

CLASS IN THE BAR: EXPERIENCES OF CLASS RELATIONS
AND
PRECARITY AMONG BAR WORKERS IN ANKARA

A THESIS SUBMITTED TO
THE GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
OF
MIDDLE EAST TECHNICAL UNIVERSITY

BY

EKİN EMEK BERBER

IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR
THE DEGREE OF MASTER OF SCIENCE
IN
THE DEPARTMENT OF POLITICAL SCIENCE AND PUBLIC
ADMINISTRATION

SEPTEMBER 2018

Approval of the Graduate School of Social Sciences

Prof. Dr. Tlin GENZ
Director

I certify that this thesis satisfies all the requirements as a thesis for the degree of Master of Science.

Prof. Dr. Aye AYATA
Head of Department

This is to certify that we have read this thesis and that in our opinion it is fully adequate, in scope and quality, as a thesis for the degree of Master of Science.

Prof. Dr. Necmi ERDOĞAN
Supervisor

Examining Committee Members

Prof. Dr. Necmi ERDOĞAN	(METU, ADM)	_____
Prof. Dr. Ltfi Doğan TILI	(BAKENT UNI, PRP)	_____
Dr. Ğretim yesi zgr AVCI	(METU, ADM)	_____

I hereby declare that all information in this document has been obtained and presented in accordance with academic rules and ethical conduct. I also declare that, as required by these rules and conduct, I have fully cited and referenced all material and results that are not original to this work.

Name, Last Name: EKİN EMEK BERBER

Signature :

ABSTRACT

CLASS IN THE BAR: EXPERIENCES OF CLASS RELATIONS AND PRECARIITY AMONG BAR WORKERS IN ANKARA

Berber, Ekin Emek

MS., Department of Political Science and Public Administration

Supervisor: Prof. Dr. Necmi Erdoğan

September 2018, 152 pages

This thesis aims to study the class relations and precarity experiences of the bar workers in Ankara. Accordingly, structure of the bar sector, working conditions, control and surveillance of the labor, and anxieties for future are analyzed. In addition, class encounters, identity, collectivity, individuality and solidarity are studied with respect to class consciousness and being organized. Feelings on the basis of work lives and private lives of bar workers, their tactics to cope with the upper classes and gender relations are also in the scope of this thesis. Relevantly, field work of the thesis is conducted by in-depth interviews with 21 bar workers from different backgrounds and from five different districts (Kızılay, Tunalı, Bilkent, Çayyolu and GOP) in Ankara.

Key words: Class, Precarity, Bar Workers, Waiters and Waitresses

ÖZ

BARDA SINIF: ANKARA'DA BAR EMEKÇİLERİNİN SINIF İLİŞKİLERİ VE PREKARYA DENEYİMLERİ

Berber, Ekin Emek

Yüksek Lisans, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü

Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Necmi Erdoğan

Eylül 2018, 152 sayfa

Bu tez Ankara'daki bar emekçilerinin sınıf ilişkilerini ve güvencesizlik deneyimlerini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, bar sektörünün yapısı, çalışma koşulları, emeğin gözetimi ve denetimi, gelecek kaygıları analiz edilmiştir. Ayrıca, sınıf karşılaşmaları, kimlik, kolektiflik, bireysellik ve dayanışma, sınıf bilinci ve örgütlülük açısından incelenmiştir. Bar emekçilerinin çalışma hayatı ve özel hayatları üzerinden duyguları, üst sınıflarla başa çıkma taktikleri ve toplumsal cinsiyet ilişkileri de bu çalışma kapsamındadır. Bu konular çerçevesinde, tezin alan çalışması Ankara'nın beş farklı bölgesinden (Kızılay, Tunalı, Bilkent, Çayyolu ve GOP) ve çeşitli arkaplanlardan 21 bar çalışanıyla yapılan derinlemesine görüşmeler yoluyla gerçekleştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sınıf, Güvencesizlik, Bar Çalışanları, Garsonlar

To “Özgür” Hüdayi Berber

ACKNOWLEDGMENTS

This thesis includes the contribution of many people. First of all, I would like to express my deepest gratitude to my interviewees who shared their experiences, observations, and feelings with me in their limited time.

I would like to thank my supervisor, Professor Dr. Necmi Erdoğan, for his persistence and advice during the thesis. I am also grateful to my examining committee members, Dr. Özgür Avcı and Professor Dr. Lütfü Doğan Tılıç, for their precious comments. Furthermore, I would like to thank Tanıl Bora for his contributions to develop the thesis subject at the beginning.

I wish to express my deepest gratitude to my patient and supportive family members, especially to Sevim Karaca Berber, Mehmet Sezai Berber, Ezgi Berber, Robert Charles Patrick Prinsen and Deniz Benli.

I am also thankful to İdil and Toprak Nadir for keeping the hopes alive. I especially would like to thank Esin Gülsen, Mehmet Mutlu and Yasin Durak for their help and friendly support. I am deeply grateful to Jean Matteo Cremonini for his help, Ahmet İşcen for his endless help, Tanel Toker for his visits, and Pınar Çomak for her technical, “medical” and friendly support.

I also would like to thank warmly Barış Kaygısız for finding contacts and his supportive smile. Then, I cannot thank enough to my “legal” advisor Dilek Mıdık, my fieldwork drinking partner Evren Paydak, my dearest friends Tuğba Özcan and Seçin Tuncel.

Moreover, there are lots of people who supported me during the long thesis period. Even though I cannot fit all of the names in here, I would like to thank all of them.

TABLE OF CONTENTS

PLAGIARISM	iii
ABSTRACT	iv
ÖZ	v
DEDICATION	vi
ACKNOWLEDGMENTS	vii
TABLE OF CONTENTS	ix
LIST OF ABBREVIATIONS	xi
CHAPTER	
1. INTRODUCTION	1
2. CLASS AND PRECARIETY	7
2.1 Discussions on Class and Precarity	7
2.1.1 Theoretical and Historical Background of Class	7
2.1.2 Discussions on Precarity	10
2.2 Class and Precarity in Turkey	14
2.2.1 Class in Turkey	14
2.2.2 Precarity in Turkey	17
3. PRECARIOUS WORKING LIFE OF BAR WORKERS	23
3.1 General Structure of the Bar Sector	23

3.2 The Control and Surveillance of Bar Workers	48
3.3 “Should I Stay or Should I Go?": Future Anxiety	50
4. CLASS ENCOUNTERS, IDENTITY AND COLLECTIVITY	58
4.1 Encounters with Bosses	59
4.2 Relations with “Upper Customers”	66
4.3 Collectivity, Individuality, and Solidarity	77
4.4 Ideological-Political Positions and Unionization	83
4.5 Gender in the Bars	91
5. CONCLUSION	95
REFERENCES	100
APPENDICES	
A. LIST OF INTERVIEWEES	104
B. SAMPLE INTERVIEW	106
C. TURKISH SUMMARY/TÜRKÇE ÖZET	139
D. TEZ İZİN FORMU	151

LIST OF ABBRREVIATIONS

DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Confederation of Progressive Trade Unions)
GOP	Gaziosmanpaşa
HAK-İŞ	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-IS Trade Union Confederation)
ICEM	The International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Union
İSG	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu (Turkish Statistical Institute)

CHAPTER 1

INTRODUCTION

The service was perfect; waiters were not allowed to grow mustache or smoke. If the cashier would not thank to the customer with a smile when he took the money, he would get a kick from Mr. Reşat. They were not allowed to support a political party or a football team; doors were widely open to everyone from Ankara. By giving sizeable amount of money, they would bring big chefs from Markiz, the Italian Embassy, Orman, and Degustasyon and made a perfect team that will hardly happen again. For example, the headwaiter Vasil Lupi speaks five languages as native, he sings loudly in Albanian when he cheers up.

These lines (Ergir, 2017) picture one of the most famous places in mid 1950s in Ankara: Piknik. Besides Piknik, Karpiç, Süreyya Gazinosu, Tavukçu, Missouri, Washington Restaurant, Çiftlik Merkez Lokantası and lately Körfez are known as legendary places of Ankara. They are legendary, due to the harmony of restaurateurs, waiters, customers-regular customers, service and food & drinks. Among these components, waiters are appeared in memories as polite, respectful, well dressed, experienced and mature people. For example, Akyar (2015) recalls one of the waiters as

... We are at the garden of Çiftlik Merkez Lokantası. It is evening... Veteran headwaiter has black suit and polished shoes. Only one button of his reefer managed to reached the other side. Nervous. A black butterfly perched between the throat and chin of the milk-white shirt. He is standing, all ears... Waiters are at chef's command. Busboy responding to waiters, dancing attendance on them...

The image of the waiters was remembered with respect in those times.

Today, Ankara, the capital of Turkey, hosts almost six million people and thousands of cafes, bars, pubs, and restaurants at different districts. Beside population and places, Ankara itself has experienced a kind of transformation by the time. From symbolically Karpıç's eras to today, waitresses, waiters and bartenders has changed as much as the places. Nevertheless, it is impossible to reach statistical data of workers in these places in terms of their number, styles, daily life or demographical background etc.

In addition to official statistics, there is no direct academic literature about them whereas there are limited number of studies about precarity and working class in Turkey. In 2010s Turkey, many professions are subjected to precarious conditions of neoliberalism and bar workers (which refers to waitresses, waiters and bartenders during this thesis) are one of them as part of the working class. In order to convey this study, questions about class belongings, class encounters, reflections of precarity on work life and daily life, and long term plans of workers are asked.

There is a blurred picture in Turkey about working class and precarity. Rate of unionization has been decreasing constantly and people start to do not identify themselves with classes. Even waiters, waitresses and bartenders themselves do not identify themselves as a part of working class in general.

Does precarity obstruct to organize? How does it reflect in class solidarity? Is there a relation between precarity and private life? Does precarity cause isolation and despair of workers? What kind of picture is drawn by precarity that labour experiences? What are the affects of precarity on future anxieties?

The bar sector itself witnesses class encounters strikingly, then what kind of picture exists? How is the image of boss and upper class customers? How bar workers behave to them and develop tactics against them? Does individuality prohibit solidarity and forming unions?

Since the so-called service sector, which is used to refer bar sector in this study, does not reflect a homogenous totality, interviewees were chosen by different areas so that the class encounters between workers and customers could be seen explicitly. For example, Bilkent, Park Caddesi and Gaziosmanpaşa (GOP) districts are preferred in order to observe bar workers who serve to the upper class customers while Kızılay and Tunalı districts are preferred for the lower middle class, middle class and upper-middle class customers. However, previous places and experiences over there were also taken into consideration during the interviews. Three of these five districts (Bilkent, Park Caddesi, and GOP) are preferred to provide a profile with high-income customers and low-income workers in luxury cafes, bars and pubs. On the other hand, Kızılay and Tunalı districts include a heterogeneous profile with customers and workers. By doing so, the aim is to observe hierarchical class relations and encounters.

Kitchen workers and cleaning workers are not included because they do not have a direct contact with customers most of the time and their working hours are shorter than waiters', waitresses' and bartenders'. At the same time, parking lot staff are excluded because they are not unique to service sector and they do not exist in every place.

This study focuses on twenty-one waitresses, waiters, and bartenders at Kızılay, Tunalı, Gazi Osman Paşa (GOP), Bilkent and Çayyolu districts in Ankara who work at cafes, bars, pubs and restaurants between April 2014 and April 2016 with in-depth interviews. The youngest of twenty-one interviewees is twenty years old while the oldest one is forty-

five. Three of the interviewees (Asım, Doğa and Ahmet) are secondary school graduates, thirteen of them (Şebnem, Oktay, Zeynel, Süleyman, Selçuk, Hurşut, Ferhat, İrfan, Avni, Cemal, Tevfik, Yusuf and Harun) are high school graduates, and five of them (Seçin, Irmak, Hande, Burhan and Metin) have bachelor's degree. Even though service sector also includes restaurants, kahvehanes etc., this study only focuses on bar waitresses, waiters, and bartenders because of workers' interaction with customers. One of the common points of the interviewees is that they think being a waiter or waitress is the only thing they have. Names of the interviewees and places where they work have been changed, as they informed, to provide more reliable interviews. Also, the interviews are performed in different places than they work and their wordings are not changed to reflect their point of view. Interviews are recorded by interviewees' permission and each interview takes at least two hours.

In addition, most of the interviewees identify themselves with leftist tendencies. Most of them claim to be "socialist", "leftist" or "anarchist" while few of them claim to be "conservative". Nevertheless, it is not possible to assume all or most of the bar workers have "leftist tendencies in general. Even so, tendencies of interviewees help to discuss class discussions, class belongings, collectivity and unionization.

Beside these interviews, lots of waitresses, waiters, and bartenders hesitate to attend the interview mainly because they think that I was sent by the bosses or government or they do not want spend their limited off times with an interview. Most of the interviewees were convinced by personal contacts, in other words, in addition to friends from bars, experiences during my waitressing period helped me to find service sector workers to make interviews and give insights about the sector. Also, observations during the fieldwork and being client at the bars are used in this study.

To begin with, in chapter 2, theoretical and historical class and precarity discussions are argued. Based on those arguments, class and precarity in Turkey are discussed through specific examples. Also, academic literature about Turkish class and precarity are looked at.

In chapter 3, precarious working life of bar workers is examined by the fieldwork. In this chapter, the general structure of bar sector is provided by previous job experiences, why and how to become bar worker, process of recruitment, expectations of both workers and bosses, and bar workers' working conditions (in the axes of economic conditions, insurance, long working hours, security and health issues) first. Then, control and surveillance of bar workers are examined through security cameras, smart phone applications and interventions to daily life and life styles of bar workers. Finally, future anxieties of waitresses, waiters and bartenders are listed by anxieties about Turkish politics and its reflections, changing the sector and trying to be the "boss" at the sector.

Then, in chapter 4, class encounters, identity and collectivity of bar workers are questioned with the fieldwork again. Firstly, feelings and tactics are examined by relationship between bosses and bar workers, the image of boss to underline class encounters. Secondly, relationship between customers and bar workers, way of addressing to bar workers, envy, vindication, and extraordinary demands of bosses and customers are stated to show another dimension of the class encounters. Thirdly, collectivity, individuality and solidarity of waitresses, waiters and bartenders are discussed in terms of relationship between working partners, solidarity depending on districts, attitude towards student/contemporary bar workers and practices of individuality. Fourthly, ideological-political positions and unionization are argued. These arguments are built on perception of working class, feeling of belonging to a class, strike examples, willingness and trust to unions, and existing

unions. Finally, gender in the bars is discussed briefly through the perspective of state, extra expectations for female workers, and sexual and verbal harrassment.

During the interviews wide range questions are asked to the interviewees. To begin with, their life stories and previous experiences are questioned to provide personal backgrounds. Then, questions about working conditions and working practices are asked in order to help provide general framework. Although all of the stories or answers are directed by single questions, each answer replies more than it has been asked and highlights other topics. Thus, the interviews proceed with articulations.

Since waitresses, waiters and bartenders are considered as part of precarity and working class, their daily and general practices, feelings, tactics, and tendencies to be part of organization and resistance are questioned in this study. As Sait Faik (2016) states, "...Because people are not born as waiters. In fact, let's offer here an apt saying of his which repeats often: 'People may die as waiters but are never born as them'". Indeed, this study tries to figure out why and how people become waitress, waiter or bartender and how long they may continue under precarious and neoliberal capitalist conditions in Turkey.

CHAPTER 2

CLASS AND PRECARITY

As mentioned in the introduction, the bar workers are part of working class and they are subjected to precarious conditions. This chapter is composed of two major parts. In the first one, theoretical and historical understanding of class and discussions on precarity are explained. This part begins with an analysis in general academic framework, and continues with class and precarity discussions. Then, in the second part, literature of class and precarity in Turkey in terms of literature and specific examples in Turkey are discussed. With these two parts, this chapter aims to provide a short theoretical framework about class and precarity and to offer a brief review of the Turkish case.

2.1 Discussions on Class and Precarity

2.1.1 Theoretical and Historical Background of Class

As stated earlier, class is the basis of this study. In order to take bar workers as part of working class, theoretical and historical background of class conceptualization should be examined first.

Class is a strong word for its complexity to tell societal category. Latin word *classis*, which was used for describing a property based category in ancient Rome, appeared in English in sixteenth century with its plural form *classes* or *classies*. Nevertheless, *classis* used to refer Roman history and was a term related with church organizations ("assemblies are either classes or synods") first (Williams, 2006). Then, its meaning has extended to refer a category and coterie and it began to be used as a general word for a category or a group by the end of the seventeenth century.

This study draws upon the Marxist conception of social classes. As it is often quoted, Marx and Engels argue that: "the history of all hitherto existing society is the history of class struggles" (1998: 6). That implies that the struggle between classes shapes the history of social formation.

The class structure is based on the ownership of means of production, on the divide between the ones who own the means of production and those who do not. Those who do not own the means of production, provide the owners of the means of production with their labor power for the production and re-production of their lives.

The Marxist perspective speaks of a polarized dual-class structure in which class conflicts serve as the motor of social change. Marx definitely mentions about classes other than the capitalist class and proletariat in his studies. To illustrate, in *The 18th Brumaire of Louis Bonaparte*, Marx (1972) draws a multi-class society and talks about many significant political groups, such as the landed aristocracy, the financial capitalists, the industrial capitalists, the peasantry, the urban petite-bourgeoisie, the lumpenproletariat, as well as the army, the civil servants, the church, and the intelligentsia. Nevertheless, Marx is deeply interested in its determinant dynamics that transforms the social structure (capitalist-worker or ruler-ruled etc).

It can be said that Gramsci's effect on Marxism and cultural theory has a big importance (Williams, 1990). One of the British Marxist theoreticians inspired by Gramsci is E. P. Thompson. Then, according to Thompson (1963), class is a relationship embodied in real people and in real context:

By class, I understand a historical phenomenon, unifying a number of disparate and seemingly unconnected events, both in the raw of experience and in consciousness. I emphasize that it is a *historical* phenomenon. I do not see class as a 'structure', nor even as a 'category', but as something which in fact happens (and can be shown to have happened) in human relationships. (p.1)

Thus, Thompson conceives class as a relationship and the working class as a class that 'makes its own history' (Thompson, 1963). Similar to Marx's conception of class, Thompson (1963: 1) argues that:

Class happens when some men, as a result of common experiences (inherited or shared), feel and articulate the identity of their interests as between themselves, and as against other men whose interests are different from (and usually opposed to) theirs.

As Brown claims, however, the class is more than relations with the means of production as Marx states (Hooks, 2016). Accordingly, class is related to behaviours, general assumptions, teaching style of how to behave, expectations from the self and the others, future understanding, how to understand and solve the problems, how to think, to feel and to behave.

Sennett and Cobb (1993) define the internal, emotional, harmful forms of class differences in modern society. They examine human relations within and among classes. As they state:

Class society takes away from all the people within it the feeling of secure dignity in the eyes of others and of themselves. (...) The result of this, we believe, is that the activities which keep people moving in a class society, which make them seek more money,

more possessions, higher-status jobs, do not originate in a materialistic desire, or even sensuous appreciation, of things, but out of an attempt to restore a psychological deprivation that the class structure has effected in their lives. In other words, *the psychological motivation instilled by a class society is to heal a doubt about the self rather than create more power over things and other persons in the outer world.* (1993)

As Coşkun (2013) states, if the workers' way of eating, way of dressing, way of talking, their jokes, stories etc. signifies a class antagonism or at least reflect a rage against exploitation, inequality etc., then, it is meaningful to mention a class culture. Also, unionization, membership of political parties, experiences of protests and struggles, their perceptions about previous ones or solidarity in these protests etc. should be considered to understand class consciousness. At the same time, class consciousness is a process and when the solidarity and seeking justice find themselves a place in this consciousness, it is possible to talk about class culture (Özügürü, 2005).

To conclude, class is one of the key concepts of this study since the bar workers are part of the working class. In order to analyze class culture, class consciousness and class encounters or class relations, the conceptualization should be clearly understood first.

2.1.2 Discussions on Precarity

After the 1970s, capitalism underwent striking transformations in various ways. Precarity has been widely discussed in recent times as another tab of capitalism. Under this title, theoretical background of precarity and precarization will be argued. Precariat is simply a combination of the adjective 'precarious' and the noun 'proletariat' as Standing (2014) states. It was first used by French sociologists in 1980s to

describe temporary and seasonal workers. However, in this study, it is used with wider meanings. Basically, it refers to insecure and uncertain conditions of workers. Accordingly, it is possible to consider precariatization as a working process that “dismantle and polarise the levels of social rights and standards of living for most of the labor force” and “as a form of work below the standards of old Fordist labor relation” as Candeias (2005) describes.

Empirically, precarity includes temporary employments, job losses, deprivation of basic rights, uncertain, unpredictable and risky employments of workers. It may target both blue collar and white collar workers by flexible exploitation. As Foti (2004) thinks, precarity is “being unable to plan one’s time, being a worker on call where your life and time is determined by external forces.”

On the other hand, strategies and tactics of workers to deal with the precarity attempts to renew themselves.

Also, Bourdieu describes precariat as a “new mode of dominance” resulting from restructuring of the economy that “forced workers into submission”. He asserts that globalisation and fragmentation of the labor market has created a new generalized and permanent state of insecurity for workers. In fact, debates about precariat have usually centered on the formation of a newer class subject to precarious conditions. Standing (2014) defines precariat as a “new dangerous class” which is created by neoliberal agenda. According to him, there are two ways to define precariat. On the one hand, it refers to a different socio-economic group in Weberian sense and provides possibilities to use Weber’s “ideal type”. On the other hand, precariat is used as a class-in-the-making in Marxian sense. However, there are lots of criticisms against Standing’s point of view for making precariat into a class. For example, according to Richard Seymour (2012):

Attempts to make (precariat) into a class are theoretically incoherent, and facts of precarious labor and social precarity are misunderstood if boxed into an emerging class thesis” ... “It is one that emerges between the ‘power bloc’ and the rest, particularly in the age of austerity. The precarity built into financialized accumulation was always pushed downward as far as possible. But it is affecting ever wider layers of people, such that only the capitalist class and a few sections of the middle class seem to be protected from it, their security purchased through our precarity.

At the same time, precariat is also tied to gender, national and ethnic identities that suffer the lack of means of representation within existing political institutions, according to Bourdieu, Castel and Wacquant, as Candeias (2007) states. These scholars are criticized by Candeias (2007) for calling the state back to regulate market that causes:

Retronormative idealization of the European welfare state against the aggressive Anglo-Saxon capitalism. However, there is no instance of too little welfare state. On the contrary, the density of welfare state and surveillance institutions work massively as an element of and control with a profound impact on the way of life of dependent clients. (pp.5-6)

Nevertheless, deprivation of stability and security, heterogeneity, mobility, and uncertainty etc. is mixed up with capitalist accumulation. Therefore, precarization and precariat can be considered as “an appearance of an unending uncertainty and mobility in new capitalism” as stated in the Communist Manifesto (Bora & Erdoğan, 2011, p. 36).

It is possible to claim that there are two main tendencies in the precariat discussion on late capitalism in recent period; continuation of the existing process and the newly emerging process. However, precarization does not simply bring about a new social class. It is actually a vector instead of referring directly to a class or a social type. Bourdieu also considers precariat as collectivity instead of ‘army’. There is an argument that proletariat traditionally shows a homogenization while recent capitalism shows heterogenization. Thus, it is possible to say that there is

fragmentation, flexibility or differentiation, but it is not exactly new as Marx has stated earlier.

Not surprisingly, precarity, precarization and precarious employment brings inevitable social and cultural effects in the new capitalist culture. At this point, precarity turns the relations among people into operations among people in daily life. As underlined by Sennett, “flexible capitalism has brought an end to coherent work histories for everyone, leading to anxieties in individual lives, and exposing even the most privileged to insecurity and uncertainty” (2005). Thus, the culture of precariousness should be considered more.

Sennett also claims that power in modern forms of flexibility are composed of three factors; ‘discontinuous reinvention of institutions’, ‘flexible specialization of production’, and ‘concentration of without centralization of power’ (2005). In addition, Sennett states that “time is the only resource freely available to those at the bottom of society” (2005). Thus, precarity renews itself in continuous and infinite ways.

As a result, instead of considering the precarity as a newly emerging or dangerous class, it should be thought as a vector. Precarious conditions of the bar workers play an important role, however, they are still part of the working class.

2.2 Class and Precarity in Turkey

So far, theoretical and historical background of class and discussions on precarity are argued. Class and precarity in Turkey, of course are part of it. However, a deeper attention to academic literature about Turkey's class and precarity discussions is required since this study is shaped around Ankara, and Turkey.

2.2.1. Class in Turkey

In this part, academic literature of class in Turkey will be argued with some examples. These examples will provide to shape a framework for combination of bar workers' class experiences and theoretical arguments.

It should be noted that there are very limited number of studies concerning the everyday practices and ordinary workday experiences of workers in Turkey. As Geniş (2002) argues, the dominant working class imagery is limited to the organized segments of working class. The academic literature about working class in Turkey mostly deals with the trade unions and political organization of workers. They are generally studies of working class history which are not based on testimony of workers. In addition, there are some studies which concern with the historical development of working class movements and unionization from Ottoman Empire to present in Turkey. These studies deal with organized workers and working class movements, rather than their everyday life practices (Akkaya, 2008).

There are limited number of studies that consider not only organized workers but also other workers, especially the ones employed in small sized production sector companies. To illustrate, the study of Quataert and Zürcher (1998) examines the working class in general in the period from middle of nineteenth century to 1950, just like many other studies in Turkish working class history researches, which are given above. However, in his introduction, Quataert argues that he both emphasized the state and modernization and tried to examine the history with a “bottom up” approach. This compilation examines organized and unorganized workers alike, and both small sized production sector workers, changing economic conditions, class conflicts, movements of workers and the birth of the class awareness and leftist movements. Özüğurlu’s study (2008) presents another historical process by glass workers. Koçak (2014) also conveys shifting to the left after 27 May of 1960 on glass workers and their class awareness.

Boratav (2004) suggests that we only know the dramatic change in distribution of income in Turkey in 1977-1988 because of his macroeconomic studies. Boratav informs that the data obtained in those studies are enough to fill in some gaps. These gaps are related with how and how much the comparative and absolute decline in payments, salaries, and prices for the goods of farmers effected workers’ daily lives, wealth levels and lifestyles. In his study, Boratav examines how negative impacts on macroeconomic level affects micro levels. Nichols and Sugar (2004), conducted a research in 1999 and 2000 with workers who produce white goods, cars and textiles. They examine working conditions of these factories and the meaning of working there for workers, differences within the labour force that relate to gender and ethnicity, modern management in global sense, trade unionization in these factories etc.

Also, Erdoğan et al.'s study (2002), although it is not directly related with the working class, based on semi-structured interviews that examines the life stories of the poor, their personal experiences and thoughts and says that the starting point of the study is the importance of the political and cultural processes where the poor are excluded or included, their positions vis-a-vis social hierarchies and power relations and their representations about themselves and about others. Yücesan-Özdemir's study (2014) also focuses on white collar call center workers in both metropolises and upstates. She underlines the distrust to unions, anxiety of dismissal, and degrading attitude of white collar workers towards blue collar workers. In addition, Bora (2005) and Özyeğin (2005) deal with the concept of gender in a specific context, that is to say, in household service relationships. They examine how this relation is constructed because of the class difference between household cleaning women and their employers. Also, further gender based details can be found in Aksu Bora's studies.

Dinler discusses class and masculinity in accordance with feelings, performances and organizations among workers (2014). Besides academic framework, she adds her subjective perspective on both theory and experience and discusses the ways of handling with unjust treatment and subalternity.

Also, Yasin Durak conducted a research about religious-conservative manipulation on working class in small and medium sized enterprises in Konya. According to his research, generality of disruption of payment, partial lack of insurance, not being member of a union, precarious and hazardous working conditions attract attention (2011). Durak also underlines the control of labor and the role of Islam among workers that are provided by cultural hegemony which covers daily life.

In addition, Özarslan's study focuses on "entertainment sector" and masculinity at "pavyon"s in Turkish upstates. Although it has some

similarities with the service sector in terms of working conditions of waiters¹, it is quite different from bar workers in Ankara. Nevertheless, he underlines that cultural and demographic changes in upstate areas are the side effects of the neoliberal transformation (2016). Then, Aykaç's study (2009) draws a similar picture around tourism sector and labor process in Fethiye, Belek and Kemer. Even though tourism sector has common characteristics with the service sector, this study is different from Ankara's service sector in terms of its seasonal pattern and its regional conditions.

Briefly, there are limited number of studies covering daily life practices of workers, working class culture and working class with specific contexts. As mentioned before, there is no direct literature about bar workers in Ankara.

2.2.2. Precarity in Turkey

After the discussion about class literature in Turkey, precarity discussion in Turkey should be mentioned since we will analyze the precarious conditions of bar workers with details.

In parallel with the socio-economic changes led by the flexible accumulation strategy; privatization policies, "flexible" labor relations and neo-liberal assault to social security system has prepared the ground for the precarious working conditions in Turkey. On the one hand, flexible employment has become a norm of the production relations; on the other hand, workers have been subjected to insecure working conditions through the increasing sub-contracting activities, fixed contract and temporary

¹ Waitresses and bartenders are intentionally not mentioned because they do not work at pavyons.

works as Sağıroğlu (2013) states. Moreover, flexible employment has minimized the privileges of wage workers in the formal industry sector through the restriction of wages and social rights (Bulutay, 1999; Şenses, 1996).

Considering the impacts of the neo-liberal social policy, which Turkey gets a share of, create an insecure working environment for workers. Özdemir and Yücesan-Özdemir (2008), who analyze the labor process with respect to the politics of production, assert that the labor process has immanently related with the state policies and the conditions of the reproduction of labor. According to them, the politics of production is not only determined by labor-capital relations in working place, but also the state regulations about the labor relations through its social policies. Thus, it is crucial to understand what extent neo-liberal social policies would have effects on the labor regimes if it is taken together with the deregulation and flexibilization. The basis of the Turkish social policy system has paradigmatically shifted from the society to the individual and from the state to the market, according to the prescriptions of European Union (EU), International Labor Organization (ILO) and the General Agreement on Trade in Services (GATS) (Akyüz, 2009). Low wage policies and deregulation in labor market are two important components of the neoliberal social policy. The other component is directly linked with the social insecurity (Özdemir and Yücesan-Özdemir, 2008). According to the statistics of January of 2012, nearly 40% of the total labor force works without having any social security (Turkish Statistical Institute (TUIK), 2012). According to TUIK (2018), this percentage decreases to the level of 33.97% at the end of 2017.

The likelihood and costs of job losses are influential indicators in the sense that they can reveal the extent of insecurity. The threat of unemployment is putting workers in a permanent danger of losing their

jobs regardless of whether workforce is skilled or non-skilled. Since there is no employment benefit system provided by the state, employees have been subjected to the higher level of employment insecurity. Özdemir and Yücesan-Özdemir (2004) describe the extent of the insecurity examined in the Turkish labor market as endemic insecurity. According to them, the decrease in unionization, neo-liberal structural reforms related with the labor market and the lack of social security have forced people to live in endemic insecurity. As a result, “social exclusion, political indifference and individualized survival strategies for the majority of the population” is observed. Additionally, precarization of the labor creates unequal opportunities to access basic social services. Due to lower wages and lack of social security -including health insurance or pensions- workers have difficulty in managing their basic social needs such as sheltering, healthcare and education. Working under the subsistence level can be seen as the proleterianization of labor as argued by Özuğurlu (2005). Accordingly, primitive accumulation does not only result in the dispossession of labor, but also commercializes the fields of reproduction . Neo-liberal social policies introduce restrictions on the conditions of the reproduction of the labor. All the non-commodified sources of income and skills are absorbed by the capital relations. Consequently, proleterianization leads to the deskilling and depreciation of the labor and commercialization of every day life in return for wages.

Workers have always been subjected to the precarious working relations since the early times of the capitalist production. Even though labor power attained some basic rights and benefits during the 1960s and 1970s, labor market has always been precarious especially for some groups such as women, youth, ethnic minorities, migrants and children. Today, precarious working relations diffuse everywhere from public to private sector and become dominant in the labor market. Precariousness have become dominant because it leads to precarization of whole life from

workplace to home; from workers' rights to citizens' rights; from production cycles to consumption patterns. In that sense, we need to mention the new precarious culture colonizing all aspects of life.

If one takes a look at the class cultural analysis of precariousness in Turkish academic literature, there are quite limited number of studies coming to the fore. The collaborative study, *Boşuna mı Okuduk? Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği*, aims to analyze the experiences and feelings of the white collar workers in relation to unemployment and precarization (Bora et al. 2011). In this study, Bora (2011) talks about the dominant ideological discourse accompanied by the restriction on the number of public employees and precarization of public employment. The ideological discourse presents the positions of the civil servants as useless and parasitic; nevertheless, it glorifies a specific type of individual who can easily take risks, produce constantly, create new opportunities and invest in themselves. Erdoğan (2011) focuses on the ideological, cultural and political processes which enable the causalisation and precarization of labor. According to him, cultural and moral framework after the 1980s has led to the expansion of the cynical subjectivity which defines itself as "non-ideological"; corrosion of belongingness and commitment by the effects of "fast" and "liquid" capitalism; and lastly the emergence of narratives of a "new subject" who is individualistic, narcissist and self centered (2011).

In the same study, Bora (2011) asserts that unemployment leads to the loss of self-worth and corrode feelings of belongingness and commitment. Since cultural capital attained by education began to be seen as "useless", white collared workers are emotionally and morally affected by the devaluation of their own educational credentials. In a similar vein, symbolic power imposed upon "self" leads to the erosion of self-respect (Erdoğan, 2011). According to Erdoğan, precarious labor and life style creates "self" that has to face with constant uncertainty and risks, whose

self-worth is constantly tested. As Sennett argues, society shapes character in three ways to get respect: *self-respect* through developing abilities and skills, *care of the self* through not becoming burden upon others -becoming a self-sufficient person-, and *giving help to the others* (2017).

In the context of social and cultural hierarchies, it is possible to say that with the commodification of education there emerges a layer of hierarchy in the mental labor and depreciated mental labor experiences precarization similar to the lower classes (Erdoğan, 2011). Erdoğan states that devaluation and stratification of the mental labor creates different hierarchical positions within the same profession group. Even though educational capital (economic condition of family, the quality and level of education etc.) determines the social positions in the labor market, a determining factor of the social position in the labor market in the last instance is the economic structure. In other words, labor market, which is an area of reproduction relations, in fact determines preferences, opportunities and chances of workers.

However, especially after the bag law no. 6111 in 2011, from intern vocational high school students to child workers (Kutlu, 2012), a wide spectrum of workers became more and more precarious. Besides blue collar workers, white collar workers are also affected by precarity in a growing range. For example, private university academicians in Turkey reflect one of the hallmarks of precarity: flexible working. As Vatansever and Gezici Yalçın (2016) extract from one of their interviewees, those academicians experience having at least 16 hours of course load, clocking in and out, doing both secretarial and civil servant work, giving classes as much time as they can and no time to research - which academicians are supposed to do.

Vatansever and Gezici Yalçın (2016) also underline the difficulties of being organized which are caused by precarization. Needless to say, there is a wide literature related with how the economic, political and social changes affect the forming unions in almost the last thirty years, especially after the 1980 coup in Turkey. With the crises of capitalism, trade unions have also experienced some crises too, as Coşkun states (2013). According to Manfred Warda, the general secretary of ICEM, precarious employment is an important obstacle for forming labor unions (Özsever).

On the other hand, there is no academic literature related with the bar workers. Indeed, it is impossible to find out the statistical data of service sector workers. One of the aims of this study is depicting the precarious conditions of bar workers in Ankara.

Historically, waitresses, waiters or bartenders have always been precarious; however, their difficulties for being organized under precarity will be discussed later. Nevertheless, as in the capitalist world, precarity in Turkey is also characterized by flexibility, short term jobs without guarantee or insurance, constrained workers' health and safety and low wages.

CHAPTER 3

PRECARIOUS WORKING LIFE OF BAR WORKERS

Differently from those studies which examine precarity in various workers, bar workers have their own specific precarious structure. This chapter aims to provide the general framework of bar workers' precarious working conditions, control and surveillance of the labor, and how bar workers decide to continue in the sector, under the light of previous chapter's theoretical information. The findings of the fieldwork will here be drawn upon as a major source for examining precarity in the case of bar workers as there is almost no other study or empirical data concerning bar workers.

3.1. General Structure of the Bar Sector

General structure of the bar sector helps to understand the precarious conditions of bar workers. In this title, recruitment process, working conditions of the bar workers, and main problems in the sector will be discussed.

To begin with, how waitresses, waiters, and bartenders decide to be employed regardless of their qualifications in the bar sector, and what the

criteria to be employed are will be examined under this title. Then, basic precarious conditions of the bar sector will be discussed.

The service sector might be one of the largest areas of employment; however, it is impossible to find out an exact number of service sector workers in Turkey or in Ankara since most of them work informally. Even official numbers or rates of waitresses, waiters and bartenders are mixed with tourism sector, which is not possible to differentiate. Also, the sector includes both skilled and unskilled workers. On the one hand, in most cases, before working in the bar sector, these waiters, waitresses and bartenders have experienced different jobs like janitor, hawker, factory worker, translator, teacher, water seller at bazaars, apprentice electrician, *simit* seller, cashier, decoder, stallholder etc. Some of them, after these job experiences, preferred to be bartenders, waiters or waitresses because of the heavy workload of the previous ones.

One example of the heavy workload experiences can be observed in Cemal (36) 's case:

Yenimahalle'de yaşıyorduk, sonrasında iki yaşındayken ben Maltepe'ye taşındık, tabii anne baba kapıcılık yapıyo, baba terk etti, ortaokulun sonunda biz Seyranbağları'na taşındık, annem gündelikçi olarak çalışan bi kadındı, onu çalıştırmamak adına Batıkent'e taşındık. Batıkent'te yüz tane dairenin kapıcılığını devraldık kardeşimle. Çalışma hayatını orda öğrendik, açıkçası çalışmanın zorluğunu orda öğrendik, yüz dairenin kapıcılığı zor, yüz tane ayrı aileyle ilgileniyosun, iş yükü çok ağır, insanlar her gün yeni bi şeyler bekliyo, hâkir görüyo, ağırlığını kaldıramadık... önce kasiyer olarak bi benzincide çalıştım, askere gitme kararı aldım... askerden geldim yedi yılda yirmi tane işyeri değiştirdim...(bar sektörüne girmeye) bir yerde mecbur kaldık, lise mezunusun, iş yok.

