

**ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN SORUNLARI
GELECEK BEKLENTİLERİ VE SENDİKALARA DÜŞEN
GÖREVLER**

**(İstanbul Deri İşkolunun Ayakkabıcılık
Alt Sektöründe Bir Alan Araştırması)**

İstanbul 1995

331.31

ÇAL

1995

0839



**TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU
ILO/IPEC PROGRAMI**

331.31

ÇAL

1995

0839

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

**ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN SORUNLARI
GELECEK BEKLENTİLERİ VE SENDİKALARA
DÜŞEN GÖREVLER**

(İstanbul Deri İşkolunun Ayakkabıcılık
Alt Sektöründe Bir Alan Araştırması)

TÜRK-İŞ
ÇALIŞAN ÇOCUKLAR BÜROSU
Bilgi Merkezi

Tarih:.....

Demirbaş No:.....

1995 C

SUNUŞ

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu olarak, TÜRK-İŞ/ILO işbirliği ile IPEC programı (Çocuk İşgücünün Ortadan Kaldırılması Uluslararası Programı) çerçevesinde, çalışan çocuklar konusunda işçi sendikalarının daha duyarlı olmaları, çalışan çocukların çalışma koşullarının iyileştirilmesinde aktif rol oynamaları amacıyla çeşitli eğitim seminerleri, grup çalışmaları ve alan araştırmaları gerçekleştirdik. Çalışan çocukların yoğun olarak çalıştıkları işkollarını, tehlikeli işleri belirleyip, elde edilen verileri kamuoyuna açıkladık. Bu dönemde Konfederasyonumuza bağlı sendikalarda belli bir duyarlılık yaratılıp, kendi işkollarında çalışan çocukların sorunlarıyla aktif bir şekilde ilgilenmeleri doğrultusunda önemli adımlar atıldı.

1995 yılında 'Sendikaların Güçlendirilmesi ve Eğitimcilerin Eğitimi' adlı bir proje hazırlayarak, çalışan çocuk sayısı ve çalışma ortamındaki çeşitli sorunların yanı sıra çalışan çocuklar üzerindeki tehlikeler ve alınması gereken önlemler bakımından İstanbul'da öncelikli sektör durumundaki deri sektöründe bir çalışma başlattık. Bir yıl süren eğitim seminerleri, grup çalışması ve alan araştırmasından oluşan bu projeye deri sektöründe çocuk emeğinin sömürsünü önleyip, çalışan çocukların çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçladık.

TÜRK-İŞ Çalışan Çocuklar Bürosu, DERİ-İŞ sendikamız ve konuyla ilgili uzmanların katkılarıyla "İstanbul Deri İşkolunun Ayakkabıcılık Alt Sektöründe Çalışan Çocukların Sorunları, Gelecek Beklentileri ve Sendikalara Düşen Görevler" başlıklı alan araştırmasını tamamlamış bulunuyoruz. Bu çalışmayı gerçekleştiren Uludağ Üniversitesi öğretim üyelerinden Prof. Dr. Tahir BAŞTAYMAZ ve Prof. Dr. Ercan DÜLGEROĞLU 'na teşekkürü bir borç biliriz.

Elinizdeki alan araştırmamızın sonuçları, deri sektöründe, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, sağlıksız çalışma mekanları ve ortamları, kullanılan zararlı kimyasal maddeler (yapıştırıcılar), düşük ücret, yaygın enformel çıraklık süreçleri (örgün olmayan eğitim - geleneksel usta - çırak ilişkileri), sosyal güvenlikten uzak koşullarda çalışma vb. sorunların yaşandığını ortaya koymuştur. Başka bir ifadeyle uzun ve düzensiz çalışma, sağlığa aykırı çalışma mekanları ve kullanılan kimyasallar sektörde çalışanlar ve çalışan çocuklar üzerindeki öncelikli tehlikeleri teşkil etmektedir.

Elde ettiğimiz veriler, deri sektörünün derinlemesine incelenmesine imkan verirken, başta işyeri sahipleri, sendikalar, Çalışma Bakanlığı İş Teftiş Kurulu, Milli Eğitim Bakanlığı, Çıraklık Eğitim Merkezi olmak üzere diğer kurum ve kuruluşların çalışan çocukların olumsuz çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda neler yapmaları gerektiğinin ipuçlarını vermektedir.

TÜRK-İŞ olarak temel hedefimiz, çeşitli kurum ve kuruluşlarla işbirliği yaparak sektörde çalışanların ve çalışan çocukların sağlıksız çalışma ortamlarında çalışmalarını önlemek, kalitesiz yapıştırıcılarla mücadele etmek, işyerlerinde havalandırma önlemlerinin alınmasını sağlamak, çalışma sürelerini günlük normal çalışma saatlerine çekerek işyerlerinde işçi sağlığı ve iş

güvenliği şartlarını sağlamak, çocukları meslek eğitimi için formel eğitim kurumlarına yönlendirmektir.

Bununla birlikte orta ve kısa vadedeki temel hedefimiz, küçük işyerlerinin dağınıklıktan, her türlü örgütsüzlükten kurtarılarak; çalışanların ve çalıştıranların örgütlü, işyerlerinin kayıtlı olduğu, iş denetiminin yapılabilirdiği, çalışan çocukların Çıraklık Eğitim Merkezlerinde eğitim ve öğretim gördüğü, sağlık muayenelerinin yapılabilirdiği daha sağlıklı çalışma ortamının hakim olduğu küçük sanayi sitelerinin ve organize sanayi bölgelerinin oluşturulması ve bu yönde uygulanacak politikaların hayata geçirilmesidir.

Bu çerçevede, sektörde çalışanlara ve çalışan çocuklara periyodik sağlık muayenelerinin yapılarak mesleğe uygun olmayan çocukların çalıştırılmasını önlemek, bu çocukların bir gelire ihtiyaçları olduğu gerçeğinden hareketle, fiziksel ve ruhsal açılardan meslekte çalışmaya uygun olmayan çocukları kendilerine uygun bir mesleğe yönlendirmek, mesleğe yönlendirirken de mesleki eğitimin Çıraklık Eğitim Merkezleri tarafından verilmesinin koşullarını yaratmak (ÇEM'lerin günümüzün koşullarına uygun bir şekilde yeniden yapılandırılmasını sağlamak), dolayısıyla çalışan çocukları her türlü sömürü ve istismardan koruma çabalarımızı önümüzdeki günlerde yapacağımız faaliyetlerle sürdüreceğiz.

Bilindiği gibi, ILO sözleşmeleri ve tavsiye kararları, Avrupa Sosyal Şartı, Birleşmiş Milletler'in Çocuk Haklarına Dair Sözleşmesi çocukların eğitim, çalışma koşulları vb. haklarını uluslararası düzeyde ele alarak ilke, standart ve normları belirlemiştir. Avrupa Topluluğunun sosyal politika hedeflerini ortaya koyan Maastrich Antlaşması'nın eki olan "Sosyal Politika" başlıklı ek protokolü, "Topluluk Temel Sosyal İşçi Hakları Şartı" ve "Sosyal Damping" kavramı genelde çalışanları özelde çocukları koruyucu nitelikte hükümler getirmektedir. Avrupa'yla bütünleşme hedefi olan ülkemizin, çalışanların ve çalışan çocukların çalışma ve yaşama koşullarının iyileştirilmesi için sözkonusu uluslararası norm, ilke ve standartları dikkate alarak gerekli değişiklik ve düzenlemeleri bir an önce hayata geçirmesi gerekmektedir. Bu konuda başta siyasal iktidar olmak üzere sosyal taraflara görevler düşmektedir.

Toplumsal bir yara olan çalışan çocuklar konusunda, çalışanlar ve işyeri sahipleri olarak belli noktalarda görüş birliği sağlayarak devleti, çeşitli kurum ve kuruluşları harekete geçirmemiz gerekmektedir. Bu yönde yapacağımız çalışmalarla, çalışanların ve çalışan çocukların çalışma koşullarını iyileştirmede büyük bir mesafe alacağımıza inanıyoruz.

Salih KILIÇ

TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
ARAŞTIRMA EVRENİ -----	1
ARAŞTIRMA YÖNTEMİ -----	3
ALAN ARAŞTIRMASININ UYGULANMASI -----	4
SONUÇLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ -----	4
 I. ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN SORUNLARI GENEL OLARAK SEKTÖRÜN SORUNLARINDAN AYRI OLARAK İNCELENEMEZ -----	 5
 II. DERİ SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTLENME SORUNLARI -----	 11
1. Üretimde Örgütlenme -----	11
2. Mekansal Örgütlenme -----	13
3. Çalışan ve Çalıştıranların Örgütlenmesi -----	16
 III. KALFALARIN ÇIRAKLIK DÖNEMLERİ, BUGÜNKÜ ÇIRAKLAR VE GELECEKLERİ -----	 21
1. Hedef Kitlemizin Demografik Yapısı -----	24
2. Çalışma Şartları -----	30
3. Sosyal Güvenlik Sorunları -----	31
4. Örgütlenme Sorunları -----	33
5. Üretim ve Ücretler -----	36
6. Günümüzün Kalfaları Çıraklığı ve Çırakları Nasıl Değerlendiriyor -----	40 43
7. Gelecek Beklentisi -----	43
8. Sektörde Çalışmadan Dolayı Oluşan Sağlık Sorunları -----	44
 IV. SONUÇ, GENEL DEĞERLENDİRME ve ÖNERİLER -----	 45
ANKET FORMU -----	50

ARAŞTIRMA EVRENİ

Deri sektörü genel olarak iki kısma ayrılarak incelenebilir. Bunlardan ilki ham derinin işlenerek kullanılabilir hale getirilmesi ki, bu aşamaya sulu üretim ya da derinin tabaklanması denilmektedir. İkinci kısım ise derinin ayakkabı, çanta, glysl gibi nihai tüketime hazırlandığı aşamadır.

Birinci aşamada alınan ham deri değişik kimyasal işlemlerden sonra kunduracılara, saraçlara ve deri konfeksiyoncularına deri ve kösele olarak aktarılmaktadır. Bu aşama İstanbul'da daha önceleri Kazlıçeşme semtinde yerleşik iken daha sonra Tuzla'da yapılan Organize Deri Sanayii Bölgesi'ne taşınmıştır. Çalışma şartları oldukça ağır olan bu kesimde çocuk işçilerin çalıştırılması mümkün görülmemektedir. Değişik büyüklüklerdeki fabrika ve atölyelerde çalışan ve çalıştıran arasındaki ilişkiler de günümüz endüstri ilişkileri çerçevesine uygun olarak cereyan etmektedir. Çalışma ortamının kimyasal madde buharları ile kaplı olduğu bu yerlerde çocuğun yapacağı işlerin bulunmaması ve çocuk çalıştırılmasının işçilik maliyetinde bir düşüş sağlamaması işverenlerin çocuk işçi çalıştırmayı istememelerine yol açmaktadır.. Bu nedenlerden dolayı İstanbul deri sektöründe çalışan çocuklar üzerine yaptığımız araştırmada bu kesimi kapsam dışında bıraktık. Bu alanda çalışanların ve çalıştıranların örgütlenmesi açısından sektörün işsel engelleri bulunmamaktadır. Gerçekten de deri sektöründe sendikal yapılanmanın mümkün olabildiği yerlerinin başında bu kesim gelmektedir.

İkinci kısımda ayakkabı imalathaneleri, saracıye ve deri konfeksiyon atölyeleri bulunmaktadır. Araştırma kapsamına sadece ayakkabıcılığı dahil etmiş bulunmaktayız. Aslında ayakkabıcılık kendi içinde bazı üretim safhalarının farklı mekanlara ayrılması ile genişleme eğilimi göstermiştir. Sayacılık bu genişleme eğilimi içinde en önemli seviyeye gelen bir alt yardımcı imalat kolu durumundadır. Ancak sadece sayacılık ayakkabıcılıkta olduğu gibi a'dan z'ye çiraklık konusunda mesleki eğitim sağlayan bir konumu çok fazla yansıtmamaktadır. Hatta bu şekli ile sayacılık deri konfeksiyon imalatına gibi otomasyona bağlanmış ve tek düze işin yapılmasını sağlayarak geleneksel meslek öğreniminden uzaklaşmıştır. Dolayısıyla sayacılıkta çalışan bir çocuğun sorunları ile ayakkabıcılık sektöründe çalışan bir çocuğun bu açıdan değerlendirilmesi aynı neticeleri vermeyecektir. Yani sayacılıkta çalışan çocukların sorunları çalışma sistemlerinin farklılığı dolayısı ile ayrı bir potada ele alınması gerekmektedir.

Ayakkabı imalinde ise iki tür örgütlenme bulunmaktadır. Bunlardan ilki devlet girişimciliği içinde yer alan Beykoz Kundura Fabrikası diğeri ise irili-ufaklı atölye ve fabrikalardan oluşan özel sektör imalathaneleridir.

Yaptığımız incelemelerde özel sektör imalathanelerinin alt sektörler arasındaki dağılımı ağırlıklı olarak ayakkabı imalatında toplandığı görülmüştür. Diğer alt sektörlerden deri konfeksiyon ve saraciye ise geleneksel üretim mekanizması içinde ikinci derecede yer almaktadır. Saraciye ve konfeksiyonda da ayakkabı sektöründe olduğu gibi çalışan çocuklar ve bunların sorunları dikkat çekicidir. Ayakkabıcılık tarihi açıdan değerlendirildiğinde bu sektörün kalbının Gedikpaşa sisteminde olduğu görülmektedir. Geleneksel üretim ayakkabıcılık alt sektöründe işbölümünün aynı atölye ölçeğinde devam ettiği bir yapıyı hala bünyesinde bulundurduğu için inceleme konusu içine alınmıştır. Halbuki diğer alt sektörlerde mesela saraciyede aynı ölçekte işbölümü yerli fason imalat sistemi tercih edilerek aynı mekanlarda üretim tercih edilmektedir. Böylece geleneksel çıraklık, kalfalık, ustalık meslek anlayışı yerli verilen işin yerine getirilmesi prensibine dayanan bir nevi otomasyon ikame edilmiş olmaktadır. Biz ise çalışan çocukların geleneksel çırak, kalfa, usta bağlamında ele alınabileceği bir araştırma yapmayı uygun bulduk. Araştırmamızda hedeflenen konu geleneksel üretimin günümüzdeki uzantıları içinde bozulmuş bulunan meslek öğrenimi ve bunun çocuk üzerindeki gerçekleşmiş etkilerini incelemek olmaktadır. Dericilik alt sektörlerinde dışardan bakıldığında ilk görülen husus bu sektörde çalışan çocukların varlığıdır. Bu sebeple konuyla ilgilenen sosyal uzmanlar genelde çalışan çocukların sorunlarını çalışan çocukların kendi üzerlerinde yaptıkları anketlerle değerlendirmeye çalışırlar. Altı yaş üstü sosyal bir tabakada üst sınır onbeş olarak düşünüldüğünde bunların anket sorularına verecekleri cevaplara dayanılarak yapılacak araştırmanın tüm çalışan çocuk sorunlarını kapsayamayacağı ve çocuk psikolojisi uzmanlık alanının da kapsamı içine girmesi gerektiği dezavantajlarına açık olduğu tartışma götürmez. Dolayısı ile hedef kitle olarak doğrudan çalışan çocukları dikkate almak araştırmanın sonuçlarını birçok bakımdan eksik ve hatta yanlış yönlendirilmiş hale getirecektir. Bu sebeple hedef kitle olarak çalışan altı-onbeş yaş grubunun yerli bu grubun bütün çalışma yaşamı tecrübelerine sahip olarak zaman içinde sektörün değişen geleneksel yapısını gözlemlemiş ve halihazırda yine çalışmasına devam eden ve çırak olarak çocuk çalıştıran kalfalar ve hatta ustaların ağırlıklı olarak hedef kitle içinde yer almaları tercih edilmiştir.

Yukardaki tercih ilk bakışta çalışan çocukların sorunlarına alınan cevapları yanlış temin edilmiş bilgi mahiyetinde gösterebilir. Ancak sadece çalışan çocukların hedef kitle olarak tespit edilmesi elde edilecek bilgilerin genelde deskriptif kalmasına yol açar. Üstelik bu bilgiler çalışan çocukların sektör farkı gözetilmeden genel sorunlarını kabaca ortaya koyar. Nitekim bundan önce yapılan

alışan ocukların sorunlarına ait araştırmalarda devamlı karşılaşılan özellik tanımsal ve sayımsal olmaktan öteye geçememiştir. Halbuki bizim araştırmamızda tercih ettiğimiz yöntemlerde genel olarak elde edilen sonuçlar deskriptif olma yerine analitik özellikler taşır. Sorunları sektör bağlamında çalışan ocuk kavramı ile birlikte düşünerek analiz yapmanın tek yolu budur. Sektörün özelliklerinden bağımsız olarak ele alınacak çalışan ocuk sorunları araştırmaları bazı nicel değerleri ortaya çıkarsa da nitelik açısından fazla anlam ifade etmezler.

ARAşTIRMA YÖNTEMİ

Araştırma yöntemimiz rassal örneklem metodu ile elde ettiğimiz hedef kitlemize 49 sorudan oluşan anket uygulanması ve sektörde mülakatlara dayanmaktadır.

Hedef kitle olarak sektörde çalışan kalfalar ele alınmıştır. Çünkü kalfalar sektöre küçük yaşlarda girerek sektörün her türlü sorununu daha kapsamlı olarak değerlendirebilecekleri düşünülmektedir. Üstelik ocuk çalışan olarak mesleğe başlayan bu kişiler geçmişte ve günümüzde bu olguyu daha iyi karşılaştırarak, daha kapsamlı bilgiler sağlayacağına inanılmaktadır. Bütün bunların ötesinde kalfalar günümüzde çırakları çalıştıran kişiler olup onların işverenleri konumundadırlar.

Araştırmamızın yönteminde bilimsel ve istatistikli metodlar dışında üzerinde durulması gereken bazı özelliklerin de dikkate alınarak yöntem içinde değerlendirilmesi yoluna gidilmiştir. Bunlardan birincisi bozulan meslek eğitimi sürecinde çıraklığın yerinin tespiti meselesidir. ikincisi bu kalıtımsal sürecin gösterdiği değişiklikler ve çocukların değişen konumu, çalışma şartlarıdır. nc mesele ise çalışan çocukların çalışma şartlarını büyük ölçüde belirleyen mekansal boyuttaki sorunları bünyesinde toplayan Gedikpaşa alışma bölgesindeki yapısal durumun incelenmesidir.

Yukarıda saydığımız sebepler ile araştırma yönteminde değişik bir yaklaşım taklıp etmek zorunluluğu meydana çıkmıştır. Başta sistemin içinde uzun süre yer almış ve çocukluk döneminin sorunlarına vakıf olan kalfaların tecrübeleri ile birlikte bugünkü ıraklık mekanizmasında çalışan çocukları değerlendirmeleri özellikle üzerinde çalışılan yaklaşım olmuştur. Anket ve mülakatların bu geleneksel sistemin en yoğun olduğu bölgede yani Gedikpaşa'da odaklandırılması mekansal boyutun ayrılmaz bir parçası olarak mütalaa edilmesinden kaynaklanmıştır. Ayrıca mekanın tüm özellikleri ile birlikte bu mekanda örgütlenme abasinda bulunan kurumların yani sendika ve derneklerin faaliyetleri de anket ve mülakatlar dışında değerlendirilerek analitik yorumlarda kullanılmıştır. işyerli gezileri küçük atölyelerden fabrikalara kadar araştırma gurubunun tüm elemanları ile birlikte gerçekleştirilmiştir.

Çalışanların temsilciliğini yapan ve örgütlenme konusunda önemli mesafeler almış bulunan sendika ve özellikle de Kundura İşçileri Derneğinin yöneticileri ile sektör üzerine ve özellikle de çalışan çocuklar üzerine uzun söyleşiler ve değerlendirmeler yapılmıştır.

ALAN ARAŞTIRMASININ UYGULANMASI

Alan araştırması Nisan 1995, Temmuz 1995 ayları arasında gerçekleştirilmiştir. Anketör olarak daha önce anket çalışmalarında bulunmuş ve sektörü tanıyan anketörler kullanılmıştır. Mülakatlar ise TÜRK-İŞ'e bağlı DERİ-İŞ Sendikasının merkezinde ve örgütlü bulunduğu Beykoz Kundura Fabrikasında, Tuzla Organize Deri Sanayi Bölgesinde, Kundura İşçileri Derneği Beyoğlu Merkezinde, Gedikpaşa'da atölyelerde, Merter'de orta ölçekli atölyelerde ve büyük ölçekli ayakkabı fabrikalarında gerçekleştirilmiştir.

SONUÇLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Elde edilen veriler kullanılan SYSTAT istatistiksel veri değerlendirme programı ile manyetik ortama aktarılmış ve çeşitli frekans sıklıkları ve ikili ilişkiler kurulmuştur. Anket çalışmasında 450 ankete ulaşılmış ancak 36 anket hatalı ve eksik bulunarak değerlendirme dışı tutulmuştur.

