kişisel sıkıntılarının üstesinden gelmelerine yardımcı olduğu üzerinde durulmuştur.

4.5.4. Başarı

Kişisel tatmin olarak çalışmanın kavramlaştırılmasında çalışma, bir kimsenin fiziksel ve psikolojik sağlığına faydalı olabilir. Çalışmaya yönelik bu perspektif öz saygıya ve onura erişmek için insan ihtiyaçlarının tatmin edilmesi ile psikolojik esenliğin geliştirilmesine yönelik çalışmanın potansiyeline vurgu yapar. Dolayısıyla fiziksel olarak yorucu ya da tehlikeli olmasına rağmen çalışma, uygun bir fiziksel aktivite seviyesini içerdiği zaman, fiziksel ve psikolojik sağlığı olumlu etkileyebilir. Kişisel tatmin olarak çalışma kavramsallaştırmasının temeli, çalışmayı zihinsel ve duygusal işlevleri harekete geçiren bir aktivite olarak görüyor olmaktır (Budd, 2021, s. 44).

Pestil-köme işletmelerinde emek yoğun çalışan kadın işçilerin yaptıkları işlerin zor olmasına rağmen onlar bu işte çalışıyor olmaktan kişisel olarak tatmin olduklarını belirtmek için kendilerini başarılı hissettiklerini belirtmişlerdir. Kadın işçilerden P1, işletmede makineleri tamir etmekten bile anladığını, erkeklerin yapamayacağını düşündüğü işleri kendisinin yapabildiğini ve bu durumdan dolayı da işverenin dahi şaşırdığını belirterek bu durumun kendini başarılı hissetmesine neden olduğunu belirtmiştir:

> *"Bu işte çalışmak kendimi başarılı hissettiriyor mesela. Şu an işyerindeki bütün makinelerden anlıyorum. Bozulsalar (makineler) bile yapabiliyorum. Bir erkeğin yapamayacağı işi bile yapabiliyorum. Bazen patronumuz bile şaşırıyor. Bunu siz mi yaptınız diyor. O zaman kendimle gurur duyuyorum. Bu da beni mutlu ediyor. Her işi (pestil-köme sektöründe) görebilirim diyorum. Kendime olan özgüvenim artıyor"* (P1, Kadın, İlkokul mezunu, 46 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Kadınların kendi parasını kazanmalarının sağladığı bağımsızlık duygusu ve ayaklarının üzerinde durabilme yetisi, kadınların kendilerini başarılı hissetmelerine neden olmaktadır. Ayrıca kadınların kendi paralarını kazanmaları çocuklarına örnek olmak ve onların saygısını kazanmak açısından da önemli görülmektedir. Bu nedenle kadınların işletmelerde çalışmaları özellikle ücretli çalışmadıkları (evde durdukları) zamanlarda hissettikleri yetersizlik duygusunu azaltmaktadır. Kadın işçilerden P2, P13 ve P21'in deneyimleri bu duruma örnek teşkil etmektedir:

"Kendi paramı kendim kazandığım için ayaklarımın üzerinde durabildiğimi hissediyorum. Bu da beni başarılı hissettiriyor" (P2, Kadın, Önlisans mezunu, 23 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

"Çok güzel bir şey kendi paranı kazanabiliyor olmak. Mesela çocuklarımın maaş kartımın şifresini bilmeleri, ('gidip benden habersiz para harcamazlar' diye ekliyor) bir şey alacakları zaman bana sormaları kendime özgüvenimi artırıyor. Çocuklarımın gözünde daha saygın olduğumu hissediyorum" (P13, Kadın, İlkokul mezunu, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

"Kendi paramı kazandığım için ve ayaklarımın üzerinde durabildiğim için kendimi başarılı hissediyorum. Evde durduğun zaman ve kendi paranı kazanamadığın zaman kendini yetersiz hissediyorsun" (P21, Kadın, İlkokul mezunu, 48 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Pestil-köme işletmelerinin üretim yerinde emek yoğun çalışmak işçiler için oldukça zorlayıcıdır. Fakat kadın işçiler herkesin yapamayacağı kadar zor olduğunu düşündükleri bu işin üstesinden gelebildikleri için kendilerini başarılı hissetmektedirler. P17 ve P20 bu konu hakkındaki deneyimlerini şu şekilde ifade etmiştir:

"Yaptığımız iş, herkesin yapabileceği bir iş olmadığı (zor olduğu) için kendimi başarılı hissediyorum" (P17, Kadın, İlkokul mezunu, 39 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

"Yaptığımız iş kolay değil. O nedenle bunu yapabildiğim için kendimi başarılı hissediyorum. Yapabiliyorum üstesinden gelebiliyorum diye" (P20, Kadın, İlkokul mezunu, 42 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Yapılan işin kolay olmamasına rağmen kadınların bu zorlukları aşarak kendi paralarını kazanabiliyor olmaları, onların kendilerini başarılı hissetmelerine yol açmaktadır.

Erkek egemen bir toplumda (özellikle de kırsal alanlarda) kadınların ücretli çalışma hayatına katılması, onların kendileri ile gurur duymasına neden olmakta birlikte kadınların para kazanıyor olmasının diğer insanlar tarafından takdir edilmesi de onların kendilerini başarılı hissetmelerini sağlamaktadır. P13'ün ücretli bir işte çalışması ile ilgili aile üyelerinden ve çevresindeki insanlardan aldığı teşvik ve destek onun kendini değerli ve başarılı hissetmesine neden olmaktadır:

"Bir ortama girdiğinde 'bak bayan maşallah çalışıyor' diyorlar. Yüzlerindeki ifadeyi ve gururu anlayabiliyorsun. Mesela en azından kayınbabam sabahtan bana diyor ki kalk kalk işe geç kalacaksın diyor. Saat yedi buçuk oldu diyor. O bile benim hoşuma gidiyor" (P13, Kadın, İlkokul mezunu, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

P13'ün deneyimlerinden, kadınların para kazanmasının toplumsal olarak onlara gösterilen saygıyı olumlu yönde etkilediği ve bu durumun kadınların özgüvenini artırdığı anlaşılmaktadır. Eren'in (2020, s. 287) yapmış olduğu araştırmada da kendi parasını kazanmak kadınların başarılı olma ve kendi değerlerini başkalarına kanıtlama kararlılığının kanıtı olarak görülmektedir.

Özellikle satış mağazasında çalışan kadın işçiler, işverenin dükkânı kendilerine teslim etmelerinden dolayı kendilerine güvenildiğini düşünmektedirler. İşverenin kendisine güveniyor olduğu düşüncesi de bazı işçileri başarılı hissettirmektedir. Satış mağazasında çalışan P10 ve P11'in ifadeleri işletmede çalışmanın işçileri nasıl başarılı hissettirdiğini anlamak açısından önemlidir.

> *"Mesela şu anda dükkânı bırakıp gittiklerine göre (işyeri sahibi işçiye dükkânı bırakıyor ve burada işçi tek başına çalışıyor) bana güveniyorlar ve ben bu işi yapabiliyorum diye düşünüyorum. Bu da beni başarılı hissettiriyor*" (P10, Kadın, Lise mezunu, 20 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

> *"Birde burada bana işletmeyi teslim ediyorlar. Bu durum bana güvenilir olduğumu hissettiriyor. Zaten K13 abi söylüyor sana güveniyoruz diye. Bu da beni iyi hissettiriyor"* (P11, Kadın, Lise mezunu, 22 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

Pestil-köme işletmelerinin satış mağazasında çalışan kişiler satış yapmalarından dolayı hesap kitap işlerine hâkim olmaları gerektiği için işverenin onlara güvenmeleri konusu oldukça önemlidir.[73] İmalathanede çalışan işçiler için de işverenin kendilerine güvenmesi önemli olmakla birlikte burada çalışan kişiler doğrudan parasal işlere dahil olmadıkları için böyle bir durum söz konusu değildir. Bu nedenle satış mağazasında çalışan işçiler işverenin kendilerine güvenmelerinin kendilerini başarılı hissetmelerine neden olduğunu belirtmişlerdir.

4.5.5. Emekli Olabilme

Ücretli bir işte sigortalı olarak çalışmak, çalışanların emekli olabilmelerini sağlamaktadır. Pestil-köme işletmelerinde düzenli olarak çalışan işçilerin sigorta primleri

[73] İşverenlerden K10'da satış mağazasında çalıştıracak işçiler konusunda daha fazla güven ilişkisine dikkat ettiklerini belirtmiştir. Kendisinin yeni şube açmak istediğini ancak orada çalıştıracak kişi bulmada sıkıntı yaşayacaklarını düşündüğü için zor olduğunu şu cümlelerle ifade etmiştir: "*Yani bir dükkân açmak, oraya bir eleman bulmak bile büyük sıkıntı. Hem maliyet açısından hem de güvenip birine dükkânı teslim etmek açısından sıkıntı. Ne kadar kamera sistemi koysan da güvenseniz de para işi başka bir şeye benzemiyor"* (K10, Erkek, Lise mezunu, 30 yaşında, Evli).

genellikle yatırılırken günlükçü olarak çalışan işçiler genellikle sigortasız olarak çalıştırılmaktadır. Sigortalı olarak çalışan işçiler açısından ücretli çalışmanın sağladığı olumlu etkilerden biri de emekli olabilme imkanının olmasıdır. İşletmede çalışan insanların sadece burada çalışarak emekli olma durumlarına çok az rastlanmakla birlikte (yaptıkları işin çok zor olmasından kaynaklı), emekli olabilmek için gerekli olan çalışma koşullarının tamamlanması amacıyla belirli bir süre başka bir işte sigortalı çalıştıktan sonra (örneğin, İŞKUR üzerinden dönemlik resmî kurumlarda çalışma) geriye kalan çalışma süresini tamamlamak için işletmede çalışıldığı ya da bu durumun tam tersi olduğu (ilk işletmede çalışmaya başlama daha sonra başka bir işe geçerek çalışmaya devam etme) bilinmektedir. Şebinkarahisar'da yaşanan bu durumu P8 şu şekilde özetlemektedir:

> *"İmalatta çalışan kadınların birçoğunun zaten sigortaları oluyor. Eğer devamlı olarak çalıştılarsa. Mesela benim dayımın eşi yengem imalattan emekli oldu. İlk önce başka bir işte sigortalı olarak çalıştı. Sonrasında imalatta çalıştı. Yani öyle imalatta başlayıp emeklilik sürecine kadar çalışmak yok, yapılmaz, yapılamıyor da. Çok aktif olman lazım ve bir zamandan sonra vücut hormonları artık değişiyor. Eklem ağrıları oluyor, hep ayaktasın çünkü. Hep beden gücüyle"* (P8, Kadın, Önlisans mezunu, 28 yaşında, Boşanmış, Satış mağazasında çalışıyor).

P8'in ifadelerinden, işletmede işe başlayıp burada emekli olana kadar çalışan insanlara rastlamanın çok mümkün olmadığı anlaşılmaktadır. Ama buna rağmen belirli bir süre sigorta priminin olması açısından işletmede çalışmak kadınların emekli olabilmelerine katkı sağladığı için oldukça önemli görülmektedir. İmalathanede devamlı olarak çalışan ve sigortası olan kadın işçiler için burada çalışmanın kendilerine olumlu etkisi emekli olabilmelerine imkân sağlamasıdır.

> *"Sigortam olduğu için emekli olabileceğim"* (P1, Kadın, İlkokul mezunu, 46 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"Sigortam olsun, emekli olayım istedim. Burada çalışmak bunları sağlıyor"* (P17, Kadın, İlkokul mezunu, 39 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"İlerde emekli olmak istiyordum. Sigortam yattığı için emekli de olabilirim"* (P20, Kadın, İlkokul mezunu, 42 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

P1, P17 ve P20'nin ifadeleri kadınların emeklilik düşüncelerini ve emekli olabilmek için de sigortalı çalışmanın öneminin farkındalığını yansıtmaktadır. Kadınların işletmede devamlı olarak çalışmaları, onların sigorta primlerinin düzenli yatırılmasını sağlamaktadır (ancak günlükçü çalışanlar bu imkândan mahrum kalmaktadır). İşletmede düzenli çalışan kadın işçilerin sigortalarının yatırılması, onların emeklilik döneminde finansal

güvenliklerini sağlamalarına yardımcı olmaktadır. Bu şekilde emeklilik döneminde kadınların ekonomik bağımsızlıklarını korumalarına yardımcı olacaktır.

Kadınların ev dışında ücretli bir işte çalışmalarına eşlerinin rıza göstermesinde etkili olan faktörlerden biri, onların gelir elde etmesinin yanı sıra sigortalarının işveren tarafından yatırılmasıdır (Eren, 2020, s. 301). İşletmede çalışan bazı kadınların burada çalışmaya başlamasının ve zor çalışma koşullarına rağmen çalışmaya devam etmesinin nedeni de gelir sağlamakla birlikte ileride emekli olabilme düşüncesidir.

4.5.6. Meslek Edinmek

Pestil-köme işletmelerinde çalışmak, işçilere yaptıkları işle ilgili deneyim kazandırmaktadır. İşletmede ilk defa çalışan kişiler yapacakları işle ilgili çalışmaya başlamadan önce herhangi bir eğitim almamakta, işbaşında iş arkadaşlarından öğrenerek ve işverenin yönlendirmelerinden yararlanarak bu işte tecrübe kazanmaktadır. Diğer bir ifadeyle pestil-köme işletmelerinde çalışan işçiler, usta-çırak ilişkisine dayalı olarak iş deneyimi kazanmaktadırlar. İşletmede çalışmak ve iş tecrübesine sahip olmak da burada çalışan işçilerin bir meslek sahibi olmalarını sağlamaktadır.

İşletmede çalışan erkek işçilerden P19, kendisinin işletmede çalışıyor olmasının meslek edinmek açısından ne kadar önemli olduğunu şu cümlelerle belirtmiştir:

> *"İnsanları tanıdım, ticareti öğrendim. Para kazanmayı öğrendim. Bu işte bilgi gerçekten çok önemli. Bu sektörle ilgili baya tecrübe kazandım (bilgi sahibi oldum). İmalathanenin yöneticisi benim. İnsanları yönetmeyi, iş dağılımı yapmayı öğrendim (Kendi işyerini açmak için bu sektörde tecrübe çok önemli). Mesela bazen müşteriler (toptan pestil-köme alacak kişiler) geliyor. Müşteriyle nasıl konuşulur, nasıl davranılır onları öğrenmeye çalışıyorum. Yani onlar da (işletme sahipleri) bizim gibi çalıştılar (işçi olarak). Bizim gibi bu yollardan geçmişler. Aynı onlarda ele geçmişler (başkasına çalışmışlar). Sonrasında kendilerine işyeri kurmuşlar. Ben de bu sektörde kendi işimi kurmak istiyorum"* (P19, Erkek, Lise mezunu, 22 yaşında, Bekar, İmalathanede çalışıyor).

Erkek işçiler açısından işletmede çalışıyor olmak onların işi öğrenmesine ve sermaye biriktirmesine katkı sağlayarak girişimci olabilmek için planlar yapmalarına olanak tanımaktadır. P19 da işletmede çalışıyor olmanın kendisine bu sektörle ilgili tecrübe kazandırdığını ve girişimci olmak için bu deneyimin oldukça önemli olduğunu aktarmıştır. Şebinkarahisar'da şu anda sektörde işveren konumunda olan bazı erkeklerin daha önceki

süreçte başka bir işletmede ücretli işçi olduğu; sektörle ilgili bilgi, tecrübe ve sermaye sağladıktan sonra kendi işlerinin patronu oldukları bilinmektedir.

İşletmede çalışan kadın işçiler açısından da pestil-köme işletmelerinde çalışmak onların bu sektörde deneyim kazanmalarını sağlayarak meslek edinmelerine olanak tanımaktadır. Kadın işçilerden birçoğunun birden fazla pestil-köme işletmesinde çalıştığı bilinmektedir. Aslında bir işletmede çalışarak tecrübe kazanmak kadınların başka bir işletmede iş bulabilmelerini kolaylaştırmaktadır.

> *"Bu işe başlamak benim bir meslek sahibi olmamı sağladı diyebilirim. Ve bu işten ayrılsan bile bu mesleği bildiğin için aynı sektörde başka bir yerde işe başlayabilirsin. Bildiğiniz gibi burada pestil fabrikası çok"* (P5, Kadın, İlkokul mezunu, 44 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"Burada çalışarak bir şeyler öğrenmiş, meslek edinmiş oluyorsun"* (P7, Kadın, Lise 1 terk, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Ev kadınlarının ev dışında ücretli çalışma deneyimlerinin olmaması, onların iş bulabilme imkanını sınırlandırmaktadır. Pestil-köme işletmelerinde çalışan kadın işçiler ise burada tecrübe kazanarak olası bir durumda işten çıktıklarında bu sektörde deneyimli oldukları için Şebinkarahisar'daki başka bir işletmede daha kolay iş bulabilmektedirler. Görüşme yapılan işçilerden P4 ve P14 çalıştıkları işyerinden ayrıldıktan sonra başka işletmelerden kendilerine iş teklifi geldiğini söylemeleri ve çalıştığı işletmenin kapanması üzerine işsiz kalan P8'in ise çok kısa bir süre içerisinde başka bir işletmede ustabaşı olarak (deneyimli olduğu için) çalışmaya başlaması bu sektörde çalışmanın kadınlara iş bulma açısından sağladığı olumlu etkiyi göstermektedir.

Çalışmanın işçilere meslek edinme açısından sağladığı yarar erkek ve kadın işçiler açısından karşılaştırıldığında birbirinden farklı sonuçları olduğu görülmektedir. Erkek işçilerden bazılarının bu işte çalışması onlara girişimci olabilmek için gerekli olan bilgi, tecrübe ve sermayeyi elde etmelerini sağlayarak onların statülerinin artışını (işveren konumuna gelmelerini) beraberinde getirebilmekte; kadın işçiler açısından bu işte çalışmak ise onların meslek edinmelerini sağlayarak başka bir pestil-köme işletmesinde de çalışabilmelerine (işçi olarak) olanak tanımaktadır. İşletmede çalışıyor olmak her ne kadar kadın ve erkek işçiler açısından onların meslek edinmelerinde önemli rol oynasa da erkeklerin işçilikten işveren konumuna geçmeleri durumu ve kadınların hiçbirinin böyle bir düşüncesi olmaması çalışma hayatındaki toplumsal cinsiyet rollerinin etkisini anlamak açısından da oldukça kritiktir.

