

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

**TÜRKİYE’DE ÇOK ULUSLU ŞİRKETLERDE
SENDİKAL ÖRGÜTLENME: EMEK SÜREÇLERİNDEKİ
DEĞİŞİM VE BU DEĞİŞİME İŞÇİLERİN YANITI**

Yüksek Lisans Tezi

Aylin Güler

Ankara-2008

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

**TÜRKİYE’DE ÇOK ULUSLU ŞİRKETLERDE
SENDİKAL ÖRGÜTLENME: EMEK SÜREÇLERİNDEKİ
DEĞİŞİM VE BU DEĞİŞİME İŞÇİLERİN YANITI**

Yüksek Lisans Tezi

Aylin Güler

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Metin Özuğurlu

Ankara-2008

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

**TÜRKİYE'DE ÇOK ULUSLU ŞİRKETLERDE SENDİKAL
ÖRGÜTLENME: EMEK SÜREÇLERİNDEKİ DEĞİŞİM VE BU
DEĞİŞİME İŞÇİLERİN YANITI**

Yüksek Lisans Tezi

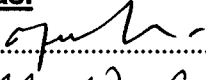
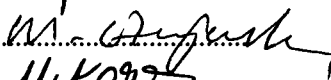
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Metin Özgünel

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı

Prof. Dr. Tüker Akkaya
Doç. Dr. Metin Özgünel
Yrd. Doç. Dr. Müge Kart

İmzası


Tez Sınavı Tarihi 9/7/2020

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (..03/..08/200.8)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin
Adı ve Soyadı

.....AYLIN GÜLER.....

İmzası

.....Aylin Güler.....

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	i
------------------	---

GİRİŞ.....	iv
------------	----

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KÜRESELLEŞME.....	1
1.1. KURAMSAL VE KAVRAMSAL TARTIŞMALAR BAĞLAMINDA KÜRESELLEŞME KAVRAMININ DEĞERLENDİRİLMESİ.....	2
1.2. KÜRESELLEŞMENİN BERABERİNDE GETİRDİĞİ DEĞİŞİM VE OLUŞUMLAR: ÇOK ULUSLU ŞİRKETLER.....	12
1.3. KÜRESELLEŞME SÜRECİNİN ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINA ETKİLERİ.....	20

İKİNCİ BÖLÜM

2. KÜRESELLEŞMENİN EMEK SÜREÇLERİNE ETKİLERİ.....	27
2.1. EMEK SÜREÇLERİNİN TARİHSEL OLARAK DEĞERLENDİRİLMESİ.....	28
2.1.1. TAYLORİZM VE FORDİZMDE EMEK SÜREÇLERİ.....	33
2.1.2. ESNEK ÜRETİM SİSTEMLERİNDE EMEK SÜREÇLERİ.....	37
2.1.2.1. ESNEK UZMANLIK.....	42
2.1.2.2. YALIN ÜRETİM.....	45

2.2. EMEK SÜREÇLERİNDE KONTROL, VASIFLILAŞMA VE TEKNOLOJİ OLGULARI.....	50
2.2.1. TAYLORİZM VE FORDİZMDE EMEK SÜRECİ TARTIŞMALARINDA KONTROL, VASIFLILAŞMA VE TEKNOLOJİ OLGULARI.....	52
2.2.2. ESNEK ÜRETİM SİSTEMLERİNDE EMEK SÜRECİ TARTIŞMALARINDA KONTROL, VASIFLILAŞMA VE TEKNOLOJİ OLGULARI.....	61
2.3. TÜRKİYE’DE ESNEK ÜRETİM SİSTEMLERİNİN EMEK SÜREÇLERİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	80

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. KÜRESELLEŞME VE ESNEK ÜRETİM SİSTEMLERİNİN İŞÇİ SENDİKALARINA ETKİLERİ.....	93
3.1. KÜRESELLEŞME SÜRECİNİN SENDİKALARA ETKİLERİ....	94
3.2. ESNEK ÜRETİM VE YÖNETİM TEKNİKLERİNİN SENDİKALARA ETKİLERİ.....	102
3.3. KÜRESELLEŞME SÜRECİNE SENDİKALARIN ÜRETTİĞİ YANITLAR.....	110

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. KÜRESELLEŞME VE ESNEK ÜRETİM VE YÖNETİM BİÇİMLERİNİN

TÜRKİYE’DE SENDİKALARA ETKİLERİ.....118

4.1. ESNEK ÜRETİM VE YÖNETİM SİSTEMLERİNİN TÜRKİYE’DE

İŞÇİ SENDİKALARINA ETKİLERİ.....126

4.2. TÜRKİYE’DE SENDİKAL KRİZE İLİŞKİN ÇÖZÜM

ÖNERİLERİ.....132

SONUÇ.....140

KAYNAKÇA.....142

ÖZET.....151

ABSTRACT.....153

GİRİŞ

Kapitalizmin yeniden yapılanmasını ifade eden küreselleşme süreci; dünyada yaşadığımız pek çok gelişimin temelinde durmaktadır. Kapitalist ilişkilerin yaygınlaşması ve yoğunlaşması çerçevesinde; her oluşum ve süreci sarmalamaya başlayan rekabet olgusu neticesinde tüm yapılar yeniden şekillenmektedir. Bu süreçte gelişmiş kapitalist ülkeler, onların egemenliğindeki uluslar arası kuruluşlar ve çok uluslu şirketler küreselleşmenin itici güçleri olarak karşımıza çıkmakta, küreselleşme ile birlikte “uluslararasılaşma” başat bir olgu halini almakta, pek çok süreç uluslararası ölçekte değerlendirilmeye başlanmakta ve pek çok alanda “değişim” tartışmaları yaşanmaktadır.

Son yıllarda ekonomik, sosyal, politik pek çok alanda olduğu gibi endüstri ilişkileri alanında da “değişim” başlıklı tartışmalar ön plana çıkmaktadır. Bu alanda yapılan tartışmalar bizce sadece bugüne bakmak açısından değil, geçmişi yeniden anlamlandırmak ve geleceğe ilişkin çıkarsamalar yapabilmek açısından da önemlidir. Bu çerçevede, bu çalışmada temel olarak küreselleşme süreci ile birlikte endüstri ilişkilerinde bir değişim yaşanıp yaşanmadığına ve eğer bir değişim varsa bu değişimin hangi yönde olduğuna ilişkin bir tartışma yürütülmesi amaçlanmaktadır.

Endüstri ilişkilerinde değişim olgusuna baktığımızda, temel olarak üç değişim alanının tarflenebileceği düşüncesindeyiz. Bunlar; üretim süreçlerindeki ve üretimin yönetimindeki değişim, yani emek süreçlerindeki değişim ve çalışma ilişkilerinin aktörlerinde yaşanan değişimdir. Endüstri ilişkilerine ilişkin yapılan çalışmalarda yöntemsel olarak bu değişim alanlarına ve bu alanların içindeki özel konulara dönük

derinlikli tartişmalar yapılması bir yöntem olarak tercih edilebileceği gibi, bu alanların üçüne ve dolayısıyla da endüstri ilişkilerinin bütününe dönük değerlendirmeler yapma çabası bir başka yöntem olarak tercih edilebilecektir. Biz bu çalışmamızda söz konusu alanların bütününe yönelik tartişmalar yapmayı hedeflediğimizi belirtmeliyiz.

Çalışmamızda, yukarıdaki değerlendirmelerden yola çıkarak, öncelikle küreselleşme sürecini tartışacak, ardından teknoloji, vasıflılaşma ve denetim-kontrol kavramları ekseninde emek süreçlerini tarihsel olarak değerlendirmeye ve sonrasında günümüzdeki değişimleri yorumlamaya çalışacağız. Değerlendirmelerimizde küreselleşme sürecinin endüstri ilişkilerine ve özellikle de işçi sendikalarına etkilerine yoğunlaşacak; işçi sınıfı ve sendikaların Türkiye ve dünyadaki geleceklerine dair çıkarsamalarda bulunmaya ve sorunlara çözüm önerileri sunmaya çalışacağız.

1. BÖLÜM

1. KÜRESELLEŞME

Günümüzde sosyal bilimlerde pek çok konunun küreselleşme olgusu ile ilişkilendirilerek açıklandığını görmekteyiz. Gerçekten de bugün yaşanan değişimleri anlayabilmek amacıyla tüm süreçleri çevreleyen gelişmelere bakıldığında karşımıza küreselleşme kavramı çıkmaktadır. Küreselleşme olgusu açısından da önemli bir yerde durmaktadır. Çünkü endüstri ilişkilerinde yaşanan değişimi anlamlandırmak açısından; küreselleşmenin üzerini örttüğü ilişki ve olguları çözmek, bugünün hakim ekonomik ve sosyal süreci olan kapitalizmi anlamak; üretim ve yönetim biçimlerinin, emek süreçlerinin ve emeğin örgütlenmesinin anlaşılması açısından büyük önem taşımaktadır. Ancak bu ilişki ağları çözümlenerek bugünün emekçi kitlelerinin içinde bulunduğu durumu ve örgütlenme biçimlerini anlayabilmek ve anlatabilmek mümkündür. Küreselleşme; her alanda olduğu gibi sendikalar, emek süreçleri, endüstri ilişkileri gibi alanlarda da çok tartışılan konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çerçevede çalışmamızın başlangıcında bu kavramın ve bu kavramın içerdiği süreçlerin çalışma konumuzun içerdiği boyutlarla bütünlüklü biçimde çözümlenmesi ve tartışılması gerekmektedir.

1.1. KURAMSAL VE KAVRAMSAL TARTIŞMALAR BAĞLAMINDA KÜRESELLEŞME KAVRAMININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Küreselleşme¹ pek çok olgu ve süreci içine alan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum, kavramın içeriğindeki belirsizliklerin, bazı analizlerde kimi eksiklik ve hatalara yol açması sonucunu doğurabilmektedir. Ancak yine de küreselleşme kavramı; bütün alanları dönüştürmeye yönelik yeni bir süreci içerdiğinden, sosyal bilimcilerin bugünün toplumsal, ekonomik, kültürel süreçlerini kavrayabilmek açısından kullandıkları bir kavram olarak kullanılabilir.

Her ne kadar farklı yaklaşımlar küreselleşmeye dair farklı tanımlar yapıyor olsalar da; tüm tanımların ortak yanı, bu sürecin ekonomik, politik, kültürel anlamda her şeyin değiştiği bir alanı açıklamasıdır. (Erdoğan, 2006: 7) Küreselleşme öncelikle bazı değer ya da olguların dünya ölçeğinde yayılmasını ifade etmektedir. Daha açık bir ifadeyle küreselleşme, kapitalizmin yayılmacılığının bir ifadesidir.² Kapitalizmin, kendi doğası gereği, tarihsel var oluşunun tüm zamanlarında bu yayılmacı kimlik doğrultusunda hareket ettiği bilinmektedir. Bugün yaşanan sürecin

¹ Küreselleşme kavramı; bazı sosyal bilimciler tarafından emperyalizm kavramını ikame eden bir kavram olarak kullanılmakta ve hatta bazı bilim adamları bugün artık emperyalizm sürecinin bittiğini, bunun yerini küreselleşmenin aldığını ifade etmektedirler. Çalışmamızın başında bizim bu iki algı doğrultusunda da hareket etmediğimizi belirtmemiz gerekmektedir. Bizim küreselleşme kavramı ile çalışmamızı temellendirmemizin asıl nedeni; bu terimi amprik açıklamalar yaparken kullanmanın anlamlı olabileceğini düşünmemizden kaynaklanmaktadır. Zira emperyalizm, küreselleşme sürecinde kendini daha açık bir biçimde göstermekte ve kapitalizmin yayılmacılığı bu süreçte daha da hızlanmaktadır.

² Bu çerçevede küreselleşme kavramı ile ifade edilen olgunun günümüzün bir gerçekliği olmakla birlikte, tarihin önceki dönemlerinde de ortaya atılmış bir özlem ve gerçeklik olduğu söylenebilir. (Işık, http://www.politics.ankara.edu.tr/eski/html/eng/ceko/isikli_worldbank.htm)

bu kadar tartışılır hale gelmesi ve bu kavrama büyük önem atfedilmesinin nedeni ise bugün yaşanan sürecin kapitalizmin yeni bir dönemini ifade etmesidir.

Küreselleşme kavramının temelinde, kapitalizm ve onun kendini ifade etme biçiminin farklılaşması yatmaktadır. Çünkü küreselleşme en genel anlamda kapitalizmin uluslararasılaşmasıdır. Bu çabanın temelinde ise; kapitalizmin yapısal veya yapısal olmayan krizlerini aşma isteği ve bu bağlamda da kendini gerçekleştirme süreçlerini yeniden kurgulama çabaları bulunmaktadır. Biz, sermayenin merkezileşmesi, çok uluslu şirketlerin öneminin artması gibi olgularla kendini ifade etmekte olan, küreselleşmeyi kapitalizmin kendi içinde var olan yapısal problemlerine, krizlerine karşı kendi içinde ürettiği bir yöntem olarak algılamaktayız. 1970'lerle birlikte artmaya başlayan kar oranlarındaki düşüş; küreselleşme olarak ifade ettiğimiz sürecin itici gücü olmuş, kapitalizm bu seferki krizi aşma yolunu mal, hizmet ve sermaye ticaretinin hareketlileşmesi ve bu doğrultuda piyasalarda ve özellikle de emek piyasalarında kurlsızlaşma yönündeki çabaların arttırılması olarak belirlemiştir. Neo-liberal anlayış ise bu eğilimin ideolojik aracı olmuştur. 1980'lerin sonunda kapitalizm ve emperyalizm kendisini tek egemen düzen olarak sunmaya başlamıştır. Bu doğrultuda; kapitalizmin küreselleşmesi her alanda konuşulur ve sosyal bilimler alanında her konu bu çerçeve ekseninde tartışılır olmuştur. Çünkü küreselleşme ile birlikte uluslar arası ilişkiler alanından, siyasal sistemlere, ekonomiye, çalışma ilişkileri alanından sosyolojiye kadar her alanda ciddi bir değişim ve yeniden yapılanma söz konusu olmaktadır. Bu yeniden yapılanma kapitalizmin yeniden yapılanmasını içermesi açısından önemlidir. Kapitalizmin krizine getirilen çözüm olarak tanımlayabildiğimiz küreselleşmeyi daha iyi

anlayabilmek için öncelikle onu içeren, onun temelinde yatan kapitalizmin ve kapitalizmin bazı dinamiklerinin üzerinde durulması gerektiğini düşünmekteyiz.

Kapitalizm, bilindiği üzere, özel mülkiyet temelli, piyasa ekonomisinin egemen olduğu bir ekonomik ve sosyal sistemdir ve sermaye birikim ve işletim sürecine dayanmaktadır. Söz konusu biriktirme dürtüsü; onu sınırları aşmaya ve önüne gelen tüm engelleri bertaraf etmeye yöneltmektedir. Bu nedenle de, kapitalizm; “15. ve 16. yüzyıldaki doğumundan bu yana, küresel olarak yayılmacı; metropol ile uydu, merkez ile çevre arasında hiyerarşik biçimde bölünen bir sistem” olagelmıştır. (Foster, 2005: 12) Çünkü, biriktirme dürtüsü nedeniyle kapitalist sistemde; bölgeler, ülkeler, toplumlar, gruplar birbirleriyle çekişen, çatışan unsurlara bölünmekte ve böylece daha çok birikim için büyüğün küçüğü sömürmesi süreci yaşanmaktadır. Eskiden olduğu gibi bugün de kapitalist sistemin amacı, çevreden merkeze düşük maliyetli kaynak transferini sağlamak ve böylelikle çevrenin merkeze bağımlılığını yeniden üreterek daha fazla kar elde etmektir. Bunun için hem çevre ülkeler yatırımlara açılmakta, hammaddelerin düşük maliyetle merkez ülkelere elde edilmesi sağlanmakta, hem de ucuz işgücü için arayışlara girilmektedir. Yani kapitalizm biriktirme dürtüsünün bir sonucu olarak, uzun zamandır uluslar arası bir sistemdir; ancak bugün yaşanan uluslararasılaşma süreci, yani küreselleşme, bu yapısal durumdan çok daha geniş kapsamlı bir olguyu içermektedir.³

Küreselleşmeyi tarihsel olarak kapitalizmin yeni bir süreci olarak tanımlamamız, bu kavramı sadece bir politika ya da strateji olarak değerlendirdiğimiz algısını yaratmamalıdır. Küreselleşmenin, kapitalistler açısından

³ Kapitalizmin tarihsel olarak yayılmacı bir sistem olduğunu, sermayenin uluslararasılaşmasının aslında yeni bir süreç olmadığını, bu durumları ifade etmeye çalışan emperyalizm kavramının uzun yıllardır ekonomik ve sosyal hayatın önemli bir ögesi olarak kullanılmamasından de anlayabilmekteyiz.

stratejik ve politik bir boyutu elbette ki bulunmaktadır. Ancak küreselleşme sadece bundan ibaret olmayan, kapitalizmin doğasından kaynaklanan kimi gerçeklikleri içeren, bu açıdan da çok daha geniş ilişki ağlarını içinde barındıran bir süreçtir. Bu bakımdan küreselleşme, yeni kimi kavram, süreç ve oluşumları beraberinde getirmektedir.

Küreselleşmenin beraberinde getirdiği yeni olan veya olmayan bugün ekonomik, sosyal ve kültürel yaşamı anlamak ve anlatmak için kullandığımız süreç ve oluşumları değerlendirmeden önce, farklı yaklaşımların küreselleşmeye nasıl baktıklarına kısaca değinmenin anlamlı olabileceği düşüncesindeyiz.

Tarihsel yapısalcı yaklaşım

Tarihsel yapısalcı yaklaşım; küreselleşmeye kapitalizmin tarihsel ve yapısal unsurları açısından bakmaya çalışmaktadır. Kapitalizmin temelinde bulunan sermaye birikim süreci, kapitalizmin genişlemesine neden olmakta ve “yayılma” olgusunu doğurmaktadır. Bu bakımdan küreselleşme; aslında yeni bir olgu değil, kapitalizmin doğasında olan sürecin bugünkü ismidir. Kapitalist birikimin tıkanmasına yol açan kar oranlarındaki düşme eğilimi ile birlikte, sermaye yoğunlaşmakta ve merkezileşmektedir. Bu durum ise beraberinde sermayenin yayılması sürecini getirmektedir.

Tarihsel yapısalcı yaklaşımın en önemli ve belki de en meşhur temsilcileri Düzenleme Okulu olarak karşımıza çıkmaktadır.⁴ Düzenleme okulunun “birikim rejimi” ve “düzenleme biçimi” kavramları söz konusu süreci açıklamak açısından oldukça kritiktir. “Birikim rejimi; üretimin fabrikalarda, madenlerde, ofislerde ve

⁴ Kökleri Fransa’ya dayanan Düzenleme Okulu’nun en önemli temsilcisi Aglietta’dır.

diğer işyerlerinde gerçekte nasıl örgütlendiğini ifade etmektedir.” (Erdoğan, 2006: 51) Düzenleme biçimi ise söz konusu birikim rejiminin ve dolayısıyla da kapitalizmin devamını sağlamaya dönük tüm yasaları, kurumları, anlaşmaları anlatmaktadır. Birikim rejimlerinde yaşanan değişimler düzenleme biçimlerini de değiştirecektir.⁵

Düzenleme Okulu’na göre; küreselleşme olarak adlandırılan süreçte, birikim rejiminde bir değişim vardır, ancak bu değişim Taylorizmin ve Fordizmin içerisine girdiği krizi aşmak için geliştirilen yeni Fordist stratejilerden başka bir şey değildir. Düzenleme Okulu kuramcıları üretim yapısında ve toplumsal yapıda meydana gelen değişimleri yeni bir süreç olmaktan ziyade, eski stratejilerin bir uzantısı olarak görmektedir.⁶

Özetle tarihsel yapısalcı yaklaşım, küreselleşme sürecine ve küreselleşme sürecinde emeğin yeri ve rolüne ilişkin tartışmaları, düzenleme biçimi ve birikim rejimleri kavramsallaştırmaları ekseninde yürütmektedir. Ulusal devletlerin, işçilerin ve sendikaların rolleri de birikim rejimi ve düzenleme biçimlerindeki değişimlere göre şekillenmekte, günümüzde bu süreç neticesinde “ulusal hükümetler küresel kapitalizm karşısında zayıflarken, görece olarak hareketliliği az olan emek de sermaye karşısında pazarlık gücünü giderek kaybetmektedir.” (Erdoğan, 2006: 54)

⁵ Düzenleme okulunun doğuşu ve ortaya koyduğu teorilerle ilgili değerlendirmeler için bkz. Karatepe, İ. D., “Düzenleme Yaklaşımı Üzerine Bir Deneme”, (<http://www.paribus.tr.googlepages.com/karatepe.doc>) (01.01.2008)

⁶ Kumar’a göre Düzenleme Okulu kuramcıları bugün olup biteni, sermayenin “küresel bir Fordizm” sistemi tesis ederek krizi çözme girişiminden ibaret olarak görme eğilimindedir. (Kumar, 2004: 74)

Reformist Yaklaşım

Reformist yaklaşım⁷ küreselleşme olarak isimlendirilen sürecin çok abartıldığını, gerçekte yaşananların ise pek çok sosyal bilimcinin iddia ettiklerinden farklı olduğunu ileri sürmektedir. Bu yaklaşıma göre; küreselleşmenin en önemli göstergelerinden biri olarak sunulan çok uluslu şirketlerin dünyayı serbestçe dolaşmaları olgusu söylendiği kadar yoğun biçimde yaşanmamakta , gerçekte bu şirketler, tam tersine, yatırımlarını birkaç kapitalist ülkede yoğunlaştırma eğilimi ile hareket etmektedirler. Bu yaklaşım açısından “karşılaştığımız gerçeklik, küreselleşmiş bir dünya değil, ulusal farklılıkların devam ettiği uluslararasılaşmış bir dünyadır.” (Erdoğan, 2006: 60)

Reformist yaklaşım uluslararasılaşma olgusunu kabul etmekle birlikte, söz konusu gelişmelerin ulusal ekonomi ve siyasetlerin önderliğinin devam ettiği bir süreci işaret ettiğini söylemektedirler. Bu teorisyenler; üretim ilişkilerine ve emek süreçlerine ilişkin yaklaşımlarını; bugün eskisinden çok farklı bir süreç yaşanmadığı düşüncesine dayandırarak açıklamakta, bunun neticesinde de eski tarz politikalarla sorunlara çözüm bulunabileceğini düşünmektedirler.

Küreselleşmeci Görüş

Küreselleşmeci görüş, liberal görüş olarak da bilinmektedir. Bu görüş açısından küreselleşme ve onun sonuçları tüm dünya açısından olumlu gelişmeleri içermektedir. Artık insanlar sınırların olmadığı bir dünyada yaşamakta, sermaye, emek ve hizmetler tüm dünyada serbestçe hareket edebilmekte, ulusal piyasalar

⁷ Bu görüşün en önemli temsilcileri Paul Hirst ve Grahame Thompson'dur. Hirst ve Thompson'un görüşleri ile ilgili daha ayrıntılı bilgi için bkz. Thompson, G. Ve Hirst, P., (1998), **Küreselleşme** **Sorgulanıyor**, Ankara: Dost Kitabevi

yerine tek bir küresel piyasa ortaya çıkmaktadır. Sermaye de artık ulusal kimliklerden azade bir hal almaktadır.

Küreselleşmeci görüşün düşüncelerinin, kapitalizmi anlamlandırma çabamız açısından oldukça önemli olduğunu düşünmekteyiz. Zira küreselleşme taraftarlarının söylediklerinin gerçekliğinin araştırılması, bu süreci pek çok boyutuyla anlamamıza oldukça yardımcı olabilecektir.

Küreselleşmeci görüş; değişen ve küreselleşen dünyayı anlatmak için, insanlarda daha sempatik algılar yaratan yeni dünya düzeni, enformasyon çağı, bilgi çağı gibi kavramlar kullanmayı tercih etmektedir. Bu kavramların isimleştirmelerinden de anlaşılabilceği üzere, her biri küreselleşmenin yarattığı ve olumlulaştırdığı bir alana yoğunlaşarak küreselleşmeyi anlamlandırma eğilimindedir. Biz çalışmamız açısından daha çok açıklayıcılık gücüne sahip olabileceğini düşündüğümüz, yeni dünya düzeni kavramına ve bunun savunucularının düşüncelerine yoğunlaşmanın anlamlı olabileceğini düşünmekteyiz.

Günümüzde yeni dünya düzeni olarak sunulan uluslar arası kapitalizm, yeni küreselleşme politikaları ve yeni bağımlılık şemaları getirmektedir. (Öngen, 1994: 308) Ancak bundan farklı olarak kendisini; “dünyanın tüm ülkelerini uluslar arası toplumun eşit haklara sahip, demokratik usullerle yönetilen üyeleri olarak ele alan, insanlığın barış, eşitlik, özgürlük, kardeşlik gibi ortak değerlerini yüceltmeyi hedefleyen bir uluslar arası ilişkiler sistemi olarak” sunmaktadır. (Uygur, 1994: 15) Yeni dünya düzeni savunucularına göre; kapitalist dünya düzeninde serbest piyasa kuralları hakim olmalı ve neo-liberal politikalardan asla ödün verilmemelidir. Kapitalizmin uluslararasılaşması anlamındaki küreselleşme; kapitalizmin yarattığı, içerdiği ve yeniden ürettiği değerlerin tümünün değişimini ve uluslararasılaşmasını

içermekte ve neo-liberal bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu doğrultuda da küreselleşme ile birlikte tüm dünyada ekonomik anlamda neo-liberal ekonomik politikalar benimsenmektedir. Esnekleşme, rekabet, özelleştirme gibi uygulamalar bu süreçle hayatlarımızın bir parçası haline gelmektedir. Küreselleşme sadece ekonomik ilişkilerde bir farklılaşma ve yenileşmeyi değil, toplumsal ve kültürel alanlarda da kapitalizmin kendini yeniden üretmesini ifade etmektedir. Yeni dünya düzeni savunucularına göre; bu yeni düzende artık, kapitalizm reel sosyalizmi ortadan kaldırmış ve dünya üzerinde kendi zaferini ilan etmiştir. Bu açıdan söz konusu düzen artık rakipsiz olduğunu her gün insanların akıllarına yerleştirebilme özgürlüğüne sahip olmaktadır.

Kapitalizm, yeni dünya düzeni savunucularına göre, rakipsizliğini her krizi biraz daha güçlenerek aşmasına, kendisine karşı üretilen alternatifleri özümseyebilmesine borçludur. Bu söylemlerden anlaşılabileceği gibi, küreselleşme kavramı ile ifade etmeye çalıştığımız değişikliklerin en önemli alanlarından biri de ideolojiler alanında olmaktadır. Küreselleşmenin, emperyalizmin, kapitalizmin değişmez, alternatifsiz olgular olarak sunulmasına dayanan söz konusu ideolojik formasyon tek gerçek ve gerçekçi ideoloji olarak sunulmaktadır.

Küreselleşmenin sadece ekonomik ilişkiler bazında değil, onunla beraber diğer tüm alanlarda da bir değişimi simgelemesinin en önemli işaretlerinden birisi, ekonomik anlamda dünya ölçeğinde neo-liberal politikalar benimsenirken, siyasal planda da kapitalizmin genel siyasal rejimi olarak gösterilen “demokrasi” söyleminin yaygınlaşmasıdır. Yeni dünya düzeni savunucuları açısından demokrasi söylemi, bu söylemin temelindeki eşitlik, özgürlük, adalet anlayışlarından biraz farklı şekillendirilmektedir. Demokrasi; söz konusu yeni düzende şekilsel biçimiyle

karşımıza çıkmaktadır. Çünkü küreselleşme; temel olarak yönetenlerin ihtiyaçlarını karşılama amacına yönelmiş bir süreçtir. Yeni dünya düzeni savunucuları; özgürlük, demokrasi, insan hakları gibi söylemleri sıkça kullanarak, gerçekte kendisinden farklı düşüncelere tahammülü olmayan, çoğunlukla kendi siyasal ve ekonomik rejimini herkese dayatan bir politika izlemeyi tercih etmektedir. Sweezy ve Baran’ın belirttiği gibi kapitalizmde; “Siyasi sistemin sözde kaynağı oylar, reel kaynağı ise paradır” (Sweezy ve Baran, 2007: 154) Söz konusu görüşe göre; kapitalizmin böylesine yaygınlaştığı bir ortamda hiçbir ülke kendi başına buyruk politikalar üretmemelidir. Çünkü ekonomik gelişme yalnızca dünya ekonomisinin bir parçası olarak sağlanabilmektedir. “Uyumlu olmak” artık bir zorunluluktur. Bu zorunluluk, ulus devlet olgusundaki siyasal ve ekonomik bağımsızlık kaygılarını bir kenara atmakta ve bağımlılığı bir gereklilik olarak sunmaktadır.

Küreselleşme, kutupsuz ya da tek kutuplu dünyayı anlatan bir kavram olarak sunulmaktadır. Oysa bugün ABD, AB ve Japonya arasındaki emperyalist rekabete dayanan “üç kutuplu” küreselleşme, söz konusu merkezlerde hem ticari değişimin yoğunlaşmasında, aynı zamanda sermayenin bu merkezlerde güçlenmesinde kendisini göstermektedir. (Öngen, 1994: 309) Ancak yeni dünya düzeni savunucularına göre; artık sınıflar, sınıfsal çekişmelere dayalı kutuplaşmalar söz konusu değildir. Bunun yerine tüm sınıfları ortak paydalarda kesen ekoloji, çevre kirliliği, cinsiyet ayrımcılığı gibi gündemler vardır. Bu toplumsal sorunlar ise ancak ortak algı ve çabalarla, yani “uzlaşma” ile aşılabilecektir. Ülkelere uyumlu davranmayı zorunlu kılan bu düzen, sınıflara da uzlaşmacılıktan başka bir yol olmadığını telkin etmektedir. Bu durumda yeni dünya düzeni savunucularının sendikalar açısından istediği ve gerçekleştirmeye çalıştığı da, bu örgütlerin düzene

aykırı değil, ona içsel olmalarıdır. Zaten düzene aykırı olanların ortadan kaldırılmasına dönük çabalar; hukuksal değişimler, ulusal ekonomiler ve hükümetlerin küresel sisteme bağımlılığı neticesinde, çok rahat işlerliğe konulacaktır. Yukarıda ifade etmeye çalıştığımız ideolojik dayatmalar neticesinde, yeni dünya düzeni savunucularının söylemleri bazen öyle büyük bir koro olarak karşımıza çıkmaktadır ki; kendisi gerçek olmasa dahi, ideolojisinin oldukça büyük bir gerçeği ifade ettiği düşünölebilmektedir.

Yaptığımız değerlendirmelerden hareketle, küreselleşmeyi gerçek bir olgu olarak kavramadığımız düşünölmemelidir. Tam tersi biçimde, küreselleşme bir gerçek olarak karşımızda durmaktadır. Uluslar arası kapitalizmin bütün dünyayı sarmalayan ilişki ağlarına sahip olduğu görölebilmektedir. Kapitalizmin uluslararasılaşması olarak küreselleşme; hem kapitalizmin coğrafi anlamda dışsal, hem de bugüne kadar egemen olmadığı sektörleri de kapsayarak içsel yayılmasını içermektedir. (Erdoğdu, 2006: 39) Ancak küreselleşmenin etkilerinden yararlanılarak, alternatifsiz olarak sunulan uyumluluk ve uzlaşmacılığa dayanan yeni dünya düzeni söylemi; gerçekleri çarpıtmakta ve dünyayı bir bütün olarak sonunda emekçi kitleler için yoksulluğun, güvencesizliğin, siyasetsizliğin, kendini ifade edememenin olduğu bir çıkmaza doğru sürökmektedir. Işıltılı bir dünya olarak sunulan yeni düzen,; sadece belli bir kesim için gerçekten ışıltılı bir dünya sunmakta, geri kalan insanlar için ise oldukça zor koşullar içeren çalışma ve hayat biçimleri yaratmaktadır. Çünkü her düzende olduğu üzere bu düzen de, yani kapitalizm de, kendisini kalıcı ve aşılmaz kılmaya çalışmakta ve bu nedenle kendine karşı ortaya çıkan ve çıkabilecek tehditleri bertaraf etmeye yönelik tedbirler almaktadır.

Yeni dünya düzeni algısı; tüm yanlışlıklarına karşın çok güçlü etkiler doğurabilmektedir. Çünkü ideolojisini yayma araçlarına ve kurumlarına tüm dünyada sahip durumdadır. Bu ideoloji de her egemen ideoloji gibi kendisine yönelik tehditlerin ortaya çıkmaması için çaba sarf etmekte ve buna yönelik mekanizmaları her gün biraz daha beslemektedir.

Bizim çalışmamızda önemli bir yerde duran, çalışanların ve onların geleneksel örgütleri olan sendikaların bu koşullarda nelerle karşılaştıkları ve sorunlarına nasıl çözüm bulabilecekleri sorusunun yanıtının gerçekçiliği, söz konusu ideolojik bombardımandan biraz olsun kendilerini kurtararak düzene ve düzenin içindeki yerlerini değerlendirmelerine ve sorgulamalarına bağlı gözükmektedir.

1.2. KÜRESELLEŞMENİN BERABERİNDE GETİRDİĞİ DEĞİŞİM VE OLUŞUMLAR: ÇOK ULUSLU ŞİRKETLER

Seyhan Erdoğan'nun da belirttiği gibi küreselleşme kavramı kendisi bir kavram olmakla birlikte, kendi sürecinin içindeki diğer süreçlerin de kavramsallaştırılması açısından bir genel kavramı da ifade etmektedir. (Erdoğan, 2006: 39) Bilindiği üzere küreselleşme; özelleşme, yerelleşme, esnekleşme gibi pek çok kavramla birlikte tartışılmaktadır. Küreselleşmenin ifade ettiği süreç, kapitalizmin uluslar arası özellik kazanması ve yeniden yapılanma süreci içerisine girmesidir. Bu yeniden yapılanma; ekonomik ilişkilerden, sermayenin örgütlenmesine, toplumsal ve kültürel süreçlerden, üretimin ve emeğin yeni örgütlenme süreçlerine kadar her alanda bir yeniden biçimlendirmeyi içermektedir.