Araştırmamızda örnekleme hacminin belirlenebilmesi için aşağıdaki tablo değerlerinden yararlanılabilir.

Seçilen Güvenilirlik Seviyeleri ve Örneklem Limitlerinin Hatalara Göre Gerekli Olan Örneklem Büyüklükleri

A.K.Büyüklüğü	+ % 1	+ % 2	+ % 3	+ % 5
1.000	*	*	473	244
2.000	*	*	619	278
3.000	*	1.206	690	291
4.000	*	1.341	732	299
5.000	*	1.437	760	303
10.000	4.465	1.678	823	313
20.000	5.749	1.832	858	318
50.000	6.946	1.939	881	321
100.000	7.465	1.977	888	321
500.000	7.939	2.009	895	322

Değerlendirilen 414 anketin %5 güven sınırları içinde ana kitleyi temsil edecek büyüklükte olduğu kabul edilmektedir.

I. ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN SORUNLARI GENEL OLARAK SEKTÖRÜN SORUNLARINDAN AYRI OLARAK İNCELENEMEZ

Deri sektöründe çalışan çocukların incelenmesi, sadece çalışanın çocuk olmasından kaynaklanan sorunlar olarak ele alınmamalıdır. Sektörün kendine özgü yerleşim, üretimin örgütlenmesi ve çalışma şartlarının çocuklar üzerindeki etkileri çok daha incelemeye değer sorunlar ortaya koymaktadır.

Çalışan çocuk denildiğinde hızlı nüfus artışının, düzensiz kentleşmenin, aile geliri yetersizliğinin, eğitim eksikliğinin ortaya çıkardığı genel bir kavram olarak değerlendirilebilir. Ancak deri sektöründe çalışan çocuk denildiğinde sektörün alt kollarında dahi farklılıklar içeren ve sektörün içsel etkenlerinin daha önceki problemlere çok daha büyük problemler ekleyen yönü ele alınmalıdır.

Deri sektörün alt kollarında çocukların çalıştırılma yoğunluğu değişmektedir. Ham derinin işlendiği tabakhanelerde çocuk çalışana rastlanmamaktadır. Bunun nedeni çocuğa uygun işlerin bulunmamasıdır. İşverenler de değil çocuk genç işçileri dahi istihdam etmede kararsız davranmaktadırlar. Bu alanda çalışanların çok daha rahat örgütlenebildiği gözlenmektedir. Çünkü işçi-işveren arasındaki ilişkiler çok daha berrak ve çıkarlar çok daha belirgin bir durumdadır. İstanbul Organize Deri Sanayi Bölgesi Tuzla'daki yeni yerinde faaliyetlerini sürdürmekte, hem üretim hem de çalışanlar örgütlenme faaliyetlerini sürdürmektedirler. Derinin nihai ürün haline getirildiği ayakkabıcılık, saracıye ve deri konfeksiyon alt işkollarında çalışan çocuklara daha sıklıkla rastlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle ayakkabı, saracıye ve deri konfeksiyonunda çocuk işgücü kullanımı daha yaygındır.

İnceleme konusu olarak belirlediğimiz ayakkabıcılık 100-150 senelik bir üretim süreci içinde kentin değişik semtlerinde yer almaktadır. Ancak Eminönü İlçesi içindeki Gedikpaşa ayakkabı imalatının merkezi konumundadır. Çeşitli büyüklüklerdeki atölyeler bu semtte bulunan hanların odalarında ayakkabı üretimini gerçekleştirmektedirler. Sermaye ve teknoloji birikimini tamamlayan atölyeler ise Merter ve Bayrampaşa semtlerine geçerek daha büyük ölçekli olarak üretime yönelmektedirler. Bu arada devlet girişiciliğinin bir örneği olarak da Beykoz'da bir ayakkabı fabrikası yıllardır ayakkabı üretimine devam etmektedir. Beykoz'da çalışan çocuğa rastlanmamaktadır. Ancak Beykoz'da bulunan küçük atölyelerde çocuk işgücü bulunmaktadır. Burada aile işletmeleri daha yaygın olması nedeni ile aile içi üretim olarak da kabul edebileceğimiz bir çalışma düzeni bulunmaktadır. Ayrıca Beykoz

kundura fabrikasında çalışan bazı işçilerin çocuklarının Beykoz'daki saya atölyelerinde çalıştığı burada yapılan mülakatlarda öğrenilmiştir. İncelememizin odak noktasını oluşturan Gedikpaşa sistemi aynı zamanda çocuk çalışanların da çalışmadan öte pekçok sorununun ana kaynağını oluşturmaktadır.

Gedikpaşa, 100-150 yıl önce Rum ve Ermeni ustaların oluşturdukları ve Osmanlı'nın gedik sistemi olarak adlandırılan atölye sisteminin günümüze kadar bozularak gelen bir üretim sistemidir. Bu sistemin ana insangücü kaynağı çıraklardır. Çırak ustanın yanına girerek sanatın incelikleri yanında yaşam biçimini ve değerler sistemini nesillerden nesillere aktaran bir aktarma organı konumundadır. Küçük yaşlarda ustanın yanına "etl senin kemiği benim" felsefesi ile yerleştirilen çocuklar zaman içinde ayakkabı imalatı konusunda bilgiler edinerek kalfa yardımcılığına ve daha sonra da kalfalığa terfi etmektedirler. Kalfalıktan sonra ise sermaye birikimini tamamlayanlar işyeri açarak ustalığa yükselebilmektedirler. Ahilik düzeni içinde işyeri açabilmek için ise diğer bir şart üretim sistemi içinde bir ustanın ölmesi veya üretimden çekilmesi ile mümkün olabilmekte idi. Günümüze kadar sistem kendisini korurken güncel zorluklara karşı da değişime uğramıştır. Artık atölye sahibi olabilmek için sadece sermaye birikimini tamamlamak yeterli olmaktadır. Bu sistem esnaf ve sanatkarlık süreci üzerine kurulu olduğu görülmektedir. Bu nedenle işçileşme süreci işlernerdiği gibi işçi sınıfının geleneksel davranış biçimleri de bu alanda yer almamaktadır. Diğer bir ifadeyle bu alandaki kavram ve terimler çalışma ekonomisinin klasik kavram ve terimlerinden farklılıklar göstermektedir.

Usta olarak adlandırılan kişiler aslında atölye sahibi işverenlerdir. Ancak klasik işverenden çok taşeron gibi hareket etmekte işletmenin dış ilişkilerini yürütmekte, üretim araçlarının bazılarının sahibi olmaktadır. Genelde usta tam bir işveren konumunda bulunamamaktadır. Bunun baştaki nedeninin öz sermayesinin bulunmamasıdır. Bu nedenle ustaya hakim olan mağazacı ile hammadde ve yarımamul satan tüccarlar olmaktadır. Üretimden sorumlu olanlar kalfalardır. Kalfa ise vasıflı işçi yerine kullanılmaktadır. Kalfa bir ayakkabıyı baştan sona kadar imal edebilme yeterliliğine sahip olan kişidir. Aynı zamanda kalfalar kalfa yardımcısı ve çırağın işvereni konumundadır. Kalfa yardımcısı ve çırağı işe alan ve onların üretimden alacakları payları belirleyen kişidir. Kalfalar kendi iş düzenlerine sahiptirler. İmalatta kendi insiyatiflerine göre hareket ederler. İşyeri sahibi usta aldığı siparişleri kalfalar arasında paylaştırarak, gerekli olan hammadde ve malzemeyi tedarik ederler. Kalfalar da yardımcıları ve çırakları ile sipariş gerekli olan süre içinde yerine getirirler. Ürettikleri her çift ayakkabı üzerinden daha önce belirlenmiş olan ücretli alırlar ki bu ücret sistemine çift başı sistemi denilmektedir.

Kalfa yardımcısı ustanın kalfaya ödediği çiftbaşı ücretinden kalfanın belirlediği bir yüzde alır ki bu da %30 ila %50 civarındadır. Çırak ise yine kalfanın belirlediği ve ödediği haftalık bir ücret alır ki bu ücret günümüzde ortalama 1.5 milyon TL. civarındadır.

Kullanılan basit üretim araçları ve tezgah kalfanın mülkiyetindedir. Kalfa daha çok ücret öneren başka bir ustanın yanına kolaylıkla geçebilmektedir. Hatta işyeri sahibinin tedbir olarak tezgah ve aletlere el koyduğu durumlarda bile yeni baştan tezgah kurmak son derece ucuz olmaktadır. Üstelik işyeri değiştirme esnasında kalfanın aldığı transfer ücreti bu maliyeti karşılayabildiği için çalışanlar kolaylıkla atölyeler arasında hareket edebilmektedir. Bu alanda iş değiştirme sıklığı oldukça yüksektir. Bu sıklık sektördeki sigortasız çalışmanın da başlıca nedenlerinden biri olarak gösterilmektedir.

Zaman içinde işyerini yürütemeyen usta başka bir ustanın yanına kalfa olarak girmektedir. Bu durum da diğer bir hareketliliği ifade etmektedir. Bu nedenlerden dolayı kalfa usta usta da kalfa haline gelebilmektedir. Klasik işçi işveren ayırımı bu nedenle çok net bir şekilde ortaya çıkmamakta çıraklar, kalfa yardımcıları ve kalfalar günün birinde kendi işyerlerini kurarak usta olmayı hedeflemektedirler. Bu tutum çalışanların örgütlenerek çalışma ilişkilerinden doğan menfaatlerini koruma ve geliştirme olgusunu da azaltmaktadır.

Çalışanların hareketliliği yanında sektör içinde atölyelerin ve hatta fabrikaların hareketliliğinden bahsetmek mümkündür. İşyerleri çok sık el değiştirebildiği gibi başka mekanlara da geçebilmektedirler. Bu olgu sektörde yedek işyeri kavramında gündeme getirmektedir. Sektörün bütününde işyerleri birgün içinde başka mekanlara geçebilmektedir. Yasal yükümlülüklerden ve çalışanların örgütlenmelerinden bu yol ile kaçınılabilmektedir.

Ayakkabıcılık sektöründe pek çok sorun mekan kullanımından kaynaklanmaktadır. 10-15 m2 alanlarda gürültü, tozlu ve yapıştırıcı madde kokulu odalarda sabahdan gece yarısına kadar insanlar üretim yapmaktadırlar. Buralar yetişkinler için dahi son derece zararlı yerler olarak kabul edilirken küçük yaşlarda gelen çıraklar için çok daha olumsuz koşulları ifade etmektedirler. Havalandırma tertibatının yapılamaması yanında son derece karanlık, izbe ve sıhhi tesisattan uzak bu yerlerde badana dahi yapılmamaktadır. Bir han içinde onlarca işyeri bulunmakta hanın oda olmaya müsait bölümleri de işyeri haline dönüştürülmektedir. Gedikpaşa semti bu tür hanlardan oluşmaktadır. İşyerlerini bu sağlıksız ortamdan kurtarmak işyerleri Gedikpaşa'da kaldığı sürece mümkün görünmemektedir. Çünkü bu semtte yeni bina yapımı mevcutların yeniden sıhhi şartlara uygun olarak düzenlenmesi olanaksızdır. Sektörün buradan organize küçük sanayi bölgelerine taşınması tek bir çözüm olarak gösterilmektedir. Ancak sektörün buraya geçmesi

topyekün olmadıkça mümkün değildir. Mal piyasası, yarımamul ve malzeme piyasası, emek piyasası içiçe geçmiş bir durumdadır. Kişiler bu yöreden uzaklaşmak istememektedirler. Bu görüşü işyeri sahipleri "balık denizi sever" diyerek dile getirmektedirler.

Sektörün fiziki yapısının yanında sosyal yapısında çok büyük olumsuzluklar taşımaktadır. Ustalar, kalfalar ve diğer çalışanlar gündelik yaşarlar. Geleceğe dönük kazançlar için bugün yatırım yapmaktan kaçınırlar.

Ustalar kazançlarını tekrar sektöre yatırmayı istemezler. Bu durum ürün ve istihdam artışını daha başlangıçta engellemektedir. İşyerlerine yapılmayan yatırımlar teknolojik gelişmelere de yapılamamaktadır. Bu durum gelecekte atölye sisteminin büyük ölçekli üretim birimleri ile rekabet edememesi olayını doğuracaktır. Teknolojik yeniliklere yatırım yapılmaması üretim tarzının yüzyıldan bu yana değişmemesini de sağlamaktadır.

Bir monte makinası 6-7 bin çift ayakkabı üretirken bir kalfa haftada en fazla 100 çift ayakkabı üretebilmektedir. Bu nedenlerden dolayı küçük atölyeler ucuz işçi kullanımına yönelmekte ve ancak hayatta kalabilmektedir. Yaptığımız araştırmada hedef kitlemize sorduğumuz "İşkolunun geleceğini nasıl değerlendiriyorsunuz ?" sorusuna verilen yanıtlar aşağıdaki gibidir.

Kötümser.....	208	% 50.2
Kararsız.....	33	% 8.0
İyimser.....	173	% 41.8
TOPLAM.....	414	%100.0

Çoğunluk karamsardır. Çünkü gelecekte küçük atölye düzeninin yığın üretim ile rekabet edemeyeceğini söylemektedirler. İyimser olanların tamamına yakın bir kısmı iyimserliklerini şarta bağlamaktadır. Eğer organize sanayi bölgesine geçilir ise, eğer modern makineler ile üretim yapılırsa, eğer eski doğu bloku ülkelerden gelenlerin talepleri devam ederse gibi şartlı cevaplar vermektedirler. Ancak fabrikasyon üretimin ayakkabıcılık sanatını ortadan kaldıracağı, kalite ve estetiğin azalacağına dair görüşlerde bulunmaktadır.

Ustaların sektöre yatırım yapmak istememeleri de ayakkabı talebinin düştüğü kesat ay tabiri edilen dönemleri arttırmaktadır. Stoga çalışmak istemeyen işyeri sahipleri üretimi kısmakta ve işçilere ancak zorunlu giderlerini karşılayacak kadar harçlık vermektedirler. Bu harçlığa sektör içinde "prostanca" adı verilmektedir. Böyle bir durum mesleğin çalışanlar tarafından cazibesini azaltan bir unsurdur.

Ustaların ve onları takip eden kalfaların elde ettikleri kazançları değerlendirilış biçimi ise oldukça kötü olduğu söylenmektedir. Mesleğin altın yılları 1970 lerde ellerine çok para geçen ustalar ve kalfalar bunları gece kulüplerinde pavyonlarda harcamışlardır. Bu nedenle ki sektörde yoğun bir alkol kullanımından bahsedilmektedir. Belki bu durum Rum ve Ermeni ustalardan devir alınan bir mirastır, ancak iş ile eğlencenin ve alkolün işyerlerine taşınması, yani iş disiplininin bozulması son yılların bir ürünü olarak değerlendirilebilir.

İş disiplininin kaybolması atölye sisteminde yetişmiş kişilerin daha sonraları fabrika üretimine ayak uyduramamalarına neden olmaktadır. Özkan kundura fabrikasında yaptığımız mülakatlarda işverenin işi genişletme ve uluslararası piyasalara açılma konusundaki en büyük sıkıntısının yetişmiş eleman açığı olduğunu belirtmesi yanında Gedikpaşa'dan yetişen çok yetenekli kişilerin dahi iş disiplinine uyamadıkları için atölye üretimine dönmelerini göstermeleri oldukça ilginçtir.

Alkol kullanımı ve iş disiplininin olmamasını yaptığımız anket çalışmasında da görmekteyiz. Kalfalara sorduğumuz "Çırak olarak çalışırken en çok nelerden rahatsız olurdunuz sorumuza verilen cevaplar aşağıdaki gibidir.

Çalışma yerlerinden.....	126	% 30.4
Çalışma Şartlarından.....	71	% 17.1
Çalıştırmanın kötü davranışlarından...	103	% 25.0
Çocukluğunu yaşayamamak.....	10	% 2.4
Rahatsızlık duymazdım.....	104	% 25.1
TOPLAM.....	414	%100.0

Çalıştırılanların kötü davranışları içinde kalfaların işyerinde içki içmeleri, çırakların kalfalara içki taşıması ve sarhoş kalfaların çıraklara dövmelemleri sayılmaktadır.

Hedef kitlemize yönelttiğimiz "günümüzde çırak bulmak güçleşti mi ? neden ?" sorusuna verilen yanıtlar da aynı noktayı işaret etmektedir.

Evet.....	389	% 94.0
Kararsız.....	11	% 2.6
Hayır.....	14	% 3.4
TOPLAM.....	414	% 100.0

Sektörün kötü ününden.....	65	% 15.8
Ekonomik cazibesi azaldı.....	128	% 31.0
Piyasa ve Kesatlardan.....	23	% 5.5
Mesleğin zor olmasından.....	69	% 16.7
Başka alanlar ve eğitim.....	104	% 25.1
Cevapsız.....	24	% 5.8
TOPLAM.....	414	%100.0

Günümüzde çırak bulmak eskiye göre oldukça güçlükler taşımaktadır. Bu güçlüklerin nedenleri içinde %15.8'lik bir payda sektörün kötü ünü yer almaktadır. Kalfalar açıkça sektörün kamuoyunda çok kötü tanındığını ifade etmektedirler. Alkol kullanımı yanında çalışma ortamının kötülüğü, bağımlılık yapan yapıştırıcı kokusu, disiplinsiz bir çalışma ve yaşama tarzı ile birleşince sektörün ve çalışanların kamuoyu tarafından değerlendirilmesi kötü olmaktadır.

Kalfa, kalfa yardımcısı ve çırak da aynı ortamda bulunması nedeni ile bu davranış kalıplarını benimsemekte ve günü gününe yaşar hale gelmektedirler. Çalışma düzeni onları sosyal ortamdan soyutlamaktadır. Kapalı, havasız ve ışısız ortamlarda uzun süreli çalışma karşısında bazen günleri dahi karıştırdıklarını ifade etmektedirler. Bu tür çalışmanın diğer nedeni sezonluk çalışma ile birlikte çiftbaşı sistemidir. Belirli dönemlerde ayakkabı talebi artmakta, bu dönemlerde çalışma süreleri 16-17 saate kadar çıkmaktadır. Bu dönemler sona erdiğinde ise çoğunluk yakın yerlerdeki kahvehanelerde günlerini geçirmekte pek azı ek işler yaparak çalışmayı sürdürmektedir. Bu boşta gezerlik de hayatlarındaki düzensizliklere ve gelecek belirsizliğine neden olmaktadır. Bütün bunların ötesinde kesat aylarda işyeri sahibinin vereceği harçlıklarla geçinen çalışanlar, daha sonra işverenin her türlü şartını kabul eder duruma gelmektedirler. Araştırmamızda "İşlerin daraldığı kesat aylarda ne yapıyorsunuz?" sorusuna verilen cevaplar aşağıdaki gibidir.

İşverenin eline bakıyoruz.....	150	% 36.2
Boşta gezyoruz.....	74	% 18.0
Tatil yapıyoruz.....	78	% 18.8
Ek işler yapıyoruz.....	29	% 7.0
Memlekete dönüyoruz.....	24	% 5.8
Kesat aylarımız yok.....	59	% 14.2
TOPLAM.....	414	% 100.0

Ek işler yapanların oranı sadece % 7 olarak bulunmaktadır. En büyük çoğunluk ustanın eline bakıyoruz. Onun verdiği harçlıkla çocuğumuza-çocuğumuza bakıyoruz demektir. Bu durum çalışanların işyeri sahibi ustaya karşı pazarlık gücünü azaltan bir faktör olmaktadır.

Kesat aylarının olmadığını söyleyenler ise iç piyasadan çok dış piyasaya yönelen yani eski doğu blokundan gelenlere yönelik üretim yapan atölyelerde çalışanlardır. Çalışma sürelerinin uzunluğu "günde ortalama kaç saat çalışıyorsunuz?" sorusuna verilen cevaplardan oluşmuş aşağıdaki tablodan da görülmektedir.

8 saat ve daha az.....	28	% 6.8
9-10 saat arası.....	163	% 39.3
11-12 saat arası.....	165	% 39.8
13-14 saat arası.....	39	% 9.5
15 saat ve daha fazla.....	19	% 4.6
TOPLAM.....	414	% 100.0

Hedef kitlemizin büyük çoğunluğu günde ortalama 10-12 saat arasında çalışmaktadır. İşlerin çok yoğun olduğu mevsimlerde bu çalışma süreleri uzamaktadır. Ancak sürelerin uzun olmasıyla birlikte gün içinde bu sürelerin kullanımı da önemlidir. Gündüzleri vaktini başka alanlarda harcayanlar bu süreleri geceleri kullanmakta ve çalışma düzeni çok daha yorucu bir hal almaktadır. Düzensiz çalışma ile birlikte işyerinde günün büyük bölümünü geçiren kişiler açısından sosyal soyutlanma alkol tüketimini arttırmaktadır. Bu çalışma düzeni içinde çirak çocuklarda aynı tempoda çalışmaktadır. Çocukların bu ortamdan etkilenme derecesini arttıran bir unsur da kötü beslenmeleridir.