4.5.7. Çalışmanın İşçilere Referans Sağlaması

Çalışma, bir kimsenin kimliğinin önemli bir parçası olarak görülmektedir. Çalışmanın kimlik olarak kavramsallaştırılması, çalışmanın, kim olduğunuz ve toplumsal yapıda nerede bulunduğunuz ile ilgili bir algı geliştirilmesine yardımcı olan bir şey olarak görülmesi ile ilgilidir (Budd, 2021, s. 292-293). Ev kadınlarının pestil-köme işletmelerinde ücretli olarak çalışmaları onların kimliğini etkilemekte ve bu durum da onların gündelik ilişkilerine sirayet etmektedir. P13, ücretli işte çalışmanın kendisine sağladığı olumlu etkiyi şu deneyimleri ile aktarmaktadır:

> *"Küçük bir yer olduğu için dışarıda çalıştığında tanınıyorsun. Senin nerede çalıştığını biliyorlar. Hangi arabaya (servise) bindiğini, kimin yanında çalıştığını biliyorlar. Çarşıda mesela esnaftan alışveriş yaptığın zaman nerede çalıştığını bildikleri için alacağın şeyin parasını verip veremeyeceğini de biliyorlar. Sözüne itimat ediyorlar, saygı da görüyorsun. Mesela eşya alıyorsun adam hemen tamam abla taksit yapalım (ödeyeceğimi bildiği için) diyor. Bu şekilde insanlara güven veriyorsun. Bunu hayatımızın her alanında görüyoruz aslında. Ev tutmalarda, ne bileyim işte bir düğüne gittiğin zaman gerçekten böyle insanın bir şeyi (etiketi) yazıyor sanki. Burada ne iş yaptığın, nerede çalıştığın. İnsanlar senin çalışmana göre sana davranıyor"* (P13, Kadın, İlkokul mezunu, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Küçük bir yerleşim alanında çalışmak, çalışanın topluluk içinde tanınmasını ve bilinirliğini artırmaktadır. İşçinin nerede çalıştığının (düzenli gelir sağlayabilme açısından) bilinmesi de bu kişilere güvenirlik ve saygınlık kazandırmaktadır. P13'ün çalıştığı işletmenin ve bu kişinin yaptığı işin diğerleri tarafından bilinmesi, alışveriş veya diğer ekonomik işlemlerde P13'e güvenin artmasına yol açmaktadır. İşçinin çalıştığı işletme ve yaptığı iş onun kişisel kimliğiyle bütünleşmekte ve çevresindeki kişilerin ona yönelik algı ve davranışlarını şekillendirmektedir. Bu durumu ifade etmek için "çalışmanın işçilere referans sağlaması" kavramı kullanılmıştır. P13'ün "*gerçekten böyle insanın bir şeyi (etiketi) yazıyor sanki"* ifadesi de çalışmanın insanın kimliğini nasıl şekillendirdiğini göstermektedir.

4.5.8. Zamanı Verimli Geçirme

Kırsal alanda yaşayan kadınlar açısından sosyal imkanlar oldukça kısıtlıdır. Bu nedenle ev içi alanda zaman geçiren kadınların gündelik hayatın rutininden kurtulabilmenin yollarından biri, ücretli bir işte çalışmaktır. Pestil-köme işletmesinde çalışan işçiler açısından burada çalışıyor olmak, onların zamanlarını verimli geçirmelerini sağlamakta ve ev içi

alanda sürekli aynı şeyleri yapmaktan kaynaklı yaşanan sıkılma durumunu önlemektedir. Kadın işçilerden P14, P18 ve P21'in bu konu ile ilgili deneyimleri şu şekildedir:

> *"Çalışmak benim için çok güzeldi. Daha mutlu hissediyordum kendimi. Vakit geçiyordu. Bir ortamım vardı. Keyifli geçiyordu zaman benim için*" (P14, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışmış).

> *"Mesela evde olsam sıkılırdım ama buraya geliyorum sıkılmıyorum. Vaktimi geçiriyorum"* (P18, Kadın, Lise mezunu, 19 yaşında, Bekar, İmalathanede çalışıyor).

> *"Arkadaşlarımızla aramızda güzel bir ilişki var. Gırgır şamata bayanlar arasında zaman güzel geçiyor burada. Mesela hafta sonları evde oluyoruz, iş olmayınca sıkılıyoruz (zaman geçmiyor). Çalışma benim zaman geçirmemi de sağlıyor"* (P21, Kadın, İlkokul mezunu, 48 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

Kadın katılımcılar için ücretli çalışma ortamı, onların zamanlarını verimli geçirmelerine katkı sağlamaktadır. Kadınların işletmedeki deneyimlerinin sadece maddi kazançla sınırlı olmadığı aynı zamanda sosyal bağlar kurma ve kişisel tatmin sağlama açısından da önemli olduğu anlaşılmaktadır. Diğer bir ifadeyle bazı kadınlar için işletmede çalışıyor olmanın, keyifli vakit geçirme işlevi vardır.

4.5.9. Hayatın Daha Düzenli Hale Gelmesi

İşletmede çalışıyor olmak, belirli bir saatte uyanıp işyerine gelmeyi ve belirli bir saatte işten çıkmayı gerektirmektedir. Bu nedenle işletmede çalışıyor olmak işçilere planlı bir yaşam tarzı geliştirme fırsatı sunmaktadır. Ücretli çalışmaya başladıktan sonra hayatlarının daha düzenli hale geldiğini belirten P1 ve P2, bu konu ile ilgili deneyimlerini şu cümlelerle aktarmışlardır:

> *"Çalışma hayatına başladıktan sonra hayatım daha düzenli hale geldi aslında. Şu anda hem ev işlerini ben yapıyorum hem pestil kömecide çalışıyorum ama hayatım daha düzenli. İnan ki çalışınca ev daha düzgün… Daha düzenli yemek yapıyorsun. Çünkü sabah işe gideceksin evde çocukların var, eşin var. Akşam eve geldiğin zaman yemek lazım, çamaşır lazım, ütü lazım. Bu işleri daha düzgün ve daha düzenli yapıyorum. Evdeyken (çalışmıyorken) diyorsun ki mesela masayı kaldıracaksın birazdan toplarım diyorsun. Ama çalışırken işe gideceğin için birazdan yok, hemen olması gereken bir iş bunlar. O nedenle işe başladıktan sonra hayatım daha düzenli hale geldi"* (P1, Kadın, İlkokul mezunu, 46 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

> *"Çalışmak hayata düzen katıyor. Sabah erken kalkıyorsun, akşam erken uyuyorsun. Normalde ben çalışmasam öğlen 12'de kalkarım gece 4'de yatarım. Hani bir düzen*

kalmaz. Şimdi sabah 07.00'de kalkıyorum. Akşam saat 10.00-11.00 gibi yatıyorum" (P2, Kadın, Önlisans mezunu, 23 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

P1 ve P2'nin yukarıda yer alan ifadeleri, çalışma hayatının insanların günlük rutinlerini nasıl düzenlediğini ve yaşam kalitesini nasıl etkilediği anlamak açısından önemli veriler sunmaktadır. Ücretli işte çalışmak işçilerin zaman yönetimi becerilerini geliştirmeye teşvik etmekte ve hayatın daha düzenli hale gelmesine katkıda bulunmaktadır.

4.5.10. Sabretmeyi Öğrenme

Ev dışında diğer insanlarla muhatap olarak belirli kurallar çerçevesinde iş görmek (ücretli çalışmak), insanları zorlayabilmektedir. Ancak zorluklarla başa çıkmada ve bunların üstesinden gelebilmede sabırlı olmak oldukça önemlidir. Sabır, kişisel gelişim ve olgunluk açısından önemli bir niteliktir. Çalışma hayatında sabırlı olmak, stresle başa çıkma ve zorlukları aşma konularında çalışanların kendilerini geliştirmesine yardımcı olabilir.

Özellikle işletmenin satış mağazasında çalışan genç işçiler burada çalışıyor olmanın kendilerine sabır etmeyi öğrettiğini dile getirmişlerdir. Satış mağazasında çalışan işçilerden P2, müşteri ilişkilerinden dolayı kendisinin sabretmeyi öğrendiğini belirtmiştir:

"Bu işte çalışmak bana sabretmeyi öğretiyor. Sürekli değişik müşterilerle muhatap olduğumuz için sabretmemiz gerekiyor" (P2, Kadın, Önlisans mezunu, 23 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

Satış mağazasında çalışmak, sürekli değişen müşterilerle etkileşimde bulunmayı gerektirmektedir. Her müşteri farklı taleplerle veya sorunlarla gelebilir. Bu durum, çalışanların sabırlı olmalarını ve her müşteriye dikkatli ve anlayışlı bir şekilde yaklaşmalarını gerektirir. Bu nedenle müşteri memnuniyetini sağlamak ve müşteri kazanmak için satış elemanlarının sabırlı davranmaları gerekliliği onlara bu davranışı öğretmektedir.

İşletmenin üretim yerinde çalışan işçiler için de burada çalışıyor olmak sabırlı olmayı gerektirmektedir. Çünkü hem iş yoğunluğunun temposuna işçilerin dayanabilmesinde hem de işveren ve diğer iş arkadaşları ile iyi ilişkiler kurulabilmesinde sabırlı davranmak oldukça önemlidir. İşçilerden P13 işletmede sabırlı ve güçlü olmanın önemini şu sözlerle belirtmiştir:

"Valla orada bizi patronumuz Seyit Onbaşı gibi çalıştırmak istiyor (gülüyor aynı zamanda). Bize gelen insanların güçlü olması lazım. Zayıf olan kişiler (hem fiziki hem psikolojik olarak diye ekliyor) dayanamaz. Bir kere patronunun karşısında

güçlü duracaksın. Yoksa hem patronun hem yanındaki insanlar seni eziyor" (P13, Kadın, İlkokul mezunu, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

"İşyerinde huzursuzluk çıkarıyorsun, işin huzurunu bozuyorsun diye ikaz aldım (herkes hızlı çalışsın diye sürekli işçilere bağırıyordum). Yapma, akıllı ol, sakin ol dedi patronum. Yoksa arkadaşlardan imza alırım seni çıkartırım işten dedi. Tamam, kimsenin işine karışmayacağım dedim… Şu an çalışmaya devam ediyorsam neden, sabırdan" (P13, Kadın, İlkokul mezunu, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).

İşverenin, işçilerden hem fiziksel hem de psikolojik olarak güçlü olmalarını beklemesi, çalışanların işin gerektirdiği zorluklarla başa çıkabilme yeteneği üzerine odaklanmalarına ve bunu sağlamak için de sabırlı olmayı öğrenmelerine yol açmaktadır. İşyerinde sabırlı olmak hem profesyonel hem de kişisel olarak daha verimli, etkili ve başarılı bir çalışma deneyimi sağladığı için işçiler açısından oldukça önemlidir.

4.5. 11. Evin Geçimini Sağlamayı Öğrenme

"Evin geçimini sağlamayı öğrenme", genellikle bireylerin yaşam becerileri ve finansal yönetim konusunda kendilerini geliştirmeleri anlamına gelir. Bireylerin ücretli çalışmaya başlaması onların kazandıkları parayı nasıl idare edilebileceğini öğrenmesini beraberinde getirebilmektedir. Geçimini sağlama süreci, bireyin sorumluluk almasını ve bu sorumlulukları yerine getirmesini içerir. Evin geçimini sağlamayı öğrenmek de bireyin kişisel, ekonomik ve toplumsal açıdan gelişimine önemli katkılar yapmaktadır. Bu süreç işletmede çalışan işçiler açısından iş deneyimi ile sağlanmaktadır.

İşletmede çalışmaya başladıktan sonra ailelerinden ayrı olarak yaşamaya başlayan bireyler için ücretli çalışmanın onlara olumlu etkisi tek başına evin geçimini sağlama rolünü üstlenmeleridir. İşletmede çalışan işçilerden P15, ücretli bir işte çalışmanın kendisine olan olumlu etkisini şu şekilde açıklamaktadır:

"Kendi geçimini nasıl sağlayacaksın onun hesabını yapmayı öğreniyorsun. Şu an evde tek yaşadığım için evin geçimini tek idare ediyorum. Daha önce babam her şeyi hallediyordu" (P15, Kadın, Lise mezunu, 20 yaşında, Bekar, Satış mağazasında çalışıyor).

Evin geçimini sağlama rolü geleneksel olarak erkeğe ait olduğu için bu sorumluluğu genellikle erkekler üstlenmektedirler. Bu nedenle ekonomik açıdan evin idare edilmesi (parayı yönetme) hususunda kadınların sınırlı tecrübeleri olmaktadır. Genç kadınların ücretli bir işe girip ailelerinden ayrı yaşamaya başlaması kendi geçimini sağlama zorunluluğunu

beraberinde getirdiği için onlar bu konuda deneyim kazanmaktadırlar. Diğer bir ifadeyle ücretli bir işte çalışmaya başlama genç kadınların evin geçimini sağlama rolünü (faturaları ödeme, evin ve kendi ihtiyaçların için harcama yapma, birikim yapma vb.) öğrenmelerine neden olmaktadır.

İşletmede çalışan diğer evli kadınlar için de işletmede çalışmanın olumlu etkilerinden biri, evin geçimini temelde kendilerinin sağladığını düşünmeseler bile evin geçimini sağlama konusunda eşlerine destek oldukları için aile bütçesi ile ilgili kararlara daha fazla katılmaları onların evin geçimini sağlama hususunda daha önceki süreçten (ücretli çalışmaya başlamadan önce) daha fazla bilgi sahibi olabilmelerini sağlamaktadır. Kadınların finansal açıdan bilgi sahibi olması, aile içinde ve toplumda liderlik rollerini güçlendirebilir. Aile bütçesinin yönetimine katılmak, çocukların eğitim masraflarını kararlaştırmak gibi konularda daha etkin olmalarını sağlar. Bundan dolayı parasını yönetebilen kadınlar kendi finansal kararlarını alabildikleri için ekonomik bağımsızlıklarını artırabilirler.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kırsal alanlarda meydana gelen değişimlerin daha geniş toplumsal ve ekonomik süreçlerle nasıl ilişkili olduğunu inceleyen kır sosyolojisi, uygulamalı ve disiplinler arası bir geleneğe sahiptir. Türkiye'de 1980'lerden sonra başlayan neoliberal politikaların etkisiyle kırsal alanlar hızlı bir değişim sürecine girmeye başlamış ve bu durum küçük üreticilerin üzerinde derin etkilere neden olmuştur. Kırsal alanlarda yaşanan bu değişim sürecinin etkilerini günümüzde kırsal alanlarda yaşayan insanların gündelik hayatlarında görmek mümkündür.

2000'li yılların başından itibaren Şebinkarahisar nüfusunun sürekli azalması, zincir marketlerin buraya gelmesinden dolayı buradaki bazı işyerlerinin (oyuncakçı, kuruyemişçi, bakkaliye gibi) işlevini yitirmesi, tarım ve hayvancılık faaliyetlerinin kırsalda yaşayan ailelerin geçimini sağmada yetersiz kalması gibi etkenler, insanların gelir sağlamak için başka ekonomik alanlara yönelmesine neden olmuştur. Şebinkarahisar'daki insanların gelir sağlamak için yöneldiği ekonomik faaliyetlerden biri, pestil-köme işletmeciliğidir.

Bu araştırma, Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletme sahiplerinin ve bu işletmelerde çalışan ücretli işçilerin çalışma deneyimlerinden yola çıkarak kırsalda meydana gelen toplumsal değişimleri ve bu işletmelerdeki işçi-işveren ilişkilerini araştırmak amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda Şebinkarahisar'da yaşayan 13 işletme sahibi ve 21 ücretli işçi ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Kırsal alanın sosyal ve ekonomik yapısı üzerinde küçük işletmelerin ne gibi etkileri olduğunu anlamak açısından bu araştırmanın yapılması önemli görülmüştür. Ayrıca kırsal alanla ilgili yapılan sosyolojik araştırmalar oldukça kısıtlıdır. Yapılan bu araştırma ile kır sosyolojisi literatürüne katkı sağlanacağı düşünülmüştür.

Şebinkarahisar'da ilk olarak 1994 yılında pazar için üretim yapmak amacıyla öncelikle deneme amaçlı küçük çaplı bir üretim yeri kurulmuş ve bu işten gelir elde edilebileceği anlaşılınca 1997 yılında imalathanenin büyütülmesiyle tam anlamıyla pazar için üretime geçilmiştir. Şebinkarahisar'da 2000 ve 2002 yılında başka pestil-köme işletmeleri de kurulmuş olup, 2013 yılına kadar bu üç işletme buradaki faaliyetlerini sürdürmüştür. Pestil-köme ve pestil tatlılarının çeşitlendirilmesi ve bu sektördeki pazar ağının genişlemesiyle birlikte bazı insanların bu sektöre yönelmeleri sonucu (pestil-köme işletmeciliğinden iyi kazanç sağlanabileceğini düşünmelerinden dolayı) 2013 yılından itibaren pestil-köme işletmelerinin sayısı artmaya başlamıştır. Şebinkarahisar'da hali hazırda

14 pestil-köme işletmesinin faaliyet gösterdiği tespit edilmiştir. Burada pestil-köme işletmelerinin ortaya çıkması ve yaygınlaşması daha önce başka bir ekonomik faaliyetle geçimini sağlayan kişilerin işletme sahibi olmalarına ve bu işletmelerde çalışmaya başlayan kişilerin de ücretli işçi haline dönüşmesine neden olmuştur.

İşletme sahiplerinin mesleki kökenleri ve işletme kurma nedenleri incelendiğinde dört kategori tespit edilmiştir:

1- Ev ölçeğinde üretimden pestil-köme işletmeciliğine geçiş,
2- Yeni arayışlar: Ticaretin gerilemesi,
3- İş deneyimine sahip olma,
4- Ürün talebine olan potansiyelin artması.

İşletme sahiplerinin bazılarının bu sektör ile ilişkisi, Şebinkarahisar'da pestil-köme işletmeciliğine geçilmeden önce başlamıştır. Küçük meta üreticileri olan bu kişiler (ya da aile büyükleri) hem ailenin tüketimi hem de aile tüketiminden fazla üretilen ürünlerin çevre ilçelerin pazarlarında satarak ailelerinin geçimlerini sağlamak için ev ölçeğinde pestil ve pekmez üretmişlerdir. Şebinkarahisar'da pestil ve pestil tatlılarının işletmecilik mantığıyla üretilmeye başlanmasıyla bu kişilerden bazıları kendi işletmelerini kurarak imalathane ölçeğinde üretime geçmişlerdir.

Şebinkarahisar'da son 20-25 yıldır kırsal ekonominin hızlı bir şekilde dönüşüme uğramasıyla birlikte burada yaşayan bazı kişilerin uğraştıkları ekonomik faaliyetler (bakkaliye, kuruyemiş, oyuncak dükkânı vb.), artık gelir getiren bir iş alanı olmaktan çıkmaya başlamış, yaşanan bu durumdan dolayı da bu insanlar para kazanabilmek için yeni bir arayış içine girmişlerdir. Şebinkarahisar'da pestil-köme sektörünün gelir getiren bir iş alanı olarak görülmeye başlanmasından dolayı da arayış içine giren bu kişilerden bazıları pestil-köme sektörüne yönelmiştir.

Günümüzde işletme sahibi olan bazı girişimciler daha önceki süreçte başka bir pestil-köme işletmesinde ücretli işçi olarak çalışmış olan kişilerdir. Bu kişiler ücretli işçi olarak pestil-köme işletmelerinde çalışırken işle ilgili gerekli olan bilgi, deneyim ve işletme kurmak için gerekli olan sermayeye sahip olduktan sonra kendi işletmesini kurmuşlardır. Bu kişilerin girişimci niteliklerinin ön plana çıkması, onların işçilikten işveren konumuna gelmelerine neden olmuştur. Burada dikkat çeken bir ayrıntı, erkek çalışanların işçilikten işveren konumuna gelme deneyimlerine rastlanırken kadın işçilerin böyle bir deneyimi olmadığı gibi (kadın işçiler genellikle işçilikten-işçiliğe geçiş yapıyorlar) böyle bir düşüncelerinin de

olmamasıdır. Bu durum işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet dayalı olarak ortaya çıkan mesleki ayrımcılığın (işveren erkek, işçi kadın) bir göstergesi olarak okunabilir.