Küreselleşme esas olarak kapitalizmin kendisine içkin olan krizlerinin bir sonucu olarak değerlendirilebilmektedir. Sıkça tartışıldığı üzere, kapitalizm, işleyiş özellikleri ile birlikte kendi krizlerini yaratma potansiyelleri taşımaktadır. Kapitalizmin tarihsel seyri içerisinde her defasında bu krizlerden bir çıkış bulmayı başarabildiği görülmektedir. Bu durumun, kapitalizmin kendine içkin özelliklerinden ve kimi avantajlarından kaynaklandığı söylenebilmektedir. Ancak kapitalizmin devamlılığının bununla birlikte ve belki de bundan daha çok, kapitalizmi ortadan kaldıracı potansiyellerin bunu gerçekleştirme konusundaki yetersizlikleriyle ilgili olduğu gözden kaçırılmamalıdır.

Küreselleşme sürecinin kapitalizmin krizden kaçış için kendine bulduğu yeni yöntemlerin bir sonucu olarak karşımıza çıktığı söylenebilmektedir. Bu süreç, yukarıda da ifade ettiğimiz gibi, pek çok alt kavram ve olguyu içermektedir. Küreselleşmeyi bütünlüklü olarak kavrayabilmek açısından bu alt kavram ve olguların değerlendirilmesi gerekmektedir. Ancak bu konuların her biri ayrı bir çalışma alanı olarak belirlenebilecek nitelikte geniş ve kapsamlı alanları içerdiğinden, bizim, çalışmamız açısından sadece ön açıcı olabilecek derecedeki unsurları belli başlı tartışma başlıkları biçiminde değerlendirmeyi uygun bulduğumuzu belirtmeliyiz.

Küreselleşmenin alt kavram ve süreçlerinin ortaya çıkışını etkileyen en önemli olgulardan biri; rekabettir. Küreselleşme, beraberinde rekabetin yoğunlaşmasını getirmiştir. Bu rekabet dalgası ve sürekli ve daha fazla kar elde ederek sermayeyi yayma çabaları; tüm dünyada ve özellikle gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde kendini üretim maliyetlerini düşürme çabalarında, üretim maliyetlerini düşürme çabaları da kendini en çok işgücü maliyetlerinin

düşürülmesinde bulmuştur. Bu çerçevede “ günümüzde sürmekte olan küreselleşme fikrinin anlamı, uluslar arası pazar güçlerine kayıtsız şartsız teslimiyet” olarak tanımlanabilmektedir. (Işıklı, http://www.politics.ankara.edu.tr/eski/html/eng/ceko/isikli_worldbank.htm) İleri kapitalist ülkeler, çok uluslu şirketler ve uluslar arası kuruluşlar hep birlikte tüm dünyada, bu süreçleri gerçekleştirebilecek koşulları yaratmak için faaliyette bulunmaktadır.

Küreselleşme sürecinde “sermayenin uluslar arası hareketi, uluslar arası nitelikteki şirketlerin yerine uluslarüstü ya da uluslarötesi denilen dev şirketlerin geçmesini sağlamakla kalmamış, aynı zamanda sermayenin uluslarötesi ölçekte bütünleşmesini de gerçekleştirmiştir” (Öngen, 1994: 306) Artan ve yoğunlaşan rekabet neticesinde çok uluslu şirketler, yatırım alanlarını hammaddelere yakın, vergi ve yasal yükümlülüklerin az olduğu ve emeğin korunma olanaklarının güçsüzleştiği, emek örgütlenmelerinin, özellikle de sendikaların etkisizleştiği yerlere kaydırmaktadır.⁸ Bu şirketler hem daha farklı ülkelere yatırımlarını kaydırmak, hem de karlarını arttırmak için üretim ve emek süreçlerinde farklı yöntemler izleme yoluna gitmekte ve bu yöntemler de emekçileri ve emek örgütlenmelerini önemli ölçüde etkilemektedir.

Küreselleşme sürecinin ortaya çıkardığı diğer bir gelişme de, çok uluslu şirketlerin yanında, bu şirketlere yön veren kapitalist ülkelerin ve yine bu ülke ve şirketlerince yönetilen uluslar arası örgütlerin ön plana çıkmasıdır. Çok uluslu şirketler, büyük kapitalist ülkeler ve uluslar arası örgütler günümüzde sadece dünya ekonomik hayatını değil, siyasi hayatını da etkilemeye ve belirlemeye başlamıştır.

⁸ “Uluslar arası kapitalizmin gelişimine baktığımızda ilk önce Güneyden Kuzeye düşük fiyatlı hammadde aktarımıyla başlayıp, daha sonra ucuz emek aktarımıyla süren ve uzun dönemli bir eşitsiz gelişmenin önünü açan işbölümü süreçlerinden söz edebilmekteyiz.” (Öngen, 1994: 306)

Görüldüğü üzere, küreselleşme süreci çok boyutlu olarak pek çok alanı etkilemekte ve onu yeniden biçimlendirmeye çalışmaktadır. Kapitalizmin yeniden biçimlendirmeye çalıştığı alanların en önemlilerinden biri üretim ve emek süreçleri bazında yaşanmakta ve dolayısıyla da işgücü piyasası, endüstri ilişkileri gibi alanlar küreselleşmeden özel olarak etkilenen ve bu açıdan da özel olarak değerlendirilmesi gereken alanlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sermayenin uluslararasılaşması ve piyasaların önündeki tüm engellerin kaldırılması süreci ve bunların temelindeki rekabet algısı işgücü maliyetlerinin düşürülmesini gündeme getirmektedir. Bu sürecin sonucunda, sıkça ifade edildiği gibi, emek sömürüsü küreselleşmekte ve küreselleşmenin en önemli aktörlerinden biri olan çok uluslu şirketler tüm dünyayı bir fason üretim ağı haline getirmektedir. Bilindiği gibi, küreselleşme sürecinde sermaye; yüksek ücretli, sosyal politikaların yoğun olarak uygulandığı ülkelerden kaçmaya ve kendine daha düşük maliyetlerle üretim yapma olanağı sağlayacak yerler bulmaya çalışmaktadır. Bu doğrultuda çok uluslu şirketlere ilişkin yapılan tartışmalar, uluslar arası platformdaki yeni üretim süreçleri tartışmaları ile birlikte yürütülmektedir. Özellikle emek yoğun üretimlerin düşük emek maliyetine sahip yerlere kayması ile şekillenen bu gelişmeleri Fröbel; “Yeni Uluslar arası İş bölümü” olarak isimlendirmiştir.⁹ Günümüzde üretim faaliyeti, büyük oranda, bir üretim zinciri ekseninde gerçekleştirilmekte ve bu üretim zincirinin aşamaları farklı zaman ve mekanlarda yapılmaktadır. Moody’ye göre; bu üretim yapısında yabancı sermaye yatırımları birden fazla ev sahibi ülkeye dağılmakta, fakat nihai ürünün büyük kısmı merkez ülke pazarında üretilmektedir.

⁹ Bkz. Fröbel, F., Heinrichs, J ve Kreye, O.,(1982), **Yeni Uluslar arası İşbölümü ve Serbest Bölgeler**, İstanbul: Bilge Yayıncılık

Buna “sınır boyu üretim” de denmektedir. (Moody, 1997: 70) ¹⁰ Çok uluslu şirketler; bazen taşeronlaşmayı içeren, bazen de bütün bir fabrikayı daha düşük maliyetli yerlere taşıyan bir tarzla üretim yapmakta ve dünya ticaretinde önemli yerler kaplamaktadır. ¹¹

1990’larda yapılan hesaplamalara göre çok uluslu şirketlerin bizzat kendi bünyelerinde yetmiş milyondan fazla işçi istihdam ettikleri, bunlardan büyük çoğunluğunun Kuzey ülkelerinde, on milyona yakınının ise güney ülkelerinde çalıştırıldıkları söylenmektedir. (Moody, 1997: 78) Küresel üretim zincirinin çoğu zaman enformel ilişkilerle sürdüğü düşünüldüğünde, bu rakamların çok daha artacağı ifade edilebilmektedir. Ayrıca 1990’lı yıllardan günümüze, söz konusu eğilimin arttığı düşünüldüğünde, sürecin artık daha yoğunluklu bir biçimde gerçekleştiği görülebilecek ve bu doğrultuda çok uluslu şirketlerin ne kadar önemli olduğu kavranabilecektir. Sadece bu veriler ve değerlendirmeler bile çok uluslu şirketlerin küreselleşmenin temel motoru olduklarını gösterebilmektedir. Çok uluslu şirketlerin artan önemi ve etkisi, ulus devletlerin çöküşüne ilişkin tartışmalarda belirleyici olmuştur.

Ulus devletlerin bugünkü durumu ve akıbetlerinin ne olacağına dair özellikle siyaset bilimi yazınında çok önemli tartışmalar yapılmaktadır. Bu tartışmalar içerisinde küreselleşme ile birlikte bütünleştiği, bütün merkezlerin dağıldığı ve bütün

¹⁰ Moody; bu tip üretim zincirine ABD otomobil endüstrisini örnek olarak vermektedir. 1978’den sonra ABD’de dev otomobil firmaları, yatırımlarını Meksika’ya kaydırmaya yönelmişler ve bu ülkede ürettikleri otomobilleri kendi ülkelerinde satmaya başlamışlardır. Bu eğilim özellikle 1980’lerden sonra hız kazanmıştır. 1982 yılı itibariyle Amerika ve Kanada’da bir otomobil işçisinin bir saatte yaklaşık 14 Doları yaptığı bir işi, Meksika’da bir işçi 3,5 Doları yapmaktadır. Benzer üretim örgütlenmesi, Japon otomobil üreticileri tarafından uzak Asya’da, Avrupa otomobil üreticileri tarafından da doğu-Avrupa’da gerçekleştirilmiştir. (Moody, 1997:71)

¹¹ Çok uluslu şirketler toplam ticaretin üçte birini ellerinde tutmaktadır. Bu ticaretin ise yaklaşık %80’i sermaye ve ara mallardan oluşmaktadır. (Moody, 1997:49)

egemen güçlerin ortadan kalktığı yönündeki söylemler dikkat çekmektedir. Biz bu söylemlerin gerçekliğinin tartışılabileceğini düşünmekteyiz. Çünkü küreselleşme sürecinde tekelleşmiş, büyük dev şirketlerin ortaya çıktığı doğru olmakla birlikte, bu şirketlerin yanında gelişmiş kapitalist ülkelerin dünya üzerinde egemenlik kurma çabaları da devam etmekte ve ulus devlet egemenliği ve ABD emperyalizmi gibi olgular varlığını sürdürmektedir. Nitekim; “kapitalizmin bir yandan şu anda küreselleşme olarak nitelendirilen yayılmacı bir dünya ekonomisiyken, diğer taraftan da politik olarak birbiriyle çekişen birçok ulus devlete bölündüğü” gözden kaçırılmamalıdır. (Foster, 2005: 37) Kısacası küreselleşme sürecinde ulus-devlet hegemonyası üzerindeki mücadeleler ortadan kalkmamakta, aksine, daha güçlü bir biçimde olmak üzere, bu olgu sürekli olarak yeniden su yüzüne çıkmaktadır. (Foster; 2005: 187) Benzer bir biçimde çok uluslu şirketlerin ulussuz oldukları söylemleri de oldukça tartışmalıdır. Nitekim bu şirketlerin faaliyetleri çerçevesinde küreselleşmenin ulus devletleri önemsizleştirdiği ve ortadan kaldırmaya başladığı söylenmektedir. Oysa kapitalizmin tarihi, uluslar arası ticaretin ve genişleyen piyasaların ve bu doğrultuda şekillendirilmiş sosyal süreçlerin, bazı gelişmiş ulus devletlerce şekillendirildiği bir tarihtir ve küreselleşme sürecinde de bu durum bir takım değişikliklerle devam etmektedir. (Elger ve Edwards, 1999)

Bu çerçevede ulus devletlerin sona ermediği ve hatta kritik platformlarda önemlerini koruduklarının tekrar altının çizilmesi gerekmektedir. Nitekim, çok uluslu şirketler; her ne kadar dünyanın pek çok yerinde üretim ve yatırım faaliyetlerinde bulunsalar da, bu yatırımların genel olarak Avrupa, Japonya ve ABD üçlüsüne yöneldiği bilinmektedir. (Elder ve Edward, 1999: 12) Moody de dünyanın ekonomisinin söz konusu üç büyük iktisadi gücün elinde yapısal bir bölünme içerisinde olduğunu

söylemektedir. (Moody, 1997) Küreselleşmenin karmaşık ve iç içe geçmiş zıt süreçlerden oluştuğu unutulmamalı ve bu doğrultuda küreselleşmenin bölgeselleşmeyi de içerdiği ve belki de bölgeselleşerek güçlendiği gözden kaçırılmamalıdır. Küreselleşme sürecinde ileri kapitalist devletlerin ve özellikle de ABD'nin egemenliği görmezden gelinemeyen bir gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır.¹²

Çok uluslu şirketlerin küresel bağlantıların yanında, yerel ve ulusal bağlantılar doğrultusunda hareket ettiği ve yatırımlarını bu bağlantılar neticesinde şekillendirdikleri bilinmektedir. Bu açıdan özellikle gelişmiş kapitalist ülkelerin çok uluslu şirketlere ve dolayısıyla da küreselleşme sürecine yöne verdiği bilinen bir gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca hem gelişmiş, hem de gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde ulus devletler ülkelerin küreselleşme sürecine ayak uydurmasında, örneğin iş gücü piyasalarının gelişmeler çerçevesinde düzenlenmesinde, özel olarak da sosyal politikaların tasfiye edilmesinde çok önemli rollere sahip olmaktadır. Görüldüğü üzere; sadece gelişmiş ülkelerin küresel sermayeyi yönlendirme sürecinde değil, ayrıca küreselleşmenin yayılması ve etkilerinin arttırılmasında da ulus devletler bugün hala kritik bir konumdadır. Neo-liberal politikaları dünya ölçeğinde hakim kılan, bu doğrultuda küreselleşmeyi besleyen temel aktörler içerisinde ulus-devletler hala çok önemli bir yerde durmaktadır.

Bilindiği üzere ulus devletler bugün artan rekabet baskıları ve neo-liberal politikaların kısılcacında olmaları nedeniyle genel olarak tümüyle bu politikalar

¹² J. Petras'ın yaptığı bir araştırmaya göre 500 çok uluslu şirketin 244'ü ABD'ye aitken, 173'ü Avrupalılara ve sadece 58'i Asyalılara aittir. Asyalılara ait olan kısmın ise 46'sı Japonlarıdır. (Aktaran, Özügurlu, 2008: 109)

ekseninde politikalar izlemektedirler. Böylece ulus devletlerin küreselleşme sürecinde emek ve sendikalar üzerindeki baskıları artmaktadır. Devletlerin bu süreçte üretimin ve işgücü piyasasının esnekleştirilmesi, işgücünü koruyucu önlemlerin azaltılması, kamu iktisadi teşebbüslerinin özelleştirilmesi gibi işverenlerin etkinlik alanlarını güçlendiren yaklaşımları tercih ettikleri bilinmektedir.¹³ Ulusal hükümetler, çok uluslu şirketlerin kendi ülkelerinde yatırım yapmaları doğrultusunda onların isteklerini yerine getirebilmek için ellerinden geleni yapmaktadır. Bu doğrultuda hükümetler vergi muafiyetleri uygulamakta, serbest ticaret bölgeleri hazırlamakta, çalışma standartlarını düşürmekte, sosyal olan her şeyi üretim süreçlerinden ve toplumsal yapılardan kaldırmakta ve sendikal hakları kısıtlamaktadırlar. Yine küreselleşme sürecinin içerdiği alt kavramlardan biri olan özelleştirme de emekçiler ve sendikalar üzerinde, başta işsizlik olgusunu olmak üzere çok ciddi olumsuz etkilerde bulunmaktadır.

Çok uluslu şirketlerin; hem yukarıda özetlemeye çalıştığımız yönleri; hem de çalışmamızın sonraki bölümlerinde ayrıntılı biçimde tartışmaya çalışacağımız esnek üretim ve yönetim sistemlerinin diğer ülkelere taşınmasında büyük roller üstlenmeleri nedeniyle; çalışmamız açısından önemli bir yerde durduklarını belirtmeliyiz. Nitekim küreselleşmenin itici gücünü üstlenen bu yapılanmalar, ülkemizde de üretim ve emek süreçlerinin ve dolayısıyla da endüstri ilişkilerinin yeniden yapılandırılması konusunda başat roller üstlenmektedirler.

Küreselleşmenin bir sonucu ve aynı zamanda onun belirleyeni olan olgulardan bir diğeri; mal, hizmet ve sermayenin uluslar arası hareketlilik kazanması

¹³ Fransa’da haftalık çalışma süresinin 35 saatten 40 saate yükseltme çabaları buna örnek olarak gösterilebilir. Hüküm, U., (2008), “35 Saat Bitti Mi?”, (http://www.rfi.fr/actutr/articles/103/article_401.asp), (11.07.2008)

ve serbest ticaretin gerçekleştirilmesidir. Sermayenin küreselleşmesi yolunda sermaye hareketini engelleyen, sınırlayan engeller kaldırılmıştır ya da kaldırılmaya çalışılmaktadır. Serbest ticaretin gerçekleştirilmesi için ulus devletlerin düzenleyici ve denetleyici faaliyetleri en aza indirilmeye çalışılmaktadır. Bu durum tüm piyasalarda ve özellikle de işgücü piyasasında “kuralsızlaştırmayı” beraberinde getirmektedir.. Kuralsızlaştırma ve piyasaların, özellikle de mali piyasaların serbestleşme süreci ile birlikte; az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler giderek daha fazla bağımlılaştırılmaktadır. Özellikle mali piyasaların serbestleşmesi süreci, söz konusu ülkeleri ciddi borç bataklarına itmektedir. Uluslararası Para Fonu(IMF), Dünya Bankası (WB) gibi uluslar arası kurumlar, bunu gerçekleştirmenin en önemli araçları haline gelmektedir. Uluslar arası ticaret, sermaye, işgücünün dolaşımındaki engellerin azaltılması ya da kaldırılması yoluyla küreselleşmeyi hızlandırmaktadır.

1.3. KÜRESELLEŞME SÜRECİNİN ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINA ETKİLERİ

Yukarıda küreselleşmeyle ilgili yapılan değerlendirmelerden anlaşılacağı gibi; küreselleşmeyi etkileyen ve ondan etkilenen tüm kavram ve süreçler iç içe geçmiş durumdadır. Bu nedenle küreselleşmenin ekonomik, sosyal, kültürel alanlardaki genel etkileriyle, endüstri ilişkileri alanına dair etki ve sonuçları birbirinden büsbütün ayrılarak incelenememektedir. Ancak biz bu zorluğun bilinciyle, endüstri ilişkileri alanını diğer alanlardan soyutlamadan, aksine bu alanların arasındaki bağ ve ilişkileri gözeterek, küreselleşmenin endüstri ilişkilerine

dönük özel etki ve sonuçlarını kısaca değerlendirmeye çalışacak ve böylelikle çalışmamızın daha sonraki kısımları açısından bir ön değerlendirme yapmış olacağız.

Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi; kapitalizmin ve onun yayılmacılığını ifade eden küreselleşmenin hedefi her zaman kapitalist ülkelerin etki alanını dünya ölçeğinde büyütmek ve bu doğrultuda da çevre ekonomilerini merkez kapitalist ülkelere gelen yatırımlara açmak olmuştur. Bu yatırımları etkin kılmamanın yollarından en önemlisi ise çevre ülkelerini, diğer bir ifadeyle üçüncü dünya ülkelerini, ucuz emek kaynağı haline getirmektir. Merkez kapitalist ülkelerin çevre ülkeler üzerindeki bu ekonomik amaç ve politikaları; çevre ülkelerin ekonomik, politik, kültürel, ideolojik her planda bağımlılıklarını doğurmakta ve bu bağımlılık ilişkileri gün geçtikçe daha büyük sorunlara neden olmaktadır. Türkiye de, ne yazık ki, benzer sorunları yaşayan ülkelere birisi halindedir.

Küreselleşme her ne kadar dünya genelinde uygulanan ekonomik ve siyasal politikaları içerse de, bu politikaların uygulanışları ve etkileri çevre ve merkez ülkelere farklılaşmaktadır. Bu farklılaşmalar neticesinde; söz konusu süreçlerin farklı ülkelere endüstri ilişkileri alanına dönük etkilerinin de farklı olacağını belirtmemiz gerekmektedir. Öncelikle kapitalizmin doğasında var olan rekabet güdüsünün yol açmaya meyilli olduğu toplumsal eşitsizlik olgusunun, kapitalizmin yeni bir aşaması olarak tarifleyebileceğimiz küreselleşme sürecinde de etkilerini ve ölçeğini arttırarak devam ettiğini söyleyebilmekteyiz. Merkez ve kapitalist ülkeler arasındaki eşitsizliğin artmasının yanında ve bekli de ondan daha önemli olarak, merkez veya çevre tüm ülkelere emek ve sermaye sınıfları arasındaki uçurumun büyüdüğünü ifade edebilmekteyiz.

Küreselleşme, yukarıda da ifade ettiğimiz gibi, kapitalizmin hemen her alanda yeniden yapılandırılmasını ifade etmektedir. Yeniden yapılanmanın üretim sürecinde yarattığı değişimler çalışmamız açısından kritik önem taşımaktadır. Bu yeniden yapılanma, üretimin teknolojisinde, örgütlenmesinde, yönetiminde, işgücü piyasasının bütününde ve endüstri ilişkilerinin aktörlerinde ve ilişkilerinde önemli değişiklikleri beraberinde getirmektedir.

Küreselleşmenin üretim sürecinde yarattığı değişimleri incelerken üzerinde durmamızı gerektiren ilk olgu; küreselleşmenin itici motoru olarak kabul edilen, teknolojik değişim ve yenilenme olgusudur. Üretimin teknolojik temelindeki değişim, hem dünya ölçeğinde üretim ve emek süreçlerini değiştirmekte ve bu değişim ise sınıfların oluşumuna ve sınıfsal ilişkilere yansımaktadır. Nitekim çalışmanın ileriki bölümlerinde tartışmaya çalışacağımız gibi, bütün bu farklılaşmalar işçi ve sermayedarların örgütlenmesini etkilemekte ve değiştirmekte, hem ulusal hem de uluslar arası ölçekte üretim ve emek süreçlerinde ve endüstriyel ilişkiler alanında önemli değişimler meydana gelmektedir. Yeni teknolojiler üretim sistemlerinin değişime uğramasına yol açan ve böylece küreselleşme sürecini etkileyen ve ondan etkilenen en önemli unsurlardan biri olarak kabul edilmektedir. Burada yeni teknolojilerden kastedilen genel olarak jenerik teknolojilerdir. Jenerik teknoloji kavramı ile kastedilen ise “ekonomik faaliyet alanlarını bütünüyle değişime uğratan, daha önce mevcut olmayan yeni ekonomik faaliyet alanları, sektörler yaratabilen teknolojilerdir.” (Erdoğan, 2006: 42)

Teknolojide yaşanan gelişme ve özel olarak üretim alanında jenerik teknolojilerin kullanılması; üretim sürecini, üretim örgütlenmesini, emek süreçlerini, işletme yönetimini ve dolayısıyla da endüstri ilişkileri alanını ciddi bir biçimde

etkilemektedir. Ancak teknolojilerin, söz konusu süreçteki itici rolü, teknolojinin önemini abartma ve onu fetişleştirme gibi hatalara yol açabilmektedir. Yeni teknolojilerin ortaya çıkışı üretim sürecinin değişiminde çok kritik olmakla birlikte, teknolojinin de en nihayetinde insan yapımı olduğu unutulmamalıdır. Çünkü bu yanlış algı; kendisinden daha büyük ve çok daha ağır sonuçlar doğurabilecek başka yanlış algılamaları beraberinde getirmektedir. Teknolojik gelişmeleri abartma, küreselleşme ve dolayısıyla da kapitalizmin kaçınılmaz olduğu, bunların hatta zorunlu süreçler olduğu yönünde anlayışların oluşmasına neden olabilmektedir.

Teknolojik gelişimin üretim sürecindeki farklı kullanımları ile beraber standart ürünlerin kitlesel üretimine dayanan Fordist üretim tarzı, özellikle bazı sektörlerde büyük oranda terk edilmiş; yerine stoksuz, kısa sürede daha çok ve çeşitli mal üretimine dayanan bir üretim biçimi gelmiştir. Ayrıca uzmanlık isteyen işlerde de taşeron uygulamalarının yaygınlaşması ile birlikte esnek uzmanlaşma adı verilen uygulamalar yaşanmaya başlamıştır. Yeni teknolojilerin kullanımı ve bunun üretim süreçlerini değiştirmesi ile beraber endüstri ilişkileri alanını derinden etkilemeye yönelmiş olan yeni yönetim teknikleri hayatlarımızın içinde dahil edilmeye başlamıştır. Bu yönetim tekniklerinin en çok bilinenleri ve tartışılanları insan kaynakları yönetimi ve toplam kalite yönetimidir. Çok uluslu şirketler bu stratejileri tüm dünyaya yayma misyonunu üstlenmiş bulunmaktadır.

Küreselleşmenin yarattığı değişim dalgasının endüstri ilişkileri sistemine yansımaları hem doğrudan endüstri ilişkileri sisteminin aktör ve unsurlarının değişmesi, hem de doğrudan endüstri ilişkileri sisteminin içinde olmayan ancak bu sisteme etki eden ve ondan etkilenen aktör ve unsurlarda gerçekleşen değişimlerin yarattığı sonuçlar biçiminde kendini göstermektedir.

Küreselleşmenin beslediği uluslar arası rekabet olgusu ile birlikte çok uluslu şirketler, üretimlerini hızla küreselleştirmekte, rekabet yarışında düşük ücretli yerleri seçmekte ve böylece işgücü piyasasını da küreselleştirmektedir. Sermaye, uluslar arası ölçekte daha çok hareket etmeye başlayınca, yoksul ülkelerde işgücü piyasasında işçilerin haklarında ciddi gerilemeler yaşanmakta ve ucuz işgücü reklamlarıyla ülkeler kendi ülkelerini çok uluslu şirketlere pazarlamaktadırlar. Bu süreçte işçiler hem pek çok kazanımlarından olmakta, hem de gerek benimsenen işletme yönetim stratejileri, gerek neo-liberal ideolojinin tahakkümü ile işçilerin bütün bu politikalara rıza göstermeleri sağlanmaktadır. Böylelikle sendikalar işçilerin mücadele örgütleri olmaktan çıkmakta, bunun yerine işletmenin rekabet gücünü yükselten politikaları desteklemek ve işçileri bunun için gerekli hareketlere yönlendirmek, onları bu doğrultuda eğitmek için var olan kuruluşlar haline gelmektedirler. Söz konusu süreçle beraber rekabeti sekteye uğratacak en önemli sorun olan verimliliğin düşürülmemesi, tersine arttırılması için devlet, işletme, sendikalar, yani tüm aktörler seferber olmaya teşvik edilmektedir. Görüldüğü gibi; bu süreçte hem neo-liberal politikalar yaygınlaştırılmakta hem de sendikalar bu ideoloji doğrultusunda yeniden biçimlendirilmeye çalışılmakta, onlara sermayenin hedefleri doğrultusunda yeni görevler biçilmektedir.¹⁴ Söz konusu politik yapıyı yerleştirmede sendikalara büyük görevler yüklenmektedir.

Verimlilik ve rekabet odaklı algılayış neticesinde küreselleşme ile birlikte “esnekleşme” dediğimiz bir alt süreç doğmakta ve bu alt süreç “kuralsızlaştırma” çabalarıyla el ele gitmektedir. Esneklik, sermayenin kendi krizini aşmak için örgütlediği bir süreç olarak ortaya çıkmıştır. Esneklik, teknolojik değişimler ve

¹⁴ Işıklı; Neo-liberalizmi, Dünya Bankası İmparatorluğu’nun dini olarak nitelendirmektedir. (Işıklı, http://www.politics.ankara.edu.tr/eski/html/eng/ceko/isikli_worldbank.htm)

rekabet odaklı politikalarla işgücü piyasalarının geçirdiği dönüşüm; üretimin örgütlenmesini, emek süreçlerini, sınıf içi yapıları ve sınıfsal ilişkileri değiştirmektedir. Görüldüğü gibi; işgücü piyasası ile birlikte emek de esnekleştirilmekte ve “esnek üretim” olarak tanımlanan yeni üretim biçimleri doğmaktadır. İşverenler, piyasanın dalgalanmalarına göre emek kullanmak istemekte bu nedenle de işgücü piyasalarında esnekleşmenin yanında kuralsızlaşma olgusu da görülmektedir. Esnekleştirme, kuralsızlaştırma ve sermayenin ve üretim süreçlerinin uluslararasılaşması işbölümünü dünya ölçeğinde değiştirmekte ve işgücünün kapitalist üretimin gelişmesiyle devam eden parçalanma süreci hızlanmaktadır. Çağrı üzerine çalışma, geçici çalışma, eve iş verme gibi esnek çalışma biçimleri işgücünün parçalanma sürecini yoğunlaştırmıştır. Bütün bu süreçler işçiler açısından artan belirsizlik ve güvencesizlik anlamına gelmektedir.

Sermayenin kuralsızca hareket etmesini sağlayan neo-liberal politikalar ve bu politikaların yarattığı yapıların meydana getirdiği yapısal değişiklikler, tüm dünya emekçileri için; ücretlerin düşürülmesi, sosyal devletin sonu, esnek çalışma, güvencesiz istihdam, sosyal hakların tasfiyesi gibi politikaları gündelik hayatların içine sokmuştur. Her şeyin piyasa ekonomisine bırakıldığı bu sistemde, insanların hayatları da piyasa ekonomisinin insafına terk edilmiştir. Sosyal devletin tasfiyesi, devletin yeniden yapılandırılması küreselleşmenin en belirgin sonuçlarından. Dünya ölçeğinde bu uygulamalar Uluslar arası Para Fonu (IMF), Dünya Ticaret Örgütü (WTO), Dünya Bankası (WB) gibi küresel kurumlarla ve bu kurumların yapısal reformlarıyla gerçekleştirilmekte ve ülkemizin de içinde olduğu pek çok ülkeye dayatılmaktadır. Özetle yarattığı servete rağmen günümüz kapitalizmin en

nihayetinde tüm insanların sağlıklı ve mutlu olmalarını çok da mümkün kılmayan bir sistem olduğu pek çok sosyal bilimci tarafından ifade edilmektedir.

Görüldüğü gibi; kapitalizmin krizini aşmak ve yeni düzenini kalıcılaştırmak için öne sürülen önlemler doğrultusunda şekillenen değişim süreci; pek çok yerde işçi sınıfının siyasal ve toplumsal süreçlere müdahalelerini zayıflatmakta ve bu karşılıklı bir etkileşimle birlikte, emekçi kitlelerin geleneksel müdahale araçlarının etkisizleştiği bir toplumsal süreci doğurmaktadır. Bu süreçte geleneksel araçlarını ve güçlerini kaybeden işçi sınıfı, bir yandan söz konusu sürece karşı mücadele etmeye çalışırken, bir yandan da yeni bir kimlik arayışı içine girmektedirler. Bu kimlik arayışının en yoğun yaşandığı alanlar kuşkusuz işçi sınıfının geleneksel örgütlenme aracı olan sendikalardır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. KÜRESELLEŞMENİN EMEK SÜREÇLERİNE ETKİLERİ

Küreselleşme; üretimin, üretim yönetiminin ve dolayısıyla emek süreçlerinin değişimine neden olan pek çok etkiye sahiptir. Bilindiği gibi; bugün sıkça tartışılan ve günümüzün emek süreci tartışmalarında oldukça büyük bir yer kaplayan esnek uzmanlaşma ve Japon üretim sistemlerine(yalın üretim) ilişkin tartışmalar, üretimin ve emek süreçlerinin değişimi açısından oldukça önemli bir yerde durmaktadır. Bu değişimlerin bütünlüklü bir çerçeveye oturtularak tartışılması, çalışma ilişkilerinde değişim olgusunun kavranabilmesi açısından önem taşımaktadır. Bu değişimleri anlayabilmek açısından, öncelikle emek süreçlerine ilişkin kuramsal tartışmalara bakmanın, ardından günümüzde yaşanan değişimlere ilişkin bir çözümleme çabasının anlamlı olabileceği düşüncesindeyiz.

Yeni dünya düzeni savunucuları; bugün kapitalizm sonrası bambaşka bir dönemin yaşandığını iddia etmektedir. Bu iddiaların aksine bugün kapitalizmi öteleyen, kapitalizm sonrası bambaşka bir sürecin yaşanmadığı kanısındayız. Söz konusu süreçte çalışma ilişkileri dahil pek çok alanda önemli değişimler yaşandığı söylenebilse de; bizce yaşanan dönem kapitalizm sonrası bir dönem değil; olsa olsa kapitalizmin devamı, onun yeni bir biçiminin yaşandığı bir dönem olarak ifade edilebilir. Krize girdiği her dönemde bu krizleri aşmak için başta üretim ve yönetim biçimlerini farklılaştırma yoluna giden kapitalizmin yaşadığı şey bizce bugün çok farklı değildir. Bugün de kapitalizm; esnek üretim, toplam kalite yönetimi, tam zamanında üretim, insan kaynakları yönetimi gibi uygulamalarla kendi krizlerinden çıkış yolları aramaktadır. Bütün bu çabalar kapitalizmin yaşadığı kârlılık krizinin

çözümünü hedefleyen yeniden yapılandırma girişiminin çeşitli ayakları olarak değerlendirilebilmektedir. Bu girişimin temelinde ise üretim sisteminin, fabrika organizasyonunun, çalışma ilişkilerinin yeniden düzenlenmesi çabaları bulunmaktadır. Bu yeniden düzenleme süreci içinde emek sürecine dair ciddi dönüşümler yaşandığı da bir gerçektir. Bu dönüşümlerin incelenmesi, emek sürecindeki dönüşümlerin emek kesimine etkileri, işçilerin maddi koşullarının yanında, söz konusu süreci nasıl kavrayıp, nasıl tepki verdikleri ve bu sürecin ne gibi dinamiklere işaret ettiği araştırılmalı ve analiz edilmelidir.