II.DERİ SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTLENME SORUNLARI

Deri sektöründe örgütlenme sorunları üç başlık altında toplanabilir. İlk olarak üretimde örgütlenme hem hacim açısından, hem de ağırlık açısından ilk sırada bulunmaktadır. İkinci, sırada çalışanların örgütlenmesi bulunurken, mekansal örgütlenme sorunları ise önemli bir boyut arz etmektedir.

1- Üretimde Örgütlenme

Deri işkolunda üretim öncelikle iki ana alt sektöre ayrılmaktadır. İlk önce sulu üretim olarak nitelenen ham derinin işlenmesi sırasında meydana çıkan üretim zincirli örgütlenme açısından incelendiğinde şöyle bir görünüm ortaya çıkmaktadır. Mekan bakımından alt yapısı hazır bir bölge olan Tuzla Deri Organize Sanayi Bölgesi büyük ölçekli firmalar tarafından kullanılmaktadır. Bu işletmelerin çalıştırılan işçiler açısından gösterdiği en önemli özellik yaş ile ilgili olmaktadır. Bu firmalarda çirak adı altında çocuk işgücü bulunmamaktadır. Yapılan işlerin ağırlığı çocuk işgücünün kullanılmasına imkan tanımamaktadır. Bu sebeple sektörün bu alt kolunda yetişmiş işgücü faaliyet göstermekte ancak bunlar da

araştırmamızın kapsamı dışında bulunmaktadır. Bununla birlikte bu alt sektör için söylenebilecek bir özellik yedek işyeri alternatiflerinin firmaların bir kısmı için var olmasıdır. Böyle bir alternatif yetişmiş gücünün örgütlenmesini engelleyici rol oynamaktadır. İşçilerin sendikal hareketlerinde, çevre ve maliyet ikilisinin firmaya yük getirmesi halinde ve nihayet sendika çatısı altında örgütlenme sırasında firmalar kolayca yedek iş yerlerine kayarak faaliyetlerine devam edebilmektedirler.

İkinci olarak nihai ürünlerin üretildiği ve kuru üretim olarak nitelendirilen alt sektörlerin biraraya gelmesinden oluşan sektör üretim açısından örgütlenme sorunlarını daha ağır olarak yaşamaktadır. Bu alt sektörler kavafiye, saraciye ve konfeksiyondan oluşmaktadır. Bu sektörlerin halk dilinde değişik adlandırılmalarına rastlamak mümkündür. Ayakkabıcılık, kunduracılık, sayacılık, terlikçilik ve benzerleri buna örnek gösterilebilir. Araştırmamız saraciye ve konfeksiyon dışında kavafiye alt sektörünü temel alt sektör olarak ele almaktadır. Çünkü ayakkabı imalatı sayacılık, terlikçilik ve bunların tamamlayıcıları olan imalat safhalarında çocuk emeğinin daha fazla kullanılması söz konusudur.

Nihai mal üreten işlenmiş derinin kullanıldığı bu alt sektörün tümünde rastlanılan üretimin örgütlenme sorunları genelleştirilmiş kalıplar altında birlikte incelenebilir. Öncelikle firmaların ölçekleri ve kamu özel sektör ayırımı dayanılacak iki esas kriteri oluşturmaktadır. Ölçek açısından incelendiğinde büyük, orta ve küçük işletmelerin varlığı aşağıdaki şekilde açıklanabilir.

Ölçek Açısından Firmalar:

<u>İşçi sayısı</u>	<u>Firma cinsi</u>
2 - 10	Küçük atölye
10 - 50	Ortaboy atölye
100 - 200	Fabrika

Bu alt sektördeki firmalarda en çok rastlanılan üretim ölçeği küçük atölye tipidir. Bu tür üretim tarzında asırlardır değişmeyen üretim biçimine ve üretim ilişkilerine rastlamak mümkün olmaktadır. Çok basit araç ve gereçler ile karanlık ve küçük oda tipi yerlerde sağlığa aykırı koşullar altında sürdürülen bu üretim tarzında genellikle çırak-kalfa-kalfa yardımcısı ve usta hiyerarşisi ile üretimin gerçekleştirildiği gözlenmektedir.

İkinci kriterimiz olan kamu özel sektör ayırımı da ayakkabı üretiminde devletin sahip olduğu Beykoz Kundura Fabrikası ile ortaya çıkmaktadır. Bu kamu sektörü kuruluşunda üretimin örgütlenmesinde kapasite kullanımı ve verimlilikle ilgili sorunlar bulunmaktadır. Ancak burada çocuk işçilerin çalışma ortamı bulunmadığından araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Burada

çalışan işçilerden bazılarının çocukları Beykoz'da bulunan saya atölyelerinde çalıştığı öğrenilmiştir. Beykoz'da bulunan saya atölyeleri daha çok aile işletmeleri niteliğinde olduğu için çocuk çalışması bu çerçevede kalmaktadır.

Kamu sektörü yanında özel sektör çok geniş bir alanda faaliyet gösteren firmalardan oluşmaktadır. Ayakkabıcılık açısından bakıldığında küçük işletmelerin yoğun olduğu ve çocuk emeğinin daha fazla kullanıldığı Gedikpaşa araştırma kapsamında önemli bir odak noktasını oluşturmaktadır. Orta ve büyük işletmeler açısından bakıldığında karşılaşılan firmalar Merter ve Bayrampaşa bölgelerinde toplanmıştır. Küçük işletmelerde üretim tarihsel perspektiften bakıldığında geleneksel bir tarzı bünyesinde sürdürmektedir. Geleneksel üretim tarzının dejenere olarak devamını gösteren çok çeşitli örnekler araştırma safhasında ortaya çıkartılmıştır. Bunları üç tip örnek grubunda toplamak mümkündür. Birincisi üretimde kullanılan aletler ile ilgili terimlerden anlaşılmaktadır. Rum ve Ermeni ustaların kullandığı danalya, raspa, falçata, limakl gibi aletler geleneksel üretim sisteminin simgeleri olarak hala yaşamaktadır. İkinci tip örnek grup üretim sürecinde rastlanılan uygulamalarla ilgili kalıpları ifade etmektedir. Mesela haftalık avans alınması Prostanca ile ifade edilmektedir. İşverenin işi düzenlemesine Regola denmektedir. Üçüncü tip geleneksel kalıp ise üretim sürecinde ortaya çıkan hiyerarşik yapıyla ilgili usta-kalfa-çırak ilişkilerinde görülmektedir.

2. Mekansal Örgütlenme

Deri İşkolu ham derinin işlenmesi sürecinde ayrı bir özellik içerdiği için mekansal örgütlenmesi de işlenmiş deri ile çalışan firmalara göre farklılıklar göstermektedir. Bu sebep ile deri sanayinin geliştiği İstanbul'da Kazlıçeşme bölgesinde yoğunlaşan tabakhaneler geleneksel üretim tarzının bir sembolü idi. Çevre sorunları yaratması ve alt yapıya sahip olmaması yüzünden buradaki firmalar Türkiye'de organize sanayi bölgelerinin ilk ihtisaslaşmış örneği olan Tuzla Deri Organize Sanayi Bölgesi'ne taşındılar. Böylece alt yapı organizasyonu ve arıtma tesisleri ile modern bir yapıya kavuşan deri işleme firmaları mekansal açıdan sorunlarını büyük ölçüde halletmiş durumdadırlar.

İşlenmiş deriyi ara malı olarak kullanan ve üzerinde araştırma yapılan ayakkabıcılık sektörü ise mekansal açıdan tam anlamıyla bir örgütlenme sorunu yaşamaktadır. Daha önce de bahsedildiği gibi küçük orta ve büyük ölçekli atölye ve fabrikalara bakıldığında İstanbul ve civarında Gedikpaşa, Bayrampaşa, Merter, Zeytinburnu, Beyoğlu, Bomonti ile çevre illerdeki ilçelerin organize sanayi bölgeleri içersinde yer almaktadırlar. Teorik açıdan bakıldığında sanayi yerleşim ölçek açısından örgütlü olarak düşünüldüğünde küçük işletmeler için organize küçük sanayi siteleri, orta ölçekli ve

büyük fabrikalar için ise organize sanayi bölgeleri şeklinde bir mekansal organizasyon ile karşılaşılmaktadır. Eğer örgütlü sınıai yerleşim söz konusu değil ise serbest ve gelişmiş sınıai yığılmalar talep ve arzın daha kolay karşılaştığı yerlerde şekillenmektedir. Böylece mekansal açıdan organize olmayan sınıai merkezler, çarşılar, işhanları ve dağınık fabrika alanları şeklinde ortaya çıkmaktadır. İşte İstanbul'da ayakkabı sektöründe şimdiye kadar örgütlü bir biçimde küçük sanayi sitesi veya organize sanayi bölgesi gerçekleşmediği için mekansal açıdan anorganize sınıai yığılmalar yukarıda zikredilen semtlerde kendi halinde çok sayıda mekansal sorunu bünyesine alarak oluşmuş ve gelişmiştir. Bu sorunların odak noktasını teşkil eden Gedikpaşa çok sayıda mekan ile ilgili örneği gözönüne sermektedir. Öncelikle çalışma mekanı olarak seçilen işhanları içersindeki odaların en, boy ve yükseklikleri yapılan işin gerektirdiği ölçülerden uzaktır. Normal kat yüksekliklerinin düşüklüğü dışında bodrum ve çatı katlarında işyeri olarak kullanılan alanlar daha da alçaktır. Bu mekansal yetersizlik çalışma koşullarında havada kimyasal kirliliğin kolayca oluşmasına sebep olmaktadır. Çünkü yapıştırıcı olarak kullanılan maddeler uçucu özelliğe sahiptirler. Gedikpaşa'da mevcut binaların inşa edildikleri tarihlere bakıldığında eski oldukları tespit edilmektedir. Bu tespit inşaat teknolojisinin mevcut işyerlerinde kullanımına bakılarak da kolayca yapılabilmektedir. Kargır ve ahşap işhanları betonarme binalara göre daha çok, daha sık görülmektedir. Ayrıca binaların mevcut katlarında yapılan bölünmeler ayrı bir mekansal sorun getirmektedir. Havalandırmanın yanında rahat bir çalışma ortamı sağlayan doğal aydınlatma imkanları çoğu işyerinde yerli penceresiz ve karanlık odalara bırakarak çalışanların normal yaşamdan soyutlanmalarına neden olmaktadır. Çalışanların mülakat esnasında verdiği bilgiler arasında zamanla gece-gündüz ayırımının bile yapılamadığı gözlenmiştir. Gedikpaşa semtinde yoğunlaşan üretim atölyeleri mekan ve insan gücü planlaması açısından en kötü örnekleri içermektedir. Bu örgütlenme biçiminin belirli kurallar çerçevesinde disipline edilmesi çok büyük zorluklar taşımaktadır. Resmi ve mesleki otoriteler gerekli denetimleri yapmakta etkin değildirler. Mekan kullanımının Gedikpaşa semtindeki görünümü köhne ve izbe binalarda iç içe geçmiş tahta bölmeli odalarda gerçekleşmesi üretim faaliyetinin çalışanlar aleyhine sürmesinde en önemli etkenlerden birisidir. Bir binanın kaç odasının atölye olarak kullanıldığı dahi tespit edilememektedir. Atölyeler çok kısa zamanda açılıp kapanabilmekte ve işyeri denetimlerin gerçekleşmesi mümkün olamamaktadır. Teftiş söylentileri işyerlerinin çabuk kapanması ve çalışanların işyerlerini terketmelerine neden olmaktadır. Sektörü tanımayan denetçilerin denetim görevlerinde çaresiz kalması ayrı bir örgütsel yapının bu sektörde oluşması zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır. Tamamı ile sektör içinde çalışanların ve çalıştırıcıların otokontrol mekanizmasına dayanan bu yeni denetim organizasyonu gerçekleştirildiği takdirde ayakkabı sektöründe daha sağlıklı çalışma şartları oluşabilir ve verimlilik artışı sağlanabilir.

Atölyelerin yer ve el değiştirmesinin en önemli nedenlerinden bir tanesi de mekansal boyutun içinde görülebılır. Üretim sürecinde kullanılan alet ve edavatın hafif ve kolay taşınabilir olması çok kısa sürede atölyenin yer değiştirmesine meydan vermektedir. Ayrıca kullanılan alet ve gereçlerin düşük değerli olması çalışan usta ve kalfaların haber bile vermeden işi terk etmesine imkan tanımaktadır.*

Bir çanta dolusu alet, bir küçük tezgah ve bir tabureden oluşan ayakkabı üretim düzeni bir yerden diğerine çok kolay hareket ettirilebilmektedir. Bu nedenle sektörün çalışanlarının takibi olanaksız hale gelmektedir. Dolayısı ile sektördeki işyeri değiştirme sıklığı diğer sektörlerle nazaran daha yüksek oranlardadır.

Ayakkabıcılık alt sektöründe de yedek işyeri kavramına rastlanılmaktadır. Ancak buradaki ortaya çıkış nedeni ham deri işleme sanayisindeki sebeplerden farklıdır. İşyeri sahibi ustaların borçtan kurtulma denetim dışı kalma ve mesleki örgüt düzenlemesinin dışına çıkma gibi istekleri bu sektörde ağırlık kazanmaktadır.

Gedikpaşa'da yerleşik küçük ölçekli ayakkabı imalatçıları aslında bu bölge sınıai amaçlı olarak teşekkül etmediğı için çok sayıda mekansal sorunun yanında muhtelif düzenleme ve planlama faaliyetlerine ihtiyaç göstermektedir. Eğer bu bölgede ayakkabı imalat sanayi barınmaya devam edecek ise ki, ileride açıklanacak sosyo-ekonomik yapının gereğı bu gidişatin daha uzun süre devam edeceği kolayca görülebılır. Gedikpaşa bölgesinde yeniden yapılanma ve ıslahat çalışmaları yani sosyal yaşamın daha üst bir seviyede sürdürülmesi, iktisadi refahın artırılması, kentsel planlama ilkelerinin bölgenin imar yapısına aksettirilmesi, trafik planlaması, ticari hayatın akışında yeni tedbirlerin alınması, güvenlik açısından insan hayatını dikkate alan ve sektörün ekonomik değerlerini koruyucu uygulamaların (yangın söndürme gibi) gerekli reorganizasyon ve rehabilitasyon şeklinde düşünölmelidir. Çünkü iktisadi kanunlar açısından ayakkabı imalatı sanayi şeklinde ortaya çıkan arz ancak Gedikpaşa bölgesinde yerel olarak talep ile karşılaşabilmektedir. Talebin yeni yerleşim bölgelerine geçildiğı takdirde mobilitesinin ılgıtlığı müteşebbislere bu bölgeden ayrılmamaya yönlendirmektedir. Yaptığımız mülakatlarda müteşebbis ustaların Merter'de ve İktelli'de kurulan yeni iş merkezlerine gitmemelerinin en önemli göstergesi "balık denizi sever" ifadesiyle açıklanmıştır. Mevcut talebin iktisadi analizi yapıldığında üç türlü oluşum ortaya çıkmaktadır.

(*) Türkiye'de imalat sanayinin önemli sektörlerinde ve inşaat sektöründe hatta tarım sektöründe işçi statüsünde gözlenen usta vasfı herhangi bir resmi ve mesleki kuruluştan alınmış bir belgeden daha çok ustanın beyanına ve yanında taşıdığı alet ve edevata bakılarak karar verilmektedir. Dolayısı ile ustalık belgesinin ifade ettiği anlam ile ustanın sahip olduğı aletler ve beyanı ustalık vasfı için tartışılması önemli konulardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Birincisi İstanbul'daki perakendeci esnaf ve tüccarın Gedikpaşa imalatçıları ile görülen sıkı iş bağlantılarıdır. İkincisi Anadolu'dan gelen aynı sektördeki tüccarın Gedikpaşa ile olan organik bağıdır. Son yıllarda ortaya çıkan ve bavul turizmi olarak anılan ihracatla aynı rolü oynayan alışveriş turizminin merkezli de Çarşıkapı, Kapalıçarşı, Beyazıt, Laleli ve Aksaray aksı dikkate alındığında Gedikpaşa bölgesi olarak ortaya çıktığı için talebin belirleyici rolü imalatçılar açısından ihmal edilemeyen bir olgudur. Bu üç analitik neden ile ayakkabı imalatçıları yasal zorlamalar ve planlı yerleşim merkezleri alternatifleri olmadıkça Gedikpaşa'da sinai faaliyetlerini sürdürmek konumunda olacaklardır. Öyleyse arz cephesini oluşturan imalat grupları dikkate alınarak İstanbul metropoliten planlaması içinde Gedikpaşa uzun süre sinai faaliyete ayrılacaktır. Arz cephesinin başka bir özelliği de ayakkabı imalatçılarına ara malı ve hammadde sağlayan ticari sektörün Gedikpaşa'da üstlenmiş olmasıdır. Bu da kolay imalata sebebiyet vererek ayakkabı sektörünün Gedikpaşa'dan ayrılmasını zorlaştırıcı rol oynamaktadır. Sonuç olarak ayakkabı imalatçılarının Gedikpaşa'dan ayrılarak yeni yerleşim merkezlerinde faaliyetlerine devam etmesinin maliyetli yüksektir. Ancak sektörün Gedikpaşa'da yukarıda belirtilen koşullarla faaliyetini sürdürmesi de bir o kadar yüksek maliyetli olacaktır. Tabii ki bu maliyetlerin alternatif sosyal maliyetler olarak düşünülmesi gerekir.

3. Çalışan ve Çalıştıranların Örgütlenmesi

Çalışan ve çalıştıranların örgütlenmesi konusu yukarıdaki sistematik dikkate alınarak incelenmek icabeder ise önce deri işleme sanayiindeki konum ortaya çıkartılabilir.

Sektörün bu kısmında firmalar orta ve büyük ölçekli olduğu için hem çalışanlar hem de çalıştıranlar açısından örgütlenme sanayileşmenin ortaya koyduğu gerekli sosyal çerçevede içinde incelenebilir. Çalıştıranlar deri işverenleri olarak kendi organizasyonlarını yapabilecek durumdadırlar. Bu sebeple örgütlenmenin bu boyutu araştırmamızın dışında kalacaktır. Çalışanların örgütlenmesi ise sanayi tipi işgücünün varlığı söz konusu olduğundan sosyal politikanın yaklaşımları ile bu konu analiz edilebilir. İşçilerin aynı mekanda çalışmaları, aynı sosyo-ekonomik şartlara tabi olmaları onları daha kolay örgütlenebilir hale getirmektedir. Yani işçileşme süreci içinde birlikte hareket etme ve birlikte etkin olma bilinci gelişmektedir. Ancak sektörde işçilerin sendikal örgütlenmeleri durumunda daha önce de değindiğimiz gibi işverenlerin yedek işyeri alternatifli örgütlenme karşısında engelleyici rol oynamaktadır. Bununla birlikte bu tür işyerlerinde işçi işveren ilişkileri zaman içinde daha uyumlu hale gelebilir.

İşlenmiş deriyi nihai mamul haline getiren alt sektör grubunda ise kamu ve özel sektöre alt firmalar için çalışanların ve çalıştıranların örgütlenmesi daha farklı özellikler göstermektedir. Devletin işveren olarak görüldüğü Beykoz Kundura Fabrikasında

Çalışanların örgütlenme sorunları asgari düzeydedir. Çalışanların örgütlü olması yanında işverenin devlet olması nedeni ile çalışma şartları ve ücretler sektör ortalamasının üzerinde bulunmaktadır. Ancak bu fabrikada genel kamu iktisadi teşebbüslerinde uygulanan politikalar nedeniyle düşük verim ve zarar söz konusudur. Özelleştirme uygulamasının sonuçlandırılmaması belirsizliğin devamına yol açmaktadır.

Özel sektörün hakim olduğu ayakkabı imalatı sanayinde büyük ve orta ölçekli firmaların örgütlenme sorunları da birbirlerinden farklı özellikler göstermektedir. Büyük ve orta ölçekli işyerlerinde çalışma şartları daha disiplinli ve nispi olarak daha sağlıklıdır. Zaman esasına dayalı ücret ödenmekte ve çalışanlar bant sisteminde çalışmaktadır. Daha ileri teknoloji uygulamalarına rastlanmaktadır. Bu durum yapılan işin sanatkarlıktan ayrılarak seri üretime dayalı ve sanayi tipi işçileşmeye yol açan bir hali ifade etmektedir.