Son kategoride yer alan işletme sahipleri, pestil-köme sektörünün gelir getiren bir iş alanı olması, bu ürünlere olan potansiyelin (ürün talebinin) giderek artması ve Şebinkarahisar'da istihdam yaratma düşüncesiyle bu sektöre yönelmiş olan girişimcileri içermektedir. Bu kişiler mevcut durumda başka bir mesleği olan ve kendi mesleği ile pestil-köme işletmeciliğini birlikte yürüten işletme sahiplerini içermektedir. Kırsal alanlarda gelir getirici ekonomik etkinliklerin çeşitlendirilmesi çabası ve insanların çalıştıkları diğer işlerin esnek çalışma koşullarına elverişli olması (proje yöneticisi, müteahhitlik gibi) onların aynı anda birden fazla gelir getirici işle ilgilenmelerine olanak tanımaktadır.

Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmelerinin ortak özelliklerine bakıldığında işletme sahiplerinin üretim araçlarına sahip olmaları bakımından kapitalist özelliği ön plana çıkarken, işletmelerin özellikle ilk kurulma yıllarında temelde kendi emekleri (aile üyelerinin emekleri) ile üretim yapmaları (2021 yılında kurulan Dut Diyarı Pestil-Köme işletmesi hariç -bu işletmede direk ücretli işçilerle üretim yapılmaya başlanmıştır-) bakımından onların işçi özelliklerini aynı anda bünyesinde barındırdıkları görülmüştür. Küçük meta üreticileri görünümünde olan bu işletme sahipleri sermayelerini koruyup artı değer kazanmaya başladıktan sonra üretim kapasitelerini artırmaları (imalathaneyi büyütme, ücretli işçi çalıştırmaya başlama -aile işçisi ve ücretli işçi birlikteliği-, ücretli işçi sayısını artırma, makineleşme, pazar payını artırma vb.) onların kapitalist girişimciye dönüşmesine neden olmaktadır. Diğer bir ifadeyle, küçük meta üreticilerinin kapitalist niteliği ön plana çıkmaya başlamıştır. Son aşamada ise aile üyelerinin üretimden çekilmeleri (ya da sadece yönetim ve satış aşamasındaki işlere kaymaları) ile işletmede sadece ücretli işçilerle üretim yapıldığı görülmüştür. Tüm bunlar göz önüne alındığında işletme sahiplerinin kapitalistleşme sürecinin üç aşamada gerçekleştiği söylenebilir:

İlk aşama, sadece aile üyelerinin emeği ile üretim ve satış (küçük meta üreticileri olarak işletmeciler),

İkinci aşama, aile üyeleri ve ücretli işçi birlikteliği (küçük meta üreticiliğinden kapitalist üretime geçişi),

Son aşama, sadece ücretli işçilerin çalıştırılması (kapitalist üretim).

Tüm bu aşamalara göre (işletme sahiplerinin kapitalistleşme durumuna göre) Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmelerinin kendi içinde birbirinden farklılaştığı tespit edilmiştir. İşletmelerin kapitalistleşme aşamaları, işletmelerin kurulma yılına göre doğrusal

bir şekilde gelişim göstermemektedir. Örneğin, 2002 yılında kurulan Lezzetlim Pestil-Köme işletme sahibi sadece aile üyeleri ile üretim yapmaya devam ederken 2013 yılında kurulan Çiçek Pestil-Köme işletme sahibi üretim yerinde sadece ücretli işçi (yaklaşık 30 kişi) çalıştırarak üretim faaliyetlerini sürdürmektedir.

Pestil-köme işletmelerinde istihdam eden tüm kişiler (işletme sahipleri, aile işçileri ve ücretli işçiler) sınıfsal açıdan ele alındığında karşımıza beş grup çıkmaktadır:

1- İşveren konumunda olan işletme sahipleri: İşletmesinde ücretli işçi çalıştıran işverenler,
2- Kendi hesabına çalışan işletme sahipleri: Kendisi gelir elde etmek için bir işverene bağlı olmadan çalışan, yanında ücretli işçi de çalıştırmayan, sahip olduğu sermaye ve aile emeğini kullanarak üretim sürecine katılan işletmeciler,
3- Aracı konumunda olan işletme sahipleri: Üretim sürecine geç(e)memiş olan, başka işletmecilerin üretmiş olduğu ürünleri alıp satan işletmeciler,
4- Ücretsiz aile işçileri: Kişisel olarak kendilerine ait olmayan -aileye ait olan- üretim araçlarıyla ücret karşılığı olmadan çalışan kişilerdir. Bu grup; ücret karşılığında bir işverene bağlı olarak çalışmadıkları için "ücretli işçilerden", kendileri ücret karşılığı işçi çalıştırmadıkları için "işverenlerden", çalışmalarını kendi sahip oldukları iş güçleri ve sermaye ile sürdürmedikleri için de "kendi hesabına çalışanlardan" ayrılmaktadır.
5- Ücretli işçiler: Başkalarına ait bir işte (bir işverene bağlı olarak) ücret karşılığında çalışan kişilerdir. Bu kişiler düzenli ücretli işçiler ve düzensiz ücretli işçiler (günlükçü işçiler) olarak ikiye ayrılmaktadır.

Hem işletme sahipleri hem de işçilerin konumları farklı formlarda bulunduğu için yekpare bir sınıfsal oluşumun varlığından söz edilememektedir. Aynı zamanda işletme sahiplerinden bazıları sadece pestil-köme işletmeciliğinden gelir sağlarken bazı işletmeciler ise tarımsal faaliyetleri ya da başka sektördeki ekonomik etkinlikleri eş zamanlı olarak devam etmektedirler. Benzer durum işçiler için de söz konusudur. Bazı işçilerin pestil-köme işletmelerinde çalışmaya başlamaları onların çiftçilik faaliyetlerinden uzaklaşmaları ya da kopmalarına neden olurken bazı işçilerin ise çiftçilik faaliyetlerini aynı zamanda devam ettirdikleri görülmüştür. Kısaca, Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletme sahipleri ve işçilerin çalışma deneyimlerinden yola çıkarak burada farklı üretim biçimlerinin birbirine eklemlendiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Kırsal kesimde faaliyet göstermeye başlayan işletmeler, bulunduğu alandaki üretim ilişkilerini dönüşüme uğratabilmektedir. Bu nedenle kırsal toplum yapısında yaşanan değişim ve dönüşümlerin anlaşılması adına Bernstein'ın (2010, s. 35-37) üretim ve yeniden üretimin sosyal ilişkilerine dair politik ekonominin dört sorusuna cevap aranmış ve şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Kim, neyin sahibidir:

Üretim araçlarına (toprak, dut bağı, imalathane, satış mağazası, makine ve ekipman gibi) ve işgücüne sahip olan pestil-köme işletmecilerinin üretime geçebildiği ve bu işletmecilerin devlet desteği ve aile üyelerinin desteği ile işletmelerinin üretim kapasitesini artırabildiği görülürken; sermaye ve aile desteğinin sınırlı olduğu işletme sahiplerinin üretime geç(e)medikleri ya da küçük ölçekli üretim yapabildikleri görülmüştür. Bu nedenle işletme sahiplerinin üretim araçlarına sahip olma (imalathane, satış mağazası, makineler, ürünlerin taşınması için araçlar vb.) ve üretim kapasitesini artırabilme özellikleri bakımından birbirinden farklılaştığı tespit edilmiştir. İşletmelerde çalışan ücretli işçiler ise emekleri ve bu işle ilgili tecrübeleri sayesinde üretim sürecine katılabilmektedirler. Genellikle bu sektörde tecrübeli olan ve iyi performans sergileyen işçiler devamlı olarak çalıştırılırken, işe yeni başlayan ve daha düşük performans gösteren işçiler günlükçü olarak çalıştırılmaktadır.

Kim, ne yapıyor:

Pestil-köme işletmelerinde işbölümünün nasıl oluşturulduğuna diğer bir ifadeyle kimlerin ne yaptığına bakıldığında işletme sahiplerinin kapitalistleşme sürecine göre işbölümünün farklılaştığı görülmektedir. Küçük meta üreticileri olan işletmeciler sadece aile üyelerinin emeği ile üretim yaptıkları için üretim sürecinde yapılacak her işi aile bireyleri üstlenmektedir. Burada dikkat çeken nokta küçük meta üreticisi olan işletme sahibinin işletmenin yönetimi ile ilgili işleri kendisi yaparken, aile üyelerinden kadınların emek yoğun işleri yapmalarıdır. İşletme sahiplerinin küçük meta üretiminden kapitalist üretime geçişini gösteren önemli nüans, onların aile üyeleriyle birlikte ücretli işçi çalıştırmaya başlamalarıdır. İşletmede aile üyeleri dışında ücretli işçilerin çalıştırılmaya başlanması da sınıf farklılaşmalarını beraberinde getirmektedir. Bu yapıdaki işletmelerde işletme sahibi yönetim ile ilgili işleri yaparken, aile üyelerinden çalışan kişiler işletmedeki bazı işleri (aile üyelerinden erkeklerin bulamaç yapması; aile üyelerinden kadınların işçilere yemek yapması, imalathanedeki kadın işçilerin başında bulunması -denetleneme-, siparişlerin yoğun olduğu dönemlerde işçilerle birlikte üretim yapması ya da satış mağazasının başında bulunması) yapmaya devam etmekte ancak temelde ücretli işçilerin emeği ile üretim

gerçekleştirilmektedir. Küçük meta üreticiliğinden kapitalist üretime geçen işletme sahiplerinin işletmede belirli bir üretim kapasitesini yakalayıp işletmenin sistemini oluşturduktan sonra aile üyelerinden çalışan kişilerin işletmedeki emek yoğun işleri yapmayı bıraktıkları tespit edilmiştir. Sadece ücretli işçi çalıştırarak üretim ve satış yapan işletme sahiplerinin ise işletmede yönetim ile ilgili işleri kendileri yaparken diğer bütün işler için ücretli işçi çalıştırdığı anlaşılmıştır.

Kim, ne alıyor:

Hem işletme sahiplerinin hem de ücretli işçilerin işletmede çalışmalarının başlıca nedeni, gelir sağlamaktır. İşletme sahiplerinin geliri, işletmeden elde ettikleri kârdır. İşletmelerin üretim kapasitesine göre de kâr oranları değişmektedir. İşletmede ücretli işçi çalıştıran işverenler daha fazla üretim yapabildikleri için daha fazla gelir sağladığı tespit edilmiştir. İşçilerin elde ettiği gelir de bu kişilerin devamlı ya da günlükçü olarak çalışma durumuna göre değişmektedir. Devamlı çalışan işçiler asgari ücret civarında (bu işletmelere göre değişmektedir) gelir elde ederken, günlükçü olarak çalışan işçiler günlük ya da haftalık yevmiyelerini almaktadırlar. İşletmelerde işlerin yoğun olduğu zamanlarda ise işçiler mesaiye kaldıkları için mesai ücreti almaktadırlar.

Kimler aldıklarıyla ne yapıyor:

İşletme sahipleri ve işçilerin elde ettiği gelire göre harcamaları şekillenmektedir. Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmecileri elde ettikleri geliri (kişisel harcamalar dışında); "işletmeye yatırım (işletme kapasitesini artırma), "gayrimenkule yatırım" ve "işletme sermayesi olarak kullanmak" için harcadıkları tespit edilmiştir. İşletmeyi büyütmek gibi bir amaçları olmadığını belirten işletmeciler (K1, K9 ve K10) elde ettikleri gelir ile Şebinkarahisar dışında gayrimenkule yatırım yaptıkları anlaşılmıştır. Onların Şebinkarahisar dışında yatırım yapmalarının nedeni, büyük şehirlere yapılan yatırımların daha fazla değer kazanması ve kırsaldaki hayat şartlarının giderek zorlaşmasından dolayı ekonomik açıdan kendilerini garanti altına alma düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Diğer işletmeciler ise gayrimenkule yatırım yapmakla birlikte işletmeyi büyütmek (imalathaneyi büyütme, makineleri yenileme, servis aracı alma, bahçe kurma gibi) ve Şebinkarahisar içinde ya da büyük bir şehirde şube ya da imalathane açma girişimleri için gelirlerini harcadıkları görülmüştür. İşletmede çalışan işçilerin kazandıkları gelir ile ne yaptıkları incelendiğinde; erkek işçilerden P19'un kendi işletmesini kurmak için birikim yaptığı (sermaye oluşturmaya çalıştığı), emekli olan P9'un ise kazandığı parayı ailenin geçimi için harcadığı anlaşılmıştır.

Kadın işçilerin kazandıkları gelir ile ne yaptıkları incelendiğinde ise bekar kişiler ile evli kişilerin harcama türleri arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir. İşletmede çalışan evli kadınlar ailenin temel ihtiyaçları (mutfak ihtiyaçları, ev eşyası vb.), çocukların eğitimi, çocukların diğer ihtiyaçları, bireysel harcama (kişisel ihtiyaçlar), ailenin kullanımı için ev ya da araba alınması durumunda eşlerine destek olma ve çok az da olsa birikim yapmak için gelirlerinden bir kenara ayırma şeklinde gelirlerini kullandıkları; bekar işçilerin ise genellikle kişisel ihtiyaçları (kıyafet, faturasını ödeme, dışarıda yemek yeme, ehliye alma) ve birikim yapmak için gelirlerini kullandıkları anlaşılmıştır.

Pestil-köme işletmelerinde çalışma ilişkilerinin ne durumda olduğunu anlamak için Budd'un (2018a; 2018b) "İnsani Bir Çalışma İlişkisi" teorisinden yararlanarak işçi ve işveren arasındaki çalışma deneyimleri incelenmiştir. Budd, çalışma ilişkisinin toplumsal amaçlarını "verimlilik", "hakkaniyet" ve "söz hakkı" kavramları çerçevesinde ele almakta ve bunlar arasında bir denge olması gerektiğini vurgulamaktadır. İşletmelerdeki çalışma ilişkileri bu amaçlar ekseninde ele alındığında şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Pestil-köme işletmecilerinin yaşadıkları zorluklar, diğer bir ifadeyle pestil-köme işletmelerinin verimliliğini olumsuz etkileyen faktörler; enflasyon, ulaşım sorunu, Şebinkarahisar'da OSB olmaması, doğalgazın olmaması, ürün kaynaklı sorunlar, ihracatın zorluğu, üretim süreci ile ilgili sorunlar ("teknoloji kaynaklı", "işçilerin çalışma süreci ile ilgili", "işçilerin hızlı iş bırakması ile ilgili", "işçiler arası ilişkilerden kaynaklı"), yerel yönetimin pestil-köme işletmecilerine destek olmaması, ürün fiyatı ile ilgili sorun ve işçi bulma sorunu olduğu tespit edilmiştir. Bu sorunlar işlevselci teoriye göre ele alındığında Merton'ın "disfonksiyon" kavramıyla açıklanabilir. İşletme sahipleri bu olumsuz etmenlerle baş edebilmek ve işletmenin verimliliği artırabilmek için çeşitli stratejiler geliştirmişlerdir. İşletmenin verimliliğinin artırılmasında; işletme sermayesi için devletin ve aile üyelerinin desteği, hammaddeye yakınlık, üretimi artırma stratejileri (kendi emeğini sömürme, teknolojiden yararlanma, hammadde stoklama, işçilere günlük yapmaları gereken iş limiti koyma, imalathaneyi büyütme ya da Şebinkarahisar dışına ayrı bir imalathane açmayı planlama), ürün satışını artırma stratejileri (ihracata ağırlık verme, Türkiye'deki pazar payını artırma, Şebinkarahisar dışına şube açma, ürün tanıtımı, ürün çeşitliliği ve iletişim) ve insan ilişkilerinin işlevsel rol oynadığı tespit edilmiştir. İşletmelerde verimliliğin artırılması için başvurulan bu yollar, işletmelerin (ekonomik sistemin) ayakta kalabilmesini sağladığı için işletmeciler açısından oldukça önemlidir. Ancak işletmeciler açısından işlevsel olan şeylerin, işçiler açısından da olumlu sonuçları olacağı anlamına gelmemektedir. Örneğin,

kota sisteminin getirilmesi işletmelerin verimliliğini artırırken; işçiler açısından kota sisteminin getirilmesi ve süreç içerisinde iş limitinin sürekli artırılması, onların daha tempolu çalışmalarına yol açtığı için üzerlerinde sıkı çalışma baskısı hissetmelerine neden olmaktadır.

Bu araştırmada işverenlerin işçilere yönelik hakkaniyetli davranıp davranmadıklarını anlamak için ücret, çalışma saatleri, yıllık ücretli izin ve sigorta durumları incelenmiş ve şu sonuçlara ulaşılmıştır:

İşletmelerde çalışan işçilerin aldıkları ücretler değerlendirildiğinde her işletmede farklı ücret sisteminin olduğu görülmüştür. Şöyle ki bazı işletmelerde çalışan işçilere standart asgari ücret verilirken bazı işletmelerde ise performansa göre asgari ücret üzerinden bir değerlendirme yapılarak işçilere ücretleri verilmektedir. Ancak genel olarak değerlendirildiğin işletmelerde düzenli çalışan işçilere asgari ücret civarında bir ücret verildiği, günlükçü olarak çalışan işçilere yevmiye verildiği anlaşılmıştır. Ayrıca imalathanede çalışan erkek işçilerin ücretlerinin kadın işçilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı işi başka bir işletmede kadın işçiler yaptığında onun ücreti daha yüksek ödenmemektedir. Bazı işçilerin ücret konusunda yaşadığı diğer bir sorun ücretlerinin zamanında ödenmemesi ile ilgilidir. Şebinkarahisar'daki iki işletmede işçilerin ücretlerinin zamanında ödenmesi konusunda sorunlar yaşandığı tespit edilmiştir. Ücret konusunda yaşanan diğer bir sorun, bazı işçilerin yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücreti yeterli bulmamaları ile ilgilidir. Bundan dolayı bazı işçiler işverenin hakkaniyetli davranmadığını düşünürken, bazı işçiler ise asgari ücreti belirleyenler olarak bu durumun sorumsunu "devlet" olarak görmektedir.

İşletmelerde çalışan işçilerin günlük çalışma saatleri ve haftada kaç gün çalıştıkları İş Kanunu'nda yer alan maddeler açısından değerlendirildiğinde imalathanede çalışan işçiler günlük ortalama 9 saat çalıştıkları için işçilerin günlük çalışma süresi 11 saati aşmadığı için bu kurala riayet ediliyor gibi görünse de haftada bir gün tatil hakkını kullanan işçiler altı gün çalıştıkları için (ortalama 54 saat çalışmakta) haftalık çalışma saatleri açısından 45 saati aştıkları görülmektedir. Satış mağazasında çalışan işçilerin ise günlük ortalama 12 saat çalıştığı (haftalık ortalama 60 saat) ve hatta bazı işçilerin hafta sonu izni bile kullanmadıkları tespit edilmiştir. Bu durum işçilerin iş kanununda belirtilen saatlerin üzerinde çalıştırıldığını göstermektedir. Örneğin, Şebin Pestil-Köme işletmesinde çalışan P19, hafta sonu izin kullanmadan işletmede günlük ortala 15 saat çalıştığını (ilk satış mağazasını açıyor, daha sonra imalathaneye geçiyor, imalathane kapanınca tekrar satış mağazasına geçerek buranın

kapanış saatine kadar burada çalışıyor) belirtmiştir. Her ne kadar P19, diğer işçilerden daha fazla saat çalışması karşılığında daha fazla ücret alması söz konusu olsa da işçinin bu kadar uzun saat çalışıyor olması insani açıdan doğru değildir.