2.1. EMEK SÜREÇLERİNİN TARİHSEL OLARAK DEĞERLENDİRİLMESİ

Çalışmamızın bu bölümünde emek sürecine ilişkin gelişim ve değişimleri tarihsel bağlamı içinde ele almaya çalışacağız. Öncelikle kapitalist emek sürecinin özelliklerine odaklanacak, buradan Taylorist- Fordist üretim biçimleri ve bugün yaygın olarak tartışılan esnek üretim sistemleri bağlamlarında emek süreci çalışmalarının genel olarak üzerinde durdukları konuları özetlemeye çalışacağız. Emek süreci tartışmalarının ve yaklaşımlarının bu süreçleri nasıl değerlendirdiğine ise bir sonraki kısımda özel olarak vasıflılaştırma- vasıfsızlaştırma, denetim, kontrol, teknoloji konuları bağlamında değerlendirmeye çalışacağız.

Emek süreçlerine ilişkin tartışmalara bakmadan önce genel olarak emek süreçlerinden ne kastettiğimizi açıklamamız gerekmektedir.

Emek süreçleri; bugüne özgü değil, insanoğlunun var oluşundan bu yana süregelen bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsan ilk andan itibaren ihtiyaçlarını

gidermek için, onun bir parçası olmasına rağmen, doğayla mücadele etmiştir. İnsanın hayatını idame ettirebilmesi için doğa ile mücadelesi emek süreçlerini doğurmuştur. Dolayısıyla tarihsel olarak, üretim ve emek süreçleri sadece basit bir teknik süreci ifade etmemekte, aynı zamanda bir toplumsal etkinlik biçimi olarak anlam kazanmaktadır.

Üretim toplumsal ilişkilerle beraber gelişmiş, aynı zamanda toplumsal ilişkilerin gelişmesi ile beraber üretim süreçleri gelişip şekillenmiştir. Yani insan faaliyetine dayanan üretim; zamanla toplumları da dönüştürme özelliği kazanmıştır. Üretim süreçlerindeki değişimler; tarihsel olarak tüketimi, bölüşümü ve mübadeleyi etkilemiş, toplumsal dinamikleri ve ilişkileri dönüştürmüş ve yine dönüştürdüklerinden etkilenecek kendisi de sürekli bir değişim ve dönüşüm içerisinde şekillenmiştir.

Üretim basit bir teknik süreç olarak algılanamayacağına göre, üretimi ortaya çıkaracak unsurlardan biri olan emek de basit bir teknik süreci içermeyecek, o da toplumsal bir etkinlik biçimi olarak karşımıza çıkacaktır. Üretimin ortaya konulması ve bir çıktının oluşturulmasına yönelik “çalışma”, bilinçli bir dönüştürme sürecini ifade etmektedir. İnsanın emek gücünü kullanarak yaptığı çalışma sonucunda ortaya bir ürün çıkmakta ve bu da çalışmanın bilinçli bir etkinlik olduğunu gösterebilmektedir. Yukarıda ifade ettiğimiz üzere; üretim süreçleri tarihsel olarak statik olmayıp, sürekli değişim ve gelişim içinde olduğuna göre; emek süreçlerinin de benzer bir biçimde sürekli gelişip değiştiği ve yine çevresini değiştirdiği söylenebilmektedir.

Emek süreçlerinin temel olarak, üç ögesinin olduğu söylenebilmektedir. Bunlardan ilki insan gücü, yani emektir. Bu gücün emek süreci içerisinde belli bir

amaca yönelmiş olması zorunludur. İnsan emeğinin, belki de en önemli özelliği, onun düşünme ve tasarım gücüne sahip olmasıdır. Emek sürecinin ikinci ögesi olarak üretilecek ürün, üçüncü ögesi olarak ise üretim araçlarının varlığı gösterilebilmektedir. Emek süreçlerini şekillendiren temel dinamik ise üretim güçlerinin durumudur. Tarihsel olarak emek sürecinin ögeleri ve bunların birbirleriyle ilişkileri zamanla değişmiştir.

Emek süreçlerini incelerken en fazla kullandığımız kavramlardan biri “üretim sistemi” kavramıdır. “Üretim sistemi; üretim ortamını oluşturan bileşenleri ve bu bileşenleri arasındaki ilişkileri tanılamak için kullanılan bir kavramdır. Emek gücü, teknoloji ve yönetim, üretim sistemini oluşturan bileşenlerdir.” (Belek, 2004: 15) Üretim sistemleri; tarihsel süreç içerisinde üretim güçlerinde yaşanan değişimlere, teknolojik gelişimlere bağlı olarak sürekli değişim ve gelişim göstermiştir.

Görüldüğü üzere; üretim ve emek süreçleri tarihsel olgulardır. Bu bağlamda emek ve üretim süreçlerine ilişkin yapılacak incelemeler her şeyden önce toplumların tarihini, gelişim evrelerini, bugüne nasıl gelindiğini ve yine bugün yaşanan değişimleri anlayabilmek ve geleceğe yönelik tahminler yapabilmek açısından değer taşımaktadır. Biz de bugün küreselleşme süreci ile yaşanan değişimleri doğru analiz edebilmek açısından kapitalist emek ve üretim süreçlerinin öncelikli olarak değerlendirilmesi gerektiği düşüncesindeyiz.

Bilindiği üzere; emek ve üretim süreci tartışmaları açısından Marx’ın çalışmaları temel bir yerde durmaktadır. Hatta bu tartışmaların pek çok açıdan Marx’la başladığı dahi söylenebilmektedir. Bu nedenle; öncelikle konuya ilişkin olarak Marx’ın değerlendirmelerinden yola çıkmak çalışmamız açısından ön açıcı olabilecektir.

Marx'ın emek sürecine ilişkin neler söylediğini daha doğru ve bütünlüklü bir biçimde anlayabilmek, aslında onun bunları niçin söylediğini anlamaktan geçmektedir. Çünkü Marx'ın emek süreci ve özellikle de kapitalist emek sürecine dair incelemeler yaparken asıl derdi; özellikle kapitalist sistemin işleyiş yasalarını ortaya koymak ve insan ve toplumların tarihinin kapitalizme nasıl evrildiğine ve bu sürecin ne gibi dinamikler ve çelişkiler taşıdığına, bu sürecin nasıl değiştirilebileceğine ilişkin bir teori ortaya koymaktır.

Marx kapitalist üretim ilişkilerinin yasalarını ortaya koymaya çalışırken; kapitalist üretim ilişkilerinin çözümlenmesinde teorik bir çerçeve sunmak açısından, öncelikle her sosyal formasyondan bağımsız olarak bir emek süreci tanımlaması yapmıştır. Buna göre emek süreci; kullanım değeri üretimi ve doğal maddelerin insan gereksinimlerini karşılar hale gelmesi için girişilen bir eylemdir (Marx,1986:194) Emek süreci bu yanılla, her toplumsal formasyondan bağımsız bir özelliktedir ve aslında insanın var oluşundan bu yana her toplumsal formasyonda bulunmaktadır. Ancak emek süreçleri, elbette ki, her toplumsal formasyonda, o formasyonun özelliklerine göre farklılaşmaktadır. Kapitalist üretim ve emek süreçleri de dolayısıyla diğer ekonomik ve sosyal örgütlenme biçimlerinden farklı özellikler göstermektedir. Marx'a göre kapitalist üretimin kendisinden önce gelen toplumsal ve ekonomik yapılanmadan en önemli farkı; kapitalist üretimin sadece kullanım değeri için değil, değişim değerinin taşıyıcısı olduğu için üretim yapmasıdır. (Marx, 1986: 202) Kapitalistin temel derdi; artı değer üretmek ve kar etmektir. Artı değer, kapitalist üretimin taşıyıcı motoru olarak karşımıza çıkmaktadır.

Emek süreçleri; kapitalist üretim ilişkileri çerçevesinde bu temel unsurlar göz önünde bulundurularak değerlendirilmek durumundadır. Aksi takdirde emek

süreçleri üzerine yapılan tartışmalar eksikli olabilmektedir. Emek süreçlerinde, yani üretim ve üretimin yönetiminde bugün geçmişe göre bir değişim yaşanıp yaşanmadığını anlamak, bir değişim varsa bu değişimin yönlerini ortaya koymak açısından emek süreçlerine ilişkin tarihsel bir değerlendirme yapmak anlamlı olacaktır. Bu değerlendirmede Fordizm ve esnek üretim ve yönetim sistemleri ayırımına dayanan bir karşılaştırma çalışmamız açısından uygun bir çerçeve sunabilecektir. Zira; endüstri ilişkileri sistemindeki değişim tartışmalarında, “değişim” olgusunu bir eksen olarak kabul edersek, bu eksenin bir tarafına Fordizm, diğer tarafına Post-Fordizm konularak yapılan tartışmalarla sıkça karşılaşılabilir. Ancak bu karşılaştırma kullanılarak yapılan değerlendirmelerde; ikinci eksenin, yani Post-Fordizmin, Fordist sistemden tamamen kopuk, onu aşan bir sistem olduğu ve bu açıdan eskisinden bambaşka bir sistemin organize edildiği yönündeki yaklaşımların oldukça yaygın olduğu görülebilmektedir. Zaten yeni sistemi anlatan terimin önündeki “post” sözcüğü de esas olarak, geçmişin ötesinde, başka bir sisteme geçildiğinin bir ifadesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Biz esnek üretim ve yönetim sistemleri ile üretim ve yönetim sistemlerinde yeniliklerin yaşandığı ve bu yenilik ve değişimlerin çok önemli sonuçlar doğurabileceği düşüncesinde olmakla birlikte, yaşanan gelişmelerin Fordizmi aşan ve ondan bütünüyle ayrıksı olan düzenlemeler içermediği, hatta Fordizmden pek çok uygulamayı devraldığı ve devam ettirdiği kanısındayız. Ayrıca Fordist sistemin her üretim yapısında bütünüyle terk edildiğini söyleyebilmenin de çok olanaklı olmadığı düşüncesindeyiz. Bu nedenle emek süreçlerindeki değişimi tarihsel olarak kavrayabilmek açısından çalışmamızda Fordizm ve esnek üretim ve yönetim sistemlerine odaklanan tartışmalar yürütmeye çalışmakla birlikte, bu tartışmalarda

yukarıda belirttiğimiz bakış açısından hareketle değerlendirmeler yapmaya çalışacağımızı belirtmeliyiz. Bu çerçevede çalışmamızın bu kısmında öncelikle kapitalist üretim sisteminde tarihsel olarak önemli olduğunu düşündüğümüz iki sürecin genel özelliklerinden bahsedecek, tartışmalarımızda özellikle emek süreçlerinde kontrolün, vasıflaşmanın, teknolojinin anlam ve özelliklerini aramaya çalışacağız.

2.1.1. TAYLORİZM VE FORDİZMDE EM EK SÜREÇLERİ

Küreselleşme süreci ile birlikte endüstri ilişkilerinde yaşanan değişimi anlamlandırabilmek açısından Taylorizm ve Fordizmde endüstri ilişkilerinin özelliklerini kısaca değerlendirmek gerekmektedir. Bilindiği üzere; kapitalist üretim yapısı ve emek süreçleri zaman içinde pek çok değişim yaşanmıştır. Kapitalist üretimin organizasyonunda dünya çapında etkileri olmuş üretim ve yönetim sistemleri olan Taylorizmin ve Fordizmin bu çerçevede anlatılması ve tartışılması önem taşımaktadır.

Frederick Winslon Taylor'un 1911 yılında basılan "Bilimsel Yönetimin İlkeleri" isimli kitabıyla tanınan ve büyük oranda bu kitapta yazan düşüncelerle şekillenen Taylorizm; kapitalist emek sürecinin organizasyonu ve kontrolündeki temel ilkeleri ortaya koyması yönünden önemlidir. Taylorizm sadece kapitalist üretimi yeniden tasarlamakla ve dolayısıyla sadece üretim ve emek sürecini değiştirmekle kalmamış, işçileri, sendikaları, dolayısıyla da endüstri ilişkileri alanını büyük oranda etkileyerek endüstri ilişkileri üzerinde önemli etkiler yaratmıştır.

Endüstri ilişkilerindeki değişimi anlamak açısından önemli olduğunu düşündüğümüz bu üretim ve yönetim sisteminin özellikleri kısaca özetlenmeye çalışılacaktır.

Taylorizm açısından iş tasarımı çok önemlidir. İş mümkün olduğunca küçük parçalara ayrılmış ve standartlaştırılmıştır. Standartlaştırılmış ürünlerin standartlaşmış iş süreçleri çerçevesinde yürütülmesi ön plandadır. Taylorizmin en önemli yeniliklerinden biri üretim teknolojisini daha önce kullanılmamış şekillerde kullanarak işçileri makinaların bir uzantısı haline getirmesidir. İşin ve işçinin kontrolü bu çerçevede gerçekleşmektedir.

Taylorizmi geliştiren Fordizm de üretim ve emek süreçlerine getirdiği yenilikler açısından çok önemli bir yerde durmaktadır.¹⁵ Taylorizmle birlikte çok küçük parçalara bölünmüş olan işler, Fordizm sayesinde yürüyen bant sistemi ile birlikte çok daha büyük hacimli üretimlerin gerçekleştirilebilmesini sağlamış ve böylelikle yeni bir fabrika örgütlenmesi ve ölçek ekonomileri doğmuştur.¹⁶ Standart malların standart ve kitlesel üretimine dayanan bu sistem; ürünleri değiştirmenin zor olduğu, katı ve stok maliyeti önemli boyutlara ulaşabilen bir sistem olarak tanınmıştır. Fordizmin ve Taylorizmin yarattığı kitle üretimi; sadece bir üretim biçimi olarak karşımıza çıkmamış, aynı zamanda toplumsal boyutta önemli sonuçlar yaratmıştır. Kitlesel üretim kitlesel tüketimi, bu da kitlesel tüketimi gerçekleştirecek toplumsal yapıyı gerekli kılmıştır. Tüketim toplumu kavramı tartışılır olmuştur.¹⁷

¹⁵ Fordizm; Henry Ford tarafından geliştirilmiş ve ilk kez Ford otomobil fabrikasında uygulanmıştır.

¹⁶ “Dünyanın yeni mimarı monte hattı çok basit bir prensip etrafında örgütlenmiş bir üretim tarzıdır; buna göre, birbirinin aynı standart parçaları üreten makinalar ardı ardına eklenmekte ve bir yürüyen bant sistemiyle makinalarda üretilmiş parçalar yine makinalar yardımıyla birbirine monte edilmektedir. Ancak bu müthiş icat aynı zamanda bir ucubedir, çünkü insanları makinelaştırmakta, üretim sürecinde basit birbirini yineleyen işleri yapmaya mahkum etmektedir.” (Dikmen, (www.tkgm.gov.tr/turkce/dosyalar/diger%5Cicerikdetaydh328.pdf))

¹⁷ Tüketim toplumu konusunda daha fazla bilgi için bkz. Bauman, Z., (1996), **Çalışma Tüketicilik ve Yeni Yoksulluk**, İstanbul: Sarmal Yayınları

Fordizmde iş amaçları parçalanmış, ayrıntılı bir iş bölümü oluşturulmuş, yönetim ile üretim, yani kafa ve kol emeği birbirinden kesin bir biçimde ayrılmıştır. Bu üretim sistemlerinde iş standardize edilmiştir. Bu durum ise vasıflı emeğe olan gereksinimi azaltmıştır. Fordizmde iş örgütlenmesi ve işin yönetimi aşırı bürokratik esaslara bağlanmış, dikine iş bölümü; fabrika içinde merkezîyetçi ve hiyerarşik bir yapıyı doğurmuştur. Katı ve kuralcı bir yaklaşımın egemenliği söz konusudur. Vasıflı emek bulma sıkıntısını azaltan, işçi ve iş üzerindeki kontrolü arttıran, kitlesel üretim olanakları sunan bu üretim sistemi uygulanabileceği tüm sektörlerde uygulanmış ve dünya çapında yaygın bir üretim şekli haline gelmiştir.

Taylorizm ve Fordizmin tüm bu özelliklerinin neticesinde; sürekli ve tam süreli çalışma, deneyim ve bilgiye dayalı ücret artışı, olumsuz iş koşullarına ve işgücüne bağlanmış prim ve tazminatlar, düzenli çalışma saatleri, çalışma sürelerinin toplu sözleşme ile ayarlanması gibi sonuçlar doğmuştur. (Belek, 2004: 23) Bu sonuçlar bizi Taylorim ve Fordizmin endüstri ilişkileri açısından önemine bakmaya yöneltmektedir. Zira yukarıda da ifade ettiğimiz gibi; Fordizm işçilerin makinaların kolları haline gelmesine neden olmuştur. Ancak Fordizm her ne kadar işçilerin makinalara bağımlılığını doğursa da, makinaların işçiler olmadan Fordizmde bir hiç olduğu gözden kaçırılmamalıdır.

Fordist üretim organizasyonu başta Ford otomobil fabrikasında olmak üzere, işçilerin pek çok yerde büyük çapta direnişlerine yol açmıştır.¹⁸ Artan iş yoğunluğu, olumsuz çalışma koşulları, işin aşırı parçalanması gibi uygulamalar sonucunda işçiler için işin anlamsızlaşması süreci yaşanmış, bu durum işgücü devrini arttırmış, hatalı üretim, fire artışı ve işten kaytarma gibi sorunlar doğabilmiştir. Parça başı işe ve

¹⁸ 1941 yılında Amerika Ford fabrikasında United Auto Workers'ın örgütlediği grev buna örnek olarak gösterilebilir. (www.uawstrikes.com/ - 49k), (11.07.2008)

deneyime dayanılarak getirilen ücretlendirme sistemi, Fordizmin tüm toplumu sarmalayan bir yönetim halini almasında önemli etkenlerden biri olmuş, ayrıca kitlesel üretimin gerekli kıldığı kitlesel tüketim olanaklarının yaratılması açısından önemli bir aşama olarak karşımıza çıkmıştır.

Fordist üretim biçimlerinde işçiler her ne kadar üretim ve emek süreçlerinin tümünün bilgisine haiz olamasalar ve bu nedenle kapitalistler önemli bir kazanım elde etmiş olsalar da, işçilerin elinde bu üretim sistemlerinde kapitalistlerin kabusu olmalarına neden olan bir güç bulunmaktadır. Bu güç üretimi bir anda durdurabilme, her şeyi bir anda değiştirebilme gücüdür. Fordizmde üretimin artırılması için, daha da çok iş gücüne ihtiyaç duyulması ve geniş emekçi topluluklarının belirli saatlerde işyerlerinde bir araya gelebilmesi olanağının bulunması, önemlidir. Nitekim, Fordizmin olumsuz çalışma koşulları, işçilerin dayanışmasının artmasına neden olmuş ve bunun sonucu olarak sendikal faaliyetlerin gelişmesi için uygun ortamlar oluşturabilmiştir. Zor çalışma koşullarını paylaşma, yakınlık ve örgütlenme bilincinin doğuşunu ve beslenmesini sağlayabilecek ortamları doğurabilmiş ve sendikalaşma, örgütlü mücadele ve grevleri çalışanların gündemine sokabilmiştir.

Fordist üretim ilişkilerinin hakim olduğu dönem aynı zamanda 2. Dünya Savaşı sonrasında sosyal devlet görüşünün hakim olduğu bir dönem olduğundan, endüstri ilişkileri sisteminde dengenin sağlanmasında sendikaların büyük rolü olmuştur. Ücretler, çalışma koşulları; toplu pazarlık ve toplu sözleşmelerle düzenlenmiş, çalışanların örgütlü mücadelesi tamamen bastırılmak yerine yasal kurallarla düzenlenmiştir. Her ülkede ve bölgede farklılaşabilmekle birlikte söz konusu dönemdeki hakim sendikal anlayış ücret sendikacılığı olmuştur. Yine de sendikalar aslında sadece endüstri ilişkilerinde değil, üretim ve tüketim arasındaki

dengein sağlanmasında ve dolayısıyla da toplumsal ve ekonomik ilişkilerin bütününde de dengein sağlanmasında önemli bir yer kaplamıştır.

2.1.2. ESNEK ÜRETİM SİSTEMLERİNDE EMEK SÜREÇLERİ

Üretimin sadece basit bir teknik bir süreç olmadığını, toplumsal ilişkiler ağı içinde şekillendiğini ve onu şekillendirdiğini çalışmamızın önceki kısımlarında dile getirmiştik. Üretim, beraberinde üretim sürecinin tüm aktörlerini ve dinamiklerini, emek süreçlerini, bütün bunları kuşatan toplumsal, ekonomik, siyasal ilişkileri de anlamayı zorunlu kılmaktadır. Günümüzde yeni üretim ve emek süreçleri konusu oldukça popüler konular olarak tartışılmakta, ancak tartışılırken sürecin en önemli bileşenlerinden biri olan işçiler ve onların örgütleri zaman zaman edilebilmektedir. Biz bu çalışmada kapitalist üretim süreçlerinin hepsinde hem üretim noktasına bir sosyal ilişkiler ağı çerçevesinde bakmaya, hem de daha sonrasında yeni üretim süreçlerinin işçilere ve sendikalara etkileri üzerinde ayrıca durmaya çalışacağız.

Özellikle 1970’lerde kapitalizmin içine girdiği krizden bu yana endüstri ilişkileri sisteminde değişim tartışmaları ön plana çıkmaktadır. 2. Dünya Savaşı sonrasında hakim üretim yöntemi olan, artık değer üretimi, dolaşım, bölüşüm ve tüketim ilişkileri gibi alanlarda kendine özgü uygulamalar ortaya koyan, kitlesel üretim ve tüketim ile büyük tekellerin ortaya çıkmasına katkıda bulunan Fordizm, üretim ve tüketim arasındaki dengein, verimliliğin azalması ile bozulması nedeniyle ciddi bir krize girmiştir. Söz konusu sürecin bozulması sistemin aktörleri açısından kritik sonuçlar doğurmuştur. Pek çok farklı yaklaşım sürecin farklı özelliklerine odaklanarak farklı değerlendirmeler yapmaktadır. Ancak bu yaklaşımların neredeyse

tümünün ortaklaştığı nokta 1970’lerde yaşanan krizin aynı zamanda Fordizmin krizi olduğu ve dünyada üretimin yapısında bu süreçten sonra kimi değişimlerin yaşanmaya başladığı olmaktadır. Esnek üretim yöntem ve sistemleri ön plana çıkmaya başlamıştır. Esnekliğin yaygınlaşmasında kriz ile birlikte artan işsizlik de etkili olmuş; yaşanan yoğun işsizliğe çare olarak esnek istihdam biçimleri gündeme getirilmiştir. (Gökbayrak, 2005: 64) Ancak işsizlik gittikçe artan bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁹

Kapitalizm ve Fordizmin krizi; Fordizm içindeki bazı kurumların değiştirilmesini gündeme getirilmiştir. Esnek üretim ve yönetim sistemlerinde bu değişimler önem taşımaktadır. Yeni üretim ve yönetim sistemlerinde; Fordizmin zıttı uygulamaları anımsatacak kavramlarla yeni sistemler ortaya konulmaktadır. Eski “katı” sistemin yerine “esnek” olanı gelecek, Fordizme içkin olan katılıkların tümü, hangi alanda olursa olsun yeni ve daha esnek olanlarıyla ikame edilecektir.

Fordizmin sadece bir üretim organizasyonu olmayıp, ekonomik, politik, toplumsal, kültürel pek çok yapıyı etkilemesi ve belirlemesi, onun yerine geleceğini iddia eden sistem için de aynı alanlarda dönüşüm gerçekleştirmeyi gerekli kılmıştır. Yeni yaklaşımlarda üretimde kitlesellik yerine, kalite kavramı öne çıkmış, standartlaştırılmış ürünler yerine farklılaştırılmış ürünler üretme çabası yaygınlaşmış ve esnek üretim sistemleri doğmuştur.

Esnek üretim tek başına üretim süreçlerinde günümüzde yaşanan değişimi anlatmakla birlikte, bunun ötesinde daha geniş ve stratejik bir anlamı da bulunmaktadır. Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi; üretim sistemlerine ve bu

¹⁹ “Resmi verilere göre; Türkiye’de açık işsizlik oranı %10’lar seviyesindedir. Ancak yapılan hesaplamalara, işgücü ve işsiz sayısına “iş aramayıp işbaşı yapmaya hazır olanlar” ile “mevsimlik çalışanlar”ın ilave edilmesi durumunda işsizliğin %21’ler seviyesinde olduğu görülmektedir.” Apaçık, E., (2008), “Küreselleşmenin İstihdama Etkileri”, (www.emo.org.tr/resimler/ekler/b3213ada4830295_ek.pps), (13.07.2008)

sistemdeki değişime, onu sarmalayan ekonomik, toplumsal, siyasal ilişkiler ağı çerçevesinde bakmamız gerekmektedir. Esnek üretim sistemleri kapitalizmin yeniden yapılanması doğrultusunda gerçekleştirilmeye çalışılan stratejik ayaklardan birini ifade etmektedir. Kapitalizm, yeni tercihlerini gerçekleştirmesini olanaklı kılan bir üretim sistemi olarak esnek üretim sistemlerini, üretimin organizasyonunu sağlayacak olan toplam kalite yönetimini ve bu gelişmelerin çalışma ilişkileri boyutunu düzenleyecek olan insan kaynakları yönetimini bir bütün olarak devreye sokarak günümüz çalışma ilişkilerini yeniden şekillendirmeye çalışmaktadır.

Yeni üretim ve birikim rejimlerinin temeli artık “esneklik” olgusunda aranmalıdır. Çünkü kapitalizmin 1970 ve 80’lerde içine girdiği krizden çıkışın en önemli araçlarından biri esneklik olmuştur. Bu bağlamda esnek üretim sistemlerini oluşturan esneklik kavramına biraz daha yakından bakmak anlamlı olacaktır.

Esneklik; hem bir üretim sistemi, hem işgücü piyasası, hem işçilerin üretime dahil olurken geçirdikleri aşamalar gibi pek çok alanda kullanılmaktadır. Esneklik bu bakımdan çok geniş bir kavramsallaştırmayı içermektedir. Böylesi geniş bir tartışma alanının içerisinde, çalışmamızda esneklik kavramına yaklaşırken ve tartışmalarımızı çalışma konumuz çerçevesinde sınırlamaya özen göstereceğiz.

Üretim sürecinde karşılaştığımız esneklik biçimlerini kısaca şöyle özetleyebilmekteyiz:

Üretim sürecinde karşılaştığımız esneklik türlerinden biri sayısal esnekliktir. Sayısal esneklik; işletmelerin istedikleri gibi işgücü miktarını belirleyebilmelerini, yani işe alım ve işten çıkarmalarda serbesti sahibi olmalarını ifade etmektedir. Sayısal esnekliğin uygulanması ile işletme, işe alma ve işten çıkarmalarda serbestlik sahibi olmaktadır. Bu söylenenlerin gerçekleşebilmesi için sendikalardan, iş

güvencesi, sosyal güvenlik gibi uygulamalardan kurtulmaları, yani işgücü piyasasının kuralsızlaştırılması gerekmektedir.

Bir başka esneklik türü zamana göre esnekliktir. Zamana göre esneklik, çalışma saatlerinde işverenlerin dilediği gibi değişiklik yapabilmesini içermektedir. Bu çerçevede part-time çalışma hakkındaki sınırlamaların kaldırılması, azami çalışma sürelerinin yumuşatılması, kayan iş süreleri, telafi edici çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası gibi düzenlemeler iş kanunlarına girmektedir. Bu durum somut anlamda “kurallılaştırma” anlamına gelse de, söz konusu uygulamaların işçilerin kazanımlarının pek çoğunun ellerinden alınması açısından bir tür kuralsızlaştırma olarak görülebilmektedir.

Bir diğer esneklik biçimi olan fonksiyonel(işlevsel) esneklik; işçilerin iş tanımlarının esnekleşmesini ifade etmektedir. Buradan kastettiğimiz işçilerin yeni ve farklı pek çok alanda çalıştırılmasıdır. Özellikle bu esneklik türünün işçilerin birden fazla iş öğrenerek onları vasıflılaştıracağı iddia edilmektedir. Bu durum ise işyerindeki sürekli eğitimlerle, takım çalışmalarıyla, kalite çemberleri uygulamalarıyla vs. gerçekleştirilecektir. Bu sürecin vasıflılaştırma getirdiği tartışmalıdır. Biz bu konudaki değerlendirmemizi çalışmamızın ileriki bölümlerinde ayrıntılı biçimde yapmaya çalışacağız. Ancak burada kısaca şunu ifade edebiliriz ki, kanımızca fonksiyonel esneklik ile sağlanan; işgücünün vasıflılaştırmasından ziyade, iş yükünün ciddi biçimde artmasıdır.

Diğer bir esneklik türü, ücret esnekliğidir. Ücret esnekliği, işletmelerin ücret yapısını ve düzeyini dilediği gibi ayarlayabilmesini içermektedir. Bunun gerçekleştirilebilmesinin yolu ise yine kuralsızlaşmadan geçmektedir. Ekonomik bunalım dönemlerinde, sermaye sahiplerinin ya da yöneticilerinin krizin kaynağı

olarak, üretkenlikten işçi ücretlerinin göstermesi gelenek haline geldiğinden, ücret esnekliği ile bu şikayetler de karşılanmaya yönelebilecektir. (Ansal, 1996) Ücret esnekliği işgücü maliyetleri düşürebilmek açısından büyük olanaklar sağlamaktadır. Nitekim ücret esnekliğinin en önemli özelliği ise performansa dayalı ücretlendirme uygulamalarıyla bir yandan işçileri motive etmek, bir yandan da şirket hedeflerini gerçekleştirebilme doğrultusunda işçi maliyetlerini düşürebilmektir.

Bu esneklik tanımlarının yanında, işyerinin esnekleştirilmesi kavramı da bulunmaktadır. İşyerinin esnekleştirilmesi yukarıdaki esneklik türlerinin işyerinde uygulanmasının yanında, taşeronlaşma, işlerin parçalanması, mevsimlik çalışma gibi uygulamaları da içermektedir. Ayrıca üretim süreçlerinde tezgahlarda farklı parçaların işlenebilmesi için kolay ve hızlı değişiklik yapabilmeyi anlatan tezgah esnekliği, farklı malzemeleri üretebilmeyi ifade eden ürün esnekliği, üretim yerlerinin genişleme ve büyümeye olan yatkınlığını ifade eden genişleyebilme esnekliği gibi esneklik kavramları da bulunmaktadır. (Göker ve Kırıl, 1996: 16-17)

Genel olarak esneklik savunucuları açısından esneklik kavramının çok amaçlılığı anlatmak üzere kullanıldığı ve bu bakımdan sürekli olarak “olumlandığı” görülmektedir. Ancak yukarıda da ifade etmeye çalıştığımız üzere esneklik hangi ölçekte kullanılırsa kullanılsın gerçekte kuralsızlaşmayı ifade etmektedir. Kuralsızlaşmanın altında yatan temel dinamik ise artı değer yaratma süreci ve kar maksimizasyonu çabalarıdır.

Günümüzde Fordizm yerine genel olarak esnek üretim biçimlerine doğru bir kayışın yaşandığı söylenebilmektedir. Ancak bu durum Fordizmin tamamen sona erdiği ve artık hiçbir biçimde uygulanmadığı ya da uygulanmayacağı anlamına gelmemektedir. Esneklik her yerde türdeş bir süreç olarak karşımıza

çıkılabilmektedir. Nitekim Fordizm halen bazı sektörlerde uygulanabilmekte ve yine esnek üretim ve yönetim sistemlerinin içinde de Fordist ve Taylorist sistemin kimi uygulamaları devam ettiği söylenebilmektedir.²⁰ Günümüzde genel olarak iki esnek üretim biçiminden bahsedilebilmektedir. Bunlar esnek uzmanlık ve Japon üretim sistemi, yani yalın üretimdir.

2.1.2.1. ESNEK UZMANLIK

Esnek uzmanlık; kapitalist üretim ağları içerisinde firmalar arasındaki ilişkilerde yaşanan değişime dönük yeni bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Firmalar arası değişim ilişkileri her dönemde farklılık göstermiş, günümüzde de oldukça karmaşık yapı ve ilişkileri gündeme getirmiştir. 1980’li yıllardan sonra firmalar arasında uluslararasılaşmaya başlayan bu karmaşık değişim ilişkileri; “esnek uzmanlaşma”, “küresel meta zinciri”, “küresel değer zinciri”, “küresel tedarik zinciri” gibi kavramlar çerçevesinde ifadelendirilmeye başlanmıştır.

Esnek Uzmanlaşma teorisini M. Piore ve C. Sabel ortaya koymuştur. Piore ve Sabel’e göre kitle üretimi 1960 ve 70’lerin sosyal rahatsızlıkları, petrol krizi, değişen ticaret hızları, dünya ekonomik krizi ve borç krizi gibi nedenlerle krize girmiş ve bu kriz neticesinde firmalar kitle üretiminden esnek uzmanlaşmaya dayanan daha küçük ölçekli üretime kaymaya başlamışlardır. (Belek, 2004: 41) Esnek teknolojilere dayanan esnek uzmanlaşmada yeni fikirler, çabucak yeni ürünlere dönüştürülmekte ve üretim müşteriler hesaba katılarak yapılmaktadır. (Kumar, 2004: 61) Bu durumdan büyük fabrikalar da yararlanmakta ve önemli maliyet avantajları elde

²⁰ Fordizmin işi aşırı derecede parçalaması, işin ayrıntılı biçimde planlanması gibi uygulamalar esnek üretim sistemlerinde de devam etmektedir. Bu konuya ilişkin değerlendirmeler çalışmanın sonraki bölümlerinde yapılmaya çalışılacaktır.

edebilmektedir. Bu anlamda esnek uzmanlaşma yaklaşımı, söz konusu sürecin ileri teknoloji ve zanaatların sahip olduğu potansiyellere dayanan yeni bir üretim modeli olduğunu iddia etmektedir. Bu yaklaşıma göre, geçmişin kitle piyasaları çökmüştür, artık ileri teknoloji ve zanaata dayalı daha insani, daha esnek ve daha etkin çalışma şekilleri ortaya çıkmaktadır.(Parlak, 1999: 84)

Esnek Uzmanlık; belli konularda uzmanlaşmış olan, birbirleriyle hem rekabet hem de işbirliği içinde bulunan küçük ve orta boy işletmelere dayalı olan üretim organizasyonu olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüzde genel olarak üretimin tasarım ve en gelişmiş teknoloji gerektiren aşamaları gelişmiş ülkelerde, daha geri teknoloji ve daha çok emek gücü gerektiren aşamalar bağımlı ülkelerde gerçekleştirilmektedir. (Uygur, 1994: 35) Artık sınai üretim süreci, bir ülkenin sınırlarında başlayıp bitmemekte, sıkça vurgulandığı üzere, dünya bir fabrikaya dönüşmektedir.²¹ Esnek uzmanlaşma, isminden de anlaşılacağı üzere, hem esnekliğe hem de uzmanlaşmaya dayanan bir üretim sistemidir. Esnek uzmanlaşma altında üretim yapan firmalar, piyasa neyi gerektiriyorsa o şekilde davranmakta, piyasaya çok kısa süreler içinde uyum göstermeye çalışmaktadırlar.