Büyük ve orta boy işletmeler çoğunlukla resmi ihalelere dönük olarak çalıştığı için özelleştirme uygulamalarının yaygınlaşması piyasa şartlarını değiştirebilecektir. Bu firmaların eleman eksikliği ve pazar yetersizliğinden dolayı düşük kapasite ile çalıştıkları ve ihracata yönelmekte de zorlandıkları bunların serbest rekabetten uzak olduklarını göstermektedir. Eleman eksikliği sorunu Gedikpaşa'dan yetişmiş kalfalarla giderilebilmekteyse de, büyük işletmelerde vasıflı işgücünün vasfı bant sisteminde tam anlamıyla değerlendirilemediği, zamana bağlı ücret sistemi bu kişileri tatmin etmediği ve en önemlisi disiplinsiz çalışmaya alışan kişilerin disiplinli çalışmaya uyum sağlayamaması nedeni ile bu kişiler tercih edilmemektedir. Onların yerine mevsimlik ve geçici işçi uygulaması vasıfa dikkat edilmeden gerçekleştirilmektedir. Çok küçük oranlarda yaz tatillerinden yararlanarak çocukların mesleki eğitim ve aile gelirin katkı amacına yönelik çalıştırılması söz konusu olabilmektedir.

Küçük işletmelerin yoğunlaştığı Gedikpaşa çalışanlar açısından en kötü örgütlenme örneğini ifade etmektedir. Çalışanlar ile çalıştıranların rolleri zaman içinde karışmış bir durumda olup çalışma ekonomisinin klasik tanımlarına uymamaktadır.

Kökeni Rum ve Ermeni ustalara dayalı ve yüzyıllardan bu yana geleneksel yapısını bozularak da olsa taşıyan üretim düzeninde, üretim usulleri ve çalışma ilişkileri bu geleneksel yapıya uymaktadır. Çalışanlar üçe ayrılmaktadır. Bunlardan birincisi Kalfadır. Kalfa bir ayakkabıyı her şeyi ile yapabilme yeterliliğinde olan kişidir. Genelde sektörün vasıflı işçisi konumundadır. Mesleğe çok küçük yaşlarda atılarak uzun bir çıraklık sonucunda giderek uzmanlaşmakta ve kalfa yardımcılığından sonra kalfa statüsüne ulaşmaktadır. Kalfa üretim araçları olan basit aletler ve tezgahın sahibidir. Kalfa yardımcısı ve çırağın işvereni durumundadır. İstedikleri kişileri kalfa yardımcısı ve çırak olarak alabilir ve onların çalışma düzenlerini, ücretlerini

belirler. Aynı zamanda yanında çalışan kalfa yardımcısının kalfa olabilmesi için karar veren kişidir. Kalfa yardımcısının işinde giderek uzmanlaşması ile kalfa, işyeri sahibi ustaya teklifte bulunur. Usta bu teklifi kabul ettiğinde kalfa yardımcısı kalfa olur ve kendine alt bir tezgahta çalışmaya başlar kendi çırağını ve yardımcısını seçer ve çalıştırmaya başlar. Buna göre yanında çırak ve yardımcı çalıştıran kişi kalfadır. Kalfa zaman içinde sermaye sahibi olduğunda kendi atölyesini açarak işyeri sahibi usta konumuna gelmek isteyecektir.

Kalfa yanında çalıştırdığı çıraklardan sorumludur. Bu sorumluluk çırağın mesleki yetişmesinde olduğu kadar diğer her türlü eğitimi de kapsamaktadır. Bu nedenle kalfalar çocuğun yetişmesinde en önemli kişi konumundadır. Çırağın yanında çalıştığı kalfa bir bakıma onun ilerde çalışma hayatındaki referansı olacaktır.

Çocuğun çalışma hayatındaki sorunlarının belirleyicisi kalfalardır. Kalfalar aynı zamanda çocuğun ahlaki ve davranışsal özelliklerini de oluşturmaktadır. Bu nedenle bozularak günümüze kadar gelen düzende üretim çalışma ilişkileri ve ahlaki sorunlar kalfalar aracılığı ile çocuk çıraklara buradan da nesillere aktarılmaktadır. Sektörde görülen ahlaki sorunlar ve alkol kullanımı aktarılan kötü özelliklerin başında geldiği bilatırlı sektörde çalışanlar tarafından mülakatlarda vurgulanmıştır. Kalfalara çırak olarak çalışırken en çok nelerden rahatsız olurdunuz sorusuna verilen cevaplar arasında kalfanın içkişini taşımak cevabı oldukça sık rastlanmaktadır.

Alkol kullanımının yaygınlığı Rum ve Ermeni ustalara kadar geri götürülebilmektedir. Ancak bu kişilerin içkiyi işyerlerine ve iş zamanına taşımadıkları da söylenmektedir. İş ve çalışma zamanı ile alkolü daha sonraki nesillerin bir araya getirdiği de ilave edilmektedir. Mesleğin gelir getirme bakımından altın çağlarını yaşadığı dönemlerde nispi olarak yüksek gelirler elde eden usta ve kalfalar bu gelirleri mesleğin gelişmesinden çok kendi zevkleri için harcadıkları da söylenmektedir. O zaman İstanbul gece hayatında bu sektör mensuplarının çok sık yer aldığı da sıklıkla belirtilmiştir. Günümüzde gelir nispi olarak düşmesine rağmen o günlerden aktarılan bu yaşam ve çalışma biçimleri günümüzde de devam etmektedir. Ancak kalfaları gelecekte tehdit eden unsur sektörün fabrikasyon imalata geçmesidir. Bir monte makinası 6-7 bin ayakkabı üretirken bir kalfa ortalama haftada 50-100 ayakkabı üretmesi yeni düzen ile kalfaların rekabet edememesi sonucunu doğuracaktır. Gedikpaşa'dan yetişmiş kalfaların fabrika üretimine uyum göstermede zorluk çekileceğine ise daha önce değinilmiştir.

Kalfalara günümüzde çırak bulmak güçleşti mi ? neden ? diye sorduğumuzda, çırak bulmanın güçleştiğini çünkü mesleğin içkici olarak bilinmesi nedeniyle allelerin çocuklarını çırak olarak bu sektöre yönlendirmediklerini söylemişlerdir. Meslek örgütlerinin, ve özellikle de sendikaların sektördeki bu alışkanlığın ve çocuklarda

alkol ve diğer zararlı bağımlılıkların yaygınlığını araştırmaları ve önlemler almaları oldukça yararlı olacaktır.

Çocuğun sektör içinde her türlü istismara açık olduğu da görülmektedir. Sektördeki en kötü ve kirli işlerin çocuklar tarafından yerine getirildiği söylenmektedir. Bu işlerin başında insan sağlığına zararlı maddelerden oluşan yapıştırıcıların çocuklar aracılığı ile imalatıta kullanılmasıdır. Çocukların bunları hiçbir koruyucu malzeme kullanmadan bazen elleri ile bile sürmektedirler. Teknolojik gelişmelere rağmen en modern atölyelerde dahi yapıştırıcı sürme işi ilkel usullerle yerine getirilmek durumunda olduğu kalfalar tarafından belirtilmektedirler. Kalfalar ayakkabı fabrikalarında bile yapıştırıcı sürme işinin aynı şekilde yerine getirildiği ve bu nedenle sektörde bu iş olduğu sürece çocuk işçilere gereksinim olduğunu belirtmektedirler.

Çırağın bir diğer kötüye kullanımında onun meslek dışı işlerde kullanılmasıdır. Kalfalar, günümüzün çıraklarının en büyük sorunu nedir ? sorusuna büyük bir çoğunlukla meslek dışında kullanılmalarıdır. Yanıtını vermişlerdir.

Kalfalardan sonra ikinci çalışan tipi kalfa yardımcısıdır. Kalfa yardımcısı kalfanın üretim sürecinde yanında bulunan ve imalatı birlikte yaptığı kişidir. Bir ayakkabıyı hemen hemen baştan sona kadar yapabilecek mesleki yeterliliğe sahip kişidir. Yarı vasıflı veya vasıflı fakat iş tecrübesi olmayan işçi anlamına gelmektedir. Kalfa yardımcısı kalfanın belirlediği çalışma düzeni içinde çalışarak kalfanın işyeri sahibi ustadan çiftbaşına aldığı ücret içinden kalfanın belirlediği bir yüzde ile ücret almaktadır. Bu oran çiftbaşına ortalama % 30 - % 50 arasında oluşmaktadır. Kalfa yardımcısı belirli bir deneyim kazandıktan sonra kalfanın teklifi işyeri sahibi ustanın kabulü ile kalfa konumuna gelmektedir.

Son çalışan tipi çıraktır. Genellikle çocuklar çırak olarak kullanılmaktadır. Öncelikle işyerindeki ayak işleri denilen getir-götür işleri ya da üretilen ayakkabıların atölyeden mağazalara taşınmasında işe başlayan çocuklar zaman içinde üretimde basit işleri de yerine getirirler. Bu basit işler arasında yapıştırıcı sürmek, çivi sökmek imalatı tamamlanmış ayakkabının temizlemek gibi işlerdir. Ayrıca, atölyedeki genel temizliği de çıraklar yerine getirmektedirler. Bunların dışında kalfanın ve kalfa yardımcısının istediği işleri de yerine getirirler ki bu işler çoğunlukla mesleğe dair işler olmamaktadır. Çırak genellikle haftalık ücret alır. Bu ücretli kalfa ve yardımcısı birlikte verilir.

Çıraklığın genelde mesleğin devamını sağlayan önemli bir statü olduğu ileri sürülmektedir. Ancak zamanla kalfaların eğitilmekten çok çırağı başka amaçlarla kullanmaları, bu özelliği giderek ortadan kaldırmaktadır. Çırak bulmak güçleştikçe işyeri sahipleri genelde kendi memleketlerinden ve köylerinden topladıkları

çocukları İstanbul'a getirerek atölyelerinde çırak olarak kullanma uygulaması giderek artmaktadır. Atölyelerin bulunduğu hanların üst katlarında işyeri sahiplerinin temin ettiği odalarda topluca kalan çocuklar kesat aylarda ise memleketlerine geri gönderilmekte, işler açıldığında ise topluca İstanbul'a geri getirilmektedirler. Yapılan mulakatlarda özellikle ayakkabıcılık sektöründe yılda iki kez kesat ay denen işlerin yavaşladığı dönemin olduğu ifade edilmektedir. Bu aylar yazın Haziran ve Temmuz, kışın ise Ekim, Kasım ayları olmaktadır. Ekim, Kasım aylarında çocuklar kırsal alana geri gönderildiğinde tarımsal faaliyetlerin arttığı, ekim dikim işlerinin yoğun olduğu bu dönemlerde çocuklara buralarda iş bulunmakta yazın ise hasat mevsimine rastlayan kesattada çocuğun bu işlerde çalıştırılması söz konusu olmaktadır. Bu durumda çocukların bütün bir yıl durmaksızın çalıştırılması ortaya çıkmaktadır.

Atölyede bulunan diğer kişi ise usta adı verilen atölye sahibidir. İşveren konumunda olan bu kişi gerçek işverenden çok taşeron konumundadır. Mağazalardan aldığı siparişli atölyede kalfaları arasında dağıtarak üretimi düzenler. Hammadde ve malzemeyi de usta tedarik eder. Atölyedeki bazı üretim araçlarının da sahibidir. İşlerin durgun olduğu aylarda çalışanlara "prostanca" denilen haftalıkı dağıtır. Genelde eskiden kalfa olarak çalışmış ve sermaye birikimi ile atölye kurmuş kişi konumundadır. Ancak çoğunlukla öz sermayesi bulunmadığı için mağazacının etkisinde kalmaktadır. Ayakkabı, fiyatının belirlenmesinde etkili giderek azalmaktadır. Usta bazen atölyede diğer çalışanlarla birlikte üretimde bulunabilir. Genelde ayakkabı modeli çıkartma ve kesim işleri ile ilgilenmektedir. Zaman içinde ekonomik darboğaza girer ise kalfa olarak başka bir ustanın yanında da çalışmaya başlayabilir. Ustaların bu tür darboğazlara girmeleri veya mağazacıların istekleri doğrultusunda çalışmalarının başlıca nedeninin sektörden kazandıklarını sektöre yatırımda kullanmamalarından kaynaklandığı belirtilmektedir. Bu nedenledir ki, hala 100-150 yıllık imal usulleri ile üretim yapılmakta, üretim ve istihdam artışı sağlanamamaktadır. Üstelik sektörün mekansal problemleri de giderek artmaktadır. Sektörde bütün çalışanlar birgün kendi işyerlerini kurarak usta konumuna gelmeyi istemektedirler. Bu arada kötü işyerlerinin çokluğunun da çalışanları işyeri sahibi olarak bu konumdan kurtulma isteği içinde oldukları ifade edilmektedir.

Çalışanların ve çalıştıranların bu ortamda örgütlenemedikleri görülmektedir. Çalışanların tamamına yakın bir kısmı herhangi bir işçi örgütüne kayıtlı bulunmamaktadır. Araştırmamızın hedef kitlesine bu durum sorulduğunda verilen cevaplar aşağıdaki tablolardan kolayca görülebilmektedir.

Sendika veya bir derneğe kayıtlı mısınız ?		
Hayır.....	367	% 88.6
Evet.....	47	% 11.4
TOPLAM.....	414	% 100.0

Hedef kitlemizin % 88.6'sı herhangi bir örgüte bağlı değildir. % 11'i ise bir örgüt üyesi olduğunu beyan etmiştir. Yapılan incelemede sendikaya üye olan sadece bir kişi bulunmaktadır. 12 kişinin Kundura İşçileri Derneğine kayıtlı olduğunu, geri kalanın ise Ayakkabı Esnaf ve Sanatkarları Derneğine kayıtlı olduğu görülmektedir. Esnaf ve Sanatkarlar Derneği çok basit anlamda işveren karakterli bir yapı içindedir. İşçi kimliğine yakın kişilerin işverenlerin örgütüne girmesinin başlıca iki nedeni bulunabilir. Bunlardan birincisi herne kadar bugün kalfa olarak çalışıyor ise de kişi daha önceleri atölye sahibi olabilir. Buradaki üyeliğini devam ettirebilir. İkinci neden ise sektördeki çalışan ve çalıştıran arasında belirsizlikten, kendini işçi olarak değerlendirmemeden ve son olarak işçileşme sürecinin ve bilincinin sektör içinde yer almaması, işlememesinden kaynaklanabilir.

Gedikpaşa'da çalışanlarını ve çalıştıranların yer değiştirmesi yanında rollerinde zaman zaman değişmesi nedeni ile sektörde esnaflaşma sürecinin daha yaygın olarak işlediği görülmektedir. Üstelik daha öncede değindiğimiz gibi çalışanların tamamı küçük yaşlardan itibaren atölye sahibi olmayı istemeleri de bu süreci kuvvetlendirmektedir. Atölye düzenli içinde çiftbaşı ücret sistemi, düzensiz çalışma, az sayıda çalışanla birlikte çalışma örgütsüzlüğü sağlayan diğer nedenler olarak sayılabilir.

Çok sık işyeri ve çalışma statüsünün değişmesinin görünen iki temel sonucu bulunmaktadır. Bunlardan ilki örgütsüzlük ikincisi ise sigortasız çalışmadır. Sigortasız çalışanların oranı oldukça yüksektir. Sigortalı olanların hemen hemen tamamı asgari ücret üzerinden prim ödemektedirler. Sigortalı olanların bazıları da kendi sigortalarını kendileri yatırırlar dışardan sigortalı olarak görünmektedir.

Bu örgütsüzlük karşısında mevcut sendikaların bu sektör çalışanlarına ulaşması mümkün değildir. Sektörün küçük işyerlerinden oluşmasının yanında çalışanların da birlikte hareket etme ve birlikte etkin olma bilinci bulunmamakta ve bu nedenle bu tür örgütlere sıcak bakmamaktadırlar. Ayrıca bu kesim sendikaların ekonomik fonksiyonlarından çok siyasal fonksiyonlarını algılandığı görülmektedir. Sektördeki sorunların nasıl çözümleneceği sorulduğunda ise çözümün örgütlenerek taleplerini muhataplara yöneltmekten çok resmi otoritelerin kendiliğinden harekete geçerek çözümler üretmesine bağlanmaktadır.

III. KALFALARIN ÇIRAKLIK DÖNEMLERİ, BUGÜNKÜ ÇIRAKLAR VE GELECEKLERİ

Hedef kitle olarak çırakları ele almamızın nedenlerini daha önce açıklamıştık. Sektöre kalfalar çırak olarak küçük yaşlarda girdiklerini görüyoruz. Bu nedenle kalfaların dün ve bugünü karşılaştırmaları ve gelecek ile ilgili açıklamaları daha gerçekçi olacaktır. Üstelik

bugün çocuk olarak çalışanların işvereni korumundaki kalfaların onların durumu hakkında daha sağlıklı bilgiler vereceği şüphesizdir.

Bu bölümde ayrıntılı açıklamalara girmeden önce çok kısa olarak çırakların dün ve bugününü karşılaştırdığımızda ortaya şu temel farklılıklar çıkmaktadır.

- Sektöre çocuk girişleri giderek azalmaktadır.

- Sektörün ekonomik cazibesi daha önceleri yüksek olduğu için sektöre giren çocuklar sanat öğrenerek sektörde kalma amacıyla sektöre girmekteydi. Günümüzde çocuklar ise sanat öğrenmekten çok gelir sağlamak için sektöre girmektedirler.

- Daha önceleri sektörün ekonomik açıdan cazip olması nedeniyle sektörde çalışanlar çocuklarını bu alana yönlendirirken, günümüzde sektör dışından ya kentsel çok fakir ailelerin ya da kente yeni gelmiş kırsal ailelerin çocuklarını sektörü tercih etmektedir.

- Çocuklarının sanat öğrenmesini isteyen aileler artık ayakkabıcılığı tercih etmemektedirler. Diğer sanat alanları çok daha cazip durumdadır. Bu nedenle ancak sektörü tanımayan aileler çocuklarını buralara göndermektedirler.

- Geçmişte çıraklar bütün bir yıl çalışırken günümüzde daha çok tatillerde çalışmaktadırlar. Bu da para kazanma olgusunun daha ön plana çıktığını göstermektedir.

- Günümüzde çırak çalıştıranlar yapılması gereken basit işleri ucuza yaptırmak için çocuk çalıştırdıklarını söylemektedirler. Oysa geçmişte çocuk çalıştırılmasının nedeni sanatın, mesleğin devamlılığını sağlama amacını gütmekteydi.

- Günümüzde atölye sahipleri çocukları kendi köylerinden topluca getirterek ucuz işgücü temin etmektedirler. Geçmişte bu tür uygulamaların yaygın olmadığı söylenmektedir.

- Günümüzde atölyeler işgücünü diğer işletmelerden sağlamaktadırlar. Çırak olarak yetiştirmek giderek azalmaktadır. Bu azalış kalfalar da istemektedirler. Gerekçe olarak çalışanlar arası rekabetin artması ücretleri düşürecek olması gösterilmektedir.

Sektörün giderek bant sistemi üretime geçmesi (fabrikasyon üretim) sanayi tipi işçiliği gündeme getirmektedir. Gedikpaşa çıraklık sisteminden yetişmiş olan kişilerin buralardaki eleman açığını kapatma olasılıkları düşük görülmektedir. Çünkü Gedikpaşa hem düzensiz çalışmaya alışmış hem çalışma ahlakı tam yerleşmemiş bir ekol olarak görülmektedir.

- Ayakkabı monte makinası 6-7 bin çift ayakkabı üretirken bir kalfa haftada 50-100 çift ayakkabı üretebilmektedir. Durum kalfaların fabrikasyon üretim ile başa çıkamayacağını gösteren önemli bir göstergedir.

- Sektörde alkol tüketimi çok yaygın bulunmaktadır.

Çalışan çocuklar arasında bu tür bağımlılık araştırmalarına çok büyük ihtiyaç bulunmaktadır. Sendikalar bu konunun araştırılmasında önemli görevler düşmektedir.

- Fabrika üretimine geçilmesi üretimde sanatkarlığı ortadan kaldırırken modelin tasarımında ve imal usullerinde sanatkarlara ihtiyaç ortaya çıkacaktır. Şu andaki modeller İtalyan modacıların oluşturduğu modellerin taklididir. O halde sanat Gedikpaşa sisteminde değil, formel çiraklık okullarında öğretilmelidir.

- Rusya ve yeni Cumhuriyetler pazar sorununu kısmen rahatlatmış gözükmektedir. Ancak bavul turizmini aksatacak olaylar pazarda daralmalara yol açmaktadır. Bu nedenle çalışanlar ve çalıştıranlar gelecekte pazar sorunlarından çekinmekte ve daha büyük yatırımlara girişmemektedir. Bu nedenle mekansal problemleri azaltacak yatırımlar dahi yapılmamaktadır. Büyük atölyeler ve fabrikalar ise pazar olarak resmi ihaleleri takip etmektedirler eğer özelleştirme uygulamaları genişleyerek hız kazanırsa devletle iş yapan işyerleri için zorluklar başlayabilir.

- Yerli ham deri üretimi giderek azalmaktadır. Böylece hammadde açısından sektörün dışarı bağımlılığı artmaktadır. Birinci kalite deri çanta kemer ve konfeksiyona girerken ikinci sınıf derinin ayakkabıcılık sektörüne kalması Avrupa ile rekabet etmeyi engelleyecek bir faktör olarak söylenmektedir. Rekabete kapalı alanların gelecekte hayatta kalma şansları bulunmayacağı gibi bu alanda çalışanların da işsizliğin sınırına doğru itileceği söylenebilir.