Yıllık ücretli izin konusu incelendiğinde, işletmelerin bazılarında (üç işletmede) işçilere ücretli yıllık izin hakkı tanınırken diğer işletmelerde çalışan işçilere bu hak tanınmamaktadır. Çalışanlarına yılık ücretli izin hakkı tanıyan işletmelerden biri de işçilerin bu izin haklarını sadece kış aylarında kullanmasına müsaade etmektedir. Bunun nedeni bu işletmede kış aylarında iş yoğunluğunun daha az olmasından kaynaklanmaktadır. Yıllık ücretli izin hakkının tanınmadığı işletmelerde çalışan işçiler izin kullanmak istediklerinde, o günkü ücretleri ve sigorta primleri kesildiği için bu durum onları zor durumda bırakmaktadır.

Pestil-köme işletmelerinde devamlı çalışan işçiler genellikle sigortalı olarak çalıştırılırken, günlükçü olarak çalışan işçiler ise genellikle sigortasız çalıştırılmaktadır. İşletmelerinde ağırlıklı olarak günlükçü işçi çalıştıran ya da sürekli işçi değiştiren işverenlerin daha fazla sigortasız işçi çalıştırdığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla esnek çalışmanın (günlükçü ya da kısa süreli çalışmanın) aynı zamanda sigortasız çalışmayı da beraberinde getirdiği ve bu durumun işçilerin hak kaybına (güvencesiz koşullarda çalışmasına) neden olduğu anlaşılmıştır.

Söz hakkı, işçilerin karar alma sürecine katılımını ifade eder. İşverenlerden ve işçilerden söz hakkı konusunda elde edilen veriler genel olarak değerlendirildiğinde şu sonucu ulaşılmıştır. İşletme sahiplerinin nihai amacı işletme verimliliğini artırmak olduğu için onlar işletmede karar alırken öncelikle maliyetleri azaltma ve üretimi artırma hedefi doğrultusunda karar almaktadırlar. Verimliliğin artırılması için bazı işverenler işçilerin düşüncelerini dikkate alırken bazı işverenler ise daha az dikkate almaktadırlar. İşverenin çalışanlarına kendilerini ilgilendiren konularda söz hakkı tanımaması işçilerin motivasyonlarını olumsuz etkilediği gibi zaman zaman işveren ve işçiler arasında çatışma yaşanmasına neden olabilmektedir. Örneğin, Armağan Pestil-Köme işletmesinde çalışan işçilerin günlük çalışma sürelerini işverenin uzatmak istemesi ve bu konuda işçilere söz hakkı tanımak istememesi durumu, işçi ve işveren arasında çatışma yaşanmasına neden olmuş ve bu durumdan dolayı da üç işçi (işletmedeki en deneyimli işçiler) aynı anda işi bırakmıştır.

İşçilerin söz hakkı ile ilgili diğer bir önemli tespit, onların sendikaya üye olmadıkları gibi sendika bilincinin farkında olmamalarıdır.

Pestil-köme işletmelerindeki çalışma ilişkileri genel olarak değerlendirildiğinde işletme sahiplerinin işletmenin maliyetlerini artıran unsurlardan kaçınmak ve daha fazla kâr sağlamak için çeşitli stratejilere başvurduğu (düşük ücret, sigortasız çalıştırma, günlükçü işçi çalıştırma, kota sistemi -iş limiti- getirme, günlük çalışma sürelerini uzatma gibi) bu stratejilerin ise işçilerin hakkaniyet ve söz hakkı konusundaki amaçları ile çeliştiği anlaşılmıştır. İşletme sahiplerinin karşılaştığı sorunların çözüme kavuşturulması için kırsal alanların kalkındırılması konusunda yetkililerin desteği gerekmektedir. İşçilerin desteklenmesi için ise temelde onların kendileri ile ilgili (ücretli çalışma hayatındaki) haklarının farkında olmadıkları için eğitim verilerek bilgilendirilmesi ve yeni istihdam alanların yaratılması gerekmektedir. Bu şekilde işveren ve işçilerin çalışma ilişkilerinde denge sağlanmasına yol açılabilir.

Pestil-köme işletmelerinde çalışan işçilerin karşılaştıkları diğer zorluklar şu şekilde özetlenebilir: Satış mağazasında çalışan işçiler müşteri ilişkilerinden kaynaklı zorluklar yaşamakta, imalathanede çalışan işçiler ise yoğun çalışma temposundan dolayı bacaklarda ağrı (ayakta iş yapanlar); kollarda, boyunda ve omuzda ağrı (sarma saran kadınlar) ve aralıksız seri çalışma baskısı (günlük yapılması gereken işi yetiştirebilmek için) gibi sıkıntılar yaşamaktadırlar. İşçilerin ücretli çalışma hayatına katılmaları onlara birtakım olanaklar da sağlamaktadır. Bunlar; ekonomik özgürlük, aile bütçesine destek olma, sosyal ilişkilerin artması, başarı, emekli olabilme, meslek edinmek, çalışmanın kendilerine referans sağlaması, zamanı verimli geçirme, hayatın daha düzenli hale gelmesi, sabretmeyi öğrenme ve evin geçimini sağlamayı öğrenmedir.

Şebinkarahisar'da pestil-köme işletmelerinin olmasının işletmeciler açısından önemi ise ürerim araçlarına sahip olma, gelir sağlama, kendi işinin patronu olma, istihdam yaratma, Şebinkarahisar'ın tanıtılması, yerel ürünleri değerlendirme olarak sıralanabilir.

Pestil-köme üretim süreci emek yoğun bir çalışma gerektiren ve kadın işi olarak görülen bir istihdam alanıdır. İşletmelerin üretim yerinde çalışan işçilerin büyük bir kısmı evli kadınlardan (ev kadınlarından) oluşurken, bazı işletmelerin üretim yerinde ağır işlerin yapılması için az sayıda da olsa erkek işçi çalıştırıldığı tespit edilmiştir. Bu nedenle işverenler açısından imalathanede çalışacak yedek işgücü ordusunun "ev kadınları" olduğu anlaşılmıştır. Bu işletmelerin satış mağazasında ise genellikle genç kadın işçilerin çalıştırıldığı görülmüştür.

Pestil-köme işletmelerinde emek yoğun çalışan işçilerin büyük çoğunluğunun kadın olmasının nedeni; toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün bir uzantısı olarak işletmenin

üretim yerinde yapılan işlerin evlerde yapılan işlerin bir uzantısı olarak görülmesi (el becerisi gerektiren iş olması ve kadınların işletmelerde yaptıkları işlerin evlerinde yaptıkları işlere benzer olmasından dolayı kadın işi olarak- işin kadınlaşması- görülmesi), pestil-köme sektörünün özellikle günlükçü olarak çalışan işçiler açısından esnek çalışma koşullarına uygun olması ve bu sektördeki ücretlerin düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Kırsalda yaşayan ev kadınlarının sessiz, itaatkâr ve sabırlı -güvencesiz çalışmayı kabul etme- yaklaşımlarından dolayı da işverenlerin işletmede çalışacak işgücü olarak genellikle kadınları tercih etmesine neden olmaktadır. Ayrıca, Şebinkarahisar'daki vasıfsız ev kadınlarının ev dışında çalışabilecekleri istihdam alanının çok kısıtlı olmasından dolayı onlar gelir sağlamak için işletmelerin üretim yerinde çalışmaya mecbur kalmaktadırlar.

Pestil-köme işletmelerinde çalışan ev kadınlarının ailelerinde bakım işi (çocuk, yaşlı ya da hasta bakımı) söz konusu olduğunda bu kadınların bazıları ücretli çalışma hayatından hızlı bir şekilde kopmaktadır. Yaşanan bu durumun sebebi ücretsiz çalışma alanında yapılan bakım işlerinin "kadın işi" olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır. Her ne kadar günümüzde ev işlerinde erkekler eşlerine azda olsa yardım etmeye başlasalar da çocuk ve yaşlı bakımı ile ilgili işler hala kadın işi olarak görülmeye devam etmektedir. Ev işleri ve bakım işi arasındaki fark ev işlerinin ertelenebilir ya da teknolojinin ilerlemesiyle daha pratik hale getirilebilir işler olmasına rağmen, bakım işinin ertelenemez bir iş olmasıdır (akşam üç çeşit yemek yerine kahvaltılık ya da aperatif yiyecekler yemek, ev temizliği konusunda makineler aracılığıyla ev işlerini kolaylaştırmak söz konusu olabilir ya da kadınlar sabah erken kalkıp ev işlerinin bir kısmını yapıp akşam işten geldiğinde kalan ev işlerine devam edilebilir. Fakat çocuk ve yaşlıların bakımı aynı şekilde değildir. O an ihtiyaçlarının giderilmesi gerekir). Bu nedenle aile içerisinde bakım emeği ile ilgili işler ortaya çıktığında ve bu işler başka bir kadına devredilemediği takdirde pestil-köme işletmelerinde çalışan kadınlar ücretli çalışma alanından hızlı bir şekilde kopmaktadır. Çünkü pestil-köme işletmelerinde devamlı çalışan işçiler, asgari ücret civarında gelir elde ettikleri için onların bakım işlerini ücretli bir şekilde başkalarına yaptırma durumları yoktur. En uygun olanı kadınların ücretli çalışma hayatından feragat etmeleri olarak görülmektedir. Bu nedenle bazı kadınların çocuklarını büyüttükten sonra -çocuklar kendi ihtiyaçlarını karşılayabilecek yaşa geldiklerinde- ücretli çalışma hayatına katılabildikleri görülmüştür.

Ev kadınlarının ücretli çalışmaya başlaması, onların gündelik ilişkilerini, aile içi rollerini ve aile içi karar mekanizmalarına katılımını da etkilediği tespit edilmiştir. Bu etkiler şu şekilde sıralanabilir:

1- Ev kadınlarının ücretli çalışma hayatına katılmalarının nedeni küçük çaplı çiftçilik faaliyetlerinin ve tek maaşla (eşin maaşı) evi geçindirmenin temel ihtiyaçları karşılamada yetersiz kalmasıdır. Bundan dolayı ev dışında ücretli çalışma hayatına katılan kadınların sorumluklarında değişimler yaşandığı anlaşılmıştır. Bazı ev kadınlarının (özellikle de devamlı çalışan işçiler açısından) ücretli çalışma hayatına katılmaları, onların ev içi alanda var olan sorumluluklarına ücretli emek alanındaki yeni sorumlulukların eklenmesine yol açtığı için onların bir iş günü içerisinde daha uzun saatler çalışmaya başlamalarına neden olmuştur. Bu durumu anlatmak için bulgular kısmında "çift mesai" kavramı kullanılmıştır. İşletmede çalışan ve çift mesai yapan bu kadınlar, Moreno (2013)'nun çalışmasında yer alan "süper kadınlar" ile benzer nitelikteler taşımaktadır. Bu nedenle Şebinkarahisar'daki pestil-köme işletmelerinde emek yoğun çalışan bu kadınlara, kırsalın "süper kadınları" denilebilir.

2- İşletmelerde yarı zamanlı (günlükçü) çalışanların büyük kısmını yine ev kadınları oluşturmaktadır. Bunun sebebi evi geçindiren kişinin erkek olduğu ve kadınların da ev işlerinden sorumlu olduğuna dair ataerkil düşünceden kaynaklanmaktadır. Kadınlara evi geçindirmek gibi bir sorumluluk toplum tarafından yüklenmediği için kadınlar ücretli çalışma alanından uzun yıllar uzaklaştırılmıştır. Ancak günümüzde evin geçimine sağlamak için tek maaşın yeterli olmaması ve bundan dolayı da kadınların ücretli çalışmasına olan gereksinimin giderek artması sonucu kadınların ücretli çalışma hayatına katılmaları yönünde daha eşitlikçi bir tutum sergilenmeye başlanmıştır.[74] Ancak geleneksel olarak ev içi alandaki işlerin hala kadına ait işler olarak görülmesi nedeniyle kadınlar hem ücretli hem de ücretsiz çalışma hayatını bir arada yürütmek zorunda kalabilmektedir. Bu iki alanı bir arada devam ettirme stratejisi olarak bazı kadınların daha çok esnek çalışarak (hem bazı işletme

[74] Günümüzde Şebinkarahisar'da yaşayan ev kadınlarının ücretli çalışma hayatına katılımının yaygınlaşması (İŞKUR üzerinden kurumlarda dönemlik çalışma, işletmelerde çalışma gibi) erkeklerin ve diğer insanların ev kadınlarının ücretli çalışma hayatına katılımı ile ilgili algıyı değiştirmiştir. Şöyle ki kırk yaş üzerindeki ev kadınlarından bazılarının ev dışı alanda ücretli çalışma isteklerine ilk başta eşleri ve aile büyüklerinden bazıları karşı çıkmış, onların ikna edilmesi sonucu kadınlar çalışma hayatına katılabilmiştir (özellikle de bu konuda eşleri ikna olmayan kadınlar uzun yıllar ücretli çalışma hayatına katılamamıştır-P16). Ancak günümüzde ev kadınlarının ücretli çalışma hayatına katılmaları olumlu karşılanmakta hatta teşvik edilmektedir.

sahiplerinin eşleri hem de işçilerden bazı kadınlar) ücretli ve ücretsiz çalışma hayatını bir araya getirdikleri görülmüştür.

3- Bazı ev kadınlarının ücretli çalışma hayatına katılmaları, onların sorumluluğunda olarak görülen ev içi alandaki bazı sorumlukların (küçük çocuğu olan kadınların çocuk bakımı görevi, ev işleri- yemek yapma, kışlık hazırlıkları- gibi) aile üyelerinden başka bir kadınla paylaşılmasına ya da ev işlerden bazılarının (yemek yapma, temizlik, soba yakma gibi) az da olsa erkekler tarafından paylaşılmasına yol açtığı tespit edilmiştir. Bu durum kadınların ev dışında ücretli çalışma hayatına katılmasının aile içi roller üzerindeki etkilerini göstermektedir.

4- Kadınların ücretli çalışma hayatına katılımının aile içi roller üzerindeki etkilerinden biri de kadınların (özellikle düzenli çalışan kadın işçilerin) eve ikinci bir maaş getirmesinden dolayı evin geçimini sağlayan kişinin erkek olduğuna dair ataerkil yapının az da olsa değişmeye başlamasıdır.

5- Kadınların ücretli çalışmaya başlamasının ortaya çıkardığı başka bir etki de onların ekonomik olarak özgür olmalarından dolayı kendi kararlarını verebilmelerine ve aile içi kararların alınmasında daha fazla söz sahibi olabilmelerine yol açtığı için aile içi ilişkilerde daha eşitlikçi bir tutuma doğru kayıldığı görülmüştür.

6- Ev kadınlarının ücretli çalışmaya başlaması sadece kendi hayatlarını değil, aile bütçesine katkı sağlamalarından dolayı çocuklarının ve eşinin refah seviyesinin yükselmesine olumlu etkileri olmuştur. Özellikle ilkokul mezunu olan kadın işçilerin kendi hayatlarından daha iyi bir yaşam imkanına çocuklarının ulaşabilmesi için çocuklarının eğitimine önem verdikleri ve çocuklarının üniversite okumasını sağlamak amacıyla da kendilerinin ücretli çalışmaya başladıkları tespit edilmiştir.

7- Bazı ev kadınlarının ücretli çalışma hayatına katılmaları onların hayvancılık ve bahçe işlerini daha az yapmasına ya da bu işleri bırakmasına yol açarken bazı kadınların ücretli çalışma hayatına katılmaları onların ev içi alanla ilgili işlerinde bir değişime neden olmamaktadır. Kadınların hem işletmedeki işleri hem de ücretsiz emek alandaki bağ-bahçe, hayvancılık, kışlık hazırlıkları (turşu, erişte, konserve, fırın kurusu -ekmek- vb.)[75] gibi işleri eş zamanlı olarak devam ettirmesi- kadınların çift vardiya yaparak ya da bu işleri aile üyelerinden başka bir kişiyle paylaşarak- kırsal topluluklara özgü ekonomik faaliyetlerin tamamen ortadan kalkmasını

[75] Dışarıdan parayla alınabilecek ürünlerin bir kısmının (turşu, erişte, konserve vb.) ev ortamında yapılmaya devam edilmesi, kadınların elde ettiği geliri başka bir şey için kullanmalarına olanak tanımaktadır.

önlemektedir[76]. Ayrıca işletmede çalışan bu kişilerin kendilerinin ya da eşlerinin çiftçilik faaliyetlerini devam ettirmeleri, ailelerinin gelir kaynaklarının çeşitlenmesine ve bu şekilde onların yaşam koşullarının iyileştirilmesine neden olmaktadır.

8- Kadınların ev dışı alanda ücretli çalışmaya başlaması onların daha fazla insanla etkileşim halinde olmasını sağladığı için sosyal ilişkilerinin artmasına yol açmıştır.

Tüm bunlar kırsal hayatın değişiminde küçük işletmelerin nasıl rol oynadığını göstermektedir. Bu nedenle kırsal bölgelerde bulunan küçük işletmelerin kırsal alanların geliştirilmesinde, kalkındırılmasında, istihdam yaratılmasında, işsizliğin azaltılmasında, yerel ekonominin güçlenmesinde çok önemli görevler üstlendiği anlaşılmıştır. Ancak buna rağmen kırsal alanların nispeten gelişmemiş alanlar olmasından dolayı buradaki işletmeciler ve işçiler çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu nedenle kırsal alanların geleceği için bu sorunların çözülmesi gerekir. Araştırmacı açısından geliştirilen çözüm önerilerinden bazıları şu şekilde sıralanabilir:

1- Pestil-köme ve pestil tatlılarının uluslararası pazara daha kolay ulaşmasının önünü açmak: Pestil-köme ve türevi ürünler stok mantığıyla üretilmeyen ve taze tüketilmesi gereken ürünlerdir. Pestil-köme ve pestil tatlılarının yurtdışı pazarına sunulabilmesi prosedürlerden dolayı uzun zaman aldığı için bu ürünler bekleme süresinde sertleşebilmektedir. Bu nedenle işletmecilerin uluslararası pazara daha kolay ulaşabilmelerini sağlamak için yetkililer destek olabilir.

2- Bir karar mekanizması olarak pestil-kömeciler derneği: Pestil-köme ve pestil tatlılarının fiyatlarının belirlenmesi, pazarın bulunması ve daha adil bir rekabet ortamın oluşturulması amacıyla yaşanan belirsizliklerin ortadan kaldırılması için bir karar mekanizması oluşturulabilir.