Esnek uzmanlaşma uygulamalarının en önemli örneklerine Kuzey İtalya’da rastlanılmıştır ve Üçüncü İtalya olarak isimlendirilmiştir. Üçüncü İtalya²², bir taraftan kitleli üretim yapan birinci İtalya’dan, diğer taraftan da az gelişmiş güney bölgesine atfen isimlendirilen ikinci İtalya’dan ayrı özelliklere sahip olan şehirler için kullanılmaktadır. (Saklı, 2007: 8) Söz konusu sanayi bölgesi 10 ile 50 kişi

²¹ Nitekim bu süreç neticesinde ortaya çıkan üretim alanları; “Küresel Fabrika”, “Serbest Bölge” gibi kavramlarla da ifade edilebilmektedir.

²² Üçüncü İtalya deneyimi ile ilgili daha fazla bilgi için bkz. Kumar, K., (2004), **Sanayi Sonrası Toplumdan Post-Modern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları**, Ankara: Dost Kitabevi Yayınları

arasında işçi çalıştıran belli malların üretiminde uzmanlaşmış olan, taşeronluk ilişkisi ile birbirleri ile işbirliği içerisinde olan atölyeleri içermektedir. Bu üretim organizasyonunda işletmeler genel amaçlı tezgahları bulundurmakta ve bu sayede birden çok farklı malı üretebilme olanağı yakalamaktadır. Burada amaç değişen talep koşullarına cevap verebilmektir.

Esnek üretim teknolojileri üretim sürecinin küçük parçalara ayrılmasını sağlamaktadır. Bu durum ise üretimin taşeron şirketlere yaptırılmasına olanak tanımakta yani taşeronlaşmayı hızlandırmaktadır.²³ Taşeronlaşma hem emek süreçleri hem de endüstri ilişkileri açısından kritik bir kavram olarak görülmelidir. Nitekim taşeronlaşmanın ilk ve en önemli örneklerinden birine rastladığımız Üçüncü İtalya büyük ölçüde örgütlü emeğin gücünden bir kaçışın ürünüdür. (Kumar, 2004: 57) Bu uygulamalar işçilerin dayanışma gücünü azaltmakta ve sendikacılığın zayıflamasına katkıda bulunabilecek bir sürece işaret etmektedir.

Esnek uzmanlaşma süreci ile birlikte bundan sonra artık büyük ölçekli işletmelerin öneminin kalmadığını, ölçek ekonomilerinin sona erdiğini, küçük işletmelerin ön plana geçtiğini söylenebilmektedir. Ancak gerçekte hala büyük şirketlerin çok önemli olduğu görülmektedir. Bugün büyük şirketler ve fabrikalar da esneklik konusunda önemli çabalar sarf etmektedir. Bu konuda esnek üretim sistemlerinden bir diğeri olan yalın üretimin açıklanması gerekmektedir.

²³ “Taşeronlaşma; hizmetin, ya da üretimin işletme dışındaki başka işyerlerinde, ya da işletme içinde çeşitli amaçlarla başka işçi çalıştırılarak yapılmasıdır.”(Gökbayrak, 2005:66)

2.1.2.2.YALIN ÜRETİM

Yalın üretim; bir Japon üretim tekniği ve esnekliğe dayanan bir üretim biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Yalın üretimin esnekliğinin dayandığı temel; bilgi çağı teknolojileri ile eski çalışma sistemlerini bırakan, daha esnek zamanlı, geçici, sözleşmesiz çalışmaya dayanan bir emek organizasyonunu kombinasyonunu gerçekleştirebilmesidir. (Moody, 1997: 86) Yalın üretimin temelindeki felsefe, yeni teknolojileri üretim süreçlerine uyarlamak suretiyle; sıfır hatalı üretimi, işçilerin fiziksel ve zihinsel tüm potansiyellerini sonuna kadar kullanarak gerçekleştirmektir. Bu doğrultuda birbirleriyle uyum içinde çalışan, toplam kalite kontrolü, kalite çemberleri ve tam zamanında üretim, insan kaynakları yönetimi gibi unsurlardan oluşmaktadır.

Yalın üretimi anlatmaya yönelmiş çalışmalar içinde en çok öne çıkan Womack'ın çalışmalarıdır. Womack yalın üretimin evrensel bir süreç olduğunu, zanaatkarlık türü üretim ile kitlesel üretimin avantajlı yanlarını birleştirdiğini savunmaktadır. Buna göre yalın üretim sorumluluğu işçilere devretmekte ve işçilerin yönetime, sürekli geliştirme doğrultusunda, katılımını sağlamaktadır. Bu yönetim biçiminde görsel fabrika kontrol sistemleri önemlidir. Tam zamanında üretim bu sistemlerde öne çıkmaktadır. (Belek, 2004: 46)

Yalın üretim, üretim sistemlerinin yalınlaştırılmasını içermektedir. Bu doğrultuda da söz konusu üretim etkinliğinde tüm gereksiz etkinlikler ortadan kaldırılmalıdır. Yalın üretimde ürün çeşitliliği hedeflenmekte ve ölçek ve alan ekonomilerinin avantajlarının “esnekleşme” aracılığıyla birleştirilmektedir. Birim sermaye başına ürün çıktısı (ölçek ekonomisi) elde etme düzeneği ile aynı birim

sermaye ile farklı ürünler üretebilme becerisi (alan ekonomisi), yalın üretimde, daimi iyileştirme ve rekabet edebilirlik doğrultusunda harmanlanarak kullanılmaktadır. (Özügür, 2003: 20) Bu durum yalın üretimi diğer üretim tekniklerine kıyasla oldukça avantajlı duruma getirmektedir.

Toplam kalite kontrolü yalın üretimde kullanılan bir yönetim sistemidir. Bu sistem; sıfır hatalı üretim hedefi doğrultusunda; hata gerçekleşmeden onu önlemeye çalışan, sadece kontrol elemanlarının değil, herkesin üretiminin hatasız ve kaliteli gerçekleşmesinden sorumlu tutulduğu bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır. Fordist sistemden farklı olarak bu sistemde, hata gerçekleştikten sonra onun düzeltilmesi işleminin yapılması ve bunun için de özel birimlerin oluşturulması yerine; kalite kontrol işlemi üretimin her aşamasında yapılmakta ve daha hata gerçekleşmeden onun önlenmesi amaçlanmaktadır. Bu süreç neticesinde hem kalite hem de üretkenlik birlikte arttırılmaya çalışılmaktadır.

Toplam kalite yönetimi insanların değişen taleplerine, müşteri memnuniyetine odaklanmakta ve üretimin tüm süreçlerinde bu nedenle kalite vurgusunu sürekli bir biçimde işlemektedir. Toplam kalite kontrolünün içerdiği kalite de esas olarak müşteri memnuniyetini kapsamaktadır. Amaç her alanda kalitenin sağlanması sayesinde maliyetlerin düşürülmesi ve rekabet üstünlüğünün sağlanabilmesidir. İşçiler de sürekli bir biçimde bu kalite algısı ile beslenmekte ve üretimde bunu gerçekleştirmek için işçilere büyük işler düştüğü ifade edilmektedir.

Toplam kalite yönetimi savunucularına göre işçiler Fordist üretimden farklı olarak vasıflı olduklarından, işin aksayan herhangi bir yönüne anında müdahale edebilmekte ve böylece kaliteli üretimin gerçekleştirilebilmesi için önemli bir adım atılmış olmaktadır. Fordizmden farklı olarak işçiye belli konularda inisiyatif

tanınması bu sistemin en önemli özellikleri arasında gösterilmektedir. Toplam Kalite Yönetiminin en temel ilkelerinden birisi, kuruluşun tüm üyelerinin “iyileştirme” sürecine katılmasıdır. (Tikici, 2006: 21) İşçiler sürekli geliştirilmeye dolayısıyla da sürekli eğitime tabi tutulmalıdır. Esnek üretim savunucularına göre yalın üretim işçiler açısından sürekli ve çok yönlü bir öğrenmeyi içerdiğinden, işçilerin vasıflaşmasına neden olmaktadır. Yine işçilerin yabancılaşmasını engellemek adına onların üretim süreçlerinin tüm aşamalarına katılımları ve inisiyatif almaları sağlanmaktadır.

Toplam kalite yönetiminin bu etkilerinin yanında toplumsal yapıya etkileri de çok önemlidir. Çünkü Toplam Kalite yönetimi sadece bir üretim stratejisi değil, toplumsal, siyasal ve ekonomik yapıyı pek çok yönüyle değiştirmeye yönelmiş bir stratejinin parçasıdır. Özellikle “kalite” söylemleri ile toplam kalite yönetimi; esnek üretim sistemlerini ve onun ideolojik düşüncelerini topluma ulaştıran araçlardan biridir.

Tam zamanından üretim (Just in Time-JIT) yalın üretim içerisinde öne çıkan uygulamalardan biridir. Esnek üretimin sistemleri ile amaçlanan, mal ve hizmetlerin en az kaynakla, en kısa zamanda, en ucuz ve hatasız üretimini müşteri talebine göre gerçekleştirmektir. Bu sistemler temelini Japon üretim paradigmasından almaktadır ve bu paradigmanın en belirgin özellikleri: daha basık organizasyonel yapılar, takım çalıştırması, sürekli iyileştirme, israfın önlenmesi, kaynakların etkin kullanımı ve tam zamanında üretimi esas alan malzeme tedarikidir. (Yılğör, 2000: 7) Amaç stok maliyetlerinden, üretim sürecinden, tüm üretim faktörlerinden tasarruf ederken, müşteri talibine uygun ve kaliteli malları ve hizmetleri tam zamanında üretebilmektir.

Tam zamanında üretim genel olarak imalat döngüsü içinde sıfır bekleme süresinin, sıfır hatanın, sıfır stokun olmasını ve talebin anında üretimle karşılanmasını, üretim hattında sıfır duraklama olmasını, yönetimde sıfır yazılı çalışma olmasını içermektedir. (Belek, 2004: 51) Stoksuz üretim ise sistemin en önemli özelliklerinden ve sistemi Fordizmden farklılaştıran en kritik öğelerden biri olarak sayılmaktadır. Tam zamanında üretim değişen talep koşullarına göre anında değişebilen bir üretim sistemidir. Söz konusu sistemin “tam zamanında”, kavramı sadece o işletme içindeki üretim süreçlerinde değil, işletme ile taşeron firmalar arasındaki ilişkilerde de geçerli olacaktır.

Tam zamanında üretim talep odaklı ve stokları en düşük düzeyde tutmaya çalışan bir sistem olması yönünden, oldukça kırılgan bir yapıya sahip olduğu söylenebilmektedir. Bu sistemde üretim süreci içerisinde ortaya çıkabilecek bir aksaklık sürecin bütününe etkileyebilecek derecede büyük sonuçlar doğurabilmektedir. Sistemin bir bütün olarak uyum içinde çalışma zorunluluğu sistemin kırılganlığını arttırmaktadır. (Ansal, 1999) ²⁴

Toplam kalite yönetimi ve tam zamanında üretim uygulamalarından da anlaşılacağı üzere, yalın üretim Fordist üretimden farklı pek çok özelliğe sahip bulunmaktadır. Fordizmin merkeziyetçi, bürokratik yapısı yerine, yalın üretimde daha esnek ilişkiler söz konusu olmaktadır. Esnek üretimde çok yönlü bilgi ağı bulunmak durumundadır.

Yalın üretimin unsurlarından bir diğeri kalite kontrol çemberleridir. Kalite çemberleri işyerindeki sorunları çözmek için toplanan gruplardır. Yalın üretim

²⁴ Kim Moody de yalın üretimin iç mantığının çok kırılgan olduğunu söylemektedir. Bu sistemin iç mantığı, daimi bir gerilimle üretim maliyetleri ve dolayısıyla işgücü maliyetlerinde dur durak bilmeksizin yeniden düzenlemeye dayanmaktadır. Bu gerilim esnasında üretimin bir aşamasında meydana gelecek bir zorlama, sürecin bütününe etkileyebilecektir. (Moody, 1997: 107)

savunucuları; kalite çemberlerinin işçilerin üretim ve yönetime katılımını sağladığını, işçilerin kişisel bazı yeteneklerini geliştirdiğini, işçilerin örgütsel bağlılıklarını arttırdığını, sorunların belirlenmesi ve çözümünde birlikte hareketi sağladığını belirtmektedir. Buna göre yalın üretimde kalite çemberleri yoluyla, işçinin çeşitli becerilerinden yararlanılacak ve zihinsel gücü harekete geçirilecekse; buna ulaşmanın en iyi yolu onun bir ekibe katılmasını sağlamaktır. (Ansal, 1999) Ekip çalışmasının temelinde çok yönlü iş amaçlarının birleştirilmesi ve işlevsel esneklik, sorumluluk dağıtımı, özdenetim gibi mekanizmalar bulunmaktadır. (Belek, 2004: 98)

Bütün bu uygulamalarla yalın üretim sistemlerinde, işverenin pek çok isteğinin gerçekleşebilmesi açısından önemli bir yol katedilmiş olmaktadır. Bu uygulamalarla hem verimlilik artırılmakta, hem işçilerin birbirini denetlemeleri sağlanmakta, işlerin aksaması büyük oranda önlenmektedir. En önemlisi de daha az çalışan ile daha çok üretim gerçekleştirmenin yolları bulunmuştur. Bu da işçilere vasıflılaşıma adı altında daha çok görev vermek ve işçileri işyerine karşı sorumluluk sahibi kılmaktır. Ekip çalışmaları ayrıca sendikaları dışlamanın araçlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi; tam zamanında üretim uygulamalarının üretimin herhangi bir aşamasında ortaya çıkabilecek bir aksaklığa tahammülü çok azdır. Aksaklıkların ortaya çıkmaması ya da minimum düzeye indirilmesi için işçilerin işletmeye bağlanması, işçilerin işveren hedefleri ile uyumlu hareket etmesi gerekmektedir. Üretim esnasında bazı hatalar ortaya çıktığında işçilerin derhal duruma müdahale edip düzeltebilmeleri gerekmekte bu nedenle de esnek üretim işçilerinin daha meraklı, uyanık, özverili olmaları gerektiği söylenmektedir. İşçilerin üretimi durdurma isteği içine girmemeleri için onların işletme politika ve hedeflerine

eklemlenmeleri istenmektedir. Bütün bunlar ise insan kaynakları yönetimi ve bu yönetim sisteminde daha da belirgin hale gelen uygun örgüt kültürünü sistem açısından önemli hale getirmektedir. (Ansal, 1999) Yalın üretim sistemlerinde, işletme yönetiminin ve endüstri ilişkilerinin düzenlenmesi için insan kaynakları yönetimi devreye sokulmaktadır.

İnsan Kaynakları Yönetimi'nde temel amaç çalışanlar ve yöneticiler arasında uyum ve işbirliği olduğu/olması gerektiği düşüncesini yaymak, çalışanların daha sadakatli ve daha verimli olmalarını sağlamak, onların gönüllü olarak daha çok sorumluluk alarak, fiziksel ve beyinsel tüm potansiyellerini çalışma dışı bir yaşamları kalmamacasına işletmenin yararına kullanıdurmaktır. Tüm bunlar emek süreçlerinin bütününde ve özellikle de işçilerin kontrolünde insan kaynakları yönetimini önemi gittikçe daha çok artan bir uygulama olarak karşımıza çıkarmaktadır.

Emek süreçlerinde kontrol odaklı tartışmalar, her üretim sistemi açısından başat bir önemde olmuştur. Geçmiş ve özellikle de bugün yaşanan değişimleri daha açıklayıcı bir biçimde anlatabilmek açısından emek süreci incelemelerini değerlendirirken kontrol konusuna ve bunun yanında vasıflılaşıma ve teknoloji olgularına odaklanmanın anlamlı olacağını düşünmekteyiz.

2.2. EMEK SÜREÇLERİNDE KONTROL, VASIFLILAŞMA VE TEKNOLOJİ OLGULARI

Emek süreçlerinde kontrol, vasıflılaşıma, teknolojik değişim gibi olgular emek süreci tartışmaları içerisinde çok büyük bir yer tutmaktadır. Bu tartışmalar sadece emek ve üretim süreçlerinin değerlendirilmesi açısından değil, aynı zamanda bu

süreçlerde yaşanan değişimlerin endüstri ilişkileri sistemini nasıl ve hangi yönlerden etkileyebileceğini daha iyi anlamamız açısından önem taşımaktadır. Endüstri ilişkilerinde değişim tartışmaları söz konusu olduğunda iki temel üretim biçimi olarak karşımıza çıkan Fordist ve esnek üretim biçimlerine ilişkin yapılacak bu değerlendirme çabalarının, çalışmamızın daha sonraki kısımlarında endüstri ilişkileri ve özellikle de işçi sendikaları açısından yapmaya çalışacağımız değerlendirmeler açısından da ufuk açıcı olması murad edilmektedir.

Yukarıda ifade etmeye çalıştığımız gibi; kapitalist üretim süreci çözümlemeleri içinde Marx'ın çalışmaları önemlidir. Marx'a göre, kapitalist iş süreci, kendine özgü iki olgu içermektedir. Öncelikle kapitalizmde ürün onu üreten işçinin değil, kapitalistin olmaktadır. Ayrıca kapitalist üretim koşullarında işçi, emeğini kiraladığı kapitalistin denetimi altında çalışmaktadır. (Marx, 1986: 201) Burada Marx, kontrol olgusuna dikkat çekmektedir. Kapitalist için; verimlilik ve üretim sürecindeki artı değer yaratımı hayati bir önem taşıması açısından kapitalist işin usulüne göre yapılmasına büyük özen göstermekte, dolayısıyla da kontrol olgusuna özel bir önem atfetmektedir.

Marx'a göre; endüstrileşme için adımlar atılırken işverenlerin dikkati işbölümüne yoğunlaşmaya başlamış ve bu süreç manifaktür evresini getirmiştir. Manifaktür evresi bireysel işgücünün niteliğinin değişmesi açısından önemlidir. Manifaktür; işbölümü ile işçiyi ciddi bir baskı altına sokmuş ve bu evrede işbölümünün belirginliği, yani bir ayrıştırmanın varlığı kapitalistin otoritesini genişletmiştir. Bu durum, Thompson'a göre Marx'ın çok bilinen bir görüşünü desteklemektedir. İşin sosyal bölümlenmesindeki anarşi ile üretimsel bölümlenmesindeki despotizm birbirlerini doğal olarak etkilemektedir. (Thompson,

1989: 45) Bütün bunlara karşın manifaktür evresinde işçinin özerkliği bulunmaktadır, çünkü işçi hala üretimin bilgisine büyük oranda sahip durumdadır. Kapitalizmin fabrika evresinde ise işçi çok büyük oranda özgürlüğünü ve iş üzerindeki özerkliğini yitirmiştir.

Görüldüğü üzere; kontrol bütün üretim sistemlerinin genel bir özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Zaten kontrol mekanizmasının dönemsel farklılıkları üretim sistemlerinin de yapısını belirlemekte ve onları birbirinden farklı üretim biçimleri olarak tanımlamamızda bizlere önemli kriterler sunmaktadır.

Vasıflılaşıma, yabancılaşma, teknoloji, kontrol gibi tartışmalar açısından Taylorizm ve Fordizm deneyimi bir milat olmuştur. Burada şekillenen tartışmalar esnek üretim sistemlerinin uygulanmasıyla farklı bir mecrada devam etmiştir. Biz de öncelikle Taylorizm ve Fordizm uygulamasını, ardından da esnek üretim uygulamalarını bu olgular çerçevesinde tartışmaya çalışacak ve böylelikle emek sürecinde yaşandığı söylenen değişimin yönlerini ortaya koymaya çalışacağız.

2.2.1. TAYLORİZM VE FORDİZMDE EMEK SÜRECİ TARTIŞMALARINDA KONTROL, VASIFLILAŞMA VE TEKNOLOJİ OLGULARI

Marx'ın emek sürecine ilişkin çalışmalarının ardından uzunca bir dönem özellikle Marksistlerden bu konuya ilişkin çalışmalar gelmediği görülmektedir. Marx'tan sonra üretim sürecinde, mesleksen ve endüstriyel yapıda, var olan üretim biçimlerinde ciddi bir değişim söz konusu olmasına, hatta emek-sermaye çatışmaları

-özellikle Avrupa’da- daha gözle görülür bir biçime bürünmüş olmasına karşın, bu konular çok fazla tartışılmamış ve çalışılmamıştır. Braverman, Marx’tan sonra bu konuya dair ciddi çalışmalar yapmış olan önemli isimlerden biri olarak karşımıza çıkmıştır.

Emek sürecine ilişkin kuramlar özellikle Herry Braverman’ın “Emek ve Tekelci Sermaye” adlı kitabından sonra ortaya çıkmaya başlamıştır.²⁵ Braverman’ın çalışmaları kendi içinde çok önemli olmanın ve Marx’tan sonra yapılan çalışmalar açısından ilklerden biri olmanın yanında, emek süreci çalışmalarına yeni bir boyut getirmiş olması nedeniyle de önem arz etmektedir. Yine Braverman’ın analizi Thompson’un da belirttiği gibi, Marx’ın analizini emek sürecindeki baskın gelişmelerle birlikte ele alması açısından önem taşımaktadır. (Thompson, 1989: 67)

Braverman’la birlikte emek sürecine ilişkin uzunca bir dönem sessiz kalan tartışmalar yeniden alevlenmeye başlamıştır. Sınıf katmanları, ara sınıflar, vasıfsızlaşma-vasıflılaşıma tartışmaları, yönetim ve denetim mekanizmalarına odaklanan tartışmalar, teknoloji ve makineleşmeye, insan emeğine ilişkin tartışmalar, Braverman’ın çalışmasından sonra hız kazanmıştır. Dolayısıyla bizim çalışmamız açısından da Braverman bir dönüm noktası olmuş ve onun ardından bu konuya dair tartışmalar artmaya başlamıştır. Çalışmamızın bu bölümünde emek süreçlerine daha fazla yoğunlaşmaya çalışacak ve özel olarak da bu süreç kontrol ve denetim olgularına odaklanılarak tartışılmaya çalışılacaktır.

Kontrol sistemlerine bakmak, üretim ilişkilerinin işleyişini anlamak ve buradan hareketle kapitalist ilişkileri incelemek açısından işlevsel olabilmektedir.

²⁵ Bu çalışma, özellikle 1970’lerde kapitalist üretim ilişkilerinde daha gözle görünür hale gelen değişikliklere ve bunların emek sürecine olan etkileriyle ilgili bir çalışma olması yönüyle ve bunun yanında sadece çalışma boyutuna odaklanmayıp, toplumsal yapının bütününe de göndermeler yapması açısından önemli bir çalışma olarak değerlendirilmektedir.

Gerçekten de kapitalist üretim ilişkilerinin doğasını anlamak üretimin ve üretim sürecinin kendisine bakabilmek açısından kontrol olgusu çok kritik bir yerde durmaktadır. Ancak kanımızca emek sürecinde kontrol olgusuna özel önem atfederek yapılan bazı çalışmalarda zaman zaman işin temelinde yatan olgu, kapitalist üretim ilişkilerinin doğası gözden kaçırılmaktadır. Denetim ve kontrolün doğası kapitalist üretim ilişkilerinden kaynaklanan sömürü, artı değer yaratma sürecidir. Bu açıdan Braverman ve Marx'ın tartışmaları önemli bir yere oturmaktadır. Çünkü ikisi de çalışmaları içinde kontrol ve denetim olgularını analiz ederken; artı değer elde etme sürecini, sermaye birikimini, emek-sermaye çelişkilerini tartışmalarının merkezine oturtmuşlardır. Sermaye kontrolünün temelinde karlı üretimi gerçekleştirebilmek çabası bulunmaktadır. Bu açıdan bizce emek süreçlerinde kontrol konusuna ilişkin çalışmaları yeniden inşa ederken, emek-sermaye çelişkilerinin gözden kaçırılmaması gerekmektedir.

Taylorizm ve Fordizm emek süreçleri içinde kontrol tartışmaları açısından önemli bir alan açmıştır. Çünkü önceden kapitalist üretim biçiminde hakim olan uygulamalarda işin, emek süreçlerinin genel bir planlaması ve bu genel plan çerçevesinde kontrolü söz konusu iken, Taylorizmle birlikte bu genel denetimin yanında ve ondan belki de daha baskın bir biçimde doğrudan işçinin işi nasıl yaptığının denetlenmesi durumu karşımıza çıkmıştır. Taylorizm işin ayrıntılı planlanması ile birlikte işçinin hangi işi, nasıl, ne kadar sürede, hangi hareketlerle yapacağını tanımlamış ve işçinin bu tanıma ne kadar uyup uymadığını sürekli bir biçimde kontrol edebilme olanakları yaratabilmiştir. Bu nedenle Taylorizm ile birlikte kontrol olgusu farklı bir düzlem çerçevesinde tartışılmaya başlanmış ve işveren artık işin her parçasına dönük kontrol hakkına sahip olmuştur.

Kapitalizm öncesi üretim sistemleri, emek gücü açısından kendi aklını ve tahayyül gücünü kullanabildiği, bunları üretilen ürüne aktarabildiği koşulları içermektedir. Emeğin emek süreci içerisindeki bu gücü kapitalist üretim sisteminin doğuşuyla büyük oranda ortadan kalkmıştır. Çünkü kapitalist, üretim sürecinin tümü ve dolayısıyla emek gücü üzerinde tam hakimiyet kurmak istemektedir. Bunu istemesinin nedeni ise kendi varlık koşulu olan sermaye birikim sürecinin, artık değer yaratılma sürecinin gerçekleştirilmesidir. Kapitalist, emek süreci üzerinde tam hakimiyet kurmak için emek sürecine dair tüm bilgilere haiz olmalı ve kendisinden ve yöneticisinden başka işçilerinin bu süreci “bilen kişisi” olmasını engellemek durumundadır. Denetim olgusu kapitalistin bu ihtiyacından, yani artık değer yaratma güdüsü, karı arttırma ihtiyacından ortaya çıkmıştır. Kapitalist üretimde işçinin fiziki ve zihni kapasitesi tamamen sermaye ile olan ilişkisine göre belirlenmektedir. Kapitalist, emeğin bu kapasitesinden sonuna kadar yararlanmaya çalışacak, emek sürecini en fazla artık değer gerçekleştirecek biçimde dönüştürme yollarını arayacak ve bu açıdan kapitalist emek gücü üzerinde tam bir denetim kuracak biçimde emek sürecini örgütlemeye yönelecektir.

Emek sürecinde işçinin denetlenmesi; işin örgütlenmesini içeren tüm alanlarda gerçekleşebilmektedir. Kapitalist, işçinin işi yapışını, hızını denetleyebileceği gibi yukarıda ifade etmeye çalıştığımız gibi onun üretime dair bilgisini kullanma biçimini de kontrol edebilmektedir. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte, bu denetim alanları üretim alanına teknolojik yeniliklerin adapte edilmesi ile sağlanmaya çalışılmıştır.

Taylorizm ve Fordizm kapitalizmin en büyük sorun alanlarından biri olarak algılanmış olan “emeğin kontrolü” olgusuna, emek gücünü üretilen üründen ayırarak

özüm üretmeye yönelmiştir. Taylorizmin felsefesine göre; işçi doğallığında tembeldir ve bu nedenle de sürekli kaytarmaya çalışacaktır. Bu durumun ortadan kaldırılması, işçilerin daha rahat denetlenebilir olmasına ve işçilerin üretim sürecinde önemlerinin azaltılmasına bağlıdır.

Fordist üretim sistemini uygulayan bir yönetimin, rekabet edebilme gücünü arttırmak için uygulayacağı sistem; ücretlerin düşürülmesine, maliyetlerin ve özellikle de işçi maliyetlerinin azaltılmasına ve bunlarla ilişkili bir biçimde emeğin yakından denetimine dayanmak durumundadır. İşlerin çok ayrıntılı bir biçimde parçalanmasının altında yatan mantık da özellikle işçinin denetimine dayanmaktadır. Fordist sistemdeki hiyerarşinin, bürokratik yapının, dikine iş bölümünün esas anlamı da budur. Braverman da buna dikkat çekmiştir. Braverman'a göre Taylorizm, yönetsel görev paylaşımını ve iş bölümünü içermektedir. Bu yanıyla emir ve disiplin, fabrikada yeterli değildir. Taylorizm, kendinden önce ortaya konan uygulamaları sistematik olarak bir araya getirerek teknolojik düzeyin elverdiği kontrol yöntemlerini ortaya koymuştur. (Thompson, 1989: 74) Ona göre Taylorizmde emek sürecinin bilgisi parçalanmış ve bu bilgilerin tümü tek elde yani yönetimde toplanmıştır. İşçilerin emek sürecine dair bilgisinin elinden alınmasıyla onun kontrol altına alınması açısından önemli bir aşama kaydedilmiş olmaktadır. Zaman etüdüne dayalı hareket, tüm sürecin kontrolünü kolaylaştırması yönünden önemlidir. Yönetimde bilgilerin tek ve bir bütün olarak toplanması ile üretkenlik ve verimlilik önündeki bir engel kaldırılmış olmaktadır. Yönetim hem görevleri açıkça tanımlayacak, hem de bunların kimlerce, nasıl, ne kadar sürede yapılacağını belirleyerek işçiyi bu süreç üzerindeki söz söyleme ve onu etkileyebilme hakkından mahrum edecektir. Taylorizm hem karar ve uygulama süreçlerini birbirinden

ayrıştırmakta hem de ödöl mekanizmasıyla her çalışanı birbirinden de ayrıştırmaya çalışmaktadır. Braverman’a göre kontrol ve vasıfsızlaşma Taylorizmin önemli bir unsurları olarak karşımıza çıkmaktadır. (Thompson, 1989: 77) Emek süreci içerisindeki kontrol yöntemlerinden, işlerin standardizasyonuna dayalı bürokratik, hiyerarşik kontrol açıktır ki, Fordist retim sistemi içerisinde yaygın bir uygulama alanı bulmuştur. Yine standart ürünlerin standart süreçlerde kitlesel üretimine dayanan bir sistemde çıktı kontrolünün de yaygın olarak kullanıldığđ tahmin edilebilmektedir. Yine emek süreci çalışmaları ile bilinen Ure’ye²⁶ göre de, üretim sürecimde “kontrol” önemlidir. Kontrolün temelinde ise işbölümü yatmaktadır. İşblmn şekillendiren makineleşme ve otomasyon gibi olgular kontrol olgusunu da farklılaştırmıştır. Ure’ye göre otomasyon gibi süreçlerle birlikte yönetim işçileri; “kurnaz işçi” olmaktan çıkıp “fabrikanın elleri” haline getirmiştir. (Thompson, 1989: 47) Bu kapitalizm açısından önemli bir başarı olarak grlebilmektedir. Ayrıca Taylorizmin mekanizasyonu, büyük ölçek ekonomileri, makineleşme ve otomasyon emek üretkenliğini arttırmıştır. Bu süreçle beraber işler değişmiş, vasıflar azalmış, artan şiddet ile iş süreci işçiler açısından çok rahatsız edici bir hale gelmeye başlamıştır. Fabrika despotizmi olgusu ortaya çıkmıştır.

Braverman’dan günümüze kontrol tartışmalarının vasıfsızlaşma-vasıflılaşma, yabancılaşma tartışmalarıyla kol kola gittiği bilinmektedir. Söz konusu tartışma alanları bir bütün olarak kapitalist üretim ve emek sürecinin içinden doğan alanlar olarak i içe geçmiş, birbirlerini etkileyen ve birbirlerinden büyük oranda etkilenen olgular olarak karşımıza çıkmaktadır.

²⁶ Ure’nin emek sürecine ilişkin çalışmaları için bkz. Edwards, S., (2001), “Factory and Fantasy in Andrew Ure”, (<http://jdh.oxfordjournals.org/cgi/reprint/14/1/17>), (12.07.2008)

Braverman'a göre sermaye kiraladığı emek gücünün potansiyeli üzerinde denetim kurmak için yabancılaşmayı arttırmaktadır. (Thompson, 1989: 72)²⁷ Taylorizm, emek sürecinin bilgisini birleştirmekte, tek elde toplamakta, bu bağlamda emek süreci bilgisini sadece yönetime ait hale getirerek işçiyi bu bilgiden yoksun bırakmakta ve ayrıca emek sürecinin bilgisine yönetimin tek aidiyetiyle bu durumun kontrol ve denetim için kullanılmasına neden olmaktadır. Taylorizmin öngördüğü sistem işçinin yabancılaşması olgusunu beslemesi açısından çok konuşulmuş ve tartışılmıştır. Gerçekten de Taylorist uygulamaların işi en küçük parçalarına bölerek ve standartlaştırarak, işçileri makinaların sadece birer parçaları haline getirerek, işçinin düşünme yeteneğini önemsemeyerek; işçi üzerindeki denetimini arttırdığı bilinmektedir. İşin ve işçinin kontrolü; ilk defa Taylorizmde bu kadar görünür kılınmıştır.