- İş bölümünün farklı mekanlarda toplanması kalitenin düşmesine yol açmaktadır. Sektöre giren işgücünün de eğitim sürecinin bozulması nedeni ile kalitesi düşmektedir. Bu olay birlikte düşünüldüğünde özellikle Gedikpaşa'nın geleceği çok parlak değildir.

- Çiftbaşı ücret sistemi, sigortasızlığa, örgütsüzlüğe, işçileşememeye, uzun ve düzensiz çalışmaya ve pek çok soruna yol açan bir gelenek durumundadır.

- Kundura üretiminde kullanılan kimyasal maddeler uluslararası standartlara uymamaktadır. İşçi sağlığına uygun malzemenin pahalı olması nedeni ile ucuzluk işçi sağlığından ödün verilerek sağlanmaktadır. Sektöre bu tür malzemenin girişini

engelleyecek denetim mekanizmaları bulunmamaktadır. Bu anlamda da sendikaların harekete geçmesi gereklidir.

- Bu malzemeleri en çok çocuklar kullanmaktadır. Mülakat yapılan bütün kalfalar yapışkan sürme işini çocukların yaptığını bunun büyük fabrikalarda bile geçerli olduğunu söylemektedirler. Her türlü teknolojik yeniliğe karşın yapışkan sürüm işini gerçekleştirecek bir makina imal edilememektedir. Çok pahalı bir bedeli olan bu iş çok ucuza çocuklara yaptırılması sektörün en acil çözüm bekleyen sorunu durumundadır.

- Çırakların ortalama haftalıkları 1.293.000.-TL. sıdır. En düşük ücret 400.000.-TL. En yüksek ücret 4.000.000.-TL.dir.

- Kalfaların ise çift başına aylığı ortalama ücret 68.000.-TL. en düşük 7.000.-TL. en yüksek 180.000.-TL.dir. Bir kalfanın ortalama ürettiği ayakkabı haftalık 120 çiftli bulmaktadır.

1. Hedef kitlemizin Demografik Yapısı

Hedef kitlemizin yaş dağılımı aşağıdaki tabloda görülmektedir..

20 ve küçük.....	18	% 4.3
21 - 25.....	55	% 13.2
26 - 30.....	99	% 24.0
31 - 35.....	64	% 15.5
36 ve büyük.....	178	% 43.0
TOPLAM.....	414	%100.0

Hedef kitlemizin en genci 16 en yaşlısı ise 62 yaşında olup yaş ortalaması 34.5 dir.

Hedef kitlemizin çalışmaya başlama yaş dağılımı ise daha önceki iddialarımızı doğrular niteliktedir.

7 yaş ve küçük.....	9	%2.2
7-12 yaş arası.....	185	%44.7
13-15 yaş arası.....	163	%39.3
16 ve büyük.....	57	%13.8
TOPLAM.....	414	%100.0

Tablodan da görüldüğü gibi hedef kitlemizin büyük çoğunluğu 7-12 yaşları arasında yani ilköğretim sıralarında veya hemen ilköğretimin bitiminden sonra çalışmaya başlamıştır. Bu durum geleneksel üretim tarzından çok eskiden beri çocukların çalıştığını gösteren bir dağılımdır. Çalışan çocuklar sorunun başlangıcı günümüzde değil çok eskilere dayanmaktadır. Ancak sektör içindeki diğer geleneklerdeki bozulma ile birlikte çırak sistemindeki bozulma günümüzde çocuk emeğinin sanat öğrenme amacı dışında ucuz emek olarak kullanılması ile sorunların yoğunlaştığı bir konu

olmaktadır. Bu yargıya günümüzde çırak kullanan veya çırak kullanmak isteyen kalfalara çırak çocuklardan memnun olup olmadıklarını sorduğumuzda daha net bir şekilde görülmektedir. Hedef kitlemizde çocuk işçilerden memnun olup olmadıkları sorusuna 203 kişi cevap vermiş ve bu 203 kişinin %84'ü memnun olduklarını işçilik maliyetlerinde önemli düşüşler sağladıklarını belirtmişlerdir. Ayak işlerini çok ucuza yaptırdıklarını aksi halde kalfaların bu işleri yapmak zorunda kalacaklarını eklemişlerdir.

Bir diğer saptama günümüzde kalfaların ortalama olarak 13 yaşında çalışmaya başladıklarını göstermektedir. Hedef kitlemizde en düşük çalışmaya başlama yaşı 5 en yüksek 30 yaş olarak ortaya çıkmıştır. Yani hedef kitlemizin ortalama olarak ilkokulu bitirdikleri sene çalışmaya başladıkları söylenebilir.

Çalışmaya başlama nedeni aşağıdaki dağılımda görülmektedir.

Alle geliri yetersizliği.....	224	% 54.1
Eğitimde başarısızlık.....	40	% 9.7
Sanat öğrenmek.....	127	% 30.7
Diğer.....	6	% 1.4
Cevapsız.....	17	% 4.1
TOPLAM.....	414	% 100.0

Hedef kitlemizin %4'ü çalışmaya başladıklarında küçük yaşlarda olmadığını söylemektedir ki bu durum günümüzün kalfalarının %96'sının eskiden çocuk işçi olduğunu gösteren diğer bir bulgudur. Çalışmaya başlama nedeni ağırlıklı olarak alle gelirinin yetersizliğidir. Bu durum genelde çocuk işçilerin ortaya çıkışının ana nedenini açıklamaktadır. İkinci önemli neden sanat öğrenmek olarak karşımıza çıkmaktadır. İstanbul İş Teftiş Grup Başkanlığının aynı sektörde çalışan çocuklar üzerine yaptığı araştırmada çalışmaya atılma nedeni alle geliri yetersizliği %54.7 eğitimde başarısızlık %27.3, okumayı sevmediği için %33.5 olarak çıkmıştı. Bu da eskiden çocuğun sanat öğrenmesi için çalışmaya başlamasına karşılık günümüzde eğitim sorunlarının çocuğu çalışmaya sevkettiğini göstermektedir. Kalfaların sadece %9.7'si eğitim başarısızlığını çalışma hayatına erken yaşlarda atılma nedeni olarak göstermektedir. Alle gelirinin yetersizliği her iki araştırmada da aynı oranlarda ortaya çıkması dikkat çekicidir.

Günümüzde çalışan çocukların sanat öğrenmek gibi bir nedenle çalışmaya başlamamaları geleneksel çıraklık sisteminin daha da bozulduğunu, çocuğun ucuz işgücü olarak kullanıldığını ispatlamaktadır.

Hedef kitlemize neden bu mesleği seçtiği sorulduğunda ise verilen yanıtlar aşağıdaki dağılımı ortaya koymuştur.

Akrabaların İşyerinin olması.....	91	% 22.0
Baba mesleği olduğu için	55	% 13.2
Arkadaş ve tanıdık etkisi.....	101	% 24.4
İşyerleri evimize yakın olduğu için.....	4	% 1.0
Mesleğin geleceği iyi olduğu için.....	74	% 18.0
Tesadüf	83	% 20.0
Diğer.....	6	% 1.4
TOPLAM.....	414	%100.0

Hedef kitlemizin %35.2'sinin mesleğe giriş nedeni olarak akrabalarının işyeri olmasını veya baba mesleği olmasını göstermektedir. Halihazırda çalışan kalfaların pekçoğunun ya babası ya da çok yakın akrabaları sektör içinde işveren usta ya da kalfa olduğu sonucuna varılabilir. O zamanlar sektörün gelir getirme bakımından çok daha iyi bir durumda olduğu sektörde yaptığımız mülakatlarda belirlenmiş bir husustur. Günümüzde kimler çocuklarını bu sektöre veriyor diye kalfalara sorulduğunda aşağıdaki cevaplar yukarıdaki iddiamızı doğrular nitelikte ortaya çıkmıştır.

Meslekte olanlar.....	56	% 13.5
Mesleği tanımayan dar gelirliiler.....	304	% 73.4
Artık kimse vermiyor.....	28	% 6.8
Köyden gelenler.....	26	% 6.3
TOPLAM.....	414	%100.0

Kalfaların beyanlarına göre çocuklarını çirak olarak sektöre veren alleler sektörü tanımayan ve çocuğun gelirine ihtiyacı olan allelerdir. Bir anlamda günümüzde alle için çocuğun sanat öğrenmesi değil getirmesi önem kazanmıştır. Sektörü tanımama ilginç bir saptamadır. Şu anda çalışan kalfalar sektörün kötü ününün farkındadırlar. Mülakat esnasında hemen hemen herkes sektörü içkici, ahlaki sorunları olan kişilerin yer aldığı bir sektör olarak tanımlamaktadır. Bu arada sektörün mekansal problemleri kullanılan yapıstırıcıların zararları da sektörün kötü ününe örnek olarak gösterilmektedir. Bu nedenle sektörde çalışanların çocuklarını çirak olarak bu alana yönlendirdiklerini söyleyenlerin oranı %13.5 gibi düşük bir oranda kalmıştır.

Kalfalara halen çalıştığınız işyeri sahibi ile bir akrabalığınız veya hemşehrlik ilişkiniz var mı? diye sorulduğunda 74 kişi %17.9'u evet yanıtı vermiştir. Mülakat esnasında işverenlerin kendi akrabalarını ve hemşehrlerini kullanarak ücretlere zam taleplerini engellediği anlatılmaktaydı...İşverenler önce kendi akrabalarının ve hemşehrlerinin ücretlerini belirleyerek bir ücret oluşturmakta diğerleri ise belirlenen bu ücret haddine rıza gösterme zorunda bırakıldığı söylenmekteydi. Ya da kendi akrabasına bu kadar ücret veren işveren bizim istediğimiz ücreti vermez diyerek ücret taleplerinde ısrar etmeme gibi bir eğilim ortaya çıkmakta veyahut işveren bizi kesat aylarda besliyor şimdi ücret arttırımını talep etmemiz onun yaptığı bu iyiliğe karşı nankörlük olur düşüncesinin

yaygın olduğu söyleniyordu ancak araştırmamızda işveren ile akrabalığın veya hemşehrillğin daha çok ücret almayı engeller mi sorusuna verilen cevaplar bu iddiaları doğrular nitelikte olmamıştır.

Evet engeller.....	44	% 10.6
Hayır engellemez.....	356	% 86.0
Cevapsız.....	14	% 3.4
TOPLAM.....	414	%100.0

Hedef kitlemizin bu sektöre girişlerinde akraba faktörünün etken olduğunu görmüştük. Şu anda çalışan kalfalara aynı sektörde halen çalışan akrabalarının olup olmadığı sorulduğunda hedef kitlemizin %61.8'nin sektörde çalışan akrabasının olduğu görülmüştür. Bu da sektörde çalışanların sektörle olan bağlantılarının düşünüldüğünden çok daha geniş olduğunu göstermektedir. Oysa günümüzde çirak olarak bu sektöre giren çocukların sektöre giriş nedeni, akrabalık faktörü olarak görülmemekte bunun yerine gelir elde etmek ön plana çıkmaktadır.

Halen sektörde çalışan akraba		
Var.....	256	% 61.8
Yok.....	158	% 38.2
TOPLAM.....	414	%100.0

Şu andaki kalfaların çirak olarak çalışma süreleri aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Çirak olarak çalışma süreleri		
2 yıl ve daha az.....	92	% 22.2
3-5 yıl arası.....	243	% 58.7
6-8 yıl arası.....	48	% 11.6
9 yıl ve daha fazla.....	31	% 7.5
TOPLAM.....	414	%100.0

Görüldüğü gibi sektörde çirak olarak çalışma süresi 3 ila 5 yıl arasında yoğunlaşmaktadır. Ortalama giriş yaşı 13 olarak kabul ettiğimizde çiraklıktan kalfa yardımcılığına geçiş yaşının 16 ila 18 yaş olduğu ortaya çıkmaktadır. Yani hedef kitlemizin büyük çoğunluğu çocukluklarını çirak olarak yaşamışlardır.

Hedef Kitlemizin Yaş İle Çiraklık Süresi İlişkisi

	20 -	21-25	26-30	31-35	36 +	TOPLAM
2 yıl -	9	20	22	9	32	92
3-5 yıl	8	30	62	46	97	243
6-8 yıl	1	3	11	5	28	48
9 yıl +	0	2	4	4	21	31
TOPLAM	18	55	99	64	178	414

CHQ = 32.380 D.F. = 12 Prob = 0.001

Tablo incelendiğinde yaşları 36'nın üzerinde olan kalfaların daha uzun süre çıraklık yaptıkları görülmekte, genç kalfaların ise çıraklık sürelerinin daha az süreler aldığı görülmektedir. Bu durum ayakkabıcılık sektöründe çıraklık süresinin giderek düştüğünü göstermektedir. Bunun çeşitli nedenleri arasında ucuz işgücünden yararlanma, kalfaları çırağın eğitime önem vermemesi ve geleneksel çıraklığın bozulması gösterilebilir.

Kalfalara çırak olarak çalışırken kendilerini en çok neyin rahatsız ettiği sorulduğunda alınan cevaplar aşağıdaki şekilde gruplandırılmıştır. Çalışma yerinden rahatsız olan çıraklar en yüksek grubu oluşturmaktadır. Böylece mekansal sorunun boyutu bir kez daha vurgulanmış olmaktadır. Çalışma yerindeki rahatsızlıkların başında işyerlerinin küçük, havasız, karanlık ve pis olması gelmektedir. Ayrıca kimyasal madde kokuları aynı grup içerisinde yer almaktadır. İkinci grupta çalıştırmanın kötü muamelesi gelmektedir. Dayak, kalfanın bağırıp çağırması, işi öğretmemesi, işi taşıttırması, özel işlerini yaptırması gibi davranış biçimleri bu grubun belirleyici öğeleri olmaktadır. Küçük bir grup da çocukluğunu yaşayamamaktan şikayet etmiştir. Bu arada çıraklık süresince rahatsızlık duymayanların sayısı da önemli bir rakama ulaşmaktadır. Bu kişiler ile akraba yanında çalışmış olma arasında aşağıdaki tablodan da izleneceği gibi bir bağlantı görülmektedir.

	1	2	3	4	5	TOPLAM
1	29	16	17	24	5	91
2	14	9	12	19	1	55
3	48	12	22	18	1	101
4	1	1	2	0	0	4
5	16	12	18	28	0	74
6	17	17	31	15	3	83
7	1	4	1	0	0	6
TOPLAM	126	71	103	104	10	414

CHQ = 54.629 D.F. = 24 PROB. = 000

Sütun değişkenleri: Çırak olarak çalışırken rahatsızlık duyulan konular

- 1- Çalışma yerinde
- 2- Çalışma şartlarından
- 3- Çalıştırmanın kötü muamelesi
- 4- Rahatsızlık duymadım
- 5- Çocukluğunu yaşayamama

Satır değişkenleri: Mesleği seçme nedeni

- 1- Akrabaların işyeri
- 2- Baba mesleği
- 3- Arkadaşların ve tanıdıkların tavsiyesi
- 4- İşyeri evlmiye yakındı

- 5- Mesleğin geleceği iyi olduğu için
- 6- Tesadüf
- 7- Diğer

Yukardaki tablo bilgilerine göre birinci derecede önem arzeden husus yakın akraba ilişkileri ve baba mesleği ve de mesleğin geleceği faktörlerinin o işkolunda çalışmaktan dolayı kişilerin herhangi bir rahatsızlık duymaması sonucunu vermektedir. Gerçekten de akrabalarının yanında çalışanlar (24) rahatsızlık duymamaktadırlar. Mesleğin geleceğinin iyi görülmesi faktörü, çırakların mevcut sorunlara katlanarak rahatsızlık duymama eğilimini arttırmış gibi görülmektedir. (28) Günümüzde çalışan çırakların sektör içinde akrabalık bağlarının az olması ve sektörün Gedikpaşa atölye sisteminin geleceğinin pek parlak görülmemesi nedeni ile mevcut sorunlara katlanmaları daha zor olacaktır. Mesleğe tesadüfen girdiğini belirtenler ise en çok çalıştıranların kötü muamelelerinden şikayet eden grup olarak ortaya çıkmıştır. En çok işyerlerindeki sorunlardan şikayet edenler ise sektöre arkadaş ve tanıdık vasıtası ile girenler grubunda yoğunlaşmıştır.

Çıraklıktaki Sorunların Şu Andaki Yaş İle İlgisi

	1	2	3	4	5	TOPLAM
1	10	3	2	3	0	18
2	20	1	16	16	2	55
3	33	19	19	23	5	99
4	20	13	16	14	1	64
5	43	35	50	48	2	178
TOPLAM	126	71	103	104	10	414

$$CHQ = 26.109 \quad D.F. = 16 \quad Prob = 0.53$$

Sütun değişkenleri : Çıraklıktaki Sorunlar

- 1- Çalışma yerinden
- 2- Çalışma şartlarından
- 3- Çalıştıranın kötü muamelesi
- 4- Sorunu yok
- 5- Çocukluğunu yaşayamamak

Satır değişkenleri : Kalfaların yaş dağılımı

- 1- 20 ve küçük
- 2- 21-25 yaş arası
- 3- 26-30 yaş arası
- 4- 31-35 yaş arası
- 5- 36 ve büyük

Yukardaki tablodan araştırma yapılan hedef grubumuzun yaşları ile çıraklıkta şikayet ettikleri konular arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Yaş grubu yükseldikçe çalıştıranların kötü muamelesinden kaynaklanan şikayetlerin oranı artmaktadır. Buna

mukabil çalışma yerinden kaynaklanan şikayetlerin oranı, yaş grubu düştükçe artmaktadır. Yani genç kalfaların ise çırak iken işyerlerinden şikayet etmesi, yaşlı kalfaların ise çırak iken çalıştıranların kötü muamelesinden şikayet etmesi ağırlıklı olarak tablodan elde edilmektedir. Bunun iki açıklaması olabilir, ilk olarak çalıştıranlar günümüze doğru daha az kötü davranışı yeğlediğini ve genç çırakların işyerlerinden şikayeti de işyerleri şartlarının nispi olarak daha kötüye doğru gittliğini gösteriyor olabilir. İkinci olarak çırakların işyerleri karşısında beklentileri değişmiştir ve aynı zamanda çalıştıranların davranışları daha değişik algılanıyor olabilir.

2. Çalışma Şartları

Ayakkabı imalat sanayinde küçük atölyelerde düzensiz çalışma koşulları geçerlidir. Kalfalar işyeri sahibi ustalardan kısmen bağımsız olarak kendi çalışma düzenlerini uygulamaktadırlar. Bu durumun başlıca nedeni çiftbaşı ücret sistemidir. Kalfa çalışmak istemediği zaman kendi gelirinden vazgeçmiş olmaktadır. Kaybettiği zamanı telafi etme imkânına kendisi rahatça karar vererek kavuşabilmektedir. Bu anlamıyla esnek bir çalışma düzeninin olduğu görülmektedir. Ancak işlerin yoğun olduğu dönemlerde bu esneklik ortadan kalkmaktadır. Kesat aylarda ise sıparış azlığı nedeni ile stok birikimi olmadığı için kalfaların boşta gezerliği artmaktadır.

Çalışma saatlerinin düzenli olmadığı ve vardiya sisteminin uygulanmadığı görülmektedir. Bu sebeplerle kalfalar istediği saatte işbaşı yaparak istediği saatte işi bırakma lüksüne sahiptirler. Dolayısı ile bu durum kalfanın kendi kararı ile gerçekleştiği için işçileşme ve iş disiplini yerine esnaflaşma ve çalışma düzeninin dejenerasyonu ortaya çıkmaktadır. Genellikle görülen işe geç gelme alışkanlığının iki önemli sebebinin, gece hayatının mevcudiyeti ve gündüz boş geçirilen zamanın gece geç saatlere kadar telafi edilmesinden kaynaklandığı söylenebilir. Çocuk çalışanlar da otomatik olarak bu başıboş düzene ayak uydurmak zorunda kalmaktadır.

Yukardaki açıklamalara rağmen hedef gruba sorulan çalışma saati ile ilgili sorulara alınan cevapların dağılımları aşağıda gösterilmektedir.

Günde Çalışılan Ortalama Saatler

Ortalama Çalışma Saatleri	Kalfa sayısı	
8 saatten az.....	28	% 6.8
9-10 Saat.....	163	% 39.3
11-12 Saat.....	165	% 39.9
13-14 Saat.....	39	% 9.4
15 Saat ve fazlası...	19	% 4.6
TOPLAM.....	414	%100.0

Göröldüğü gibi hedef kitlemizin ortalama çalışma süreleri 9-12 saat arasında yoğunlaşmaktadır. Bu durum formel imalat sanayi sektörlerinde rastlanan günlük 8 saat normal çalışma ve mesai toplamına denk düşmektedir. Ancak tablo genel görüntüsü ile düzensiz iş saatleri rejimi açıkça ortaya koymaktadır. Sanayi sektöründeki ikili yapıya gelişmekte olan ülkelerde verilebilecek örnekler arasına yukarıdaki tablo kolayca dahil edilebilir.