3- Şebinkarahisar'ın geliştirilmesi: Şebinkarahisar'da yaşayan insanlar için en büyük sorunlardan biri, ulaşım sorunudur. Kırsal alanların büyük şehirlere olan uzaklığı ve kırsal ile şehirlerarası ulaşımın zorluğu malların taşınmasını ve dış pazara ulaştırılmasını zorlaştırmaktadır. Bu durum genellikle girişimcilerin hızlı büyüyen

[76] Özellikle ilçe merkezine nispeten uzak köylerden Şebinkarahisar'a göç etmiş olan ve Şebinkarahisar merkezinde toprağı olmayan bazı kadın işçilerin işletmede çalışmaya başladıktan sonra daha az köye gitmeye başlamalarından dolayı onların kırsal topluma özgü ekonomik faaliyetlerden koptuğu, ilçe merkezine yakın alanlarda toprağı olan bazı kadın işçilerin ise bağ-bahçe ve hayvancılık faaliyetlerine devam ettikleri anlaşılmıştır.

işletmeler kurmak için ihtiyaç duydukları kaynakları elde etme yeteneklerini sınırlandırdığından kırsal alanlarda genellikle yüksek büyüme gösteren işletmeleri inşa etmek güçtür. Ayrıca kırsal alanlarda üretilen ürünlere yönelik yerel talep sınırlıdır ve kırsal toplulukların büyük şehirlere uzak olması onların kaynak edinimini zorlaştırmaktadır. Büyük şehirlere yakın olan kırsal topluluklar, hizmetlere ve daha büyük pazarlara nispeten daha kolay erişime sahiptirler. Bu nedenle kırsal alanlardaki girişimcilerin büyümesi, kırsal alanın büyük şehirlere yakınlığı ve ulaşım altyapısının durumuyla doğrudan ilişkilidir. Şebinkarahisar'ın büyükşehirlere uzaklığı yanında ulaşım altyapısının iyi durumda olmaması işletmecileri zorlayan önemli bir sorundur. Bu nedenle Giresun-Şebinkarahisar ve Sivas-Şebinkarahisar arası yolların iyileştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. İşverenlerden bazılarının yaşanan bu sorundan dolayı işletmelerini büyükşehirlere kaydırmayı düşündükleri tespit edilmiştir. Böyle bir durumun gerçekleşmesi demek, işletmelerde çalışan bazı işçilerin işsiz kalması anlamına gelmektedir. Bu nedenle kırsal alanların geliştirilmesinde önemli rol oynayan küçük işletmelerin kırsaldaki faaliyetlerini devam ettirebilmesi için altyapı hizmetlerinin geliştirilmesine gereksinim duyulmaktadır. Ayrıca Şebinkarahisar'ın geliştirilmesi için doğalgaz sorunun çözülmesi, OSB kurulması, turizm faaliyetlerine ağırlık verilmesi ve kadınların istihdam edebileceği ekonomik faaliyetlerin artırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

4- Pestil-köme ürünlerinin tanıtılmasında yetkililerin destek sağlaması: Özellikle yeni kurulan işletmeler pazar yeri bulmada sıkıntı yaşamaktadırlar. Bireysel olarak işletmecilerin pazar yeri bulmak için ürünlerini tanıtmaları zaman ve maliyet açısından onları zorlamaktadır. Bu nedenle pestil-köme ürünlerinin tanıtılması konusunda yetkililerin destek sağlaması hem işverenler açısından hem de Şebinkarahisar'ın tanıtılması açısından olumlu sonuçlar doğurabilir.

5- Pestil-köme işletmelerinin enflasyonla mücadele edebilmesi için kredi ve prim desteğinin sağlanması: Özellikle yeni kurulan pestil-köme işletmeleri, içinde bulunduğumuz dönemde hammaddelerin fiyatının sürekli artmasından dolayı sermaye oluşturmada zorlandıklarını belirtmişlerdir. İşletmelerin faaliyetlerini devam ettirerek yerel ekonomiyi canlandırabilmesi için onların ekonomik açıdan desteklenmesi gerekmektedir. Bu nedenle devletin üretim yapan işletmecilere kredi vermesi ve işçilerin sigorta primlerinin ödenmesi konusunda destek olması hem işverenler hem de işçiler açısından olumlu neticelere yol açabilir.

6- Son olarak pestil-köme işletmelerinde çalışan ev kadınlarının ücretli çalışma hayatındaki hakları konusunda yeterince bilgi sahibi olmamaları, onların sömürülmelerine yol açabilmektedir. Bu nedenle kadınların bilinçlendirilmesi amacıyla onlara yönelik eğitim programları düzenlenebilir.

6. KAYNAKLAR

Altuntaş, A. (2016). Yöresel Gıdaların Yerel Ekonomik Kalkınmaya Katkıları: Ankara İli Araştırması (Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Alucra Haber (26 Kasım 2014). Şebinkarahisar tekstil fabrikası ilçeye can veriyor. https://www.alucrahaber.com/haber/13703063/sebinkarahisar-tekstil-fabrikasi-ilceye-can-veriyor. Erişim Tarihi: 15 Eylül 2023.

Alüftekin, N. (2007). Yerel Düzeyde Ekonomik Kalkınmada Tarımsal Ürün İşleyen KOBİ'lerin Rolü: Karaman İli Araştırması (Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü

Akdemir, B. (2009). Kobilerde İnsan Kaynakları Yönetimi içinde, *Girişimcilik ve Küçük İşletmeler* (123-154). M. Tikici; A. Aksoy (Editörler). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Akyüz, A. M., Kara, Ö. (2016). Gümüşhane örnekleminde pestil ve köme markalarının algısal konumlarının çok boyutlu ölçekleme analizi ile belirlenmesi. *GÜSBEED – Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi,* 7 (16), 133-157.

Arslan, A. (2012). Beşerî – sosyal sermayenin uygun kullanımının kurumsal verimliliğe ve performansa etkisi "Sakarya PTT Başmüdürlüğü çalışanları ile uygulamalı bir araştırma". *Akademik İncelemeler Dergisi*, 7 (1), 227-254.

Arslan, H. (2019). *Türkiye'de Kır Sosyolojisi Araştırmaları*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Atilla Tiryakioğlu Pestil & Köme, https://www.atillatiryakioglu.com.tr/. Erişim Tarihi: 15 Kasım 2023.

Avcı, R. (2022). Kırsal Alanda Çalışan Kadınların Toplumsal Cinsiyet Algısı: Adana İli Örneği (Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ayata, S. (1987). *Kapitalizm ve Küçük Üreticilik*. Ankara: Yurt Yayınları.

Aygünler Pestil & Köme, https://aygunlerpestilkome.com/. Erişim Tarihi: 15 Kasım 2023.

Bakırcı, M. (2007). *Türkiye'de Kırsal Kalkınma: Kavramlar-Politikalar-Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Balaban Pestil & Köme, https://www.balabanpestilkome.com/. Erişim Tarihi: 15 Kasım 2023.

Bandura, H., Bakshi, M. (2020). Fruit leather: preparation, packaging and its effect on sensorial and physico-chemical properties: A review. *Journal of Pharmacognosy and Phytochemistry*, 9 (6), 1699-1709.

Barara, G. (2021). What is Work? inside *What is Work and its Impact*? (1-6). A. Yermolenko (ed.). Edmonton: Golden Meteorite Press.

Başaran, E. (2022). Ailenin İşleyişi ve Gerçekleştirimi içinde, *Sistematik Aile Sosyolojisi* (121-144). M. Aydın (Editör). İstanbul: Çizgi Kitabevi.

Baytar, İ. (2021). Muş İli Kırsal Alan Potansiyeli ve Kalkınmaya Etkisi (Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bazı Vilayetlerin İlgası ve Bazılarının Birleştirilmesi Hakkında Kanun, T.C. Resmî Gazete, sayı: 2197, 20 Mayıs 1933. https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/2411.pdf. Erişim Tarihi: 25 Ekim 2023.

Bernstein, H. (1994). Agrarian classes in capitalist development inside *Capitalism and Development* (40-71). L. Sklair (ed.). London: Routledge.

Bernstein, H. (2010). *Tarımsal Değişimin Sınıfsal Dinamikleri.* (Çev. O. Köymen). İstanbul: Yordam Kitap.

Boratav, K. (2004*). Tarımsal Yapılar ve Kapitalizm*. Ankara: İmge Kitabevi.

Brewster, C. (2009). Akıntıya kapılmak: işlerin değişen doğası içinde, *Sosyoloji* (363-366). A. Giddens (ed.). (Çev. G. Altaylar). İstanbul: Say Yayınları.

Bourdieu, P. (2000). *Éditions Liber-Raisons d'Agir*. from French Nice R. *Acts of Resistance: Against the New Myhs of our Time.* Cambridge: Polity Press.

Budd, J. W. (2018a). *Labor Relations Striking a Balance.* New York: McGraw-Hill Education.

Budd, J. W. (2018b). *İnsani Bir Çalışma İlişkisi: Verimlilik, Hakkaniyet ve Söz Hakkını Dengelemek*. (Çev. F. Man). İstanbul: Küre Yayınları.

Budd, J. W. (2021). *Çalışma Düşüncesi*. (Çev. F. Man). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Canatan, K. (2011). Aile Hakkında Kuramsal Perspektifler içinde *Aile Sosyolojisi* (31-50). K. Canatan; E. Yıldırım (Editörler). İstanbul: Açılım Kitap.

Ceylan, Ö. (2021). Kırsaldaki Kadınların Sosyal Kooperatiflerin Oluşumundaki Rolü: Afşar Bala'm Kadın Kooperatifi İncelemesi (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Collins, R., Makawsky, M. (2014). *Toplumun Keşfi. (*Çev. Ed. N. Oktit). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Creswell, J. W. (2013). *Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşıma Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*. (Çev. Ed. M. Bütün; S. B. Demir). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Cuff, E. C., Sharrock, W. W., Fancis, D. W. (2015). *Sosyolojide Perspektifler*. (Çev. Ü. Tatlıcan). İstanbul: Say Yayınları.

Çalık, Ü. (2016). *Tarih İçinde Şebinkarahisar*. Bursa: Emin Yayınları.

Çalık, Ü. (2017). *Gelenek Görenek ve Kültür Varlıklarıyla Tarih İçinde Şebinkarahisar 2*. Bursa: Emin Yayınları.

Çalık, Ü. (2021). *Kelkit Vadisinde Bir İnci – Şebinkarahisar*. (Yayın yeri belirtilmemiş): Çağdaş Film ve Matbaa.

Çelebi, N., Tokuroğlu, B. ve Baran, A. (1993). *Bağımsız İşyeri Sahibi Kadınların Aile ve İş İlişkileri*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Yayınları.

Çelik, Z. (2005). Planlı dönemde Türkiye'deki kırsal kalkınma politika ve uygulamaları üzerine bir değerlendirme, *Planlama 2005/2*, 61-71. https://www.spo.org.tr/resimler/ekler/b13b2203029ed80_ek.pdf. Erişim Tarihi: 01 Nisan 2023.

Danışman, Y. E. (2022). Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin (Kobilerin) Finansmanında Kitle Fonlaması Modeli: Türk Kobilerine Yönelik Bir Öneri (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Demirel, E. T., Akbıyık, N. (2009). Girişimcilik Kavramı ve Ortaya Çıkışı içinde, *Girişimcilik ve Küçük İşletmeler* (5-67). M. Tikici; A. Aksoy (Editörler). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Dervişoğlu Pestil Köme, https://dervisoglupestilkome.com/. Erişim Tarihi: 15 Kasım 2023.

Diamante, L. M., Bai X., Busch, J. (2014). Fruit leathers: method of preparation and effect of different conditions on qualities. *International Journal of Food Science,* 1-12. http://dx.doi.org/10.1155/2014/139890. Erişim Tarihi: 06 Eylül 2023.

DİE (1927). 28 Teşrinievel 1927 Umumî Nüfus Tahriri-Fasikül I: Mufassal Neticeler İcmal Tabloları. Türkiye Cumhuriyeti Başvekâlet İstatistik Umum Müdürlüğü. https://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0015452.pdf. Erişim Tarihi: 21 Ekim 2023.

DİE (1935). 1935 20 İlkteşrin Genel Nüfus Sayımı Türkiye Nüfusu: Vilayet, Kaza, Şehir ve Köyler İtibariyle Muvakkat Rakamlar, Başvekalet İstatistik Genel Direktörlüğü, Ankara, Ulus Basımevi. https://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0015557.pdf. Erişim Tarihi: 21 Ekim 2023.

DİE (1940). 20 İlkteşrin 1940 Genel Nüfus Sayımı: Vilayet, Kazalar, Nahiyeler ve Köyler İtibariyle Nüfus ve Yüzey Ölçü, Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık İstatistik Genel Müdürlüğü Kitaplığı.

DİE (1950). 21 Ekim 1945 Genel Nüfus Sayımı, Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık İstatistik Genel Müdürlüğü, Ankara. http://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0014843.pdf. Erişim Tarihi: 21 Ekim 2023.

DİE (1951). 22 Ekim 1950 Umumi Nüfus Sayımı: Vilayet, Kaza, Nahiye ve Köyler İtibariyle Nüfus, Türkiye Cumhuriyeti Başvekâlet İstatistik Umum Müdürlüğü. http://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0015040.pdf. Erişim Tarihi 21 Ekim 2023.

DİE (1961). 23 Ekim 1955 Genel Nüfus Sayımı: Türkiye Nüfusu, Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık İstatistik Genel Müdürlüğü, İstanbul https://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0015083.pdf. Erişim Tarihi: 21 Eylül 2023.

DİE (1963). 23 Ekim 1960 Genel Nüfus Sayımı: İl, İlçe, Bucak ve Köyler İtibariyle Nüfus, Ankara, Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası. http://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0015128.pdf. 21 Ekim 2023.

Dikmen, Ç. (1991). Küçük İşletmelerin Kuruluş Sorunları ve Uygulamaya Ait Bir Örnek (Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dikmenoğlu Balım Pestil, https://dikmenoglu-balm-pestil.business.site/. Erişim Tarihi: 15 Kasım 2023.

Dobb, M. (1990). *Kapitalizmin Dünü ve Bugünü*. (Çev. F. Kantur). İstanbul: İletişim Yayınları.

Doğadut Pestil & Köme, https://dogadut.com/. Erişim Tarihi: 15 Kasım 2023.

Döm Tomak S. (2015). *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yöneticiliği*. Ankara: Detay Yayıncılık.

DPT (2000). Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Kırsal Kalkınma Özel İhtisas Komisyonu Raporu. Ankara. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Kirsal-Kalkinma-OIK-Raporu.pdf. Erişim Tarihi: 01 Mart 2023.

DPT (2000). Sekizinci Beş Yıllık (2000-2005) Kalkınma Planı. Ankara. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/Uzun_Vadeli_Strateji_ve_Sekizinci_Bes_Yillik_Kalkinma_Plani-2001-2005.pdf. Erişim Tarihi: 03 Ocak 2023.

Durkheim, E. (2006). *Toplumsal İşbölümü*. (Çev. Ö. Ozankaya). İstanbul: Cem Yayınevi.

Durmuşkaya, C. (2013). Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerde Çalışma İlişkileri: ASEM Örneği (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Durukan, H. (2003). Yönetimde insan ilişkileri. *Kastamonu Eğitim Dergisi,* 11 (2), 277-284.

Ekiz, D. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Ekiztepe, B. A. (2020). Kırsal Yoksulluğun Azaltılmasında Kırsal Turizmin Yeri ve Önemi: Aşağı Büyük Menderes Örneği (Doktora Tezi). Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erdem, E., Duru, M. N. (2010). Küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ) sorunları. *ABMYO Dergisi*, Sayı: 20, 79-89.

Eren, Z. C. (2020). Gendered rural Transformation and Peasant-Workers: The Case of The Women of The Greenhouse, Western Anatolia, Turkey (The Degree of Doctor of Philosophy). Ankara: Middle East Technical University The Graduate School of Social Sciences.

Ersoy, M. (1984). Çevre Toplumsal Formasyonlarda Ulusal Ekonomiler ve Kentsel Sanayi Sektörünün Yapısına İlişkin Modeller içinde, *Üretim Tarzlarının Eklemlenmesi Üzerine* (1-21). H. Ç. Keskinok; M. Ersoy (Derleyenler). Ankara: Birey ve Toplum Yayıncılık.

Ertaş, N. (2019). Kırsal Kalkınmanın Aracı Olarak Van'da Hayvancılık Faaliyetleri (Doktora Tezi). Van: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Esmek, I., İpek, E. (2018). Gümüşhane ilinde pestil-köme sektörü üzerine bir inceleme. *GÜSBEED – Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 9 (25), 173-195.

European Commission Directorate-General for Agriculture and Rural Development (2013). Rural Development in the European Union- Statistical and Economic Information Report 2013. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/16c029aa-a842-4664-9c4c-79b07d251338/language-en/format-PDF/source-search. Erişim Tarihi: 11 Ekim 2022.

European Commission (2023). The common agricultural policy: 2023-27. https://agriculture.ec.europa.eu/common-agricultural-policy/cap-overview/cap-2023-27_en. Erişim Tarihi: 06 Nisan 2023.

EUROSTAT (2018). Methodological manual on territorial typologies – 2018 edition. Luxemburg, Publications Office of the European Union. https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/9507230/KS-GQ-18-008-EN-N.pdf/a275fd66-b56b-4ace-8666-f39754ede66b?t=1573550953000. Erişim Tarihi 3 Nisan 2023.

Falade, I. (2021). Role of Work and Employment in Society inside *What is Work and its Impact*? (13-17). A. Yermolenko (ed.). Edmonton: Golden Meteorite Press,

Friedmann, H. (1978). Simple commodity production and wage labour in the American plains. *Journal of Peasant Studies,* 6 (1), 71-100.

Friedmann, H. (1980). Household production and the national economy: concepts for the analysis of agrarian formations. *Journal of Peasant Studies*, 7 (2), 158-184.

Giresun İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü (2023). Şebinkarahisar İlçesindeki Tescilli Yapılar, https://giresun.ktb.gov.tr/TR-161676/sebinkarahisar-ilcesindeki-tescilli-yapilar.html. Erişim Tarihi: 18 Ekim 2023.

Giresun İl Tarım ve Orman Müdürlüğü (2022). Kılıçkaya Baraj Gölünde Balıklandırma Çalışması Yapıldı, https://giresun.tarimorman.gov.tr/Haber/736/Kilickaya-Baraj-Golunde-Baliklandirma-Calismasi-Yapildi. Erişim Tarihi: 16 Aralık 2023.

Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı (2015). Ulusal Kırsal Kalkınma Stratejisi (2014-2020). https://kutuphane.tarimorman.gov.tr/vufind/Record/1181923. Erişim Tarihi: 02 Şubat 2023.

Giddens, A. (2012a). *Sosyoloji.* (Hazırlayan. C. Güzel). İstanbul: Kırmızı Yayınları.

Giddens, A. (2012b). *Sosyoloji: Kısa Fakat Eleştirel Bir Giriş*. (Çev. Ü. Yıldız Battal). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Giddens, A., Sutton, P. W. (2018). *Sosyolojide Temel Kavramlar*. (Çev. A. Esgin). Ankara: Phoenix Yayınevi.

Grint, K. (2005). *The Sociology of Work*. 3th. Cambridge: Polity Press.

Gökçe, B. (1976). Aile ve aile tipleri üzerine bir inceleme. *Hacettepe Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 8 (1-2), 46-67.