Taylorizm ve Fordizmde işçiler vasıfsızlaşmış, değersizleşmiş, düşünmeyen ve sadece uygulayan kişiler hale gelmiştir. Bu süreçten önce öyle ya da böyle işçilerin emek sürecindeki kontrolleri hala sürmüştür. Taylorizm ve Fordizm ise işçileri, potansiyel olarak kaytaran, tembel kişiler olarak nitelendirilerek, karlı üretim açısından sorun yaratabilecek bu durumu engellemek için sistemin temeline işçinin ve işin kontrolünü oturtmuştur. Böylesi bir üretim sistemi, doğallığında işçinin emek süreçleri üzerindeki bilgi ve kontrolünü çok ciddi bir biçimde azaltmış ya da büyük oranda sona erdirmiştir.

Taylorizm ve Fordizm kapitalist bir üretim ve yönetim biçimi olduğuna ve amacı da artı değeri arttırmak, yani kapitalist birikimi gerçekleştirmek olduğuna

²⁷ Yabancılaşma; Marx'ın deyimiyle işçinin için kendi emek ürünü ile yabancı bir nesne karşısındaki durumunun aynı olmasını ifade etmektedir. (Marx, 2000: 22) Yabancılaşma sorunu pek çok faktörün etkisiyle ortaya çıkmakta, bu sürece sadece tek bir faktör yol açmamaktadır. Teknolojik değişimden, toplumsal yapıya, işyerinin özel koşullarından, çalışanlara tanınan haklara kadar pek çok faktör söz konusu süreci etkileyebilmektedir.

göre; sistemin tüm uygulamalarının karları arttırmak doğrultusunda şekillendiği söylenebilmektedir. Hedef; işçilerin potansiyellerinden tam olarak yararlanmak ve bunu engelleyen tüm öğeleri bir an önce bertaraf etmektir. İşçilerin gücünden tam olarak yararlanmak amacı ile kontrol çabalarına ek olarak teşvik sistemleri uygulanmakta ve parça başı ücret sistemi bunun göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. İşçilerin emek süreci üzerindeki kontrollerini ortadan kaldırma çabaları ve Taylorizmin kontrol odaklı bir yönetim biçimi olarak ortaya çıkmasının nedeni de tam olarak budur. Taylorizm tümüyle kapitalist üretim biçimleri içinde ve kapitalist ideoloji çerçevesinde kurgulanmış ve uygulanmıştır.

Taylorizm ve Fordizm; kol emekçilerinin makinaların bir parçasıymış gibi davranmalarına, bunun meticesinde vasıfsızlaşmalarına, niteliksizleşmelerine ve dolayısıyla da birbirleri yerine kolayca ikame edilebilirliklerine neden olmuştur. Bu durum hem iş doyumunun hem de ücretlerin azalması anlamına gelmektedir. Bütün bunlar ise işçilerin yabancılaşmasının Taylorist-Fordist sistemde hem neden hem de sonuçları olarak tezahür etmiştir. Taylorizm; işçinin üretimin bilgisinden koparılarak, yabancılaşmasını arttırmakta ve işçilerin üretim sürecinde zihinsel faaliyetlerden uzaklaştırılmasına neden olmaktadır. Yukarıda ifade edildiği üzere; Taylorizmde üretim sürecinde tasarım uygulamadan ayrılmakta ve böylece yabancılaşma ve kontrolün artması olguları öne çıkmaktadır. Bu doğrultuda vasıfsızlık Taylorizmle kol kola yürümekte ve işçilerin sadece emirlere uyan robotlar olmaları istenmektedir. Her şeyi belirleyen, üretimin bilgisini tekeline toplayan ve kimseyle paylaşmak niyetinde olmayan yönetim organları, düşünmemesi gereken ve sadece uygulamakla mükellef olan işçileri denetlemekle görevlidir.

Emek süreçleri tartışmaları açısından teknoloji olgusu da ayrı bir önem taşımaktadır. Bu tartışma alanı bugünün tartışmalarında da önemli yer tutmaktadır. Zira bugünkü emek süreci tartışmalarında teknoloji olgusuna çok fazla, hatta bazen gereğinden çok, değer verilmektedir.

Teknoloji, üretim sürecinin örgütleniş biçimini etkilemesi ve belirlemesi açısından önemlidir. Teknoloji sadece daha az emek gücüyle daha çok üretime olanak veren yeni makinaları değil, aynı zamanda emek gücünün üretim sürecindeki kompozisyonunun değişmesini de ifade etmektedir. (Uygur, 1994: 26) Kapitalizmde teknolojik değişimi belirleyen en önemli unsurlardan biri maliyetleri düşürme çabasının varlığıdır. Çünkü kapitalizm, artık değer üretimine ve karı en çoklaştırmaya çalışan bir sistemdir. Yine sermayenin vasıflı emeğe bağımlılığını azaltma ve ortadan kaldırmak çabası da teknolojik gelişmeyi etkilemiştir.

Görüldüğü gibi; teknolojik değişim ve gelişim sadece bilimsel ve ekonomik kategorilere indirgenememektedir. Teknolojik gelişim sürecinde sınıf çelişkilerinin belirleyiciliği çok önemlidir. Nitekim tarihsel olarak bakıldığında, kapitalizmin tarihinde köklü dönüşümler ortaya çıkaran teknolojik gelişmeler, sınıf mücadelesini etkilemiş ve ondan etkilenmiştir. Sanayi devrimini doğuran buharlı makinelerin, ardından petrol ve elektriği kullanarak üretim yapan yeni teknolojilerin doğuşu buna örnek olarak gösterilebilmektedir. Taylorizm ve bunun neticesindeki işbölümünün ortaya çıkışı da teknolojik gelişmelerle ilgilidir.

Teknolojinin üretim ve emek sürecine etkileri, geçmişte de özellikle Taylorist ve Fordist sistemin doğuşu ve uygulanması açısından üzerinde önemle durulan konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Fordizmde teknolojinin kullanımı ve mekanizasyon süreci vasıfsızlaşma ve denetim olgularını ciddi biçimde değiştirmiş

ve etkilemiştir. Mekanizasyon işçilerin vasıfsızlaşmasını doğurmuştur. Görevlerin parçalanması; işçilerin üretim sürecinin bütününe dair bilgilerinin azalmasını, denetimlerinin artmasını ve vasıfsızlaşmayı getirmiştir. Mekanizasyon Taylorizm’de disiplin anlamına gelmiştir.

2.2.2. ESNEK ÜRETİM SİSTEMLERİNDE EMEK SÜRECİ TARTIŞMALARINDA KONTROL, VASIFLILAŞMA VE TEKNOLOJİ OLGULARI

Özellikle 1970’li yıllardan sonra yoğunlaşan bir biçimde tartışılan emek süreci çalışmaları; bugünün emek süreci tartışmalarının önünü açmıştır. Özellikle Marksist emek süreci tanımlamasının değişen koşullar çerçevesinde yeniden değerlendirilmesi çabaları, kapitalizmin gelişim aşamalarında üretimin ve üretim yönetiminin, dolayısıyla emek sürecinin değişen yanlarının değerlendirilmesi, bugünün kapitalist üretim ilişkilerinin ortaya konulması açısından önemlidir. Çünkü 1980’li yıllarda bir tür yeniden yapılanma sürecine giren kapitalizm, her ne kadar üretimi ve onun yönetimini değiştirse de geçmişten, yani Taylorist ve Fordist deneyiminden tamamen kopmamış, tarihsel olarak olması gerektiği gibi, geçmişten pek çok şeyi bugünün uygulamalarına aktarmıştır. Dolayısıyla söz konusu dönemi açıklama çabaları, günümüzün koşullarını değerlendirebilmek, güncel emek süreçleri çalışmalarını ortaya koyabilmek ve var olan çalışmaları analiz edebilmek açısından önümüzü aydınlatmaktadır.

Esnek üretim sistemlerinde emek sürecine ilişkin yapılacak tartışmalarda esnek üretim ve yönetim biçimlerinin, toplam kalite yönetimi ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarının ayrıksı olarak değil, bir bütün olarak ele alınması ve değerlendirilmesi gerektiğini düşünmekteyiz. Nitekim kapitalizmin karlılık krizini aşmak üzere üretim sürecinin bir bütün olarak örgütlenmesini sağlamak için; esnek üretim; toplam kalite yönetimi ve insan kaynakları yönetimi bir arada uygulanan stratejilerdir. Esnek üretim, üretim sisteminin yeni bir şekilde teknik olarak düzenlenmesini; toplam kalite yönetimi buna uygun yönetim anlayışının oluşturulmasını ve insan kaynakları yönetimi ise çalışma ilişkilerinin söz konusu çerçeveye uygun hale getirilmesini içermektedir. (Yılgör, 2000: 5)

1980’li yıllarla birlikte kapitalizmin krizini aşmak üzere yeni bir üretim paradigması ortaya atılmıştır. Bu üretimin, Fordizmin kimi boyutlarını tersine çevirdiği söylenmektedir. Yeni üretim paradigması olan esnek üretimin düşünsel temelini günümüzde kapitalizmin-ötesi bir dönemin başladığı tezi oluşturmaktadır. Bu görüşe göre, ilişkileri karşıtlık, uyumsuzluk ve çatışmaya dayanan toplumsal sınıf yapılanmaları çağı sona ermiş, bunun yerini bilgi, yaratıcılık ve uzlaşmanın olduğu yeni bir toplumsal sistem almıştır. (Yılgör, 2000: 4) Esnek üretimin içerdiği tüm uygulamalar, özellikle de insan kaynakları yönetimi ve toplam kalite yönetimi, bu mantık çerçevesinde şekillendirilmiştir.

Esnek üretim sistemi savunucularına, özellikle de esnek uzmanlaşma teorisyenleri olan Piore ve Sabel’e göre artık kitle üretimi sona ermiş ve yeni üretim sistemi ile birlikte kitle üretimin vasıf ve kontrole odaklı üretimi de değişmiştir. Esnek uzmanlaşma az gelişmiş ülkelere kalkınmanın anahtarı olarak sunulmaktadır. (Müftüoğlu, 2007:2) Artık kitle üretimi bitmiş, daha esnek, farklılaşmış ve çeşitli

ürünler için uzmanlaşmış piyasalar ortaya çıkmıştır. Artık esnek üretim teknolojisi ve buna dayanan makineler, operatörün bilgisini gerektirdiğinden, işgücü vasıflılaşmaktadır.

Teknoloji ve onun üretim ve emek süreci üzerindeki etkileri, bugün de geçmişte olduğu gibi, hatta ondan daha fazla, çok ciddi bir tartışma alanına işaret etmektedir. Özellikle güncel emek sürecine ilişkin tartışmalarda, Fordist üretimden esnek üretime geçildiğinin iddia edildiği günümüz endüstri ilişkileri kuramlarında, bu tartışma yoğun biçimde görülmektedir. Teknolojik yeniliklerin Post-Fordist bir üretimi gerekli kıldığından tutun da teknoloji-küreselleşme ilişkisine, teknolojinin yeni sınıf kompozisyonlarının doğuşuna nasıl etki ettiğine kadar pek çok tartışma, teknoloji kavramına odaklanarak yürütölmeye devam edilmektedir.

Teknolojiyi algılama biçimimizin niteliği emek süreçlerini doğru analiz edebilmemiz açısından çok önemlidir. Bu bakımdan teknoloji sadece üretim araçlarının gelişmişlik düzeyi ile algılanmamalıdır. Teknoloji aynı zamanda onu kullanan emeği, sermayeyi, onların güçlerini, çekişmelerini ve çatışmalarını da içeren ilişkiler ağı çerçevesinde değerlendirilmelidir. Ancak böyle bir kavrayışla kapitalist emek süreci değişikliklerinin analizi doğru bir biçimde yapılabilecektir.

Esnek uzmanlaşma ve yalın üretim olarak modelleştirilen esnek üretim sistemleri, küreselleşme sürecinin yeni üretim modeli olarak karşımıza çıkmakta ve bu üretim içerisinde yeni teknolojilerin üretim sistemine angaje edilmesi önemli yenilikler yaratmakta, yeni “esneklik” alanlarının ortaya çıkabilmesinin temelini bu yeni teknolojiler oluşturmaktadır. Esnek üretimin en önemli özelliği ve avantajı olarak gösterilen değişen talep koşullarına kısa zamanda cevap verebilme özelliği, son teknolojilerin üretim sürecine adapte edilmesi ile sağlanabilmektedir.

Teknolojinin üretim sistemleri üzerindeki artan önemi ortadadır. Ancak teknolojinin bu etkileri abartılabilmektedir. Başta esnek uzmanlaşma yaklaşımı olmak üzere esneklik savunucuları bu hataya düşebilmekte ve teknolojik determinizme yönelebilmektedir.²⁸

Bugün üretim sürecindeki değişimlerin önemli bir ayağında yeni teknolojilerin yer aldığı doğrudur. Burada, çalışmamızın önceki bölümlerinde tanımladığımız jenerik teknoloji kavramı öne çıkmaktadır. Ekonomik faaliyetleri büyük oranda değiştiren, yeni sektörler ve çalışma alanları yaratan bu teknolojiler, üretimi bütün boyutlarıyla değişime uğratarak küresel bir işgücü piyasasını ve imalat ilişkilerini yeniden örgütlemektedir. Bu bakımdan teknolojiye yönelik tartışmalar; yeni üretim süreçlerini, emek süreçlerini ve endüstri ilişkilerini anlayabilmemiz açısından çok önemli olmakla birlikte, söz konusu tartışmaları yaparken bu olgulara gereğinden fazla belirleyicilik atfetmek sakıncalı olabilecektir.

Öncelikle teknolojinin işçileri vasıflılaştıracağı önermesini tartışmak gerekmektedir. Daha doğru bir ifadeyle günümüz emek süreci değişimlerine bakarken; yeni teknolojilerin işçileri vasıflılaştıracağını veri almak ne kadar doğrudur? Bugün yaygın olan bakış açısına göre; esnek üretim sistemleri ile birlikte vasıflılaşma gerçekleşmektedir. Bu söylem tahminimizce, söz konusu süreçte tasarım ve düzenleme alanlarındaki işlerin bile basit emeğin konusu haline getirildiğini gözden kaçırmaktadır. Nitekim vasıflılaşma olarak ele alınan sürecin, gerçekte iş genişletme, rotasyon gibi süreçleri içerdiği ve iddia edildiğinin aksine vasıflılığa değil, iş yükünün artmasına işaret ettiği sıkça ifade edilmektedir. Özellikle 1980’li

²⁸ Sadece Esnek Uzmanlaşma yaklaşımı değil, küreselleşme sürecini tanımlamaya çalışan pek çok kuram, enformasyon toplumu, post-fordizm gibi kuramlar benzer yaklaşımlara sahiptirler. Bu kuramcılar genellikle tüm ağırlığı bazı teknolojik yenileşmelere vermekte ve buradan hareketle tüm süreçlere iyimser bir gözle bakmaya yönelmektedir.

yıllardan sonra yaşanan değişimi; vasıflılığa ve insani çalışma koşullarına dayandıran bir başka yaklaşım olan “Yalın Üretim” yaklaşımı da benzer iddialarda bulunmakta ve Japon üretim paradigmasına dikkat çekmektedir. Bu yaklaşımların bir kısmı kendi içinde anlamlı açıklamalar ortaya koyabilmekte ve günümüzü anlayabilmemiz için önümüze önemli olanaklar sunabilmektedir. Ancak yukarıda da ifade etmeye çalıştığımız gibi, tüm bu tartişmaların, teknolojiyi, sosyo-ekonomik değişiklikleri kaçınılmaz kılan bir faktör olarak değerlendirmesi ve bunun veri alınarak diğer tartişmaların şekillendirilmesi çok doğru sonuçlar yaratmayacaktır. Çünkü böylesi bir yaklaşımın doğal sonucu, küreselleşme ve onun getirdiklerinin teknik bir zorunluluk olarak algılanması ve teknolojinin yaratılış ve kullanılışının sosyal bir süreç olduğunun göz ardı edilmesi olacaktır. (Erdoğdu, 2003: 13)

Teknolojik gelişmeler tarihsel bir unsur olarak insanların ve özellikle de üretim güçlerinin gelişmesinden etkilenirken, yine bu güçleri ve toplumsal yapıyı da etkileyecek ve onu değiştirecektir. Teknoloji, üretim ilişkileri ve toplumsal yapı arasındaki ilişkilerin tek yönlü değil, çok yönlü ve hatta karmaşık süreçleri içerdiği unutulmamalıdır. Teknoloji, en nihayetinde insan faaliyetinin bir ürünüdür. Yani emek gücü tarafından geliştirilmektedir. Bu anlamda P. Dicken’in da ifade ettiği gibi, teknoloji, kapitalizmin öncelikli motoru olmakla birlikte; sosyal ve endüstriyel anlamda birleşik bir sosyal süreci içermektedir. Bu bağlamda da teknolojinin kullanımı sosyal ve ekonomik süreçlerle ilgilidir. (Dicken, 1998:146) Yeni teknolojilerin ortaya çıkması bunların kullanılması da kapitalizmin temel amaç ve yönelimlerinin belirlenimi altında şekillenmektedir. Dolayısıyla kapitalist emek sürecindeki bütün teknolojik gelişmeler, toplumsal yapıyı, sınıf ilişki ve çelişkilerini içinde barındırır biçimde değerlendirilmek durumundadır.

Teknolojik yeniliklerin günümüz yeniden yapılanma sürecinde etkin bir yer tuttuğu bir gerçektir. Ancak teknolojik gelişmelere ve onun üretim sürecindeki uygulama biçimlerine karşı büyük bir hayranlık duymak, teknolojik yeniliklerin arkasındaki gerçekleri kavrayamama, görememe sorununa yol açabilmektedir. Teknolojik gelişmenin; çoğu zaman iddia edildiği ve akıllarımızda yaratılmaya çalışıldığı biçimiyle önlenemez bir olgu olduğu tartışmalıdır. Nitekim, teknolojik gelişmeleri tarihsel bağlamından kopartarak açıklamak eksik ve yanlış değerlendirmelere meydan verebilecektir. Çünkü teknolojik değişimler sınıflar mücadelesinin dışında ele alınamayacak olan bir kavramdır. Teknolojik değişim olgusu, sınıflar mücadelesi ekseninden kopartılarak değerlendirildiğinde; “...üretim tarzının işleyişi tarafından belirlenen, üretim ilişkilerinin dönemsel özelliklerince etkilenen ve emek sermaye çelişkisine bağımlı olarak gelişen bir süreç” olduğu göz ardı edilmiş olacaktır. (Uygur, 1994: 25) Nitekim teknolojinin kendisini sorgulamadan ve onun altında yatan dinamikleri ortaya koymadan; teknolojik gelişmenin etkilerini anlamak mümkün değildir. Teknoloji dışardan gelen ve işçiler üzerinde değiştirilmez olan bir olgu değildir. (Thompson, 1989: 48) Bu açıdan teknolojik belirlenimli bir bakış açısı, teknolojinin her şeyden bağımsız, soyut bir süreci ifade etmesi açısından yanlış bir alana işaret edebilmektedir.

Vasıfsızlaşma ve yabancılaştırma kapitalist üretim biçiminin hakim özelliklerindendir. Bilindiği gibi Taylorizm ve Fordizm bu hakim özellikleri derinleştirmiştir. Esnek üretim biçimleri de kapitalist üretim sistemi çerçevesinde şekillenmektedir. Buna karşın esnek üretim sistemlerinin emeğin vasıflılaşması anlamına geldiği söylenmektedir. Buna göre işlevsel esneklik sayesinde, yani iş rotasyonu, takım çalışmaları gibi uygulamalar neticesinde işçilerin becerileri

artmaktadır. Oysa “işlevsel esneklik çoğu kez değişik beceriksiz işlerin bir araya toplanması ve işlerin birden çok beceriksiz işi yapmaları anlamına gelebilmektedir. Böylece vasıflaşma terimi ile ifade edilmeye çalışan çok amaçlılaşma; çoğu kez çok becerileşme ve işin zenginleşmesi anlamında kullanılsa da, esasen, sorumluluğun bir dizi beceriksiz işi içerecek şekilde genişletilmesinden başka bir şey ifade etmemektedir.” (Belek, 2004: 56) Yani işçilerin farklı işler yapıyor olmaları, onların pek çok işi öğrendiklerine dair bir görüntü ortaya koysa da bunun bir yanılsama olabileceği unutulmamalıdır. Çünkü esnek üretimde öğrenilen pek çok iş birbirinden çok da farklı olmayan veya çok kısa zamanda öğrenilebilen, dolayısıyla da aslında işçiye çok da fazla zenginlik katmayan işler olabilmektedir. Yani söz konusu süreç vasıflaşma konusunda radikal dönüşmelere değil, ancak küçük çaplı etkilere neden olabilmektedir.

Vasıflaşma söyleminin altında çoğu zaman klasik kafa kol emeği ayrımının yattığı anlaşılabilmektedir. Bu ayrıma göre kafa emeği vasıflı, kol emeği ise vasıfsızdır. Oysa bilindiği üzere durum her zaman böyle olmamaktadır. Küreselleşme süreci ile birlikte klasik sanayilerin özellikle kapitalist ülkelerde azaldığı görülmekte ve bu süreçle birlikte kol emeğinin oranı azalırken, kafa emeğinin oranı artmaktadır. Ancak bu olgu, emeğin artık nitelik kazandığı ya da vasıflı olduğu anlamına gelmemektedir. (Uygur, 1994: 31) Emeğin vasıflı olup olmaması işçinin ürün ve üretim süreci üzerinde egemen olup olmadığına ya da ne kadar egemen olduğuna bağlıdır. Kapitalizmin daha çok kar elde etmek ve kapitalist birikimi gerçekleştirmek amacıyla, üretim süreçlerinde kontrol ve denetim olgularını farklı biçimlerde örgütleyerek işçinin bu egemenliğini sona erdirmektir. Bu bakımdan yeni teknolojilerin bu olguları ortadan kaldırdığı söylemlerine şüpheyile yaklaşmak

gerekmektedir. Nitekim, yeni teknolojiler vasıfsızlaşma ve yabancılaşmayı daha olanaklı kılacak yeni yöntemler üretme konusunda da oldukça başarılı olabilmektedir. Esnek üretim sistemlerinde üretim süreçleri, eskisine benzer bir biçimde çok bölümlüdür, yani ayrıntılı bir iş bölümü söz konusudur. Bu nedenle de işler rutindir, ancak üretim sürecinin bütünü karmaşık hali bunu saklayabilmektedir.

²⁹Nitekim toplam kalite yönetimi uygulamalarının; her ne kadar katılım ve motivasyon odaklı olması nedeniyle yabancılaşmayı azaltacağı söylene de, bu sistemin uygulamalarının, çalışanların beklentilerine çoğu zaman karşılık veremediği görülebilmektedir. (Er, 2007) ³⁰

Yeni teknolojilerin bütün sektörlerde işçilerin beceri düzeyini de arttırdığını söylemek mümkün görünmemektedir. Otomasyonun yaygınlaşmasıyla birlikte çok az sayıda olan belli bir işçi kesimi vasıflılaşırken, çok daha fazla sayıda işçi ya işsiz kalmakta ya da daha vasıfsız işlerde çalıştırılmaktadır. Vasıflılaşan kesimin çalıştığı alanlar genelde mühendislik, tasarım gibi alanlardır. Kalan pek çok sektörde süreç, iddia edildiği gibi, vasıflılaşma yönünde değil, vasıfsızlaşma yönünde seyretmektedir. Teknolojik değişim süreci üretim süreci içerisinde becerisiz iş türlerini arttıracak biçimde şekillenebilmektedir. Dolayısıyla özellikle bazı sektörler ve işler için vasıfsızlık büyük oranda devam edebilmektedir. Ayrıca vasıflılık gerçek bile olsa, kapitalist sistemin yarattığı tüm koşullar bir bütün içinde

²⁹ Fordist sistemdekine benzer biçimde esnek üretim sistemlerinde de ayrıntılı işbölümü söz konusudur. Esnek üretim sistemlerinin uygulandığı bir fabrikada çalışan bir lastik işçisinin şu sözleri bu benzerliği kanıtlamaktadır: “Hepimiz ayrı makinalarda, ayrı bölümlerde çalışıyoruz. Kimimiz boyada, kimimiz kesimde, kimimiz ambarda. Hiçbir işçi tek başına lastik yapamaz. Çalıştığım fabrikada ben lastiğin tamamını hiç görmüyorum, çoğu insan da arabanın altındaki lastiği tanımaz fabrikada.” (Erol, 2008:15)

³⁰ Er’in Toplam Kalite Yönetimi ve yabancılaşma ilişkisine ilişkin bulguları bu durumu yansıtmaktadır. Bu çalışma ve çalışmanın bulguları için bkz. Er, K., (2007), “Çalışanlar Açısından Toplam Kalite Yönetimi Yabancılaşma İlişkisi: Elektronik Sanayi Örneği”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, Cilt:4, S.1, s. 1-40

değerlendirildiğinde; vasıflılığın artık işçiler açısından küreselleşme koşullarında bir değişim değeri olmadığı söylenebilmektedir. Bilindiği üzere; basit makina tamir ve bakımı, etrafın temizlik ve düzeni, malzeme siparişi, kalite kontrolü gibi üretim işçisine delege edilen işler ya da ilave görevler nihai ürünün değerini arttırmayan, dolayısıyla işveren ve yöneticilerin azaltmaya çalışacağı işlerdir. Esnek üretim sistemleri, esneklik uygulamalarıyla, tüm bu işlerin üretim işçisine yüklenerek, bu işleri yapan farklı bölümlere gereksinimi ortadan kaldırılabilen, üretim süreci böylece yalınlaştırılabilir. (Ansal, 1996) Üretim süreci yalınlaşırken, işçilerin yapmaları gereken işler artmakta, karmaşılaşmakta ve işçilerin iş yükleri çok büyük oranda artmaktadır. Söz konusu aşamalar bazı üretim yerlerinde, özellikle bazı işçiler açısından vasıflılaştırma anlamına gelebilir. Ancak sürecin sırf bazı işçiler açısından vasıflılaştırma yaratması başlı başına olumlu olarak ele alınırsa, sürecin diğer işçilere vasıfsızlaşma yönündeki uygulamaları ve işçiler üzerinde yarattığı diğer etkiler gözden kaçırılabilir. Nitekim değişen çalışma biçimleri ile beraber işçilerin vasıflılaştırmasının yanında, işçilere binen çok ciddi bir iş yükü de söz konusudur ve bu durumun ne kadar olumlu olduğu tartışılır durumdadır. Ancak esnek üretim sistemlerinin uygulandığı bazı işletmelerde nitelikli işçilerin tercih edildiği görülebilmektedir. Bu durum da üretim sürecinde vasıflılaştırmanın yaşandığı anlamına gelmemektedir, çünkü söz konusu işçiler zaten hali hazırda belirli bir nitelik düzeyi ile işletmeye kabul edilmektedir.³¹

Günümüz emek süreci çalışmaları kontrol konusu da önemli tartışma alanlarına işaret etmektedir. Nitekim geleneksel fabrikada olduğu gibi, günümüzün

³¹ Örneğin Bursa'daki lastik fabrikalarında meslek lisesi mezunları tercih edilmekte ve son yıllarda özellikle yüksek okul mezunlarına rağbetin arttığı görülmektedir. Erol, M., (2008), "4857 Girmesin Diye", Express, S. 2008/7, s. 14-17

“esnek” fabrikalarında da emeğin kontrolü konusu önemli bir tartışma alanına işaret etmektedir. Despotik bir fabrika rejiminden hegemonik bir fabrika rejimine geçildiği, onay ve katılımı arttırmaya dönük yeni ideolojik denetim mekanizmaları geliştirildiği, bugünün fabrikalarında teknik ve bürokratik denetim mekanizmalarıyla baskının, ideolojik kontrol mekanizmalarıyla rızanın yaratılmaya çalışıldığı ifade edilmektedir. (Özdemir, 2000) Öyle ki; bugün üretim sürecinde, zihinsel etkinlik bile kas gücü gibi denetlenmeye çalışılmaktadır.

Bu tartışmalar ekseninde, son yirmi yılın emek süreci tartışmalarında önemli bir yer kaplayan Burawoy’un katkıları üzerinde durmak gerekmektedir. Burawoy, Braverman’ın vasıfsızlaşmaya dayanan kontrol vurgusunu önemseyerek ve onu eleştirerek üretim alanına yoğunlaşmış ve üretim alanının kendisinin de ideolojik aygıtlara sahip olduğunu, bu bakımdan da işçiler üzerindeki denetim ve kontrolün sadece teknik araçlarla değil, aynı zamanda ideolojik mekanizmalarla da gerçekleştirildiğini ifade etmektedir. Bu bakımdan, üretim süreci açık ve seçik olarak işçi sınıfının mücadelesinin gelişimini biçimlendirmektedir. (Özuğurlu, 2008: 48)

Burawoy’a göre “rıza” önemli bir ideolojik unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre yöneticiler, çalışmayı bir “oyun” gibi tasarlayarak işçilerin rızalarını almaya çalışmaktadır. Burawoy, bu çözümlemelerini ileri götürebilmek amacıyla despotik ve hegemonik fabrika rejimleri kavramsallaştırmaları yapmıştır. Despotik üretim rejimi baskının/zorun rızaya önceliğiyle, hegemonik rejim ise rızanın baskıya önceliğiyle tanımlanabilmektedir. (Özuğurlu, 2008:49) Bu kavramlardan hareketle biz, Fordist üretim sistemlerinin Burawoy’un despotik üretim rejimine, esnek üretim sistemlerinde uygulanan özellikle insan kaynakları yönetimi

ve toplam kalite yönetimi uygulamalarını ise hegemonik üretim rejimine yakınlaştığını söyleyebilmekteyiz.

Esnek üretim söz konusu olduğunda saydığımız denetim mekanizmaları; sadece esnek üretimin teknik aşamalarında değil, toplam kalite yönetimi uygulamalarında, kalite çemberlerinde ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarında görülmekte ve işçiler üzerinde bu politikaların tümü bütünlüklü bir biçimde uygulanmaktadır. Taylorizm ve Fordizmden farklı olarak esnek üretim sistemlerinde, emeğin kontrolü olgusu belki eskisi kadar görünür olmaktan çıkmış olabilir, ancak bu durum esnek üretimde emeğin kontrolünün azaldığı anlamına gelmemektedir. Nitekim esnek üretim sistemlerinde, daha sonra üzerinde ayrıntılı olarak durmaya çalışacağımız gibi, emeğin kontrolü daha üst düzeylere taşınmıştır. Öyle ki, artık pek çok sosyal bilimci tarafından esnek üretim ve yönetim sistemleri ile karşımıza çıkan denetimin “Panoptik denetim” olduğu kabul edilmektedir. Panoptik denetim işçilerin her yerden gözetlendiği ve denetlendiği, hatta işçinin kendi kendini denetlediği bir sistemdir ve bu tür denetimde iktidarın varlığını hissettirmek için çok sayıda denetçiye gerek yoktur, işçiler kendi kendilerini denetleyecek bir özelliğe kavuşturulmuştur. (Akkaya, 2006)

Esnek üretim ve yönetim sistemlerinde hem teknolojik gelişimlerin olanaklarından yararlanarak bilgisayarlı ve kameralı sistemlerle üretim çok ciddi bir biçimde kontrol edilmekte, hem de özellikle insan kaynakları ve toplam kalite yönetimi uygulamaları ile işçilerin kendi kendilerini denetlemelerinin yolları yaratılmaktadır. Böylece işçilerde sürekli gözetim ve denetim duygusu içselleştirilerek, daha önce hiç görülmemiş ölçülerde, çalışanlar üzerinde denetim sağlanmış olmaktadır. Üstelik Akkaya’nın ifade ettiği gibi; işçilerde yaratılan işsizlik

kaygısı ve korkusu panoptik denetimin içselleştirilmesinde en önemli unsurlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. (Akkaya, 2006) Nitekim insan kaynakları yönetimi, çalışma ilişkilerinde bireyselliği ön plana geçirmeye, sendikaları, örgütlenmeyi ve toplu sözleşmeleri işlevsizleştirmeye, uzlaşma, işbirliği ve uyumu gerçekleştirmeye çalışan bir anlayış olarak emeğin kontrolünü geçmişe nazaran çok daha üst noktalara taşıyan bir uygulama olarak şekillenmiştir.

Esnek üretim sistemlerinin getirdiği en büyük yeniliklerden biri işçilerde işletmeye karşı gönüllü bir tabiiyet ilişkisi yaratmanın koşullarını sunmasıdır.³² Esnek üretim sistemlerinin hem baskı hem de rızaya dayanan uygulamalarla işçileri işverene tabi kılınmaya çalıştığı görülmektedir. İnsan kaynakları yönetimi işte bunları gerçekleştirmeye yönelik bir işletme yönetimi stratejisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu açıdan hem bugüne ilişkin emek süreci çözümlemelerini bir adım daha ileri götürebilmek, hem de sürecin endüstri ilişkilerinin bütününe yönelik ne gibi sonuçları olduğunu açıklayabilmek açısından esnek üretimin yönetsel çerçevesine ve dolayısıyla da insan kaynakları yönetimine daha yakından bakmamız gerekmektedir.

Çalışmamızın önceki kısımlarında da ifade etmeye çalıştığımız gibi, kapitalizm, karlılık krizini aşmak üzere üretim sürecinin bir bütün olarak örgütlenmesini sağlamak için esnek üretim, toplam kalite yönetimi ve insan kaynakları yönetimi stratejilerini bir arada uygulamaktadır. Esnek üretim, üretim sisteminin yeni bir şekilde teknik olarak düzenlenmesini, toplam kalite yönetimi buna uygun yönetim anlayışının oluşturulmasını ve insan kaynakları yönetimi ise

³² Çok bilinen “Biz bir aileyiz”, “İşçi işveren hepimiz aynı gemideyiz” gibi sloganlar bunu amaçlamaya yöneliktir.