2

² "We were living in Yenimahalle, then, when I was two years old, we moved to Maltepe, mom and dad working as doorman. Dad left us, and at the end of secondary school we moved to Seyranbağları. Mom was working as a charlady, we moved to Batıkent so that mom wouldn't have needed to work. We took over the responsibility of doorman for hundred apartments with my sibling in Batıkent. We learned the working life there, frankly

Beside the heavy workload experiences like Cemal's, bar sector is perceived as an easier sector, which can also be seen with Doğa's (34) case:

Yıllarca seyyara çıktım ben, çanta sattım, pantolon sattım, kitap sattım, garda kışta, ayazda, soğukta, zabıtaylan ayrı uğraş, hapçısıyla ayrı uğraş, her şey dert, illallah dedim ama okul yok, meslek yok, nabıcan, önce bi kahveye girdim mahallede, sonra yine Kızılay'a döndüm, alışmışız bi de Kızılay'a, eş dost da var diye başladım Sakarya'da.³

Thus, both Cemal's and Doğa's cases show that the hardships of previous experiences are one of the main factors for switching to bar sector.

Furthermore, as a result of the state of emergency decrees having the force of law in 2016 and 2017, some of the dismissed academicians, doctors and civil servants have started to be bar worker informally. This time, the cause of informality is that not hiring people who are dismissed by the state and face the state.

On the other hand, café and bar sector might be the first job experience for some of them, especially for the college students. Hande (27), for example, states that she started waitressing to afford her college tuition and living expenses first, but then, since she could not find a job

the difficulty of working life. It is difficult to be a doorman of hundred apartments, you are dealing with hundred different families, workload is so heavy, people expect new things every day, they despise you, we couldn't have coped with it... First I worked as cashier in gas station, then I decided to meet the military mission... I came back from military and I changed twenty jobs in seven years... (entering the bar sector) at some point we were forced to do that, you are high school graduate, no job for you."

³ "For years I was peddling, I sold bags, pants, books, in the winter in the snow, in the cold, at the same time dealing with the fuzz, dealing with the drug addicts, everything was trouble, I have had enough of it, but no school, no job, what you do, first I got inside a coffe shop in the neighborhood and then, again went back to Kızılay, we got used to Kızılay you know, there is kith and kin there as well so, I started to work in Sakarya."

after her graduation and she stayed at the sector. Also, she told that once she got a job as a teacher in a private school before, but the wage was not enough and working conditions were compelling, so she continued to the sector as an extra job. Except for Metin, other graduate students (Seçin, Irmak, and Burhan) started to work in the service sector after a long unemployment period. At the same time, there is a tendency of unwillingness to become a civil servant. Although Metin (34) could be appointed to somewhere as a civil servant, he preferred to stay at sector since he thinks that being waiter causes addiction and it is a social job. Metin's call for sociability rather than the guarantee (while thousands of people try to be employed by the state) is not related with that he does not want guarantee; indeed, he does not trust the state as he points out during other parts of the interview.

Changing the sector or workplace frequently and this kind of temporariness are characteristic of the precariat, as discussed before. In addition, for both experienced and inexperienced workers, being waitress, waiter, or bartender is perceived as the most appropriate job to be employed because it seems that it does not require any qualification at first sight it is called "profession of the unskilled" ("mesleksizlerin mesleği"). Also, it promises "hot money flow" (according to some interviewees, it refers to daily wage and tip), sociability, and "easiness" to find a workplace.

However, during the recruitment process, the ability to work, physical appearance, experiences, and rhetoric/dialect play an important role. Notwithstanding the disadvantages they suffer, to be discussed later, all the female interviewees told that it is easier for women to find a job at a café and bars than men. For example, Şebnem (28) said that: "şimdi tabii

genç ve kadın olmak direkt artı bir oldu insanların gözünde”⁴ as will be discussed later.

There is also a visual dimension of the service sector. All of the interviewees stated that besides the appearance, their “style” is also very important in terms of “concept” of the place. To illustrate, Kızılay district, especially Sakarya Street and Konur Street places preferred casual style (including clothes, shoes, beards etc) while “upper” class places like Bilkent and Park Caddesi preferred a more formal appearance (shaved beards, shirts, ties or bow-tie etc.) as Metin said: “böyle mesela Sincan, Yenidoğan tayfasını almamaya özen gösterirler, daha böyle rahatsız etmicek, gözünüzü rahatsız etmicek insanları tercih ederler”⁵ also Cemal observes that:

Biçok işyerinde patron bu emo tipleri sevmiyolar, kılık kıyafete çok dikkat ediyolar. Kötü bi durum aslında, insanın elinde olur olmaz, üzerine bi şey alamaz, bu durumlar fazlasıyla rahatsız ediyö, çok önyargılı insanlar patronlar”⁶

while “institutional” and luxury places create obligations to wear uniforms or shirts and ties. These uniforms are not acceptable in workers of many Kızılay places whereas they are perceived as requirement in upper class places. Ahmet (20), for example, considers uniforms as normal requirement of work, approaching it in terms of hierarchy:

Tişörtümüz var, bizimki o yüzden rahat, diğer taraflarda gömlek, papyon oluyo çoğu yerde, ben fazla resmîyetli garsonluk yapmadım, genelde tişört giydim, mekana göre bence, arkadaki yer mesela

⁴ “You know being young and woman directly become a plus in the eyes of the people.”

⁵ “For example they pay attention not to hire Sincan, Yenidoğan crew, but instead they prefer to have people who don’t annoy you and who don’t be an eyesore”

⁶ “In many work places, the bosses don’t like emo type people; they keep an eye on appearance of someone. This is a bad situation actually, it can be in one’s power or not, one can’t hold anything, those situations are absolutely irritating, the bosses are really have prejudice.”

tişörtle servis yapamaz, yemekli, yemeklerle alakalı, karşıdaki mekan mesela, orası resmîyetli bi yer, o yüzden mecbur gömlek, papyon, önlük. Bence tişört mecbur çünkü sivil çalışsan insan çekinir senden bi şey istemeye, anlayamaz ki müşteri, yeni gelen müşteri, nasıl anlasın? ⁷

Ahmet, at the same time, mentions wearing shoes for the ability to work faster: “sürekli ayaktasın, mesela ben kış geldi, daha botları giyemedik gün içinde ayak yorulmasın diye... spor ayakkabı gibi giyiyoz.”⁸ Furthermore, İrfan (34) tells that he was not accepted to a job interview couple of years ago due to his ripped shoes. Also, the ethnicity has a role in employment process. Especially because of its sensitiveness, being Kurdish has a negative effect. For example, Hurşut (29) notes that if they understand that you are Kurdish at the first sight from your dialect or appearance, some of the managers hesitate to hire at visible positions (like waitress/waiter or bartender) and hire them as dishwasher or cleaner.

However, beyond the appearance, being waitress, waiter, or bartender is not limited with just bringing the product and serve the product, it also includes cleaning the place, carrying the barrels, keeping quiet to the client and handling the annoying client.

In addition, from the workers’ point of view, expectations of the bosses include interiorizing the place, running the place, handling the

⁷ “We have our t-shirts, that’s why it is comfortable, on the other sides there are shirts, bow ties for most of the places. I haven’t done that much formal waitering, generally I have worn t-shirts, this depends on the place in my opinion. The place at the back for example, it is not convenient to service with t-shirts, it is with meals, meals related. The place at the opposite for example, it is a place that has formality, so it is a mandatory to wear shirts, bow ties, coveralls. In my opinion, t-shirt is a must because if you dress in plain clothes, people can hesitate to order something from you, customers cannot understand if you work there or not. Especially a newcomer, how can s/he understand?”

⁸ “You are always standing, for example winter came, we couldn’t have worn boots. We wore somehow sports shoes in order not to make foot tired...”

clients, and smiling all the time. Metin summarizes the bosses' job definitions as

Sen işe girdiğinde iş olmasa dahi iş yarat, bunu ister patronlar. Bi sildiğin masayı bi daha silersin, niye çünkü ben sana para verdim, iş olmasa da kendine yarat der yani. Bu model garson tipi sevilen garson tipidir ki ben de yalan söylemicem, yaptım, cebimde bezle gezip patronun önünde para düşürüp, yere eğilip de o bezi göstermişliğim vardır... ya da masaların ayaklarını sildiğim.⁹

Furthermore, additional expectations for female workers can be observed. Most of the time, the first condition is being “beautiful” or “attractive”. At some cafes and bars, managers do not hesitate to demand female workers to be flirtatious, wear mini skirts or dresses, stand at the gate to attract men, sit down to the male clients' tables etc. Such bosses can be found in each district; but at Kızılay and Tunalı, women and their working partners are more organized and upright to these kinds of managers.

Thus, there are some unwritten but mostly accepted rules between café and bar workers and bosses to enlarge job definition. Being a waitress, waiter or bartender is not limited with serving the product; it includes open-ended obligations.

Even though reading precarity by only unjust treatment is not comprehensive, working conditions of service sector workers are considered by economic conditions, insurance (as a strategy of living and

⁹ “You should create your duty even if you have nothing to do further in the job, this is what the bosses want you to do. You need to clean the table that you already cleaned, this is why because, the boss says I give you money and you need to create the task yourself even if there is no more duty. This type of waiter is the favorite waiter, and I do not lie, I did it as well. I drop money in front of the boss while I was going around with a cloth in my pocket and I bended down to floor showing the cloth... or wiping up the table legs.”

related concerns for future), long working hours, security, and related health issues.

To begin with, few of the places offer “percentage system” to their workers, especially in Kızılay and Tunalı again. This system is one of the strategies of bosses to make workers internalize the place. The percentage system refers to sharing all the endorsement by giving 90% to bosses or owners of the places and giving 10% to all of the waitresses, waiters, and bartenders while kitchen, security and cleaning personnel work with a daily wage. With this system, usually, two or three bosses or owners share the 90% of endorsement and fifteen workers on average share the 10%. The discourse of the bosses regarding mostly based on the argument that “dükkan kazandıkça siz de kazanırsınız biz de kazanırız.”¹⁰ Many workers think that this discourse is a way to make them work more and internalize the place. However, this system also perceived as a symbol of uneven distribution of the endorsement. For example, İrmak (30) stated that:

başlarda iyi geliyordu, yevmiyeden çok kazanıyoduk ama bazen batıyo gözüne, sen en az 12 saat çalışıyorsun it gibi, patron oturuyo tüm gün, sonra o %90'ı alıyo iki kişi, sen on kişi %10'u bölüşüyorsun, bi de gelip sana ortağız biz diyo utanmadan, neremiz ortak, ama o patron tabii çalışmak zorunda değil ¹¹.

So, it may also make exploitation more visible.

At the same time, as long as it is a tactic employed by the boss to persuade workers to think themselves as partners, employers may give up the system when they do not need as Metin says:

¹⁰ “When the place earns money, you earn it as well, and we earn also.”

¹¹ “It was good at the beginning, we earned a lot from daily wage, but sometimes it is frustrating, you work at least 12 hours like a bastard and the boss sits on his place and stays like that all day and then he gets 90% and shares with two people in total while you share 10% of the total amount with 10 people. Besides, he comes and says that we are partner without a shame, how come we are partner? But of course he is the boss he doesn't have to work.”

Ankara'nın hakikaten iyi bilinen mekanlarından birisidir...patronlar çok aç, sana şununla başlıyolar, diyolar ki evet dükkkanı yeni açıyoruz, yüzdeyle çalışcaz arkadaşlar. Yüzde demek işe ortak etmek demek insanları, kesinlikle mantıklı bi fikir; '%10 veriyorum bütün çalışanlarıma o parayı bölüşeceksiniz'. İşler düzelmeye başlayınca, ciro günlük 1000 liradan 10000 liraya çıkınca patron hep şunu yapıyo bak, 'arkadaşlar biz düşündük taşındık parayı günlük vermenin daha mantıklı olduğuna karar verdik'. Hatta belki bu açıklamayı bile yapmaz yani. X gibi bi mekandan şunu beklersin, çalışanlarına saygılı olmasını beklersin çünkü Ankara'da saygın diye geçen bi mekan. Ama ben başvurdum ve şunu diyolar sana, günde en az 13 saat çalışcaşın, hafta sonları gündüz üçte geliceşsin sabah da altı buçukta falan çıkacaşın. Bak benim gözümde çok çalışmak evet olabilir ama hakkımı aldığım sürece çok çalışırım ben ya. Sana verdiği para asgari ücret, tipten bilmem ne sen daha üç puan alıcaksın...yani aylık eline geçecek para 1300-1400 lira.¹²

Thus, more experienced workers prefer not to accept the percentage system.

On the other hand, most of the bosses offer daily or monthly wages plus tip to their workers. Daily wage usually varies from 30 Liras to 60 Liras plus tip in Kızılay and Tunalı while upper-class places prefer monthly wage between 1000 Liras minimum and 2500 liras maximum plus tip. Between April 2014 and April 2016, when the interviews were experienced, minimum income was 960 Liras and the maximum was 2500 Liras

¹² "It is one of the really well-known places in Ankara... You feel the hunger of the bosses. They start with the sentences: Guys we are opening the place, we will work with percentages. It means that they will make people partner for work, I think that it is absolutely logical idea, the boss states 'I give 10% of the money to my workers and they will share that money.' However, when the works get better, the daily turnover changes from 1000 lira to 10000 lira, the boss do something else now you see, he says "My friends we thought a lot and we decided to give the money daily and this will be much more logical". Sometimes they even don't give any explanations. You can expect that they should be respectful to their workers from the place X because it is known as a prestigious place in Ankara. But I applied to it and they say that I will work at least 13 hours a day, and during the weekends I will come at 3 PM and will leave at around 6.30 AM. Look, in my point of view, to work a lot could be okay as long as I get what I deserve, if that is the case, I work a lot. But the money they give to you is minimum wage and from the outlook etc. you will get then 3 points and so on... So, monthly you will get 1300-1400 lira eventually."

including tips. It is also observed that some of the places do not pay until the end of a month and do not make insurance until six months by claiming a trial period.

Managers rarely offer a wage increase in one year or two years period if the worker completes a year in the same workplace. Most of the time, in accordance with the wages of neighboring cafes and bars, workers come together and demand a rise, however, usually it concludes with a rejection. When workers come together to take a decision, they choose a delegate to meet the manager, as Yusuf mentions: “en ateşli, en toy, en genç, en işi bilmeyen adam atlıyo zam istiyoruz diye, diğerlerimiz gazlıyo, çocuk işinden oluyo nolacak, herkes gaz, ‘tabii kardeşim biz bu parayı hak etmiyoruz’”¹³. In some cases, managers of the neighboring places conduct a meeting to discuss wages and other common points. By doing so, workers assume that conditions are the same in every place in the district and getting raise is not possible at all.

In both percentage system and daily or monthly wage system, all of the workers complain about the lowness of the tip. General expectation about the tip is taking 10% of the bill, as rest of the world (as they claimed), however, usually, they consent to take even 5%. Getting low tip is generally attributed to customers’ apathy, lack of empathy or not having a tipping culture. Even though expectations for students to give tip are usually low, not getting the tip from white-collar workers or “rich” clients creates disappointment and anger most of the time and ends with swearing. Especially in upper class places, giving tip is usually associated with the attitude of the client, Sharing tip also depends on the place; some

¹³ “The most ardent, the most callow, the most incompetent man immediately jump into discussion to ask for salary increase, the others push that person’s leg and support, and what happens? That kid lose his job, the others says ‘of course bro, we don’t deserve that money’.”

places use “point system” (for example, giving ten points to manager and older workers and giving six points to new workers) while some places share tip equally with all waitresses, waiters, and bartenders if there is a tip box. At some places, tip box is not used and workers get tip personally. Also, managers and kitchen personnel are included in some cafes and bars, but waitresses, waiters, and bartenders are reluctant to this kind of sharing.

This lowness of the wage and tip sometimes lead workers to find extra jobs and work without a holiday usually. The “extra” here refers to working at a second place or working as dishwasher/cleaner. For example, when İrfan needs extra money, he works as dishwasher time to time: “çok zor oluyo tabii o yorgunlukla bilmem kaç saat çalışıp bi de gidip başka mekanda çalışmak, ama yapcak bi şey yok bazen acil para lazım oluyo, montumu ekstralarla aldım mesela”¹⁴. Less often, drug dealing can be observed. Nevertheless, all of the interviewees who mention drug dealing are reluctant to talk about it on the record. In off the record part, some of them convey that it is easy to acover drug dealing at the bar and some customers demand it. Two of the interviewees, in off the record part, mention that they are involved in drug dealing as the extra job.

Also, stealing is mentioned in almost every interview as both a kind of tactic and an ordinary situation. Most of the interviewees are highly detached to stealing, unless the boss is not fair generally. For example, Burhan said that:

ekmek çalmakla bu kasadan para çalmak arasında fark var. İnsanlar açlığını gidermek için çalışıyorlar ya da alacak parası olmadığı için

¹⁴ It's very difficult of course, you are tired and you work I don't know lot of times and then indeed working in another place, but nothing to do, sometimes you need an emergency money. I bought my coat with those extras for example.

çalıyorlar. Kasadan para çalmanın iki adı olabilir, ya gerçekten ihtiyacın vardır, ihtiyacın olması anlaşılır bi şey ama yaptığı şeyin haklı olduğunu göstermez... biz kendi içimizde bu zamana kadar birbirimizin ihtiyacı olduğunda kendi içimizde ne kadar para verebiliyosak toplayıp onun ihtiyacını karşıladığımızı da biliyorum. Yani kendi içimizde çözebileceğimiz bir durum varken bu kasadan para çalmakla çözülebiliyorsa bu anlaşılır bi şey değil.”¹⁵

I will come back to this point in the next chapter.

On the other hand, working uninsured is one of the main problems. Since the exact number of the waitresses, waiters, and bartenders in Turkey or Ankara is unknown, it is impossible to find out a direct rate of insured workers. However, numbers of insured workers are obviously less than official numbers. Especially in Kızılay, it is possible to say that almost 90% of the waitresses, waiters, and bartenders are uninsured. Trial period and low endorsement are main excuses of the bosses while some bosses and their unemployed relatives have insurance instead of workers. These insured relatives can be understood as another strategy of bosses since they officially have to show some insured workers in the place. In addition to individual demands, recently, organized protests have increased in Kızılay. It could be one of the reasons that older or experienced workers prefer to work “upper” class districts assuming they are more institutional and provide insurance.

At “upper” class districts, Tunalı, Gaziosmanpaşa (GOP), Park Caddesi and Bilkent, the rate of insurance is relatively high. Closer parts of Tunalı to Kızılay and cheaper places of Tunalı are usually similar to

¹⁵ “There is a difference between stealing bread and stealing money from this cash box. People steal in order to appease their hunger or they don’t have enough money to buy food. Stealing from cash box can be defined with two names, so either you really need it, as this can be understandable although this does not justify what you did... I know that up to now, we within ourselves, if we need something, depending on our effort, we gather money and met one’s need. So, if the situation can be solved by ourselves, stealing from cash box does not give an understandable issue for solution.”

Kızılay's conditions; however, so-called "institutional" places of Tunalı, Gaziosmanpaşa, Park Caddesi and Bilkent provide insurance after one-month trial period. Institutional places refer to the chain or franchised restaurants, bars and pubs that generally serve to upper class clients. Even it is rare, organized strikes can be seen in these upper districts with insurance and higher wages demand.

On the other hand, there are some exceptions that do not demand insurance. Student workers, who are not part of this study, do not demand insurance usually since they get in service sector temporarily and there is an assumption that their scholarship would be canceled if they work with insurance, but they should be mentioned here because lack of insurance demand may lead bosses to hire students or temporary workers instead of permanent waitresses, waiters or bartenders as another tactic of the boss. Among the subjects of this study, deserters and some politically reasoned workers do not demand insurance. For example, Yusuf does not want insurance since

şu zamana kadar çalıştığım paranın iki katını ben vergi olarak ödüyorum her ay ya da bir katı. Zaten çok zor şartlarda çalışıyorum, çok zor şartlarda para kazanıyorum ve az kazanıyorum. Şu zamana kadar devletten hiçbir şey almadım, hastaneye gitmedim, ilaç almadım, yardım almadım ve hiçbir şey de almak istemiyorum ömrümün sonuna kadar, bunu başarmak istiyorum, benim için kişisel bi şey olduğu için sigorta istemiyorum.¹⁶

Hurşut also states that he does not want to benefit from state:

¹⁶ "I am paying one time or twice as much money as I have been working up to this time every month. I already work on very difficult conditions, I earn money on very difficult terms, and I earn less. Until now, I have never received anything from the state, I haven't gone to the hospital, I haven't taken any medication, I haven't received any help and I don't want to take anything at all until the end of my life, I want to achieve this, this is personal thing so I don't want to have any insurance."

şu zamana kadar ne hayrını gördük devletin de bundan sonra görcez, iyi tabii sigorta mantığı ama devlete para yatıracağına bana versin parayı işletme, Türkiye’de ne yürüyo da sigorta yüricek.¹⁷

At this point, Hurşut’s contradiction between the pursuit of assurance and pursuit of short-term solutions can symbolize the feeling of being stuck. Trying to save the day leads to sacrifice future anxieties as a consequence of precariat. Of course, this kind of feelings and results are not unique to the service sector workers; “cleaning ladies”, for example, experience such contradictions as Bora states (2011).

Then, long working hours is another conveyed problem. Working hours differ from 9 hours to 16 hours at weekends. Especially in Kızılay and Tunalı districts, working hours starts with 10 hours with daily shift, but at weekends it extends to 12 hours minimum. It should not be forgotten that a typical café or bar worker works six days in a week. However, long working hours is not unique to Kızılay and Tunalı, to illustrate, Asım (27), who works at GOP district, tells that

ben 16-17 yaşında çalıştığım yeri söylesem belki kimse inanmaz da hani ben cuma gününden girip pazar günü çıktığım oldu, 35 saat falan. B.’yi bilirsin, 24 saat açıldı o zaman açılışında biz vardık... biz cuma günü sabah saat 8’de gidiyoduk, pazar günü akşam çıkıyoduk ve iki üç saat falan yukarda dinleniyoduk... yatak falan yok, üst kata eskiden kalma localar falan vardı, localarda 1-2 saat üstümüze şal alıp yatıyoduk, geri kalkıyoduk¹⁸.

¹⁷ “Until now, we haven’t seen benefit from the state, what we will see from now on? Insurance logic is okay but instead of investing money to state, the place better gives money to me. In Turkey, which thing works functional such that insurance works well?”

¹⁸ “If I tell you where I worked at my 16-17 ages, maybe no one believes but still it happened that I entered since Friday and I left on Sunday, 35 hours or something like that. You know B., it opens 24 hours a day, that time we were there in the opening... We were going there on Friday in the morning at 8 o’clock and on Sunday evening we were leaving and around two to three hours we were resting in the upstairs... There is no bed or something, instead there were some loggia etc. In the loggias, we were sleeping one to two hours with laying shawl on ourselves and then we were getting up back.”

Also, giving break usually depends on busyness of the place; there is no fixed break period. For example, meal break sometimes takes 30 minutes, sometimes takes 10 minutes or as Burhan says: “sonuçta fiziksel bi iş yapıyoruz, 12-13 saat çalışırken biz belki bunun bi yarım saatinde oturabiliyoruz, onun dışında dinlenmemiz bile ayakta sigara içmek.”¹⁹ Depending on the number of personnel, some places create a cycle of break as Süleyman (37) states:

her gün birbirini tutmaz tabii ama işte yoğunluğa göre önce gelenden başlayıp onar dakikalık sigara molası veriyoruz iki saatte bir, zaten bi o zaman bi de yemek yerken oturabiliriz, yoksa hep ayakta, yeri geliyo işemeye vakit bulamıyoruz hafta sonları falan.²⁰

Almost all of the interviewees stated that if they would be the bosses, shifts would be divided by 8 hours and if an extension needed in accordance with the busyness of place, there would be overtime pay.

Long working hours and working at night bring some substitutes such as transportation, reflections on private life, health and security problems. Non-alcoholic places, cafés for example, usually close at 10 PM; however, bars are closed when public transportation is not available in Ankara. A residing close neighborhood is also kind of unwritten condition in order to find a job around Kızılay and Tunalı. For this reason, the majority of bar workers prefer to reside walking distance neighborhoods to the center or places they work. At Kızılay and Tunalı again, few places provide

¹⁹ “After all, we are doing a job that needs physical effort, we may sit down at half an hour for a 12-13 hours working, and besides this break, our rest is even smoking while standing.”

²⁰ “Every day is not same of course but depending on the workload, we start from the beginning and give ten minutes smoking break once every two hours, indeed we can sit down in those breaks and also during dining times, otherwise we are always standing. Sometimes we even cannot find time to pee during the weekends and so on.”

a personnel vehicle to workers' residences, some of them prefer to pay taxi price if there are three or four workers going to same/close destinations at nights. Even if there is a transportation agreement between workers and bosses, the bosses are not enthusiastic about it and they attempt to escape.

Also, most of GOP, Bilkent and Park Caddesi places provide a personnel vehicle at nights, however, daytime transportation is not covered like in Kızılay and Tunalı case. Since the waitresses, waiters, and bartenders around these 'upper' places cannot afford rents around those areas, going to work in the daytime requires two buses in general. To illustrate, Ferhat (33) summarizes a typical day as

hacı şimdi benim ev Abidin Paşa'da, iş taa Park Caddesi'nde, önceki günün yorgunluğuyla kalkıyorum zar zor, sürünerek çıkıyorum yataktan, iki araç değiştiriyorum, çoğu zaman yolda uyuyorum zaten, bazen izin günüm pazar diye halledemediğim iş falan olursa onu yapmak için daha da erken kalkıyorum, üstüne çalışıyorum 12-13 saat, ayaktasın, koşturuyosun, kapanışa doğru ölüyöz zaten çoğumuz, patronun keyfi olacak da kapatacaz falan filan, sonra servisi bekle, bizim orda tek değil servis, başka yerlere de gidiyo kafasına göre sırayla, servise bindiğimde sızıyom, eve kadar bırakmıyo zaten az da yürüyom o yorgunlukla.²¹

Besides health problems, long working hours have an effect on private lives, to be discussed later.

Most of the service sector workers work six days in a week and then, workers' off day usually passes by attempts of physical recovery.

²¹ "Dude, my flat is in Abidin Paşa, the work is in Park Caddesi. I wake up with the tiredness of the day before hardly, I get up really difficult being exhausted, I change two vehicle, most of the times I sleep on the way after all. Sometimes because my day off is on Sunday, I wake up earlier to handle the things to do that I couldn't have done on those day offs, besides I work 12-13 hours, you are standing, you are on rush, towards the closing time most of us are already dying, you expect the boss would be in good mood so that we close etc. Then, you wait for the shuttle, in our working place there is more than one directions to go for shuttle, it goes to other directions as well depending on the driver's mood, one by one. When I get the shuttle I already fall asleep, the shuttle doesn't even go to nearby my flat, I walk a bit with that tiredness."

Two weeks long annual leave is possible after working in the same place one or two years in “institutional” places whereas it is generally one week in Kızılay and Tunalı district.

As mentioned before, café and bar sector workers usually pass unnoticed with tourism sector workers. Thus, it is also impossible to find out the exact numbers of occupational homicides for the sector. Nevertheless, 56 of the at least 1970 workers who have lost their lives in 2016, according to the Assembly of Worker Health and Occupational Safety (İSİG in Turkish), are tourism and entertainment sector workers. It is obvious that capitalism does not provide a healthy and safe work environment for most of the workers. So, waitresses, waiters, and bartenders have also specific security concerns.

Concept of security for bar workers, especially waitresses, waiters and bartenders, divided into two parts: job security and life security. Job security trainings usually occur as a formality to provide vocational education instead of providing a real security. For example, Ahmet summarizes this kind of trainings as:

tırnak, el, cilde bakıyolar, teftiše geliyolar ama eğitime mutfakçılar gidiyo genelde bi servisteyiz. İlk girdiğinizde almıştım ben, mesleki, çay ocağından tutun çaydan tutun yemekten çıkın hepsinin eğitimi, sonra sertifika veriyolar, nası tepsi tutcan müşteriye nası ikram yapcan, mesela sağdan geliyosun, el burda, çayı buraya bırakıyosun haber vermiyosun, çay dökülür o zaman, soldan uyararak gelmen gerekiyor, o (müşteri) bi hazırlanıyo o esnada. Mesela güveç var bizde, uyarman lazım, masaya bırakıyosun, kadının çocuğu direk eline alıyo, sıcak ama, söylüyosun, yoksa sıcak yaraları olur, uyarmak lazımmiş. ²²

²² “They look at the nails, hands and the skin, they check us but generally people who work in the kitchen get the training, we are doing service generally at that times. I got it when I first hired. It is vocational, it even contains from the tea house to meal, the training of all things. Then they give a certificate about how to hold a tray, how to do catering to customer; for example if you come from the right side, your hand is here, you put the tea here without informing, otherwise tea pours out, you have to warn them by coming from

Thus, job security usually remains as a procedure in general as Asım states:

sürekli geliyolar mesela işte yangın eğitimi. Ben yangın bilmem ne sorumlusuyum da hala ne sorumlusu olduğumu bilmiyorum, yangın çıksa ilk gidicek, kaçıcak adam benim. Prosedür icabı anlatıyolar 'yangın çıksa onu aldın, yağ yanığı olsa şunu açıcaksın' hani bunlar pratikte olacak, yangını görmeden ben bi şey anlamam ki, söndürürüm derim, yangın çıktığında da kaçarım, bana ne müşteriden mekandan.²³

Also, "occupational accidents" like dropping the barrel to the foot, breaking foot or arm etc. results in losing income for a while since she/he is not able to work even if the worker has insurance. In such cases, managers or bosses do not pay wages to the workers; however, working partners collect money by themselves and include the injured worker in tip sharing. To illustrate, Yusuf explains:

mesela hiç kolum kırılmadı benim, ayağım çıkmadı. Benim ayağım çıksa n olur merak ediyorum, bi şekilde hayatta kalırım da fiziksel olarak çalıştığın bi işten bahsediyosun, bi ay çalışmasam n olur mesela? Başıma bi şey gelse n olur?.. Tabii çok denk geldim ve mümkün olduğu kadar yardımcı oldum ve olundu da. Kazandığım parayı bölüştüm. Sen 'sikerim artık herkes şuraya bi şeyler koysun' diye barda bağırırsın, koymayacak adamın da amina koyulur. Dersin, böyle böyle bi durum var ve ziyaretine gidiyoruz, bi ihtiyacı var mı diye soruyoruz, böyle olur ve herkes de gelmek zorunda kalıyo açıkçası. Böyle bi teklif yok, ben gelemiyorum da diyemezsin çünkü gelmek istemiyosun, ben biliyorum ve anlayabiliyorum da ama hani bu adam da seninle aynı iş yaptığı için sende şöyle bi göt

the left side, he (the customer) gets ready just then. For instance, we have stew, you have to warn them, you put it on table, kids immediately hold it, but it is hot, you should say it otherwise they have hot wounds, it is necessary to warn."

²³ "They constantly coming you know for example to give fire training. I am fire something responsible yet I still don't know what I am responsible for. If there is a fire, I am the person to escape at the first stage. They explain it for the sake of procedure that if there is a fire you take this and if there is an oil burn you will open this etc. So, those things should happen in practice, I cannot understand anything without seeing the fire in real you know, I can say I will extinguish it but if the fire happens I escape, who cares the customers or the place."

korkusu var, ben de olsam millet de gelir diye geliyosun. Altın gününe girmek gibi bi şey. ²⁴

On the other hand, perception of security recently is considered as life security. Workers of Kızılay and Tunalı districts are subjected to physical violence, sexual and verbal harassments frequently. Male workers are subjected to physical violence more than females whereas female workers are exposed to sexual and verbal harassments more. Nevertheless, it does not mean that female workers are not exposed to physical violence or vice versa. For example, Şebnem told that:

bi tane kadınla tuvalette ufak bi tartışma yaşadık; kadınlar tuvaletinde bi erkek vardı, ben uyardım oranın personeli olarak, ‘sana ne, sen ne karışiyosun?’ tadında bana bi çıkışma oldu, onun üzerine ben, neyse bitti olay, bi sıkıntı çıkmadı. Ben tuvalete girdim çıktım, çıktığımda kadın beni kapıda bekliyodu, bana saldırdı, boynuma böyle tırnaklarını geçirdi, başımı aynaya çarptı... ²⁵

For the reason of these kinds of violence and harassment cases, workers question the profile of place that is created by bosses to decide what kind of clients could be involved in general. Although even there are security personnel in the place, it does not mean that the bosses take

²⁴ “For example, I never broke my arm, my foot did not be separated. I am curious about what happens if my foots get separated, I would somehow stay alive but you mention about a work with physical effort, what happens if I don’t work one month for example? What happens if something happens to me? ... Of course I faced with them lots of times and I tried to help as much as possible and I also got help. I shared the money that I earned. You yell: “Fuck you everyone should put something here” and if a man doesn’t participate he is fucked up. You say there is thus and so an issue and we are coming to visit you, we ask if he needs something, this is it and everyone has to join. You cannot say; there is not an offer like that or I cannot come because you actually don’t want to come there I know and I understand this, but that man does also same work as you so, you have a feeling to be fucked up. You eventually come because if you were them, people would visit you. It is like to join a gold day to give gifts or something like that.”

²⁵ “We had a discussion with a woman in the ladies’ room. So there was a man in the ladies’ room, I warned him as a staff of the place and the woman’s argument was ‘It’s none of your business, how can you meddle?’ sort of reaction. Then, anyway the incident passed, nothing happened. I went to the toilet and when I get back from there, the woman was waiting outside, she attacked me, she scratch my neck like that with her nails, she hit my head to the mirror...”

necessary precautions; most of the time bosses do not see harm in accepting armed or risky clients if they are rich or have some (police, mafia, bosses of other places etc.) connections. Self-aggrandizement, force of power, class distinctions and alcohol are said to be the main reasons. To illustrate, two male customers attacks to Burhan with cleaver after his shift has ended because he takes these customers out for disturbing female customers in the place. After this attack, Burhan could not work for almost two months, but he thinks this kind of attacks as a sectoral risk:

... Kişisel bi şey olduğunu zannetmiyorum, benden önce başka bi arkadaşım çıksaydı ve onu hatırlasalardı sima olarak muhtemelen ona saldırcaklardı çünkü ilk defa gelen müşteri, bizim ismimizi cismimizi bilmez, yaşamımızda hiçbi ortaklığımız yok, bu tamamen orda yaşadığı problem dair gösterdiği bi saldırı... bu tür şeyler daha ciddi şeylere gidebiliyo, mekan kurşunlamalar oluyo, belinde silahla mekana geldiğinde silahını görevli arkadaşlara teslim etmesini söylediğinde bunun üstüne silahını çekebiliyo, bunlar gece hayatının ciddi riskleri.”²⁶

However, sometimes these physical, sexual or verbal violence cases end up with death. For example, a parking car attendant was killed in 2009 since the place did not let someone go inside without a partner. Recently, on August 2015, 21 years old bar worker Mert Ayaz was killed by shooting. Although lawsuit process has not concluded yet, death of Mert Ayaz is related to mafia conflicts. After Mert Ayaz’s death, most of the bar workers of Kızılay blamed the bosses of the place for their relationship with mafia and not preventing this kind of armed conflicts. Professional security is suggested by some of the interviewees while small number of them

²⁶ “I do not think it was a personal thing, but if my colleague had come out before me and if they remembered him, they would probably attack him because the customer has come for the first time does not know our name or who are we, we have no common in our lives, this is an attack on the problem that they experienced in there... this can go into the more serious things, there can be incidents like place shots or when a man enters the nightclub with a weapon in his waist, he can straighten on it when he is told to deliver his weapon to the servicemen, these are serious risks in night life.”

thinks there was nothing that a place can do to prevent such incidents. As Harun says:

orda cereyan eden durum adamın silahlı olduğunu bildiğin bir an değil, biri geliyor ve mekana ateş açıyo. Bizim bu işte, gece işinde yani, risk her zaman vardır, nasıl önüne geçilir, işletme bunun için ne yapmalıdır çok bi fikrim yok. Kapıda güvenliğin olur, bu özel güvenlik de olsa silah kullanma yetkisi zaten yoktur kolluk kuvvetleri haricinde birini o yüzden cereyan edem durum mevcut işletmenin profiliyle ilgilidir, oraya tipi bozuk olanların gelme ihtimaliyle ilgilidir, işte bu yüzden can acıtan, o çocuğun orda günahsız tarafı oydu, hayvanın biri geldi, silahı çıkardı ve ateş etti. İşletme oraya özel güvenlik koysaydı yine birine ateş edilip biri ölücekti. İşletmenin çok yapabileceği bi şey olduğuna inanmıyorum, bu kolluk kuvvetlerinin işi. Dükkanın içinde gerçekleşecek durumlar elbette ki işletmenin alacağı güvenlik tedbirleriyle olur, işte kapının girişinde o cihaz, metal dedektörü falan ıvır zıvır ama kapının dışında cereyan eden durum, işletme bunun için ne yapabilir ki?²⁷

I will come back to the case of unionization later on.