Güçlü, S. (2022). Aileye İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar içinde *Değişen Toplumda Değişen Aile – Sosyolojik Tartışmalar* (65-91). N. Adak (Editör). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Güldiken, N. (2020). *Çalışma Sosyolojisi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Güler, K. (2016). Türkiye'de Nüfusunu Yitiren Kırsal Yerleşimlerin Korunması İçin Bir Yöntem Önerisi: Ödemiş-Lübbey Köyü Örneği (Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Günindi Ersöz, A. (2021). *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Harita Genel Müdürlüğü, https://www.harita.gov.tr/il-ve-ilce-yuzolcumleri. 26 Eylül 2023.

Haskioğlu, F. (2019). Mikro ve Küçük Ölçekli İşletmelerde Çalışanların Çalışma Koşulları (Yüksek Lisans Tezi). Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Haşit, G. (2012). KOBİ'lerde Yönetim ve Kurumsallaşma içinde, *Girişimcilik ve Kobiler-Kavramlar, Sorunlar ve Çözüm Önerileri* (126-157). Z. Erdoğan (Editör). Bursa: Ekin Yayınevi.

Hillyard, S. (2007). *The Sociology of Rural Life*. New York: Berg Publication.

ILO, Advancing social justice, promoting decent work. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm. Erişim tarihi: 18 Nisan 2023.

İş Kanunu, T.C. Resmî Gazete, sayı: 4857, 10 Haziran 2003. https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf. Erişim tarihi: 08.04.2024.

Jaffe, J. & Gertler, M. (2017). Rural Sociology inside, *The Cambridge Handbook of Sociolog* (445-454). K. Korgen (ed.). Cambridge: Cambridge University Press.

Kalkınma Bakanlığı (2018). On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) Kırsal Kalkınma Özel İhtisas Komisyonu Raporu. Ankara. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/KirsalKalkinmaOzelIhtisasKomisyonuRaporu.pdf. Erişim Tarihi: 06 Şubat 2023.

Kamış, M. (2021). Halı Dokumacılığında Kadın Emeği: Bursa Kınık Köyü'nde Kadınların Deneyimleri (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kara, E. (2020). Türkiye'de aile yapısının annelerin işgücüne katılımı üzerindeki etkisi: mikro ekonometrik bir analiz. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*, 10 (1), 89-406.

Kara, O. O., Küçüköner, E. (2019). Geleneksel bir meyve çerezi: pestil. *Akademik Gıda*, 17 (2), 260-268.

Karaman, O. (2021). *Tanzimat'tan Cumhuriyet'e Şebinkarahisar*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.

Karasar, N. (2004). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kayıkçı, S. (2009). Türkiye'de Kırsal Alan Yönetimi (Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaymakçı, S. (2013). Eskiçağda Kelkit Vadisi (Lykos) (Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kral pestil & köme, www.kralpestil.com. Erişim Tarihi: 07 Eylül 2023.

Keyder, Ç., Yenal, Z. (2013). *Bildiğimiz Tarımın Sonu- Küresel İktidar ve Köylülük*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Kızılkaya, K. (2019). Kırsal Alanda Yerel Hizmetlerin Sunumu: TR 22 Balıkesir Çanakkale Bölge Analizi (Doktora Tezi). Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Köse, B. (2022). Geçmişten Günümüze Aile içinde *Değişen Toplumda Değişen Aile – Sosyolojik Tartışmalar* (15-38). N. Adak (Editör). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Köy Kanunu, T.C. Resmî Gazete, sayı: 442, 18 Mart 1924. https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.442.pdf. Erişim tarihi: 08.01.2023.

Kumar, K. (2013). *Sanayi Sonrası Tolumdan Post-modern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları*. (Çev. M. Küçük). Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.

Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Yönetmeliği, T.C. Resmî Gazete, sayı: 32201, 25 Mayıs 2023.

Küçük, O. (2010). *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Merriam, S. B. (2015). *Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*. (Çev. Ed. S. Turan). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Makal, A. (2018). Temel Kavram ve Yöntem Sorunları içinde, *Çalışma İlişkileri Tarihi* (3-25). A. Makal, (Editör). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.

Marshall, G. (2005). *Sosyoloji Sözlüğü*. (Çev. O. Akınhay; D. Kömürcü). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

Martino, A. (2021). Technological Innovations that Transformed the Workplace inside, *What is Work and its Impact*? (47-52). A. Yermolenko (ed.). Edmonton: Golden Meteorite Press.

Marvasti, A. B. (2004). *Qualitative Research in Sociology*, D. Silverman (ed.). London: SAGE Publications.

Marx, K. (1976). *Ekonomi Politiğin Eleştirisine Katkı*. (Çev. S. Belli). Ankara: Sol Yayınları.

Marx, K. (1986). *Kapital, Kapitalist Üretimin Eleştirel Bir Tahlili, Birinci Cilt*. (Çev. A. Bilgi). Yayımlandığı yer belirtilmemiş: Eriş Yayınları.

Mecek, G. (2020). Küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin (KOBİ) uluslararası tanımlama ölçütleri ve kavramlaştırılması. *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi (JEBPIR)*, 6 (1), 29-55.

Merdan, K. (2018). Gümüşhane ilinde imalata dayalı sanayileşme: pestil ve köme işletmeleri üzerine genel bir değerlendirme. *Social Sciences Studies Journal*, 4 (19), 2174-2183.

Moreno, L. (2013). 'Süper kadınlar' ve Akdeniz refahı içinde, *Sosyal Politika Yazıları* (375-395). A. Buğra; Ç. Keyder (Çev. Der.). İstanbul: İletişim Yayınları.

Nerse, S. (2014). Türkiye kır çalışmalarında paradigma değişimi. *Sosyoloji Dergisi*, 3(29), 165-183.

Neuman, W. L. (2017). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri- Nitel ve Nicel Yaklaşımlar I-II. Cilt*. (Çev. S. Özge). Ankara: Yayın Odası.

Newman, D. M. (2013). *Sosyoloji: Günlük Yaşamın Mimarisini Keşfetmek*. (Çev. A. Arslan). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Nisbet, R. (2016). *Sosyolojik Düşünce Geleneği*. (Çev. Y. Kaplan). İstanbul: Paradigma Yayıncılık.

OECD. (2011). OECD Regional Typology. https://www.oecd.org/cfe/regionalpolicy/OECD_regional_typology_Nov2012.pdf. Erişim tarihi: 06 Şubat 2023.

OECD. (2016). *OECD Regional Outlook 2016: Productive Regions for Inclusive Societies*, Paris, OECD Publishing.

OECD. (2018). Rural 3.0. A Framework for rural development. 1–27. https://www.oecd.org/cfe/regionaldevelopment/Rural-3.0-Policy-Note.pdf. Erişim tarihi: 01 Şubat 2023.

OECD. (2019). Rural 3.0. People – centred rural policy. https://www.oecd.org/rural/rural-development-conference/documents/Rural-3.0-Policy-Highlights.pdf. Erişim tarihi: 01 Şubat 2023.

Öksüz, B. (2017). Metalaşan Yerel Ürünlerin Aile İçi ve Akraba İlişkilerinde Yarattığı Etkiler: Kapıkırı Örneği (Yüksek Lisans Tezi). Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Omay, U. (2011). Yedek işgücü ordusu olarak kadınlar. *Çalışma ve Toplum*, 30 (2011/3), 137-166.

On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, T.C. Resmî Gazete, sayı: 6360, 12 Kasım 2012. https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6360.pdf. Erişim tarihi: 02 Şubat 2023.

Özbudun, E., Keyman, F. (2003). Türkiye'de kültürel küreselleşme: Aktörler, söylemler, stratejiler içinde, *Bir Küre Bin Bir Küreselleşme: Çağdaş Dünyada Kültürel Çeşitlilik* (303-326). P. L. Berger & S. P. Huntington (Ed.). (Çev. A. Ortaç). İstanbul: Kitap Yayınevi.

Özdemir, A., Özhan, H. (1983). *İlçe oluşunun 50. yılında Şebinkarahisar*. Ankara: Üner Yayıncılık.

Özdemir, S., Ersöz, H.Y., ve Sarıoğlu, İ. (2006). *İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi*. İstanbul: İTO Yayınları.

Özdemir, S., Ersöz, H.Y., ve Sarıoğlu, H. İ. (2011). Küçük girişimciliğin artan önemi ve KOBİ'lerin Türkiye ekonomisindeki yeri, *Journal of Social Policy Conferences*, 53, 178-230.

Özen, M. A. (2019). Küreselleşme Sürecinde Kırsalın Dönüşümü ve Tüketim: Bursa Cumalıkızık Örneği (Yüksek Lisans Tezi). Bursa: Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özensel, E. (2021). *Kır Sosyolojisi- Türkiye'de Kırsal Yapıların Dönüşümü*. Konya: Çizgi Kitabevi.

Öztürk, N. K. (2021). Rural Resilience Index of Istanbul (M.Sc. Thesis). Istanbul: Istanbul Technical University Graduate Education Institute.

Öztürk, Ö. (2018). Şebinkarahisar (Koloneia, Koğoniya, Mavrokastron, Kara Hisar) Tarihi, Giresun. https://ozhanozturk.com/2018/01/10/sebinkarahisar. Erişim Tarihi: 2 Ekim 2023.

Özuğurlu, M. (2013). *Küçük Köylülüğe Sermaye Kapanı: Türkiye'de Tarım Çalışmaları ve Köylülük Üzerine Gözlemler*. Ankara: NotaBene Yayınları.

Patton, M. Q. (2002*). Qualitative Research and Evaluation Methods*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Pham, J. (2021). History Work inside *What is Work and its Impact*? (7-12). A. Yermolenko, (ed.). Edmonton: Golden Meteorite Press.

Pişkinsüt, E. (2011). Girişimciliğin Türkiye'deki ekonomik kalkınmaya etkileri: Kobi örneği. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi,* 14 (2), 94-116.

Planck, U. (1971). Türkiye'de köy sosyolojisi. (Çev. M. R. Küçükboyacı). *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 2 (4), 223-240.

Polama, M. M. (1996). *Çağdaş Sosyoloji Kuramları*. (Çev. H. Erbaş). İstanbul: Gündoğan Yayınları.

Raab C., Oehler, N. (1986). Making dried fruit leather. file:///C:/Users/user/Downloads/232FruitLeather.pdf. Erişim Tarihi: 1 Eylül 2023.

Ritzer, G. (2014). *Klasik Sosyoloji Kuramları*. (Çev. H. Hülür). Ankara: De Ki Basım Yayım.

Ritzer, G., Stepnisky, J. (2015). *Çağdaş Sosyoloji Kuramları ve Klasik Kökleri*. (Çev. I. Ertuna Howison). Ankara: De Ki Basım Yayım.

Rural Development in the European Union- Statistical and Economic Information Report (2013). https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/16c029aa-a842-4664-9c4c-79b07d251338/language-en/format-PDF/source-search. Erişim tarihi: 01 Mart 2023.

Saklı, A. R. (2013). Fordizm'den esnek üretim rejimine dönüşümün kamu yönetimi üzerindeki etkileri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (44), 107-131.

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı- STB (2023). *Kırsal Ekonomilerin Çeşitlendirilmesi: Bölge Kalkınma İdareleri ve Kalkınma Ajansları Uygulamalarından Seçilmiş Örnekler*. Ankara. T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü. https://www.kalkinmakutuphanesi.gov.tr/. Erişim Tarihi: 21 Aralık 2023.

Saraçoğulları Pestil & Köme, https://sebinkarahisarpestil.com/tr/. Erişim Tarihi: 15 Kasım 2023.

Sennett, R. (2008). *Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri*. (Çev. B. Yıldırım). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Sennett, R. (2011). *Yeni Kapitalizmin Kültürü*. (Çev. A. Onacak). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Sevcan'la Lezzet Yolunda (17 Haziran 2021). Gümüşhane pestili nasıl yapılıyor? https://www.youtube.com/watch?v=F6aai-zEUj4. Erişim Tarihi: Aralık 2023.

Sezer, İ. (2017). Kültür turizmi olanaklarının değerlendirilmesi: Şebinkarahisar ilçesi örneği. *Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 59, 37-60.

Sırıklı, G. T. (2021). Kırsal Kalkınmada Kırsal Turizmin Rolü: Trabzon İli Çaykara İlçesi Uzungöl Örneği (Yüksek Lisans Tezi). Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Simmel, G. (2009). *Bireysellik ve Kültür*. (Çev. T. Birkan). İstanbul: Metis Yayınları.

Slattery, M. (2017). *Sosyolojide Temel Fikirler*. (Çev. Ö. Balkız vd.). Ankara: Sentez Yayıncılık.

Strangleman, T., Warren, T. (2015). *Çalışma ve Toplum*. (Çev. F. Man). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Corbin, J. & Strauss, A. (2015). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.

Swingewood, A. (2010). *Sosyolojik Düşüncenin Kısa Tarihi*. (Çev. O. Akınhay). İstanbul: Agora Kitaplığı.

Şahin, M. S. (2021). Türkiye'de Kırsal Kalkınma Politikaları ve Projelerinin Yönetim Sorunsalı (Doktora Tezi). Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şebinhaber (14 Ekim 2009). Sebata ayakkabı fabrikası şirketinin ikinci ayağı resmen kuruldu. http://www.sebinhaber.com/sebata-ayakkabi-fabrikasi-sirketinin-ikinci-ayagi-resmen-kuruldu-2390h.htm. 14 Eylül 2023.

Şebinkarahisar Belediyesi, İlçemizden Kış Manzaraları (2021). https://www.sebinkarahisar.bel.tr/foto/ilcemizden-kis-manzaralari-2021.html#fotodetay-28. Erişim Tarihi: 26 Ekim 2023.

Şebinkarahisar Kaymakamlığı, Tarihçe, http://www.sebinkarahisar.gov.tr/tarihce. Erişim Tarihi: 7 Haziran 2023.

Şebinkarahisar Kaymakamlığı, Ulaşım ve Coğrafya. http://www.sebinkarahisar.gov.tr/ulasim-ve-cografya. Erişim Tarihi: 7 Haziran 2023.

Taalbi, J. (2019). Origins and pathways of innovation in the third Industrial Revolution. *Industrial and Corporate Change*, 28 (5), 1125-1148. doi:10.1093/icc/dty053.

Tapkı, S. (2020). Kırsal Yerleşimlerin Gelişimi İçin Alternatif Turizm Olanakları Üzerine Bir Model Önerisi: Yozgat Örneği (Doktora Tezi). İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı (2007). Katılım Öncesi Yardım Aracı Kırsal Kalkınma (IPARD) Programı (2007-2013). https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/2_turkiye_ab_iliskileri/2_2_adaylik_sureci/2_2_7_turkiye_ab_mali_isbirligi/2_2_7_1_ipa/2_2_7_1_9_ipav_2007_2013/2007_2013_ipard_programi___tr.pdf. 02 Şubat 2023.

Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı (2011). Kırsal Kalkınma Planı (2010-2013). Ankara. https://kkp.tarim.gov.tr/KKP20102013.pdf . Erişim Tarihi: 01 Ocak 2023.

Tarım ve Orman Bakanlığı (2021). Ulusal Kırsal Kalkınma Stratejisi (2021-2023). Ankara. https://www.tarimorman.gov.tr/TRGM/Belgeler/UKKS-Strateji-Belgesi.pdf. Erişim tarihi: 01 Şubat 2023.

Taş, H. Y., Karataş, A. (2021). KOBİ'lerin İstihdama Etkileri içinde *Girişimcilik ve KOBİ Araştırmaları* (125-138). H. Y. Taş; M. Küçükoğlu; M. Demirdöğmez (Ed.). Bursa: Ekin Yayınları.

Thielemans, G., Mortelmans, D. (2021). Divorce and female labour force participation: Do women who expect an upcoming divorce increase their employment? Evidence from Flanders. *Sage Journals*, 65(1), 3-23. Doi: 10.1177/0001699321994189.

Tiryakioğlu Pestil Köme, tiryakioglupestilkome.com. Erişim Tarihi: 15 Kasım 2023.

Tosun, M. D. (2014). Karahisar-ı Şarki'nin Osmanlı döneminde bağlı olduğu idare merkezleri. https://muratdursuntosun.wordpress.com/2014/02/23/. Erişim Tarihi: 2 Ekim 2023.

Tönnies, F. (2019). *Cemaat ve Cemiyet.* (Çev. E. Güler). İstanbul: Vakıfbank Kültür Yayınları.

Tuncer, B. (2022). Coğrafi Perspektiften Kırsal Turizmin Kırsal Kalkınma Üzerine Etkileri: Muğla İli Örneği (Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

TÜİK (1965). Giresun: İlçe göre şehir ve köy nüfusları. https://webcitation.org/6Bspj1CaP. Erişim Tarihi: 21 Ekim 2023.

TÜİK (1970). Giresun: İlçelere göre şehir ve köy nüfusları. https://webcitation.org/6BtnFKvj7. Erişim Tarihi: 21 Ekim 2023.

TÜİK (1975). Giresun: İlçelere göre şehir ve köy nüfusları. https://webcitation.org/6BtpmXwgm. Erişim Tarihi: 21 Ekim 2023.

TÜİK (1980). Giresun: İlçelere göre şehir ve köy nüfusları. https://webcitation.org/6BtuZ4qsa. Erişim Tarihi: 21 Ekim 2023.

TÜİK (1985). Giresun: İlçelere göre şehir ve köy nüfusları. https://webcitation.org/6BtwaSIxn. Erişim Tarihi: 21 Ekim 2023.

TÜİK (1990). Giresun: İlçelere göre şehir ve köy nüfusları. https://webcitation.org/6BtyFG5bX. Erişim Tarihi: 21 Ekim 2023.

TÜİK (2000). Giresun: İlçelere göre şehir ve köy nüfusları. https://webcitation.org/6Bu0JNKLf. Erişim Tarihi: 21 Ekim 2023.

TÜİK (2007). Giresun: İlçelere göre il/ilçe merkezi ve belde/köy nüfusu. https://webcitation.org/6Bu1ttbsQ. Erişim Tarihi: 21 Ekim 2023.

TÜİK (2010). Giresun: İlçelere göre il/ilçe merkezi ve belde/köy nüfusu. https://webcitation.org/6BuEzHaSF. Erişim Tarihi: 21 Ekim 2023.

TÜİK (2013). Giresun: İlçelere göre il/ilçe merkezi ve belde/köy nüfusu 2013. https://webcitation.org/6NPUrCj9U. Erişim Tarihi: 21 Ekim 2023.

TÜİK (2016). Giresun: İl ve İlçelere göre il/ilçe merkezi ve belde/köy nüfusu ve yıllık nüfus artış hızı. http://www.giresun.gov.tr/tuik-acikladi-giresunun-nufusu-444-bin-467-oldu. Erişim Tarihi: 21 Ekim 2023.

TÜİK (2019). İlçelere Göre İl/İlçe Merkezleri ile Belde/Köy Nüfusları. https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2019-33705. Erişim Tarihi: 21 Ekim 2023.

TÜİK (2022). İl ve İlçelere Göre İl/İlçe Merkezi, Belde/Köy Nüfusu ve Yıllık Nüfus Artış Hızı. https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2022-49685. Erişim Tarihi: 21 Ekim 2023.

TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2022. https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390. Erişim Tarihi: 20 Nisan 2023.

TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları. https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Nufus-ve-Demografi-109. Erişim tarihi: 08 Ocak 2023.