Çalışma ilişkilerinin söz konusu çerçeveye uygun hale getirilmesini içermektedir. (Yılgör, 2000:5)

İnsan kaynakları yönetimi; esnek üretim sistemlerinin yeni yönetim biçimi olarak sunulmaktadır. Toplam kalite yönetimi yaklaşımının uygulanması için felsefi bir temel oluşturan bu modelin, ülkemiz dahil tüm dünyada geniş kabul gördüğü söylenebilmektedir. (Savcı, 2003: 116) İnsan kaynakları yönetimi, esnek üretim amlarını gerçekleştirmek için gereken endüstri ilişkileri sistemini yaratmaya yönelmiş bir stratejidir. Çünkü emeğin esnek örgütlenmesi, işletmenin sosyal organizasyonunun da değiştirilmesini gerektirmektedir. Esneklik emek açısından ciddi sorunlar doğurmakta, çalışanların yaşam ve çalışma standartlarının daha derinden kötüleşmesine neden olmaktadır. İşte bu noktada işletmenin hedeflerine ulaşabilmesi için, insan kaynakları yönetimi devreye girmekte ve insanın önemli olduğu, demokratik iş ortamının yaratıldığı, yeni eğitim olanaklarının sunulduğu ve işçilerin vasıflılaştırıldığı propaganda edilmektedir. Bu bakımdan insan kaynakları yönetiminin bizim çalışmamızda öncelikle esnek üretim sistemlerine uygun bir işçinin yaratılması için ortaya konulmuş uygulamalar olarak algılandığı belirtilmelidir.

“Esnek retim sistemleri ve toplam kalite yönetimi, işçi-işveren ilişkilerinde köklü değişimleri ve bunların işletmeler düzeyinde uygulanabilmelerine dayanak oluşturacak düşünsel çerçevenin ve kavramların yaratılmasını kaçınılmaz hale getirmiştir.” (Yılgör, 2000:8) Bunun için işletmede uzlaşmayı temel alan bir işletme kültürünün yaratılması, çalışanların sorumluluk alanın geliştirilmesi, yaratıcılıklarının ne çıkarılması gibi söylemler ön plana geçmiştir. Bu uygulamaların amacı temelde verimliliğin ve karlılığın arttırılmasıdır ve insan

kaynakları yönetiminin temel hedefi ise esnek üretim biçiminin uygulanabilirliği açısından temel faktör olan esnek emek örgütlenmesini gerçekleştirebilmektir.

Toplam kalite yönetimi ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarında, görünenin altında yatan asıl amaç çalışanları daha çok kontrol altına alarak onlardan daha çok faydalanmaktır. Esnek üretim sistemlerinde, eski Taylorist sistemden farklı olarak, bunların gerçekleştirilmesi için “sadakat ve bağlılık” gibi kavramlar kullanılmaktadır. İnsan kaynakları yönetiminin uygulamalarının en önemli amaçlarından biri çalışanların örgüte bağlılık ve katkılarını arttırarak onların performansını yükseltmektir. İnsan kaynakları yönetiminde daha önceki yönetim sistemlerinde olmayan bir durum yaratılmaya çalışılmaktadır. Bu durum çalışanların zihinlerini de denetlemektir, hem de fark ettirmeden...

İnsan kaynakları yönetiminin ve toplam kalite yönetiminin bu temel hedeflerini gerçekleştirebilmesi açısından işyeri içinde yeni ilişki ağlarının yaratılması çok önemlidir. Çünkü üretim ve yönetimin, yukarıda anlatılan ölçütler içinde yeniden yapılandırılması, ancak çalışanların zihninin de yeniden yapılandırılmasıyla mümkün olacaktır. Çünkü yukarıda da ifade ettiğimiz üzere; esnek üretim sistemlerinde işçiler üretimin her aşamasında yaptığı iş haricinde kalite kontrolcüsü de olmakta ve ondan sadece bedenini değil, beynini de kullanması istenmektedir.

Bilindiği gibi geleneksel fabrikada emeğin denetimi, teknik denetim mekanizmaları ile sağlanmaktadır. Yani işçinin zihni büyük oranda denetim dışı bırakılmıştır. Son dönem emek süreci düzenlemeleri ise, bu alanı da düzenlemeyi hedeflemektedir. Artık despotik fabrika rejimi değil hegamonik fabrika rejimi söz konusudur. (Özdemir, 2000: 242) İşçilerin “rıza”sının alınması önemlidir. Esnek üretim biçimlerinde, elbette ki, baskı tamamen ortadan kalkmamıştır, ancak rıza bir

kontrol aracı olarak ön plana çıkmaya başlamıştır. Bu konuda sürece uygun örgüt kültürünün oluşturulması ve bununla örgüt politikalarının hayata geçirilmesi gerekmektedir. Örgüt kültürü firmanın inanç ve değerlerinin sembolik bir gösterimidir. Genelde örgüt kültürü, çalışanlara hikayeler, sloganlar, törenler gibi uygulamalarla iletilmektedir. Bu iletişim ile firmanın bütününün uyumu hedeflenmektedir. Bu bakımdan açıktır ki, örgüt kültürü çalışanların tutum ve davranışlarını işletme lehine şekillendirmeye çalışmaktadır. Bu şekilde de örgüt kültürü, bir denetim mekanizması işlevini de görmüş olmaktadır.

İnsan kaynakları yönetiminde örgüt kültürü uygulamaları ile ideolojik kontrol araçlarının işletilmesi hedeflenmekte ve işçinin denetime tabi olmayan hiçbir yanının bırakılmaması istenmektedir. Çünkü ancak bu şekilde işçilerin direnişi kırılarak, üretim sisteminin örgütlenmesi kolaylaştırılabilmektedir. Esnek üretim sistemlerinin kırılganlığı da kontrolün ulaşmadığı bir yer kalmamasını zorunlu kılmaktadır. Özetle yeni fabrika rejimi, Özdemir'in de ifade ettiği gibi emek süreci üzerindeki tahakkümünü iki şekilde kurmaktadır: Teknik ve bürokratik denetim mekanizmalarıyla baskı, ideolojik denetim mekanizmalarıyla rıza... (Özdemir, 2000:243)

Çok uluslu şirketlerde esnek üretim sistemleri dolayısıyla da toplam kalite yönetimi ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları bilindiği gibi çok yaygındır. Çok uluslu şirketlerden biri olan; Honda Canada, Toyota Canada ve Suzuki ile General Motors Co. Ortaklığındaki CAMI şirketi üzerine yapılan bir çalışmada, yöneticilerin, sorunları birlikte çözme, güven, iletişim gibi değerleri sürekli yücelttikleri belirtilmektedir. Peki işçiler bu uygulamaları nasıl anlamlandırmaktadır, işçi ve işveren ve yöneticiler birbirine gerçekten “güven” duymakta mıdır? İşyerinde

örgütlü olan Kanada Oto İşçileri Sendikasına (CAW- Canadian Authoworkers Union) göre durum işveren ve yöneticilerin söylediği gibi değildir. Yönetim her şeyi kontrol etmek istemekte ve bunu, işçilerin iş istasyonları ile kafeterya arasındaki gidiş gelişlerini kamerayla izlemeye kadar vardırmaktadır. (Arslan, 2000: 194) Esnek üretim sistemlerinin ideolojik yapısı, teknik olanaklarla birleşince işin ve işçilerin kontrolüne ilişkin böylesi örneklerin kolayca çoğaltılabileceği tahmin edilebilecektir.

Çalışmamızın önceki bölümlerinde ifade ettiğimiz gibi; kapitalizm, doğası gereği, emek sürecinde artık değer üretimini artırmaya çalışmaktadır. Esnek üretim sistemleri temelinde duran “esnekleşme” olgusu vesilesiyle işverenler; hem üretimde, hem işçilerin yaptıkları işlerde, hem çalışma zamanlarında karlarını arttırmaya dönük olarak dilediği değişiklikleri yapabilme özgürlüğüne büyük oranda kavuşmuş olmaktadır. İşçilerin bu koşullara karşın üretimi, üretkenliği ve karları olumsuz etkileyebilecek davranışlar içinde bulunmamaları arzu edilmektedir. Bunların gerçekleşebilmesi için ise işçiler ve işletme arasında işbirliği ve uyumun oluşturulması gerekmektedir. Çünkü yalın üretim gerçekten işçilerden yüksek fedakarlık isteyen bir sistemdir. İnsan kaynakları yönetiminin temel felsefesi bu fedakarlığı gösterebilecek, işletmeye karşı çıkmayacak ve hatta işletmeye minnet duyup ona rıza gösterecek işçiler yaratmaktır.

Esnek üretim sistemlerinde işçilerden sürekli olarak daha çalışkan, daha fedakar olmaları istenmekte, işverenin uyum ve işbirliği talebi öne çıkmaktadır. Söz konusu süreçte işçi ve işverenlerin ve yöneticilerin beraber yer alabildikleri ortamların yaratılması, işçiler ve yöneticilerin daha doğrudan ilişkiler kurmaları, işçilere bazı konular hakkında görüşlerinin sorulması gibi uygulamalarla işverenlerin de işçiler için ciddi fedakarlıklar yaptığı, artık onları üretim sürecindeki araçlardan

ziyade insan olarak görerek büyük bir atılım yaptıkları düşüncesi yayılmaya çalışılmaktadır. Bütün bu uygulamalarla insan kaynakları yönetimi sistemlerinde işçilere yeni ve büyük olanaklar sunulduğu belirtilmekte ve işçilerden söz konusu sürece uyum ve işbirliği göstermeleri beklenmektedir. Ancak bu işbirliği sanıldığı gibi tarafların ortak özverileri ile değil, çok daha fazla bir biçimde işçilerin fedakarlığı, hatta belki de daha doğru bir ifadeyle, işçilerin işletmeye gönüllü itaati ile gerçekleşmektedir.

Fordist uygulamalarda hiyerarşik kontrol ve çıktı kontrolünün yoğunluklu olarak uygulandığından bahsetmiştik. Esnek üretim sistemlerinde de bu kontrollerin devam ettiğini görmekteyiz. Ancak esnek üretim sistemlerinde kalite kontrol tek bir aşamada yapılmamakta, aksine kontrol üretim sürecinin bütününe yaygın biçimde gerçekleşmektedir. Bunların yanında esnek üretim sistemlerinde zihinsel denetim belki de hiç olmadığı kadar önem kazanmıştır. Bu denetim yolu ile sadece işçilerin üretim sürecinde değil, hayatlarının her aşamasında kontrol edilmesi, işçilerin düşüncelerinin kontrolü meselesini gündeme getirmiştir.

Bunların yanında tam zamanında üretim uygulamalarında, işçilerin birbirleriyle etkileşiminin azaldığı, Fordizmden farksız olarak işçilerin halen bütün gün makinaların başında oldukları görülmektedir.³³ İleri teknoloji özellikle ağır fiziksel çalışmayı azaltsa da, iş üzerindeki işçi kontrolünün azalmasına, işveren kontrolünün artmasına neden olmaktadır. Yani esneklik savunucularının söylediklerinin aksine işçinin iş üzerinde kontrolü değil, işin işçi üzerindeki

³³ Esnek üretim sistemlerinin uygulandığı bir fabrikada çalışan lastik işçisinin söyledikleri bu konuda oldukça çarpıcıdır: "...Öyle bir çalışma tempomuz var ki, kimse şöyle bir fabrikayı 15-20 dakika dolaşayım, bu lastik nereden geliyor, nereye gidiyor dememiştir. 2003'ten beri fabrikadayım, gidemediğim bir sürü yer var. Dakikaların, saniyelerin hesabı veriliyor. Çay süresi yemek süresi belli, beş dakika boşluk yok." (Erol, 2008:15)

kontrolünün artması söz konusudur. Bu süreçte işçi üretim sürecinin sıradan bir bağımlısı olmaktadır. (Belek, 2004: 56)

Esnek üretimde, özellikle de yalın üretim sistemlerinde, bir yandan bireysel olarak üretim kotaları, rekabet gibi uygulamalarla üretkenlik arttırılmaya çalışılırken, bir yandan da, yukarıda ifade ettiğimiz gibi, kalite çemberleri, ekip çalışması gibi uygulamalar gerçekleştirilmektedir. Takım çalışması ile işçiler arasında rotasyon sağlayabilmek ve aynı takımın üyesi olanları birbirleri yerine ikame edebilmek için bu işçilere birbirlerinin yaptığı işleri öğretmek gerekmektedir. Bu işler çoğunlukla basit tamir işleri, malzeme siparişi verme gibi işler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunların yanında, işçilerden üretim sürecinde gördükleri sorunları bunlar ciddileşmeden çözüm sunmaları beklenmekte ve işçiler bu tür davranışlara teşvik edilmektedirler. Bütün bunlar yalın üretim savunucuları açısından, işçilerin yaratıcılıklarını teşvik ettiği, onlara vasıf kazandırıldığı biçiminde yorumlanmaktadır.

Kalite çemberleri, ekip çalışması ve rotasyon işçilerin işlerini belirsizleştirme ve iş yoğunluğunu arttırmanın yanında, işçilerin kendi kendilerini ve bir yandan da birbirlerini denetlemeleri sağlamanın yolları olarak karşımıza çıkmaktadır. Yeni işler yapmaya ve böylece daha çok ücret almaya odaklanmış olan işçiler, bir yandan birbirleri ile rekabet ederken bir yandan da onlardan ekip gibi davranmaları, birbirlerinin açıklarını kapatmaları, kendi işlerini birlikte düzenlemeleri istenmektedir. Yani esnek üretimde bir yandan yöneticilerin denetimi bir yandan da işçilerin kendilerini ve ekip içerisindeki diğer işçileri denetlemesi ve hatta birbirine baskı uygulaması sağlanmaktadır. Yani esnek üretim sistemleri Fordist sisteme

oranla tek tek işçiler üzerindeki iş baskılarını azaltmamakta, tam tersine ondan daha yoğun biçimde işçileri baskı altında tutmaktadır.³⁴

Esnek üretim sistemlerinin en önemli uygulamalarından biri olan ekip çalışması işçilerin iş üzerinde denetleyiciliklerinin artmasından ziyade, işçilerin birbirleri üzerinde denetim kurmasını sağlamaktadır. Yine ekip oluşumu, katılımı sağlamanın bir aracı olarak gösterilse de gerçekte sermayenin ideolojik manipülasyonunun gerçekleştiği zeminlerden birini oluşturmaktadır. (Belek, 2004: 101) İşverenler bu yöntemle hem işçilerin katılımının arttığı, iş üzerinde kontrollerinin arttığı yanılsaması yaratarak işçilerin işletmeye taabiyetini arttırmakta ya da sağlamakta, hem de işçilerin birbirlerini denetlemelerini sağlayacak bir yapı ortaya koymaktadırlar. Kalite çemberleri de aynı amaçlara hizmet etmektedir. Katılımın “isteğe bağlı”³⁵ olduğu kalite çemberlerinde katılım olgusu öncelikle yönetimlerin belirlediği üretimle ilgili konularla sınırlandırılmış durumdadır. (Belek, 2004: 105) Yani ücretler ve çalışma koşulları, özlük hakları, sosyal haklar, kişisel problemler kalite çemberleri içinde konuşulmamaktadır. Kalite çemberlerinin temel hedefi karın arttırılması olduğundan, ilgilendiği temel konular ürün hatalarının kaldırılması, kalitenin arttırılması, maliyetlerin düşürülmesi gibi konulardır. Ayrıca kalite çemberleri uygulaması da, ekip çalışması gibi, bir ideolojik tahakküm aracı olarak kullanılmakta ve işçilerin işverenlerle uyumunu eksen alarak başta sendikalar olmak üzere işçilerin her türlü örgütlenmesine karşı bir uygulama olarak belirginleşmektedir. Zira bu uygulamalarda “katılım” konusunun esnek üretimde işçileri yanıltma amacıyla kullanıldığını düşünmekteyiz. Bilindiği üzere, esnek

³⁴ Kim Moody, bu bakımdan yalın üretime “stresle yönetim” demektedir. (Moody, 1997: 87)

³⁵ Kalite çemberlerine katılımın isteğe bağlı olduğu vurgusu oldukça tartışmalıdır. Nitekim işçilerin ücretlerinin performansa bağlı olduğu ve performans değerlendirmelerinin de oldukça subjektif kriterlerle belirlendiği ve iş güvencelerinin olmadığı yapılarda, katılımın aslında isteğe bağlı değil, zorunlu olduğu görülebilmektedir.

Üretim sistemleri genellikle ürün çeşidinin fazla olduğu işletmelerde uygulanan, makinelemenin ve bilgisayarlı üretimin söz konusu olduğu bir üretim yapısıdır. Esnek retim sistemleri aynı gruptan olup farklılık gösteren parçaları üretmek amacıyla kullanıldığından, genel amaçlı makine teçhizatı içermektedir. Bu sistemde üretimde personel müdahalesi asgariye indirilmiş, kalite kontrol, tasarım, üretim gibi tüm işlemler otomasyona dayalı olarak bilgisayarlar ile gerçekleştirilmektedir. (Gönen ve elik, 2004) Pek çok unsurun bilgisayarlarla gerçekleştiği byleli yapılar da işçilerin üretim süreçlerine gerçek katılımını sağlayacak süreçlerin gerçekten işlemesi çok kolay görünmemektedir. Bu sistemlerde, Taylorizme benzer biçimde üretimin her aşaması planlıdır ve aşamalar birbirine sıkı sıkıya bağlıdır. Üstelik bu aşamaların “tam zamanında” yerine getirilmesi beklenmektedir.

Yukarıda yaptığımız ve incelediğimiz tüm tartışmalardan çıkarılabileceği üzere; emek süreçlerine ve üretim sistemlerine ilişkin tahliller yaparken kapitalist üretimin temelinde sömürü mekanizmasının, yani artık değer yaratma sürecinin olduğunu, bu nedenle de emek sermaye elikisinin üretim ilişkilerini belirleyen temel faktör olduğunu hatırlamamız gerekmektedir.

2.3. TÜRKİYE’DE ESNEK ÜRETİM SİSTEMLERİNİN EMEK SÜREÇLERİ AÇISINDAN DEğERLENDİRİLMESİ

Dünyadaki uygulamalarıyla benzer bir biçimde, esnek üretim sistemlerinin ülkemize de “kriz” olgusuyla birlikte girdiği söylenebilmektedir. Ülkemizde özellikle 1990’lı yıllarda yaşanan ekonomik krizler, esneklik uygulamalarını

yaygınlaştırmıştır. Bu uygulamalar ise genel olarak çok uluslu şirketlerin yatırımları ile ülkemize girmiştir.

Türkiye’de esnek üretim sistemleri uygulamalarından; yalın üretim sistemlerine de esnek uzmanlaşma teorisinin ortaya koyduğu üretim süreçlerine de rastlanabildiği söylenebilmektedir. Özellikle tekstil sektöründe uzmanlaşmış, küresel ağlar neticesinde üretim yapan, esnek istihdam biçimleri kullanan, çok çeşitli ve küçük ölçekli üretim yapan, fason üretime dayanan atölyeler esnek uzmanlaşmanın özelliklerini büyük oranda taşımaktadır. Bu üretim yerleri büyük oranda İstanbul ve çevresinde ve özellikle de Denizli’de toplanmıştır.³⁶Emek yoğun çalışmaya dayanan bu sanayide, ucuz işgücünün varlığı belirleyici olmuş ve özellikle İstanbul’da konfeksiyon üretiminin yaygınlaşmasının temel nedenlerinden birini bu durum oluşturmuştur. Bilindiği üzere küresel üretim zincirinde firmalar ucuz işgücü ve düşük maliyetler peşinde koşmakta ve buna göre yer seçmektedirler.

Yalın üretim sistemleri de Türkiye’de uygulama alanı bulmaktadır. Yukarıda ifade ettiğimiz gibi esnek üretim sistemlerinin özellikle de yalın üretim sistemlerinin ülkemize gelişi kriz dönemi ile olmuştur. çok uluslu, büyük şirketlerin, örneğin Bridgestone ve Toyota gibi önemli Japon firmalarının Türkiye’de yatırım yapmaları bu sürece rastlamıştır. (Yıldırım, 2004) Söz konusu yatırımlar ise yeni yönetim tekniklerinin ülkeye girişini kolaylaştırmıştır. Esneklik uygulamaları, toplam kalite yönetimi, insan kaynakları yönetimi, tam zamanında üretim bu şirketlerin Türkiye’de yatırım yapmaları ile devreye girmiştir. Taşeronlaşma, fason üretim, kaçak işçi

³⁶ Bu alanlara ilişkin ülkemizde yapılan çalışmalar için bkz. Özügürlü, M., (2008), **Anadolu’da Küresel Fabrikanın Doğuşu: Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi**, İstanbul: Kalkedon Yayınları; Eraydın, A.,(2000), “Dış Pazarlara Eklemlenmeye Çalışan Konfeksiyon Sanayinde Üretimin Örgütlenmesi ve Emek Süreçleri”, **ODTÜ Gelişme Dergisi**, S. 27(1-2), s. 91-117

çalıştırma, geçici işçi, mevsimlik işçi, belirli süreli hizmet akitlerinin artması, kısa süreli çalışma, çalışılan süreyle orantılı ödeme, kayan iş süreleri, telafi edici çalışma, performansa dayalı ücret sistemleri ve kalite çemberleri uygulaması gibi uygulamalar Türkiye’de yaygın olarak hayata geçirilmeye başlanmıştır.³⁷ Görüldüğü üzere ülkemizde esnek üretim ve yönetim sistemlerinin hayata geçirilmesinde ve yaygınlaştırılmasında çok uluslu şirketlerin yatırımlarının büyük payı bulunmaktadır. Krizin ve bunun beraberinde getirdiği dışa açılma politikalarının yanında işçi direnişleri ve eylemliliklerinin de yeni yönetim tekniklerinin Türkiye’de uygulanmasına ve yaygınlaşmasına neden olduğu ifade edilebilmektedir. Nitekim Engin Yıldırım Türkiye'deki önde gelen TKY uygulayıcılarından olan Netaş ve Brisa’nın önemli işçi eylemleri ardından toplam kalite programlarını uygulamaya koymuş olmalarının bir tesadüf olmadığına işaret etmektedir. (Yıldırım, 2004)

Türkiye’de yeni yönetim tekniklerinin ne kadar uygulandığına ilişkin elimizde çok fazla bir bilgi bulunmamaktadır. Ancak Türkiye’nin sanayi yapısına bakarak buna ilişkin bir takım çıkarsamalarda bulunulabilmektedir. Türkiye’de bilindiği üzere sanayi çok ciddi bir biçimde eşitsiz gelişmiş durumdadır. Bu nedenle yalın üretimi yakınsayacak pratiklerle sadece belli alt sektörlerde karşılaşabilmek muhtemeldir. Bu da büyük oranda büyük ölçekli firmalarda rastlanabilecek bir durumdur. Nitekim Türkiye’de önde gelen şirketlerin ve Türkiye’de faaliyette bulunan çok uluslu şirketlerin çok büyük bir kısmının bu yeni yönetim tekniklerini uyguladıkları görülebilmektedir. Ancak yalın üretim sadece belli alt sektörlerdeki, sayıca sınırlı ve büyük ölçekli firmada uygulanıyor olsa dahi, bu pratiklerin emek

³⁷ Türkiye’de TKY uygulamaları ile ilgili daha fazla bilgi için bkz. Yıldırım, E., (2000), “Türkiye’de Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının İşçiler ve Endüstri İlişkileri Üzerindeki Etkileri”, **Toplum ve Bilim**, S.86, Güz, s. 260- 280

süreçleri ve sendikalaşma açısından büyük önemi olduğu unutulmamalıdır. Zaten bilindiği gibi, ülkemizde sendikalaşma da yine büyük ölçekli sendikalarda ve özellikle be gelişmiş sektörlerde güçlüdür. Bu açıdan yalın üretim uygulamalarına bakmak; üretimi, emek süreçlerini ve endüstri ilişkilerini değiştirme potansiyeline sahip olan bu uygulamaları değerlendirmek gerekmektedir.

Yalın üretim sistemlerinde işçilerden sürekli olarak daha özverili, daha çalışkan, daha fedakar olmalarının istendiğini ifade etmiştik. Yalın üretim sistemlerinde işverenin uyum ve işbirliği talebi boşuna değildir. Esnek üretim sisteminin işleyebilmesi, en ufak bir hatada kolayca aksayabilecek işlerin aksamaması için işçilerin işbirliğini istemek durumundadır. Sistem kırılındı ve kendi işleyişine aksi en ufak bir eylemliliğe izin vermek istememektedir. Ancak bu işbirliği sanıldığı gibi tarafların ortak özverileri ile değil, çok daha fazla bir biçimde işçilerin itaati ile gerçekleşmektedir. Hem baskı hem de rızaya dayanan uygulamalarla işçiler işverene tabi kılınmaya çalışılmaktadır.

Bilindiği gibi, insan kaynakları yönetiminin uygulandığı işyerlerinde, yalın üretimin başarılı olabilmesi için şirket içi bir kültürel dönüşümün sağlanması gerekmektedir. İnsan kaynakları yönetimi anlayışında işçiler, ortak bir şirket kültürü, şirket marşı ve bayrağı gibi ideolojik unsur ya da yöntemlerle motive edilmeye çalışılmakta ve işyerlerine tabi hale getirilmeye çalışılmaktadır. Burada kanımızca önemli bir sorunun sorulması gerekmektedir: Gerçekte işletmeler bu uygulamalar neticesinde istediği sonuçlara kolayca ulaşabilmekte midir? Yani işçiler bu uygulamalar neticesinde işletmelere gerçekten tabi mi olmakta yoksa tabiymiş gibi mi yapmaktadırlar?

Esnek üretim sistemleri yukarıda ifade ettiğimiz gibi işçileri iş güvenliği, iş güvencesi, sosyal haklar gibi maliyet arttırıcı haklarla motive etmek yerine, onların katılımının sağlandığı, onlara değer verildiği gibi düşüncelerin empoze edilmesi suretiyle onları motive etmeye çalışmaktadır. Bazı toplam kalite yönetimi uygulamalarında yüksek ücret politikaları yoluyla işçilerin motive edildiği bilinmektedir³⁸, ancak bunun tüm uygulamalarda geçerli olmadığı bilinmektedir. İşçilerde yüksek kalifikasyon isteniyorsa, işçinin dikkatinin, merakının, bağlılığının sürekli tutulması amaçlanıyorsa, bunun karşılanabilmesi için güvencesinin sağlanması gerektiği açıktır. Oysa yalın üretim sadece çekirdek işçilere bu güvenceyi vermekte hatta örneğin pazarda bir talep fazlası oluştuğunda, bir ekonomik kriz durumunda ya da emeği ikame eden bir teknolojiye geçildiğinde bu güvence de ortadan kalkabilmektedir. Bu koşullarda insan kaynakları yönetiminde özellikle örgüt kültürü uygulamaları ile murat edilenlere gerçekten ulaşılabilceği söylenebilmekte midir? Yani işçiler en temel haklarından mahrum bırakılıp, sonra gerçekten kendilerine değer verildiği söylemlerine ne kadar süre itimat edebilmektedir?

Biz insan kaynakları yönetimi uygulamalarının ve onun empoze ettiği düşüncelerin bir dereceye kadar işçiler üzerinde etkili olabileceğini, bir düzeyden sonra ise bu söylemlerin tek başlarına yeterli olmayacağı düşüncesindeyiz. Nitekim Özdemir de araştırmasının onda yarattığı izlenimlerden hareketle, insan kaynakları yönetiminde örgüt kültürü ile dile getirilmeye çalışılan ideolojik söylemlerin gerçekten etkili olabilmesi, işçilerin çıkarlarının yönetiminkilerle ortak olabileceğine ikna olabilmesi için, bu söylemlerin iktisadi ve siyasal kazanımlarla desteklenmesinin zorunlu olduğunu ifade etmektedir. (Özdemir, 2000: 253) Oysa

³⁸ Özellikle lastik işkolunda ülkemizde fabrikalarda yüksek ücret politikalarının uygulandığı bilinmektedir.

yalın üretimde yukarıda da belirttiğimiz gibi bağlılık iş güvencesiyle değil, işçinin firmadan ayrılması olanaksız kılınarak gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. İşsizlik bunun en önemli etkileyeni olarak karşımıza çıkmaktadır.³⁹

Buna karşın esnek üretim sistemlerinde örgüt kültürü uygulamalarının bazen, özellikle de esnek üretim sistemlerinin uygulandığı işyerinde çalışmanın ilk zamanlarında işçilere cazip geldiğini söyleyebilmekteyiz. Araştırmalar esnek üretim sistemlerinde toplam kalite yönetimi ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile işçilerin şirketle özdeşleşebildiğini ve zaman zaman ürettikleri ürünün kalitesi ve şirketin başarısından ötürü gurur duyabildiklerini göstermektedir. (Ansal, 1999) Bunun nedenlerinden biri olarak işçilerin, kendilerinin geliştirdikleri önerilere değer verilmesinden hoşlanmaları gösterilebilmektedir. Nitekim Engin Yıldırım'ın çalışmasında bazı işçiler, bazı işletme yöneticilerinin toplam kalite yönetimi sonrasında kendilerine daha iyi davrandığını, artık adam yerine konulduklarını hissettiklerini belirtmişlerdir. (Yıldırım, 2000: 271) Gerçekten de öğle yemekleri, yöneticilerle işçilerin sohbetleri gibi informel sosyal ilişkiler işletmeye bağlılık yaratabilme açısından önemlidir. Nitekim Türkiye'de toplam kalite yönetimi uygulayıcılarından olan ve 1999'da Ulusal Kalite Büyük Ödülü'nü, 2000 yılında da Avrupa Kalite Başarı Ödülü'nü alan Eczacıbaşı Vitra İnsan Kaynakları Müdürü Erhan Arpaç da "Çalışanlardan gelen önerileri değerlendiriyoruz. Kuruluşu çalışanlarla birlikte yönetiyoruz. En önemlisi çalışanların şirketi sahiplenmeleri değişti, maliyet bilinci arttı. Üretimde kullandıkları bir keçenin bile maliyetini hesaplıyorlar" diyerek işçilerin işletmeye nasıl bağlanmaya çalışıldığını çok daha

³⁹ Bir lastik işçisinin işe giriş ve işte yükselme serüveni işçilerin işletmeye nasıl bağlandığını çarpıcı biçimde ortaya koymaktadır: " Eskiden lastik fabrikalarının maddi imkanları ön plandaydı, fabrikalara girmek için herkes çırpınırdı, torpiller alınırdı. Bugün de öyledir, torpilsiz girmek mümkün değildir. Ben de girmek için çok çaba sarfettim. Altı ay geçici, sözleşmeli çalıştım. Kendimi ispat etmek için her türlü şeye boyun eğdim..." (Erol, 2008:14)

açık bir biçimde ifade etmektedir.⁴⁰ Bu ilişkiler sadece bağlılığı arttırmak için değil, işçilerin kişisel sorunlarının üretime yansımaması, işçilerin işletmeye uyumunun sağlanması yoluyla verimliliklerinin artırılması, sendikaların önemsizleştirilmesi ve maliyetlerin düşürülmesi gibi amaçların gerçekleştirilmesi açısından da uygulanmaktadır.

Yukarıda belirttiğimiz gibi bazı araştırmalar, esnek üretim sistemlerinde toplam kalite yönetimi ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile işçilerin şirketle özdeşleşebildiğini ve zaman zaman ürettikleri ürünün kalitesi ve şirketin başarısından ötürü bu durumlardan gurur duyabildiklerini göstermektedir. Ancak aynı araştırmalar yalın üretimdeki koşullardan ötürü işçi memnuniyetlerinin genelde çok kısa sürdüğünü de göstermektedir. (Ansal, 1999) Bu kanımızca çok önemli bir bulgu olarak değerlendirilebilmektedir. Çünkü bu durum işçilerin işletmeye gönüllü itaati yerine zorunlu itaatini gündeme getirebilecektir. İnsan kaynakları yönetiminin büyük oranda uyguladığı performans değerlendirmesi ve performansa göre ücretlendirme gibi uygulamalar, kanımızca esnek üretim sistemlerinin murad ettiklerinin gerçekleşip gerçekleşmeyeceği sorusunun yanıtlanması açısından önemlidir. Söz konusu uygulamaların bütününde işçinin tutum, davranış, kalite çemberine katılımına göre ücreti belirlediğinden, işçi zorunlu olarak işletmenin bir parçasıymış gibi davranabilmektedir. Yani işletmenin istediği uyum ve işbirliği zorunluluktan doğarak şekillenmekte ve işçilerin işletmeyi sahiplenmesinden ziyade işletme yönetimine belli etmeden ona karşı konumlanmasına da neden olabilmektedir. Örneğin işçiler esnek üretimin oluşturduğu şirket ritüellerini önemsemeyerek, onu alaya alarak bir tepkisellik üretebilmektedirler. Nitekim

⁴⁰ <http://www.kobiklinik.com/tr/klinik.asp?ID=38&makale=68>, (20.05.2008)

Özdemir'in araştırmasında da işçilerin kalite çemberi toplantısına giderken “çember çevirmeye gidiyoruz” şeklindeki alaycı tutumları aslında işçilerin gerçekte esnek üretimin işçileri tahakküm altına almak için gerçekleştirdiği bazı uygulamaları çok da dikkate almadıklarını göstermektedir. (Özdemir, 2000:256)

Bu açıdan işçilerin katılımının sağlandığı, onlara değer verildiği gibi söylem ve uygulamalar esnek üretim sistemlerinde başarısız olabilmektedir. Ancak bu durum esnek üretim sistemlerinin bütünüyle başarısız olduğu düşüncesini ortaya çıkarmamalıdır. Esnek üretim sistemleri; zorunlu olarak da olsa işçilerin işletme yönetimine uyumunu büyük oranda sağlayabilmektedir. Yani işçiler görünür baskı yöntemlerinden ziyade, çok görünmeyen başka methodlarla işletmeye tabi kılınmaktadır. Performansa göre ücretlendirme, üretim kotaları, işçilerin performans değerlendirmelerinin öznel kriterlere göre yapılması ve ücretlerin bunlara göre şekillenmesi işçilerin işletmeye zorunlu olarak uyum göstermesini beraberinde getirmektedir. Ayrıca işçilerin söz konusu koşullardan daha iyi bir alternatifinin olmaması, işçilerin yönetimin beğenisini kazanmak için çaba göstermelerine neden olmakta; ancak bu esnek üretim sistemlerinde hedeflendiği gibi gönüllülüğten ziyade, zorlamaya dayanan bir itaati ortaya çıkarabilmektedir.