3. Sosyal Güvenlik Sorunları

Sektörde çalışanların çok sık işyeri değiştirmesi veya kimlik değiştirmesi ile ortaya çıkan önemli bir sorunda sigortasız çalışmadır. Kalfalar çok sık işyeri ve kimlik değiştirmeleri yanında çiftbaşı ücret sistemine göre çalışmaları da sigortasızlığa neden olarak gösterilmektedir. Ancak Gedikpaşa'da çalışanların sigorta primlerinin ücretleri düşüreceğini söyleyerek sigorta olmaktan kaçındıkları da yaptığımız mülakatlarda görölmüştür.

Hedef kitlemizin %62'sinin sigortaya kayıtlı olmadığı görölmektedir. Sigortaya kayıtlı olanların ise tamamı asgari ücret üzerinden sigortalı olduğu görölmektedir. Sigortalı olanlardan pek çoğu kendi sigortalarını kendilerinin ödediğini ifade etmişlerdir. Sigortasız çalışma nedenleri ise aşağıdaki tablodan görölmektedir.

İşverenlerin istememesinden dolayı....	77	% 30.0
Çok sık işyeri değiştirdiğim için.....	90	%35.0
Sigortalı olmak istemedim.....	55	% 21.4
Sigorta primi ücretimi düşürür.....	35	% 13.6
TOPLAM.....	257	%100.0

Tablodan da göröldüğü gibi sigortasız çalışmanın başlıca nedeni çok sık işyeri değiştirmek ve işverenlerin sigortasız işçi çalıştırmak istemesidir. Ancak hedef kitlemizin %35'lik bir kısmının sigorta olmayı kendileri istememektedirler. Bu kesim sektördeki sigortasızlığı sektörün doğal bir yapısı olarak görmekte ve kendileri sigortadan uzak durmaktadır. Bir grup içinde bulunan çalışanlardan bazıları günlük yaşadıklarından dolayı günlük kazançlara bakmakta gelecekte karşılabilecek tehlikelere karşı yatırım yapmaktan kaçınmaktadırlar. Bu durum sektörün günlük yaşamıyla izah edilmekte, hemen hemen bütün kalfalar sektördeki sigortasızlığı bu nedenlere dayandırmaktadırlar.

Sigortalılık ayakkabıcılık sektöründe yerleşme göre farklılıklar içermektedir. Aşağıdaki tablodan bu durum açıkça görölmektedir.

	Sigortalı	Sigortasız	TOPLAM
Cevapsız	7	6	13
Gedikpaşa	114	235	249
Merter	25	16	41
Beyoğlu	11	0	11
TOPLAM	157	257	414

CHQ = 32.761 D.F. = 3 Prob. = 000

Sigortasızlar genelde Gedikpaşa'da toplanmıştır. Buna mukabil Merter ve Beyoğlu'nda sigortalı çalışanların oranı daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedenleri arasında Gedikpaşa'da küçük atölyeler de çalışma, düzensiz çalışma sık işyeri değiştirme ve Gedikpaşa'da genel eğilim gösterebilir. Merter de üretim ölçeği büyüdüğü, işverenin ödeme gücü arttığı ve bant sistemine doğru geçildiği için sigortalılık oranları artmaktadır. Bu durum aslında üç aşamalı üretim zincirinin bir sonucu olarak açıklanabilir. Birinci aşamada kendi istihdamını kendi sağlayan ve zamana bağlı olmayan kalfaların yaptığı parça başı (sektörde çiftbaşı) üretim, ikinci aşamada daha büyük ölçeklerde ve işçi işveren ilişkilerinin yoğunlaştığı bir ortamda zamana bağlı olarak yapılan üretime dönüşmektedir. Bu dönüşüm aynı zamanda işçileşmeyi de arttırmaktadır. Bu sürecin doğal sonucu olarak da sigortalılık ve sendikalılık olgularına daha sık rastlanmaktadır. Üçüncü aşamada ise çok büyük ölçekli fabrikalarda yapılan üretim, zamana bağlılık ilkesi ile birlikte verimlilik ilkesini de parça başı üretime bağlayarak imalat sanayinde küçük ölçekli firmalara önemli bir alternatif getirmektedir.

Beyoğlu'nda ise işçilerin nispi olarak daha fazla örgütlenebilmesinden dolayı sigortalılık oranı yükselmiştir. Bu oranın yükselmesinde Beyoğlu'nda kalfaların bir dernek çatısı altında örgüt kurmalarının önemli bir rolü olduğu görülmektedir.

Sigortalılık oranı gençlere nazaran yaşlı çalışanlarda daha yüksektir. Bu arada Marmara bölgesinden gelen ya da İstanbul'lu olan kalfalarda sigortalılık oranı diğer bölgelerden gelenlere göre nispi olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sigortalı olmak için kalfaların işverene başvurma konusunda çekindikleri veya iktisadi hesaplar yaparak bundan vazgeçtikleri görülmektedir. Sigortaya kesilmesi icap eden işçi ve işveren paylarının kalfaların cebine girmesi tercih edilen durumdur. Bu da sektörün uzun vadeli düşünmeyip günlük kazançlara yönelik yaşadığı anlamını vermektedir. Doğal olarak sigorta priminin kesilmesine talip olmamak veya işverenin bu konuda gayret gösterememesi çok sık işyeri değiştirilmesi ile ilgilidir. Sigortalı olmak için sektörde çalışan dört kalfadan ancak bir tanesi işverene başvurmuş görülmektedir.

4. Örgütlenme Sorunları

Hedef kitlemizin %88.7'si sendika veya mesleki bir derneğe kayıtlı olmadığı saptanmıştır. Bir başka deyişle sektördeki örgütlülük oranı %10 civarındadır. Çok düşük olan bu rakam sektörde çalışanların sosyal ve iktisadi sorunlarını çözmede örgütsel güçten yararlanamadıklarını göstermektedir. Ayrıca hedef kitlemiz içinde sendikalaşma sürecine girilememiştir. Çünkü örgütlülük oranını oluşturan cevapların %99.7'si dernek bağlamında örgütlenmeyi gerçekleştirmişlerdir. Sonuçta sektörün sosyal ve iktisadi sorunlarının çözülmesi için sendikal boyutlarda aşılması gereken çok sayıda aşamanın bulunduğu söylenebilir. Bu aşamaların başında sektörde çalışanların, kendi sorunlarının çözümünün kendi ellerinde olduğu inancı ve bilinciyle ulaşmaları gerekir. Hedef kitlemize sorulan ilgili sorularda verilen cevaplar çözümlerin hep devlet tarafından gerçekleştirilmesi beklentisi ile özdeşleşmektedir.

Halbuki kendi sorunları için organize olamayan bir sektör bu sorunların çözümünde devletin kendiliğinden harekete geçmesi ve etkinliği konusunda değerlendirme yapmaktan uzaktır. Sektör çalışanları örgütlenmeyerek sektörün kendi emek arzını kontrol edememektedir. Dolayısı ile sektörde emeğini arz etmek durumunda olanlar gelişmiş güzel bir emek piyasası oluşumuna fırsat vermektedirler.

Çalışanların işçi ve işveren nitelikli olması ayrı bir yapısal mekanizmayı oluşturarak sorunların çözümünü zorlaştırmaktadır. İşçi niteliği ağır basan kalfalar ya kendi başlarına kalmakta ya da çok düşük oranlarda işçi nitelikli dernek çatısı altında örgütlenmektedir. Bu durum çoğunluğu teşkil eden diğer çalışan grup ile organik bağın oluşmasında engeller ile karşılaşmaktadır. Çünkü her kalfa kısa ve orta vadeli bir gelecekte kendi kendisinin patronu veya en azından atölye sahibi usta olmayı arzuladığı için çalışanların dernek ve sendika konusunda sıcak düşünmedikleri belirlenmiştir. Bu statüyü açıklayan başka bir özellik işveren nitelikli bir derneğin mevcudiyeti ile kolayca açıklanabilir. İşçi statüsünde olduğu halde işveren nitelikli olan Ayakkabıcılar Derneğine kayıtlı üyeler bulunmaktadır. Bu durumun iki nedeni olabilir. Birinci ve en kuvvetli neden daha önce atölye sahibi olup bu derneğe üye olanların ekonomik nedenlerle atölyelerini kapatarak kalfalığa dönmeleri ve eski üyeliklerini de bu dernekte devam ettirmeleri olabilir. İkinci neden ise gerçekten mesleki çıkarlarının ne yönde olduğunu kestirememeleri olarak belirtilebilir.

Genelde emek faktörü sahibi olmak veya teşebbüs faktörü sahibi olmak bir kişinin bünyesinde potansiyel olarak toplanabilir. Ancak müteşebbis olabilmek, toplam içinde çok küçük bir grubun ulaşabileceği bir aşama olmaktadır. Bu sebeple çalışanların büyük bir çoğunluğu aktif olarak çalıştıkları dönemde müteşebbis olamadıkları takdirde işçi olarak emek arz etmeye devam

edeceklerdir. Ayakkabı imalatı konusunda çalışan işçilerde müteşebbisler birlikte ele alındığında büyük bir kitlenin çalışan işçilerden teşekkül etmesi, müteşebbis sınıfa geçişin zorluğunu göstermektedir. Öyleyse çalışanların illerde müteşebbis olarak sektörde rol almaları ihtimali olsa dahi işçi statüsünün gerektirdiği organizasyonlara katılarak sorunlarına çözüm aramaları kendileri açısından rasyonel bir davranış biçimi olacaktır. Deri İşkolunda mevcut sendikaların bu sektörde sağlıklı ve müreffeh yaşam koşullarının oluşturulması için oryantasyon programları geliştirmeleri meselenin çözümünde yardımcı bir rol oynayabilir.

Sektörde mevcut işçi derneği olan Kundura İşçileri Derneği çalışanların örgütlenebileceğine dair umut verici bir organizasyonel gelişme olarak nitelendirilebilir. Çünkü sendikacılığın tarihinde ilk aşamalarda rastlanılan örneklerde olduğu gibi endüstri ilişkileri sisteminde hukuksal tabanı olmayan fiili işçi hareketleri ile çalışanlar için bazı yararlar elde etmişlerdir. Sektörde atölye sahiplerine istedikleri kalfalık ücretlerini kabul ettirebilmiş, sigorta kampanyası başlatarak çalışanların sigortalı olmalarına önayak olmuştur. Bir bakıma sektör bazında toplu sözleşme uygulamalarına girişmiştir. Bu Dernek bir bakıma işkolu düzeyinde meslek sendikası gibi hareket etmektedir.

Örgütlenememe Nedenleri

Böyle bir kuruluştan haberdar değilim.....	66	%16.0
Bu tür kuruluşlar sorunlarımız için bir şey yapamazlar.....	131	% 31.7
Bu kuruluşlar bize ilgi göstermediler.....	108	% 26.0
İşverenin olumsuz tutumundan dolayı.....	17	% 4.1
Diğer.....	44	% 10.6
Cevapsız.....	48	% 11.6
TOPLAM.....	414	% 100.0

Yukardaki tablodan görülebileceği gibi hedef kitlemiz örgütlenememe sebebinin kendinde değil, dışarda aramaktadır. Sendikaların sektörde hakim olan imajı hedef kitlemiz tarafından çok sılık olarak algılanmaktadır. Sendikaların ilgisizliği ve yetersizliği bu sektörde örgütlenme bilincine yaklaşabilecek kişileri motive edememektedir. Diğer ilginç bir sonuç sendikalaşamama konusunda işverenin herhangi bir olumsuz tutumunun olmadığını göstermektedir. İşveren faktörünün ortaya çıkmamasının önemli sebebi çalışanların güçlerini birleştirememelerinden kaynaklanmaktadır.

Araştırma Bölgesi ve örgütsüzlük sebepleri

edeceklerdir. Ayakkabı imalatı konusunda çalışan işçilerde müteşebbisler birliktede ele alındığında büyük bir kitlenin çalışan işçilerden teşekkül etmesi, müteşebbis sınıfa geçişin zorluğunu göstermektedir. Öyleyse çalışanların ileride müteşebbis olarak sektörde rol almaları ihtimali olsa dahi işçi statüsünün gerektirdiği organizasyonlara katılarak sorunlarına çözüm aramaları kendileri açısından rasyonel bir davranış biçimi olacaktır. Deri işkolunda mevcut sendikaların bu sektörde sağlıklı ve müreffeh yaşam koşullarının oluşturulması için oryantasyon programları geliştirmeleri meselenin çözümünde yardımcı bir rol oynayabilir.

Sektörde mevcut işçi derneği olan Kundura İşçileri Derneği çalışanların örgütlenebileceğine dair umut verici bir organizasyonel gelişme olarak nitelendirilebilir. Çünkü sendikacılığın tarihinde ilk aşamalarda rastlanılan örneklerde olduğu gibi endüstri ilişkileri sisteminde hukuksal tabanı olmayan fiili işçi hareketleri ile çalışanlar için bazı yararlar elde etmişlerdir. Sektörde atölye sahiplerine istedikleri kalfalık ücretlerini kabul ettirebilmiş, sigorta kampanyası başlatarak çalışanların sigortalı olmalarına önayak olmuştur. Bir bakıma sektör bazında toplu sözleşme uygulamalarına girmişti. Bu Dernek bir bakıma işkolu düzeyinde meslek sendikası gibi hareket etmektedir.

Örgütlenememe Nedenleri

Böyle bir kuruluştan haberdar değilim.....	66	%16.0
Bu tür kuruluşlar sorunlarımız için bir şey yapamazlar.....	131	% 31.7
Bu kuruluşlar bize ilgi göstermediler.....	108	% 26.0
İşverenin olumsuz tutumundan dolayı.....	17	% 4.1
Diğer.....	44	% 10.6
Cevapsız.....	48	% 11.6
TOPLAM.....	414	% 100.0

Yukardaki tablodan görülebileceği gibi hedef kitlemiz örgütlenememe sebebinin kendinde değil, dışarda aramaktadır. Sendikaların sektörde hakim olan imajı hedef kitlemiz tarafından çok sili olarak algılanmaktadır. Sendikaların ilgisizliği ve yetersizliği bu sektörde örgütlenme bilincine yaklaşılabilecek kişileri motive edememektedir. Diğer ilginç bir sonuç sendikalaşamama konusunda işverenin herhangi bir olumsuz tutumunun olmadığını göstermektedir. İşveren faktörünün ortaya çıkmamasının önemli sebebi çalışanların güçlerini birleştirememelerinden kaynaklanmaktadır.

Araştırma Bölgesi ve örgütsüzlük sebepleri

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi 4					
1	2	34	1	11	48
2	2	58	6	0	66
3	6	117	8	0	131
4	2	97	9	0	108
5	1	11	5	0	17
6	0	32	12	0	44
	13	349	41	11	414

CHQ=115.770 D.F. =15 Prob.= 000

Sütun Değişkenleri : Araştırma Alanı

- 1- Belirsiz
- 2- Gedikpaşa
- 3- Merter
- 4- Beyoğlu

Satır Değişkenleri : Örgütsüzlük Sebepleri

- 1- Cevapsız (Örgütlü olanlar)
- 2- Böyle bir kuruluştan haberdar değilim
- 3- Bu kuruluşlar sorunlarımız için birşey yapamazlar
- 4- Bu kuruluşlar bize ilgi göstermediler
- 5- İşverenin olumsuz tutumundan dolayı
- 6- Diğer

Bu tablo hedef kitlemizin ağırlıkla incelendiği Gedikpaşa bölgesinde çalışan kalfalar sendika olgusu hakkında olumlu düşünmediklerini göstermektedir. Merterde ise kalfalar kendilerini temsil edecek karakterde bir örgütün olmadığını ifade etmişlerdir.

Yaş Grupları ve Örgütsüzlük Sebepleri

	1	2	3	4	5	
1	0	2	13	3	30	48
2	5	13	16	5	27	66
3	5	17	37	19	53	131
4	6	16	25	25	36	108
5	1	1	3	3	9	17
6	1	6	5	9	23	44
	18	55	99	64	178	414

CHQ= 33.415 D.F.=20 Prob = 030

Sütun Değişkenleri : Yaş Grupları

- 1- 20 Yaş ve daha genç
- 2- 21-25 yaş grubu
- 3- 26-30 yaş grubu
- 4- 31-35 yaş grubu
- 5- 36 ve daha büyük

Satır Değişkenleri : Örgütsüzlük Sebepleri

- 1- Cevapsız (örgütlü olanlar)
- 2- Böyle bir kuruluştan haberdar değilim
- 3- Bu kuruluşlar sorunlarımız için birşey yapamazlar
- 4- Bu kuruluşlar bize ilgi göstermediler
- 5- İşverenin olumsuz tutumundan dolayı
- 6- Diğer

Yaş grupları dikkate alındığında hedef kitlemizin gençleri örgütsüzlük hakkında sendikaların ilgisizliğini ortaya koyarken yaşlılar sendikaların sektörün sorunlarını çözme konusunda ümitlerini kesmişlerdir.

Araştırmalarda şartlı sorulara verilen cevapların güvenilirliği düşük olması ihtimall de dikkate alınarak sorulan bir soruya alınan cevaplar büyük ölçekli firmalarda çalışmalarını halinde hedef kitlemizin %80 oranındaki bir kısmının sendikaya üye olabileceklerini vermektedir.

5. Üretim ve Ücretler

Ayakkabıcılık sektöründe üretim miktarları kullanılan teknoloji ve üretilen ayakkabı modeline göre değişim göstermektedir. Daha önce de değindiğimiz gibi üretimde kullanılan makineler ile üretim miktarı açısından kalfaların geleneksel usullerle gerçekleştirdikleri üretim miktarlarının çok üzerindedir. Sektörde bütün kalfalar üretimde kullanılması gerekli olan makinelerin başında otomatik kesim presinden ve monte makinasından bahsetmektedirler. Hakikaten bir monte makinası haftada altı-yedi bin çift ayakkabı üretirken kalfaların haftada ürettikleri ayakkabı 100 çifti geçmemektedir. Yani en basit anlamda bir monte makinası 60-70 kalfaya eşdeğer üretim yapmaktadır. Bu nedenledir ki küçük atölyelerin sektördeki daha modern üretim araçları kullanan firmalarla rekabet şansları bulunmamaktadır. Gedikpaşa çiraklık sisteminden yetişmiş bulunan kalfaların da bu yerlerde istihdam şansları bulunmamaktadır. Başta miktar açısından emek piyasasında bir dengesizlik olacaktır. Bir monte makinası 70 kişinin işini yapacaksa sektörün bant sistemi üretim sürecine dönüşmesi halinde daha az sayıda çalışana ihtiyaç duyulacaktır. İkinci dengesizlik emek kalitesinde ortaya çıkabilir. Zamana bağlı ve belirli bir düzeni ve iş disiplini olan sektörde düzensiz çalışan kalfaların çalışması çok zor olacaktır. Bu nedenlerden dolayı sektörün Gedikpaşa düzeni ayakkabı imalat sanayisinin gelişmesi ile giderek marjinal bir konuma itilirken buralarda açığa çıkacak işgücü de işsizliğe doğru itilecektir.

Sektöre çirak girişlerinin azalması bu yöndeki eğilimlerin bir sonucu olabilir. Bu durumu kalfalar günümüzde çirak bulmanın güçleştiği ve diğer alanların ayakkabıcılığa göre daha cazip hale geldiğini söyleyerek açıklamaktadırlar.

Hedef kitlemizin haftalık üretebileceği ortalama ayakkabı sayısı aşağıdaki tabloyu oluşturmuştur.

Ankete cevap veren kalfa.....	313
Haftalık ortalama en az üretim (çift).....	10
Haftalık ortalama en fazla üretim (çift).....	800
Haftalık ortalama üretim ortalaması (çift)....	126.466
Standart sapma.....	132.655

Haftada 150'den fazla çift ürettiğini söyleyenler genelde terlik üreten kalfalardır. Zenne denilen kadın ayakkabısı üreten kalfaların üretim ortalaması haftalık 60, merdane denilen erkek ayakkabısı üretenlerin ortalaması 80 civarındadır. Bu ortalamalar kışlık ayakkabılarda aşağı-doğru düşmektedir.

Hedef kitleye çalıştıkları atölyelerde haftada ortalama ne kadar ayakkabı üretildiği sorulduğunda ise verilen cevaplar aşağıdaki tablodan izlenebilir.

Ankete cevap veren kalfa.....	333
Haftalık ortalama en az üretim (çift).....	65
Haftalık ortalama en fazla üretim (çift).....	25000
Haftalık ortalama üretim ortalaması (çift)...	541.246
Standart sapma.....	1446.634

Bu üretimi gerçekleştiren atölyelerde ortalama çalışan kalfa sayısı

Ankete cevap veren kalfa.....	386
Atölyede çalışan en az kalfa sayısı.....	1
Atölyede çalışan en fazla kalfa sayısı.....	20
Atölyede çalışan kalfa ortalaması.....	4.054
Standart sapma.....	2.642

Bu tabloya göre sektörde en az bir kalfanın bulunduğu işyerleri olduğu gibi en fazla 20 kalfanın çalıştığı işyerleri bulunmaktadır. Ancak sektördeki atölyelerde çalışan kalfa ortalaması 4 kalfa civarındadır.