TÜİK, Kır-Kent Tanımının Revizyonu. https://www.resmiistatistik.gov.tr/detail/subject/kir-kent-taniminin-revizyonu/. Erişim tarihi: 06 Şubat 2023.

Türkiye Kültür Portalı, Şebinkarahisar Meryem Ana Manastırı-Giresun. https://www.kulturportali.gov.tr/turkiye/giresun/gezilecekyer/sebinkarahisar-meryemana-manastiri. Erişim Tarihi: 15 Eylül 2023.

Türk Patent ve Marka Kurumu, https://ci.turkpatent.gov.tr/anasayfa. Erişim Tarihi: 06Eylül 2023.

UN Documentation: Development. https://research.un.org/en/docs/dev/intro. Erişim Tarihi: 06 Nisan 2023.

United Nations, Universal Declaration of Human Rights (İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi). https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/turkish-turkce?LangID=trk. Erişim tarihi: 18 Nisan 2023.

United Nations (2000). The Millennium Development Goals. https://www.ndi.org/sites/default/files/Handout%207%20-%20Millennium%20Development%20Goals.pdf. Erişim tarihi: 06 Nisan 2023.

United Nations (2015). Transforming our world: the 2030 agenda for sustainable development. https://sdgs.un.org/2030agenda. Erişim tarihi: 06 Nisan 2023.

Wallace, R. A., Wolf, A. (2015*). Çağdaş Sosyoloji Kuramları- Klasik Geleneğin Genişletilmesi*. (Çev. M. R. Ayas; L. Elburuz). Ankara: Doğu Batı Yayınları.

Weber, M. (2016). *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu*. (Çev. Ş. Gözsüz). İstanbul: Olympia Yayınları.

Yalçın S. (2019). Gümüşhane'de Üretilen Pestil ve Köme Esaslı (Muska Pestil, Rulo Pestil, Fındıklı Çokopestil, Pikolalı Köme, Hindistan Cevizli Çokopestil, Ballı Sarma) Gıdaların Fizikksel, Kimyasal ve Mikrobiyolojik Kalite Özelliklerinin Belirlenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Gümüşhane: Gümüşhane Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Yel, Ç. (2019). İzmir-Menderes Örneğinde Küçük Meta Üreticiliğinin Dönüşümü (Doktora Tezi). Sivas: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yeni Şebinkarahisar Gazetesi, Şebinkarahisar'da Antep fıstığı yetiştiriciliği teşvik edilecek. 3 Nisan 2023. https://yenisebinkarahisar.net/haber/14507815/sebinkarahisarda-antep-fistigi-yetistiriciligi-tesvik-edilecek. Erişim Tarihi: 12 Kasım 2023.

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

Yıldızlar SSS Holding-Nesko Maden Tic. ve San. A.Ş., Giresun Şebinkarahisar Maden İşletmesi, http://www.yildizlarsssholding.com.tr/nesko-maden. Erişim Tarihi:18 Kasım 2023.

Yılmaz, M. (2016). Güvencesizliğin Sosyolojisi: Tuzla Tersaneler Bölgesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma (Doktora Tezi). Elâzığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yılmaz, T. (2015). Kırsal Yoksulluk ve Kırsal Emeğin Proleterleşmesi: Gökçe ve Bakırça Köylerinin Karşılaştırmalı İncelemesi (Yüksek Lisans Tezi). Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yin, R. K. (2003). *Case Study Research: Design and Methods*. Tousand Oaks, California: Sage Publications.

Yücesoy, Y., Demir, M. (2011). Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı. Ankara, Uluslararası Çalışma Örgütü Ofisi. https://media.iskur.gov.tr/13501/calisma-yasaminda-haklar-el-kitabi.pdf. Erişim tarihi: 1 Haziran 2024.

Yürüdür, E., Başıbüyük, A. (2002). Orta Kelkit yöresinde idari yapılanmadan kaynaklanan sorunlar ve çözüm önerileri. *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22 (1), 83-97.

Zencirkıran, M. (2016). *Sosyoloji*. Bursa: Dora Basım Yayın.

Zeybekoğlu Dündar, Ö. (2022). Değişen ve Değiş(e)meyen Yönleriyle Aile: Yapısı, Türleri İşlevleri içinde *Değişen Toplumda Değişen Aile* (39-64). N. Adak (Editör). Ankara: Siyasal Kitabevi.

7. EKLER

EK-1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu (İşçi Mülakat Soruları)

Merhaba, ben Şennur ERKOCA,

Giresun Üniversitesi'nde Öğretim görevlisiyim. Aynı zamanda Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyoloji bölümünde doktora öğrencisiyim. *Kırsalda Çalışma İlişkilerinin Dönüşümü* üzerine yapılan araştırma kapsamında sizinle görüşmek istiyorum. Bu görüşme formunda yer alan sorular Şebinkarahisar'da bulunan pestil-köme satış mağazalarında ve imalathanelerinde çalışan işçilerin çalışma ilişkilerini anlamaya yönelik bilimsel bir çabaya yönelik hazırlanmıştır.

Bu çalışmada kimliğiniz gizli tutulacak ve görüşmemiz tamamen bilimsel bir amaç için kullanılacaktır. Görüşmeyi daha sonra yazabilmem için izninizle konuşmalarınız ses kayıt cihazı ile kaydedilecektir. Görüşme formunda toplam 28 soru bulunmaktadır. Bu çalışmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayalı olup istediğinizde görüşmeyi sonlandırma hakkına sahipsiniz.

1- Cinsiyet
2- Yaş
3- Eğitim
4- Medeni durumu
5- Eğer kişi evliyse; kaç çocuğunuz var? Evde kaç kişi yaşıyorsunuz?
6- Eğer kişi evliyse; eşiniz çalışıyor mu? Ne iş yapıyor?
7- Evdeki iş dağılımı nasıldır/Kimler ne yapıyor? Çocukların bakımını, (evde yaşlı ya engelli biri varsa onların bakımını) ve ev işlerini kim/kimler yapıyor. Bu iş yükünü başkasıyla paylaşıyor mu?
8- Ailenin geçimini temelde kim ya da kimler sağlıyor?
9- Bu işe nasıl başladınız?
10- Burada çalışmaya başlamanız ile ilgili (ev dışında ücretli çalışmanız konusunda) size karşı çıkan oldu mu? Evetse, bu kişiler kimlerdir? Neden karşı çıktılar? O kişi ya da kişileri nasıl ikna ettiniz?
11- Bu işletmede ne kadar süredir çalışıyorsunuz?
12- Burada çalışmadan önce herhangi bir işte çalışıyor muydunuz? Evetse, nerede çalışıyordunuz ve yaptığınız iş neydi?
13- Bu işyerinde çalışmaya başladıktan sonra hayatınızda herhangi bir değişim oldu mu? Olduysa, bunlar nelerdir? (Çalışma hayatına girdikten sonra çalışma rollerinde -ev içi ve dışı- neler değişti?)

14- Yaptığınız işi tanımlar mısınız? (Bu işyerinde tam olarak ne iş yapıyorsunuz?) İş dağılımına göre bir ayrım var mı yoksa herkes ne iş varsa onu mu yapıyor?
15- Günde kaç saat çalışıyorsunuz?
16- Kaç gün çalışıyorsunuz? Tatil gününüz var mı? (Haftalık tatil ve yıllık ücreti izin)
17- Tatil gününüz dışında izin aldığınızda gelirinizde bir değişim oluyor mu? Yoksa bugünü telafi etmek için daha fazla mı çalışıyorsunuz?
18- Yaptığınız iş karşılığında -aylık, günlük ya da haftalık- ne kadar maaş alıyorsunuz? Aldığınız ücreti yeterli buluyor musunuz?
19- Aldığınız ücret ile ne yapıyorsunuz (kazandığınız parayı nelere harcıyorsunuz)? (İşçi ücretini ne için harcıyor)
20- Sigortanız var mı?
21- Herhangi bir sendikaya üyeliğiniz var mı?
22- Bu işletmede çalışıyor olmak size ne gibi imkânlar sağlıyor? (Para mı, sağlık sigortası mı, emekli olma düşüncesi mi, başarı hissi mi, öz değer duygusu mu, sosyalleşme imkânı mı, yoksa diğer şeyler mi?)
23- İşyerinde işle ilgili yeni bir karar alınacağı zaman size bu konu hakkındaki fikriniz soruluyor mu? Eğer soruluyorsa, sizin fikrinize göre mi karar veriliyor?
24- İşyerinde çalışanlarla (sizinle) ilgili yeni bir kararlar alınacağı zaman size bu konu hakkındaki fikriniz soruluyor mu? Evetse, siz bu kararlar üzerinde söz sahibi oluyor musunuz? Nihai karar neye göre alınıyor?
25- Bu işyerinde çalışan (işçi) olarak işvereniz (patron/yönetici) ile ilgili herhangi bir sorun yaşadınız mı/yaşıyor musunuz? Eğer yaşadıysanız/yaşıyorsanız bu sorunlar nelerdir? Bu sorunu çözebildiniz mi? Evet ise nasıl çözebildiniz?
26- Bu işyerinde çalışan (işçi) olarak diğer çalışanlarla ilgili herhangi bir sorun yaşadınız mı/yaşıyor musunuz? Eğer yaşadıysanız/yaşıyorsanız bu sorunlar nelerdir? Bu sorunu çözebildiniz mi? Evetse nasıl çözebildiniz?
27- Bu işyerinde çalışan (işçi) olarak işin kendisi ile ilgili herhangi bir sorun yaşadınız mı/yaşıyor musunuz? Eğer yaşadıysanız/yaşıyorsanız bu sorunlar nelerdir?
28- İş dışında (ev işleri, tarım, hayvancılık vs. gibi) neler yapıyorsunuz? İş dışındaki bir gününüzü kısaca anlatır mısınız? Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

EK-2. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu (İşletme Sahibi Mülakat Soruları)

Merhaba, ben Şennur ERKOCA,

Giresun Üniversitesi'nde Öğretim görevlisiyim. Aynı zamanda Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyoloji bölümünde doktora öğrencisiyim. *Kırsalda Çalışma İlişkilerinin Dönüşümü* üzerine yapılan araştırması kapsamında sizinle görüşmek istiyorum.

Bu görüşme formunda yer alan sorular Şebinkarahisar'da bulunan pestil-köme işletme sahiplerinin çalışma deneyimlerini anlamaya yönelik bilimsel bir çabaya yönelik hazırlanmıştır.

Bu çalışmada kimliğiniz gizli tutulacak ve görüşmemiz tamamen bilimsel bir amaç için kullanılacaktır. Görüşmeyi daha sonra yazabilmem için izninizle konuşmalarınız ses kayıt cihazı ile kaydedilecektir. Görüşme formunda toplam 32 soru bulunmaktadır. Bu çalışmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayalı olup, istediğinizde görüşmeyi sonlandırma hakkına sahipsiniz.

1- Cinsiyet
2- Yaş
3- Eğitim
4- Medeni durumu
5- Eğer kişi evliyse; kaç çocuğunuz var? Evde kaç kişi yaşıyorsunuz?
6- Eğer kişi evliyse; eşiniz çalışıyor mu? Ne iş yapıyor?
7- Evdeki iş dağılımı nasıldır/Kimler ne yapıyor? Çocukların bakımını, (evde yaşayan yaşlı ya engelli biri varsa onların bakımını) ve ev işlerini kim/kimler yapıyor. Bu iş yükünü başkasıyla paylaşıyor mu?
8- Ailenin geçimini temelde kim ya da kimler sağlıyor?
9- Şebinkarahisar'da pestil üretiminin tarihi hakkında bilgi verebilir misiniz? Peki, pazar için pestil-köme üretimi Şebinkarahisar'da ne zaman başladı?
10- Ne zamandır bu işletmenin sahibisiniz? İşletmenin sahibi sadece siz misiniz yoksa ortaklarınız var mı? İşletmenizi siz mi (sadece) yönetiyorsunuz? Sizinle beraber yönetim aşamasına katılanlar var mı? Varsa bunlar kimlerdir?
11- Aynı zamanda işletmede çalışıyor musunuz? Kısaca yaptığınız işi tanımlar mısınız?
12- Bu iş dışında başka bir işle uğraşıyor musunuz?
13- Bu işletmeyi kurmaya nasıl karar verdiniz?
14- Bu işletmeyi kurmadan önce ne iş yapıyordunuz?
15- İşletmenizi nasıl kurdunuz? (Aile işletmesi olarak mı/ kendiniz kurduysanız kurma aşamasında sermayeyi nasıl sağladınız?)

16- İşyerinizdeki pestil-kömeleri kendiniz mi üretiyorsunuz yoksa üretilmiş ürünü alıp sadece satışını mı yapıyorsunuz?

17- Satış mağazanızda ve imalathanenizde toplam kaç kişi çalışıyor? (İşletmede aile işçisi mi yoksa ücretli işçi mi çalıştırılıyor?) Bunların kaçı erkek kaçı kadın? Sezona göre bu sayı değişiyor mu?

18- Çalışanlarınızın ücretlerini neye göre veriyorsunuz? (Günlük, haftalık, aylık, performansa göre mi?)

19- Pestil-kömenin hammaddesi olan dut, ceviz, fındık gibi ürünleri nasıl temin ediyorsunuz? (Kendiniz mi yetiştiriyorsunuz, hazır mı alıyorsunuz?)

20- Pestil-köme üretimi sürecinde teknolojiden yararlanıyor musunuz? Evetse bunlar nelerdir?

21- İşletmenizde kaç çeşit pestil-köme üretiyorsunuz? Bunlar nelerdir? Pestil-köme dışında hangi ürünleri satıyorsunuz?

22- Aylık ortalama ne kadar pestil-köme üretiyorsunuz?

23- Üretilen pestil-köme ve diğer pestil tatlılarını nerelere satıyorsunuz? Pazarlama aşamasında herhangi bir sorun yaşıyor musunuz?

24- Üretimi artırmak için izlediğiniz yöntemler var mı?

25- İşletmenizi büyütmeyi ya da başka şubeler açmayı düşünüyor musunuz?

26- Pestil-köme işletmecisi olarak yaşadığınız temel sorunlar nelerdir? (Sermaye, hammadde, işçi bulma, pazarlama, ısınma, ulaşım gibi). Bu sorunları nasıl çözüyorsunuz ya da bu sorunlarla nasıl baş edebiliyorsunuz?

27- Devletten işletmeniz için herhangi bir destek aldınız mı ya da şu an alıyor musunuz? Aldıysanız bu destekler nelerdir?

28- Devletin ya da yerel yönetimin pestil-köme işletmelerine ne gibi destek vermesini istersiniz?

29- İşletmenizden sağladığınız gelir ile ne yapıyorsunuz/ elde ettiğiniz geliri nelere harcıyorsunuz?

30- Şebinkarahisar'da pestil-köme işletmecisi olmanın ne gibi avantajları var?

31- İşletme ile ilgili yeni kararlar alırken nelere dikkat edersiniz? Karar alma aşamasında çalışanlarınızın fikirlerini alıyor musunuz?

32- İşyerinde çalışanlarla ilgili herhangi bir sorun yaşadınız mı? Eğer yaşadıysanız bu sorunlar nelerdir?

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

EK-3. Etik Kurulu Proje Onay Belgesi

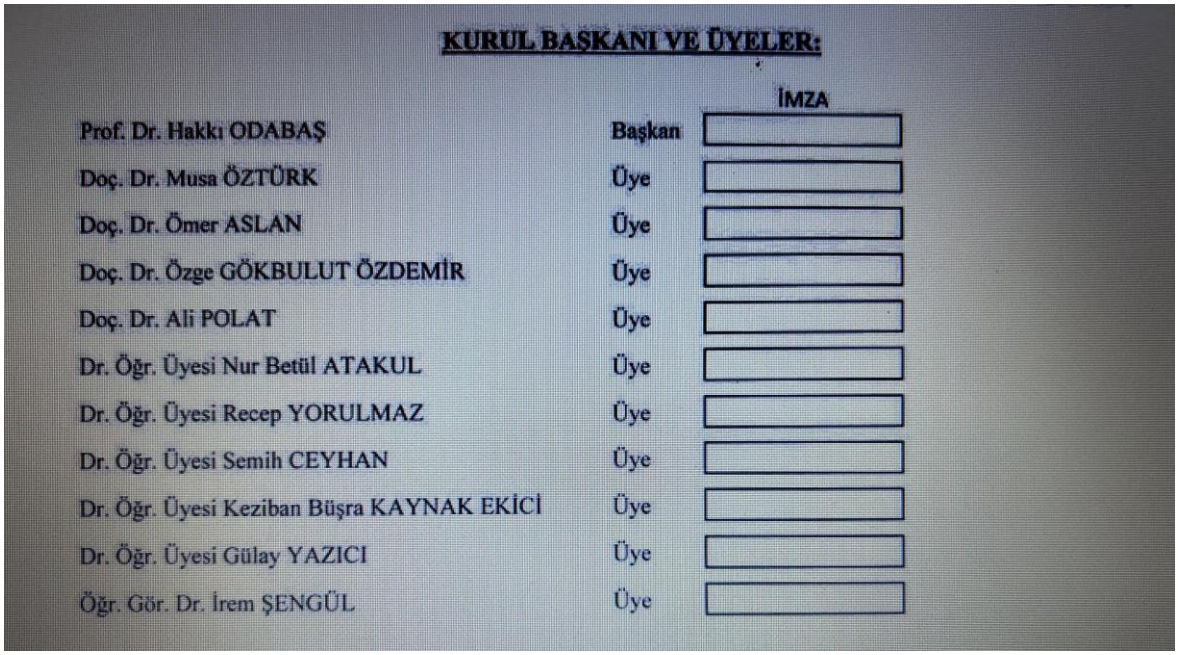


ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ (AYBÜ)
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU
PROJE ONAY BELGESİ

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Bölümü öğrencilerinden Şennur ERKOCA'nın, "Kırsalda Çalışma İlişkileri: Şebinkarahisar İlçesindeki Pestil-Köme İşletmeleri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma" adlı araştırması değerlendirilmiştir.*(Bu kısım başvuru sahibi tarafından doldurulmalıdır)*

Proje etik açısından uygun bulunmuştur. [X]
Proje etik açısından geliştirilmesi gerekmektedir. [ ]
Proje etik açısından uygun bulunmamıştır. [ ]

AYBÜSOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU KARARI (Etik Kurul tarafından doldurulacaktır)	
Araştırma kodu (Yıl – Araştırma sıra no)	2022 – 1280
Başvuru formunun Etik Kurula ulaştığı tarih	30.11.2022
Etik Kurul Karar toplantı tarihi ve karar no	08.12.2022 – 20 – 1280
Yer	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi. Esenboğa Külliyesi
Katılımcılar	Formda imzası bulunan üyelerimiz toplantıya katılmıştır.