Türkiye’de toplam kalite yönetimi ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarında yeni örgüt kültürünün yaratılması ve benimsetilmesine oldukça önem verildiği görülmektedir Örgüt kültürü bilindiği gibi sloganlarla, ritüellerle, hikayelerle yaratılmakta ve çalışanlara aktarılmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi’nde “Biz bir aileyiz” sloganını sürekli tekrarlamak, yöneticiler ve çalışanlara aynı üniformaları giydirmek, ofis odalarını açık tutmak, hep birlikte piknikler, kır yürüyüşleri yapmak, beraber yemek yemek gibi uygulamalar,

yönetimin belirlediği hedeflere uygun kültürel değerlerin geliştirilmesi içindir. Burada doğrudan disiplin yerine çalışanın gönüllü itaati arzulanmaktadır. İşçilerin bu durumdan, yöneticilerinin yeni tavırlarından ve kendilerine gösterilen ilgiden hoşlanmaları normal kabul edilecek bir durumdur. İşçi ve çalışanları aynı ailenin parçası olarak gösteren sloganların, işçi ve yönetim arasında yeni iletişim kanalları gerçekleştirme amacındaki uygulamaların Türkiye’de oldukça başarılı bir biçimde uygulanabildiği görülmektedir. Şirketin tüm çalışanlarının katıldığı, piknikler, oyunlar, yemekler, sabah sporları bu uygulamalara örnek olarak gösterilebilmektedir. Yine Mc Donalds, Burger King gibi işletmelerde pek çok kişinin karşılaşılabileceği, işçilere kişisel onurlandırma yöntemleri de Türkiye’de yaygın bir biçimde uygulanmaktadır. Ayın elemanı uygulamaları bunun en önemli örneklerindendir. Ayın elemanını diğer çalışanların ve müşterilerin görebileceği yerlere fotoğraflarını asma, belge vermek gibi yöntemlerle hem işçiler motive edilmiş olmakta hem de bu motivasyon eskisinden farklı olarak nakdi ödüllerle değil, manevi pekiştireçlerle yapılmaya çalışılmaktadır.

Ancak esnek üretimin ümit ettiğinin aksine bu uygulamalar, işçilerin nasıl koşullarda çalıştıklarına dönük izlenimlerini tamamen değiştirememektedir. Yaratılmaya çalışılan yanılsamalar bir dereceye kadar etkili olmakta; işçiler esnek üretimin koşullarının, yoğun çalışmanın ve denetim ile disiplin mekanizmalarındaki baskıcı yanın da tamamıyla farkına varabilmektedirler.⁴¹ Hatta Özdemir’in araştırmasındaki gibi çoğu işçi “ideolojik düzenlemelerle” karşı karşıya olduğunun dahi farkına varabilmektedir. Bu nedenle işçiler söz konusu “arkadaşça” tavrın

⁴¹ Bir lastik işçisi çalışma şartları ile ilgili şunları söylemektedir: “Yirmi senedir buradayım, işveren devamlı bir şeyler istiyor. Yanı başımızda fabrikalar var, “ya bu maaş, ya kapı” dediler. İşçiler maaşlara biraz tolerans tanımaya başladığı zaman, ipin ucu kaçtı. Bu iğne bana batıyorsa sana da batacak. İşveren durduğu yerde durmuyor hiçbir zaman, devamlı istiyor. Hep bir şeyler koparabilmek, onun işi o.” (Erol, 2008:16)

arkasındaki nedenleri de sorgulayabilmekte ve esnek üretimin özündeki mantığı; üretimin sorunsuz gerçekleşmesi için yalnızca fiziksel değil, psikolojik durumlarının denetlenmesinin gerektiğinin de farkına varabilmektedirler. (Özdemir, 2000) Esnek üretimin tüm uygulamalarında olduğu gibi Türkiye’de de yeni üretim ve yönetim teknikleri işçiler ve üretim üzerindeki denetimi arttırmada çok ciddi roller üstlenmiştir. Örneğin toplam kalite yönetimi uygulamalarının önde gelen temsilcilerinden biri olan Brisa’da yirmi monitörden oluşan kapalı devre TV sisteminde monitörlerde kalite, işe devam ve verimlilikle ilgili bilgiler gösterirken, fabrikanın pek çok yerine yerleştirilen elektronik levhalarda firmanın misyonu, o yılki slogan, bölüm hedefleri ve politikaları sürekli gösterilmektedir. Bu arada yöneticiler üretimle ilgili bir sorun çıkıp çıkmadığını görmek için sürekli olarak üretim alanlarında dolaşmaktadır. (Yıldırım, 2000) Örneğin Bursa’daki Pireli fabrikasında her işçinin makinasında bilgisayar sistemi bulunmaktadır. Bir işçi bu sistemi “üretim sürecinin röntgenini çeken bir sistem” olarak tanımlamaktadır. (Erol, 2008: 14)⁴² Görüldüğü üzere esnek üretim sistemlerinin Türkiye’deki uygulamasında da işçiler çok ciddi bir denetim altında üretim yapmaktadır. Yani izleyen izlenildiğini bildiği ancak kendi izleyenini göremediği, kamera ve bilgisayarlarla yapılan ve işçilerin aynı zamanda kendi kendini denetlediği bir panoptik denetim söz konusudur.

Görüldüğü gibi; esnek üretimle gerçekleştirilmeye çalışılan söylemlerin işçiler üzerinde çok önemli etkiler yaratabilme potansiyeli olmakla beraber, bu

⁴² Aynı işçi işyerindeki denetim sistemleri ile ilgili şunları söylemektedir: “...Pirelli’de mesela, 95-60 sistemi, bilgisayar sistemi var. Her işçinin makinasında var bu üretim sürecinin röntgenini çeken bir sistem. Bu, denetlemeyi artırıyor, nerede ne yapıldığını İtalya’daki adam bile anında görebiliyor. Sigaraya, çaya çıkıyorsun, bunlar zaruri ihtiyaç, birkaç gün sonra ihtar geliyor, anlıyorsun ki takip ediliyorsun. Sıkıcı, boğucu bir sistem bu... Böyle ağır bir işte çalışırken izlenmek bizi rahatsız ediyor. Hangi çağda hangi felsefe ile çalıştığımızı insanların bilmesini istiyoruz. Hergün bismillah çektikten sonra savaşa gidiyoruz, sekiz saatlik bir savaş veriyoruz.” (Erol, 2008:14)

uygulamalar esnek üretim sistemlerinin temel özellikleri gereği, ekonomik, fiziksel ve sosyal olanaklarla desteklenmediğinden sorunlar çıkabilmektedir. Örneğin Türkiye’de Kalite Ödülü almış şirketlere baktığımızda hepsinde ücretlerin ve şirket içi eğitimlerin yüksek olduğunu ve çalışma koşullarının daha iyi olduğunu görmekteyiz. Bu konuda Brisa örneği çok çarpıcı bir örnek olarak karşımıza çıkmaktadır. 1991-95 yılları arasında Brisa işçileri özel sektörde en yüksek ücret alan gruplardan biri haline gelmiştir. (Yıldırım, 2000: 275) Ancak bu durum onların iş yoğunluklarının çok fazla olmasını ve iş güvencesizliklerini ortadan kaldırmamaktadır. Bir lastik işçisi bu durumu lastik sektörü özelinde şöyle anlatmaktadır: “... Buralara her sene 15-20 bin kişi müracat eder, 300-400 kişi sözleşmeli alınır, 50-60 kişi kadroya kalır. Bu kadar işsiz olduğu yerde bu yüzdeye girmek bile başarıdır.”

Bu durumda sözü edilen ideolojik söylemlerin hükmünün işçiler üzerinde sanıldığı kadar büyük olmadığını söyleyebilmektedir. Buna karşın işçilerin hem Türkiye hem de dünya ölçeğinde bu sistemlerin çalışmasını etkileyecek bir karşı duruş göstermedikleri bilinmektedir. Ancak bu durum işçilerin tamamiyle tepkisiz olduğu anlamına da gelmemektedir. Nitekim Özdemir’in çalışmasında açıkça vurgulandığı gibi örgütlü direniş biçiminde olmasa da bugün işçiler işyerlerinde farklı tepki biçimleri ortaya koyabilmektedirler. İşçiler sistemin içinde oyun oynayarak, sistemle, onun ideolojik yönleriyle, ritüelleriyle dalga geçerek ve “-miş gibi” davranarak tamamen sessiz kalma durumundan kendilerini kurtarabilmektedirler. (Özdemir, 2000) Bu durum işçilerin esnek üretimin olumsuz koşullardan kurtulabilmeleri için, açıktır ki, yetersizdir. Bu bakımdan söz konusu tepkiler farklı bir mecra akmazsa, sendikal mücadele ile desteklenmezse yeni bir

tepkisizlik türünü doğurabilmeye gebedir. Ancak bu tepkilerin söylediğimiz bir mecraya akması da elbette ki muhtemeldir. Çünkü esnek üretim biçimleri ve onun önemli ayaklarından biri olan insan kaynakları yönetimi, iddia edildiği gibi, insanı yücelten bir çalışma biçimini içermemekte, tüm çalışanlar için iyi iş ve yaşam koşulları sunamamakta, sadece sınırlı bir çalışan kesimine belli olanakları sunarken, çoğunluğun durumunu sürekli olarak kötüleştirmektedir. Ayrıca “yeniden yapılanma”, Post-Fordizm görüşünü savunanların iddia ettiği gibi; işçileri Fordizmin zulmünden kurtarmamakta, tersine onları daha acımasız bir sisteme teslim etmektedir.” (Parlak, 1999: 100) Bu durum ise esnek üretim sistemlerinin ileride sorunlarla karşılaşabileceğinin işaretini verebilmektedir. Çünkü bugün esnek üretim ve yönetim sistemleriyle, sisteme gönüllü değil zorunlu itaat gösteren işçilerin, yarın tepkilerini daha ciddi eylemliliklere dökmeyeceği garanti edilememektedir. Bu ise sonraki dönemlerde, bugün Fordizmin krizini tartışıyor olduğumuz gibi, tam zamanında üretim nedeniyle oldukça kırılgan bir yapıya sahip olan esnek üretim sistemlerinde bir kriz olgusunu tartışmamızı beraberinde getirebilecektir. Ayrıca esnek üretim ve insan kaynakları yönetimi savunucularının aksine emek-sermaye arasında kesin ve sorunsuz bir uzlaşma ve uyum söz konusu olamamaktadır. Çünkü yalın üretimde emek-sermaye çelişkisi ortadan kalkmış değildir. Çünkü kapitalist üretimde eşitsiz mülkiyet ilişkilerine dayalı, artık değeri maksimize etmeye çalışan yapısal bir emek-sermaye çelişkisi vardır. Bu yapısal zorlama ortadan kalkmadıkça bu çelişkinin ortadan kalkabileceğini söylemek çok zordur.

Görüldüğü gibi esnek üretim sistemlerinin emek süreçleri ve işçiler üzerinde yarattığı etkiler, bu sistemlerin Türkiye’deki uygulamalarında da gözlenmektedir. Yukarıda açıklanmaya çalışılan deneyimler ve değerlendirmeler emek süreçlerinde

yeni uygulamalarla beraber gelen değişimlerin işçilere ve işçi sendikalarına olası etkilerinin tartışılması açısından bizlere anlamlı veriler sunabilmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. KÜRESELLEŞME VE ESNEK ÜRETİM SİSTEMLERİNİN SENDİKALARA ETKİLERİ

Sendikalar sosyal gelişmenin ve sosyal adaletin sağlanması, küresel kapitalist ekonomi içinde var olan yapısal yoksulluk ve eşitsizliklerin önlenmesi için verilen mücadelenin etkili aktörlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İşçi sınıfının örgütleri olmaları itibarıyla sendikalar; diğer sivil örgütlenmelerden farklı bir yapıya sahiptirler. Sendikaların ortaya çıkmaları ve faaliyetlerinin nedenleri ve sınırları sınıf çelişkileri ve çatışmaları ile yakından ilgilidir. Sendikalar ancak sınıfsal çözümlemeler ışığında gerçekten anlaşılabilir ve sendikaların hareketleri, krizleri, krizi aşma çabalarının ne derecede başarılı olabileceği daha gerçekçi bir çerçevede değerlendirilebilecektir. Bu çerçevede sendikalar, kapitalizm ve kapitalist toplumsal yapılanma içindeki sınıfsal mücadeleler dışında bırakıldığında doğru biçimde değerlendirilememektedir.

Sendikalar ekonomik sosyal ve siyasal fonksiyonlara sahiptir. Bu üç fonksiyon birbirinden ayrılamamakta, birbirinden sürekli olarak etkilenmektedir. Bu fonksiyonları yerine getirebilme bağlamında işçi sendikacılığı tarihsel süreç içerisinde önemli bir güce ve etkinliğe sahip olmuştur. Bu gücü değerlendirirken hesaba katacağımız pek çok etken olabilmektedir. Bu etkenlerden en önemlileri sendikalaşma oranı, sendikaların kitleleri etkileyebilmesi, onları hareket ettirebilmesi ve etki alanını genişletebilmesidir.

Tüm dünyada sendikal hareket 1960'lı ve 70'li yıllarda önemli bir sayısal güce ulaşmıştır. Yine özellikle 1970'lerden önce ciddi bir siyasi destek görmüş ve etkinliğini arttırmıştır. Özellikle gelişmiş ülkelerde önemli bir siyasi desteği de arkasına alan sendikal oluşumların, ülkelerin demokratik gelişimlerinde önemli roller üstlendikleri gözlemlenmiştir. Ancak bugün sendikaların bu fonksiyonlarını önemli ölçüde kaybettikleri görülmektedir.⁴³

Sendikaların geçmişte üstlendikleri fonksiyonları kaybetmeye başlamaları ve sürekli güç kaybediyor olmaları bugün tüm dünyada “sendikaların krizi” olarak ifade edilmektedir. Sendikaların krizi; küreselleşmenin beraberinde getirdiği süreçlerle yakından ilişkilidir. Bilindiği gibi; küreselleşme pek çok alt kavram ve süreci ifade etmektedir. Bu süreçler içinde çalışmamız açısından önemli olan küreselleşmenin üretim süreçlerinde yarattığı değişimdir. Bu bakımdan bu bölümde öncelikle küreselleşmenin genel olarak sendikaları nasıl etkilediğine bakılacak, ardından özel olarak yeni üretim ve yönetim sistemlerinin etkileri tartışılmaya çalışılacaktır.

3.1. KÜRESELLEŞME SÜRECİNİN İŞÇİ SENDİKALARINA ETKİLERİ

Küreselleşme sürecinin yarattığı oluşumlar içinde en çarpıcı olanlardan biri, sendikal hareketin yaşadığı krizdir. Sendikal hareketin krizi; sendikaların üye sayılarının azalışı, çalışanların sendikalardan uzaklaşması gibi konuları içermekle beraber, bunu aşan daha büyük sorunları da ifade etmektedir. İşçiler ve işçi

⁴³ 1970'lerin sonlarına kadar Keynesyen ekonomik ve sosyal politikalarla ve Fordist üretimin etkileriyle önem kazanan ve uzlaşmacı bir işlev üstlenen sendikalar, bu tarihlerden sonra her alanda güçlerini kaybetmeye başlamışlardır.

örgütlerinin bugününe ve geleceğine dair anlamlı değerlendirmeler yapabilmemiz için sendikal kriz olgusunun tartışılması önem taşımaktadır.⁴⁴

Sendikal kriz gelişmiş ve gelişmekte olan, merkez-çevre ülke gibi ayrımları zaman zaman anlamsızlaştırarak, tüm emekçi kitleleri ilgilendiren bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bakımdan sendikal kriz sadece bazı ulusların sendikalarını etkileyen bir süreç değil; uluslar arası düzeyde yaşanan bir süreç olarak düşünülmelidir.

Tarih içerisinde sendikalar pek çok farklı zamanda farklı boyutlarda krizler yaşamışlardır. Bu krizlerin nedenleri her seferinde farklı nedenlere dayanmıştır. Bugün güncel olan kriz ise modern kapitalizmin 2. Dünya Savaşı sonrasında refah devleti olarak biçimlenen toplumsal ilişki kanalları içinde bulunan sendikal çözümün, artık sendikal zemini de tehdit eder bir nitelik kazanmış bulunması nedeniyle yaşanan bir krizdir. (Uygur, 1994: 77)

Bilindiği gibi kapitalizm egemen bir ideoloji ve üretim biçimi olarak bir yandan kendi gelişimini sürdürürken, bir yandan da kendisinin karşısına çıkacak bir kitleyi, yani işçi sınıfını yaratmaktadır. Kapitalizmin içinden çıkan ve ona karşı durabilme potansiyeli taşıyan bu sınıf, kapitalizmin bu kitleleri manipüle etme ve kapsama çabasında kendini bulmaktadır. Nitekim kapitalizm kendisi karşısına çıkabilecek tüm unsurları bir biçimde etkisiz hale getirmekle yükümlüdür, tıpkı tüm diğer egemen ideoloji ve üretim sistemlerinin yapmak isteyeceği gibi... Özetle kapitalizm işçi sınıfının karşısına bir sınıf olarak çıkmasını istememekte, bunun için

⁴⁴ Sendikacılık hareketinin krizi konusunda iki farklı yaklaşımdan söz edilebilmektedir. Bu yaklaşımlardan ilkinde göre sendikacılık hareketinin krizi, miadını doldurmuş eski bir toplumsal hareketin krizi iken, ikinci yaklaşıma göre sendikacılık hareketinin krizi belirli bir konjonktürdeki belirli tip sendikacılığın krizidir. (Özuğurlu, 2000: 141) Çalışmamızın ileriki kısımlarında görüleceği gibi bize göre sendikacılık krizi miadını doldurmuş bir hareketin krizi değil, daha çok belirli tip, “geleneksel”, uzlaşmacı sendikacılık hareketinin krizi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu doğrultuda da krizin aşılması için geliştirilecek politikalar geleneksel sendikacılığın tasfiyesine yönelik olmalıdır.

de işçi sınıfının kendine karşı geliştireceği tüm mekanizmaları engelleyici politikaları üretmeye çalışmaktadır. İşte bu durumdan da en çok işçi sınıfının geleneksel örgütü olan sendikalar etkilenmektedir. Kapitalizmin yaşadığı deneyimlerden, değişimlerden, krizlerden işçi sınıfı ve onun sendikaları da etkilenmektedir. Dolayısıyla kapitalizmi küreselleşme sürecine sokan gelişmelerden sendikalar ciddi biçimde etkilenmiştir. 1970’li yıllarda kapitalizmin içerisine girmeye başladığı kriz ile birlikte, sendikalar için de sorunlu bir dönemin kapıları açılmaya başlamıştır. Fordizmin kitlesel üretimindeki sanayi işçiliğine dayanan ve Keynesyen ekonomik ve sosyal anlayışla güç kazanan geleneksel sendikal hareket, örgütsel ve siyasal bağlanım noktalarını yitirmeye başlamıştır.

Teknolojik değişim ve küreselleşme ile belirginleşen ülkeler arası bağımlılık ilişkileri ve yeni ekonomik ilişkiler tüm ülkelerde toplumsal, ekonomik ve siyasal hayatı değiştirmiştir. Bu süreçten en çok ve en belirgin biçimde etkilenen alanlardan biri ise işgücü piyasası ve dolayısıyla sendikalar olmuştur. Çünkü söz konusu süreçle beraber sermayedarların ve işletmelerin hareket tarzları değişmiş, yeni üretim ve yönetim sistemleri doğmuştur. Çalışanların ücretlerinin düşürülmesi, sosyal politikaların tasfiyesi, çok uluslu şirketlerin güç kazanması bu sürecin önemli olguları haline gelmiştir. Çok uluslu, rekabeti en önemli amaçları haline getirmiş olan şirketler; bu süreçte devlet ve ulusları aşan ve onları belirleyen etkilere sahip olmuş ve sendikaları ya kendilerine uyumlu hale getiren, ya da daha yoğunluklu bir biçimde sendikaları tasfiye etmeye yönelik politikalar izlemiş ve bunda büyük ölçüde başarılı olmuşlardır. Rekabet için sendikasız ve güvencesiz istihdam önem kazanmış ve dolayısıyla şirketlerin bu isteklerine, özellikle az gelişmiş ülkeler uygun

politikalar üretebilme ve sosyal politikaları tasfiye etme yarışı ile karşılık vermişlerdir.

Çok uluslu şirketlerin sendikasızlığı istediği ve desteklediği bilinmektedir. Artan küresel rekabet, şirketlerin ve özellikle teknoloji, ulaşım gibi pek çok alanda çok daha avantajlı olan çok uluslu şirketlerin, düşük maliyetle üretim yapmaları için yatırımlarını başka ülkelere kaydırmalarını sağlayan, dünya çapında bir pazar yaratmıştır. Bu durum ayrıca küresel bir emek piyasasını ortaya çıkarmaktadır. Açıktır ki; sendikalar, sosyal hak, ücret gibi istemleriyle işverenler için işgücü maliyetlerini arttıran aktörlerdir. Sendikasızlaşma gerçekleştiğinde işverenler bireyselleşmiş, yalnızlaşmış ve kendini çok daha güçsüz hisseden işçi ile doğrudan pazarlığa yönelme olanaklarına kavuşmuş olacaktır. Düşük çalışma standartlarına dayalı rekabet, çok uluslu şirketlerin, sendikaları işyerlerine sokmamalarına ya da sendikalı yerlere yatırım yapmamalarına neden olmaktadır. Bu süreç de emekçileri, sendikaları, onların pazarlık gücünü ve siyasi etkisini zayıflatmaktadır. Buna ilave olarak küresel bağımlılık ilişkilerine hapsolan devlet yönetimleri de sendikaları etkisizleştirmek ve emek maliyetlerini ortadan kaldırmak için çok uluslu şirketlere her türlü yardımı yapmaya çalışmakta ve neo-liberal politikaları uygulayarak bu sürece destek vermektedir. Neo-liberal politikaların tüm dünya ülkelerinde uygulandığını, artık bundan bir kaçışın olmadığını düşünen siyasi iktidarlar dünyayla bütünleşme politikaları çerçevesinde, özellikle 1980'lerden sonra sendikal hareketle aralarındaki mesafeyi açmaya başlamışlardır. Sendikal hareketin bu doğrultuda siyasal desteğini büyük ölçüde yitirdiği söylenebilmektedir. Egemen güçlerin izlediği ağır sendika karşıtı politikalar, sendikalar üzerinde ciddi olumsuz etkiler

yaratmaktadır.⁴⁵ Pek çok işyerinde sendikalı işçilerin işten çıkarılması ya da işçilerin sendikalaşma çabaları karşısında karşılaştıkları olumsuz durumlar buna örnektir.

⁴⁶Yine bazı yöneticiler grev yapan işçileri vatan haini olarak dahi gösterebilmektedir. Hatta bazı ülkelerde sendikalar yeraltı örgütleri gibi değerlendirilmektedir.

Açıktır ki; küreselleşme sendikaları olumsuz bir biçimde etkilemekte ve bu süreç uluslar arası ilişkilerin ve rekabetin artması ile yakından ilişkili biçimde karşımıza çıkmaktadır. Bu aşamada sendikaların zayıflamasına neden olan, birbiri içine geçmiş pek çok etken işlerlik göstermektedir. Söz konusu süreçler, sektörler ve dolayısıyla da işçi sınıfı içinde değişime neden olmaktadır. Örneğin üretimde sanayinin payının azalması, hizmetler sektörünün payının artması, mavi yakalıların istihdam içindeki payında azalmaya yol açmakta ve bu da sendikalaşma oranlarını olumsuz biçimde etkilemektedir. Bununla birlikte mesleklerin çeşitlenmesi, vasıfsal özellikler bakımından emek gücünün heterojenleşmesi de sendikaların örgütlenme faaliyetlerini zorlaştırmaktadır. (Belek, 2004: 203)

Üretim zincirlerinde yaşanan değişim, sermayenin uluslar arası nitelik kazanan akışkanlığı sektörleri ve işçilerin koşullarını ve vasıflarını etkilemiş, söz konusu değişimler de sendikaları krize doğru iten nedenleri tetiklemiştir. Bu süreçte sendikaların geleneksel tabanı olan imalat sektörüne kıyasla hizmetler sektörü büyük bir gelişme göstermiş, tam zamanlı çalışma biçimleri yerine esnek çalışma biçimleri yerleşmeye başlamış ve işgücünün vasıf yapılanması değişmiştir. Eskinin daha dar çalışma alanına sıkışmış olan işçisi, yerini bireysel kariyer hedefleri olan, daha çok

⁴⁵ Bu olumsuz etkilerin en çarpıcı örnekleri sendikaların üye sayısındaki düşüşte görülmektedir. Gerçekten de sendikaların üye sayıları hem gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde hem de gelişmiş ülkelerde azalmaktadır. Örneğin OECD ülkelerinde, ülkeler ortalaması sendikalaşma oranı 1980’de %47’lerde iken, 1990’larda %40’lara düşmüştür. (Tokol, <http://www.isguc.org/atokol3.htm>), (17.10.2003)

rekabet eden, dayanışma bilinci zayıflamış işçilere bırakmaktadır. Hizmet sektörünün büyümesiyle bu sektörde ağırlıklı olarak çalışan kesim olan kadınların, gençlerin ve göçmenlerin toplam işgücü içerisindeki oranı artmıştır. Bu kesimin ise sendikalaşması önünde hem yasal hem de ekonomik, toplumsal, siyasal pek çok engel bulunmaktadır. Bunların bütününde kolektif kültürün zayıflığı, örgütlü harekete yabancılaşma belirgin özellikler olarak karşımıza çıkmaktadır. Artık imalat sanayi ağırlıklı, tam zamanlı çalışan, vasıf çeşitliliği sınırlı olan erkek işgücü azalmakta ve dolayısıyla sendikaların geleneksel örgütlenme tabanında zayıflamalar gerçekleşmektedir.

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde; vasıflılık yerine vasıfsızlığın artması sendikasızlaşmayı tetikleyen unsurlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Artan rekabet koşullarının gerektirdiği yeni iş bölümü bu ülkelerdeki işçilere vasıfsız, çok düşük ücretli çalışma koşullarını dayatmaktadır. Dünya rekabeti doğrultusunda düşük maliyetler peşinde koşan çok uluslu şirketler, ancak çok düşük ücretle çalışan işçileri bulacakları yerlere yatırımlarını kaydırmaktadır. Sendikalı işyerlerinde bu mümkün olmadığından, işçiler; hem yabancı sermayeyi ülkelere çekmeye çalışan yöneticileri tarafından, hem de işverenleri tarafından sıkıştırılmakta ve adeta sömürü koşullarına mahkum edilmektedirler. Örgütlü sendikal hareket, bundan büyük ölçüde etkilenmekte ve belki de en çok bu sömürü koşullarında yükseltmesi gereken sesini tam tersi olarak neredeyse hiç çıkaramamaktadır.

Küreselleşme süreci ile birlikte insanların bireysel ve toplumsal yaşamları da değiştirilmekte ve toplumsal bağlanım noktaları farklılaştırılmaktadır. Daha önce bireylerin yaşama ve topluma tutunmalarını sağlayan önemli unsurlardan biri olarak değerlendirilen toplumsal dayanışma ve işbirliği olguları zayıflamakta, her yerde

rekabet dürtüsünün yoğun baskısının da etkisi ile bireyselleşme olgusu hakim kılınmaktadır. “Dayanışma bilinci”nin yerine “Tüketim bilinçsizliği” yer etmekte; kapitalist sistem, çalışanlarına boş zaman ve tüketim olanakları sunarak da onları kendine bağlamakta ve onları tekrar tekrar bireyselleşmenin yollarını bulabilmektedir. Kapitalizm; tüketim kültürü ile inanılması güç başarılar kazanmaktadır. Çünkü bu kültür ile birlikte işçi sınıfını tahakküm altına alabilmek için önemli bir psikolojik aşamayı aşabilmiş olmaktadır. Bu kültürün en önemli etkilerinden birisi de muhakkak sendikalar üzerinde görülmektedir. Söz konusu süreç dayanışma bilincini zayıflatarak, sendikaları etkisizleştirmekte ve sendikaların yaşadıkları krizi derinleştirmektedir.

Yukarıda kapitalizmin yaşadığı deneyimlerden, değişimlerden, krizlerden işçi sınıfı ve onun sendikalarının da etkilendiğini söylemiştik. Aynı biçimde işçi sınıfı ve onun sendikalarının tercihleri, özellikleri, eylemlilikleri de kapitalist gelişmeyi etkilemekte ve onu biçimlendirmekte ve böylelikle de işverenlerin uygulamalarını etkilemektedir. Küreselleşme sürecine bağlı olarak ortaya çıkan ve gittikçe yayılan sendikal kriz; söz konusu karşılıklı ilişki ve etki ağları çerçevesinde değerlendirilmelidir. Bu çerçeveden bakıldığında sendikal hareketin krizinin de sadece sendikaların kendi dışlarında oluşan ve kendilerini çevreleyen ekonomik siyasal toplumsal oluşumların ve bunlarda yaşanan değişimlerin sonucunda doğmadığı sonucuna ulaşılabilecektir. Gerçekten de sendikaları çevreleyen etki ağları çok kritiktir. Ancak en az bunlar kadar önemli olan bir unsur; sendikaların bu oluşumlarla ve değişimlerle ve kapitalizmle kurdukları ilişkiler ve bu ilişkilerin aldığı biçimlerdir. Sendikaların tercihleri kriz sürecini genişletmiştir.

Sendikaların içinde bulundukları krizin doğru anlaşılması ve bu sürecin aşılması için gerçekçi çözümler üretilebilmesi açısından, söz konusu sürecin temel aktörlerinden biri olan sendikaları dışlamadan sürece yaklaşmak ve bu süreci incelemek gerekmektedir. Çünkü sendikaların krizi sadece yapısal bir kriz değildir. Söz konusu sendikal kriz; işçi sınıfının ve onun örgütleri olan sendikaların ekonomik, politik ve toplumsal yaşamla kurdukları ilişkilerin de ortaya çıkardığı ya da derinleştirdiği bir krizdir. Bu bağlamda kriz olgusunun sadece bazı uygulamalar bağlamında değil, bir ilişkiler bütünü çerçevesinde kavraması zorunludur. Sendikal kriz olgusuna bu ilişkiler çerçevesinde yaklaşırken sürecin biçimlendiricisi olan kapitalist ilişkilerin yanında, sendikaların tavırlarına, tercihlerine de eleştirel bir bakış açısıyla yaklaşmak kaçınılmaz olacaktır.

Sendikal krizin en önemli nedenlerinden biri sendikaların ekonomik ve siyasal alanı ayıran kavrayışları ya da bunun neticesinde sürece yeterli ve etkin bir yanıt üretememeleridir. Kapitalizm kendi etki alanını genişletmek ve insanları kapsayabilmek için zorun yanında “rıza”ya dayanan politikalara başvurmakta ve kendini yeniden üretmenin yollarını yaratmaktadır. “Rıza”ya dayanan mücadelesini ise siyasetten arındırılmış bir alan içinde gerçekleştirmeyi tercih etmekte ve insanların ekonomik ve politik alanlar arasındaki ilişkileri net bir biçimde görmelerini engellemek için çeşitli yollar aramaktadırlar. Sendikaların ekonomik ve siyasal alanı birbirinden ayırarak sürece yaklaşmaları da buna eklenince, sendikalar kapitalizmin politikalara büyük oranda yenik düşmekte ve kendi dünyalarını sermayedarların görmelerini istedikleri taraftan görmeye başlamaktadırlar. Ekonomik ve politik alan arasında kurulamayan bu ilişkiler; kapitalist sistemin işçi sınıfı üzerindeki denetimin kurma yollarından en önemlilerinden biri haline gelmiştir. Bu

süreç içinde sendikalar da işçi sınıfının mücadele örgütleri olmaktan çok onları frenleyen, denetleyen kurumlar haline gelmiştir. Sendikalar ekonomik ve toplumsal dönüşümü, küreselleşmeyi doğuran krizleri işçi sınıfının kazanımlarıyla aşmaya yöneltememişlerdir. Sendikaları zayıflatan nedenlerden biri de işçilerin sendikalara yönelik beklenti ve umutlarının azalmasıdır.

Küreselleşme ve onun çalışma süreçlerine etki kanalları olan yeni üretim ve yönetim sistemleri birbirinden ayıramaz süreçler olmakla beraber, sosyal bilimlerin alanında daha ayrıntılı analizlerin yapılabilmesi açısından böylesi ayrıştırılmaların daha verimli sonuçlar ortaya koyabilmesi düşüncesinde hareketle, aşağıda özel olarak yeni üretim ve yönetim sistemlerinin sendikalara etkisine bakmaya çalışacağız. Bu değerlendirmeleri yaparken küreselleşmeye ve onun etkilerine bütünlüklü bir süreç olarak bakmaya devam edeceğiz.

3.2. ESNEK ÜRETİM VE YÖNETİM TEKNİKLERİNİN SENDİKALARA ETKİLERİ

Esnek üretim organizasyonunun günümüzde hakim üretim sistemi olarak kabulünün en önemli nedenlerinden biri emek üretkenliğinde yarattığı artıştır. Ancak söz konusu üretkenlik artışının işçiler açısından ciddi kayıplara yol açtığı ve açmaya devam edebileceği gözden kaçırılmamalıdır. Biz, işverenler açısından olduğu kadar işçiler açısından söz konusu uygulamaların ne anlama geldiğinin önemsenmesi gerektiği düşüncesindeyiz. Bu nedenle çalışmamızın bu kısmında daha önceki bölümlerimizde açıklamaya çalıştığımız değişimlerin işçi sınıfı ve sendikalara etkileri üzerinde durmaya çalışacağız.

Sıkça tartışıldığı üzere sendikaların krizinin en önemli göstergelerinden biri sendikaların üye sayısındaki düşüştür. Üye sayısındaki düşüş sendikal krizin önemli bir göstergesi olması açısından önem taşımaktadır. Ancak bu konuda yapılan tartışmalar ve konuya verilen önem yanlış anlaşılmalara neden olmamalıdır. Çünkü sendikal kriz salt üye sayısındaki düşüşle ilgili değildir, bu sorunun çok üstünde bir sorunlar bütünü içerilmektedir. Bu durum ise ancak krizin içinde biçimlendiği tarihsel sürecin incelenmesiyle anlaşılabilir.