Finally, health issues are one of problematized spots. Necessarily, keeping healthy is a must as Tevfik (35) states:

Yani şöyle bi şey var yani sağlığında herhangi bi uzunvadeli sıkıntı yaşadığın zaman bittin yani eline, koluna, ayağına bi şey olduğu zaman- Gezi sürecinde onu çok sık yaşadım yani, polisten bi sürü dayak yedim, elimde, yüzümde, ayağımda, kafamda bi sürü gaz

²⁷ “The situation takes place is not the case that you know the man is armed. Someone comes and fire into the crowd. In our work, night work I mean, there is always a risk, I don't have any idea about how to prevent this, what should boses do. You have security in front of the door, but even though you have the security, they don't have authorization to use gun but law-enforcement officers have it. So, the incident takes place is related with the profile of the place. It is related to the chance of people with bad outlook to come to the place. For this reason, it really hurts, that boy had nothing to do, he was innocent. A crazy guy came, hold his gun and then shot. Even though the place authorize private security, still someone would die. I don't believe that the place can do much about it. This is the responsibility of law-enforcement officers. The incidents taking place in the place of course defined by the precautions that the place takes, like the device in front of the door etc. but for the incident happening outside the place, what can the place do for it?”

bombası patladı. Eğer ciddi bi sakatlanma olsaydı açtım yani şu an, çalışabildiğim oranda hayatımı geçindirebiliyorum.²⁸

Varicosis, backache, chronic mental and physical tiredness are frequent diseases. Less frequently, alcohol and drug addiction can be seen. Due to standing at least 10 hours in a day, backache is the most mentioned “sectorial disease”. Most of the interviewees state that they feel fatigue mentally more than physically. This mental fatigue sometimes causes isolation as in Yusuf’s case:

zaten uyku düzenimiz olmuyo, üçte kalksan evden dışarı çıkmam sekiz oluyo, yine güneşi göremiyorum. İzin günlerinde güneşi görmem gerekiyo ama izin günlerinde gördüğün güneş senin için doğmuyo ki zaten. Bu sadece benim değil (sektördeki) herkesin problemi...yorucu oluyo, zor oluyo. Bir günün var, tanıdığın çok insan var, çok insanla buluşmalısın vesaire ama sığdıramıyorsun. Ben mesela N.’de çalışırken çok zor insanlarla çalışıyodum, mental yorgunluk önemli etken. Üç ay boyunca izin günlerimi evde tek başıma cigara içerek geçirdim, başka türlü insanları kaldıramıyodum çünkü.²⁹

Also, this mental tiredness affects daily life practices as it can be seen.

As part of health, nutrition of service sector workers is not sufficient unsurprisingly. Even though few places do not provide staff dinner, most of

²⁸ “So, there is something that when you have long-term health related problems you are fucked up. If something happens to your hand, arm, foot – I faced with these issues several times during Gezi protests, I got beat up from the police lot of times, on my hand, face, foot, head lots of tear gases exploded. If there was a serious injury, I would be hungry, I can meet my life as long as I work.”

²⁹ “We don’t have sleeping routine anymore, if you wake up at 3 PM, the time is already at 8 PM when you leave the house, still I cannot see the sun. You need to see the sun when you have day offs but you know the sunrise is not for you. This is not only my problem but everyone’s problem in the sector... It’s exhausting and it’s difficult. You have one day, you know lot of people to meet etc. but you can’t fit them all in one day. For example, when I was working at N., I was dealing with very problematic people, mental tiredness is an important factor. For 3 months, I spent my days at home alone smoking, because otherwise I couldn’t have tolerated people.”

the places do, in accordance with their price. Rarely, the workers can choose the menu by taking approval from the managers. Mostly, cheap vegetables, sandwich, pasta, rice or materials of the place that became staled are served as staff dinner. Zeynel (32), for example, remembers that

X'te mesela ekmek arası makarna verdiklerini hatırlıyorum, bayatlamaya yakın malzemeyi eritememişlerse bize yaparlardı ya da, tavuk falan bazen. Zincir bi yerde, büyük bi yerde çalışmıştım bi ara ben, kırıntılı falan, müşteriden artan yemekleri verdikleri de olurdu, gider bisküvi falan alırdım cebimden.³⁰

Left over food example is not unique to Zeynel; Cemal also has a similar experience:

İstanbul markası bi restorandı. Açıldı işte aşçılar kendi aralarında bi grup oluşturmuşlardı, Sunni bi grup ve Alevileri kesinlikle sevmiyolar, kin besliyolar, yemek vermiyolar, artan yemekleri vermeye çalışıyolar elden geldiği kadarıyla ya da kendi personellerine, yandaşlarına özel yemek yapıyolar ve bunu yapan büyük bi firma... İşletmenin haberi yoktu, biz bunu işletme müdürlüğüne söyledik, müdürlük sahiplerine söyledi. Yüksek sosyeteden insanlar, sırf zevk olsun diye açtıkları bi mekan, bunu duyuyolar ve müdürü işten çıkarıyolar sen böyle bi şeye nasıl izin verebilirsin diye. Bunun üzerine müdür gidince biz işten ayrılıyorz ama aşçılar hala orda devam ediyolar.”³¹

Cemal's example is also an example of denominational grouping.

³⁰ “In X, for example I remember that they give pasta wrapped with bread. If the product was close to stale and if they couldn't have melted it, they made it for us or chicken sometimes. I worked in a very big place before, crumb etc., sometimes the residues from the customers, I would rather have taken a biscuit or something by myself.”

³¹ “It was an Istanbul trademark restaurant. Well, it was opened you know, that time, cooks already formed a group. There was a Sunni group and they absolutely don't like Alevi people. They really hate Alevi group, they didn't feed, they tried to give the residual food to them as much as possible or they prepared some special food to their staff and supporters and the firm doing this behavior is very big you know... The business was not aware of it, we told this problem to management, the manager said this to the owners. They are high society people, they opened this place just for fun. When they learnt this, they fired the manager blaming him to give permission to this issue. When the manager left, we also left the job but the cooks still continued there.”

On the other hand, eating from menu of the place once in a week is perceived as a clever tactic of the managers to serve better, instead of considering it as a right. Also, not eating from the menu could create resentment as in Süleyman's case:

ben GOP'ta çalışırken iki yıl önce fiyatı 45 lira olan bi et yemeği vardı, böyle dumanı üstünde servis ederdik, kokardı çok güzel, her servis edişimde canım çekerdi. Bi gün müdüre dedim abi bi kere söyle de biz de iki kişi üç kişi yiyelim bari hepimize kokuyo dedim, olmaz pahalı dedi. Bi süre sonra ayrıldım ordan, 45 gün boyunca her gün kenara 1 lira koydum o yemekten yiyebilmek için, gittim, eski arkadaşların çoğu duruyodu zaten ama müdür beni aldirtmadı içeri, profili bozarsın müşteri olarak buraya yakışmıyosun dedi, çok bozuldum, çok içimde kaldı, hala canım çeker arada, parasıyla bile yedirtmedi pezevenk müdür.”³²

This resentment shows some layers beginning from not eating from the menu to smelling the food; from sharing the food with three people to trying to become a customer as will be discussed in next chapter.

It should be stated that managers or bosses usually do not eat staff dinner, they order from outside or pick from the menu whatever they want. At the same time, managers can eat on the table while workers are not allowed most of the time since the tables are for customers and they are claimed to “do not know how to use pork and knife”. Usually, kitchen, storerooms or even stairs are eating places of workers. For example, Cemal says:

³² “When I was working at GOP, there was a meat meal which had a price of 45 liras two years ago. So, we were serving it with its smoke, it smells really good. At every turn I served it, I wanted to try it. One time, I went to the boss and asked him to try this meal at least sharing with two to three people because it smelt to all of us, he said no it is expensive. After some time, I left this place, I started to save up 1 lira every day for 45 days in order to have this meal. I went there, the other friends were still working there already but the boss didn't let me go inside claiming that I would distract and change the profile and as a customer I don't fit that restaurant. I felt really depressed, it hurt me a lot, I still sometimes want to try this meal. The son of the bitch (the boss) didn't let me have it even with my money.”

bi tane çalıştığım yerde paravan koymuşlardı araya saçma sapan bi şey. Müşteri yanda masada, biz paravanın arkasında. Çok çirkin bi duygu, ben yemek yememeye çalıştım elimden geldiği kadar. İki ya da üç gün yemek yiyodum işyerinde. Alışveriş merkezindeydi, çıkıyodum alışveriş merkezinde bi yerlerde yiyodum.³³

As a result, besides nutritional insufficiency, there is a concrete hierarchical structure in which workers experience class relations and inequality.

In brief, these five problems (economic conditions, insurance- as a strategy of living and related concerns for future-, long working hours, security, and related health issues) about the service sector or bar sector give us the general framework about the working conditions of waitresses, waiters, and bartenders. It can be said that all of the problems above are consolidated by precarity.

3.2. The Control and Surveillance of Bar Workers

As mentioned before, bar workers are exposed to long working hours and heavy workload under precarious conditions. At this point, control and surveillance of the labor at the sector can be observed with concrete examples as another side effect of precarity and capitalism. Under this title, some of the examples will be shortly discussed.

Following workers by security cameras is not unique to the bar sector. Precarity requires unremitting watch to realize itself. As mentioned

³³ "At a place I worked at, they put a paravane in between, a non-sense thing. Customers on one side, us on the other. It's a very nasty feeling, I tried not to eat (there) as much as possible. I was eating at work 2 or 3 days per week. It was at a shopping mall, I was heading out and eating somewhere at the mall."

before, stealing is quite common in the bar sector, so, bosses may use this stealing issue and security concerns as an excuse for the cameras.

To illustrate, Yusuf tells that

X.'te çalışıyoruz... sürekli garsonlar hırsızlık yapar, Halil'le gitmiştik, Halil yürütüyo bilmem ne ben yürütmüyorum, işte E. (patron) denen adam da herhalde bu durumdan şikayetçi falan patron olarak, dayısını getirmiş kasaya koymuş, adamlar bize civciv sarısı tişörtlerle geldi. Ben hayatımda sarı renk bi şey giymemişim yani. Giymek zorunda kaldık, ben sinirlendim tabii, Halil'e sordum, 'neden bu?', Halil de yılların çakalı, 'yukardan kameradan takip ederken sarı en fazla görülebilecek renk olduğundan bizleri takip edecekler' dedi, o öyle diyince ben zaten işi bıraktım kafada ama tabii yeni bi iş bulana kadar bi süre idare etmek daha mantıklı.³⁴

Also, if the boss is not around the place, it is observed that some bosses watch the workers from cameras to follow them, call them and intervene them from the outside. Even smartphone applications are used by bosses to count workers' steps.

In addition, some business managers/bosses use some new techniques(for example, putting kind of a kit with colored red or green to prevent "unnecessary contact" with the workers-if the customer needs anything, s/he turns green into red or using tablets to order etc.) to control and surveil the labour.

At the same time, all of the interviewees state that the bosses intervene in their private life both in the place and outside the place. For example, Metin tells that

³⁴ ." We're working at X....Waiters steal all the time. We had gone with Halil, Halil steals, whatever, I don't. So, the guy named E. (the boss) is not happy about the situation as a boss. He brought his uncle to work at the register. They came to us with bright yellow t-shirts, like little chicks. I had never worn a yellow thing in my life. We had to wear it, of course, I got angry. I asked Halil; ' why are they doing this?'. Halil is an sly old fox. He said; 'when they are watching us from the camera, yellow is the color they can see the best. They will track us.'. When he said that, I quit the job in my head. but, of course, it makes sense waiting till finding a new job."

benim kız arkadaşımın gelmesi hoşuma giderdi yani, evet yanımda olsun göreyim, zaman çabuk geçsin falan, şey oldu, adam şey demişti 'ya kız arkadaşın gelmesin', halbuki parasını verip de içiyo, ben 'dükkana faydası olsun istemiştım' dedim, 'dikkatini dağıtıyo, gelmesin, böyle yoğun yerlerde bu tarz ilişkileri tasvip etmiyoruz'. Böyle çok yoğun bikaç yerde bu tepkiyle karşılaştım ben ya. Ama mesela küçük yerlerde de 'evet ya kız arkadaşın gelsin', çünkü barlarda şeydir, müşteri portföyü daha çok bayanlar üzerine, ilgi çeker ya. Buna karşı çıkan da oldu, gelsin otursun hatta çay kahve ikram edelim diyen de oldu.³⁵

This intervention sometimes appear as in Seçin's (32) case;

Kızılây'da çalışıyodum o zamanlar, bi patronum buraya seni tavlama için gelenler de var, sakın sevgilini getirme, bu civarlarda sevgilinle gezme demişti, iş çıkışına gece sevgilimin beni almaya gelmesine bile izin vermezdi³⁶.

Moreover, bosses intervene in the private lives of workers, for example, Harun states that

mesela telefonla konuşma hakkım var mı yok mu ya da ne sıklıkla telefonla görüşebilirim, arkadaşlarımın işletmeye gelmesine izin var mı falan. Gece hayatını sevmez patronlar, bi sonraki güne yansıdığını düşünürler performans anlamında, bu da bi müdahaledir"³⁷

³⁵ I liked that my girlfriend to come by and be around. Times goes faster and so. It happened that the guy said; 'Your girlfriend shouldn't come'. Whereas she pays for her drinks and all. I said; 'I thought it would be helpful for the place.'. 'She is distracting you, she shall not come, we don't approve of these types relations in places that are busy like this.'. I encountered such reactions in a few places that were very busy. But, for example, in small places (they say) 'yes, your girlfriend should come'. Because in bars, the customer portfolio is based on ladies, it (ladies) attract attention. There were also people who were opposing this, there were also people who said that she should come, we can offer her tea."

³⁶ "I was working in Kızılây those days. One of bosses said that there were people coming to flirt with me, that I shouldn't ever bring my boyfriend or walk around with my boyfriend. He wouldn't even allow my boyfriend to pick me up after my shift at night."

³⁷ "For example, if I could talk on my phone or not, how often, are my friends allow to come into the business and so. The bosses don't like night life. They think that it reflects to next day with regards to performance. and this is an intervention."

Thus, from what workers eat to what workers wear, bosses have various tactics and strategies to control and surveil the bar workers.

3.3. “Should I Stay or Should I Go?”: Future Anxiety

As Özay Göztepe (2012) states, exploitation, and accumulation process of neoliberal period is experienced by reorganizing of the labor force and this reorganizing is basically shaped by deterioration and precarization. However, this situation is not limited to informal workers who cannot benefit from social security, it also includes formal workers. In this case, it is possible to say that it includes both insured and uninsured service sector workers. As mentioned before, the number/rate of the insured service sector workers does not reflect the reality. Nevertheless, besides insurance issue, concerns for the future and effects of policies on waitresses, waiters, and bartenders should be discussed within precarity in the sector.

The understanding of “mekana garson, garsona mekan çok”³⁸ reveals the precarious conditions. In other words, some of the sectoral problems are ignored by bar workers. Instead of focusing on class or precarious dimensions of the problems, some of the interviewees declare their current sectoral concerns under two problems; a considerable amount of places move to the malls or have closed due to explosions in Ankara. For example, after March 13 explosion in Ankara, most of the shifts around Kızılay and Tunalı have decreased to almost half of usual since people hesitate to go crowded districts and places were almost empty for weeks. Thus, political climate also has a big effect on the anxieties of bar workers.

³⁸ “(There are) Plenty of waiters for a place, plenty of waiters for a waiter(/waitress).”

To begin with, these huge anxieties about Turkish politics affect the sector's precarious conditions. Explosions, police raids, increasing taxes and alcohol prices, and the gap between rich and poor in terms of both sectoral and political climate are seen in service sector at basic reflections as Yusuf explains:

memleketin halini sorabileceğin aslında en güzel kesim benim çünkü bu memleketin nolduğunu en iyi biz biliyoruz, insanların kimyasını en iyi biz biliyoruz. Gerçekten insanlar alkol aldıktan sonra daha da kendileri oluyo, iyi şeyler beklemiyor bizi, iyi olmicak hiçbir şey. Zaten aptalların yönettiği, çoğunluğun çok aptal olduğu bi ülkedeyiz ve daha da aptallaşıcaz, biz bunu kaldıramazken daha da aptal yöneticiler ve daha da aptal insanlar geliyor, çünkü ben 7 senedir çalışıyorum, bu 7 sene içerisinde arkadan gelen jenerasyon o kadar boş o kadar anlamsız ki... Hiç iyi şeyler gördüğümü söylemiyorum. Toplumsal olarak bi durumumuz yok artık herkes kendi başının çaresine bakmalı. Daha fazla para kazandıran işler yapmamız lazım. Eskiden kolejlerde okuyan çocuklar piç, puşt olurdu, şimdi devlette okuyanlar daha kötü, şimdi mesela kolejde okuyan daha mantıklı, daha fazla derse odaklı, eskiden tersiydi, zengin, piç falan. Ben çocuğumun devlet okulunda okumasını istemem açıkçası.³⁹

In other words, based on his observations from the sector, Yusuf makes a connection between contemporary politics and his precarious conditions.

As mentioned before, except for one, all of the interviewees call themselves as part of working class and all of them have anxieties for

³⁹ "I'm the best group to ask about the state of the land because we know the best what this land is. We know the best about chemistry of people. Truly, people become themselves more after they take alcohol. Good things are not waiting for us, nothing will be good. We are in a country where the stupid rules, where the majority is stupid. And we will get even more stupid. While we are not able to handle this, even more stupid directors and even more stupid people are coming. Because I work for 7 years and the generation that comes in these 7 years is so empty and meaningless.. I don't say that I see good things. We can't rely on the society anymore, everyone should take care of themselves. We need to work on jobs that bring more money. In the old times, private school kids would become bastards, pimps, nowadays, the ones from the public schools are worse. Nowadays, private school kids are more reasonable, more study focused. It used to be reversed, rich bastards and so. I wouldn't want my to go the public school to be honest."

Turkish politics. The only “non-leftist” interviewee, Caner, states that he has no concern for unemployment, but he also complains about politics:

oyu veriyoruz ya, kendime sağcı solcu demiyorum, tam ortadayım, MHP’ye verdim...işsiz kalmak, ya senin içinde varsa işsiz kalmazsın, çalışırsın mutlaka iş bulursun, çalışana iş çok, millet iş beğenmiyo, ondan işsizlik var diyorlar. Garsona da mekan çok... Daha gider ya, otuzuma kadar yaparım, 30’dan sonrasını bilmiyorum. Bugün varız, yarın bilmiyorum, öyle. Nerde dur der artık bakalım, başka iş de nasip, Allah’ın izni... Şu an çok kötü memleketin hali. Terör var mesela. Teröre birileri dur demedikçe daha çok can yanacak, birisinin dur demesi lazım. İktidar böyle olduğu sürece bitmeyecek. Hükümetle ilgili. Kaçakçılar da var. Asgari ücreti 1300 lira yaptılar ama sigaranın yemeğin zammı nolacak? ⁴⁰

He also underlines that he does not want to work around Kızılay since there are lots of leftist protests.

At the same time, one of “communist” interviewee, Burhan, is also pessimistic for political concerns:

dinin ranta dönüştüğünü düşünüyorum... ben (Türkiye’nin) hem ekonomik hem siyasi olarak önünün çok açık olduğunu düşünmüyorum... Yoksulluğun arttığı, siyasi rantın, ekonomik rantın ayyuka çıktığı bi yerde insani hiçbir değerden söz edemezsin ve ben insanların gitgide yozlaşacağını düşünüyorum, en baştaki temel derdim o. Türkiye’deki halklar insani olan bütün değerleri bitirmeye doğru gidiyorlar. Bunun içine düşmanlığı katabilirsin, bunun içine her türlü sapkın düşüncayı katabilirsin, insanlık dışı her tür düşüncayı katabilirsin. Her geçen gün yozlaşıyoruz, biz de farkında olmadan değerlerimizi yitiriyoruz, bu en temel kaygım... İnsanların birbirine duyduğu güven her geçen gün azalıyo, güven duygusunun olmadığı

⁴⁰ “We vote so, I don’t call myself lefty or righty, I’m just in the middle. I gave mine to MHP...to be unemployed, if you have work within you, you wouldn’t remain unemployed, you work and definitely find a job. There are plenty of jobs for those who work. Some don’t like the jobs, that is why there is unemployment, they say. There is no place for a waiter..It goes on. I’d do it till I’m 30. I don’t know after 30. We are here today, I don’t know tomorrow, that’s how things are. We see where god says stop. Another job is a foreordination. It’s Allah’s permission...Now, the state of the land is very bad. For example, there is terror. As long as someone doesn’t stop terror, a lot people will be hurt. Someone should say stop. As long as the government stays like this, it won’t end. It’s about the government. there are also smugglers. They made the minimum wage 1300 liras but what about the inflation in bread and cigarettes?”

bir yerde dayanışmadan söz edemezsin, dayanışma kültürünü yaratamazsan bu sefer toplum olmaktan uzaklaşıyorsun zaten. Toplum olmaktan uzaklaştığın yerde bireysel yararlar, bireysel çıkarlar, her şeyin önü açılabilir. Dolayısıyla da bu insanları ciddi bir çıkmazın içine sürükler, bunun en ucunda da insanların birbirini yok etmesine varan kin ve düşmanlığı yaratır. ⁴¹

Especially during last interviews (which has been experienced around the end of 2015 and the first half of 2016), one of the remarkable spots was the pessimism about the Turkish politics, explosions (10 October 2015, 17 February 2016, 13 March 2016), and massacres. Workers who have kids tend to find different jobs in higher or safer positions.

On the other hand, as mentioned before, the interviews are experienced with waitresses, waiters, and bartenders who are professionals. That is, being a bar worker is kind of the only possible job to be employed as they states. However, there are also some contradictions about it since most of them plan to work in different sectors in the long run while some of them plan to stay in the sector with different positions.

Considering for the Kızılay and Tunalı district, a lot of place bosses come from service sector workers which encourages many waitresses, waiters and bartenders to do so. To illustrate, Tevfik explains like:

⁴¹ "I think that religion has become something to take advantage of... I don't think that Turkey has a clear road ahead for the future, both economic and politically... In an environment where poverty increases, where political and economic abuse reaches highest levels, you can't talk about human values. I think that people will degenerate more and more. that is my main concern. Peoples of Turkey are going in a direction to deplete all human values. You can consider animosity within this (frame), you can consider any deviant thought, you can consider any inhumane thought. We are degenerating everyday a little. we are losing our values without realizing. This is my main worry... The trust that people have in each other is decreasing by the day. You can't talk about collaboration where there is no trust. If you can't generate a collaboration culture, you walk away from being a society anyway. When you walk away from being a society, individual benefits, individual profits, anything can happen. Therefore, this puts people in a dead end. And at the very end, this creates the hatred and animosity that would lead people destroy each other."

ya bi defa bu işi seviyorum, o da şeyden kaynaklı, hani bi tane film vardı ya, orda bi replik vardı, sanırım Vizontele Tuuba, orda şöyle bi replik geçiyodu, 'insan mecbur olduğu için sever', çünkü başka bi alternatifim yok yani, yaş oldu 34-35, hani bu saatten sonra başka bi yeteneğim de yok, uzay mekiği yapamam yani bi bi şey üretemem yani, anladığım ve mecburen sevdiğim iş bu olduğu için sağlığım el verdiği oranda bu işi yapıcım. Bu işinde şeyinde şu vardır yani, bu işi yapanlar daha sonra işletmecilik yaparlar, her çalışan gibi böyle bir hedefim var işte belki tek başıma belki başka arkadaşlarla kendi mekan gibi bi hedef var.⁴²

Needless to say, it is not the aim of all workers and working at service sector has its own limits (in terms of age, physical ability etc.).

Hiring younger workers is a tactic of bosses to show the place more dynamic. However, it is also hard for bar workers to handle with the sectoral problems in the long run. For example, Yusuf says that:

30 yaşına kadar garsonluğu bırakıp hayatını kurman lazım ya da intihar falan edebilirim yani ben daha fazla garsonluk mesleğine katlanabileceğimi düşünmüyorum ya da şehir değiştirip belki Converse falan satarım bi AVM'de. Bambaşka bi şehirde bambaşka bi iş ya da intihar. Bu tarz yerlerde garsonlukla başlıyorsun, yaş biraz olgunlaşınca patron onları kasaya ya da bara falan soktuğu için 40 yaşında garson olmuyosun. Oktay var işte 41 yaşında, bizde 45 yaşında güvenlik var, barda Nihat var 43 yaşında, kasada Ümit var o da 44, genelde bara terfi ediyosun yaşlandığın zaman, serviste kalmıyosun, kimse yakışksız bi adam görmek istemiyo belki de serviste.⁴³

⁴² ."One thing is that I love this job. That is because, there was this film, there was this dialog, I guess it was Vizontele Tuuba. There was such a dialog ' someone loves because of necessity'. Because i don't have any other option. My age became 34-35. after All this time, I don't have any other talent or something. I can't build a space shuttle, i can't produce something. Because this the job understand and I imperatively love, I will do this job as long as my health allows me to. In this job there is this thing, people who do this, run their own place at one point. Like all workers, I have this target. Maybe alone, maybe with friends, there is target of having own my place."

⁴³ "You need to start building your life and stop waiting before you are 30. Otherwise I could commit suicide or something. I don't think that I can handle waiting any more. Or maybe I would move to a different city and sell Converse (shoe brand) in a shopping mall. A very different job in a very different city or suicide. You start waitressing in places like this one, when you grow older, the boss puts at the register or the bar, then you are not a waiter when you are 40. there is Oktay who is 41. We have a security guy that is 45

From another perspective, beyond physical ability and appearance, working at bar sector for a long time turns relationships among people to operations among people. In other words, lives of bar workers at the outside of bars they work are congested. On the one hand, they live at nights instead of daytime, to illustrate, Harun tells:

vücut anlamında bi sürü yorgunluğa sebep zaten, çalışma saatleri anlamsız; senin uyku düzenini, yaşamını, bi sürü şeyi etkiliyo. Ben artık gece yaşayan bi adamım, şu an çalıştığım işletme 12’de kapanıyo olmasına rağmen yıllarca gece çalışmış bi adam olarak 4-5’ten önce hala uyuyamam. ⁴⁴

Besides living at nights, being bar worker has a huge effect on worker’s personal life as Harun adds:

özellikle bar çalışanıysan normalde sevişemiceğin kadar sevişirsin, manevi olarak şeyi eksiltir, çarpıklaşır hayat, ilişkilerin ömrü kısılır... şimdi eğitim, yani üniversite öğrencisi garsonlar için bu olumlu bi iştir, iyi yansır sana, kurduğun ilişki sayısı artar, ama meslek edinmişsen bu işi, genel olarak fazla kaygın vardır işten atılma gibi, o da iletişimini etkiler, daha az iletişim kurduğun ve eğitim durumun kötü olduğu için çok bağ kuramazsın. ⁴⁵

So, they have difficulty to start and continue with emotional relationships. On the other hand, when bar workers have a relationship,

years old. At the bar, Nihat is 43 years old. At the register, there is Umit that is 44 years old. Generally, you move to the bar when you get older, you don’t stay at service. Nobody wants to see an ugly guy at the service maybe.”

⁴⁴ “It causes a lot of tiredness physically anyway, working hours are non-sense. It affects your sleeping rhythm, your life, many things. I’m now a man that lives at nighttime. The company I work at now is closing at 12 o’clock but ,as a man that work at night for years, I still can’t sleep before 4 or 5 AM.”

⁴⁵ .”Especially if you are bar worker, you have sex much more than you would normally. It reduces spiritually, life becomes distorted, relationships get shorter... Now, education, so it is a positive thing for the waiters that are studying at university. It affects you well then. You establish more relationships. however, if you make it (waitressing) an occupation, you have more worries like getting fired. that reflects to your communication. Because you communicate less and because your education level is lower, you can’t make many bonds.

they usually have some problems with partners' family due to their profession.

Even their only one off day usually pass with an attempt to physical recovery as mentioned before; however, they also become asocial people in the long run. The day off habits take them to other bars and bar worker friends usually and that habitus becomes more and more exhausting after some time.

Especially for the married or parent bar workers, the sector is harder for both financially and mentally. On the one hand, financial difficulties become more visible as Burhan says:

(eşi) 1000 lira kazanıyo. Şöyle, arabamız yok, evimiz yok, kirada yaşıyoruz. Sonuçta çocuğumuzun temel ihtiyaçlarını hani işte giyimi, beslenmesi yerine getirmeye çalışıyoruz ama biz kendi ihtiyaçlarımızdan kısıp bunu yapmak durumunda kalıyoruz. Yani atıyorum benim bi pantolana ihtiyacım varsa ben onu bi ay öteliyorum, eşim de atıyorum bilmem neye ihtiyacı varsa onu bi ay öteliyo.⁴⁶

On the other hand, they also have problems to see their partners since they do not have time. As a result, they prefer to jump to another sector.

In brief, like Harun states, the biggest anxiety of a bar worker is the question that whether s/he remains as a bar worker forever. Staying at the sector as a boss or changing the sector, in the long run, shows that being a waitress, waiter or bartender is not preferable after some point. Besides physical ability, future anxieties are so built in the sector. Nevertheless, it is

⁴⁶ “ (his partner) Earns 1000 liras. It is like this, we don't have a car, we don't have a house, we are renting. In the end, we are trying to provide basic needs of our kid. But we have to do this by cutting from our own needs. For example, if I need pants, I push buying pants to a month further, my partner too, if she needs something, she pushes that a moth further.”

also apparent that most of them sacrifice the future for present expectations.

Consequently, by the specific sectoral conditions, bar workers are not exempt from precarity. Their general working conditions are also required to be in front of the boss and this situation serves the purpose of bosses to control and surveil the labor. On the other side, that leads workers to develop new tactics against the bosses. Also, like Benjamin's examples of a gambler or sex worker, a bar worker has to forget previous customers to continue. Collectivity and solidarity among workers will be discussed in the next chapter.

CHAPTER 4

CLASS ENCOUNTERS, IDENTITY AND COLLECTIVITY

The service sector is one of the most visible areas that class encounters can be seen through bosses and upper-class customers concerning the bar workers as a part of working class and bar workers face hundreds of customers in a random day. At the same time, it may also increase the solidarity among workers. Nevertheless, although collectivity is mentioned in each interview explicitly, individuality is there too. Contradictions during the interviews were very striking.

In Chapter 4, class encounters among waitresses, waiters and bartenders and bosses and the image of the boss will be discussed first of all. Then, we will look at class encounters between bar workers and upper-class customers and the role of that bosses to intervene the relation between workers and customers. Third of all, collectivity, individuality and solidarity among bar workers will be discussed based on their feelings. Fourth of all, ideological-political positions of bar workers and unionization will be examined with existing formations. Finally, how gender inequality burdens extra loads to bar workers will be stated briefly.

4.1. Encounters with Bosses

Under this title, the relationship between bosses and the bar sector workers and the relationship between customers and bar workers will be examined because it is important for class encounters that are mentioned earlier. The feeling of resentment and tactics of bosses are also mentioned before in different parts of this study; however, in this chapter, they will be discussed in relation to feelings and tactics of bar workers.

The image of the boss is also important due to the fact that it may show the relationship between the upper-middle class and lower-middle class. Nevertheless, there might be some blurring factors, such as the political identity of the boss, that make this class encounters less visible. In any case, the image of the boss shapes around the idea which states “there is no good boss”.

Since the working hours start with 9-10 hours minimum, workers and bosses spend a long time together unavoidably. This situation shapes the relation with bosses by bosses’ background (distinction of from the sector and from outside the sector, intervention to private life, etc.). The distinction of from the sector and outside the sector refers to the sectoral background of the bosses; as most of the places have multiple partners (basically people who have service sector experiences, no money, and people who have money, but no experience come together and create places). Bosses from the sector are usually perceived as more sympathizer and moderate while bosses from the outside perceived as more strict and ‘bossy’. However, this distinction is not like a “good cop/bad cop” understanding; both bosses are considered with the understanding of “patronun iyisi olmaz”⁴⁷. Most of the interviewees state that bosses coming

⁴⁷ “There is no good boss.”

from the sector become a total boss after opening up a place although sometimes they could show sympathy sometimes.

Furthermore, supporting the worker when there is a problem with a client or working partners depends on the case. If there is an obvious harassment, insult or violence, the bosses usually support the worker also depending on the client. However, most of the time, bosses do not support the worker in both institutional and noninstitutional places.

On the other hand, political affiliation and personal relations of the bosses also have an influence on the place and relations with workers. Especially in Kızılay, small places are shaped by boss' political affiliation. As Harun explains;

özellikle kurumsallaşmamış mekan için, bu garsonu da bağlar, yani duyarsız bi adamın duyarsız bi dükkkanı olur ve sadece müşteri odaklı olur, o da seni mutsuz eder. Bunu artık solcuysa duyarlıdır diye düşünüp, ona inanıp, öyle umut edip falan... Ne bileyim. Ben yıllar içinde solcu patronlardan korkmaya başladım, sahteleşen bi şey var ortada, iddia ettikleriyle ortaya koydukları arasında bi fark var. Şöyle bi şey çıkıyo ortaya, bi adam para kazanmaya başladığında siyasi tavrını yitirir. En azından azalır, eksilir. Sağcı bi adam daha fazla kan emici diye düşünülür ya, çoğu yerde öyledir ama. Siyasi görüş aslında tam belirleyici değil, insanlık başka bi şey.

48

Moreover, the political affiliation of the bosses does not have a positive influence on class relations. Except for Harun, all of the interviewees state that they have to work on May Day even they could join the protests/celebrations around the beginning of the protest. At the same

⁴⁸ "Especially for un-institutionalized places, this effects waiters too. An insensitive guy has an insensitive workplace and that makes you unhappy. To avoid, by thinking that if someone is lefty, they are sensitive, by believing in that and hoping and so... What do I know. Over the years, I started to be afraid of lefty bosses. There is something that is becoming fake. There is difference between what they claim and what they exhibit. It appears that when a man starts making money, he starts losing his political stance. At least it decreases. It's thought that a rightwing guy is a bigger blood sucker. Actually, political opinion is not completely determining, humanity is a different thing."

time, some “leftist” places around Kızılay are closed after explosions in Ankara (October 10, February 17, and March 13) and some political trajectories (Gezi protests, Soma disaster, coup attempt etc.) however workers consider that as a commercial concern rather than social or political sensitivity. To illustrate, after Soma disaster, Cemal said that he felt a connection with mine workers and he wanted to join protests instead of working;

işçilere yakın hissettim, ağladım. İnsan olmalarından. Orda adam sedyeye binerken sedye kirlenmesin diyince gözlerim doldu çok ağladım...dün (the day after Soma disaster) hiç açılmadan kapatılması gerekiyordu tepki gösteriyosan ama bizimkilerin eminim %90’lık bi kısmı eylem orda olacağı için kapattılar, dükkana da müdahale edebilirler içeriye diye. 1 Mayıs’ta da kapanmalıydı... önerilecek insanlar değiller, az önce de bahsettim, hiçbir şeyleri yok, zamanında sosyalist diye geçinen, cezaevinde yatmışlar, aileleri büyük devrim hareketlerinde bulunmuş insanlar...⁴⁹

Even though most of the bosses did not prefer to close the place after Soma or May 1st etc. due to so-called commercial concerns, some places were closed, for example, after Dağlıca case (September 2015) with Turkish flags to not getting a reaction from the public and nationalist protesters at the streets. This situation is considered by workers as the hypocrisy of the bosses under class relations.

Although Asım (who calls himself as “Tuzluçayır bebesi”) underlines that “patronlar kalleş, işçiler kardeş”⁵⁰ during the interview, he thinks that he would not escape the economic necessities, but he would not exploit

⁴⁹ “I felt close to workers, I cried. Because they are human. I cried a lot when the worker said ‘don’t let stretcher dirty’ while he was getting on the stretcher... If you show a reaction, you wouldn’t open the place at the beginning, but I’m sure, our bosses closed the place because of the protest; police might intervene the place yesterday (the day after Soma disaster) 90%. It should be closed on May 1st too... They are not that kind of people to suggest it, I mentioned before, they have nothing, they used to be so-called socialists, they stayed at the prison, their families have involved in big revolution movements...”

⁵⁰ “Bosses are backstabbers, workers are siblings.”

the political sensibilities if he would be a boss. Most of the leftist/socialist/anarchist interviewees are angry at converted bosses since they felt betrayed and forgotten. They also claim that they would provide insurance, maximum 8 hours shift, transportation and minimum 2000 Liras wage if they would be the boss. Metin's delination is a typical example:

valla ben bi ara patronluğu denedim aslında, ya şey olacak ya garsonuna bakacaksın. Mesela nası diyim sana çizgini koruyacaksın, baştaki kurallara uyacaksın, kesinlikle eğer büyüyorsan kimlerle büyüdüğünü unutmayacaksın. Bi ara denedim, kesinlikle işçinin parası verilir ya çalışanın hakkı verilmelidir ama bar piyasasında vermemek için elinden geleni yaparlar... bi kere şimdi piyasada bi garsonun alması gereken parayı alıyorum ben, 40 Lira (2014), taban 40 lira olmalı çalıştırıyorsan da. 10 saatten fazla çalıştırmak demek sadece o çalışanın iki saat fazla tutuyosun ondan bi verim bekleme demek. 9 saat bence hakkaten kimseyi üzmicek bi saat. Hem o insana da dışarda da bi hayatı olduğunu hatırlatmış olursun ama 12 saatle sadece iş-ev o kadar... Haftada bi gün menüden yemek gayet mantıklı, iyi bakılmalı ya, çünkü garsonluk hakkaten fiziğe dayalı bi meslek ve fiziğe dayalıysa sen o insanın beslenmesine önem göstericeksin ya ama tabii bunu ben sana anlatabilirim, patronlara zor, anlamazlar.⁵¹

Metin's short-term experience does not provide a classical image of the boss, he attempts to show that improvement of working conditions is not impossible.

⁵¹ " Actually, I tried being a boss. For example, how shall I say, you need to stand your ground and obey the rules. Definitely if you are growing up, you need to remember who you are growing up with. I tried once. Definitely, salaries of the workers are paid, workers should get their right. However in the bar scene, they do their best not to give (salaries)...So, now, I earn what a waiter should earn in this market (2014), base should be 40 liras if you are hiring too. Making someone work for more than 10 hours means that you are making someone work 2 hours more, therefore you shouldn't expect any productivity. 9 hours, I think, wouldn't make anyone unhappy. Then you also remind this person that they have a life. While by 12 hours, it is only work -home, that's it..It is very logical to eat from the menu one day per week. should be good taken care of because waiting is a job based on physical work, For physical work, you should watch out for someone's diet, But of course I can explain this to you but I can't explain this to the bosses, they won't get it."

Meanwhile, one of the interviewees mentions about his feelings and his plans for future as:

özenme denilen durum, içselleştiriyolar, aslında hayatlarını etkiliyo garsonların bu, böyle depresif, saldırgan olmamıza şey yapıyo ama anlık reaksiyon var mı desek yok. Mesela geldi insanlar eğleniyo, bi yılbaşı günü, birileri eğleniyo birileri de onlara hizmet ediyo, o an bunu meslek edinmiş insanlar bu işi çok sorgulamıyor, içten içe sorguluyo. O an müşteriye yansıtmamak vesaire ama ben yıllarca şeye lanet etmişimdir, o özel günlerde, insanların en çok eğlendiği zamanlarda en çok çalıştığım dönem oluşuna çok hayıflandım, beni yıprattı, hatta geçen sene şey dedim, bi daha çalışmicam lan yılbaşında dedim, hangi dükkan olursa olsun. Mesela bu yılbaşında çalışmicam. Patron olursam da çalıştırmicam, kapalıyız gidin eğlenin çocuklar dicem. Ben yaparım da başkaları yapmaz ama.⁵²

This quotation is important because one and a half year later he became an owner of a place and he made double shift to his workers on new year's eve. When the interview was reminded of him, he just smiled.