KURUL BAŞKANI VE ÜYELER:

		İMZA
Prof. Dr. Hakkı ODABAŞ	Başkan	
Doç. Dr. Musa ÖZTÜRK	Üye	
Doç. Dr. Ömer ASLAN	Üye	
Doç. Dr. Özge GÖKBULUT ÖZDEMİR	Üye	
Doç. Dr. Ali POLAT	Üye	
Dr. Öğr. Üyesi Nur Betül ATAKUL	Üye	
Dr. Öğr. Üyesi Recep YORULMAZ	Üye	
Dr. Öğr. Üyesi Semih CEYHAN	Üye	
Dr. Öğr. Üyesi Keziban Büşra KAYNAK EKİCİ	Üye	
Dr. Öğr. Üyesi Gülay YAZICI	Üye	
Öğr. Gör. Dr. İrem ŞENGÜL	Üye	

EK-4. Katılımcıların Listesi (İşletme Sahipleri ve İşçiler)

PESTİL- KÖME İŞLETME SAHİPLERİ								
Sıra	**Kod adı**	**Cinsiyet**	**Yaş**	**Medeni Durum**	**Çocuk Sayısı**	**Eğitim Durumu**	**Meslek**	**Çalışma deneyimi**
1-	K1	Erkek	40	Evli	2	Lise mezunu	İşletmeci	21 yıl
2-	K2	Erkek	49	Evli	3	Lise mezunu	İşletmeci	29 yıl
3-	K3	Erkek	35	Evli	1	Lise mezunu	İşletmeci	20 yıl
4-	K4	Erkek	32	Evli	2	Önlisans mezunu	İşletmeci	4 yıl
5-	K5	Erkek	30	Bekar	-	Önlisans mezunu	İşletmeci	2 yıl
6-	K6	Erkek	33	Evli	2	Lise mezunu	İşletmeci	12 yıl
7-	K7	Erkek	25	Nişanlı	-	Önlisans mezunu	İşletmeci	9 yıl
8-	K8	Erkek	46	Evli	2	Yüksek L. mezunu	İşletmeci	3 yıl
9-	K9	Erkek	48	Evli	3	Lise mezunu	İşletmeci	2 yıl
10-	K10	Erkek	30	Evli	2	Lise mezunu	İşletmeci	6 yıl
11-	K11	Erkek	32	Bekâr	-	Önlisans mezunu	İşletmeci	17 yıl
12-	K12	Erkek	60	Evli	3	Lise mezunu	İşletmeci	4 yıl
13-	K13	Erkek	34	Evli	4	Lise mezunu	İşletmeci	16 yıl
PESTİL-KÖME İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLER								
1-	P1	Kadın	46	Evli	3	İlkokul mezunu	İmalathanede işçi	9 yıl
2-	P2	Kadın	23	Bekâr	-	Önlisans mezunu	Satış elemanı	2 yıl
3-	P3	Kadın	27	Bekâr	-	Üniversite mezunu	Satış elemanı	4 yıl
4-	P4	Kadın	41	Evli	4	Lise mezunu	İmalathanede işçi	9 yıl
5-	P5	Kadın	44	Evli	3	İlkokul mezunu	İmalathanede işçi	1 yıl
6-	P6	Kadın	57	Evli	3	İlkokul mezunu	İmalathanede işçi	1 ay
7-	P7	Kadın	40	Evli	2	Lise 1 terk	İmalathanede işçi	3 yıl
8-	P8	Kadın	28	Boşanmış	1	Önlisans mezunu	Satış elemanı	1 yıl
9-	P9	Erkek	60	Evli	2	Lise mezunu	Satış elemanı	1 ay
10-	P10	Kadın	20	Bekâr	-	Lise mezunu	Satış elemanı	2 ay
11-	P11	Kadın	22	Bekâr	-	Lise mezunu	Satış elemanı	2 yıl
12-	P12	Kadın	45	Evli	3	İlkokul mezunu	İmalathanede işçi	9 yıl
13-	P13	Kadın	40	Evli	2	İlkokul mezunu	İmalathanede işçi	5 yıl
14-	P14	Kadın	45	Evli	2	İlkokul mezunu	İmalathanede işçi	10,5 yıl
15-	P15	Kadın	20	Bekâr	-	Lise mezunu	Satış elemanı	3 ay
16-	P16	Kadın	54	Evli	3	İlkokul mezunu	İmalathanede işçi	4 yıl
17-	P17	Kadın	39	Evli	3	İlkokul mezunu	İmalathanede işçi	3 yıl
18-	P18	Kadın	19	Bekâr	-	Lise mezunu	İmalathanede işçi	1,5 yıl
19-	P19	Erkek	22	Bekâr	-	Lise mezunu	İmalathanede işçi	2,5 yıl
20-	P20	Kadın	42	Evli	2	İlkokul mezunu	İmalathanede işçi	12 yıl
21-	P21	Kadın	48	Evli	3	İlkokul mezunu	İmalathanede işçi	8 yıl

EK-5. Kadın İşçilerin Ücretsiz Emek Alanındaki Aile İçi İşbölümü ile İlgili Deneyimleri

Evli kadın işçilerin pestil-köme sektöründe çalışmaya başlamadan önce ve sonra ev içi alanda yaptıkları işler	**Kadınların çift çalışma yüküyle baş etme stratejileri**
"*Daha önceden yemek, temizlik, çocuk bakımı, hayvancılık (inek, tavuk, cücük -civciv-, kaz, ördek), bağ-bahçe işlerini yapıyordum. Yani hem tarım hem hayvancılık işlerini yapıyordum. Tarım ve hayvancılık işlerini eşimle beraber yapıyorduk… Ücretli çalışmaya başladıktan sonra da ev işini kendim yapıyorum. Eşim ev işine hiç karışmaz. Zor kaldığım zaman yemek yapar bazen… Hamur işleri, tarhana, konserve, marmelat, reçel, turşu yapma gibi işleri hala kendim yapıyorum (kışlık hazırlıkları). Hem kendimiz hem de çocukların -evli olan- tüketimi için yapıyorum bunları… Ama hayvancılığı şu an ben yapmıyorum. Arılarımız var sadece, onlarla eşim ilgileniyor"* (P1, İlkokul mezunu, 46 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).	- Çift mesai - Hayvancılık işlerini yapmayı bırakma - Ev işlerine (yemek yapma) eşin yardımı
"B*ütün ev işlerini kendim yapıyordum. Küçük çocuğum var (1,5 yaşında), işten geldiğimde onunla da ilgileniyordum… Ev işlerini akşam işten gelince yapıyordum. Akşam 5 buçukta işten çıkıyordum, saat 6 gibi evde oluyordum. 6'dan sonra saat 9-10'a kadar bir sürü iş görüyordum evde… İzinli olduğum günlerde kayınvalidemin ev süpürmesidir, silmesidir onlara yardımcı oluyordum. Yaz aylarında kış için hamur kesmek, ekmek yapmak gibi işleri de yapmaya devam ediyorum. Bunun dışında dutumuz var. Yaz ayında pekmez yapıyorum. Pekmezi hem kendi yememiz için hem satmak için yapıyoruz. Çünkü çok dutumuz var, o nedenle baya pekmezimiz oluyor. Bağ-bahçe (sebze yetiştirme) işlerini de yapıyorum. Kendi ailemizin yiyeceği kadar sebze ekiyorum… İneklerimiz de var… Ben çalışmaya başladığımda kendi yaptığım işlerde bir azalma olmadı… (Katılımcıya 'nasıl yetiştirebiliyordunuz bu işleri? diye sorulduğunda) mesela yarın izinliysem bugün akşam gelip dutu silkeliyorduk, sabah da kalkıp onu kaynatıp pekmez yapıp ertesi gün tekrar işe gidiyordum… Bağ-bahçe, dut kaynatma ve hayvanların bakımı işlerinde eşim yardımcı oluyor. İneklerin beslenmesini, sağmasını eşim yapıyor. Ben ahıra gitmiyorum… Yapamazdım ki, başaramazdım yoksa. Çünkü yorucu bir iş pestil-köme işi, çok yorucu… Ben üçüncü çocuğum 2,5 yaşındayken (şimdi 11 yaşında) işe başlamıştım. Ona babaannesi baktı. Sonrasında ona zaten ablasıgil baktılar. O büyüdü zaten okula gitti, kendini idare edebildi. En küçük oğluma da (1.5 yaşında) ben çalışırken ilk başta anneannesi, sonrasında babaannesi baktı. O şekilde idare ediyorduk. İşten geldiğimde de zaten çocuğumu alıyordum"* (P4, Kadın, Lise mezunu, 41 yaşında, Evli, İmalathane çalışmış).	- Çift mesai - Eşin yardımı (bağ-bahçe, pekmez yapımı, hayvanların bakımı) -Çocukların bakımına başka bir kadının yardımı -kadının annesi ve kayınvalidesi-
"Bütün ev işleri bende, yardımcı olan biri yok. Yemek, çamaşır, bulaşık vb. hepsini ben yapıyorum. Bağ-bahçe işlerini de ben yapıyorum" (P5, Kadın, İlkokul mezunu, 44 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).	-Çift mesai
"Önceden bağ- bahçe yapıyordum ama artık eskisi kadar yapılmıyor. Herkes yiyeceği kadar yapıyor… Evde tek kadın olduğum için bütün her şey bana bakıyor. O yüzden ev işlerini ben yapıyorum ve çocuklarla ben ilgileniyorum… Şunu fark ediyorum da bir kadın hem anne hem baba olabiliyor. Hem dışarıda çalışıp hem de evini idare edebiliyor. Ama bir erkek bunu yapamıyor. Eşim ev işlerine öyle fazla yardımcı olmaz. Orada (köyde) hayvancılık yapıyor. Geliyor (Şebinkarahisar merkeze) bazen bir gece kalıyor bazen iki gece, gidiyor… Büyük oğlum babasıyla köyde, o da tarım ve hayvancılıkla ilgileniyor" (P7, Kadın, Lise 1 terk, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).	- Çift mesai - Bağ-bahçe işlerini yapmayı bırakma
"Bütün ev işlerini ben yapıyorum ('eşim ev işlerinde bana yardım etmez' diye ekliyor). Sabah erkenden kalkıp işlerimin bir kısmını yapıyorum, akşamları işten gelince geri kalan şeyleri yapıyorum… "Kayınvalidem (2015 yılında vefat etmiş) köyde bağ-bahçe işlerini yaptığı için ben yapmıyordum. Yapılandan bize veriyordu... Ama hamur işleridir (siron, erişte, fırın kurusu gibi), tarhanadır, turşudur yani kışlık şeyleri kayınvalidemle beraber yapıyorduk. Hem bizim ailenin yiyeceğini hem onların yiyeceklerini… Şimdi de eşim (emekli) köye gidip geliyor. Köyde sebze falan yapıyor. Atımız ve ineklerimiz var ona bakıyor. Eşimin anne-babası köyde yaşadıkları için zaten gidip geliyordu günlük. Şimdi emekli olunca gidip gelmeye devam ediyor" (P12, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).	- Çift mesai - Ev işlerine (kışlık hazırlıkları) başka bir kadının yardımı (kayınvalide) - Bahçe işlerini başka birinin yapması (kayınvalide) - Eşin yardımı (bağ-bahçe ve hayvanların bakımı)
"Bu işte çalışmaya başlamadan önce hayvanlarımız vardı köyde (köye git gel yapıyorduk), ücretli çalışırken de belirli bir süre devam ettik… Çalıştığım dönemde hayvanlarımız olduğunda köye gittiğimiz zaman izin alıyorduk. Babamlar (kayınpederi) köyde yaşıyorlardı o zamanlar. Oraya gittiğimde bağ bahçe işlerine de yardım ediyordum. Ama iki üç senedir gidemiyorum (köye). Sürekli izin alman gerekiyor, bu da biraz sıkıntı oluyor işyerinde. O nedenle şu an bağ-bahçe işleri falan da yapmıyorum…	-Hayvancılık işlerini yapmayı bırakma -Bağ-bahçe işlerini yapmayı bırakma

Kızımla (20 yaşında) oğlumun arasında 6 yaş fark var. Kızım her şeyle (ev işleri ve erkek kardeşinin bakımı) o ilgilendi. Şu an çocuklarım ve ben birlikte yapıyoruz ev işlerini falan. Biraz işi pratiğe dökmeye çalışarak hallediyoruz. Ufak çocuğum yok. Çocukları küçüklükten yetiştirdim. Yani mesela oğlum makineyi boşaltabilir, çalıştırabilir (çamaşır ve bulaşık makinesini kullanmayı öğretiyorum). Çocuklarıma her işi küçüklükten beri yapmayı öğrettim. Yani en son oğlum (14 yaşında) hamur bile yoğuruyordu. Benim kız erkek diye bir ayrımım yok… Şu an yaz mevsimi, çok sağ olsun kızım vardı yanımda o yapıyor her şeyi (ev işlerini). Kızım benim elim ayağım. Okula (üniversiteye) gidecek tabii ki hayat biraz zorlaşacak bana… Kendim halledeceğim o zaman da… Kızım gittiği zaman pazar günleri eşim izinli (katılımcının kendisi Salı günleri izinlidir). Sağ olsun ben işteyken eşim makineyi açar, evi siler süpürür" (P13, Kadın, İlkokul mezunu, 40 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).	-Çocukların bakımına başka bir kadının yardımı (çocuğun ablası) -Çocukların ev işlerine yardımı - Ev işlerine (temizlik) eşin yardımı - Ev işlerini pratik hale getirme (çamaşır, bulaşık makinesi vb.)
İlk işe başladığımda kayınvalidem ile aynı binada yaşıyorduk. Kayınvalidem dedi ki ben idare ederim çocukları. Okula gidip geliyordu çocuklar. Öğle yemeklerini falan babaannesi yediriyordu. Ben işten gelene kadar da çocuklarla yine o ilgileniyordu. O nedenle sıkıntı olmuyordu. Liseden sonra da zaten gerek kalmadı. Kendi işlerini kendileri yaptı çocuklar… Yemek, çamaşır, bulaşık, ütü, temizlik her şeyi ben yapıyorum. Ama genelde eşim işten gelir, biz beraber sofrayı kurar onunla beraber kaldırırız… Mesela şu an turşularımı yapıyorum, hamur yoğurup makarna ve çorbalık kesiyorum, reçellerimi yapıyorum, yufkamı yapıyorum. Önceden yaptığım işleri şu anda da yapmaya devam ediyorum… (Katılımcıya 'evdeki işlerde zorlandığınız oldu mu?' diye sorulduğunda;) tabii ki. Hem ev işleri hem iş zor oluyordu. Mesela hiç izinsiz 15 gün boyunca işe gittiğim dönemler olmuştur. Hafta sonu olmadan. Biz sipariş üzerine çalıştığımız için bizim iş ortamımız farklı biraz. Sipariş gelince sen o siparişi tamamlamak zorundasın. Sonuçta makinalar çalışmıyor eller çalışıyor… Yani benim evde iş yapamadığım dönemler bile olmuştur. Akşam geldiğim zaman böyle bir yerleri gırgırlar ve silerdim. Yemekte böyle yapamadığım zamanlar çayla yanına aperatif şeyler hazırlardım… Bağ-bahçe işlerine ben çok gitmedim. Kayınpederim yapıyor sebzemizi, beraber yiyoruz. Dutlarımız var onları da kayınpederim yapıyor. Ben çok şey yapamıyorum bahçe ile ilgili" (P14, Kadın, İlkokul mezunu, 45 yaşında, Evli, İmalathanede çalışmış).	- Çift mesai - Ev işlerine (beraber sofrayı kurup kaldırma) eşin yardımı - Ev işlerini pratik hale getirme (aperatif yiyecekler yemek) - Bahçe işlerini başka birinin yapması (kayınpederi) - Çocukların bakımına başka bir kadının yardımı (kayınvalidesi)
"Ev işlerini (yemek, temizlik vb.) kendim yapıyorum. Akşam eşim eve geldiğinde soba yakmaya yardımcı oluyor. Ama diğer bütün ev işlerini ben yapıyorum. Bunun dışında bahçe işlerimiz var sebze-meyve onları yapıyorum… Pekmez falan yapıyoruz duttan. Satmak için de yapıyorum, kendimizin tüketimi için de yapıyorum bunları. Burada çalışmaya başladıktan sonra da aynen yapmaya devam ediyorum bu işleri (ev işleri ve bağ-bahçe işleri). Zorlanıyorum ama kavuşturuyorum (yetiştiriyorum). Bağ-bahçe işlerinde eşim yardım ediyor. Ben çalıştığım için eşimin evde yapabileceği bir iş olursa ilgileniyor elbette" (P16, Kadın, İlkokul mezunu, 54 yaşında, Evli, İmalathane çalışıyor)	- Ev işlerine (soba yakma) eşin yardımı - Bağ-bahçe işlerini eş ile birlikte yapma - Çift mesai
"Kayınvalidem ve ben birlikte ev işlerini hallediyoruz. Biraz kayınvalidem yapıyor, yapabildiğim kadar ben yapıyorum... Hayvanlarımız var onlara bakıyorum. Hafta sonları bağ-bahçe işleri oluyor. Bağ-bahçede yaptığımız şeyleri (dut, pekmez vs.) aynı zamanda satıyoruz… Ben çocuklarım küçükken de çalışıyordum (ücreti bir işte). Çocuklarım küçükken onlara kayınvalidem bakıyordu" (P17, Kadın, İlkokul mezunu, 39 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).	- Çift mesai - Çocukların bakımına başka bir kadının yardımı (kayınvalide) - Ev işlerine başka bir kadının yardımı (kayınvalide)
"Bu işte çalışmaya başlamadan önce çocukların bakımı, ev işleri (temizlik, çamaşır, bulaşık, yemek vb.), hayvancılık, bağ-bahçe işleri ve tarımla uğraşıyordum. Bu işe çocuklar çok küçükken başlamamıştım, çocuklarım biraz büyüdükten sonra (kendilerini idare edebilecek duruma geldiklerinde) başladım. Şu anda da ev işlerini ben kendim hallediyorum. Diğer işleri (hayvancılık, tarım -arpa, buğday ekimi- ve bağ-bahçe işlerini) eşimle birlikte yapıyoruz… Mesela eve gittiğimde akşamları hayvanlara falan bakıyorum, sonra yemek hazırlıyorum, bulaşık falan…" (P20, Kadın, İlkokul mezunu, 42 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).	- Çift mesai - Çiftçilik (bağ-bahçe, tarım, hayvancılık) işlerini eş ile birlikte yapma
"Kayınvalidemle beraber hallediyoruz ev işlerini. Ben burada çalıştığım için kayınvalidem yemeklerimizi yapar. Hafta sonu da ben rutin temizlik yaparım. O şekilde... İlk çalışmaya başladığımda çocuklarım biraz daha küçüktü. O zamanlar çocuklarımla kayınvalidem ilgileniyordu… Yazın turşu, ekmek gibi kışlık yiyeceklerimizi de kayınvalidem yaptığı için ben yapmıyorum. Ben çok şanslıyım o konuda. Burada kayınvalidesinden yararlanan tek ben varım. Kayınvalidesi olmayanlar ama bu işleri kendisi yapıyor" (P21, Kadın, İlkokul mezunu, 48 yaşında, Evli, İmalathanede çalışıyor).	- Ev işlerine (yemek yapma) başka bir kadının yardımı (kayınvalide) - Ev işlerine (kışlık hazırlıkları) başka bir kadının yardımı (kayınvalide)

EK-6. Araştırma Sahasına Dair Fotoğraflar



İşletmede pestil seren kadın işçi (25.05.2023)



Pestil-köme imalathanesinde çalışan kadın işçiler (20.05.2023)



Araştırmacının pestil-köme satış mağazasında katılımcılarla görüşme anı (21.05.2023)



Şebinkarahisar-Giresun karayolu (01.06.2023)