Hedef kitlemize atölyelerinde çalışan çocuk olup olmadığı ve çalışan çocukların sayısı sorulduğunda, çalıştıkları atölyede çalışan çocuğun bulunmadığını söyleyenlerin oranı %61.6 olarak belirlenmiştir. Çalıştığı atölyede çalışan çocuk bulunduğunu söyleyenlerin oranı %38.4'tür. Çocuk çalışanın olduğu atölyelerin %90'ın da ise çocuk sayısı 1 ile 2 civarındadır.

Atölyede çalışan çocuk bulunmuyor.....	255
Çalışan çocuk sayısı bir.....	98
Çalışan çocuk sayısı iki.....	45
Çalışan çocuk sayısı üç.....	8
Çalışan çocuk sayısı dört.....	3
Çalışan çocuk sayısı altı.....	1
Çalışan çocuk sayısı sekiz.....	3
Çalışan çocuk sayısı on.....	1
TOPLAM.....	414

Yukardaki tabloya göre alan araştırmamızın yürütüldüğü atölyelerde çalışan çocukların toplamı 264 olarak ortaya çıkmaktadır.

Sektörde kalfalara, kalfa yardımcılara, çıraklara, sayacılar, kesimcilere ödenen ortalama ücretler aşağıdaki gibidir.

Kalfalar ürettikleri çift başına veya diktikleri sayaya göre ücret alırken kesimci kalfaları ücretlerini haftalık olarak almaktadırlar. Çıraklar da kalfa ve yardımcısının birlikte verdiği haftalığı alırlar.

Kalfaların aldığı ücret dağılımı aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Ankete cevap veren kalfa.....	281
Minimum çift başı ücret.....	7000
Maximum çift başı ücret.....	180000
Ortalama çift başı ücret.....	68087.189
Standart sapma.....	33186.438

Kalfalık ücretleri çift başına ortalama 68.000.-TL'dir. En düşük çift başına ödenen ücret 7.000 olup terlik için ödenmektedir. En yüksek ücret ise çift başına 180.000.-TL'dir. Bu ücret ise zenne denen kadın ayakkabısı ve kışlık botlara verilmektedir.

Ortalama çift başı ücret ile haftalık ortalama üretilen ayakkabı miktarı birlikte düşünüldüğünde bir kalfanın ortalama haftalık geliri 8.5 milyona aylık geliri ise 34 milyona ulaşmaktadır. Bu ortalama ücret pek çok sektöre göre yüksek bulunmaktadır. Ancak bu gelirin düzenli bir gelir olduğu söylenemez. Üretimin düştüğü, sezon değişiklikli sırasında yılda en az iki kere olmak üzere dört ay gelir kaybı normal sayılmaktadır. Ayrıca, sigorta ve vergi benzeri kesintiler dikkate alındığında diğer sektörler ile yapılacak mukayeselerde toleranslı davranmak zorunluluğu vardır.

İşlerin daraldığı dönemlerde hedef kitlenin davranışı çeşitli alternatiflere göre aşağıdaki tablodan izlenebilir.

Atölyede çalışan çocuk bulunmuyor.....	255
Çalışan çocuk sayısı bir.....	98
Çalışan çocuk sayısı iki.....	45
Çalışan çocuk sayısı üç.....	8
Çalışan çocuk sayısı dört.....	3
Çalışan çocuk sayısı altı.....	1
Çalışan çocuk sayısı sekiz.....	3
Çalışan çocuk sayısı on.....	1
TOPLAM.....	414

Yukardaki tabloya göre alan araştırmamızın yürütüldüğü atölyelerde çalışan çocukların toplamı 264 olarak ortaya çıkmaktadır.

Sektörde kalfalara, kalfa yardımcılara, çıraklara, sayacılar, kesimcilere ödenen ortalama ücretler aşağıdaki gibidir.

Kalfalar ürettikleri çift başına veya diktikleri sayaya göre ücret alırken kesimci kalfaları ücretlerini haftalık olarak almaktadırlar. Çıraklar da kalfa ve yardımcısının birlikte verdiği haftalık alırlar.

Kalfaların aldığı ücret dağılımı aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Ankete cevap veren kalfa.....	281
Minimum çift başı ücret.....	7000
Maximum çift başı ücret.....	180000
Ortalama çift başı ücret.....	68087.189
Standart sapma.....	33186.438

Kalfalık ücretleri çift başına ortalama 68.000.-TL.dir. En düşük çift başına ödenen ücret 7.000 olup terlik için ödenmektedir. En yüksek ücret ise çift başına 180.000.-TL.dir. Bu ücret ise zenne denen kadın ayakkabısı ve kışlık botlara verilmektedir.

Ortalama çift başı ücret ile haftalık ortalama üretilen ayakkabı miktarı birlikte düşünüldüğünde bir kalfanın ortalama haftalık geliri 8.5 milyona aylık geliri ise 34 milyona ulaşmaktadır. Bu ortalama ücret pek çok sektöre göre yüksek bulunmaktadır. Ancak bu gelirin düzenli bir gelir olduğu söylenemez. Üretimin düştüğü, sezon değişikliği sırasında yılda en az iki kere olmak üzere dört ay gelir kaybı normal sayılmaktadır. Ayrıca, sigorta ve vergi benzeri kesintiler dikkate alındığında diğer sektörler ile yapılacak mukayeselerde toleranslı davranmak zorunluluğu vardır.

İşlerin daraldığı dönemlerde hedef kitlenin davranışı çeşitli alternatiflere göre aşağıdaki tablodan izlenebilir.

İşverenin (ustanın) elne bakıyoruz.....	150
Boşta geziyoruz.....	74
Tatıl yapıyoruz.....	78
Ek işler yapıyoruz.....	29
Memlekete dönüyoruz.....	24
Kesatımız yok.....	59
TOPLAM.....	414

Hedef kitlemizin büyük bir çoğunluğu kesat aylarda işverenin vereceği haftalık avansı (prostanca) alarak işyeri ile bağlantısını devam ettirmektedir. Bu durum çalışanların işyeri sahibi usta karşısında pazarlık güçlerinin azalmasına yol açmaktadır. Bunun yanında kesat aylarının ortaya koyduğu bir gerçekte çalışanların önemli bir kısmının gelir kazanmadan zamanlarını harcamalarıdır.

Kalfa yardımcısı ile kalfanın çift başına aldığı ücretin %30 ila %50'si arasında değişmektedir. Bu payı belirleyen ise kalfadır. Ancak kalfa yardımcısının pazarlık payı bulunmaktadır. Kalfa yardımcısı ücretine ait bilgiler aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Ankete cevap veren kalfa.....	108
Minimum çift başı ücret.....	7000
Maximum çift başı ücret.....	150000
Ortalama çift başı ücret.....	33157.407
Standart sapma.....	24222.166

Parça başı ücretlerin bir çift ayakkabının atölye çıkış fiyatı içindeki payına bakıldığında günümüzde 1/6 olduğu görülmektedir. Halbuki bu pay 1960'lı yıllarda ayakkabının atölye çıkış fiyatının 1/3'ü olduğu Kundura İşçileri Derneğince ifade edilmiştir. Bu durum Türkiye'de yaşanan enflasyon karşısında üretim faktörlerinin toplam gelirden aldığı paylarının değiştiğini ve emek faktörünün gelir payı dışı gelirlerden meydana gelen değişme fiyat artışlarına kolayca uyum sağlayabilirken ücretin gittikçe gerilemesi ücret sahiplerinin kendi ekonomik güçlerini savunamamalarından kaynaklanmış olmaktadır. Halbuki çalışanlar örgütlü olarak birlikte hareket edebilmiş olsalar bu gerileme sözkonusu olmayabilirdi. Sonuçta hedef kitlenin örgütlü olmaması ile ücretlerin toplam yaratılan gelir içindeki payının düşüklüğü arasında bir bağlantı olduğu söylenebilir. Sektördeki örgütlenme sorunları incelenirken sendikal yapının olmadığı, ancak mevcut derneğin de bazı yararlar sağladığı hatırlanacak olur ise ulaşılan sonucun doğal karşılanması mümkündür.

İş bölümünün farklı mekanlarda gerçekleşmesinden dolayı kalite düşmesine rağmen aynı mekanda çalışan kalfalar arasında meydana gelen rekabet genelde gençler ile yaşlılar arasında meydana gelmektedir. Daha fazla üretmek daha fazla gelir anlamına geldiğinden üretim hızları farklı olan çalışanların aralarında ciddi

gerginliklere yol açmaktadır. Kendi aralarında bu tür rekabet birliğinde hareket etmeyi ve işyeri sahibi ustaya karşı etkili olmayı engellemektedir. İşyeri sahibi ustalar da bu durumu kendi lehlerine kullanarak ücretini arttırmak isteyenlere daha fazla çift ayakkabı üreterek daha yüksek gelire ulaşmalarını tavsiye etmektedirler.

Çırakların ücret durumları ise aşağıdaki tablolarda görülmektedir.

Ankete cevap veren kalfa.....	97
Minimum haftalık çıraklık ücreti.....	0
Maximum haftalık çıraklık ücreti.....	4000000
Ortalama haftalık çıraklık ücreti.....	1296309.278
Standart sapma.....	739760.115

Çıraklar tablodan izlendiği gibi parça başı ücret sistemi dışında kalmaktadırlar. Ancak çalışma saatleri kalfa ve yardımcısı gibi uzun ve düzensiz olmaktadır.

6. Günümüzün Kalfaları Çıraklığı ve Çırakları Nasıl Değerlendiriyor

Hedef kitlemiz olan kalfalara çalıştıkları işyerlerinin işgücünü nasıl ve nereden temin ettikleri sorulduğunda verilen cevaplardan işyerlerinin orta ve uzun vadeli olarak işgücü planlaması yapmadıkları anlaşılmaktadır. Günü güne yaşayan bir sektör olan ayakkabıcılıkta bu tür bir gelişme son derece doğaldır. Ancak dikkat çekici bir husus çırak olarak yetiştirme seçeneğinin diğer seçeneklerden düşük olmasıdır. Sektörde yaptığımız gözlemlerde çırak kullanımının amacının mesleği yeni nesillere aktarmak olmayıp, temizlik, getir-götür gibi basit işler, yapışkan sürme gibi rahatsız edici işleri ucuza sağlamak olduğu görülmüştür. Bu nedenle işletmenin ihtiyaç duyduğu işgücünü diğer işletmelerden gerekirse transfer ücretleri ödeyerek temin etmeleri yaygın bir uygulama olmaktadır. Alınan çıraklar ise sadece günlük işleri yaptıklarından çırakın yetişmesi hususunda kalfaların çok gayretli olmadığı görülmektedir. Yaptığımız mülakatlarda kalfaların sektöre çırak girişini pek istemedikleri de anlaşılmıştır. Dikey büyümeyi gösteremeyen sektörde yatay büyüme çalışanlar arası rekabeti arttıracak ve ücretleri düşürecektir. Üstelik çok sayıda iyi yetişmemiş kalfanın ücret üzerinde kırıltı rekabet yapması kaçınılmaz olacaktır.

Çalıştığınız işletme işgücünü nereden temin ediyor sorusuna verilen cevaplar aşağıdaki tabloyu oluşturmuştur.

Akrabalardan.....	59	% 14.3
Diğer İşletmelerden.....	200	% 48.3
Çırak alıp yetiştirerek.....	63	% 15.2
Diğer.....	92	% 22.2
TOPLAM.....	414	%100.0

Daha öncede değindiğimiz gibi hedef kitlemizin çalıştığı işyerlerinin %38.4 çalışan çocuk bulunduğunu ifade etmiştik. Kalfalar çalışan çocuklardan memnun olup olmadıkları sorulduğunda büyük bir çoğunluğun çocuk çalışanlardan üretim maliyetlerini düşürdüğünü söyleyerek memnun olduklarını, eğer çocuk çalışmasa atölyedeki bazı basit işler kalfalar ve kalfa yardımcıları tarafından görülecek bu da zaman ve gelir açısından kayıplara yol açacağını belirtmişlerdir.

Atölyede çalışan çocuk	211
Çocuk çalışmasından memnun değilim..	17
Kararsızım.....	15
Evet işçilik maliyetleri düşüyor.....	130
Diğer	41
TOPLAM.....	414

Hedef kitlemize sektörde çocuk çalışmasının ya da çocuk çalışmasının şart olup olmadığı sorulduğunda büyük bir çoğunluk şart olduğu hususunda birleşmiştir.

Sektörde çocuğun çalışması gereklidir.....	281	%67.9
Sektörde çocuğun çalışması gerekli değil.....	133	%32.1
TOPLAM.....	414	%100.0

Çocuğun çalışmasının gerekli olduğunu söyleyenler mesleğin ancak çıraklık yolu ile devam ettirileceğini söylerken, bu alanda formel eğitim kurumlarının yetersizliğini dile getirmişlerdir. Bunun yanında çocuğun çalışmamasının ayakkabı maliyetlerini arttıracaklarını da eklemişlerdir. Çocuğun çalışmasının gerekli olmadığını söyleyenlerin oranı ise daha düşüktür. Bu kesim ise bu tür çalışma ortamlarında çocukların çalıştırılmasının sakıncalı olduğunu belirtmişlerdir.

Hedef kitlemize sorulan "sizce kimler çocuklarını kunduracının yanına çırak olarak veriyor" sorusuna verilen cevaplar çalışan çocukların kimliklerindeki değişmeyi göstermektedir. Daha önceleri de değindiğimiz gibi geleneksel çıraklık yanında sektörde sanatın babadan oğula geçmesi, bu sektörde çalışanların akrabalık ilişkilerinin kuvvetli olduğunu ifade etmektedir. Ancak günümüze

doğru bu yapının giderek değiştiğini, kalfaların çocuklarının bu alana girmelerini istemedikleri görülmektedir.

Alan araştırmasında günümüze doğru çırak adı altında çalışan çocukların sayısında azalma olduğu sektörde yer alan bütün kesimler tarafından belirtilmiştir. Bunun nedeni olarak mesleğin cazibesinin azalması yanında sektördeki kişilerin kendi çocuklarını bu sektöre vermemeleri olarak gösterilmiştir. Hakikaten baba mesleği olduğundan dolayı çalışmaya atılan çırak bulmak günümüzde çok zordur.

Hedef kitlemiz olan kalfaların da %94'ünün günümüzde çırak bulmanın güçleştiğini kabul etmişlerdir. Çırak bulmanın güçleşmediğini söyleyen az sayıdaki kalfa bunun nedeni olarak çocuğunu çalıştırmak zorunda olan çok sayıda allenin bulunmasını ve hala kentlere özellikle de İstanbul'a yığın halinde göçlerin giderek artmasını göstermektedirler.

Günümüzde çırak bulmak güçleşti.....	389	% 94.0
Fikri yok.....	11	% 2.6
Günümüzde çırak bulmak güçleşmedi.....	14	% 3.4
TOPLAM.....	414	%100.0

Çırak bulmak güçleşti diyenler bunun nedeni olarak çoğunlukla sektörün cazibesinin nisbi olarak gerilemesini göstermektedirler. Başka alanların daha cazip hale gelmesi çalışmak isteyen çocukları ve daha önemlisi çocuklarını çalıştırmak isteyen alleleri bu alanlara yönlendirmektedir. Eğitime verilen önemin giderek artması da çocukları çalışmaktan bir nebze uzak tutmaktadır. Tatillerde çocuk sayısında artış olduğunu ve kısmi süreli çıraklığın daha fazla görüldüğünü belirten kalfaların açıklamaları da bu görüşü destekler niteliktedir.

Çırak bulmayı güçleştiren nedenler hedef kitlemize göre aşağıdaki gibidir.

Sektörün kötü ünü.....	65
Sektörün ekonomik cazibesi azaldı.....	128
Piyasa şartları ve kesatların çokluğu	23
Mesleğin zor olması.....	65
Başka alanlar ve eğitim önem kazandı.....	105
Cevap vermeyenler.....	24
TOPLAM.....	414

Hedef kitlemiz olan kalfalara şimdiye kadar kaç çocuğu çırak olarak alıp yetiştirdiği sorulduğunda hedef kitlemizin %19'unun şimdiye kadar çırak yetiştirmedeği, 332 kalfa yani hedef kitlemizin %81'i ise bir ve daha fazla sayıda çırak yetiştirdiğini beyan

etmişlerdir. 332 kalfa şimdikiye kadar 2109 çırak alarak yetiştirmiştir ki, kalfa başına altı çıraktan fazla düşmektedir.

Ayakkabıcılık sektöründe atölye sahibi olmak isteyenlerin oranı hedef kitlemizde %74.4 olarak bulunmuştur. Daha önceleri de değindiğimiz gibi sektörde çalışanların en büyük isteği bir atölye sahibi olmaktır. Hedef kitlemizden zaman içinde bu isteği gerçekleştiren fakat değişik nedenler ile tekrar kalfalığa dönen kişiler de bulunmaktadır. Bu yoldan sektörün yatay olarak büyümesi özellikle Gedikpaşa'da mekansal sorunların artmasına yol açmaktadır. Mevcut kullanılan hanların ve odaların sayılarının artırılması giderek güçleşmektedir. Yeni atölyeler kullanılan odaların tekrardan bölünmesine ya da kullanılmayan alanların zorlanarak kullanılabilir hale getirilmesi ile mümkün olmaktadır.

Atölye kurma isteğinin gerçekleşme olasılığı oldukça düşüktür. Bu durumu kalfalara yetiştirdikleri çıraklardan kaç tanesinin bugün atölye sahibi olduğu sorulduğunda hedef kitlemizin yetiştirdiği 2109 çıraktan sadece 381'inin yani sadece %18'inin atölye kurduğu belirtilmiştir.

Atölye sahibi olmayı engelleyen en önemli faktör ise sermaye olarak gösterilmiştir. Engel olmadığını söyleyen çok az sayıdaki kalfa ile sektörün Gedikpaşa'dan ikteilli küçük sanayi bölgesine taşınmasını beklediklerini söylemektedirler.

Sermaye.....	279
Eleman, bilgi, beceri.....	8
Piyasa koşulları ve cesaret.....	13
Engel yok.....	8
TOPLAM.....	308

7. Gelecek Beklentisi

Sektörde çalışanlar gelecek hakkında karamsarlık içindedirler. Gelecekte umutlu olanların yaklaşımı sektörün ürünlerine olan talebin giderek artması, yeni cumhuriyetlerden gelen kişilerin baval ticareti ile piyasaya girmeleri, sektöre giderek daha modern üretim araçlarının girmesini ve son olarak da organize küçük sanayi sitesinin bitmek üzere olması şeklinde özetlenebilir. Karamsarlık içinde bulunanların ise sektördeki bozulmanın gün geçtikçe artacağı, mevcut üretim imkanları ile rekabete giremeyeceği ve en önemlisi olarak da teknolojik yeniliklerin emekten tasarruf sağlamasını göstermektedirler.

Gelecekte karamsar.....	208
Kararsız.....	33
Gelecekte umutlu.....	173
TOPLAM.....	414

8. Sektörde Çalışmadan Dolayı Oluşan Sağlık Sorunları

Sektörün hem mekansal sorunları hem çalışma düzeni ve hem de üretim süreci sağlıklı bir yapı içinde bulunmaktadır. Çalışanların ve özellikle çocukların bu ortamdan etkilenmemeleri söz konusu olamaz. Ancak hedef kitlemize bu sektörde çalışmadan kaynaklanan sorunları bulunup bulunmadığı sorulduğunda alınan cevaplar yukarıdaki yargıyı çok fazla doğrular nitelikte görülmektedir. Aşağıdaki tablodan da görülebileceği gibi hedef kitlemizin %74'ü sektörde çalışmadan dolayı belirgin bir rahatsızlığının olmadığını söylemektedir.

Çalışmadan dolayı rahatsızlığı olanlar.....	108	% 26
Bellirgin bir rahatsızlığı olmayanlar.....	306	% 74
TOPLAM.....	414	%100

Rahatsızlıkları olduğunu beyan edenlerde ise en fazla nefes darlığı, ellerde ve dizlerde nasırların oluşması, göğüs çöküklüğü, uzun süre küçük taburelerde oturmaktan dolayı bel ve sırt ağrılarından şikayet etmektedirler. Sıra atölyelerinde çalışanlar ise en çok kullanılan makinelerin gürültüsünden ve buna bağlı olarak işitme problemlerinden yakınmaktadırlar.

Çalışmadan kaynaklanan sorunlar ile yaş arasında bir ilişki bulunmaktadır. Yaş ilerledikçe şikayet sıklığı artmaktadır. Ancak bu durumda şikayetlerin ne kadarının yaşlanmadan ne kadarının sektörde daha uzun çalışmış olmaktan kaynaklandığı belirlenmemektedir. Bu nedenle sektörde ciddi sağlık taramalarının yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Ancak mülakatlarda ve anket çalışmamızda hedef kitlemizden pek çok kişi çalışanların farkında olmadan rahatsızlandıklarını ve bu olayın çok uzun vadede olumsuz sonuçlarının görüleceğini belirtmişlerdir.