Harun for example summarizes the bosses' hierarchical position as:

patron patrandur ama hiyerarşik bi düzen vardır her işletmede, baya asker gibi. İşte daha eski çalışmış, yaşça diğerlerinden daha büyük olana şef denir, işte birazcık daha profesyonel olan hatta belki üniversite mezunuysa adına müdür denir. En çok çalışan komidir ama en az parayı alan komidir, her zaman. Müdür en az iş yapandır ama en çok parayı alandır... Ekonomik tarafı bi kenara bıraktım, iyi patron varsa benimle zaman geçiren adamdır. Yani patron benimle iş haricinde de zaman geçiriyorsa, birey olarak beni önemsiyorsa, zaman zaman ekonomik olarak normalde anlaştığımızın üzerinde şeyi destekliyorsa, ne biliyim mutsuz olduğumda bana destek oluyorsa nispeten iyidir... karşılıklı bi tutum var tabii bunda, ben de

⁵² "This is envy, they interiorise, in deed it affect the lives of waiters and waitresses, it makes us depressive and aggrasive but there is no instant reaction. For example, people come and have fun, it's new year's eve, some people are having fun and some others are serving them, the professionals don't question it at that moment, they question secretly to not to reflecting the customer. But I cursed for years that I bewailed for working most when people have fun most on private days. I even said 'I won't work again on new year's eve never in any place'. For example, I won't work this year. If I could be boss, I won't let my workers to work, I'll say 'we're closed guys, go have fun'. I will do this but the others won't."

onun gerçek hayatını nemsiyosam, o işletmenin karlılığını nemsiyosam, o dükkanda değilken de mşteriyle kurduğum ilişkide olumsuz şeylere sebep olmuyosam karşılık beklerim. Bu insan ilişkisi gibi, karşılıklı bi şey. İşletme yapılarıyla falan alakalı. Solcu adam işte patron olmuş, bi sürü tanıdığım solcu işletmeci o emeğin yanında olma iddiasıyla çoğu zaman o emeği diğerlerinden fazla smrr çünkü şey vardır içinde, bi  alma.⁵³

In addition to the hierarchical position of boss, Harun observes personal and political sides of the bosses.

Even the terms of agreement are not observed most of the time as Yusuf states:

işe beşte gitmişim, konser olmuş, ebem sikilmiş, çok düşük bi fiyata çalışıyorum zaten. Sabah sekiz olmuş, bi de dükkanı da bi buçuk saat temizlemişsin; iş bittikten sonra sabahın altısında yedisinde bi de dükkanı temizliyorsun, yıkıyorsun, paspaslıyorsun falan. Benim ev de Dikmen’de, bi arkadaşın evi, M. (alıştığı yer) ile Dikmen arası da 10—15 dakika, patron dedi ki ‘senin yerin biraz ters tarafta, seni Kızılay’a bıraksam sen de dolmuşla gitsen’ dedi, ben de dedim ki o zaman ‘sen bana bi 20 lira taksi parası ver de ben burdan bincem’... servis var da yok, bizde şey hani, belli bi lokasyon var,  dört araba gidiyo, ordan uygun bi yerde sen gidiyorsun ama arabayı beraber çalıştığımız insanlar kullanıyosa eve kadar bırakıyo. Ben patronun arabasına bindim, onun lokasyonundaydım, lan köpek, ben sabah sekize kadar çalışmışım, sırf ben 1,5 milyar satış yapmışım, barın sattığını ge, diğer garsonları ge, kpek gibi para kazandın, nerden baksan o gece senin kazandığın para 20 ila 25 milyar para, gtrp bana orba ısmarlıcağına, brek ısmarlıcağına personeline, beni

⁵³ “Boss is the boss, but there is an hierarchical order in every company, like regular soldiers. If someone is worker for a long time or is much older, he is called chef. If someone is more professional and maybe even has university degree, then he/she is called a manager. The ones that work the most are the busboys always but the ones getting paid the least are also the busboys. Manager is always the one that works the least and earns the most. Finances aside, a good boss is a boss that spends ime with me if possible. So, if the boss spends time with me besides work, if he/she cares about me as a person, from time to time financially supporting more than what we normally agreed on, or supporting me when I’m unhappy, then that is better. it’s a two way street though. If I care about his/her real life, if I care about the continuity of the company, If I don’t cause negative things on how I interact with customer even when he/she is not in the workplace; I expect some return. It’s like human relation, two-ways. It’s about company structures and so. A lefty guy became a boss. Many lefty managers abuse the labor more than the other while claiming to be on laborer’s side. Because there is this thing of somewhat revenge. “

Kızılay'a bırakacak götüm, ben ordan o yorgunlukla karşıya geçicem, dolmuşu beklicem... burdan nası patronlara sahip olduğumuzu anla, adam 25 milyar kazanıyo 20 milyonun hesabını yapıyo.⁵⁴

At this point, this rage sometimes reaches to a different level. As mentioned before, stealing is not rare at the bar sector. It can be said that stealing may turn to a tactic for revenge. To illustrate, although Yusuf is highly reluctant to steal from the working place, he also gives credit to stealing in some cases:

ben X'te çalışırken tüm herkes para çalışıodu, ben çalmıyodum ama arkadaşlara diyodum, kadın çünkü onların hakkını yiyodu, 'sizin her ne kadar hakkınızı da yese burda sizin böyle bi şey yapma durumunuz yok ama çaldığınız için size suçlayamayacak durumdayım çünkü aynı işyerinde ben de çalışıyorum' demişliğim vardı ve buna rağmen arkadaşlarımla halen görüşürüm ve onlar bana güvendikleri için, muhbirlik yapmayacağımı düşündükleri için hiçbi zaman beni işten çıkartılma gibi bi hamle yapmadılar... o çocuklar şeyin hesabını yaptı, 'ulan üç gün çalışıyoz, beşinci gün kovuyo, ben on gün boş kalacam, o zaman ne bok yiyeceğim, o zaman ben çalışırken şapayım'. Çünkü karı hem kovuyo hem geri çağırıyo, öyle bi olayı var, bunu da adamlar aylık sisteme vurdukları zaman...⁵⁵

⁵⁴ "I went to work at 5, there was a concert, I was fucked, I'm working for a very low salary anyways. It was 8 in the morning, you cleaned his place for one and a half hours. After the job is done, at 6 - 7 you clean the place etc. My house is in Dikmen. A friend's place is 10-15 minutes from M. (where he works). The boss said: ' your place is in a difficult location, shall i drop you off at Kızılay then you go with bus.' Then I said; ' give me 20 liras for the taxi, I will go from here' ... There is a service bus there isn't. There are some locations, a few cars go there, then from a convenient place you go further.when the people you work with are driving, then they drop you off at your home. I was at boss' car, I was at his location. Bastard, I worked till 8 in the morning. Only I sold 1.5 thousand worth (consumables). Considering what others sold too, you made at least 20.000 or 25.000 lira profit. Instead of treating me, his personnel with a soup or borek, he will drop me off at Kızılay, my ass. From there, with all that tiredness I will cross over and wait for the bus... Based on this, understand what type of bosses we have. He earns 25.000 but dwells on 20 liras."

⁵⁵ "When I was working at X everyone was lifting money, I didn't but told to friends, for the woman was defrauding their rights, 'depriving you as she is of your rights, you are in no position to do anything like this but I am in a position not to report you because I work at the same place you do' for once, and despite this I am still in contact with my friends and provided that they still trust me, and think of me as no snitch, they have never devised any plan to make me fired... those kids did sums of everything, 'heck we work for three days

Thus, looking for justice appears to be another feeling beside resentment and rage.

Briefly, the image of the boss shapes around “there is no good boss” argument in general when the hierarchical class positions and political affiliations are concerned. Also, rage against bosses by service sector workers is observed during the interviews.

4.2. Relations with “Upper Customers”

Like the image of the boss, image of customers and the relationship between bar workers and customers are perceived within a class hierarchy. Even though different districts are chosen to provide different class profiles, as mentioned before, workers’ perception for customers were almost the same in each district.

One of the tender spots of class encounters of service sector workers is relations with customers. Especially in upper districts where the customer profile is composed of relatively “bourgeois” and “aristocrats”, visual interaction at first sight occurs as İrfan says: “bize izmarit gibi bakıyorlar”. Then, the language is shaped by “efendim” discourse as an obligation as Ferhat states: “kimsenin efendisi yoktur ama biz ‘efendim’ demek zorundayız, ağarıma gidiyo, köle miyiz biz?”⁵⁶. Clearly, these kind of insults are not limited to upper class districts, it can be observed in

and on the fifth there is a layoff, I am going to be absent for ten days, then what the shit am I going to eat, might as well lollygag while I am working.’ Because the heifer both sacks and calls back, made a routine out of it, and when the guys compile this on a monthly basis...”

⁵⁶ “Nobody has a master, but we have to say ‘master’ all the same, seriously upset by it, are we slaves?”

Kızılay and Tunalı as well. Besides “garson”, most common addressing forms are “yeğenim”, “şefim”, “patron”, “birader”, “güzelim”, “usta”, “hacı”, “bacı”, “gardaş”, “reis”, “başkan”, “iki gözüm”, “babacan”, and “yakışıklı”⁵⁷. Snapping finger at worker is one of the most irritating attitudes of customers to cafe and bar workers. All of the interviewees give tens of examples of snapping and they all consider this as a direct insult. In Kızılay and Tunalı districts, most of the bosses give permission to the worker to stop service if the client snaps. As Hande emphasizes: “uşak değil garson olduğumuzu unutuyolar”⁵⁸, all of the interviewees complain about snapping and some of them develop alternative reactions like dancing “misket”. They are also irritated by direct imperative sentences like “bira ver, menü getir”⁵⁹ etc. Especially around early stages of being waitress, waiter and bartender, these addressing styles are perceived as highly insulting, however, as time goes by few of them start to give various reactions from responding the client as Zeynel does: “bizde biraver yok, 50’lik var, 70’lik var”⁶⁰ to beating the client. Nevertheless, most of the time workers have to find this kind of alternatives behind boss’ back. For example, Şebnem states that:

ilk çalıştığım mekanda ayda bir personel toplantısı olurdu ve işletmeci her toplantıda bize derdi ki ‘müşteriler sizin karakterinize, kişiliğinize, size değil konumunuza hakaret ediyolar ve insanları eğitmek bizim işimiz değil, o yüzden müşteriyi ciddiye almayın, olay çıkarmayın, işinize bakın ve müşteriyi kaybetmeyin’. Tabii ben o zamanlar toyum, aradan yıllar geçince fark ettim bunun sınıfsal bir hakaret olduğunu, bu çok daha kötü, o yılların hıncını da alıyorum şimdi müşteri uyuzsa bi yolunu buluyorum patrona çaktırmadan,

⁵⁷ “kinsman”, “chief”, “boss”, “bro”, “pretty”, “master”, “haji”, “sis”, “pal”, “cap’n”, “chair”, “pater”, and “handsome”

⁵⁸ “They forget that we are waiters and not servants”

⁵⁹ “Give me beer, bring the menu”

⁶⁰ “We don’t have ‘biraver’, we have 50 cl and 70 cl” (There is an equivoque in Turkish)

kendim bulamazsam çalışma arkadaşlarımla fikir alışverişi yapıyorum.⁶¹

Like Şebnem's vindication, a lot of examples can be found such as urinating to client's hookah, spitting to drinks, "hesap kitlemek", disgracing the client (to illustrate, Vedat says:

beyaz yakalı böyle bankacı falan bir herif gelmiş yanında iki kadınla, onları etkileyecek ya artistlik yapıyo, hep gelirdi, hep uyuzdu zaten böyle burnu havada bi tip, işte o gün her zaman içtiği nargileden istedi, her zamanki nargile gitti, değişik bi şey yok, parmağını şıklattı çağırdı, dedi bunun aksanı bozuk falan, kontrol ettim yok bi şey, bence sıkıntı yok efendim dedim, yok ben bilirim, bana mı anlatıyosun, sen ne anlarsın falan, git değiştir dedi, yoğundu zaten ben de içeri görmiceği yere bıraktım nargilesini, beş dakika sonra aynı nargileyi götürdüm, 'bak ben sana dedim vardı bi şey, şimdi olmuş' dedi, kadınlara eğilip "bi şey itiraf edebilir miyim?" dedim, 'tabii' dediler, 'bu nargilede hiçbi şey değişmedi az bekletip getirdim' dedim, kahkaha attı kadınlar, herif de gelmedi bi daha⁶²)

and so on.

⁶¹ "Staff meetings took place monthly at the first place I worked, and the manager would tell us at each meeting 'clients insult your position and not your character, personality, or yourself, and it is not our job to instruct people, that's why you shouldn't take the clients seriously and make scenes, just buckle down and don't lose clients'. Naturally I was quite green at the time, noticed that it was a class-related slur as years passed by, that's much worse, I vent for all those years and if the client is a douche I find a way, without rousing up the boss, if I can't then I exchange ideas with my work-mates."

⁶² "A white-collared type, bank employer or the sort, came with two damsels on his side, puts on airs to impress them, was a frequent, always the douche and cocky sort, ordered a water pipe of the type he always did, the selfsame water pipe was delivered, no change at all, snapped his fingers, said "this guy speaks with an accent", I checked, found nothing and said "in my opinion there is no problem sir", he snapped back exclaiming he knew it right and that I couldn't explain it to him for I couldn't have known what he was talking about, retorting that abiding by his desires would suffice, it was packed all the same and I took his water pipe inside to a place where he couldn't see only to serve it back after five minutes, he told 'well didn't I tell you that something was off, now it's right' I leaned down and said to the women "may I confess something?", "Surely" they answered, 'nothing has changed of this water pipe, I just stored it briefly and took it back' I said, and they had a cheer, the guy never came again"

Nevertheless, some waitresses and waiters claim that getting tip depends on the tactics of workers. For example, Oktay (41) stated that he makes extra efforts to get tip by observing and listening the client:

şimdi mesela geçenlerde yaptım, geldiler üç kişi, bi erkek iki kadın, belli ki adam kadınlardan birini etkilemek istiyο, dolandım etraflarında, adamın adını öğrendim kadınlar seslenirken, sonra göz kırptım herife, masaya gittim ‘oo Sinan Bey nasılsınız, sizi özledik’ bilmem ne dedim, ufak tefek ikram yaptım fıstık falan, kadınların yanında övdüm yani önemli biri gibi yaptım, herif tuvalete giderken bi 20’lik sıkıştırdı elime, bi de kalkarken tip bıraktı. Tip almayı bilcen yani, garson dediğın uyanık olacak.⁶³

or Harun tells that sometimes he fakes to the client:

bazen yapmacık bile olurum, atıyorum işte bi çantayla gelir bi kadın, ‘aa çantan ne güzelmiş’ derim hiç beğenmesem bile sadece o şeyi kurabilmek adına, o dükkana aidiyet kurmak için, o an o bi tebessüm etsin, hoşuna gitsin diye mesela.⁶⁴

Both examples can be considered as tactics of bar workers.

That kind of sarcastic reaction is not unique to Vedat; instead of cringing, sarcastic attitude of service sector workers sometimes refers to a rage against higher classes. For example, Metin states that

müşterinin şey istediğini hatırlıyorum, geldiğinde ya işte diyorum ya kendini net belli eden insanlar oluyo, ben arıza müşteriyim diye giriyor içeri, canını alcam senin diyo, giriyor ve görüyorsun yani. İki tane antrikot istemişti kız arkadaşıyla kendisine, en pahalı yemek,

⁶³ “Well I did it just a few days back, three people came, one was a guy and the other two gals, it was apparent that the guy was trying to impress one of the women, I toured around, learned the guy’s name while the women called out to him, then I winked at him, went to his table ‘well well Mr. Sinan how are you, we missed you’ and so on, gave some treats on the house, praised him in the company of the women so pretended that he was a notable, the guy tossed a 20 tl note on his way to the restroom in addition to the tips he gave while leaving. So, you have to know how to earn tips, a waiter needs to be shrewd”

⁶⁴ “I even act contrived at times, talking through my hat, a woman comes with a bag, ‘what a lovely bag you have there’ I say even if I don’t like it one bit just for the sake of establishing that, that belongingness to the store, for her to crack a smile at that moment, grow fond of it for example.”

30 liraydı işte altı yıl önce. İşte götürdüm, adam suratıma baktı, ‘bu gerçekten antrikot mu?’ dedi bi lokma aldı daha, ‘evet bu antrikot, sizin için mutfağa özellikle söyledim müşteri devamlı geliyor’ dedim ama adam dinlemedi, ‘bu antrikot değil, gerçi sen ne bilirsin ki antrikotla biftek arasındaki farkı salak’ dedi, biftek 10 lira o 30 lira, bu hiç güzel bi durum değildi ya, ama ben de işte biraz hazırcıyı kullanıp kolay kolay yapmadığım bi şeydir müşteriyi bozmak ama adamı alkışladım. Şey dedim, “siz antrikotla bifteğin ayrımını yapabiliyorsanız dünyadaki bütün soruların cevabınızı biliyorsunuzdur, Kim 500 Milyar İster’e katılcam, telefonunuzu alayım da joker hakkımı sizden kullanayım” demiştim, adam işte müdürü çağırdı. Müdürün sevdiği personeldim bana da mavi boncuk, müşteriye de mavi boncuk.⁶⁵

Although it seems like a response to the insult in this example, during other parts of the interview, Metin states his anger and he uses his sarcasm as a kind of tactic against upper-class.

Another common emphasis is that customers assume that they own the place and workers when they buy the product. Especially for the “rich” customers, workers state that they expect a special treatment. To illustrate, Tevfik tells: “adam birayı satın aldığında beni de satın aldığını düşünüyo, sürekli onla ilgilenmemi bekliyo, yani mesela küllüğünde bir tane izmarit olduğunda hemen onu değiştirmemi istiyö, merkeze kendini koyuyo, diğer müşteriler onun için yok.”⁶⁶ Or as Harun says: “artistlik yapan çok var.

⁶⁵ “I recall a client ordering something, when she comes I say to myself “this is it” some people are just flat-out transparent, takes a step in in the manner of a problem client, has all the makings of a banshee, you recognize it soon as she arrives. Ordered two servings of rib steak for himself and his girlfriend, the most expensive dish, was 30 tl six years ago. I took their orders to them, he looked at me and asked, ‘is this really rib steak?’ and took another bite, ‘yes this is a rib steak, I personally advised the kitchen staff that the client is a frequent’ I said but to no avail, ‘this is no rib steak, but what it is the difference between a rib steak and a beefsteak to an idiot like you’ he said, beefsteak was 10 tl whereas the other was 30 tl, this was as unpleasant a situation as they come, but then I resorted to my wittiness, which is something of a rarity for me, and applauded him standing right in front of him. I said, “if you can tell the difference between a rib steak and a beefsteak then you must surely know all the answers to each and every question on earth, I am considering applying to *Who Wants To Be A Millionaire*, if you could be so kind as to give me your number so that I could give you a ring as my wildcard’, the guy summoned the manager. I was an employer that the manager liked so he gave each of us a pat on the back.”

⁶⁶ “when the guy purchases a beer, he thinks that he purchased me in the same breath, wants me to tend to him without end, wants me to change his ashtray when a single drop

Eğer garson kaşarlaşmışsa, özellikle Çayyolu bölgesinde, hesap istendiğinde bu insanlar paraları olan ve bununla sahip olabilen, kişilikleriyle değil de o paralara sahip olmanın verdiği rahatlıkla hareket eden insanlar. O yüzden satın alma duygusu onlarda daha kabarıktır. Senden o ürünü satın aldığı anda seni de satın alabilmişse, bunu garsona hissettirebilmişse, hürmet işte saçma sapan her sigarada küllüğün değişmesi, sürekli masayla ilgilenen bir köle varsa ortada bu, adamın egosunu tavan yaptırır ve özellikle yanında kadınlar varsa, bir erkek için konuşuyorum bunu, adamın o erk yapısını iyice kutsallaştırır falan, o herif cebinde ne varsa döker ondan sonra. Garson birazcık oynayabilir eğer şeyse, gerçekten ihtiyacı varsa.”⁶⁷ The feeling of umbrage may turn out to be of such kind of tactics time to time in the short term. However, in the long term, the umbrage usually transforms itself into rage.

This special treatment is also expected by regular customers of the place, as Asım states: “Ankara müşterisi adını öğrenmeni ister” ⁶⁸ . Becoming regular customer sometimes catalyzes the work load of the workers while sometimes it implies an extra load. To illustrate, for both regular customers and rich customers,

garsonluk işinde daha kolay olduğu için birine şunu yap bunu yap diye bir şey istemek. Şimdi düşünüyorum, sipariş sırasını

of stump falls on it for example, puts himself at the center of attention, other clients cease to exist for him.”

⁶⁷ “lots of show-offs. If the waiter has been around for long, especially in Çayyolu district, when they ask for tabs these are the individuals that are loaded with money and act with the comfort of having that money instead of with keeping their personalities in mind. For that reason, their feeling for making purchases is more inflated. If he manages to purchase you as he purchases the product, if he is able to make the waiter feel that, that kind of reverence as in the changing of the ashtray at the lighting up of each cigarette, if there is a slave that tends to the table continuously, that makes the ego of a man reach its apex and especially if he is surrounded by women, I am referring to a man, it highly consecrates that man’s masculinity and so on, that man will spill whatever he has in his pockets afterwards. The waiter can play at just a little bit if, if she truly needs it.”

⁶⁸ “Ankara clients want you to learn their name”

geciktirirsin, birden fazla masan vardır, önce başka masanın kileri götürürsün, sana kim iyi davranıyorsa onla daha çok ilgilenirsin. Kim kötü davrandıysa ona yapabileceğin her türlü pisiği yaparsın, yani çayı özellikle soğutur götürürsün, yani onun o dükkana gelmesinin bi sonraki seferini engellemek adına ya da kovabiliyosan kovarsın. Müşteri diyaloglarında şey var mesela, bi şey talep eder, o an yoktur talep ettiği şey ya da mesela atıyorum masa yok, gelir, 'ne demek yok? Bana da mı yok?' e yok, 'ben buraya her gün geliyorum' ya da 'haftanın kaç günü geliyorum' falan, ha bi de şeyle tehdit ederler, 'ben bilmem kimin arkadaşıyım, patronun bilmem nesiyim'... Mesela grup masası için rezervasyon var, birkaç kişi gelip oraya oturdular rezervasyon yazısına rağmen, ben de gittim ki o zaman garson müdürüyüm o dükkanın, dedim ki 'arkadaşlar burası ayrılmış ve zaten üç kişisiniz sizi buraya alamam' dedim, işte o zaman şey olmuştu, bilmem kimin arkadaşıyım ben dedi, dedim ki 'kimden bahsettiğinizi bilmiyorum da fark etmez, benim de arkadaşım olsanız şu an bu masaya oturamazsınız' dedim, 'şikayet ederim sizi' dedi, 'neyle?' dedim, diyalog saçmalaşıyor giderek... Patron ona müşteriyi neden mutsuz ettin diyip o garsonu işinden edebilir, yaptırımı olabilir, garson bundan endişe eder. Kızılay'daki dükkanların iyi tarafı şudur; Kızılay'daki dükkanlar genel olarak muhaliflerdir patronlarıyla vesaireleriyle. O yüzden birazcık daha insana insan gibi değer veren işletmelerdir, pahalı yerlerdeki işletmeler tamamen müşteri odaklıdır. O yüzden orda garsonluk yapmak Kızılay'da vesaire garsonluk yapmaktan daha zordur, arada kalırsın sürekli.⁶⁹

⁶⁹ "asking somebody for something just because being a waiter is no sweat. Now that I think about it, you skip turns, there are too many tables to attend to, first servings are directed at other tables, you tend to the clients that are treating you more nicely than the others. No holds barred toward those that treat you malevolently, so you serve tea only when it's cold, thus you do whatever you can to prevent that client from turning up at that place again or flat out shoo him if you can. There is this thing in dialogues with a client, for example, that, he asks for something but that something is in short supply at the moment or on the table, then he comes saying 'What do you mean you don't have it? Not even for me?', well 'No', 'I frequent this place every day or five times in a week' or so, and there also another line of threat, 'I am a friend of so-and-so', 'I am a buddy of your employer'... For instance, there is a reservation for the group table, some people came and seated themselves on the table despite the reserved sign, I ventured over and I was the waiter intendant of that establishment, I said 'this table is reserved and I can't have you seated at this spot for you are only three clients', and right then it happened, he said that he was a friend of so-and-so, and I said 'I don't know of whom you talk but it wouldn't matter even if I did, you couldn't be seated here even you and I were friends', he said 'I can file out a complaint', 'with what?' I retorted, the dialogue was getting more illogical by the minute, he tries to latch onto a thread, intimidate and choke you down in order for you to be persuaded of him sitting there, and most of the waiters do get intimidated for their diffidence as to what the manager or the boss would say to him. The boss reproach him for having made the client unhappy and sack him, it can have repercussions, the waiter is

like Harun states.

Although profiling the customers at first sight usually emerges with customers' attitude and appearance (as Selçuk explains:

mekana girişinden sandalye çekişine, bakışından yürüyüşüne hemen anlıyoruz nasıl bir kişilik olduğunu, hemen kendini belli ediyö aslında insan, bi yandan işimiz bu, günde yüzlerce tip gelip gidiyo, insan sarrafı olduk⁷⁰⁾

district of the place also gives highlights of the customer profile.

For example, according to Burhan, the customers of Sakarya District are composed of students and leftist people or mostly middle class and working class members while Yusuf differentiates Sakarya and GOP districts as

mesela X (a bar at Sakarya) bi uyuşturucu mekanı, insanlar uyuşturucuyu kullanabilir bu arada ama bizim oraya gelen uyuşturucu kullanan profil kokain çekerken 17-18 yaşlarında karılar hap atıp saçmalıyorlar orda ve sen o karılarla çalışıyosun ben de yukarda daha düzgün insanlarla çalışıyorum. Nası insanlarla çalışıyorum? Müşteriden bahsediyorum, adam da senin benim gibi işte, zamanında makarnayla beslenmiş, iyi bi üniversitede okumuş, kıçını yırtmış, 10 milyarla başlamış kendi şirketini kurmuş, 40 yaşına gelmiş, parası var ama hani bizim rockçı kafası yani. Rahat yani, kompleksi yok bi şeyi yok. Benden daha neşeli benim müşterim... çok güzel kaynatıyoruz, böyle imkanları Kızılay'da bulamazsın... hem zengin ama sadece salt zenginlerden bahsetmiyoruz. Salt zengin arıyosan pavyonlara git, dünya kadar kazanıyorlar, ya Gölbaşı'nın yarısının sahipleri falan

concerned for those reasons. The good thing about the shops in Kızılay is this, Kızılay shops stand for the opposition with their shopkeepers etc. That's why they are establishments that treat individuals as more like human beings, the shops in the expensive districts are focused solely on the client satisfaction. So being a waiter in those areas are harder than being so in Kızılay etc., you always end up being the meat in the sandwich."

⁷⁰ "from his entry to the place to his dragging the chair, from his glance to his gait we immediately understand what kind of a personality she is, in fact humans relay their personality on short notice, on the other hand that's our job, hundreds of sorts come in every day, we have rightly become connoisseurs of human nature."

or as Harun exemplifies again for Çayyolu:

gelir durumu yüksek olan insanların olduğu bi bölge, yani muhtemel sanayici ya da sanayicilerin çocukları şeklinde düşün, eğitim durumları iyi ama çok devlet üniversitesi yok, ya bilmiyorum nasıl kazanıyorlar o paraları ama çok pahalı arabalara binip geliyorlar ve yaşları küçük de olsa 300.000-500.000'lik arabalara binip gelen bi müşteri profili var. Kızılay'da daha çok dolmuşu, otobüsü kullanan, öğrenci gibi öğrenci tayfası var, Çayyolu'nda çok öyle öğrenci gibi gözükmeyen insanlar var. Aradaki gelir farkı çok fazla, atıyorum biri 10 lirayla gününü kurtarıken öbürü 1000 lira tüketebiliyor falan, zengin çevre...⁷¹

Differentiating the customers sometimes brings a willingness to serve upper class customers as in Yusuf's case, however; mostly this kind of distinctions are corresponded to differences among "rich", "elite", and "middle class" customers during the interviews. The distinction between "rich" and "elite" usually has to do with etiquette (in other words attitudes and manners) of customers.

Elite or "good quality" customers are understood as people who have high-level education and intellectual background, have a command of

⁷¹ "for example X (a bar at Sakarya) is a dope hangout, people can use drugs by the way, but the flock of clients that were on drugs at that place brought 17-18-year-old dames with them and mess things up while you are trying to tend to those dames while I am working with more upright clients in high-end districts. With whom do I work? I am speaking about the clients, the guy is just like you and me, had a healthy dose of pasta diet for once, studied at a good university, worked his ass off, started off with 10 million and built his own company, arrived at 40, has money but the same rock-and-roll mentality that we share. Comfortable through and through with no complexes. My client is gayer than me... we are cooking up so nicely that you wouldn't find opportunities like this at Kızılay... further we are talking about the rich but not about those that are solely rich. If you are searching for sheer richness pay a visit to Pavyons, they make a living, those that own half of Gölbaşı and so on," or as Harun exemplifies again for Çayyolu: "A high-end district, as in one comprising of many businesspeople and their children as their habitants, with good higher education qualifications at the absence of lots of public universities, don't know how the heck they make those kinds of money but they arrive in luxurious autos and there is a client type that rides around cars that are worth 300.000 to 500.000 tl even if they are minors. At Kızılay there are the sorts that use public transportation, as in the self-regimented university students, whereas there are lots of people at Çayyolu that don't look like students at all. There is a huge income discrepancy in between, on one side those that make do with 10 tl a day, and on the other those that can spend 1000 tl daily, wealthy neighbors and whatnot..."

etiquette, give high tip, behave politely and respectful to the worker etc. On the other hand, rich customers are perceived with a total antipathy if they have a nouveau-rich appearance. Ahmet describe them as follows:

mesela servisi yaparsın, şurda şöyle bi hata olur, 'şunu değiştir' der sana, altındakine, ya da şunu şöyle yapar çocuğuna verir (çatal bıçak servisini bozup masaya koyuyor) ve 'bi daha ver' der, ya Bilkent müşterisi biraz kıl... ya salondayım, burası dolu, 18 masanın 18'i de dolu, orda ayakta bekliyo, bi masa boşaldı, boş, gelmiş 'hadi sil artık' diyo, 'ben burda seni beklemek zorunda mıyım?' diyo, senin çalıştığını görüyo ama. Benden başka kimse yok içerde, molalar başlamıştı, görüyo, tekim, 'hadi sil seni mi beklemek zorundayım?' diyo, hiç halinden anlamıyo senin. Ben de 'biraz daha beklemeniz lazım' dedim, napıcan, döndük, sildik işte, bi arkadaşım var o geldi moladan. Tabii ondan sonra giderken de 'naptığımı bilemedim o an özür dilerim' demek zorunda kaldım ama o önce kalbimi kırdı.⁷²

All of the interviewees state that becoming rich by working is not possible in Turkey. Accordingly, having a close relationship to the government, money laundering, bribe, and stealing are the main ways of becoming rich in Turkey and they are deprived of ethics. At the same time, rich people refer to business people, members of parliament, components of TUSIAD and MUSIAD, people who have unearned income from religion, "sendika ağaları", and real estate owners for most of the interviewees. Rarely, some of them call rich for people who have a luxury of getting a cup of tea or beer at a place or earning more than minimum wage. For most of the interviewees, there is a huge gap between rich people and waitresses, waiters and bartenders. There are also some extraordinary

⁷² "for example, you wait on a table, there happens a mistake, 'change this' he tells to you, his subordinate, or he does this and gives it to his child (messes the order of cutlery and puts it back on the table) and 'give it to me again', he says, Bilkent client is a bit irksome... I am at the hall, the place is full of clients seated on 18 of the 18 tables that there are, she waits there standing, a table gets vacant, she retorts 'clean it up already', 'do I have to wait out for you?', but she doesn't see you working. There are no other waiters inside beside me, breaks are up, she sees me and sees that I am alone, and says 'clean up will you, do I have to wait for you?', not showing sympathy at all. I said, 'you need to wait a little longer', I went back and cleaned it up, I had a friend and she came after her break. Of course, then I had to say 'I didn't know what I was doing right then, I apologize' when she was leaving but she broke my heart first."

customer demands like serving only one table's orders, "I want Caesar salad without the Caesar dressing", "I want warm milkshake", "I want a sandwich but not bread", "I don't like the song, change it" etc. Or there are even some customers who carry champaign/wine glass in the bag since s/he does not trust the cleaning of the place. Such kind of demands can also be found in Bali's examples which argues "White Turks" (2013).

Extraordinary demands of customers may include personal demands from the waiter, waitress or bartender at the same time. To illustrate, according to Yusuf (29):

İnsanların siparişlerini getiriyosun ama tabi ki bu iş böyle değil, keşke böyle olsaydı. Böyle olmasını çok isterdim. İkili ilişkilere pek girme taraftarı değildim, sadece ben senin biranı mümkün olduğunca hızlı getirdiğimde sen teşekkür etseydin ve ben işimi güzel yapsaydım, sen geri bildirim verseydin. Barda çalıştığın zaman insanların en son düşündüğü şey senin biranı ne hızla ya da ne ciddiyetle getirdikleri; yapmak istediğin iş aslında insanların en az baktıkları iş, senin ne kadar yakışıklı olduğuna bakıyolar, o gece onunla yatar mısın ona bakıyolar ya da seninle muhabbet ettikleri zaman ne kadar aptal bi muhabbet olduğunu bilseler de ne kadar sabredip dinleyebilirsin buna bakıyolar, yani bildiğin insanlığın sınırını zorluyolar aslında yaptığın iş böyle bi iş.⁷³

In addition to such kind of demands, especially bartenders feel themselves act as a psychiatrist or psychologist when a client sits at the bar chair alone and have to listen people whatever they tell and theatric performances intertwine with feeling wretched. For example, Selçuk (30) says that:

⁷³ "You serve what people order but naturally that's not all that there is to our work, wish that were the case. I would want that a lot. I wasn't fond of stepping into bilateral relations, if it only were that you thanked me when I served your beer as fast as it was possible, and I worked to the best of my ability, and you posted me up with your feedback. When you work at a pub the last thing that people think about is how quickly or solemnly you serve their beers; the work that you apply yourself is the least of their worries, they look at how handsome you are, they figure if they could sleep with you at that very night or when they are chatting with you, regardless of how stupid the conversation tends to become for them, they test out your patience by seeing how you bear with them, so they try your patience and that's the kind of job that you do."

mecbursun abi dinlemeye, ilk bara geçtiğimde diyodum içimden bana ne senin sevgilinden işinden gücünden diye, dinlemek istemiyodum, kısa cevaplar verip geçiştiriyodum, sonra surat asan mı dersin, patrona şikayet eden mi dersin, patron da gelir derdi 'ne derse dinlicen işi aksatmadan, ona göre yüz ifadesi takıncan' bilmem ne... Bir kere şey olduydu hatta ilk başladığım yerde, bi müşteri sarhoş olup karısını nasıl dövdüğünü, öldürmek istediğini anlattıydı, herifi dövmek istemiştım ama patrona bakıp 'haklısın abi hak etmiştir' demiştım, sonra alıştım, bazılarıyla arkadaş bile oldum, iyice orospu oldum gibi hissediyorum bazen.⁷⁴

To conclude, workers' relations with customers are similar to relations with bosses at some points like the hierarchical structure, feeling of umbrage and rage. This rage sometimes turns into a class rage, sometimes turns into laxness.

4.3. Solidarity, Collectivity, Individuality

Unlike the view of class encounters as in relations with bosses and relations with customers, relations with working partners or other waitresses, waiters and bartenders have a horizontal relationship. In other words, besides class encounters at bars, there is also "in" class encounters among bar workers. Like the erosion in Turkey, besides solidarity among workers, individuality among them is also emphasized. Looking at the similarities and differences of five districts, it might be said that solidarity among upper place workers is less than the other.

⁷⁴ "you have to listen to it dude, when I first started having my bar shifts I used to say to myself what is your girlfriend's work details to me, didn't want to listen, settled for short answers to stave them off, then started seeing lots of long faces, lots of complaints that were made to the boss, and the boss would say, 'you got to listen to whatever he is saying without slacking off, you have to cut your jib according to it', and so on... One time a thing happened at the place I started working, a client got sloshed and started talking about how he beat his wife and how desperately he wanted to kill her, I wanted to smack the guy but looked at the boss and had to say 'she must have deserved it', then I got used to it, even became friends with some of them, sometimes it just makes me feel like a whore."

To begin with, it is possible to say that solidarity among working partners is more common in Kızılay and Tunalı than GOP, Bilkent and Park Caddesi. Some of the interviewees have worked in both Kızılay and Tunalı and the others. While Yusuf mentions about solidarity examples of workers before, ironically, he for example believes that solidarity among workers in Kızılay is not possible;

daha yavşakça, barda çalışan insanların hepsi aç köpek olduğu için, bu konu cidden böyledir, yıllarca barda çalıştığım için bu kadar net söylerim, 100 adamdan 99'u anası hariç orospu çocuğudur ve o sıcaklık o yakınlaşma tamamen yavşaklık ve insan kullanma adına. Kullanılabileceğin için buralarda çalışmak (Kızılay) benim için daha zor, benim artık katlanamıcağım şeyler var. Yukarda böyle şeyler yok, orda yıllarca çalışan 40 yaşında barmen var, 45 yaşında kasiyer var, bu ilişkiler daha bi, yaşın da verdiği bi olgunlukla daha resmi, daha güzel. Oturup her boku yapıyoruz, cigara içiyoruz, muhabbet ediyoruz, vakit geçiriyoruz ama o düzey önemli. Kızılay'da çalıştığım zaman herkes laçka olduğu için o samimiyet değil aslında... Otururuz, konuşuruz, içeriz, herkes devrimci zaten o tarafta. Herkes konuşur atar tutar, ertesi gün bi bakarsın hepsi işe gelmiş, bi gün önce mekanı bombalıyodun, noldu? O patrona para kazandırmıyodun, işi bırakıyodun vesaire vesaire. Ama herkes ayıldığı zaman farklı farklı evlere gider, gece içerken çok konuşulur, ertesi gün geldiğin zaman işyerine sen hiç konuşmazsın çünkü böyle bi şeyin olmayacağını bilirsin ama herkes öyle yapalım, böyle yapalım, birleşelim, bütün olalım, kendimizi koruyalım, ezdirmeyelim, böyle orospu çocuklarına para kazandırmayalım falan muhabbeti yıllarca konuşulmuştur ama ertesi gün sen muhabbetin dışında olduğun için çok rahat işine gelirken bunları konuşan insanlar da işe gelir... bi gece sonra da aynı şey konuşulur.⁷⁵

⁷⁵ "pricklier, for all the workers at a pub are starving dogs, this is truly how it is, I can speak at ease given my years-long experience of working at pubs, 99 out of 100 guys are sons of bitches except for their mothers, and that tenderness, that intimacy is totally prickliness and for the sake of exploitative purposes. It is harder for me to work around these parts (Kızılay) for the reason that you can be exploited, there are things that I cannot bear any longer. Uptown there doesn't happen things of this nature, there's a forty-year-old bartender, 45-year-old clerk, those relations are, with the mellowing out that comes with age, more formal, more beautiful. We do whatever the heck our whims tell us, smoke dope, talk gibberish, spend time but that cultivation is important. When I work at Kızılay, that chumminess is not really chumminess because everyone is so laid-back. We sit, talk, drink, everyone is revolutionary there anyway. Everyone talks trash, on the morrow you find the same folks around you that had talked previously about blowing the place up. You wouldn't let the boss earn money on your toil, you would walk off the job etc. But when

On the other hand, Cemal for example gives an example for “upper” places:

açıkça söyliyim, bundan 15 yıl öncesine kadar kolluyodum, sahip çıkıyodum ya da bana sahip çıkanlar oluyodu ama sonrasında durum değişmeye başladı çünkü herkes fevri hareket ediyö. Fevri hareket edince arkanda birinin olmasını istiyosun, olmayınca şaşıp kalıyosun, bocalıyosun. 16 yıldır bar ve restoran sektöründeyim. Çalışanlarla diyaloglar çok komik, futbol muhabbeti, belden aşağı kadın muhabbetleri. Ben bi tanesiyle oturup siyaset ya da bi kitap ya da bi tiyatro üzerine konuştuğumu hatırlamıyorum... yeme içme, eğlence dışında ne dayanışması oralarda, herkes bireysel zaten.⁷⁶

Thus, it can be considered as a paradox that they have a close relationship while the rate of organization is very low around Bilkent, GOP, and Çayyolu.

Harun also thinks that Kızılay workers show solidarity more than the others:

Kızılay bölgesi dışında çok fazla göremezsın bunu, Kızılay bölgesinde ciddi bi örgütlülük vardır çünkü örgütlü gelenekten gelen personel buralarda çalışır. Mesela Ankara Dil Tarih öğrencisiysen eğer, hayatının bi döneminde garsonluk yapmalısın diye bi şey vardır. Sanki o okula girerken hani kılavuzlar olur ya, bin küsür bi şey yazar, açıklamalarda yazıyo muhtemelen de biz görmedik

everyone go their separate ways, all that talk, which was done under the influence, vanishes, you don't talk about those when you arrive at work in the following day because you know that nothing of the sort is going to happen but it is a daily thing to talk about 'let's do this and that', 'let's band together', 'let's protect ourselves', 'let's not bow down', 'let's not make sons of bitches like those earn a living out of us', only to find out later that every partaker of those conversations shows up to work in the following evening, ready to talk the talk again.”

⁷⁶ “bluntly, I used to take care till about 15 years ago, I looked after people or there were those that looked after me but subsequently things started to change because everybody began looking only after their own hide. When you act hotheaded you want someone to back you up, when there is none you get stunned, you stumble. I have been around the pub and restaurant business for 16 years... apart from eating and drinking together, what kind of solidarity can there be? Everyone is highly individualistic at any rate.”

heralde, “Dil Tarihçiyse garson olcaksın” diye (gülüyor). E örgütlüdür Kızılay garsonu. Çayyolu garsonu vur kafasına ekmeğini al şeklinde, örgütlü değildir. Genel olarak da bu işi meslek edinmiş olanlar da zengin bölgelerde çalışırlar. Bu işi geçici olarak yapan öğrenci tayfası Kızılay bölgesinde yoğunlukta ama Çayyolu ve Gazi Osman Paşa bölgesinde çalışanların büyük bölümü öğrenci değil, meslek anlamında yapan insanlardır. Çok dayanışma görmüyorum ben o bölgelerde. Garson ekibi değil de mutfak ekibinde Türkiye’nin neresine gidersen git çok ciddi bi dayanışma vardır... Garson zaten başkalarıyla da iletişim halinde olduğu için, sürekli sosyal bi şeyin içinde olduğu için daha zor. Çayyolu’nda ne olursa birlikte hareket ederler, ee, ekonomik ya, parayla ilgili bi sorun olursa birlikte hareket edebilirler. Zam yapın demezler, o anlamda değil ama paralarını alamazlarsa birlikte hareket ederler.⁷⁷

As mentioned before, there are lots of bosses who came from the sector. At the same time, Harun became a boss after one and a half year from the interview which is stated earlier. Nevertheless, he forgot the collectivity and sectoral complaints and promoted to upper class.

At this point, it should be emphasized that kitchen workers show more solidarity compared to bar workers as Harun points out. Isolation from the visible side of the bar and spending long hours together in a small area helps this kind of solidarity. Kitchen workers are not one of the

⁷⁷ “You wouldn’t see it that often except for the Kızılay district, there is a high level of organization at Kızılay for the employees on whom the tradition of unionization rubbed off work around those parts. For example, there is this thing that you have to work as a waiter at one point or another if you are an Ankara University Faculty of Language, History and Geography student. It is as if when you show up at the grounds of that faculty, there is this etched down on the faculty information on the flyers handed out to you along the lines “You have to work as a waiter if you are an LHG undergrad” (smiles). Well, Kızılay waiter is organized. Çayyolu waiter is more like those types that wouldn’t say boo to a goose, no organization at all. Generally, those that practice this trade as their profession, they work around high-end areas. The sojourners tend to stick heavily around Kızılay, whereas those that work around Çayyolu or Gazi Osman Paşa districts are mostly not students but those that take their jobs as their profession. I don’t see a lot of solidarity around those parts. There is a lot of solidarity among those that are employed at the kitchen rather than among the waiters wherever you wander in Turkey... There is also the thing that it is harder for a waiter to stay in constant touch with her coworkers as she is regularly conversing with clients too, being a part of a bigger social setting and all. At Çayyolu they act in concert whatever the case, economically, if there is money involved they will act in unison. They wouldn’t demand a rise in unison but would do it if they can’t get their money.”

subjects of this study; however, their hierarchical position may lead waitresses, waiters, and bartenders to act with solidarity. Usually, kitchen workers (especially chefs) are hierarchically higher than waitresses, waiters, and bartenders after the manager of the place. As mentioned before, bar workers do not want to share their tips with kitchen workers or managers of the place.

Besides the distinction of Kızılay, Tunalı and the others, almost all of the interviewees mention about the distinction of temporary (student) and permanent waitresses, waiters and bartenders. Permanent ones who perceive being a waitress, waiter or bartender as a profession and permanent job to live on whereas temporary service sector workers who are mostly student implies a short-term working experience. As temporary workers are not the subject of this study, dialogues and relations among them are shaped by permanent ones usually.

In addition, students' work ethic is understood by a laxness as Ahmet says:

çok büyük fark var, nasıl diyim, öğrencimiz çalıştı, doğru, part çalıştı ama anlamıyorlar mesleği nasıl olsa gelip geçiciyim diye niye önem veriyim diyo, baya bi kaytıyor, ya dolaba bi geçiyö mesela, bi saat sürüyö dizmesi, biz hani iş yetişsin diye 20-25 dakikada bitiriyoruz, o oyalyo, kaytıyor, 'ne de olsa ben bunu yapmicam, neyini öğreniyim' diyo, sadece vakit dolduruyo işte.⁷⁸

This laxness also strengthens the disconnectedness between the permanents and temporaries.

⁷⁸ "there's a tremendous difference, how shall I put it, a student was hired, 'tis true, he worked part-time, but they don't get the basics, think like they are only in it for the short haul so 'what is there to care about?', slacks off regularly, gets around the fridge and hangs about lining things up for an hour, we finish it up in 20-25 minutes so that everything is according to the plan but she delays and slacks, thinking 'what is there to learn, I am not going to do this all the same', only ends up spending time."

Although there is no direct exclusion, it is not an intimate relation as Yusuf says:

öğrenciyse abi, bi rahatlık var, iyi kötü burs var bi şey var. Sallamadan çalışıyo, genelde bu tür işleri gerçek profesyonel adamlar yaptığı için pek sevmiyorum. Hani bu konu hakkındaki görüşümü biliyosun, sen bu işten para kazanıyosun, ne kadar kazandığının önemi yok, işini en iyi şekilde yapman lazım, patron için ve çalışma arkadaşların için. Çünkü senin kaydardığın her iş ordaki herangi bi arkadaşına giriyor yani. Hani öğrenci olduğun zaman çok fazla sikleyerek çalışmıyo. Belki de haklılar bilmiyorum, bırakıp gidecek. İnsanlar biraz bu konuda üzgün hissediyolar kendilerini... Sen okuyosun, adam gibi oku siktir git, gel, müşteri olarak gel. Mesela bundan iki sene önce çalıştığım bi hatun vardı, öğretmenlik okuyodu abi, gitti, okulu bitirdi, Kars'ta öğretmen, üç hafta önce geldi, ağırladık hatunu...İlla ben hayatımı kurtaramıyosam, ki kurtaramıyosam kendim yüzümden kurtaramıyorum, alkolü çok seviyorum, kadınları çok seviyorum. Barda çalıştığım için bara sövüyorum ama aslında bu hayatı seviyorum, bu orospu çocuğu düzeni de seviyorum.⁷⁹

So, there is a comparison between the permanent and temporary workers in bar worker's mind in terms of moving up the social ladder. Also, considering the imperfect life of temporary one creates a relief for the permanent one.

Furthermore, as mentioned before, the working length at the same place is not very high. So, not knowing working partners or not building a

⁷⁹ "If the guy is a student there is this laid-back attitude, there is a scholarship or whatnot. He works without caring about it, I don't like it for professionals are also very fond of this attitude. You know what I think about this subject, you earn money from this job, regardless of how much you do, you have to do your best for the boss and your coworkers. Because you evade the chores only at the expense of your worker mates. When the guy is a student he doesn't give a fuck to the job he is doing. Maybe for the right reasons, I don't know, they may end up leaving in a little while after all. People tend to be depressed about this subject... You are a student, go study like you mean it and sod off, then come as my client. There was this broad that I worked with around two years back, for example, was studying English teaching at the university, she graduated, currently a teacher in Kars, appeared three weeks ago, we hosted the broad, she came to M., I felt happy, it is a nice thing mate. If I can't save myself, and if I can't the blame is on me, I am a sucker for alcohol, I am a sucker for women. I swear at the pub because I work at one, but I like living like this in fact, I also like this son-of-a-bitch of a system, not striving against it.

trust relationship among working partners as a result of changing the workplace frequently is another cause of low organization rates. As discussed with Sennett,

Thus, it can be said that solidarity among permanent waitresses, waiters, and bartenders can be seen more especially in Kızılay and Tunalı districts.

4.4. Ideological-Political Positions and Unionization

Almost all of the interviewees perceived themselves as worker and member of working class. As mentioned in the introduction, most of them identify themselves with leftist tendencies. However, sometimes this working class perception emerges later as Yusuf mentions:

garsonlar işçi ama bizim işimiz birazcık daha sakat bi iş, yani insanların kaptırıp sanki işçi değilmiş gibi düşünüp on sene sonra işçi olduğunu anladıkları bi sektör diyebilirim. Çalışıyosun ama bi rahatın içinde bi rahatsızlık durumu var. 100 tane işçiyle aynı dükkanda, aynı fabrikada çalıştığın zaman herkes işçi, herkesin yaşam standartları aynı ama sen 300 kişilik bi yerde 5 garson olarak çalışıyosun, kendini kaptırıyosun içiyosun, geziyosun falan, on sene sonra aa diye dank ediyosun. O konuda bizim sektör daha acımasız. Müşteri kadar içiyosun, bi yandan çalışıyosun eyvallah ama senin de bi rahatlığın var yani, tam işçi olduğunun farkına varamama ihtimalin daha yüksek olabiliyor. Bu işin dezavantajlarından, handikaplarından biri bu yani diye düşünüyorum... Abi herkesin eğlendiği mekanda senin kışından ter akıyo yani, bu çok acı bi şey. Herkes tok ve sen açsın.⁸⁰

⁸⁰ "waiters are workers, but our work is a bit more flawed, so I can say that it is a business in which people get caught up in the idea that they are not workers only to find out that they indeed are in a time of ten years. You work alright, but there is a sort of discomfort within comfort. When you are working shoulder to shoulder with a hundred workers in a sweatshop or in a factory everyone is a worker, all abiding by the same living conditions but when you work as a part of a five-waiter group at a place that can hold three hundred people you get carried away, you drink, you wander around so on, and after ten years it

Also, rate of organized workers is quite low. Tefvik discusses this as:

bar emekçileri bir örgütlülüğü mutlaka sağlamalı, en büyük talebim bu, ondan sonra sorunlar, ee, en azından çözmek için bi mekanizmamız olur. Şimdi böyle şeyiz yani, sahipsiziz, yalnızız. Patrona karşı, her şeye karşı şu an savunmasızız, tek başımıza. Bu işin standardı da yok.⁸¹

Even though almost all interviewees called themselves as “leftist”, number of organized workers in a union or a political organization is quite low.

At this point, willingness and trust to a union, its necessity, hesitations about unions or being organized, and recent organizations/unions are to be discussed. It is possible to say that Kızılay and partially Tunalı workers are more close to unions while GOP, Bilkent and Çayyolu workers are more distant. For example, Cemal says that

büyük işyerlerinde gruplaşmalar olunca hemen zaten birileri geliyo, işletme müdürü olsun, patron olsun bi şekilde dağıtmaya çalışıyorlar grubu, örgütlenme olamıyo kesinlikle. Örgütlenme deyince özel sektörde kapıya koyabiliyorlar. Sonrasında dava açmak istiyosun, yanında birkaç kişi olsun istiyosun çalışanlardan. Ya kovuldun, altı aydır çalışıyodun ve kovuldun, altı ay sonrasının garantisi yok hayatına dair ve bi şekilde hayatını devam ettirmek istiyosun. İş yok, e dava açıyorsun çünkü ben buraya bağlıydım, planlarımı buraya göre yapmıştım. E dönüp bakıyosun, sana destek olacak, şahit olacak

hits you. On that count, our business is crueler. You drink as much as the client does, of course, you work on the flip side, but you still have that measure of comfort, you face dire straits trying to figure out that you are completely a worker. I think that this is one of the disadvantages, drawbacks of this job... Mate you bust your balls at a place where everyone is chilling out, that's a painful thing. You are alone in being hungry in a place where everyone is on a full stomach.”

⁸¹ “pub workers definitely need to work out an organized presence, that's my biggest demand, only after that can we have a mechanism to solve the perennial issues. For now, we are like, like abandoned, forlorn. Against the boss, against everything we are defenseless, by our lone selves. There are no general measures to this job either.”

kimse yok çünkü günümüzde kredi kartı taksitleri, borç taksitleri denen şeyler var, herkes buna bağlı⁸²

or Harun states:

Kızılay'daki garsonlar genel olarak mesleki anlamda bu işi yapanlar değiller, geçici olarak yapanlar, öğrenciler vesaire ve kolaylıkla şunu diyebiliyorlar 'ulan zaten ben bu işi yapmicam, yeter artık, bu kadarına da katlanacak değilim' diye çıkıp gidebiliyorlar çünkü elinde başka bi şey olduğu kanaatinde ama bu işi mesleki anlamda yapanlar şeyden korkuyo, hayat telaşı var işin içinde, o endişe, o bi bastırılmışlığa sebep oluyo. Ya bu bi yaşama şeyi, hayatta kalmaya, ayakta kalmaya çalışan bi şey var ortada, ne kadar çok korkutursan o kadar çok uyum sağlıyo. Şimdi başka seçeneği olmayanlar duruma daha fazla katlanıyorlar ama başka seçeneğin varsa alternatifleri değerlendirebiliyosun. Bi de okuma oranı, eğitim durumuyla da çok ilgili. E bi üniversite öğrencisi, zaten zehir gibi kafayla çıkmış gelmiş, üzerine de ordaki şeyi görmüş, sosyal bi şeyin içinde, ama bi tarafta da %80'i lise mezunu bile değil, zor bi hayatın içinden çıkıp gelmiş, mesleki anlamda bi şeye sahip olamadığı için garsonluk yapıyo. Ya garsonluğu meslek olarak seçmek çok nadirdir. Başka bi şey olamayan garson olur.⁸³

⁸² "at large shops people tend to swing by whenever some alignment takes place, either the manager or the boss attempt to dissipate the group, and no organization remains intact in the end. When the word of organization kicks in they can give you your marching orders in private businesses. Then you want to sew them and want to see some of your coworkers standing by you. Thing is, you are fired, you had been working for six months and got sacked, six months from then onwards and you have no failsafe as to the whereabouts of where your life is heading towards, and you need to keep on going. No work, you file a lawsuit for you were a part of this workplace, devised your plans according to that setting. Well you look back, and there is no one to back you up, nobody to stand for witness because nowadays we have things like credit card installments, everybody depends on that"

⁸³ "Waiters at Kızılay generally don't professionalize, temporary comers-by, students etc. and can easily blurt out 'heck I'm not going to do this anyway, enough is enough, can't put up with it any longer' and they can quit convinced that they have other opportunities up their sleeve but those that professionalize are frightened of the thing, there's the daily hustle and bustle and that concern leads to repression. That's a survival thing, there is a thing that tries to survive, to keep up out there, and the more you terrorize her the more she adapts. Now those that have no other option sweat out as much as they can but if you have an option, you can opt out for the alternatives. Further, educational background is quite pertinent to it. So, a university student, barging in with all the mental qualities of a quick study, and a partaker of a social environment, but on the other hand with the better part of 80% of the employees not even high school graduates, had a rough time, works as a waitress owing to the lack of any professional skills. Well, choosing waitering as a profession is hard to come by. Those that have nothing else becomes a waiter."

Also, these “upper” places are assumed “institutional” as mentioned before and workers of these institutional places consider their conditions are better than Kızılay and Tunalı.

As mentioned before, most of the waitresses, waiters and bartenders perceive themselves as a part of working class. Even though most of them do not have any connection with a union or organization, some unions and organizations are known in Kızılay. For example, “*Sakarya Bar Emekçileri*” took place in many protests so far even though four bosses founded it. As an informal organization, it is perceived like follow-up a tradition. One of the Sakarya Caddesi worker, Burhan, summarizes Sakarya district as:

1988, 89- 97 arasında Sakarya Caddesi denilen yer kendisini solcu olarak tarif eden insanların işletmeci ya da çalışan olarak yer aldığı, müzik yapan barlarında ilerici devrim türkülerinin yapıldığı ya da ilerici protestliğin, hani rock da olsa bunu protestliğin içine koyarak söylüyim, hayata dair muhalif duruşu olan müziğin yapıldığı, müşterilerinin de hayata böyle bakan insanlardan oluştuğu bir bölgeydi. Solun Türkiye genelinde yükselişe geçtiği dönemde kendisini oraya ait eden insanların da kendi kimlikleriyle işte Sakarya Bar Emekçileri olarak kendisini tarif ettiği bir oluşum oldu. 89 Bahar Eylemleri'yle başladı, 96 1 Mayıs'ı bir düşünün başlangıcıydı, 97'den sonra zaten hani kademeli olarak bi düşünüş söz konusu. Ama o gelenek devam etti, ya mesela şöyle söylüyim, 90'ların başında, yani 92, 93, 94, “Sakarya faşizme mezar olacak” sloganları atılıyordu, faşist bir müşteri giremezdi Sakarya Caddesi'ne. Ya müdahaleyle karşılaşır, refleks üretiyorsa dövülür, bu kadar açık, dövülür... Grup Yorum şarkılarının ya da uluslararası devrim marşlarının barlarda içkiye meze edilmediği bi ortam yaşanıyordu. Bu anlamda genel bi bilinçten bahsedebiliriz Sakarya'da tüm bar emekçilerinin içinde. Ama Türkiye solu ne zaman güç kaybetmeye başladı, bu değerler dediğim gibi deforme olmaya başladı. İşte o *Sakarya Bar Emekçileri* kısmı geleneğin sürdürülmeye çalışılmasının adı.⁸⁴

⁸⁴ “In the years between 1988, 1989-1997 the place called Sakarya Street was a place that was occupied mostly by people, managers and workers both, that defined themselves as leftists, a place where revolutionary folk music would play at the pubs that staged live gigs or progressive protest music was a touchstone feature of even those places that

Sakarya Bar Emekçileri attends, for example, May 1st celebrations with 45-50 bar workers and bosses while there were hundreds of them. Although workers and bosses walk together at the protests, some of the Sakarya bar workers prefer to call them “Sakarya Patronları”. They also differentiate the boss in the protest area and the boss in the place. As Doğa states:

tabii alandakiyle mekandaki patron bir değil, alanda seninle slogan atar, yeri gelir polisle çatışır, Tekel Direnişi oldu burda ona destek çıkar, ama sonra mekana girdi mi o bağırdığı şeyden eser kalmaz, hemen sana iş buyurur, senin haklarını vermez, geçiştirir, yine patron oluverir anında.⁸⁵

Also, Tevfik states that:

çalışmak istemiyorum o gün. Ya bi de şöyle bi zorluğu oluyo, şimdi genelde bu çevrede çalışan insanlar hani muhalif insanlardır, yani sosyalisttir, anarşisttir, komünisttir vesaire, alanda olan insanlar. E sabah 1 Mayıs’a gidiyosun mitinge katılıyosun, sonra gelip çalışıyosun, ekstra bi yorgunluk oluyo ve o gün çalışmak istemiyosun yani, 1 Mayıs ya bizim bayramımız... Patronlar da

welcomed rock bands, where music that was oppositional was played, sort of the place even the clients of which were made up by people of this walk of life. There was this occurrence defined as Sakarya Street Workers by the people that belonged to that locale and built by their continued presence at a time when the left was on the rise. It began with the riots of Spring 89’, the Mayday of 96’ was the beginning of a waning period, and a gradual downfall took place in the years following 97’. But that tradition remained intact, let me put it like this, at the beginning of the 90s, as in 92’, 93’, and 94’, slogans like “Sakarya will be the graveyard of fascism” were chanted, a fascist client could not enter the Sakarya Street. He would either face intervention or, he would be beaten down if he invoked antagonism, just like that, beaten down... We lived in a setting in which Grup Yorum songs or international revolutionary anthems would not be served as a starting course accompanying your drinks. We can talk about a general consciousness at Sakarya concerning the bar workers. Yet, these values began to be worn out just as soon as the Turkish left commenced to lose power. So that part about the Sakarya Bar Workers is the name for attempts to build on that heritage.”

⁸⁵ “the activist in the field and the boss are not, of course, one and the same, he chants with you in the field, gets up against the police at times, Tekel Resistance took place here, he backs that up, but when he enters his own workplace all those chants vanish into thin air, starts ordering you around, doesn’t grant you your rights, keeps them at bay, turns into one mean boss again all of a sudden.”

geliyo, ama çalışmak istemiyorum o gün, çalışılmaması lazım, o gün işletmelerin kapalı olması lazım...müşteri de var... sonra geliyosun servis yapıyosun, değişik hissediyosun yani biraz önce yanyana yürüdüğümüz kişi oturuyo orda, birasını içiyo, yemeğini yiyo, 'zafer direnen emekçinin olacak' diyo, sonra geliyorum ben servis yapıyorum.⁸⁶

Burhan's case is not unique to him, most of the interviewees, who are or were a member of a political organization, believe that such hypocrisy keeps workers off from organizations.

On the other hand, *Türkiye Otel, Lokanta ve Eğlence Yerleri Sendikası (OLEYİS)* as a formal union was known by few workers and they consider *OLEYİS* closed when it was transferred from DİSK to HAK-İŞ in 2010. Also, it is mostly codified with tourism sector workers rather than café and bar workers.

Then, current union, *Devrimci Turizm İşçileri Sendikası (Dev Turizm-İş)* at Ankara under DİSK was founded in 2015 after Mert Ayaz's death. At one of its events, solidarity concert of Bandista on 25 February 2016, *Dev Turizm-İş* describes itself as:⁸⁷

⁸⁶ "I don't want to work on that day. Further, there is this difficulty about it, well the workers that carve out a living in these circumstances are generally of an oppositional persuasion, like socialist, anarchist, communist and so on, people that are grassroots activists. So, you take your part in the Mayday protests in the morning, then come back to work, there's that additional fatigue and you just don't want to hustle for that day, Mayday, right? Our day... Bosses also partake, but still you don't want to work on that day, no work should be done, on that day all the businesses need to be closed down... and then there's the client... then you arrive to serve, you feel somewhat different like the person that you just marched shoulder to shoulder sits there, takes a pint, grabs a bite, 'the victory will be the resisting worker's' he says, and when I come back I am the one to wait on everybody else."

⁸⁷ "Biz günde en az on saat çalışan, sigortası ve güvencesi olmayan, iş ve can güvenliği sağlanmayan, ucuz iş gücü olarak görülen, devlet tarafından süfli (pis) meslek çalışanları olarak algılanıp ifadesine bile itibar edilmeyen, çalışırken şiddete, tacize maruz kalan, tehdit edilen ve hatta öldürülen kafe ve bar emekçileriyiz. Bazen öğrenci ya da geçici olarak ama çoğu zaman hayatını hizmet sektöründen idame ettiren emekçiler olarak devlet tarafından, patron tarafından, müşteriler tarafından, aslında her taraftan yok sayılan, önemsenmeyen ve görünmeyen emeğimizi görünür kılma mücadelemizi hak alma mücadelemizle içiçe geçirdik. Biz bu mücadelenin içinde bir arada olmanın, dayanışmanın

Biz günde en az on saat çalışan, sigortası ve güvencesi olmayan, iş ve can güvenliği sağlanmayan, ucuz iş gücü olarak görülen, devlet tarafından süfli (pis) meslek çalışanları olarak algılanıp ifadesine bile itibar edilmeyen, çalışırken şiddete, tacize maruz kalan, tehdit edilen ve hatta öldürülen kafe ve bar emekçileriyiz. Bazen öğrenci ya da geçici olarak ama çoğu zaman hayatını hizmet sektöründen idame ettiren emekçiler olarak devlet tarafından, patron tarafından, müşteriler tarafından, aslında her taraftan yok sayılan, önemsenmeyen ve görünmeyen emeğimizi görünür kılma mücadelemizi hak alma mücadelemizle içiçe geçirdik. Biz bu mücadelenin içinde bir arada olmanın, dayanışmanın ve örgütlülüğün gerekliliğinin farkındayız; sorunlarımız aynı, acılarımız ve taleplerimiz ortak.

Besides official unions, most of the workers mentioned about the Facebook pages that people share job notices, tips about being a better waitress, waiter, and bartender and some common problems at the sector. For example, Yusuf states that

...Facebook'ta bi grup gördüm çok hoşuma gitti, 'bar çalışanları' diye, barda çalışan adamlardan biri kurmuş, işte çalışan insanlara iş paslıyo, çalışanlar orda dertlerini anlatıyo, böyle bi şeye denk gelmişim o hoşuma gitmişti çünkü orda bazı insanların

ve örgütlülüğün gerekliliğinin farkındayız; sorunlarımız aynı, acılarımız ve taleplerimiz ortak.

İlk olarak İstanbul'da katledilen Bahadır Grammeşin'in katillerinin söylendiği gibi bar emekçileri değil çeteler olduğunu vurgulamak için Ankara'da bir araya geldik. Ardından, canımız Mert'in, Mert Ayaz'ın 20 yaşındayken Ankara'da yine bir çete tarafından katledilmesiyle devlet, işveren ve müşteriler tarafından ne denli yok sayıldığımızı ve bir arada durmanın önemini tekrar tekrar anlayıp sendikamızda örgütlenmeye karar verdik. Ne yazık ki, ne Bahadır'ın ne de Mert'in ölümü ilk ya da son değil, yıllar boyunca sayamadığımız kadar çok örnekte çeşitli şekillerde hayatlarımız çalındı.

Biz kayıt dışı binlerce emekçi, işçi olarak, işçi sınıfının bir parçası olarak, insanca bir yaşam için, temel haklarımız için ve bu hak mücadelemizde karşımıza çıkan baskılara, engellere ve zorluklara karşı daha güçlü durabilmek için dostlarımızı, mesai arkadaşlarımızı, bütün kafe ve bar emekçilerini hep birlikte Devrimci Turizm İş ve DİSK'le mücadeleye davet ediyoruz. Bu konserin amacı, kafe ve bar emekçilerine temas edip hizmet sektöründe yalnız, çaresiz veya hak arayışından yoksun olmadığımızı ve mücadeleyle sorunların üstesinden gelebileceğimizi anlatabilmek. Dayanışması ve dostluğu için Bandista üyelerine sonsuz teşekkürlerimizi sunarız.

Dayanışmayla!"

serzenişlerini gördüğün zaman 'ulan bi deli ben değilmişim' diyebiliyosun.⁸⁸

These kinds of pages are usually followed by apolitical people or people who are reluctant to unions⁸⁹. Yusuf, to illustrate, has not any sympathy to official unions since he thinks that unions do not work in Turkey.

To conclude, even though collectivity among bar workers can be observed, most of them are reluctant to become a member. The bar sector has never shown an organized structure, however, trust in unions is extremely low recently. Then, individuality becomes more and more visible. There are also some contradictions as in Yusuf's case; he says

barda çalışan insanların hepsi aç köpek olduğu için, bu konu cidden böyledir, yıllarca barda çalıştığım için bu kadar net söylerim, 100 adamdan 99'u anası hariç orospu çocuğudur ve o sıcaklık o yakınlaşma tamamen yavşaklık ve insan kullanma adına⁹⁰

then he gives solidarity examples. This contradictory picture looks very prevalent that makes unionization harder and shows that there is no "companion in misfortune" among bar workers to convey a total resistance or struggle.

⁸⁸ "...I really took a liking to one of the groups that saw on Facebook, called 'bar workers', some guy working at a bar founded it, he relays new job offers to workers, the workers voice their complaints, I came across something like this and was really fond of it because you see the reproaches of some other people you can console yourself 'I am not the only one'."

⁸⁹ <https://www.facebook.com/groups/148314818585591/>
<https://www.facebook.com/GarsonlarVeAscilar>
<https://www.facebook.com/Garsonlar-sendikas%C4%B1-garsen/650203371728835>

⁹⁰ "for all the workers at a pub are starving dogs, this is truly how it is, I can speak at ease given my years-long experience of working at pubs, 99 out of 100 guys are sons of bitches except for their mothers, and that tenderness, that intimacy is totally prickliness and for the sake of exploitative purposes."

4.5. Gender in the Bars

In previous parts, sexist conditions of bar sector have been mentioned indirectly. In this part, specifically, gender-related employment structure at bar sector is examined.

To begin with, the sexist perspective of the state is observed in the bars unsurprisingly. Credentials for female workers can be considered as the biggest concrete example. Until a few years ago, as required by law, women who work in alcohol licensed places had to work with “credentials”. This regulation was replaced with 28717 numbered regulation in 2013. By 30159 (Resmi Gazete)⁹¹ numbered regulation in 2017, female workers are allowed to work more than seven and half hours in a day. Not surprisingly, besides sexual and physical harassments, this sexist perspective of the state makes females reluctant to work at service sector with insurance.

Then, beside the official obligations, practices of the bar sector show also gender-based dynamics. Beginning from the employment process to intervention to private life, the “extra” for the female worker is observed. As mentioned before, the employment rate of female workers at bars is very low. However, through recruitment, gender-based process can be tracked as a way of marketing strategy (Aykaç, 2009). As Hande illustrates,

Şimdi tabii bazı yerler daha güzel kadınları tercih edebiliyo, bunu art niyetli değerlendiriyim mi değerlendirmiyim mi bilmiyorum, yani, kadın çalışıyorsa bi mekanda, müşteri de oraya güvenle bakıyo, ‘aa

⁹¹ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/08/20040809.htm#3>
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130724-25.htm>
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/08/20170819-3.htm>

kadın da var', hani, mekanda kadın erkek dengesini ayarlamaya da çalışırlar, sadece erkek olmasın diye, kadını çekmek için kadını kullanmak zorunda, o güven oluşturuo, işverenlerin fikri o.⁹²

Thus, although being female looks like an advantage to be employed at first sight, it can be understood as a gender-based disadvantage in the long run.

Furthermore, extra expectations for the female workers are observed. Most of the time, the first condition is being “beautiful” or “attractive”. At some cafes and bars, manager does not hesitate to demand female workers to be flirtatious, wear mini skirts or dresses, stand at the gate to attract men, sit down to the male clients’ tables etc. These kinds of bosses can be found in each district; but at Kızılay and Tunalı, females and their working partners are more organized and upright to these kinds of managers.

All of the interviewees, both males and females, state that working at the bar as a female worker is harder than a male worker. However, difficulties about working at a bar are perceived differently among females and males. For females, it is mostly related with harassments and being a woman in Turkey with all the aspects. On the other hand, few of the male interviewees mentions about it, most of them consider its difficulties with a heavy workload. Among them, there are also some divisions. On the one side, some of them think that carrying the barrel or standing all day is harder for females because their physical ability is weaker. On the other side, some of them create a division of labor by males undertake “man

⁹² “Well there are some places that prefer stunning women, don’t know if I should regard that as ill-willed or not, well, when a woman works at a place the client considers it to be trustworthy, ‘a woman who would have thunk?’, kind of, they also try to balance out the male-female ratio of the employees, to make sure it doesn’t consist of a bunch of guys, they have to utilize women in order to lure female customers, that builds a certain level of trust, that’s the angle of employers.”

jobs”, according to them, such as carrying the barrels, handling the problematical client etc. while leaving “woman jobs”, such as cleaning the tables or welcoming the clients.

Sexual and verbal harassment towards female workers, as mentioned before, is quite common. All the female interviewees state that they become desensitized and ignorant unless there is a “big” or unexpected action occurs which will be discussed in “Gender in the Bars” title. Besides verbal harassment like “viziten ne kadar?”, “senin işin beni tatmin etmek değil mi?”, “garsonsan yollusundur”, touching or staring are the most common harassments towards female workers.

At this point, it is photographable that bosses are mostly ignorant about harassment cases. Unless there is a direct physical harassment towards female worker or client in the place, the bosses do not take any action to the harasser. Also, they do not take revealed harassers and rapists by feminist or women organizations into consideration. Even though this study focuses on five districts (Kızılay, Tunalı, GOP, Bilkent, and Park Caddesi), it can be also said for other districts. For example, at 100. Yıl district around METU, so-called leftist bar claims that if the rapist is their friend, he could involve the bar’s entire events. In other words, bosses (which are mostly male) tend to protect the male client even if it causes loss of many female clients. So, it can be clearly picturized that the bosses who do not consider female clients also do not consider female workers at all, by taking into account the joined hands of capitalism and patriarchy.

Briefly, gender in the bars may be the subject of another thesis, but it is cramped in this study. However, gender inequality is the problem for bar workers too.

Overall, the class encounter of bar workers by bosses and upper class customers shows the bar workers’ attitude to higher classes. It also

helps to shape ideological-political positions of bar workers, in addition to their leftist tendencies. However, existing unions and formations do not provide efficient support and gender inequality is not considered in these formations.

CHAPTER 5

CONCLUSION

This thesis has been an attempt to analyze the precarious structure of waitresses, waiters, and bartenders in Ankara. Even though this study mainly examines waitresses, waiters, and bartenders at Kızılay, Tunalı, GOP, Bilkent and Çayyolu districts in Ankara, precarious conditions of the working class is not unique to them.

The general structure of the bar sector shows five main problems; low income, lack of insurance, long working hours, security issues and sectoral health issues. These five problems are more visible at younger ages, by getting old and experienced, it is possible to say that bar workers prefer more “institutional” places which they have insurance, fixed wage, and lower working hours, but they still have security and health problems. There are also gender-based problems that especially increase gender inequality through disadvantages of the female workers.

Control and surveillance of workers are not unique to the service sector as mentioned before. For example, private university academicians use cards for clocking in and out. However, the bar sector uses security cameras and smartphone applications to control and surveil the worker throughout the working hours.

Beside the anxieties about Turkish politics, which highly affect the service sector through explosions, taxes etc., professional anxieties to remain a bar worker or changing the sector causes a big concern. Although it seems an ordinary result under precarious conditions, these bar workers are involved in the service sector because they think they cannot get another job. Thus, fear of unemployment plays an important role for bar workers. Also, the aim of becoming boss at service sector is hard to realize since it requires a big amount of money under current tax and license system.

At first sight, most of the bar workers seem to be not worrying about the future. Yet it can be argued that they suffer if only unconsciously, the tension and anxiety of a future with no guarantees at all. However, this not worrying about may be rooted in youngness and kind of procrastination. Bar sector in Ankara mostly employs up to middle ages and these bar workers know that they will not be able to work when they are old.

Bar sector mostly hires young employees and they are actually aware that they will be no more working on the bars till they get old. However, the bar sector itself offers attraction from daily payments to easy sexual relations, sociability, and alcohol. For instance, to ask for insurance instead of civil service could be an outcome of this attraction as well. In another point of view, there is an issue related to the fear of uncertainty to find a job in another sector and there is a despair comes from this fear. We mentioned that most of the employees start to work at the bars after doing other types of works. So, bar sector seems as a place that is easy to enter but difficult to get out and through of. One of the main reasons that make getting out of the bar sector difficult is that the fear of not to being able to find a job in another sector or no to being able to adapt easily.