Sektörde çalışmadan dolayı oluşan fakat çalışanların dile getirmediği bir rahatsızlık ise kanımızca sosyal hayattan soyutlanma ve buna bağlı ruh sağlığı problemleridir ki, bunun tespiti çok ayrı bir uzmanlık alanını gerektirmektedir. Ancak belirli olarak sektörün içindeki insan ilişkilerinin kötülüğü ve alkol gibi uyuşturucu kullanımının yaygınlığı olmaktadır.

Çalışanların Yaş Dağılımı ile Çalışmadan Kaynaklanan Sağlık Sorunları İlişkisi

	Var	Yok	TOPLAM
20 ve -	1	17	18
21 - 25	5	50	55
26 - 30	22	77	99
31 - 36	18	46	64
36 ve +	62	116	178
TOPLAM	108	306	414

CHQ = 20.139 D.F. = 4 Prob. = 000

IV. SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME

Araştırma sonucunda ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara ait genel değerlendirmeler ile sektörde alınması gerekli tedbirlere ait öneriler muhtelif gruplar altında aşağıda sıralanmaktadır. Ayrıca bu tedbir ve öneriler ile birlikte sektöre bağımlılık arz eden çalışan çocukların sorunları da her grup öneri paketi içerisinde değerlendirilecektir.

- Sektörün en önemli sorunu organize olmamaktan kaynaklanmaktadır. Bu organizasyon bozukluğu hangi açıdan bakılırsa bakılsın derhal saptanabilmektedir. Organizasyon bozukluğunun çalışan çocuklar üzerine yarattığı etkiler doğal olarak olumsuz yönde gelişmektedir. Bu sebeple sektörde yapılacak reorganizasyon çalışmalarının çalışan çocukların sorunlarını da dikkate alarak ayrıntılı olarak hazırlanması gerekmektedir. Aşağıda tespit edilen organizasyona ait sorunlar içerisinde çalışan çocukların da sorunlarına ve bu sorunlara ait önerilere yer verilmiştir.

a. Mekansal organizasyon yoktur.

Bu sorunun çözümü için iki alternatif öneri yapılabilir. Birincisi sektörün tümü ile modern sınıal yerleşim bölgelerine taşınmasıdır. İkincisi ise taşınma alternatifinin kısa vadede gerçekleşmeme ihtimali düşünülerek Gedikpaşa ve benzeri bölgelerde yeniden mekansal örgütlenme tedbirlerinin alınmasıdır. Bu tedbirler kurulacak bir müteşebbis teşekkül aracılığı ile alınabilir. Müteşebbis teşekkül sektörün islahı için kurumsal yapının temel taşı olarak önerilmektedir. Sanayi ve Ticaret Bakanlığının ilgili birimleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili birimleri, İstanbul Vilayeti, Belediyeler, İstanbul Ticaret Odası ve İstanbul Sanayi Odası, Esnaf ve Sanatkarlar Odaları, atölye sahiplerinin ve işverenlerin temsilcileri, çalışanların örgütleri ve sektörün yer aldığı bölgedeki

mülk sahiplerinin temsilcilerinden oluşturabilecekleri bir teşekkül için harekete geçilmelidir.

Böyle bir teşekkülün gerçekleştirilmesi muhtemel bazı faaliyetler aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- 1- Bölgenin envanterinin çıkarılması,
- 2- Yeni mevzuat imar planının hazırlanması,
- 3- İşyeri ruhsatlarının çalışma ve sağlık koşullarına uygun olarak yeniden düzenlenmesi ve denetimi,
- 4- Güvenlik tedbirlerinin kararlaştırılması,
- 5- Ticari trafiğin reorganizasyonu,
- 6- Çalışma şartlarının düzeltilmesi, sektöre girişlerin kontrolü ve çiraklık düzeninin kurulması.

Mekansal organizasyon boyutu ile birlikte çalışan çocukların sorunları ele alındığında, birinci temel öneri olan tümü ile modern bir mekansal organizasyona sahip site veya bölgeye taşınma fikri içerisinde çalışan çocuklara ait temel bazı kurumların oluşturulmasına gerek vardır. Bunlar bölgede veya sitede yer alacak çiraklık meslek okulu, sağlık kontrol birimleri, sosyal faaliyetleri geliştirici (spor tesisleri, sinema, tiyatro gibi dinlenme tesisleri gibi) yapıların oluşturulması şeklinde düşünülebilir. İkinci temel öneri kısa vadeli olarak böyle bir modern siteye taşınamama durumunda mevcut üretim yapılan eski semtlerde mesela Gedikpaşa'da gerekli önlemlerin alınmasına dayanmaktadır. Mevcut atölyelerde iyileştirme çalışmaları çocukların mekansal boyutta karşılaştıkları sorunların çözümüne yönelik olmalıdır. Mesela çalışma yerlerindeki havalandırma, aydınlatma, gürültü izolasyonu ve benzeri tedbirlerin düşünülmesi ile birlikte boş vakitlerin değerlendirilmesi amacıyla yeni mekansal gelişimlerin gerçekleştirilmesine çalışılmalıdır. Bu amaçla sektöre yapısal uyum kredileri sağlanmalıdır.

b. Sağlıklı çalışma koşulları oluşturulamamıştır.

Bozulan geleneksel imalat sürecinin yerine kendiliğinden oluşmuş ve giderek yozlaşan üretim süreci sektörde yer alan herkesi olumsuz olarak etkilemektedir. Bu dejenerasyonun düzeltilmesi için mekansal organizasyon ön şarttır. Mekansal organizasyonun gerçekleşmesini beklemeden de alınabilecek tedbirler bulunmaktadır. Bu tedbirlere bazı örnekler verilebilir.

1. Teşvik sistemi sektöre has tedbirler ile donatılarak yürürlüğe sokulmalıdır. Mesela sektöre sağlanacak Halk Bankası'nın muhtelif finansman kredileri sağlıklı çalışma koşulları ile uyumlu hale getirilebilir. Çalışma koşullarının sağlıklı hale getirilmesi halinde sektöre her türlü kredi sağlanması bir teşvik olarak verilmelidir.

2. Sektör içi disiplinli sağlayacak otokontrol mekanizmalarına ihtiyaç vardır. Geleneksel ayakkabı imalatı süreci dejenere olurken sektörün bazı sosyal kurumlarını da ortadan kaldırmış bulunmaktadır. Bu sebeple sektör kendi kendini denetleyerek yeni gelişmelere olanak sağlayamamaktadır. Dolayısı ile geleneksel gerçekleştirilmelidir. Bu girişim sonunda sektörün bütün elemanları, işçisi, işvereni, mağaza sahibi, sektöre mal temin eden tüccarı sektör içi bir uzlaşmaya ulaştırılmalıdır. Bu araştırmayı dikkate alanların bu yaklaşım ile ilgili bir organizasyonel yardımı ve girişimi desteklemeleri gerekmektedir.

Çalışan çocuklar açısından sağlıklı yaşam koşullarının oluşturulamaması en önemli handikapı ortaya çıkarmaktadır. Büyüme çağında olan çocukların sağlıklı şartlarda üretime katkıları ucuz işgücü temini düşüncesi bir tarafa bırakılarak çocuklar lehine alınacak bazı tedbirler ile desteklenmek durumundadır. Eskiden atölye sahibi ve çalışanlar arasındaki akrabalık bağları çok kuvvetli olduğundan ve hatta kendi çocuklarının da daha yüksek oranlarda bu atölyelerde çalışması sebebi ile atölyelerin daha sağlıklı şartlar taşıması söz konusu olabılırken, günümüzde çalışan çocuklar ile atölye sahipleri, usta ve kalfa arasındaki akrabalık bağları zayıfladığı için çalışma mekanının iyileştirme çalışmaları ek maliyet olarak değerlendirilmekte ve sektörün getirdiği kazançlar sektör çalışanlarına ve çocuklara sağlıklı yaşam koşulları sağlayacak şekilde dönmemektedir.

c. Üretim Organizasyonu, hem geleneksel üretim açısından hem de modern üretim teknolojisi bakımından yoktur.

Bu teşhise dayanarak üretimin modernleştirilip geliştirmek isteyenler acilen desteklenerek bölge dışına çıkmaları teşvik edilmelidir. Yeni açılacak işyerlerinde üretim yukarıda bahsedilen otokontrol mekanizması tarafından sıkı takibe alınmalıdır.

Sektör için önerilen otokontrol mekanizmasının bir bölümü ayrı bir fonksiyonel yapı ile özdeşleştirilebilir. Üretim sürecini yakından ilgilendiren bu öneri kesat aylar kavramını ortadan kaldırıcı rol oynayarak üretimin regülasyonunu sağlayacaktır. Sipariş düzenine göre kendi işlerini alan ustaların bir araya geldikleri bir organizasyon fason çalışma düzeni kurarak tek başlarına yapamayacakları işleri alma yolunda rekabet piyasasında büyük ölçekli firmaların yanında bir üretim potansiyeli olarak yer alabilirler.

Avrupa Birliği ile ülkemizin Gümrük Birliğine girmek üzere olduğu bu dönemde üretimin standardizasyonunun sağlanması hem nihai ürünün kalitesini arttıracığından hem de üretim koşullarını sağlıklı bir yapıya kavuşturacağından bu konu üzerinde önemle durmak gerekir. Uluslararası rekabette mal ve üretim standartlarına uyum sağlayabilmek için geleneksel sektörün yapısının da mutlaka

İnsani ve çevre değerlerini dikkate alan bir biçimde organizasyonu gerekir.

Bu konu çalışan çocuklar açısından ele alındığında üretim mekanizmasındaki bütün aşamaların her türlü özelliği ve etkileri açıkça belirlenerek yeni üretim metodları geliştirilmelidir. Mesela çocukların çok sık olarak karşılaştıkları yapıştırıcı maddelerin kullanılması sırasında elle yapışkan sürme yerine çocuk sağlığını tam anlamıyla koruyan metodların geliştirilmesi gereklidir.

Sağlık koşullarına uygun olmayan kimyasal maddelerin ucuzluk nedeni ile atölyelerde kullanılmasına asla izin verilmemesi yanında bu maddeleri imal edenlerle de mücadele edilmesi elzemdir. Bu konuda sendikaların takipçi bir politika izleyerek konunun üzerine eğilmesi gerekmektedir. Bu tür üretim yapan yerlerin sendikalar tarafından belirlenmesi yanında bunların kamuoyuna yansıtılması, baskı oluşturulması ve gerekli mercilerin harekete geçirilmesi sorunların çözülmesinde yararlı olacaktır. Sendikaların işçi sağlığı ve iş güvenliği birimleri bu görevi üstlenebilir.

Bozulan ve yozlaşan üretim sistemi ve ilişkilerinin yeni bir yapılanmaya götürülmesinde insiyatif devletten beklenmemeli, sektör içindekiler alternatif oluşturmalıdır. Otokontrol mekanizması bu alternatif çerçevesinde üretimi yeniden disipline ederek sağlıklı çalışma koşullarının oluşturulmasına katkıda bulunmalıdır.

d. Sektörde sosyal güvenlik yoktur.

Bu sorun çalışanların bilinçlendirilmesi temeline dayanmaktadır. Öyleyse sendikalar, dernekler ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilk etapta yoğun bir sigortalama kampanyası başlatmalıdır. Sektör parça başı çalıştığı için hayat dönemi hipotezine göre aktif verimliliğin sona erdiği dönemde herhangi bir gelir elde etme imkânına sahip olmadığı için çalışanların ya sigortalı olması veya kendi hayatlarını garanti altına alacak başka alternatiflere başvurması zorunludur. Çalışanlar başka alternatif gerçekleştiremeyecekleri için sigortalı olmaya zorlanmalıdır.

Çalışan çocukların böyle bir ortamda sosyal güvenlik sistemi içine alınması çok güç görülmektedir. Ancak en azından bir sağlık sigortası uygulaması denenmesi gereken bir süreç olmalıdır.

e. Bu sektörde çalışan çocuklara meslek eğitimi ve öğretimi sağlanması, asli unsur olması gerekirken geri planlara itilmiştir.

Bu sebeple halihazırda uygulanan deforme çıraklık geleneği yerine formel eğitime dayalı modern çıraklık sisteminin getirilmesi gereklidir. Bu konuda yapılacak iki önerinin ilki, sektörde çıraklık

eğitimi sağlayacak oluşumun gerçekleştirilmesidir. Bu oluşum devlet tarafından organize edilebilirse de böyle bir bekleyiş kısa dönemde sonuç vermeyeceğinden daha etkin olabilecek ikinci bir yol sektörün kendi içinde ve kendi ihtiyaçlarına göre organize olarak MEKSA örneğinde olduğu gibi çıraklık eğitimi ile meslek eğitiminin bir arada yürütecek self-sektörel bir oluşumun gerçekleştirilmesi olmalıdır. İkinci öneri ise çıraklık sözleşmesi uygulamasının derhal başlatılmasıdır. Bu konuda kurulması önerilen otokontrol sistemine işlerlik kazandırıldığında sektörde çalışan çocukların sektöre girişleri ve çalışma şartları sürekli bir denetim altına alınacaktır. Ancak bu konuda sorumluluk alacak bu kurumun yetkiler ile de donatılması da gereklidir. Bu yetkilerin belirlenmesi ise sektör içi uzlaşma ile gerçekleştirilebilir.

f. Sektörde sendikal gelişim yoktur.

Bunun sebebi bu tür geleneksel sektörlerle uygun bir model endüstri ilişkileri sistemi geliştirilememiştir. Diğer bir ifade ile mevcut sendikaların böyle bir yapıya sahip sektörde fonksiyonel olamamalarıdır. İşkolu düzeyinde kurulmuş kitle sendikacılığı tercihi Türk Endüstri İlişkileri sisteminin temel tercihi olması yanında geleneksel sektörler için meslek sendikacılığı da gözden geçirilmelidir. Halihazır sendikalarında bu yönde geleneksel sektörlerin sendikalaşma sürecine girmeleri için bazı girişimlerde bulunmaları zorunludur. Sendikalar mevcut üyelerinin dışında örgütlenemeyen çalışan kesimlerin de sorunlarını çözmede gerekli yönlendirme, destekleme ve yardımları gerçekleştirmelidir. Sektör bazında dernek şeklinde örgütlenmenin dahil ortaya koyduğu olumlu atılımların umut verici gelişmeleri ifade etmesi sendikalaşma sürecinin sektörde canlandırılmasının işareti durumundadır.

Sendikaların çalışanların genel sözcüsü olmaları nedeni ile bütün çalışanların ve çocukların her türlü sorununu kamuoyunda ve resmi merciler nezdinde dile getirerek çözümleri zorlamaları gelecekte müstakbel üyelerini şimdiden kazanma şansını getirecektir.

ANKETİN UYGULANDIĞI YER VE TARİH.....

ANKETÖR.....

Soru 1) Kaç yaşındasınız?

Soru 2) Aslen nerelisiniz?

Soru 3) Çalışmaya kaç yaşında başladınız?

Soru 4) Çalışma hayatına küçük yaşlarda atılmanızın nedeni

a () Aile gelirinin yetersizliği

b () Eğitimde başarısızlık

c () Sanat öğrenmek için

d () Diğer.....

Soru 5) Medeni durumunuz a) Evli b) Bekar c) Dul

Soru 6) Şimdiye kadar kaç işyerinde çalıştınız?

Soru 7) Neden bu mesleği seçtiniz?

a) Akrabaların işyeri vardı

b) Baba mesleği olduğu için

c) Arkadaşlarımın ve tanıdıklarımın teşviki ile

d) İşyerleri evimize yakın olduğu için

e) Mesleğin geleceği iyi olduğu için

f) Tesadüfen

g) Diğer.....

Soru 8) Çalıştığınız işyeri sahibi ile akrabalık veya hemşerilik ilişkiniz var mı? a () Evet b () Hayır

Soru 9) İşveren ile akrabalık ilişkisi daha çok ücret almayı engeller mi? a () Evet b () Hayır

Soru 10) Akrabalarınız arasında bu meslekle uğraşanlar var mı ?
Var ise ne olarak çalışıyorlar ?

a () Hayır b () Evet (adedi) (akrabalık) (çalışma statüsü)

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

Soru 11) Kaç sene çırak olarak çalıştınız ?

Soru 12) Çırak olarak çalışırken en çok nelerden rahatsız oldunuz?

Soru 13) Günde ortalama kaç saat çalışıyorsunuz?

Soru 14) Yanınızda çalışan çırak ortalama kaç saat çalışıyor ?

Soru 15) Bu işyerinde kaç kişi çalışmaktadır ?
Kalfa () Kalfa yardımcısı () Çırak () Diğer ()

Soru 16) Bu atölyede haftada ortalama kaç çift ayakkabı
üretilmektedir ?

Soru 17) İşyerinde çift başına ücretler ortalama olarak ne kadardır?
Kalfa..... TL.
Kalfa yardımcısı..... TL.
Çırak..... TL.
Sayacı..... TL.
Kesimci..... TL.

Soru 18) Siz haftada ortalama olarak kaç çift ayakkabı
Üretebilirsiniz?

Soru 19) Yaptığınız işten en çok kullandığınız aletler ve makineler
nelerdir ?

Soru 20) Kullanılsa daha iyi olur dediğiniz makina ve aletler nelerdir?

Soru 21) Modern makineler ile fabrikalarda üretilen ayakkabılar ile
sizin ürettiğiniz ürünleri nasıl karşılaştırırsınız?
Modern Elyapımı

- a) Sağlamlık yönünden
- b) Kalite
- c) Estetik
- d) Aksesuar
- e) Renk ve boya
- f) Dizayn

Soru 22) Sigortaya kayıtlı mısınız? a) Evet b) Hayır

Soru 23) Sigortasız iseniz neden sigortasız çalışıyorsunuz?

Soru 24) Sigortalı olmak için işverene başvurduğunuz mu?
a () Evet b () Hayır

Soru 25) Sendika veya bir derneğe kayıtlı mısınız?
a () Hayır b () Evet.....

Soru 26) Kayıtlı değilseniz neden kayıtlı değilsiniz?
a () Böyle bir kuruluştan haberdar değillim
b () Bu tür kuruluşlar sorunlarımız için birşey yapamazlar
c () Bu kuruluşlar bize ilgi göstermediler
d () İşverenin olumsuz tutumundan dolayı
e () Diğer.....

27) Böyle bir kuruluşa kayıtlı olmanın sizce yararları ve sakıncaları nelerdir?

Soru 28) Büyük bir işyerinde çalışıyor olsaydınız sendikaya üye olur muydunuz ?

Soru 29) Çocuğunuz var mı? Çalışıyor mu? (15 yaşından küçük)
a () Yok b () Var çalışmıyor c () Var çalışıyor

Soru 30) İşyeriniz maliyeye kayıtlı mı? a) Evet b) Hayır

Soru 31) Çalışma Bakanlığına kayıtlı mı? a) Evet b) Hayır

Soru 32) Şimdiye kadar iş denetimli geçirdiniz mi? a) Evet b) Hayır

Soru 33) İşlerin daraldığı dönemlerde (kesat aylarda) ne yapıyorsunuz?

Soru 34) İşletme işgücünü nereden buluyor?

- a) Akrabalardan
- b) Diğer işletmelerden
- c) Çıracı olarak yetiştirme
- d) Diğer.....

Soru 35) Sizce daha çok kimler çocuklarını kunduracının yanına çıracı olarak veriyor? Neden ?

Soru 36) Atölyede çalışan çocuk sayısı

Soru 37) Çocuk işçilerden memnun musunuz?

- a) Hayır, üretimde istediğim verim alamıyorum
- b) Kararsızım
- c) Evet işçilik maliyetlerinden önemli düşüşler sağlıyor.
- d) Diğer.....

Soru 38) Sektörünüzde çocukların çalışması şart mı?

Soru 39) Günümüzde çıracı bulmak güçleşti mi? Neden ?

Soru 40) Atölye sahibi olmayı düşünür müsünüz?
a () Evet b () Hayır

Soru 41) Evet ise atölye sahibi olmanızı ne engelliyor?

Soru 42) Deri işkolunun sizce en önemli sorunları nelerdir?

Soru 43) Bu sorunlar sizce nasıl önlenebilir?

Soru 44) Çıracı olarak çalışan çocukların en önemli sorunları sizce nelerdir?

Soru 45) Şimdiye kadar kaç çocuğu çırak olarak alıp yetiştirdiniz?

Soru 46) Yanınıza çırak olarak girip iş kuran kaç tane elemanınız oldu?

Soru 47) İşkolunun geleceğini nasıl değerlendiriyorsunuz?

Soru 48) Bu sektörde çalışmadan dolayı oluşan bir rahatsızlığınız var mı?

Soru 49) Sektörde çalışanların ve bilhassa çalışan çocukların sorunlarının giderilebilmesi için neler yapılabilir?

TÜRK-İŞ

Bilgi Merkezi

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



331.31 ÇAL 1995