We have asserted that precarity is not only limited to working life but also penetrate into private life. Relationships take a temporary form just

like the workplaces. However, one of the things that stands out about long-term relationships, such as emotional relationships or marriage, is that they say they do not want such relationships from the beginning to avoid being rejected in the long run and that they are happy with one night stands. Of course, they honestly may not want long-term relationships, but it is possible to talk about a kind of fear that gives itself away in different answers in interviews. This fear goes as far as thinking that the family of their partner will not accept them or calculating that the partner will not like them after a while. Those who are married to people out of the sector, who are working in daytime jobs, even want to leave the sector because of the problems arising from not being able to see each other frequently.

The forms of employment in the sector are based on young and middle-aged people, but whether they are students or those who are constantly doing this, their workplaces often change and this creates an extra temporality. For instance, it is very unlikely to encounter a bar worker working in the same place for 15 years. The constant circulation of bar staff in workplaces also appears as one of the things that make it difficult to unionize.

As mentioned before, existing unions and other forms of collective organization are far away from being reliable or powerful organizations that could defend rights of labor. Different from other parts of the working class that had experienced a strong unionization until the recent decades, the labour in the bar sector has never enjoyed such organizational ties. Rarely, bar workers working in the same place or street/area, attempt to form solidarity about basic problems. Yet the predominance of the sense of individuality prevents the bar workers from establishing solidarity among themselves. The interviews suggest that most bar workers do not believe in sharing a common fate, or waging a collective struggle at all.

Even though it cannot be generalized to all bar workers in Turkey, most of the interviewed bar workers expressed themselves in leftist tendencies and it is possible to say that this leads to a bias. However, this leftist tendency does not construct a picture interested in class organization. It is possible to say that they appear to be critical to existing order but they mostly stand still. Even if some workers in some workplaces or areas/ streets attempt to establish ties of solidarity so as to defend or struggle for their rights, of course, the weakness of the existing unions and organizations contributes to the lion's share of the problem.

In addition to relationships with the boss and the clients, in class relations should also be considered. We have talked about the collectivity and individuality within the bar workers, but there are other schisms/splits as well. For example, the division between kitchen workers and waiters has little room for collectivity and solidarity.

We mentioned that most of the bosses in the sector come from the sector itself which means they were waiters once. When we look at the existing picture, we can say that most of them do not do anything to solve the problems once they faced with during their times as a bar worker. Remembering Harun as an example, he claims that he would not let his workers work on new year's night if he would be the boss. I met him once again after one and a half year I interviewed him, and; I realized that he put workers to work on double shifts on that day when he became a boss. His condition is not a very common one, however, it is suggestive of the mentality that dominates among the bar workers.

Since class relations are actually interclass relationships, one of the most striking points of the deepening hierarchy is the bar environment. One of the goals of the fieldwork in looking at five different districts is to evaluate class encounters with customers from different classes and differences between bosses. In the case of Bilkent, GOP, Çayyolu districts,

the encounters between the working class and upper class appear to be harsh and sharp, provoking resentment and angst among the bar workers. In contrast to those districts, Kızılay and Tunalı districts have a rather heterogeneous customer profile.

It is possible to observe class encounters and hierarchies in many areas of daily life, but the service sector makes workers easily fragile. As mentioned before with Sennett, these sectors may destroy the “self-respect” easily. A typical bar worker faces hundreds of people in a day; from customers to suppliers and this situation creates endless encounters.

As mentioned before, precarity has a direct and huge effect on workers. When this situation is combined with class encounters, it reminds Benjamins’s examples of a gambler or sex worker to move on and brings a constant living in the “now”. In other words, the bar worker has to forget previous customers and bosses in order to continue serving them.

REFERENCES

- Abasıyanık, S. F. (2016) *Semaver*, İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.
- Akkaya, Y. (2008) *Sendikal Kriz Yaklaşımları*, İstanbul: Epos Yayınları.
- Akyar, H. (2015) *Ankaralamalar*, Ankara: TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası.
- Akyüz, Y. (2009) *Sermaye Bölüşüm Büyüme*, Efil Yayınevi.
- Aykaç, A. (2009) *Yeni İşler, Yeni İşçiler: Turizm Sektöründe Emek*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bali, R. N. (2013) *Tarz-ı Hayattan Life Style'a: Yeni Seçkinler, Yeni Mekânlar, Yeni Yaşamlar*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Benjamin, W. (2011) *Pasajlar*, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Bora, A. (2011) *Kadınların Sınıfı: Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bora, T., Erdoğan, N. (2011). "Cüppenin, Kılıcın ve Kalemin Mahcup Yoksulları": Yeni Kapitalizm, Yeni İşsizlik ve Beyaz Yakalılar. In T. Bora, A. Bora, N. Erdoğan, & İ. Üstün (Eds.), *"Boşuna mı Okuduk?": Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği* (pp. 13-44). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bora, T., Bora, A., Erdoğan, N., & Üstün, İ. (2011). *Boşuna mı okuduk?: Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği* (1. Ed.). (N. Erdoğan, Ed.) İstanbul: İletişim Yayınları.
- Boratav, K. (2004) *İstanbul ve Anadolu'da Sınıf Profilleri*, İstanbul: İmge Kitabevi Yayınları.
- Bulutay, T. (ed.) (1999) *The Burdens Related with Turkish Labour Markets and Policies*, Ankara: ILO/SIS.

- Candeias, M. (2005) *Double precarisation of labor and reproduction – Perspectives of expanded (re)appropriation*, Retrieved April 27, 2018, from Luxemburg Stiftung: http://www.rosalux.de/fileadmin/wgdw_uploads/Double_precarisation.pdf
- Candeias, M. (2007) Unmaking and Remaking of Class: The Impossible “Precariat” Between Fragmentation and Movement, *Rosa Luxemburg Stiftung Policy Paper*, 1-12.
- Castel, R. (2017) *Ücretli Çalışmanın Tarihçesi: Sosyal Sorunun Dönüşümü*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Coşkun, M. K. (2013) *Sınıf, Kültür ve Bilinç: Türkiye’de İşçi Sınıfı Kültürü, Sınıf Bilinci ve Gündelik Hayat*, Ankara: Dipnot Yayınları.
- Dinler, D. (2014) *İşçinin Varlık Problemi: Sınıf, Erkeklik ve Duygular Üzerine Denemeler*, İstanbul: Metis Yayınları.
- Durak, Y. (2013) *Emeğin Tevekkülü: Konya’da İşçi-İşveren İlişkileri ve Dindarlık*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Erdoğan, N. (2002) *Yoksulluk Halleri: Türkiye’de Kent Yoksulluğunun Toplumsal Görünümleri*, İstanbul: Demokrasi Kitaplığı.
- Ergir, Y. (2017) “Piknik” – Tuna Caddesi, 1/A, Yenışehir / Ankara”. In F. Şenol Cantek (Eds.), *İcad Edilmiş Şehir: Ankara* (pp. 162-169). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Foti, A. (2004) *Precarity and N/european Identity*. Interview with Merjin Oudenampsen and Gavin Sullivan. In Greenpepper.
- Geniş, A. (2002) *Workers in the Small Industry: Employment, Social Space and Patterns of Class Formation*. Master’s Thesis. Ankara: Middle East Technical University
- Göztepe, Ö. (2012) *Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak*, Ankara: NotaBene Yayınları.
- Hooks, B. (2016) *Feminizm Herkes İçindir*, İstanbul: bgst Yayınları.
- Koçak, M. H. (2014) *Camın İşçileri: Paşabahçe İşçilerinin Sınıf Olma Öyküsü*, İstanbul: İletişim Yayınları.

- Koptekin, D. (2010) *Experiencing Class Differences: The Case of Food Retail Store Workers in Ankara*. Master's Thesis. Ankara: Middle East Technical University.
- Kutlu, D. (2012) "Türkiye İşgücü Piyasasında Güncel Gelişmeler ve Güvencesizleşme Örüntüleri". In Ö. Göztepe (Eds.) *Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak* (pp. 61-117). Ankara: NotaBene Yayınları.
- Marx, K. (1972) *The Eighteenth Brumaire of Luis Bonaparte*, Moscow: Progress Publishers.
- Marx, K. and Engels, F. (1998) *The Communist Manifesto*, London: ElecBook
- Nichols, T. and Sugur, N. (2004) *Global Management, Local Labour: Turkish Worker and Modern Industry*, New York: Palgrave Macmillan.
- Özarslan, O. (2016) *Hovarda Âlemi: Taşrada Eğlence ve Erkeklik*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Özdemir, A. M. and Yücesan-Özdemir, G. (2004) "Living in Endemic Insecurity: An Analysis of Turkey's Labour Market in the 2000s", *South East Europe Review*, 7(2), (pp. 33-42).
- Özdemir, A. M. and Yücesan-Özdemir, G. (2008) *Sermayenin Adaleti: Türkiye'de Emek ve Sosyal Politika*, Ankara: Dipnot Yayınları.
- Özsever, A. (2012) "Güvencesizliğe Karşı Birleşik Mücadele" In Ö. Göztepe (Eds.) *Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak* (pp. 273-287). Ankara: NotaBene Yayınları.
- Özügür, M. (2005) *Anadolu'da Küresel Fabrikanın Doğuşu: Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi*, İstanbul: Halkevleri Emek Çalışmaları Merkezi Bilimsel Yayınlar 1.
- Özyeğin, G. (2005) *Başkalarının Kiri: Kapıcılar, Gündelikçiler ve Kadınlık Halleri*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Quataert, D. and Zürcher, E. J. (1998) *Osmanlı'dan Cumhuriyet Türkiye'sine İşçiler: 1839-1950*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Sağıroğlu, S. (2013) *From Precarious Employment to Precarious Life: The Case of Non-Appointed Teachers in Turkey*. Master's Thesis. Ankara: Middle East Technical University.

- Sennett, R. and Cobb, J. (1993) *The Hidden Injuries of Class*, New York: W. W. Norton & Company.
- Sennett, R. (2005) *Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerine Etkileri*, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Sennett, R. (2005) *The Culture of New Capitalism*, New Heaven: Yale University Press.
- Seymour, R. (2012, February 10) We Are All Precarious – On the Concept of the ‘Precariat’ and its Misuses, *New Left Project*, Retrieved September 27, 2017, from http://www.newleftproject.org/index.php/site/article_comment/s/we_are_all_precarious_on_the_concept_of_the_precariat_and_its_misuses
- Standing, G. (2014) *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Standing, G. (2017) *Prekarya Bildirgesi: Hakların Kısılmasından Yurttaşlığa*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Şenses, F. (1996) “Structural Adjustment Policies and Employment in Turkey” *EDC Working Paper No.96/01*. Ankara: Middle East Technical University.
- Thompson, E. P. (1963) *The Making of the English Working Class*, New York: Vintage Books, Random House.
- Vatansever, A. and Gezici Yalçın, M. (2016) *Ne Ders Olsa Veririz: Akademisyenin Vasıfsız İşçiye Dönüşümü*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Williams, R. (2006) *Anahtar Sözcükler*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Yücesan-Özdemir, G. (2014) *İnatçı Köstebek: Çağrı Merkezlerinde Gençlik, Sınıf ve Direniş*, İstanbul: Yordam Kitap

APPENDICES

A: LIST OF INTERVIEWEES

#	N	G	A	ED	L	EX
1	Ahmet	M	20	Middle School	Bilkent	4
2	Asım	M	27	Middle School	GOP	12
3	Avni	M	31	High School	Kızılay	8
4	Burhan	M	37	University	Kızılay	15
5	Cemal	M	36	High School	Kızılay	7
6	Doğa	M	34	Middle School	Tunalı	12
7	Ferhat	M	39	High School	GOP	13
8	Hande	F	27	University	Kızılay	8
9	Harun	M	33	High School	Çayyolu	14
10	Hurşut	M	29	High School	Çayyolu	9
11	Irmak	F	30	University	Bilkent	7
12	İrfan	M	34	High School	Tunalı	6
13	Metin	M	34	University	Tunalı	10
14	Oktay	M	45	High School	Bilkent	19
15	Seçin	F	32	University	GOP	8

16	Selçuk	M	30	High School	Tunalı	8
17	Süleyman	M	37	High School	Çayyolu	15
18	Şebnem	F	28	High School	Kızılay	8
19	Tevfik	M	35	High School	Kızılay	14
20	Yusuf	M	29	High School	GOP	7
21	Zeynel	M	32	High School	Çayyolu	13

***N=NAME, G=GENDER, A=AGE, ED=EDUCATION, L=LOCATION,**

EX=JOB EXPERIENCE

B: SAMPLE INTERVIEW

Bana biraz hayat hikayenden bahseder misin?

Bursa'da doğdum abi, 10 yaşına kadar da Bursa'da yaşadım. Zengin bi hayatım oldu, tabi o zenginlik de mantıklı bi zenginlikti, mesela Bursa'nın Çekirge semtinde üç katlı villalarda yaşadık, çok lüks bi yerdi Bursa için ama devlet okuluna gönderdi babam bizi, o da senin benim kafada. Zaten babalarımızın bi şekilde, ailelerimizin yansımalarıyız, kabul eder misin bilmiyorum ama ben öyle düşünüyorum. 10 yaşına kadar öyle yaşadım, güzel yaşadım, keyifli yani sıkıntısız, 10 yaşından sonra battık ve köye taşındık, Yozgat'a.

Ne iş yapıyordu baban?

Fabrikamız vardı, süt tozu fabrikası, Manisa Turgutlu'da. Bizim peder idealist bi adamdır, memleketi kalkındırmanın yolunun ekonomik özgürlüğü sağlamaktan geçtiğini düşünen bi adamdır ki ben de öyle düşünüyorum. İnsan ekonomik olarak özgür olmadığı zaman fikir bazında da özgür olamıyor, ben böyle düşünüyorum, yanılıyo da olabilirim. İşte bizim peder de onun doğduğu köye bi fabrika açıp en azından oradan kalkınmaya başlamayı düşündü ama tabii işler umduğu gibi olmadı, insanlar yardımcı olmadı, cahil insanlar. 8 sene köyde yaşadık, ondan sonra Yozgat merkeze taşındık, babam orda gitar okulu açtı. Babam gitaristtir aynı zamanda, iyi bi gitaristtir. Ben de müzikle ilgilenirim, iyi çalamam ama iyi dinlerim, benim dinlediğim gitaristler arasında en iyi 20'den biri babamdır yani, garip bi aile. 20 yaşından sonra da abi, yani 19 yaşındayken falan bi hatunla tanıştım, aşık oldum, o Ankara'ya geldi, Gazi'de okuyodu, İngiliz Dili Edebiyatı mı

ne, ben de Ankara'ya geldim, iki ay sonra ayrıldık, ben hala Ankara'da garsonluk yapıyorum öyle. İki de kardeşim var, M. ve A., M. benden bi yaş küçük, A. da 13 yaşında.

Villa hayatından sonra köy hayatı nasıl geldi? Alışmakta zorluk çektin mi mesela?

Hiçbi zaman alışamadım ki, şimdiki hayatıma da alışamıyorum çünkü 10 yaşından sonra yaşadığım hayat, yani son 17 senedir yaşadığım hayat beni ifade eden bi hayat değil, bar hayatı dahil. 10 yaşındaki hayatım beni ifade eden hayattı, ben de onu yakalamak için uğraşıyorum.

O nası bi hayat?

Ait olduğum hayat. Belki 10 yaşında düşünebildiklerim hayata geçirebileceğim bi hayat, bana ait olan. Şimdi sadece düşünme kısmındayım ve fikir mastürbasyonu yapmayı sevmiyorum, biraz kendimi kötü hissediyorum. Yumuşak bi adammışım gibi hissediyorum. Yumuşak bi adam değilim ben, yumuşaktan kastım ibnelik değil bu arada. Ben bi şeyleri düşünürüm, düşündüğüm zaman da bunları hayata geçirmem lazım ama şu anda yaşadığım hayatın bana sunduğu imkanlar sadece düşündürüyo. Düşünüp de yapamamak çok acı bi şey. Normalde düşündüğünü yapamıyosan düşünmeyi kesmen gerekir çünkü senden çok büyük şeyler alır, kanından canından alır. Para mevzusu, bizim pederin dediği gibi, ekonomik özgürlüğün olmadığı sürece ne kadar özgür kalabilirsin ki? Ben hala özgür kalmak adına yaşıyorum ama hayatım boyunca barlarda sürünmek istemiyorum, bir barım olsun da istemiyorum, hiçbi zaman istemedim, hiçbi zaman barda çalışmayı da istemedim, barda çalışmanın durumu da amelelik düzeni olduğu için ben bu işe başladım. Çalışıyorum, gece paramı alıyorum, ertesi gün işi bırakabiliyorum, imza

attığın bi şey yok, sürekliliği yok, bi planım da yok, bu yüzden barda çalışmaya başladım.

Nasıl karar verdin, nasıl başladın?

Garsonluğa karar vermedim, işte benim hatun ısrar etti illa gel diye, bi de bi ev arkadaşı vardı, ben o hatunla da tanışmıştım, Yozgat'a gelmişti, misafir etmiştik, o da ısrar etti, napıcan orda dedi, geldik, iki ay sonra hatunla ayrıldık, diğer hatun benim de arkadaşım, özel bi üniversitede okuyomuş ben hiç bilmiyorum, durumu da iyiymiş, ben benim gibi fakir bi adam zannediyodum, ağırlarken öyle ağırladım. Evinin kirasını veriyodu zaten tek yaşıyodu, ben beş sene burda yaşıyosam beş sene burası senin evin dedi hatun. Ama tabii böyle durumlara insanlar gelmemeli bence, cebindeki para tükenince napmalı, para kazanmalı, nasıl para kazanabilirim? Geldiğimin ikinci günü bi arkadaşla tanışmıştım, yıllarca buralarda garsonluk yapmış bi adam, hala görüşürüz, C diye bi adam, şimdi 37 yaşında, evlendi çocuğu var falan, hala bu sektörde. İkinci günde onunla tanışınca, düşünüyosan bi şeyler beraber çalışalım demişti, ben de param bitince çalışmak zorunda kaldım.

Garsonluk dışında bi iş yaptın mı?

Barmenlik yaptım, başka da bi bok yapamadım.

İşe alırken nelere baktılar?

Hangi iş görüşmesine gittiysem, ya çok fazla tanımadığım yere iş görüşmesine gitmedim. Bu çevrenin adamı olduğun için herkes tanıyo, biliyo ya da bi arkadaşının vesilesiyle gidiyorsun. İki kere üç kere CV doldurmak zorunda kaldım, “niye dolduruyoruz” dedim, “sen doldur” dediler. Presentable bi kişiliğin olması lazım, duruşunun olması lazım, elin yüzün düzgün olmak zorunda ki heralde benim avantajım o, mütevazı gösteriririm, diksiyonun düzgün olmak zorunda ve bütün bunlara rağmen

işini iyi yapmalısın. Orda olduğun için şükrederek çalışmalısın nerdeyse. Ben yaptığım her işte kimse bana bi şey söylemesin diye elimden geleni yaptığım için diğer insanların şükür noktasına ben bu şekilde ulaştım. İşime saygılıyım, bu benim işim, hayatımı bununla sürdürüyorum. Elbette insanlar benim kişilik haklarıma bi saygısızlıkta bulunursa hiçbi şeyi düşünmem, kovulma falan başka bi şey ama onun haricinde işte bi bira istiyosan ben onu mümkün olduğunca temiz bi bardakta ve en hızlı şekilde getirmeyi düşünürüm, bu sektörde hala çalışabilmemin sebeplerinden biri budur yani. İnsanların siparişlerini getiriyosun ama tabi ki bu iş böyle değil, keşke böyle olsaydı. Böyle olmasını çok isterdim. İkili ilişkilere pek girme taraftarı değildim, sadece ben senin biranı mümkün olduğunca hızlı getirdiğimde sen teşekkür etseydin ve ben işimi güzel yapsaydım, sen de geri bildirim verseydin. Barda çalıştığın zaman insanların en son düşündüğü şey senin biranı ne hızla ya da ne ciddiyetle getirdikleri. Yapmak istediğin iş aslında insanların en az baktıkları iş, senin ne kadar yakışıklı olduğuna bakıyorlar, o gece onunla yatar mısın ona bakıyorlar ya da seninle muhabbet ettikleri zaman ne kadar aptal bi muhabbet olduğunu bilseler de ne kadar sabredip dinleyebilirsin buna bakıyorlar, yani bildiğin insanlığın sınırlarını zorluyorlar aslında yaptığın iş böyle bi iş.

Kaç farklı mekanda çalıştın?

7 yıldır garsonluk yapıyorum, sayamadım ama 15 ya da belki daha fazla mekanda çalışmışımdır. G.'de başladım, ordan Ü'nün üst katına, performans kısmına, genellikle gece işi yapıyorum ben. Müzikle ilgilendiğim için normalde para verip gidemeyeceğim konserlerin olduğu yerlerde çalışıyorum. Para verip her hafta, maalesef, gidip 10 tane bira içebileceğim ekonomiye sahip olmadığım için işime gelen yerlerde çalışmaya özen gösteriyorum. Güzel yerlerde, Ankara için güzel yerlerde. Çalıştığım yerlerin genel özellikleri her zaman canlı müziğin olması, iyi grupların çıkması vesaire. İlk bi sene komple böyle işlerde çalıştım, gece çalıştım. G., Ü., sonra o zaman daha batmamıştı D., sonra Alanya'ya

gittim, Olimpos'a gittim orda G.'de çalıştım, ilk senem böyle, sonra biraz pub havasına döndü, bi pub bi gece başka bi pub bi gece, şu an M.'deyim işte.

Alanya'ya nasıl gittin?

Yaz sezonu gittim, işte bu tanıştım C. arkadaşım, o yıllardır bu sektörde çalıştığı için, böyle böyle bi durum var, benden personel istiyolar, aylık da 3 milyar 5 milyar kazanırsınız diyorlar, ne düşünürsün dedi, iyi gidelim dedim ben de. İki ay kaldım orda. İki ay sabredebildim yani.

Nerde oturuyosun?

Şimdi Batıkent ama para mara topladım ev bakıyorum, düzgün bi ev arkadaşı arıyorum.

Nerelelere bakıyosun?

Bu civarlara bakıyorum. Şöyle bi durum var, ben 7 senedir Kızılaylıyım, buranın mahallelisi gibiyim, bütün arkadaşlarım burda, aynı zamanda hayatta para verdiğim zaman üzülmediğim şeyler var ve para verdiğimde üzüldüğüm şeyler var. Birinin karnını doyurmak benim asla üzülceğim bi şey değil ama hani otobüse bindiğim zaman bile o verdiğim 2 milyon beni düşündürür ya da kafayı bulduktan sonra eve geçerken taksiye 20 milyon vermeye gerek yok o yüzden hep Kızılay civarlarından istiyorum, zaten çalıştığım yer beni bırakıyo istediğim yere.

Bütün çalıştığın yerlerde var mıydı o?

Hayır tabii ki o yüzden genelde bu civarlarda kaldım zaten. Bu civarlarda kalırsan bu civarlardaki işleri alabiliyosun, dolayısıyla ben de Kızılay'da kaldım.

Şimdi, Kızılay tarafında başladın ama yukarı taraflara çıkmışsın, bu nası oldu, niye oldu?

Abi maalesef şöyle bi durum var, bak maalesef, büyük bi toplumsal erozyon varmış gibi düşün, Kızılay sanki Türkiye'ymiş gibi düşün, bu Sakarya'da başladı, Sakarya batmaya başladı, pavyonlar bilmem neler, sonra bu Konur'a geldi. Eskiden böyle bi yer değildi Konur, güzel bi yerdi ama ben şimdi Konur Sokak'ta herhangi bi yerde otururken rahatsız oluyorum çünkü çok anlamsız tip var ve seni rahatsız ediyolar. Şu anda mesela Olgunlar sınırına kadar, aşağısını kaybettik, belki birkaç sene sonra yukarıyı da kaybederiz.

Neleri kaybettik?

Şimdi, bara gelmesi gereken kitle senin gibi benim gibi olması gereken bi kitle, gelir müziğini dinler, sosyalleşir, güzel bi hatun varsa gider konuşur, bunlar tamam ama bara tek bi amaçla gelinmemesi lazım. Benim bok gibi bi hayatım var, pavyonda bi milyar verip de bi hatunla yatıcağıma burda iki bira parası verip belki bi hatun sikme amacını hesaplayıp sırf bu amaçla bi mekana gitmek hoş değil.

Yukarı taraflarda yok mu öyle insanlar?

Buraya nazaran yok abi, bu kadar yok yani.

Sigortan var mı?

Yok sigortam, bu benim tercihim olduğu için yok.

Neden tercih etmiyorsun?

Ben bu sistemi eleştiren insanlardanım ama ilk başta dediğim gibi düşündüklerimi hayata geçirmek için düşünen bi insan olduğumu düşünüyorum. Şu zamana kadar çalıştığım paranın iki katını ben vergi

olarak ödüyorum her ay ya da bir katı. Zaten çok zor şartlarda çalışıyorum, zor şartlarda para kazanıyorum ve az kazanıyorum. Şu zamana kadar devletten hiçbir şey almadım, hastaneye gitmedim, ilaç almadım, yardım almadım, şu zamana kadar devletin verdiği hiçbir şeyi almadım ben ve hiçbir şey de almak istemiyorum ömrümün sonuna kadar, bunu başarmak istiyorum. Benim için çok kişisel bir şey olduğu için sigorta istemiyorum.

Çalıştığın yerlerdeki sigorta oranı neydi?

Yok denebilecek kadar az. Sigorta talep edebileceğin mekanlar var ama o mekanlar da farklı mekanlar, benim çalıştığım, sevdiğim, yani çalışmayı kaldırabildiğim mekanlarda böyle durumlar yok. Bir barda on kişi çalışıyorsa göstermelik bir kişinin sigortası olur ve bundan herkesin haberi var ve bir çözüm bulunamıyorsa zaten beni enterese etmez, benim öyle bir isteğim olmadı.

Az önce çok zor şartlarda çalışıyorum dedin, o zor şartları tarif eder misin?

Çağın genel problemi insanların birbirini anlamaması, insanların kendilerini düzgün ifade edememesi. Kompleksler insan hayatını şekillendiren en büyük unsurlar, insanların komplekslerinden bir santim, bir milim bile dışarı çıkamayıp kendine hayatı zehir etmesi, başkasına hayatı zehir etmesi, bu toplumda hangi işle uğraşırsa uğraşsın herkes aynı şeyden şikayetçi ama şöyle bir durum var, ben insanların alkol alıp, kafayı buldukları bir sektörde çalışıyorum ve insanların ne kadar yırtıcı olduklarını görebilme şansına en çok ben sahibim ve o pençelerle tırnaklar bize giriyo yani, o yüzden zor. Dediğim gibi, keşke biramı verdiğim zaman benim işim bitse. O birayı en güzel şekilde getiririm ben sana, teşekkür etse, bu benim işim, ben bundan para kazanıyorum, güzel bardakla, hiçbir şey eklettirmeden, dip bile koydurtmam ki ben öyle çalışırım, yemeğinin servisi muntazam olur yemek yiyorsa. Yemeği sıcak şekilde getirmek için aşağı gidip sorarım, siparişimle

ilgilenirim, keşke böyle olsa ama işin içine alkol girince olaylar böyle olmuyo. Senin yapman gereken iş yaptığının %5'ini kapsıyo, geri kalan %95 senin ne kadar taşak yalayabildiğine bağlı.

Mesela?

Bi örneklendirmeye gerek yok ama insanların ilk tercihi, ya sistemi biliyosun, herkes birbirinin tepesinde, ben bu savaşın dışındayım, kimsenin tepesinde değilim, kimsenin de benim tepemde olmasına müsaade ediceğim bi durum yok, kimseye gebeliğim olmadığı için, kimseyi gebe de bırakmadığım için, bi sıkıntım yok ama olay şöyle gerçekleşiyor, benim götüm çıkıyo, bi buçuk milyar kazanıyorum ve benim kafamda bi dünya var ve o dünya çok uzak ve bu beni çok yaralıyo. Ben bi bara oturuyorum, yanda bi kadın var, ben o kadından hoşlanıyorum, o kadınla yatmak istiyorum ama kadın benim ligime göre fazla, ben celloyum, fiziksel olarak bahsetmiyorum, yapı olarak da. Orda bi tane garson var, kendi halinde bi adam, kadınlar kendi hallerindeki adamlara karşı daha yakın hisseder her zaman. Bu yakınlık belli olur zaten. Kadının senden bir siparişi bile nezaketli bi şekilde söylemesi bile o adamın senin amına koyması için yeterli bi sebep, ben de bu tür durumlarda genellikle dövüşüyorum, şiddeti seviyorum, sürekli dövüşüyorum. Laf sokarak başlıyorum. Anlatıyım bi tane, N.'de çalışıyorum o zaman, ben bu örnekleri günde elli kere falan yaşıyorum bu arada, abi oturmuş adam, götü göbeği salmış, hayatında bi tane bile kitap çevirmemiş, bu senin hayatın tabii ama ben nasıl tek gecelik ilişkide dahi kendim gibi bi insanla takılmak istiyosam sen de kendi klasmanında insanla takılırsın. Eğer senin hoşlandığın kadın tipi senin klasmanın dışındaysa senin düşünmen lazım ben niye bu klasmanın dışındayım diye, ben de o zaman bi şekilde okuyarak ya da daha fazla para kazanarak varman lazım, yoksa sen mutsuz olursun. Abla beş gömlek üstün abimizden, ama ne kadar üstün, bi ben değil yani benim için ama adamlarla mukayesesi. Siparişlerini verdiler, yemek sipariş ettiler, bi de kadınlar seninle konuşabilmek için siparişini karma karışık hale getirir, sen

yanlış getirdiğin zaman sohbet açılır. Abi bi tane pizza istedi ama pizzanın pizzalık durumu kalmadı o olmasın bu olmasın, diyorum hani “başka bi şey sipariş edin isterseniz çünkü aşağıda karışabilme ihtimali var ve geç gelebilir pizzanız”. “Yok ben bu şekilde sipariş vericem”. Bu şekilde devam ediyö, abimiz de kılanyor tabi sanki nikahlı karısı. Hani nikahlı karısı olmayabilir, arkadaşı olabilir, pavyondan getirdiği kadın olabilir, kardeşi olabilir, hayır sanki ben o kadınla konuşmak için muhabbeti uzatıyorum, ben yavşaklık yapıyorum. Kadın yürüyo işte, kadın tabii ki de yüricek amına koyayım, sana mı yüricek, bana yüricek. Davar yani, bu işin doğrusu bu! Neyse kariyla sipariş kısmını halledebildik bi beş dakikamı on dakikamı aldı bi de o yoğunlukta yani, üç tane beş tane masamda başka sipariş bekliyo falan. Siparişimi aldım, siz bi şey ister misiniz dedim adama, cevap yok, çok da sikimde sanki. Döndüm arkamı üç adım attım, “koçum bi bag hele” dedi şöyle. Adamın masasına eğildim, dedim ki “sen sürekli kiraathanelerde takılan bi adamsın, burası bir kiraathane değil, bir daha bana bu şekilde seslenirsen ben bi şey demeden dışarı çık, senin ananı avradını sikerim” dedim kadının yanında, adam hiçbi şey diyemedi. Tamamen bi şoktu adam için. Ondan sonra ben kadının siparişini verirken “senin müdürün kim la?” dedi bana, “şurda kasada duran adam, adı Kurtuluş, benim adım da Deniz, git söyle” dedim. Gitti, müdürüm değil aslında, müdüre yönlendirmedim, direkt patrona yönlendirdim. Gitti, konuştular 15 dakika falan, pizzanın yarısında, biranın yarısında kalkıp gittiler onla konuştuktan sonra. Sonra K.’nin yanına gittim, “niye böyle davarları alıyorsunuz lan siz?” dedim patrona, zaten çalıştığım para belli amına koyiyim, 12 saat çalışıyorum, köpek gibi sirkülasyon var, insanlar iki çay içiyo beş saat oturuyor, bi ton olayla uğraşıyorum. Kurtuluş da bana “kardeşim kusura bakma” dedi.

Patronlar genellikle korur mu böyle çalışanları?

Korumuyolar genellikle ama benim kendimle alakalı bi durum. İlk başta dediğim gibi, işime saygılı olduğum için, işime saygılı olduğum için, hiçbi

zaman bi çalışan olarak görülmediğim için bu kadar rahatım. Ben kavga edemeyeceğim, “niye bu davaları buraya alıyorsunuz?” diyemeyeceğim bi patronla çalışmayı tercih etmiyorum.

Hiç denk geldin mi öyle patronlara?

Tabii ki, üçüncü günü işi bıraktığım oldu. Zaten aslında patronla bi şeyi konuşup konuşmamana da gerek yok, patron en son konuşacağın kişidir. Ben mümkün olduğu kadar patrondan uzak durmaya çalışan bi adamım çünkü benim için en iyi patron ölü patrondur. Bu kadar nettir benim için. Benle beraber çalışan çok patronum oldu, onlar liderdir, her zaman saygılıyım. Ama patron mantığını bilirsın, işe gidiyorsun sıfırdan, seni tanıyolar ya da sen onları tanıyorsun, ordaki ambiyansı biliyorsun, müşterilere bakıyorsun, çalışanların diyalogları falan. Millet tespih böceği kıvamındaysa ben zaten topukluyorum. Topuklarken de her zaman aynı cümleyi kullanıyorum: “bu iş bana göre değil, ama bi garsona ihtiyacın varsa senin için bi hafta on gün daha kalabilirim, eğer buna ihtiyacın yoksa yarın da bırakabilirim”. Böyle bi şekilde patrona gittiğin zaman patron da seni bırakmak istemiyo, “neden?” diyo bilmem ne, “bi nedeni yok, burası kötü bi yer ya da bana uygun değilmiş gibi düşünmeyin ama ben burda rahat çalışmam” diyorum bırakıyorum. Ama mesela patronun kötü davranışı üzerine bi hikaye anlatmamı istersen, D.’de çalışıyoruz, E. B.’nin mekanı, yine konser falan oluyo. Sürekli garsonlar hırsızlık yapar, bu arada benim patronla bu kadar iyi konuşabilmemin nedeni paramın dışında başka bi şeyde gözümün olmaması. Halil’le gitmiştik, Halil yürütüyo bilmem ne ben yürütmüyorum, işte E. Denen adam da heralde bu durumdan şikayetçi falan patron olarak, dayısını gelmiş kasaya koymuş, adamlar bize civciv sarısı tişörtlerle geldi. Ben hayatımda sarı renk bi şey giymemişim yani. Giymek zorunda kaldık, ben sinirlendim tabii, Halil’e sordum, “neden bu?”, Halil de yılların çakalı, “yukardan kameradan takip ederken sarı en fazla görülebilecek renk olduğu için bizleri takip edecekler” dedi, o öyle diyince ben zaten işi bıraktım kafada ama yani tabii yeni bi iş bulana kadar bi süre

idare etmek daha mantıklı. Cebe sistemiyle çalışıyoruz, o sistemi de anlatayım; bara adisyon yazıyosun, bara veriyosun, işte üç tane bira, adisyonu veriyosun, bardakiler sana üç tane bira veriyolar, sen müşteriye gidiyosun cash çalışıyosun, fişini veriyosun, adam da sana 30 milyon para veriyosun, sen onu cebine koyuyosun, bunun içinde tipin de oluyo, işte 35 lira veriyosun mesela ya da küsuratlıysa bozuğun olmuyo, kalsın sorun değil diyo ve gecenin sonunda senin bardaki adisyonların toplanıyo, 800 milyonluk satış yapmışsın, benim şimdi çalıştığım yerde yaptığım iş de öyle, çıkartıyosun, cebinde on milyar para da olabilir, kendi paran da olabilir, tipin de olabilir, posları topluyosun, slipleri, işte 400 milyon, 400 de nakit veriyosun, cebinde geri kalan para senin, kendi tipin, tipin sana yani. Böyle bi sistemde çalışırken bu dayımızın, sarı tişört giydiren dayımızın işe başladığı gün, ben de işimi iyi yaptığım için, hani işimi iyi yaptığımın anlaşılabilirceği bi yerde çalıştığım zaman insanlar da para üzeri bırakırlar bana çünkü kendi halimde garsonum, siparişimi veririm, elimden geleni yaparım, bunun farkına varabilecek insanlar da var senin benim gibi. Ben her zaman fazla tip almışımdır, yalakalık harici, yani yalakalık yapmadan da iyi tip alırım. Atıyorum 800 milyonluk satış var içerde konser var, ben de o zaman 150 milyon gibi fazladan cebimden para çıkardım, çünkü ben rahat bi adamım, onu ben başta kendim de hesaplayıp, Halil öyle yapıyordu çünkü o bu konularda öyle yapmak zorunda, %50sini ayrı bi cebe, kalanını ayrı, sonra direkt veriyodu. Ben bütün parayı çıkardım verdim, 150 milyon bana kaldı, “bu benim tipim” dedim, bi şey demedi, ertesi gün Halil beni aradı “seni işten çıkardılar”. Çok da zor bi bi ay geçirdim yani o zaman. Bu hikaye heralde sorduğun sorunun cevabı olur.

Başka oldu mu kovulduğun?

Oldu tabii canım. Bu sadece bir nevi hırsızlık damgasıyla kovulduğum tek işti. Onun haricinde kovulma olayı da şöyle oluyo, senin çalıştığın barda sen bi garsonsun ve o barın bi işletmecisi var, yani orda da bi sistem var, üzerindeki insanlar var. Barmen her zaman, yani piyonlarla atların

arasındaki puan farkı gibi, sen atsındır 3 puansındır barmen kaledir, her zaman daha taşşaklıdır, 5 puandır. Vardır böyle tipler ve bu tiplerin şöyle durumları vardır, her zaman kendilerinin üstündeki insanlara tespih böceği kıvamında davranmak zorunda kaldıkları için altındakilerden de o şekilde davranmalarını beklerler. Ben de hiçbi zaman öyle davranmadım kim olursa olsun, müşteriye de öyle davranmadım patronuma da öyle davranmadım. Ben sana saygı duyuyosam, verimli iyi bi bireysen zaten duyarım, bu benim kendimle ilgili bi durum, bu yüzden de bikaç kere işten çıkartıldım. K.'da işten çıkartıldım çünkü herkes hırsızdı ben değildim. Net bunu söyleyebilirim sana. Yani her barda bi şirket vardır bunu kesinlikle unutma, en azından o barda patron olmayan bi insan, hemen hemen patron kadar para kazanan bi insan vardır, onların kendi aralarında örgütleri vardır, o örgütün dışındaysan otomatikman gammaz olabilmek ihtimalin var, o yüzden ilk yol verilen insan sen olursun. Bunun tam tersi de oldu ama benim hayatımda. Ben Ü.'de çalışırken tüm herkes para çalışıyordu, ben çalışmıyordum ama arkadaşlara diyodum, kadın çünkü onların çok hakkını yiyodu, "sizin her ne kadar hakkınızı da yese burda sizin böyle bi şey yapma durumunuz bana göre yok ama çaldığınız için sizi suçlayamayacak durumdayım çünkü aynı işyerinde ben de çalışıyorum" demişliğim vardı ve buna rağmen arkadaşlarımla halen görüşürüm ve onlar bana güvendikleri için, muhbirlik yapmayacağımı düşündükleri için hiçbi zaman beni işten çıkartılma adına bi hamle yapmadılar, bu da güzel bi anımdır.

O kadın kendi kendine çıkartıyordu galiba zaten?

Ha M.'yi tanıyosun?

Çok arkadaşım çalıştı ve ayrıldı ordan.

Aynen aynen, o çocuklar da şeyin hesabını yaptı, "ulan üç gün çalışıyoz, beşinci gün kovuyo, ben on gün boş kalacam, o zaman ne bok yiyecem? O

zaman ben çalışırken şapayım". Çünkü karı hem kovuyo hem geri çağırıyo, öyle bi olayı var, bilirsın zaten. Bunu da adamlar aylık sisteme vurdukları zaman... Ha kovulmayla ilgili daha fazla konuşabilir miyim? Bi kere de Ü.'de şey diye kovuldum, şimdi ben zaten hani biraz salaş bi adamım, çok giydiğime, yediğime içtiğime falan dikkat etmiyorum, yapı meselesi. Bu Mine, hani üst katta çalışıyorum, birazcık daha düzgün görünmem gerekiyomuş hesapta, bu M.'yi tanıman iyi oldu, iyi muhabbet açtın. Ha M. bi de kendisi şey yapmaz, kendisi birebir kovmaz, K. Abi var oranın esas işletmecisi, o da az pezevenk değildi. O K., kendi şirketi bölünmesin diye bazen ya hani M. Hanım derdi. Bi gün M. Hanım beni şey diye kovmuş, çok gerizekalıca, çok paspal giyiniyomuşum, salaşa paspal mı ne demiş, ben de güldüm amına koyayım. Şimdi sevdiğim arkadaşlarım var arada selam veriyorum da ne girecem o karının dükkanına. Şimdi olsa girerim, bana ne, ama o zamanlarda 20-21 yaşlarındayım.

Ne hissettirdi bu sana o zaman?

Ne hissettirdi, şunu hissettirdi, bu karı sikilmeye layıkmış o zaman, ulan düz mantık diye bi şey var, bu adam zaten eli uzun olsa bu kadar kötü giyinmez, iyi giyinir. Bana o yaşta bile hissettirdiği şey buydu. Çünkü arkadaşlarım her gece köpek gibi içiyolardı sağda solda, ben de içiyodum ama ben bira içiyodum onlar viski içiyodu, yemek yiyoduk, ben "karnım tok" diyodum aç yatıyodum, adamlar karışık ızgara söylüyolardı, öyle bi yaşam. Onlar benim arkadaşım, ne onlar bana hiçbi zaman saygısızlıkta bulundu ne ben onlara. Çok beraber yedik içtik. Onlarda para olmuyodu bazen, benim çalıştığım dönemlerde onlar kovuluyodu, ben bakardım. Güzeldi. Hala yıllardır görüştüğüm arkadaşlarım, Ulaş mesela sen tanırsın belki, şimdi Tunus'ta çalışıyo, neyse. Görsen kesin tanırsın moruk.

Anladığım kadarıyla bu çalma mevzusunda baya hassassın-

Kesinlikle abi, başta da dedim, bu benim işim. Ben şimdi Cem'le bu işe başladığım için herkesin ne bok yediğini çok rahat görebiliyorum. Ben kendimden sorumluyum arkadaş. Onların kendilerine kötülük yaptıkları için o zamanlar kızıyodum, aradan beş sene geçti, kendilerine yaptıkları kötülükleri onlar da gördü, ben ama o an görebilecek donanımdaydım. Sonuçta sen para çalarsan kimse sana saygı göstermez, sen milletin karısına kızına atlarsan, sarhoş karılardan faydalanırsan, genel olarak ahlak işte, bu şekilde yaşarsan beş sene sonra, bi arkadaşım var mesela, şu anda E.'de, 33 yaşında, hala garsonluk yapıyo ama ben M.'de yapıyorum, bunlar önemli. Benim için çok önemli değil aslında ama insanlar için önemli. Ne kadar düzgün bi birey olursan o düzgünlüğün hak ettiğin kadarını alamasan bile en azından intihar etmicek şekilde kader sana veriyö, yine iyiyim diyebiliyosun.

E. ile M.'nin farkları ne? O hala E.'de dedin?

Mesela E. bi uyuşturucu mekanı, insanlar uyuşturucuyu kullanabilir bu arada ama bizim oraya gelen uyuşturucu kullanan profil kokain çekerken 17-18 yaşlarında karılar hap atıp saçmalıyorlar orda ve sen o karılarla çalışıyosun ben de yukarda daha düzgün insanlarla çalışıyorum. Nası insanlarla çalışıyorum? Müşteriden bahsediyorum, adam da senin benim gibi işte, zamanında makarnayla beslenmiş, iyi bi üniversitede okumuş, kışını yırtmış, 10 milyarla başlamış kendi şirketini kurmuş, 40 yaşına gelmiş, parası var ama hani bizim rockçı kafası yani. Rahat yani, kompleksi yok bi şeyi yok. Benden daha neşeli benim müşterim yani. Daha pozitifler benden ve ben de onlar yüzünden pozitifim. Sürekli tanışıyoruz, ismini bilmediğim bi ton kadın tanıyorum ordan, bi ton erkek tanıyorum ve orda çok güzel kaynatıyoruz. Böyle imkanları E.'de bulamazsın, Kızılay'da da bulamazsın.

Zenginlik meselesi mi sadece?

Hem zengin ama sadece salt zenginlerden bahsetmiyoruz. Salt zengin arıyosan pavyonlara git, dünya kadar kazanıyolar, ya Gölbaşı'nın yarısının sahipleri falan.

Kim bu zenginler?

Benim hayatım çok boktan olduğu için benim için zenginlik aylık 10 milyar gelirin varsa işte zenginsin. Tabii aylık 100 milyar geliri olan insanlar da geliyo, belli oluyo onlar zaten ama şu hani, burda takılan zenginler tam zengin değiller, zenginlik sonuçta bi yaşam tarzı aynı zamanda, çok fazla paran olması değil. Senin bugün 1 milyarlık gelirin vardır, ayda bi sinemaya gidersin, ama 10 milyarlık gelirin olduğu zaman bi sinema iki de opera yaparsın, o zenginliği kendin için kullanırsın, güzel kullanırsın, bu zengin yaşantısıdır ve bu da seni olumlu, mutlu ve pozitif enerjili bi birey yapar. Bu da belli olur zaten. Burdaki zenginler sürekli sağdan soldan çala çırpı bilmem ne aylık 10 milyarı yakalıyolar ama adamda bi eziklik var yani çünkü yaptığı işin doğru olmadığını her insan, aptal adam bile bilir vicdanen. İşte o davar da ondan “ben aylık 10 milyar para kazanıyorum, bu adam 900 milyon kazanıyo, bu adam benim garsonum ve benden fazla karı sikiyo” tribine giriyor. Anlatabildim mi? Bu zenginlik aylık 200 milyar kazanan davarlar da var böyle, M.'ye pek gelemiyolar.

Sence çalışarak zengin olmak mümkün mü Türkiye’de?

Hayır.

Nasıl zengin oluyolar?

Çok basit bi şey, tabii ki çalarak zengin olabilmenin çok revaçta olduğu bi ülkede yaşıyoruz. Kesinlikle böyle. En basit yol bu. Benim tabii ki zengin olma hayalim var, zengin ne olduğuyla ilgili benim tanımımı yaptım zaten. Yaşadığım hayatı çok seviyorum, biriyle tanışabiliyorum, bi şeye yardımcı

olabiliyorum, bira içebiliyorum, yemek yiyebiliyorum. Benim hayattaki zenginlik anlayışım şu hayatı devam ettirmeme rağmen, aynı bu şekilde, sırtımı arkama yasladığım zaman, şu soruya verebileceğim mantıklı bi cevap: “beş sene sonra ne bok yicem?” Bu soruyu çözdüğüm zaman benim çok zengin bi yaşantım olacak. Bundan ibaret, aylık 3 milyarla 4 milyarla 5 milyarla kurabilirim. Hangi işi yaparsan yap para kazanmanın dışında kendi kişisel bi hikayen de varsa o işten kendine katabileceğin çok şey var. Mesela beni baz alalım, ben garsonluk yapıyorum ve on binlerce insanla oturdum içtim, oturdum problem dinledim. Zaten bunu içten içe isteyecek bi yapıda olduğum için belki bu işe başlamışım, bunu daha yeni anladım. İnsanların kimselere anlatamadığı hikayelerini falan dinliyorum bu sektörde çalışınca, çok acı hikayeler, çok güzel hikayeler, çok travmatik hikayeler ve yaptığım işe her zaman bi eleştirel gözle bakabildim, kendimi her zaman bi üç metre yukardan seyredebildim. İnsan ilişkileriyle ilgili sorunları olan, biraz agresyon problemi olan, biraz şiddeti seven bi adam olmama rağmen her ne kadar her gün insanlıktan umudumu kesme noktasına gelsem de bi tane hatun çıkıyo ve “var ya bizim kafada insanlar” diyor, bi önceki konuşmamız gibi, intihar ettirmeyecek kadar bi şeyler çıkıyo. Müzikle de uğraşıyorum, 10 yaşından 20 yaşına kadar gitar çaldım sonra para kazanma ihtiyacından dolayı günde 12 saat çalışıp sonra içip ve uyuyup dışarı çıktığım için kendimle ilgili hiçbir şey yapmadım. 20 yaşıma kadar kitap okuyup 27’ye kadar sadece mal gibi yaşamaya çalıştım, sonra bunun olamayacağını fark edip tekrar kitap okumaya başladım ve bi ton müzisyenle tanıştım. En azından bi ton tecrübe edindim ve ben de zengin olmanın yolunu mantıklı bi şekilde yapabileceğim, kimsenin hakkını gasp etmeden konservatuar okumak olduğunu düşündüm, bu sene sınava gircem, tabii tanıdıklarımız da var torpil bakımından, babaannem müzik öğretmeni, babam 20 yaşındayken beni Sivas Cumhuriyet Üniversitesi’ne göndercekti, oranın dekanı babaannemin arkadaşı falan ben de o zamanlar genç bi adam olduğum için kabul

etmedim ama şimdi bu tarz bağlantıları düşünmüyorum değilim. Benim zengin olma ümidim bu yani.

Gelen zenginleri görmek sana ne hissettiriyor şu anda?

Tam zenginlikle alakası yok bunun, mesela Kızılay'da N.'de çalıştığım zamanlar çok üzüldüğüm şeyler oldu yani, adam mesela 18 yaşında, ailesi para gönderiyorsa buna, ben ailemden bir kere 500 milyon para aldım geçen sene, abi iki ay o para cebimde kaldı içki içemedim, rahat edemedim yani. Çünkü hiçbirimizin ailesi zengin değil, keza senin de öyledir. Para gönderiyorsa insanlar ama kendilerinden kısarak gönderiyorlar, ben nasıl sana yemek ısmarlarken bir yerden ayarlıyosam, hani 18 yaşındasın ya geçim derdin yok, okuyacağın bir bölüm var ve kendini geliştirebilme şansın var, ben bu şansla doğmadım, hayatımı kazanmak zorundayım, aileme destek olmak zorunda değildim ama aileme en azından köstek olmamalıydım, buna çok üzülyodum böyle insanları gördüğüm zaman, bu bir. İkincisi, bir ton parası olup da deminki opera muhabbeti gibi bunu çok güzel bir şekilde değerlendirip kendisine ve çevresine çok güzel şeyler katmak yerine böyle karıyla kızla saçma sapan durumlarla yemelerine çok kıl oluyorum. Zenginlerle olan durumum bu yani.

Şimdi, evvelden Kızılay'da çalıştın, şimdi yukarı taraflardasın, Kızılay'da çalışanların ilişkisi daha mı sıcak, samimi?

Sıcaklık diye bir şey yok, daha yavşakça. Barda çalışan insanların hepsi aç köpek olduğu için, bu konu cidden böyledir, yıllarca barda çalıştığım için bu kadar net söylerim, 100 adamdan 99'u anası hariç orospu çocuğudur ve o sıcaklık o yaklaşma tamamen yavşaklık ve insan kullanma adına kullanılabilmesi için buralarda çalışmak benim için daha zor, benim artık katlanamıcağım şeyler var. Yukarda böyle şeyler yok, orda yıllardır çalışan 40 yaşında barmen var, 45 yaşında kasiyer var, bu ilişkiler daha bir, yaşın da verdiği bir olgunlukla daha resmi, daha güzel. Oturup her boku

yapıyoruz, cigara içiyoruz, muhabbet ediyoruz, hafta sonları vakit geçiriyoruz ama o düzey önemli. Kızılay'da çalıştığım zaman herkes laçka olduğu için o samimiyet değil aslında.

Bi dayanışma, birbirini koruyup kollama, ortak karar alma vesaire?

Yok öyle bi dertleri yok abi. Otururuz, konuşuruz, içeriz, herkes devrimci zaten her tarafta. Herkes konuşur atar tutar, ertesi gün bi bakarsın herkes işe gelmiş, bi gün önce mekanı bombalıyodun, noldu? O patrona para kazandırmıyodun, işi bırakıyodun vesaire vesaire. Ama herkes ayıldığı zaman farklı farklı evlere gider, gece içilirken çok konuşulur, ertesi gün geldiğin zaman işyerine sen hiç konuşmazsın çünkü böyle bi şeyin olmayacağını bilirsin ama herkes öyle yapalım, böyle yapalım, birleşelim, bütün olalım, kendimizi koruyalım, ezdirmeyelim, böyle orospu çocuklarına para kazandırmayalım falan muhabbeti yıllarca konuşulmuştur ama ertesi gün sen muhabbetin dışında olduğun için çok rahat işine gelirken bunları konuşan insanlar da işe gelir ve bunları büyük bi utanç abidesi olarak görüp içine bastırır ve öyle çalışır. Bi gece sonra da aynı şey konuşulur.

Hiç grev, iş bırakma falan?

Hacı ben hiç denk gelmedim. Bi tane duydum, geçen yıl N.'te

Yukarı taraf peki? Diyelim zam isteyeceksin, birlikte hareket etme ihtimali yok mu?

Zam isteyeceksen ihtimal var da o hareket de çok fazla bi şey değil. En ateşli, en toy, en genç, en işi bilmeyen adam atlıyo zam istiyoruz diye, diğerlerimiz gazlıyo, çocuk işinden oluyo nolacak. Herkes gaz, "tabii kardeşim biz bu parayı hak etmiyoruz."

Bu anlamda Kızılay'la yukarısı arasında fark yok yani?

Bu anlamda yok. Sistem konusunda fark yok, sadece müşteri açısından yukarısı daha iyi. Yukarda çalışan insanlar genelde biraz daha yaş ortalaması yüksek ve hayata karşı bazı sorumlulukları olan insanlar oldukları için hareket kabiliyetleri daha az diyebilirim. Daha az sığırlar.

Garsonlar için bi örgütlülük, bi sendika falan gerekiyor mu sence?

O zaman şöyle cevap vereyim, yeterince sendikamız var da bi boka yarıyo mu? Sendikalar gerçek amacıyla kurulacaksa yolda yürüyen adamın iç huzuru için de bi sendika da kurulabilir yani.

Hiç baktın mı var mı diye? Duydun mu?

Hayır, sadece Facebook'ta bi grup gördüm çok hoşuma gitti, "bar çalışanları" diye, barda çalışan adamlardan biri kurmuş, işte çalışan insanlara iş paslıyo, çalışanlar orda dertlerini anlatıyo, böyle bi şeye denk gelmişim o hoşuma gitmişti. Çünkü orda bazı insanların serzenişlerini gördüğün zaman "ulan bi deli de ben değilmişim" diyebiliyosun.

Peki, çalışanlar arasında bi fark yok dedin yukarısıyla burası arasında, patronlar arasında fark var mı?

Hayır. Elbette daha kurumsal ama benim çalıştığım patronlar katlanabileceğim şeyler olduğu için, ya çok kurumsal yerlerde çalışmadım. Mesela çalışırken tişört giymiyorum, papyon takmıyorum. Hiç yapmadım.

Mesela niye yaşça büyük olanlar yukarıyı tercih ediyö?

Ya N.'ye gelen yaş ortalamasıyla yukarı gelen yaş ve yaşanmışlık ortalaması bir değil. 40 yaşında bi adam M.'de çalışabiliyor ama N.'de çalışabilir mi? E.'de çalışabilir mi? Biraz zor çalışır. Barda falan çalışır.

P.'da çalışabilir mi? Bi tane patronum vardı, hala görüşürüz, evlendi çocuğu var, yenge beni çok sever, ben sana bi anı anlatıyım olur mu?

Olur tabii.

İlk patronum, G.'de çalışan bi adam, yine senin benim kafadan bi adam, işte ben de 20 yaşında falanım, Pazar günleri dükkkanı açıyoruz ama içiyoz yani, fıçıyı falan bitiriyoz, ben iyi içerim, o da benden fazla içer. O zamanlarda o 28 yaşında falan galiba, patron adam, tonmaister'lık yapıyo aynı zamanda, Pazar günü de öylesine açiyoz hani millet burayı tercih ederse açık olalım, biz içiyoz siz de için, şimdi bu bi yere gitti falan filan, ben de geçtim bilgisayarın başına, sahnenin yanında tonmaister, DJ kabini olan yere orda içiyoz, içeri müşteriler gelmiş, bu gelmiş sonra, patron, gitmiş müşteriye şey diye sormuş “ ne içersiniz?”, üç bira falan işte, girmiş bara, bardan doldurmuş müşteriye vermiş, bana gelip şey demişti, “olum develerle saldırsana lan” demişti, ben de baktım içerde müşteri var, adam gitmiş doldurmuş, birayı vermiş ve bana kızmıyo ve aynı zamanda develerle saldırsana diyo, develer orda daha iyi sikertir ya o muhabbeti yapıyo. Böyle patronum oldu ve o an böyle bi şey yaşamadan önce de sevdiğim ve saydığım için kendimle gurur duydum, hala görüşürüz, en iyi patronum odur, arkadaşız artık.

İyi patron var yani?

Liderdi işte, liderle patron arasındaki fark, gitti birayı doldurdu geldi, bana develerle saldır diyo.

Yukarı tarafta seni rahatsız eden müşteri var mı?

Daha evli barklı oldukları için am salak muhabbetleri oluyo açıkçası. Personel birazcık daha boş oluyo, bi de işyerinde ister istemez vakit geçirdiğin için insanlar ister istemez boş kalan vakti sohbetle muhabbetle geçirmek istedikleri için çok anlamsız, hayatında duymaman gereken bi ton

hikaye duyuyosun, bu da beni yıpratıyor, belki diğerlerini yıpratmaz. Yukarda çalıştığım patronlar da daha bi patron, adam M.'nin sahibi falan yani düşünsene.

Daha bi patron?

Daha fazla saygı bekliyo işte ben de bunlarda biraz anarşist takılmayı severim, misafiri varsa normalde konuştuğumdan daha sert konuşurum, seviyorum böyle. Kovmuyolar işte, kovmadıkları zaman çalışabiliyorum. Kovmamaları da babamın hayrına değil yani, aldığım paradan çok çok mislisini kazandırdığım için kovmuyolar, beni çok sevdiklerinden değil yani. Bana o yüzden katlanıyolar. Patron, hmm, hemen anlatıyım abi, işe beşte gitmişim, konser olmuş, ebem sikilmiş, çok düşük bi fiyata çalışıyorum zaten M.'de. Sabah sekiz olmuş, bi de dükkânı da bi buçuk saat temizlemişsin, iş bittikten sonra sabahın altısında yedisinde bi de dükkânı temizliyorsun, yıkıyorsun, paspaslıyorsun falan. Benim ev de Dikmen'de, bi arkadaşın evi, M. ile Dikmen arası da 10-15 dakika. Patron dedi ki, "Deniz" dedi, "senin yer biraz ters tarafta, seni Kızılay'a bıraksam sen de dolmuşla gitsen" dedi, ben de dedim ki o zaman "sen bana bi 20 lira taksi parası ver de ben burdan bincem". Tartıştık, sonra o beni evime kadar bıraktı.

Servis var mı normalde?

Servis var da yok, bizde şey hani, belli bi lokasyon var, üç dört araba gidiyo, ordan uygun bi yerde sen gidiyorsun ama beraber çalıştığımız insanlar araba kullanıyorsa eve kadar bırakıyo. Ben patronun arabasına bindim, onun şeyindeydim, lokasyonunda, lan köpek, ben sabah sekize kadar çalışmışım, sırf ben 1,5 milyar satış yapmışım, barın sattığını geç, diğer garsonları geç, köpek gibi para kazandın, nerden baksan o gece senin kazandığın para 20 ila 25 milyar para, götürüp bana çorba ısmarlicağına, börek ısmarlicağına personeline, beni Kızılay'a bırakcak götüm, ben ordan o yorgunlukla karşıya geçicem, ordan dolmuşu beklicem,

Dikmen'e gidicem vesaire. O zaman sen çıkar 20 milyon ateşle. Burdan nası patronlara sahip olduğumuzu anla, adam 25 milyar kazanıyo 20 milyonun hesabını yapıyo.

Önceki çalıştığın yerlerde var mıydı servis?

Çok yoktu, bi S. Diye bi yerde çalışmıştım, Bahçeli tarafında, benim evime uzak olduğu için taksi paramı veriyolardı. Onun haricinde Kızılay, M. Gibi yerlerde çalıştığım için, Kızılay'a yakın oturmaya, servislik işlerde çalışmamaya özen gösterdim. Kurumsal yerlerde çalışmak istemiyorum, yapamam.

Müşterilerin hitap şekilleri nasıl?

Biri mesela böyle yapmıştı (parmak şıklatma) “sen köpek mi çağırıyon?” demiştim adama, o geldi aklıma bak. Çok fazla karşılaşmıyorum bunlarla. Karşılaşmamayı tercih ettiğim için belki, karşılaşmamayı dilediğim için. İşe başlarken her ne kadar parasız da olsam daha seçici baktığım için. Ama işte insanlar böyle yaptığında (parmak şıklatma) alttan alta döşemeye çalışıyorlar bezelye beyinleriyle, ben de öyle durumları sevmiyorum. Beni sevmemiş olabilirsin, sevmek zorunda değilsin, ben garsonum, sen de müşterisin, ben seni sevmesem de müşterisin, elimden geldiği kadar iyi sipariş getirmek zorundayım, ha o siparişi getirirken ana avrat sövüyo muyum sövüyorum ama işimi iyi yapmak zorundayım. Sen de beni sevmiyor olabilirsin ama ben senin arkadaşın değilim ki zaten, ben garsonum. Beni sevmediğin için işimle ilgili bana yüklenme.

Personel yemeği ne çıkıyo mesela?

M.'de personel yemeği çıkmıyor, kendi cebimizden veriyoruz. Böyle bi faşizan düzen işte. Mutfak yok orda, dışardan patron parayla almak zorunda ama almıyo.

Ne yiyosun? Ne kadar para veriyosun?

5 ila 10 lira arası veriyorum o ara ne kadar para kazanıyosam. Tavuk dürüm yiyorum ne yicem, bütün personel tavuk dürüm yiyoruz, çift lavaş, temiz.

Önceki çalıştığın yerlerde nasıldı?

Bok gibiydi. Güzel personel yemeğinin çıktığı bi yer hatırlamıyorum halbuki en güzel yemeğin personele çıkması gerekirken öyle bi durum yoktu. Çok fazla sulu yemek falan çıkartmıyolar abi. Bozulmuş ya da bozulmaya yakın tavuklarla güzel şeyler yapılmaya çalışılıyo, fazla malzeme eritiliyo.

Nerede yeniyor peki?

Müşterilerin önünde yediğim de yemediğim de yerler oldu. Ben yalnız kalmak için, biraz kendi tercihim. Ama masa sayısını herkes yapar, kimsenin sikinde değilsin, oraya müşteri oturtacak.

Peki yukarı tarafta tip daha mı fazla çıkıyo?

Evet. Dediğim gibi, adam 40 yaşına gelmiş, parası var, huzuru var, bi bira alıyo, bira 12 lira, 3 lirasını almıyor. Bi bira içip barı satın almış gibi yapan da var, bunları anlatmıyorum bile, bunları her gün 5 kere karşılaşıyorum. Bunlara karşı bi kızgınlığım kalmıyor çünkü onlara gereken muameleyi gösteriyorum.

Napıyosun?

Rahatsız ediyorum. Üslubumla. “Sen şu sandalyeden kalk, bi tane hamile bayan var, sandalyeyi ona vercem” diyorum adam da kalkıyo. Mekanın dışına çıkartıp dövdüğüm müşteri de oldu çok.

Mesela?

Ona bi örnek veriyim, M.'deyiz bi gün, elemanın biri ağır uyuşturucu almış, olabilir, ben de kullanıyorum da hani, senin durumunun dışına çıkmasına izin veriyosan onu evinde iç ne içiyosan ya da git dağın başında iç. Burda 300 tane insanın göt kadar yere sıkıştığı, müzik dinlediği mekandaysan birazcık da bilinçli takılcan, en fazla cigara iç yani, götüne güveniyosan daha farklı takıl. Ulan ona çarpıyo, buna çarpıyo, bi de hani müşterilerim diyorum, çok sevdiğim insanlar var, adlarını hatırlamam bilmem, onlar benimkini bilir de ben önemsemem, yan tarafta da kadınlar var, kadınları tanıyorum, “sizi rahatsız ederse direkt bana söyleyin” dedim çünkü bi samimiyetim var, onlar da beni sevdikleri için söylemiyolar ama ben farkındayım. Kadının birinin saçını okşarken yakaladım, o dediğim kadınlardan birinin, kadın da “nabıyon sen?” falan dedi, “sen bi dışarı çık, senin ananı avradını sikecem” dedim, ben de çıktım, normalde alkollü insan dövmeyi sevmem ama bu benim gördüğüm şey ve herkes sürekli ondan şikayetçi bi tutum içersinde, çok iş sirkülasyonu falan. Yukarı çıkardım, bizim güvenlikler falan var, “Deniz noldu?” dediler, “karışanı sikerim” dedim, normalde benim işim değil, bi abi kardeş ilişkimiz de var, benim nası bi insan olduğumu da bildikleri için karışmadılar ben de bi güzel adamı dövdüm. “Şimdi siktir git” dedim, “montumu alacam” dedi, “alamazsın, git ayıldığın zaman gel, alırsın” dedim, gönderdim. Bu olayı da iki ay önce yaşadım. Patron da ağzıma sıçtı, “ sen kimsin benim dükkanımdan müşteri kovuyosun?” dedi ben de “kovacaksan kov” dedim, kovmadı.

Peki kadın çalışan oranı yukarda daha mı fazla?

Evet, oran olarak yarı yarıya.

Sence kadın olarak çalışmak daha mı zor?

Kadın olarak çalışmanın dezavantajları var ama avantajları da var, ben fıçı taşıyorum mesela ağır işleri ben yapıyorum, erkekler yapıyo.

Kadınlar taşımiyo mu fıçı?

Tabii ki taşıtmıyoruz, bunu barda çalışan kimse yapmaz emin olabilirsiniz.

Kızılây'da duyuyorum ben.

O zaman şanssız iş arkadaşları var, ben taşıttırmam. Ama taciz falan elbette, ve söylemiyolar da. Daha iki gün önce bi arkadaşım ile konuştum, “anlatamıyorum Denizcim, ben burda çalışırken her şeyimi kapatıyorum, algılarımı kapatıyorum, sürekli insanlar elleyerek sipariş veriyö”, ben de dedim ki “niye bana bunları söylemiyosun?”, “niye söylüyim?” diyo, ulan sinirlendim kızı dövecektim. Genel olarak böyle olduğunu da söyleyebilirim. Ama ben ya da bi erkek personel iyi bi erkek personelse yakaladığı yerde yapıştırıyo.

Patron napıyo?

Patron ofisinde abi, patronun hiçbir şeyden haberi yok ki adam ciroları kontrol ediyö.

Hadi bakalım. Peki, bir de geçici olarak garsonluk yapan öğrenciler falan var, onlara ne diyosun?

Pek sevmiyorum onları. Çok sağlam hatunlarla da çalıştım, hatunlarla çalışmayı pek sevmiyorum, kanamalı tipler hatunlar, hatunlar öyle çalışırken. Belki ben erkek olduğum için, bi erkeğin garsonluk yapmasıyla bi kadının garsonluk yapması biraz farklı, bi kadın kendini garsonken daha kötü hissedebilir. Bi de öğrenciyse abi, bi rahatlık var, iyi kötü burs var bi şey var. Sallamadan çalışıyo, genelde bu tür işleri gerçek profesyonel adamlar yaptığı için pek sevmiyorum. Hani bu konu hakkındaki görüşümü biliyosun, sen bu işten para kazanıyosun, ne kadar kazandığının önemi

yok, işini en iyi şekilde yapman lazım, patron için ve çalışma arkadaşların için. Çünkü senin kaydardığın her iş ordaki herangi bi arkadaşına giriyor yani. Hani öğrenci olduğu zaman çok fazla sikleyerek çalışmıyo. Belki de haklılar bilmiyorum, bırakıp gidecek.

Peki o bırakıp gitme hali mi sevdirmiyor?

İnsanlar biraz bu konuda üzgün hissediyolar kendilerini.

Sen hissetmiyo musun?

Hissetmiyorum tabii olum, herkes hayatını kurtarsın, ben de onun peşindeyim, ben de kendi imkanlarımla kurtarmanın peşindeyim. Sen okuyosun, adam gibi oku siktir git, gel, müşteri olarak gel. Mesela bundan iki sene önce çalıştığım bi hatun vardı, öğretmenlik okuyodu abi, gitti, okulu bitirdi, Kars'ta öğretmen, üç hafta önce geldi, ağırladık hatunu, M.'ye geldi, kendimi mutlu hissettim, güzel bi şey abi. İlla ben hayatımı kurtaramıyosam, ki kurtaramıyosam kendim yüzümden kurtaramıyorum, alkolü çok seviyorum, kadınları çok seviyorum. Barda çalıştığım için bara sövüyorum ama aslında bu hayatı seviyorum, bu orospu çocuğu düzeni de seviyorum, hiç uğraşmıyorum. E hatunun biri okumuş gitmiş, ya bu çekememezliktir, ben çok mutlu oldum. Gelmesi, beraber bira içmemiz falan, iki sene önceki muhabbetleri tekrar yapıyoruz falan. Şimdi bambaşka bi noktada olması, şimdiki hayatına dair gözlemlerini konuştuk, bok gibi, keşke biraz uzatsaydım falan. Bunlar güzel. Öteki çalışma arkadaşlarım asla bu kadar mutlu olmadı. İnsanlar bu tarz kötü huylarını, kötü düşüncelerini bildikleri için konuşmazlar ama ben de anlayabilirim, dediğim gibi 7 senedir barda çalışıyorum, on bin tane adamla içtim ya da yüz bin adam, neyse ne. Ya yüz bin değildir de otuz bin vardır yani, bi gecede bin kişilik yerlerde de çalıştım. Sana böyle şeyler söylenmiyo ama sen anlayabiliyorsun. İçten içe adam kinleniyo, kendi hayatına kızıyor. Kendi hayatına kız da başkası daha iyi bi hayat kurabildiyse sevin buna.

Ben de kızıyorum kendi hayatıma. Daha erken kalkmalıyım, kendimle daha fazla ilgilenmeliyim, moralim, motivasyonum benim için çok önemli, bunları dengelemem lazım, az içmem lazım, herkesle sevişmemem lazım.

Sence garsonların fabrikada çalışan işçilerden farkı var mı?

Garsonlar işçi ama bizim işimiz birazcık daha sakat bi iş, yani insanların kendilerini kaptırıp sanki işçi değilmiş gibi düşünüp on sene sonra işçi olduğunu anladıkları bi sektör diyebilirim. Çalışıyosun ama bi rahatın içinde bi rahatsızlık durumu var. 100 tane işçiyle aynı dükkanda, aynı fabrikada çalıştığın zaman herkes işçi, herkesin yaşam standartları aynı ama sen 300 kişilik bi yerde 5 garson olarak çalışıyosun, kendini kaptırıyosun içiyosun, geziyosun falan, 10 sene sonra aa diye dank ediyosun. O konuda bizim sektör daha acımasız. Müşteri kadar içiyosun, bi yandan çalışıyosun eyvallah ama senin de bi rahatlığın var yani, tam işçi olduğunun farkına varamama ihtimalin daha yüksek olabiliyor. Bu işin dezavantajlarından, handikaplarından biri bu yani diye düşünüyorum ben şahsen. Erken ayrılmak lazım.

Ne diğer handikaplar?

Abi herkesin eğlendiği bi mekanda senin kışından ter akıyo yani, bu çok acı bi şey. Herkes tok ve sen açsın. Bu elbette kötü hissettiriyo ama bunu iyi bi şekilde kullanabilirsin kamçı gibi. En kötü tarafı bu. İyi tarafı da var, çalıştığın yerde müşteri şişe de açtırsa en çok eğlenen sen olabilirsin, barın arkasında uyuyabilirsin, millet 50 milyon verse o kadar sert votka içemezken senin arkadaşın vardır komple full votka doldurabilirsin. Hatunlarla aran iyi olabilir, iyi müzik dinleyebilirsin. İyi konserler, bedavadan, güzel diyaloglar kurabilirsin. Çok şey yapmayalım, daha zor şartlarda para kazanan da var. Ama kesinlikle işçi sınıfıdır, nasıl olmasın. Garson ama lüks yaşayan da var, kendini kaptıranlar. Bizim mesela kasiyer abimiz var bi tane, lüks bi yaşantısı olduğunun farkında değil,

kasiyer olduğunu kabul etmiyor, kumar oynuyo, iyi giyiniyo, ben 5 liralık yemek yerken o 25 milyonluk yemek yiyo ama gecenin sonunda gelip “Yusuf, varsa bana bi 50 milyon ver de hafta içi veriyim” diyo, anlatabiliyor muyum?

Hadi bakalım. İzin günlerinde napıyosun?

İzin günümde yaralarımı sarmakla meşgul oluyorum genellikle, çünkü beden o kadar çok yoruluyo ki, bi gün sonra işe gitmek zorunda olduğun için beden de sana yardımcı oluyo, renk vermiyo ama sen ertesi gün bi bok yapmıcanı bildiğin zaman senin yataktan kalkman beş saatini falan alıyo, bütün vücut çökmüş, 12 saat ayaktasın, köpek gibi yardırıyosun, sağlıklı bakamıyosun kendine.

Zihinsel olarak mı daha yorucu fiziksel olarak mı?

Tabii ki mental olarak. Ama izin günümde naptığım fiziksel olanla alakalı. Zaten uyku düzenimiz olmuyo, üçte kalksan evden dışarı çıkman sekiz oluyo, yine güneşi göremiyorum. İzin günlerinde güneşi görmek gerekiyo, izin günlerinde gördüğün güneş senin için doğmuyo ki zaten. Bu sadece benim değil herkesin problemi, yakın arkadaşlarımda da problemi. İzin günleri genelde evden çıkamamakla geçiyo, her hafta aynı geyik, “erken kalkcam”, sikerim, 12’de bi uyanayım ya, bi duş alsan 1, evde bi cigara içsem 2 olsa, dışarı çıksam üzerine şöyle güzel kahvaltı söylesem, bi güneşi seyretsem, bunlar her zamanki geyikler de garsonlar bu güneşe üç ayda bir dört ayda bir denk geliyor. Yorucu oluyo, zor oluyo. Bir günün var, tanıdığın çok insan var, çok insanlar buluşmalısın vesaire ama sığdıramıyosun. Ben mesela N.’de çalışırken çok zor insanlarla çalışıyodum, mental yorgunluk da önemli etken. Üç ay boyunca izin günlerimde evde tek başıma cigara içerek geçirdim, başka türlü insanları kaldıramıyodum çünkü.

Arkadaşların da bar sektöründen mi?

Tabii ki bar sektöründen. Benim şöyle bi mantığım var, izin günümde ben çalışmıyorum ve rahatım, arkadaşım burda ölüyo, gidiyom onun keyfini yerine getiriyorum, bira içiyorum, ona da ikram ediyorum çaktırmadan, patron görmeden o da vuruyo bi tane, kaynatıyor, ona da yardım olduğunu düşünüyorum.

Garsonluğa ne kadar devam edilir?

30 yaşına kadar garsonluğu bırakıp hayatını kurman lazım ya da intihar falan edebilirim yani ben daha fazla garsonluk mesleğine katlanabileceğimi düşünmüyorum. Ya da şehir değiştirip belki Converse falan satarım bi AVM'de. Bambaşka bi şehirde bambaşka bi iş ya da intihar. Bu tarz yerlerde garsonlukla başlıyosun, yaş biraz olgunlaşınca patron onları kasaya ya da bara falan soktuğu için 40 yaşında garson olmuyosun. Cem var işte 37 yaşında, bizde 45 yaşında güvenlik var, barda Teoman var 43 yaşında, kasada Okan var o da 44, genelde bara terfi ediyosun yaşlandığın zaman, serviste kalmıyosun, kimse yakışksız bi adam görmek istemiyo belki de serviste.

Geleceğe dair kaygıların neler?

Sen ne diyosun abi, tek başıma bi adamım, dediğim gibi, hayatta bazı prensiplerim var, kimseye muhtaç olmamak adına bu hayata katlanıyorum. İntihar etmicek kadar ufak şeylerden bazen mutlu olabiliyorum ama yani mutlu derken mutlu değil, intihar etmeyecek kadar mutlu. Kimseye yük değilim ama her istediğimi yiyemiyorum, her istediğimi içemiyorum ama hayatımı ona göre ayarlayabilecek iradeye sahibim. Ama bu hep böyle gitmicek ki, mesela hiç kolum kırılmadı benim, ayağım çıkmadı. Benim ayağım çıksa nolur merak ediyorum, bi şekilde hayatta kalırım da fiziksel

olarak çalıştığın bi işten bahsediyosun, bi ay çalışmasam nolur mesela?
Başıma bi şey gelse nolur?

Denk geldin mi hiç çalışma arkadaşlarından ayağı kırılana falan?

Tabii denk geldim ve mümkün olduğu kadar yardımcı oldum ve olundu da.
Kazandığım parayı bölüştüm.

Sen tek başına mı yaptın öteki arkadaşlar da dahil oldu mu?

Sen “sikerim artık herkes şuraya bi şeyler koysun” diye barda bağıırırsın, koymayacak adamın da amına koyulur. Dersin, böyle böyle bi durum var ve ziyaretine gidiyoruz, bi ihtiyacı var mı diye soruyoruz, böyle olur ve herkes de gelmek zorunda kalıyo açıkçası. Böyle bi teklif yok, ben gelemiyorum da diyemezsin çünkü gelmek istemiyosun, ben biliyorum ve anlayabiliyorum da ama hani bu adam da seninle aynı iş yaptığı için sende şöyle bi göt korkusu var, ben de olsam millet de gelir diye geliyosun. Altın gününe girmek gibi bi şey.

Bi iş güvenliği, can güvenliği var mı mekanlarda?

Yok be abi, yok be. Köpek gibi çalışıyosun, hiç kimsenin, kimsenin umrunda değilsin. Müşterilerin bazen daha fazla cana yakın iş arkadaşlarından, bazen patronundan. Seni en fazla anlaması gereken insanlar seni anlamıyo, bir takım arkadaşların, iki de yıllardır bu sektörden para kazanan, ev geçindiren, arabasını her sene bi son modeliyle değiştirebilen, patron olması gerekirken üç kuruşun beş kuruşun hesabını yapan kızlar ya da işi gücü yerinde olan 30-40 yaşında müşteriler seni daha fazla anlayabiliyorlar, sana daha fazla destek oluyolar, moral veriyolar.

Kaygılarına dönelim mi? Var mı başka?

Her insan kadar benim de evlilik, ya sektörde değil evlenebilmek, normal bi ilişki hani üç ay beş ay, maalesef gelecek benim için bu kadar küçük bi

aralık, bunu sağlayabilecek götü kendimde göremiyorum ve hani bi hatun benden hoşlandığı zaman ve ben de ondan hoşlandığım zaman bir gecelik bi şeyin dışına çıkabildiği durumda sanki onun vaktini çalışıyomuş gibi hissetmek çok zor bi şey. Ve gelecekte de bu sektörde devam edersem nası evlenicem, biriyle çıkamazken bile böyle bi yaşantıya sahip olduğum için, nasıl evlenicem?

Yok mu evlenen?

Evlenen var tabii, barda çalışıp başka yollardan para kazanan bi ton adam var mesela, torbacılık gibi. Maddi kısmı beni dertlendiriyö, bi kızı istemeye gitsem babası bi sorsa “ ne iş yapıyon?” diye verebileceğın bi cevap yok. Kız için önemli değil, senin için önemli değil, senin ailen için de önemli değil ama yani insanların bu konu hakkındaki tutumları güzel değil.

Başka nasıl yansımaları var garsonluğun özel hayatına?

Evlenmeyi geç abi, hatun senin kafana göre, senden hoşlanıyor, sen ondan hoşlanıyosun ama bi nokta ileri götürmemek için savaşıyosun, bu çok kötü bi şey bi insan için, gerçekten kötü. Dedim ya sanki onun zamanını çalışıyomuşsun gibi hissediyosun. Bu psikoloji beni en çok üzen şey garsonluk konusunda. Sevsen bile yürüyemiyosun, bi noktaya kadar. Geleceğe dair üç aylık plan kurmaya kalksan bile neyin ne olacağı belli değil, boşa hayal kurma diyosun, içinde başka fırtınalar. Haricinde çalışırken insanlara katlanamama inanılmaz dereceye geldiği zaman her garsonun yaptığı gibi içiyorum, alkol ve uyuşturucu problemimiz var.

Hiç eyleme falan katılıyo musun? Nolacak memleketin hali?

Gezi'ye katıldım, haricinde katılmadım. Memleketin halini sorabileceğın aslında en güzel kesim benim çünkü bu memleketin nolduğunu en iyi biz biliyoruz, insanların kimyasını en iyi biz biliyoruz. Gerçekten insanlar alkol aldıktan sonra daha da kendileri oluyo, iyi şeyler beklemiyor bizi, iyi

olmicak hiçbi şey. Zaten aptalların yönettiği, çoğunluğun çok aptal olduğu bi ülkedeyiz ve daha da aptallaşıcaz, biz bunu bile kaldıramazken daha da aptal yöneticiler ve daha da aptal insanlar geliyo, çünkü ben 7 senedir çalışıyorum, bu 7 sene içersinde arkadan gelen jenerasyon o kadar boş o kadar anlamsız ki kendimi çok yaşlı hissediyorum. 88,89,90,91 sonra abi aramızda 50 yıl varmış gibi ve çok daha aptalca. Bi de şöyle bi durum var, ben garsonum ama çok doktor hatun mezun ettim, çok öğretmen hatun mezun ettim, çok öğrenci adam, Ankara Hukuk'ta okuyo ama ya bu adam mı avukat olacak? Bu adam mı benim çocuğumu okutacak? Hiç iyi şeyler gördüğümü söylemiyorum. Toplumsal olarak bi durumumuz yok artık herkes kendi başının çaresine bakmalı. Daha fazla para kazandıran işler yapmamız lazım. Eskiden kolejlerde okuyan çocuklar piç, puşt olurdu, şimdi devlette okuyanlar daha kötü, şimdi mesela kolejde okuyan daha mantıklı, daha fazla derse odaklı, eskiden tersiydi, zengin, piç falan. Ben çocuğumun devlet okulunda okumasını istemem açıkçası. Bizim gibi insanların daha fazla para kazanması ve daha düzgün yerlerde olması lazım.

Bizim gibi insanlar?

Benim gibi insanlar. Birinci ağızdan söylüyorum, iyiye gitmiyoruz. Şöyle bi şey söyliyim belki ilgini çeker, bu alkolün bu kadar pahalı olma sebebinin genç jenerasyonlara uyuşturucu alışkanlığı katmak adına yapıldığını biliyorum. Böyle bi düşüncem yok, biliyorum, öyle yani. 18 yaşında bi hatun ya da benim mesela, günümüz şartlarında benim kafayı kurtarmam için 200 milyona votka yerine 20 milyona hap sağlıyolar ve bu politika, bu yüzden genç jenerasyon anlamsız aptal. Erken yaşta özgüven pompalamak... 18 yaşında bi hatunun bu kadar kimyasal takılması çok anlamsız. Dünya da çok farklı değil Türkiye'den, herkes farklı bi zoka yutuyor coğrafyasına, dinine göre.

Ekleme istediğin bir şey var mı?

Oy vermiyorum, oy vereceğim parti de yok. Yeterince konuştum diye düşünüyorum. Bu kadar. Teşekkür ederim.

Ben teşekkür ederim.

TURKISH SUMMARY / TÜRKÇE ÖZET

Bu alışma, Ankara'daki bartender ve garsonların prekarya ve sınıf ilişkileri deneyimlerine dair sınıf bilincini, sınıf aidiyetini, sınıf karşılaşmalarını ve örgütlülüğü sorgulayan bir tartışma üzerine kurulu. Kişisel deneyim ve gözlemlerin yanı sıra, Nisan 2014 ve Nisan 2016 arasında Ankara'nın beş farklı bölgesinden; Kızılay, Tunalı, GOP, Bilkent ve Çayyolu'ndan 21 garson ve bartender ile yapılan derinlemesine görüşmeler bu tartışmanın saha araştırması kısmını oluşturuyor.

En büyük kayıt dışı istihdam alanlarından biri olarak özellikle bu tez boyunca bar sektörü yerine kullanılan hizmet sektörü pek tabii neoliberalizmden ve prekariteden azade değil. Prekaryayı yepyeni bir sınıf olarak ele almak yerine daha çok bir vektör gibi düşünerek, işçi sınıfının bir parçası olan bar emekilerinin⁹³ sınıf bilinci çerçevesinde örgütlenmesi gerektiğini iddia etmek mümkün. Bu iddia, sınıf ve prekariteye dair akademik literatür ile saha araştırmasından çıkan sonuçların harmanlanmasından geliyor.

Tezin, girişten sonra, ikinci bölümünde öncelikle Marxist sınıf literatürünün tarihsel ve teorik arka planı incelendi ve tez boyunca "sınıf" Marxist literatürle ilişkilendirildi. zerine prekarite tartışmalarına kısaca değinildi. Prekaryanın yepyeni bir sınıf olarak ele alınmadığı belirtilmişti, bunun sebepleri de yine aynı bölümde ele alındı. İkinci bölüme dair diğer başlıklar ise sınıf ve prekarite tartışmalarının Türkiye literatüründeki

⁹³ Tez boyunca bar emekçileri garsonlar ve bartenderler anlamında kullanıldı.

yerleriyle paralel gitti. Türkiye’de sınıf ve prekariteye dair akademik çalışmalar bulunsa da doğrudan Ankara’daki bar emekçilerinin prekarite deneyimleri, sınıf bilinci, sınıf karşılaşmaları, sınıf kültürü, ideolojik ve politik pozisyonları, örgütlülük ve sendika anlayışları veya toplumsal cinsiyete dayalı problemlerine dair bir çalışma olmadığı için diğer akademik çalışmalarla kesişen ve farklılaşan noktalar belirtildi.

İkinci bölümdeki teorik ve tarihsel literatürden sonra, üçüncü ve dördüncü bölümde saha araştırması bu bilgilerle birleştirilmeye çalışıldı. Üçüncü bölüm daha çok çalışma koşulları, emeğin gözetimi ve denetimi, sektörde nasıl ve ne kadar kalınacağı gibi başlıklarla prekarite ile şekillenip sonraki tartışmalara zemin hazırlıyor.

Dördüncü bölümde mürekkep olan sınıf tartışmaları ise hiyerarşik olarak “üst” gözüken patronlar ve “zengin” ya da üst sınıf müşterilerle yaşanan sınıf karşılaşmaları ile başlıyor. Burada aynı zamanda duygular ve taktikler bazı örneklerle ele alınıyor. Sonrasında, daha “sınıf içi” olduğu düşünülen dayanışma, kolektiflik ve bireysellik, Kızılay, Tunalı, GOP, Bilkent ve Çayyolu bölgelerinde benzerlikleri ve farklılıklarıyla tartışılıyor. Bar emekçilerinin ideolojik-politik pozisyonları ve örgütlülük hem mesleki bir sendika adına hem de sendika dışı oluşumlar adına Türkiye siyasetinin yansımalarıyla birlikte karşımıza çıkıyor. Geçmişteki ve hâlihazırdaki örgütlülük ve sendika deneyimleri de pek tabii inceleniyor. Bu bölümün en sonunda, toplumsal cinsiyetin barlardaki şekillerine devlet, patron, müşteri ve çalışma arkadaşlarıyla yoğurulan bir tabloda bakılıyor.

Bu doğrultuda, saha araştırması için seçilen görüşmeciler geçici veya öğrenci olarak bar sektöründe yer alan değil, meslek olarak bu sektörden geçimini sağlayan görüşmecilerden oluşuyor. İşletmecileri, mutfak çalışanlarını, valeleri ve güvenlik görevlilerini bu çalışmanın dışında bırakıp garson ve bartender grubuna odaklanmanın en büyük sebebi ise müşterilerle en çok temas eden kesime işaret etmelerinden kaynaklanıyor.

Kızılay, Tunalı, GOP, Bilkent ve Çayyolu olarak beş farklı bölge seçilmesinin nedeni sınıf karşılaşmalarını farklı bölgelerle gözlemleyebilmek. Başka bir deyişle, Kızılay ve Tunalı orta sınıf ve üst orta sınıfla daha karma bir profile işaret ederken diğer üç bölge, GOP, Bilkent ve Çayyolu daha üst sınıflara işaret ediyor. Daha sonra tekrar değinileceği gibi, bar sektörü homojen bir yapı göstermediği için bu bölgelerdeki müşteriler de çalışanlar da aslında tek bir profil oluşturmuyor.

Görüşmeciler çeşitli eğitim seviyelerine ve çeşitli arkaplanlara sahip. En genci 20, en yaşlısı 45 yaşında olan görüşmecilerin üçü üniversite, on üçü lise ve beşi de orta okul mezunu. Bar sektörü kimilerinin ilk iş deneyimine sahne olurken bankacılıktan kapıcılığa, seyyar satıcılıktan fabrika işçiliğine geniş bir yelpazede farklı sektörlerden bar sektörüne geçenler de mevcut. Tüm Ankara ya da Türkiye garsonlarına genellemek tabii ki mümkün değil, ancak görüşmecilerin çoğu kendilerini “solcu”, “sosyalist” veya “anarşist” olarak tanımlıyor. Kendilerini ait gördükleri bu kimlikler sınıf bilinci ve örgütlülük gibi bazı konuları tartışmayı kolaylaştırırsa da bütün görüşmecilerde ideolojik ve pratik olarak çelişkili aktarımlar gözleniyor. Diğer taraftan kendini “muhafazakar” diye ifade eden görüşmeciler, söz gelimi, kendilerini sınıfsal bir aidiyetle belirtmektense “emektar” gibi ifadelerle açıklıyor. Aşağıda çeşitli tartışmalarla bu kimliklere tekrar döneceğiz.

Görüşmeciler kişisel bağlantılar ve referanslar sayesinde bulundu, ancak görüşülmek istenen bazı bar emekçilerinin bir kısmı devlet ya da patron tarafından gönderildiğini düşündüğünden, bir kısmı da nadiren kullanabildikleri izin gününü “tanımadığı biriyle harcamak” istemediğinden görüşmeyi kabul etmedi. Görüşmeler çalıştıkları mekan dışında bir yerde ses kaydı alınarak gerçekleşti. Kendilerinin de bilgilendirildiği gibi hem görüşmecilerin hem de mekânların isimleri değiştirildi.

En azı iki saat süren bu derinlemesine görüşmelerde hayat hikayeleriyle başlayıp gelecek kaygıları ile biten, daha önceki sektör deneyimleriyle birleşen, pek çok soru soruldu. Bu sorular arasında bar emekçilerinin çalışma arkadaşları ile ilişkileri, müşteri ile ilişkileri, patronlarla olan ilişkileri özellikle sınıf tartışması açısından verimli detaylar ortaya koydu. Hizmet sektörü sahiden de çiçek dürbünü gibi olduğundan, sorulan her soru sorduğundan fazlasıyla cevaplandı ve yeni tartışmalara olanak sağladı.

Başlangıç olarak, bar sektöründe çalışmak en başta uzun yıllar çalışmayı planlayarak girilen bir süreci göstermiyor. Bazen uzun işsizlik süreçlerinden sonra, bazen önceki işlerin ağır iş yüklerinden, bazen de geçici olarak yapılabilecek en yaygın işlerden biri olarak düşünüldüğü için sektöre girmeye karar veriliyor. Görüşmecilerin bazılarının iddia ettiği haliyle “mesleksizlerin mesleği” olan garsonluk, “girmesi en kolay iş” gibi bir algının yanı sıra, vaat ettiği sosyallik, günlük para akışı ve “kolay” gözükmesi bu kararda önemli bir rol oynuyor.

Velhasıl, işe alım süreci dış görünüş, etnik kimlik, şive veya cinsiyet gibi pek çok kıstası içeriyor. Özellikle kadın çalışanlara dair “çekici” ya da “güzel” olmak, etek giymek gibi ekstra beklentilerle sıklıkla karşılaşılıyor. Bunlarla beraber, garsonluk ve bartenderlık sadece ürünü servis etmekten ibaret değil; müşteriyi idare etmek, “müşterinin gönlünü ‘hoş’ tutmak”, fıçı taşımak, temizlik gibi görevler de işverenler tarafından yükleniyor. Ankara’da ulaşım geceleri daha da kısıtlı olduğundan ve mekanların çoğu çalışanlarına bir ulaşım aracı sağlamadığından özellikle Kızılay ve Tunalı bölgesindeki bar çalışanlarının yürüyerek gidip gelebilecekleri bir mesafede ikamet etmeleri de tercih sebebi hâline geliyor.

Tezin üçüncü bölümünde tartışıldığı gibi, bar sektörünün yapısı ve çalışma koşulları oldukça prekar bir tablo sunuyor. Uzun uzadıya tartışılan beş temel problem; düşük gelir, sigorta/sızlık (bir yaşama stratejisi ve

gelecek kaygıları olarak), uzun çalışma saatleri, iş ve can güvenliği ve sağlık sorunları etrafında şekillenen prekarite tablosu genel bir çerçeve oluşturuyor.

İlk olarak, görüşmelerin yapıldığı Nisan 2014 ve Nisan 2016 arasında ortalama gelir bahşişler dâhil olduğunda yaklaşık olarak en az 1000 lira ve en yüksek 2500 lira civarındaydı. Ek olarak, özellikle Kızılay bölgesinde “yüzde sistemi”nin (genellikle cironun %90’ının patronlar arasında, %10’unun çalışanlar arasında bölüşülen, “mekan kazandıkça siz de kazanırsınız, biz de kazanırız” propagandasının yapıldığı sistem) uygulandığı da görülüyor. Bu sistemin özellikle yeni açılan mekanlarda uygulandığı, mekân kazandıkça yevmiyeye döndüğü de sıklıkla belirtiliyor. Ek olarak, bar çalışanlarının bahşiş beklentisi %10 olsa da bu orana genellikle yaklaşılamıyor. Bu noktada, “kasadan para çalma” ya da “adisyonu cebe indirme” şeklinde bir hırsızlıktan hemen hemen bütün görüşmeciler söz ediyor. Bu hırsızlık meselesine yer yer “kendi adaletini sağlamak” gibi iddialarla göz yumulsa da tepkili olan çok fazla bar çalışanı olduğunu da belirtmek gerekir. Başka bir deyişle, bir yandan taktik gibi algılanan bu durum diğer tarafından dayanışmayla üstesinden gelinebilecek bir imaj da yaratıyor.

İkinci olarak, sigorta/sızlığın en büyük problemlerden biri olduğunu söylemek mümkün. Daha evvel hizmet sektörünün en büyük kayıt dışı istihdam alanlarından biri olduğunu belirtmiştik. Özellikle Kızılay ve Tunalı bölgelerinde garsonların ve bartenderlerin neredeyse %90’ının sigortasız çalıştığı söylenebilir. Deneme süresi, cironun düşüklüğü, özellikle bazı müesseselerde “devlete para kazandırmayalım” söylemi sigorta yapmamanın genel bahaneleri. Deneyimli ve yaşça daha büyük bar çalışanlarının “daha kurumsal” bulup yöndeldikleri GOP, Bilkent ve Çayyolu bölgelerinde sigorta oranı daha yüksek gibi gözükse de sürekli mekan değişikliği ve işten çıkma/çıkarılma durumlarıyla sıklıkla

karşılaşıldığından sigorta bir devamlılık göstermiyor. Bu aynı zamanda, bu çalışmaya dahil olmayan öğrenci veya geçici bar çalışanlarının istihdamının artmasına sebep oluyor. Aynı zamanda, bar sektörüne özgü olmayan bir biçimde hem işçi hem işveren tarafından devlete yatırılması gereken sigorta ücretinin elden işçiye verilmesi talebi bir geçinme stratejisi olarak karşımıza çıkıyor. Lâkin uzun vadede sigortasız çalışmak gelecek kaygılarını yükselten bir sebep olarak beliriyor.

Üçüncü olarak, uzun çalışma saatleri hem gündelik hayata yansımaları, hem de ulaşım ve sağlık sorunları gibi yan etkileriyle büyük etkiler gösteriyor. Günlük çalışma süresi haftada 6 gün ve ortalama 10 saat gibi gözükse de özellikle hafta sonları 12-16 saat arası değişiyor, hatta bazı mekânlarda 35 saat boyunca çalışılan mekanda kalmayı, ayda bir veya iki kere izin günü kullanmayı bile gerektiriyor. Diğer bir taraftan, çalışma saatleri bir nevi sürekli gecede yaşama hâlini getiriyor ve bu ölçüde özel hayata da etki edip bar sektörü dışından insanlarla teması güçleştiriyor. Gündelik hayata etki eden önemli taraflarından biri ise insanlar arasındaki ilişkilerin sadece yerine getirilmesi gerektiği düşünülen işlemlere dönüşmesi. Duygusal ilişkilerden arkadaşlık ilişkilerine genellikle sosyallik bar çevresi etrafında şekilleniyor.

Dördüncü olarak iş ve can güvenliğinin sağlanmaması bir diğer problem. İş güvenliği eğitimlerinin formaliteden ibaret kalmasının yanı sıra pek çok görüşmeci can güvenliğinin sağlanmadığını, sürekli olarak psikolojik, ekonomik ve çoğunlukla fiziksel ve cinsel şiddete hem patronlar hem müşteriler tarafından maruz kaldıklarını ifade ediyor. Ölümle sonuçlanan Mert Ayaz gibi örnekler de görmek mümkün. Aynı zamanda şiddet görüp kalıcı hasara uğrayan ya da aylarca işe gidemeyen pek çok bar çalışanı mevcut. Ancak hem kayıt dışılıktan hem de işleyen bir sendika/örgüt gibi bir yapı olmadığından bir orandan söz etmek oldukça

güç. Bu tartışmaya tezin dördüncü bölümünde hem dayanışmayı hem de sendikayı tartışırken yeniden döneceğiz.

Son olarak, sektörel sağlık problemlerini daimi bir zihinsel ve fiziksel yorgunluk, duruş bozuklukları, sırt ve bel ağrıları, varis, yetersiz beslenme, alkol ve uyuşturucu bağımlılığının yaygınlığı gibi özetlemek mümkün. Ancak sağlık problemlerinin ötesinde, söz gelimi personel yemeklerinin yetersizliğinde veya sunulma şeklinde pek çok sınıfsal durumla karşılaşıldığını da söylemek mümkün. Özellikle çoğu bar emekçisinin sigortasız olduğu düşünüldüğünde sağlık uzun vadede ciddi bir probleme dönüşüyor.

Bar sektörüne dair genel prekar yapıyı anlatan bu beş temel problemin temelinden sonra emeğin gözetimi ve denetiminin somut şekillerde tezahürünü görmek mümkün. Bir yandan kameralar, akıllı telefon/tablet uygulamaları ile çalışma saatleri süresince bir denetim ve gözetim yaratılırken diğer yandan da çalışma saatleri içinde ve dışında özel hayata müdahalenin de sıklıkla gözlemlendiğini belirtmek gerekir. Örneğin, bir mekânın çalışanlarının mesai dışında ya da izin gününde hangi müesseselere gidip gidemeyeceğine (özellikle rakip ya da komşu müessese ise) müdahale eden patronlar mevcut.

Gelecek kaygılarından sigorta kısmında da söz etmiştik. Ancak daha geniş olarak hem Türkiye siyasetine dair hem de sektörde kalıp kalmamaya dair gelecek kaygılarının oldukça yoğun olduğu söylenebilir. Bir yandan Ankara’da peş peşe patlamaların (10 Ekim 2015 Ankara Tren Garı önünde “Emek, Demokrasi ve Barış Mitingi”, 17 Şubat 2016 Merasim Sokak ve 13 Mart 2016 Güvenpark) yaşanması ve mekânların sıklıkla basılıp sürekli ceza kesilmesi sektörel bir kaygı yaratırken diğer yandan bunlardan görece bağımsız olarak ne kadar daha barlarda çalışılabilir olduğu, uzun vadede istenmemesi ancak başka bir iş bulamama korkusunun sindirdiği bir umutsuzluktan bahsedilebilir. Özel hayata sirayet

eden bu kaygılara daha sonra tekrar döneceğiz. Yine de, tezin girişinde alıntılanan Sait Faik hikayesindeki gibi garson olarak ölmeyeceğini göreceğiz.

Tezin dördüncü kısmında hizmet sektörünün sınıf karşılaşmalarının en görünür alanlarından biri olduğu belirtilmişti. Bar çalışanları ile müşteriler ve patronlar arasındaki hiyerarşik ilişkilerin yanı sıra bar emekçileri arasındaki kolektiflik, bireysellik ve dayanışmadan da bahsetmek sınıf tablosu açısından önemli bir role sahip.

Ankara'daki pek çok barın deneyimi olup parası olmayan ve parası olup deneyimi olmayan çok ortaklı bir yapıda olduğunu söylemek mümkün. Bu doğrultuda aslında pek çok patronun da bir zamanlar garson ya da bartender olduğunu unutmamak lazım. Bar emekçileri açısından “sektörden gelen” patronlara görece bir yakınlık hissi olsa da genel söylem “patronun iyisi olmaz” etrafında şekilleniyor. Ek olarak, patronların ideolojik görüşleri, sosyal çevreleri, çalışanı müşteriye karşı koruyup korumama gibi kıstaslar da ekleniyor. Bunun yanı sıra yaygın bir öfke ve hıncını alma hissi de galebe çalıyor.

Benzer bir hınç, bir yanı öfke bir yanı imrenmeyle, üst sınıf müşterilere de yükseliyor. Özellikle müşterilerin kendilerini üstten gören ve bar çalışanlarını aşağılayıcı hitap şekillerine ve davranışlarına karşı sarkastik bir intikam alma duygusuyla çeşitli taktikler gelişiyor. Bu taktiklerin gelişme sebeplerinden biri de patronların müşterileri kaybetmemek için çalışanın yanında olmayarak sınıf karşılaşmasını ve hiyerarşiyi ikiye katlaması denilebilir. Görüşmecilerde dikkat çeken bir diğer nokta ise görüşmecilerin üst sınıf müşterileri “zengin” ve “elit” diye ayırması. “Bize izmarit gibi bakıyorlar” diye andıkları “zenginler” daha umarsız ve acımasız bir tablo çizerken “elitler” iyi eğitilmiş, çalışana saygılı davranması gerektiğini bilen ve “bir ürün sipariş ettiğinde mekânı ve garsonu satın almış gibi davranmayan” üst sınıf müşterilere denk düşüyor.

Deneyim ve yaş arttıkça bar çalışanlarının çoğu da bahsi geçen “elit” müşterilerle çalışmayı tercih ettiklerini belirterek daha “kurumsal” barlarda çalışmaya yönelse de bar sektörünün homojen bir yapı göstermediğini, her bölgede çeşitli müşteri, patron ve çalışan olduğunu hatırlatmak gerekir.

Sınıfla ilgili temel bir nokta olarak sınıf içi ilişkileri incelemek pek tabii önemli bir yer kaplıyor. Sınıf içi ilişkileri ilk etapta dayanışma, kolektiflik ve bireysellik ile ele aldığımızı belirtmiştik. Öncelikle, dayanışmanın Kızılay ve Tunalı bölgelerinde GOP, Bilkent ve Çayyolu bölgelerine oranla çok daha fazla gözlemlendiğini söylemek mümkün. Ancak buna hiç katılmayan görüşmeciler de mevcut. Bazı konularda birlikte hareket edilebildiğinden söz etmek mümkün olsa da mülâkatlar boyunca çelişen ifadelerle ve pratikte bireyselliğin de her bölgede oldukça yaygın olduğu söylenebilir. Yine de, patrona ve müşteriye karşı genel olarak birbirini koruyup kollayan bir dayanışmadan söz etmek mümkün. Ek olarak, sigorta veya zam talebiyle birlikte hareket eden, grev yapan bar çalışanları örneklerini görmek mümkün.

Diğer bir taraftan, “kalıcı” garsonlar ve bartenderler ile öğrenci/geçici garsonlar ve bartenderler arasında hiyerarşi denmese bile bir mesafe olduğundan söz etmek mümkün. Görüşmecilerin çoğu, öğrenci veya geçici olarak bu işi yapan çalışanları, bu işe devam etmeyecekleri için “rahat” ve “umursamaz” bulduğunu belirtti. Aynı zamanda, öğrenci ve geçici bar çalışanlarının “mekana garson çok” algısını genişlettiği ve her hâlükârda patronların bu işi meslek edinmiş insanlara verilmesi gereken ücretin altında çalıştırabilecekleri düşüncesiyle öğrenci istihdamını arttırırken meslek olarak garsonluk ya da bartenderlik yapanların alanının daralmasına sebebiyet verdiklerini düşünenler de dile getiriliyor.

Tüm Ankara ya da Türkiye’ye genellenemeyecek şekilde görüşmecilerin çoğunun kendilerini sol eğilimlerle ifade ettiklerini

belirtmiştik. İdeolojik-politik pozisyonlarından söz ederken bu eğilimler sınıf bilinci ve sınıf aidiyetini tartışmak açısından yardımcı oldu. İşçi sınıfının bir parçası olmanın bilinciyle doğal olarak örgütlülük ve sendikalar da tartışmanın bir parçasını oluşturdu.

Öncelikle, sendikalara ve örgütlülüğe dair yoğun bir güvensizlik ve bunların parçası olmaya yönelik büyük bir isteksizlikten bahsetmek mümkün. Hemen hemen her görüşmecinin önce olsaydı katılacağını belirttiği sendikalar, birkaç soru sonrasında hiç güvenmedikleri, varlığını araştırmadığı yapılar olarak kalıyor. Görüşmecilere göre, önceki ve hâlihazırdaki sendika deneyimlerinin etkili sonuçlar vermemesi ve “sendika ağaları” bunun en temel sebepleri arasında. Ek olarak, görüşmeciler uzun çalışma saatlerinden ve daha çok gece yaşadıklarından kendilerinin mevcut örgütleri ve oluşumları takip edemediklerini, kendileri bir oluşum başlatmayı düşünseler bile hem vakit darlığından hem de resmi bir oluşum için hukuki bilgilerinin yetersiz kaldığından bunu gerçekleştiremeyeceğini belirttiler.

Ek olarak, görüşmecilere eylem, protesto, grev ve benzeri etkinliklere katılıp katılmadıkları da soruldu. Çoğu sol eğilimli görüşmeci, 1 Mayıs, Gezi eylemleri ve Soma faciasından sonraki protestolar gibi “örgütsüz” veya “herhangi bir partiden bağımsız” olduğu düşünülen eylemlere katıldıklarını belirtirken çalışma arkadaşları arasından katılımın oldukça az olmasından da şikayetçi. Aynı zamanda, bazı sol eğilimli bar çalışanları, mesela 1 Mayıs’a patronların da katıldığını, alanda birlikte slogan attıklarını, ancak “dükkana” döndüklerinde patronun patronluk yapmaya devam ettiğini ve 1 Mayıs’tan çıkıp gelen müşterilerin de “hâlden anlamayan”, bar emekçilerini işçi olarak görmeyen üsluplarının devam ettiğini belirttiler. Diğer bir yandan, az sayıdaki muhafazakar görüşmeciler ise “sürekli eylem oluyor” diye Kızılay’da çalışmayı hiç düşünmüyorlar bile. Muhafazakar görüşmecilerde dikkat çeken şeylerden biri de benzer sınıf

karşılaşmaları durumunda müşteriye öfke duyup kin tutabilirken mevzu bahis patron olduğunda yorum yapmaktan kaçınmaları. Örneğin, muhafazakar görüşmecilerden biri, Bilkent'te çalıştığı müesseseden üç hafta boyunca yevmiyesini alamadığında iş arkadaşlarıyla konuşmak, patronla konuşmak ya da işten ayrılmak yerine “sinirini zengin züppeden çıkartma”nın ve patrona karşı gelmemenin daha doğru olduğunu, patronun zaten parası olsa yevmiyesini vereceğine dair kuşkusu olmadığını belirtti.

Başka bir açıdan, bu tez temel olarak bir toplumsal cinsiyet tezi olmadığı için ekstra detaylı bir araştırmaya girilmedi. Ancak, her alanda olduğu gibi burada da cinsiyete dayalı pek çok farklılık gözlemek kaçınılmaz. Bunun en temel örneklerinden biri barda çalışan sigortalı kadınlara zorunlu olan vesika uygulaması. Son birkaç yıldır uygulanmasa da sağlık kontrollerinde hâlâ farkları gözlemek mümkün. Tabii ki bu tür yaklaşımlar devletle sınırlı değil; patronların beklenti ve taleplerinden müşterilerin “garsonsan yollusundur” yaklaşımlarına kadar her aşamada öne çıkan cinsiyetçi bir yaklaşım oldukça bariz. Bu noktada, görüşmecilerin anlattıklarından ve bu beş bölgeden ibaret bir durumdan fazlasının olduğunu söylemek gayet mümkün. Söz gelimi, bu bölgelerden farklı olarak 100. Yıl'daki barlarda ya da diğer bölgelerde de böyle bir tablo mevcut. Çoğu zaman “müşteri kaybetmemek” adına çalışana, özellikle kadın çalışana yapılan tacizleri yok sayan, tacizi meşrulaştıran patron söylemleri karşımıza çıkıyor.

Saha araştırmasında dikkat çeken şeylerden biri de hemen hemen her görüşmecinin çelişkili şeyler söylemesi. Söz gelimi, örgütlülüğün olması ve bar emekçilerinin dayanışma göstermesi gerektiğini neredeyse bütün görüşmeciler belirtirken birkaç soru öncesinde ya da sonrasında bunun asla olamayacağını iddia eden bir tablo çıkıyor karşımıza.

Tezin çeşitli yerlerinde Sennett ile alıntılanan ve tartışılan prekarite resmi, saha araştırmasında duygular faslıyla tekrar beliriyor. Örneğin,

yaşadığı hayat kendi seçimiymiş ve bu hayattan çok memnunmuş gibi gururlu bir imaj çizen görüşmecinin, kurduğu kısa süreli ya da tek gecelik ilişkilerden de hoşnut hâli ve uzun süreli ilişki veya söz gelimi evlilik gibi bir isteği olmadığını belirtmesi, sorular farklı bir hâlde sorulduğunda kendini korumaya almaya çalışan bir tür kılıf gibi hissediliyor. Başka bir deyişle, mülâkatın ilerleyen kısımlarında aslında evlenmek istediğini, lâkin garson olduğu için uzun vadede hiçbir partnerinin kendisini beğenmeyeceğini ya da partnerinin ailesinin kabul etmeyeceğini düşündüğünü, dolayısıyla “sonrasında üzülmemek adına” baştan ilişki kurmaya çalışmadığını belirten görüşmeci, evvelden bahsi geçen öfke, hınç, veya imrenme gibi duyguların yanı sıra kırılgan ama gururlu bir imaj da çiziyor. Benzer bir durumun sigorta meselesinde de geçerli olduğunu söylemek mümkün. Sigorta yapmayan patrondan bahsederken, “ben zaten kendim sigorta istemiyorum” demenin bir yanı sigorta parasını talep edip günü kurtarmak gibi gözükse de belki de %90’ından fazlası sigorta olmadığı zaman sigorta parasını da alamadığından, asker kaçaklığı ve benzeri bir durum olmadıkça mantıklı bir tablo da çıkmıyor. Sigorta meselesini dillendirse de karşılık bulamayacağını tahmin edip yine baştan “kuyruğu dik tutan” bir tavırla içten içe dert etmeye devam ediyor.

Bazı bar emekçilerinin bu kırılgan ama gururlu imajı, yalnızca özel hayata yansıtılan bir sınırdan kalmayıp çalışılan müesseselerde de çeşitli taktikler ve stratejiler şeklinde kendini gösteriyor. Sarkastik olduğunu evvelden belirttiğimiz bir üslupla kendisini ya da bazen çalışma arkadaşını örseleyen müşteri karşısında gururla duran, ama sonra içten içe kendini yiyen ve bazen aylarca bu örselenmenin kırılganlığını taşıyan, tam da öfkeye dönüşemeyen bir imaj olarak sürüyor.

Sonuç olarak, esas itibarıyla, Ankara’nın beş bölgesinden, Kızılay, Tunalı, GOP, Bilkent ve Çayyolu’ndan, yirmi bir garson ve bartender ile yapılan derinlemesine görüşmelerle birlikte, bu tez garsonların ve

bartenderlerin işçi sınıfının bir parçası olduğunu, prekar koşulların örgütlenmeyi zorlaştıran taraflarının olabildiğini, ancak yine de sınıf bilinciyle bir örgütlülüğün elzem olduğunu iddia ediyor.

TEZ İZİN FORMU / THESIS PERMISSION FORM

ENSTİTÜ / INSTITUTE

Fen Bilimleri Enstitüsü / Graduate School of Natural and Applied Sciences ☐

Sosyal Bilimler Enstitüsü / Graduate School of Social Sciences ☒

Uygulamalı Matematik Enstitüsü / Graduate School of Applied Mathematics ☐

Enformatik Enstitüsü / Graduate School of Informatics ☐

Deniz Bilimleri Enstitüsü / Graduate School of Marine Sciences ☐

YAZARIN / AUTHOR

Soyadı / Surname : Berber

Adı / Name : Ekin Emek

Bölümü / Department : Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi

TEZİN ADI / TITLE OF THE THESIS (İngilizce / English) : CLASS IN THE BAR: EXPERIENCES OF CLASS RELATIONS AND PRECARITY AMONG BAR WORKERS IN ANKARA

TEZİN TÜRÜ / DEGREE: Yüksek Lisans / Master ☒ Doktora/PhD ☐

1. **Tezin tamamı dünya çapında erişime açılacaktır.** / Release the entire work immediately for access worldwide. ☒

2. **Tez iki yıl süreyle erişime kapalı olacaktır.** / Secure the entire work for patent and/or proprietary purposes for a period of **two year**. * ☐

3. **Tez altı ay süreyle erişime kapalı olacaktır.** / Secure the entire work for a period of **six months**. * ☐

** Enstitü Yönetim Kurulu Kararının basılı kopyası tezle birlikte kütüphaneye teslim edilecektir.*

A copy of the Decision of the Institute Administrative Committee will be delivered to the library together with the printed thesis.

Yazarın imzası / Signature **Tarih / Date**