Üye kaybının nedenlerinden biri üretimin desantralize edilmesidir. Bilindiği gibi; esnek üretimde üretim aşamalarının ya da üretimin bazı kısımları bölünerek taşeron şirketlere dağıtılmaktadır. İşgücü piyasası esneklik uygulamaları ile birlikte, iş güvencesine sahip, yüksek nitelikli çalışanlardan oluşan birincil (çekirdek) işgücü ve güvencesiz çalışanlardan oluşan ikincil (çevresel) işgücü şeklinde iki katmana bölünmüştür. (Çakır, 2007: 118) Çevre işçiler daha güvencesiz, daha kötü, daha ağır işlerde daha ucuza çalıştırılmaktadır. Çekirdek işçiler ise çevre işçilere göre daha iyi koşullarda, daha çok iş güvencesi ile çalışmaktadır. Bu ayrım işçileri bölmekte, sınıf çıkarları ve sınıf dayanışması anlayışını engellemekte ve sendikalaşmayı engellemektedir.

Esnekleşme sendikaları olumsuz biçimde etkilemekte ve sendikasızlaşma olgusunu derinleştirmektedir. İşverenler, piyasanın dalgalanmalarına göre emek kullanmak istemekte; bunun için de hukuksal kısıtlamalardan kurtulmaya çalışmakta ve işçi sınıfının tarihsel kazanımlarını bir kenara atarak işgücü piyasalarında kurlsızlaştırmayı gündeme getirmektedir. Sadece ulusal ölçeklerde değil, küresel ölçekte de değişim gösteren üretim süreçleri ve ağları emek piyasasını parçalamakta ve emek piyasasının giderek kayıt dışına çekilmesine neden olmaktadır.

İşgücünün esnekleşmesi olarak sunulan durum aslında bu kuralsızlaştırmayı ifade etmektedir. Kısmi zamanlı çalışma, eve iş verme, taşeronlaşma gibi yöntemler işgücü piyasasını kuralsızlaştırmanın, esnekleştirmenin yöntemlerinden sadece bazılarıdır. Esneklik, teknolojik gelişme ve kalite, sürekli değişen talebe karşı kapitalizmin ayakta kalabilmesi için uyması gereken unsurlar olarak görülmüştür. Esneklik uygulamaları, iş güvencesinde azalma, sendikalaşma oranlarında yaşanan düşüşler, çalışma koşullarının bozulması gibi çeşitli risk faktörlerinin ortaya çıkmasını beraberinde getirmektedir. Esneklik uygulamalarının yarattığı en önemli sonuçlardan biri de güvencesizliktir. İş güvencesizliği geniş çalışan kesimlerini ilgilendiren bir olgu haline gelmiştir. Ayrıca güvencesizlik sadece çevre işçiler açısından değil, çekirdek işçiler açısından da önemli bir sorundur. Sayısal esneklik uygulamaları bu durumun en önemli destekçisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Küreselleşme ile birlikte günümüz çalışma yaşamında giderek artan belirsizlik; çalışanlara kısa vadeli çözüm arayışları, kısa vadeli sözleşme ve projeler olarak yansımakta ve onların yaşamlarını da belirsiz hale getirmektedir. (Çakır, 2007: 135) İş güvencesinin olmaması ve bununla beraber tüm dünyada işsizliğin çok ciddi bir sorun haline alması beraber düşünüldüğünde, işçilerin işletme yönetimine itaate zorlandığı görülebilecektir. Tüm ülkelerde işsizliğin en önemli gündem maddelerinden olduğu bir ortamda, işgücünün pazarlık şansı kaybolmaktadır. Böyle bir ortamda, çalışanların kaderinin işverenin vicdanına bırakılmasına karşı, en büyük güvencesi sendikalar olmaktadır. Sendikal hareketlerin ise, esnek üretim uygulamalarıyla, birlikte günden güne gücünü yitirdiği anlaşılmaktadır. (Er, 2007: 16-17) Esneklik uygulamaları neticesinde işçi sınıfının çok uzun ve zorlu mücadeleler neticesinde elde ettiği kazanımları tek tek ellerinden alınabilmektedir.

Bu kazanımlardan biri sekiz saatlik iş günü olarak karşımıza çıkmaktadır. İşçilerin yapmaları gereken işler fonksiyonel esneklik uygulamaları ile arttırılıp, çeşitlendirilmiş ve çalışma saatleri belirsizleştirilmiştir. Yine esnek üretim sistemlerinde sıkça uygulanan üretim kotaları nedeniyle de çalışma saatleri büyük oranda uzayabilmektedir.

Esnek istihdam modelleri ve üretimin desantralizasyonu, coğrafi olarak bölünmesi belki de devletlerin neo-liberal politikalar neticesinde yaptıkları baskılar, çıkardıkları sendika karşıtı yasalardan daha fazla etkili olmaktadır. Bilindiği gibi işverenler yatırımlarını sendikasız bölgelere kaydırma eğilimindedirler. Esnek üretim modelleri hem üretimi hem de işçi sınıfını parçalamaktadır. Sendikalar böylesi üretim yapısı içinde işçilere ulaşmakta büyük zorluklar çekmektedir. Mekansal olarak üretimin parçalanmamış olduğu büyük fabrikalara kıyasla üretimin parçalandığı ve üretim yerlerinin değiştiği yerlerde örgütlenmek çok güç bir hal almaktadır. Çünkü örneğin eve iş alma yöntemi ile çalışan ya da yarı zamanlı bir işe gidip, kalan zamanında ailesine bakmak zorunda olan bir kadının örgütlenmesi çok güç olmaktadır. Yine az sayıda işçi çalıştıran küçük işyerlerinin tarihsel olarak hep sendikacılık ve toplu pazarlık sürecinin dışında kalmayı büyük ölçüde becerdikleri bilinmektedir. Bu bakımdan yeni üretim biçimleriyle ve yeni işbölümüyle yaygınlık kazanan, taşeronlaşma gibi, üretimi desantralize etmeye dönük uygulamaların sendikasızlaşmayı besleyeceği açıktır. Nitekim tarihsel olarak, yasal, toplumsal ve ekonomik nedenlerle sendikalardan uzak kalmış olan kadın ve genç nüfus da taşeron şirketlerde yoğunluklu biçimde istihdam edilmek için tercih edilen kesimler olmaktadır. Yani özetle yeni üretim biçimi ve emeğin yeni örgütlenmesi, işyerlerinin büyük bir kısmına sendikalardan uzak kalabilme imkanı vermektedir.

Bilindiği üzere yalın üretim sistemlerinde bir yandan bireysel olarak üretim kotaları, rekabet gibi uygulamalarla üretkenlik arttırılmaya çalışılırken, bir yandan da kalite çemberleri uygulaması hayata geçirilmektedir. Yeni işler yapmaya ve böylece daha çok ücret alamaya odaklanmış olan işçiler bir yandan birbirleri ile rekabet ederken bir yandan da onlardan ekip gibi davranmaları, birbirlerinin açıklarını kapatmaları, kendi işlerini birlikte düzenlemeleri istenmektedir. Yani ekip içerisindeki işçilerin birbirine baskı uygulaması, birbirlerini denetlemeleri de sağlanmaktadır. Hem işçilerin bireysel rekabete özendirilmesi hem de ekip çalışması içinde birbirlerini denetlemeye ve birbirlerine baskı yapmaya yönlendirilmeleri işçiler arasındaki dayanışma ve işbirliğini gittikçe zayıflamakta ve onların bir sınıf olduklarının farkına varamamalarına neden olmaktadır. Bu durum ise sendikasılaşmayı besleyebilecek koşulları yaratmaktadır. Yine insan kaynakları yönetimi uygulamaları sendikaların krizi başlığında önemli sonuçlar doğurmaktadır. Yukarıda da ifade edildiği gibi; insan kaynakları yönetimi yeni bir yönetim stratejisi olarak değerlendirilmektedir. İnsan kaynakları yönetimi sendikası endüstri ilişkileri sistemini öneren, toplu iş sözleşmelerinin yerine kendisini koyan bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yönetim, sorunları işletme lehine çözen, ancak uyum ve işbirliği sloganları eşliğinde, aslında sorunların işçilerin lehine çözüldüğü izlenimi vermeye çalışan bir stratejiyi benimsemiş durumdadır.

İşverenlerin; işçi sınıfının kendisine karşı direnmesini, baş kaldırmasını önleme ve mümkünse bunlara ilişkin potansiyelleri bütünüyle ortadan kaldırma çabaları zamana ve mekana göre farklılaşmaktadır. Ancak biz bu yöntemlerin genel olarak iki biçimde ortaya çıktığını söyleyebilmekteyiz. Sermaye sınıfının işçi sınıfının kendisine karşı mücadelesini engelleme yöntemlerinden ilki zor

kullanmadır. Diğer bir yöntem ise işçi sınıfını kapsamak ve içermek olarak karşımıza çıkabilmektedir. Sermaye sınıfının işçi sınıfını kapsama ve içirme politikaları geçmişten günümüze kadar farklı biçimler alarak devam etmiştir. Sanayi devrimi ve onun ilk zamanlarında bu önlemler çok acımasız şekiller almış, sanayi devriminden günümüze gelen süreçte ise söz konusu önlemler kısmen yumuşamalar göstermiştir. İşçi sınıfını baskılamaya dönük çabalar bugün de özellikle işçi eylemleri, grevler gibi gündemler söz konusu olduğunda kendini çok belirgin bir biçimde göstermektedir. İşçi yasalarında sermaye sınıfı lehine yapılan düzenlemeler de işçiler üzerinde baskı ve zor kullanma yoluyla ulaşılmak istenen tahakkümün yollarını açmakta başarılı olabilmektedir. İşçi sınıfını tahakküm altına alma yöntemlerinden bir diğeri, yukarıda da ifade ettiğimiz gibi, işçi sınıfını kapsamaya dönük politikalarlardır. Bu uygulamalar günümüzde zor kullanmanın yanında ve hatta belki de ondan daha belirgin olarak karşımıza çıkabilmektedir. Sermaye sınıfı zor kullanarak, işçi sınıfının tepkiselliğini daha çok üzerine çekerek, bugün olmasa da gelecekte kendi varlığını tehdit edecek bir kini yaratmak ya da onu beslemektense; işçi sınıfını kapsamak ve içermek için yeni yöntemler bulmayı tercih edebilmektedir. Bu politikalar kapsamlı bir biçimde uygulanmakta ve sermayenin işletme içindeki bu çabaları daha büyük ölçekte toplumsal uzlaşma modelleriyle desteklemeye çalışılmaktadır.

Sermaye sınıfı, söz konusu süreci artık geri dönüşü olmayacak biçimde örmeye niyetlidir. Bu nedenle de toplumsal, ekonomik, siyasal yaşamın tüm alanlarında kendisine karşı oluşabilecek tepkileri içermeye ve bu tepkileri kendisine yarar sağlayacak alanlara kanalize etmeye çalışmaktadır. Bu nedenle işçileri tahakküm altına alma çabalarının içerisine işçi sınıfının örgütleri olan sendikaları da dahil etmeye çalışmaktadır. Sendikalar üzerindeki politikaları da ya tasfiye etmek ya

da onları içermek ve sermaye sınıfının amaçları doğrultusunda kullanmak biçiminde oluşabilmektedir. Sendikaları içirme yöntemlerinin en önemlilerinden biri işçileri bireyselleştirme ve yalnızlaştırma politikalarının izlenmesi olmaktadır. Bu politikaların araçları ise, daha önceki bölümlerde ayrıntılı olarak incelemeye çalıştığımız, toplam kalite yönetimi ve insan kaynakları yönetimi ve bu stratejilerden yola çıkarak oluşturulan kalite çemberleri, yönetime katılma gibi uygulamalardır. Bu uygulamalarla işçiler sermaye karşısında birbirleriyle rekabet eden parçalanmış ve bireyselleşmiş unsurlar haline gelmektedirler. Toplam kalite yönetimi işyeri çıkarlarını ön plana çıkarmakta ve işyeri çıkarlarını çalışanların bir bütün olarak çıkarlarının önüne geçirmektedir. Sayısal çoğunluklarının yaratabileceği mücadele üstünlüğünü sermaye sınıfı, işçi sınıfını parçalayarak kırmaktadır. Bunların yanında bugün özelleştirme, esneklik gibi liberalleştirme politikalarının da birer sendikasızlaştırma stratejisine dönüştüğü açıktır.

İnsan kaynakları yönetimi ile yönetim çalışanları kendilerine bağlamaya çalışmakta ve toplu pazarlık düzenine alternatif olmayı hedeflemektedir. Hatta insan kaynakları yönetiminin sendikasız endüstri ilişkilerini hedeflediği de söylenebilmektedir. Çünkü “Fordist sistemdeki işçi sınıfının mücadelecı karakteri burjuvazinin başına yeterince bela olmuş ve bundan gereken ders alınmıştır.”(Belek, 2004: 30) Artık bu işverenler ve yöneticiler işçi sınıfının mücadelecı karakterini tamamen tasfiyeye yönelmiştir. Sendikaların krizi ayrıca işçilerin bireyselleşmesinde aranmalıdır. Çünkü bu yönetimin temel felsefesi işçiler arasındaki bireysel rekabeti arttırmak, işçi sınıfını örgütsüzleştirmek ve siyasetsizleştirmektir. Bireysel ödüllere, başarılarla önem veren, bireylerin yönetimle doğrudan ilişkiler kurmasını sağlayan, bireysel farklılıklara, bireylerin motivasyonuna önem veren insan kaynakları

yönetimi ve toplam kalite yönetimi uygulamaları ile birlikte toplu sözleşme sistemleri terk edilmeye başlanmaktadır. Bireysel düzeyde yapılan sözleşmelerle işçiler yalnızlaştırılmakta ve birbirleriyle rekabet eder hale getirilmekte ve işçilerin örgütlülüğünü oldukça zayıflatmaktadır. Ayrıca insan kaynakları yönetimi, çalışanların işverene karşı direnme gücünü zayıflatmaktadır. İşçiler bu uygulamalarla, işveren ve yöneticiler tarafından muhatap alındıklarını düşünmekte, teşvik edici ödüllerle işverenlerin isteklerine rıza göstermekte ve böylece kararlara itiraz etmemektedir. Bu durum sadece bugün için değil geleceğin endüstri ilişkilerini belirlemesi açısından da önemlidir. Çünkü bu durum işçilerin bir mücadele örebilme durumunu zayıflatmakta ve sendikasızlaşmayı belki de çok uzun süreli olarak beslemektedir. Sermaye ve emek arasında sağlandığı söylenen ve sürekli olarak işçilerin kafasına yerleştirilen işbirliği ve uyum sloganları, işçiler üzerinde psikolojik baskı aracı olarak kullanılmakta ve şirketin verimliliğini arttırmak, şirket hedeflerine ulaşmak gibi amaçlar doğrultusunda işin temposu yükseltilmekte, işçiler özellikle taşeron küçük firmalarda imalat sanayinde günlerce evlerine gitmeden, dinlenmeden çalışmak zorunda bırakılabilmektedir. İşsizlik olgusu, işçilerin bu koşullara göz yummasını sağlamakta ve süreci besleyici bir rol üstlenmektedir.

Esnek üretim; sendikalarda üye kaybına neden olarak sendikaların gücünü azaltmanın yanında, yönetimin kontrolünü arttırmaya ve işçilerin etkilerini azaltmaya da neden olmuştur. Yönetimin işçilerle doğrudan iletişim kurması, liyakat ve performansa dayalı ücretlendirmenin yaygınlaşması, kar payı ve hisse senedi dağıtımını gibi yolların denenmesi gibi yöntemlerle işçiler bireyselleştirilmekte ve kolektivizme gerek kalmamaktadır. Hatta kolektivizme gerek kalmamanın da ötesinde özellikle 1980'lerden sonra uygulanan ideolojik propaganda araçlarıyla

kollektizmi içeren her türlü olgu karalanmakta ve toplum algısında marjinal hale getirilmeye çalışılmaktadır. Esnek üretim ve yönetim sistemlerinin emek süreçlerine etkilerini tartıştığımız bölümde hatırlanacağı üzere, işçiler işverenlerin uyum ve işbirliğine yönelen stratejilerine zaman zaman çok değer atfetmemekle beraber, işletme içerisinde bu politikalara ürettikleri tepkiler daha çok “oyun oynama” biçiminde tezahür edebildiğinden, tepkisizlikleri gerçek tepkilere dönüşmemekte ve durum da kolektivistliği zedeleyen bir süreç olarak karşımıza çıkabilmektedir. Yalın üretimde sendikalar; çalışanlar ve işletme yönetimi arasındaki tüm ilişki ve süreçlerin dışında tutulmaya çalışılmaktadır. Bu strateji özellikle birey ve yönetimler arasında doğrudan ilişkiler kurarak sendikaları gereksizleştirmeye yönelmektedir. Çünkü bilindiği üzere sendikal hareket büyük oranda işçi ve işverenler arasında diyalog kurmayı sağlamaya dayanmaktadır. İnsan kaynakları stratejisi ile işletmeler için büyük bir sorun olan sendikaların işçi ve işveren arasındaki aracılık konumu gittikçe zayıflamaktadır.

3.3.KÜRESELLEŞME SÜRECİNE SENDİKALARIN ÜRETTİĞİ YANITLAR

Çalışmamızın önceki kısımlarında tartışmaya çalıştığımız küreselleşme süreci, açıktır ki, işçi sınıfı ve sendikalar açısından yeni bir dönemi ve yeni mücadele alanlarını beraberinde getirmektedir. İşçi sınıfı ideolojik, ekonomik, toplumsal, kültürel pek çok alanda oluşturulan eski ve yeni araçlarla kuşatılmakta ve baskı altına alınmaya çalışılmaktadır. Bu bakımdan sendikaların ciddi bir krizle yüz yüze olduğu söylenebilmektedir. Bu süreçte sendikalar hem kendi krizlerini aşmak hem de söz konusu alanlarda işçi sınıfı üzerinde kurulan tahakkümü ortadan kaldırmaya dönük

bir mücadele üretmek durumundadır. Çalışmamızın önceki bölümlerinde tartışmaya çalıştığımız sendikal kriz neticesinde, sendikaların söz konusu süreci aşma doğrultusundaki genel eğilimi, eski sendikacılık tarzı yerine, değişen dünyayla birlikte yeni bir sendikacılık tarzına geçilmesi gerektiği doğrultusunda gerçekleşmektedir. Nitekim 1990'lı yıllarda sendikaların hemen her ülkede yeni açılımlar aramaya başladıkları görülmektedir. Sendikalar kendi krizlerini aşmak için yeni stratejiler oluşturmaya yönelmektedir. Bu yeni stratejinin, hedeflerinden en önemlisi ise örgütsüzlerin örgütlenmesi olmuştur. Yani, krizi aşmak için işçi sendikalarının temel yönelimi; üye sayısındaki düşüşü ve temsil krizini ortadan kaldırmak biçiminde ortaya çıkmaktadır. Örgütsüzlerin örgütlenmesi yaklaşımı, günümüzde sendikaların kimleri, hangi toplumsal grupları temsil etmesi gerektiği tartışmaları ile kol kola gitmiş ve bu iki tartışma alanı birbirini sürekli olarak beslemiştir. Örgütsüzlerin örgütlenmesi yaklaşımına göre; artık vasıflı işçilerin mi, çekirdek işgücünün mü, işsizlerin mi örgütleneceği sorusunun yanıtı; bu kesimlerin bir kısmının değil, hepsinin örgütlenmesi gerekliliğidir.

Geçmişte genel olarak imalat sanayinde çekirdek işgücü odaklı bir örgütlenme stratejisi benimseyen sendikal hareket, bugün yaşanan değişimlere kayıtsız kaldığı müddetçe kendi varlık koşullarını tehlikeye attığının bilincine varmaya başlamıştır. Sendikalar kendilerini çevreleyen süreçleri ve bunlarda yaşanan değişimleri dışlayamamakta ve işgücü piyasasındaki ve buna paralel olarak işgücünün yapısındaki değişimleri görmezden gelememektedir. Küreselleşme süreci işçi sınıfının, işsizlerin, emeklilerin, kadınların, gençlerin çalışma ve yaşam alanlarını büyük ölçülerde değişime uğratmaktadır. Sendikalar bu aktörlerin tümünü örgütleme

çabası içine girmektedir.⁴⁷ Günümüzde sendikaların hedefleri genel olarak; kolektif bilinci tüm toplum nezdinde uyandırmak biçiminde şekillenmektedir. Örgütsüzlerin örgütlenmesi; küreselleşme sürecinde sürekli üye kaybeden, temsil ve meşruiyet krizi ile boğuşan sendikaların bu krizi aşmaları doğrultusundaki önemli bir adım olarak değerlendirilmelidir. Ancak krizi sadece üye sayısındaki düşüş odaklı ele almak ve dolayısıyla tek başına örgütsüzlerin örgütlenmesi stratejisiyle bu sorunların çözüleceği düşüncesi ile hareket ederek, küreselleşmenin kendi üzerindeki diğer baskılarını çok önemsememek, sendikalar açısından köklü çözümleri beraberinde getirmeyecektir. Nitekim uluslar arası sendikal hareketin en önemli temsilcilerinden biri olan AFL-CIO'nun bu sürecin çözümünü büyük oranda üye sayısı sorununu çözmek odaklı ele aldığı, küreselleşmenin işçi sınıfı üzerinde kurduğu ideolojik tahakküm araçlarının, ekonomik ve sosyal politikalarının üzerinde çok durmadığı görülmektedir.⁴⁸ Hatta bazen neo-liberal ekonomik politikaları ve bunun sosyal politikalar alanında yarattığı değişimleri destekleme yoluna dahi gitmektedir.

Ayrıca bugün sendikaların üye krizi yaşamalarının en önemli nedenlerinden biri; sendikaların ve işçilerin birbirlerine faydacı bir yönelimle yaklaşmalarıdır. Dolayısıyla sendikalar, krizi aşmak için öncelikle krizi aşmanın tek yolunun üye sayısı sorununu aşmaktan geçmediğini anlamalı, ikinci olarak da temsil krizini

⁴⁷ Örneğin Avustralya'da Birleşik Giyim İşçileri Sendikası (CATU), belirli bir işyerinin dışında istihdam edilen işçilerin örgütlenmesi amacıyla bir çalışma stratejisi geliştirmiş ve önemli başarılar elde etmiştir. Yine Kanada Giyim Sanayinde istihdam edilen ve çoğunluğunu Çinli göçmen kadınların oluşturduğu işçiler, 1992 yılında sendika bünyesinde özerk bir dernek oluşturarak örgütlenme yönünde önemli adımlar atmışlardır. (Özügür, 2000: 155)

⁴⁸ Sendikalar üye sorunlarını çözmek ve yeni üyeler kazanmak için ayrıca kampanyalar yapmaktadırlar. Örneğin Almanya'da Metal Endüstri Sendikası-IG Metal üyelerinin üye kazanma çabalarına katkıda bulunmalarını sağlamak amacıyla asgari on yeni üye kaydeden üyelerine radyolar, CD çalarlar hediye etmektedir. Yine İngiltere'de UNISON "Bir arkadaşını üye yap" kampanyası ile sendika üyelerinin iş arkadaşlarını üye olarak kaydetmelerini teşvik etmeye çalışmaktadır. (Tokol, <http://www.isguc.org/atokol3.htm>) Sadece üye sayısına odaklanan ve faydacı bir ilişkiye dayanan, işçilerin ideolojik olarak sendikalara bağlanmalarını genel olarak içermeyen bu uygulamaların çok etkili ve kalıcı olamayacağı kolayca söylenebilmektedir.

gerçek anlamıyla aşmanın yolunun faydacı zihniyetten kurtulmak olduğunu görmelidirler. Gerçekten de, günümüzde ulusal ve uluslar arası platformda sendikal krize çözüm aramaya çalışan pek çok sendika ve üst sendikal örgüt, krizin çözümünü sendikal üyelikteki düşüşü geriye çevirmekte görmekte ve bunu gerçekleştirmek için ise yeni üretim ve işletme politikaları ile bütünleşme politikalarını gerçekleştirmektedir. Bunun en önemli örneği Japon sendikalarında karşımıza çıkmaktadır. İşyeri sendikacılığına dayanan Japon sendikal hareketinin deneyimleri söz konusu eğilimin sendikalaşmaya etkilerini değerlendirmek açısından önemli veriler sunabilmektedir. İşyerinde uygulanan esnek üretim ve yönetim politikaları ile uyumlaşma ve işyeri ile bütünleşme ve ona uygun sendikal politikalar geliştirme yönündeki adımlar dahi sendikalı sayısının artmasına neden olmamıştır. Çünkü söz konusu eğilim, sendikalaşmanın tersine işçilerin işletme ile bütünleşip, sendikalı olmayı önemsememelerine yol açmıştır. (Ansal, 1996) Japon deneyimi değerlendirilmeye değerdir. Çünkü yalın üretim tekniklerinin doğuş yeri olarak bilinen, dayanışma kültürü ile tanınan Japonya’da dahi esnek üretim sistemleri ve yeni yönetim tekniklerine uyum gösterme çabaları sendikalara bir şey kazandırmamıştır.⁴⁹ Söz konusu deneyimden çıkarılacak ilk sonuç; sendikaların krizine yol açan ve dolayısıyla sendikaları çevreleyen tüm etmenlerin bütünlüklü bir biçimde değerlendirilmesi gerekliliğine ilişkindir. Sendikaların krizinin sadece üye sayısındaki düşüşle açıklanamayacağı, bunun ancak krizin gerçek nedenlerinin yarattığı sonuçlardan biri olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Çünkü krizin asıl nedeninin küreselleşmenin ve onun yarattığı yeni süreçlerin kendisi olduğu açıktır.

⁴⁹ Japon sendikacılığı ile ilgili daha fazla bilgi için bkz. Ansal, H., (1996) **Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar**, İstanbul: Birleşik Metal-İş Sendikası Yayınları

Dolayısıyla sendikalar, sadece sürecin yarattığı bazı sonuçları odaklanıp, bunlarla mücadele etmek yerine; sürecin kendisiyle ve dolayısıyla tüm olumsuz çıktılarıyla bir bütün olarak mücadele etme yoluna gitmelidir. Bu temelden hareket etmeyen, söz konusu sürecin sendikalar üzerindeki tahakkümleri ile mücadeleye yönelmeyen stratejilerle sendikaların krizi sorunu çözümlenemeyecektir. Böylesi stratejilere dayanmayan politikalar açısından sendikaların, umutsuzluk içindeki örgütsüzleri nasıl örgütleyeceği, onları mücadeleye nasıl ikna edeceği gibi sorulara tatmin edici yanıtlar üretilemeyeceği aşıkardır.

Sendikalar bugün kriz olgusuna karşı mücadele ederken, ayrıca “toplumsal hareket sendikacılığı” olarak adlandırılan bir sendikacılık türünü de ortaya çıkarmışlardır. Daha çok yeni sanayileşen ülkelerde görülen ve tabana dayanan bu hareketler küreselleşme konusundaki başlıklarda önemli eylemlilikler içerisine girmiş ve dünyanın gözlerini kendi üzerlerine çekmişlerdir.⁵⁰ Bu militan sendikacılık hareketleri; kendilerini tabana dayandırdıkları, dinamizmlerini kaybetmedikleri ve ideolojik donanım ve eylemliliklerini birlikte geliştirdikleri sürece küreselleşmeye karşı sendikaların verdikleri mücadeleler içinde en umut ve heyecan verici gelişmeler olacakları düşünülebilmektedir. Ancak bu hareketlerin de mücadele ivmelerinin azaldığı söylenebilmektedir.

Sendikalar dünyada sadece ulusal ölçekte değil, uluslar arası ölçekte de mücadeleler vermekte ve sendikal krizle başa çıkmaya çalışmaktadır. Uluslar arası platformda küreselleşmenin olumsuz etkilerini gidermeye dönük tepkiler birbirinde oldukça farklı biçimler alabilmektedir. Bu biçimlerden biri sosyal hareket

⁵⁰ Taban hareketlerine dayanan bu yeni sendikal oluşumlara daha çok Latin Amerika ülkelerinde rastlanmaktadır.

sendikacılığının uluslar arası platformda birleşme ve birlikte mücadele çabalarıdır. İkincisi ise küresel sendika ve işyerlerinin, küreselleşmenin olumsuz sonuçlarına karşı anlaşmalar, sözleşmeler yapma çabası içerisine girmesi biçiminde karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu çabalar sonucunda ortaya çıkan belgeler çoğunlukla çok sınırlı, gerçekte anlamlı sonuçlar doğurmayan hususları içermektedir.

Açıktır ki; bugün sendikalar bir yol ayrımı ile karşı karşıyadır. Bugün sendikaların ve emekçi sınıfların yapacakları asıl tercih küresel ekonomik ilişkiler içinde kalmaya razı olarak ve bunu veri alarak mı mücadele edileceği ve çözüm arayışları içinde bulunacağı, yoksa öncelikle küresel ekonominin kendisinin bir mücadele alanı olarak mı tanımlanacağıdır. Söylediğimiz gibi; bu bir tercih konusudur. Sendikalar küresel ekonomik sistemin kendileri üzerinde yarattığı olumsuzluklardan şikayet edip, bu sorunların yine de küreselleşme içinde kalarak kendi krizlerine çözüm aramayı tercih edebilirler. Ancak bu durumda uyumla, işbirliğine dayalı bir endüstri ilişkileri sistemi içinde bir sorunu çözüp ardından daha büyük sorunlarla mücadele etmeye devam edeceklerinin bilincinde olmalıdırlar. Bu bakımdan bizce sendikalar küreselleşme sürecinin kendi üzerlerinde kurduğu geniş ve çok boyutlu tahakküm ağlarını doğru gözlemleyip analiz etmeli ve benzer bir biçimde kendileri de sürece ve krize dar bakış açıları yerine çok daha geniş bir açıdan bakmaya yönelmelidirler. Sendikaların söz konusu süreçte kapsamlı mücadeleler yerine, dar ölçekli yaklaşımlar doğrultusunda hareket etmelerinin nedeni kanımızca; küreselleşme tartışmaları ekseninde tanımladığımız bir anlayışın neticesinde doğmaktadır. Bu anlayış kapitalizmin ve küreselleşmenin aşılamayacağı, bu süreçlerin bir zorunluluk olduğu, bu nedenle mevcut sorunların çözümünün ancak bu sorunlara sistem içinden bakarak, sistemin içinden getirilecek yaklaşımlarla

ortaya konulacağının düşünülmesidir. Kapitalizmin yıllardır toplumsal yaşama mayalamaya çalıştığı alternatifsizlik düşüncesi büyük oranda tutmuştur. Bu açıdan kapitalizmin zihinlerde kurduğu tahakkümlere karşı mücadele; toplumun diğer tüm alanlarında olduğu gibi sendikalarda da verilmek zorundadır. Sendikalar bu yanlış bilinci aşmaya dönük politikalar üretirken ise “marjinalleşme” olgusuyla karşı karşıya kalabileceklerinin bilincinde olmalıdırlar. Gerçekten günümüzde sendikalar marjinalleşmekte, küreselleşmenin işçi sınıfı nezdinde yarattığı olumsuz ortamda yalnız kalmaktadırlar. Ancak buna karşın sendikalar özgüvenlerini yitirmeden sürece karşı mücadele vermekten geri kalmamalıdırlar. Çünkü bu durum, sendikaların gelecekte var olup olmayacakları ya da var olacaklarsa hangi biçimlerde varlıklarını sürdüreceklerini belirleyecektir.

Çalışmamızın daha önceki bölümlerinde incelemeye çalıştığımız küreselleşmenin yeni örgütlenme ve yönetim stratejileri neticesinde; bugün sendikaların işlevlerinin değiştirilmeye çalışıldığını ve bunun gerçekleştirilebildiğini söyleyebilmekteyiz. Günümüzde sendikaların, işletmelerin yeni stratejilerinin hayata geçmesinin kolaylaştırılması için var olduğuna yönelik yaygın bir kanı oluşturulmak istenmekte ve işçiler bu düşüncüyü besleyen alanlarla kuşatılırken, işçilerin korunmasını ve güçlenmesini sağlamaya çalışan araçlar olması gereken sendikalar ise bu sürece yeterli tepki üretememe sorunuyla karşı karşıyadır.

Tarihsel olarak baktığımızda sendikal düzeyde verilmiş olan mücadelelerin, tüm eksikliklerine ve hatalarına rağmen işçi sınıfı açısından çok önemli kazanımlar yarattığını görmekteyiz. Bugün yaşanan sorunlara, sendikaların tercih ettiği yolların eksikli olmasına karşın, işçilerin sendikalarda temsil edilmeye ihtiyaç duyduğu bir gerçektir. Bu nedenle sendikalar önemsenmeli, sendikaların böylesi kriz koşullarında

hata yapmamalarını sağlamak ve hatalarını düzeltmek için çaba sarfedilmelidir. Çünkü ekonomik ve sosyal eğitsizliğin arttığı küresel dünyada iği sınıfı üzerine gerekleğen saldırılara karęı koymada, sendikalar önem tağımaktadır. Kolektif mücadele ve dayanışmanın bu sorunlardan kurtulmak için kaçınılmaz olduğu bu koşullarda ise sosyal sorumluluk sahibi sosyal bilimcilere büyük görevler düşmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. KÜRESELLEŞME VE ESNEK ÜRETİM VE YÖNETİM BİÇİMLERİNİN TÜRKİYE’DE SENDİKALARA ETKİLERİ

Dünyadaki sendikal kriz tartışmalarında olduğu gibi, Türkiye’de de eski sendikacılık tarzının tükendiği ve şimdi yeni duruma uygun sendikal politikalar geliştirilmesi gerektiği tartışmaları yoğunluk kazanmaktadır. Ancak Türkiye’deki sendikal politika tartışmalarının çarpıcı bir özelliği, dünyanın sendikal merkezleri tarafından sunulan kriz çözümlemeleri ve krizi aşmaya yönelik önerilerin eleştirel ve yaratıcı olmaktan uzak bir tarzda, geleneksel dar bakış açılarıyla benimsenmesi ve burada üretilen çözümlerin Türkiye açısından kurtarıcı formülasyonlar olarak ilan edilmesidir. (Uygur, 1994: 100) Bunların Türkiye örneğini ne kadar yansıttığı, ülkemiz açısından ne kadar açıklayıcı olduğu, sendikal krize ne kadar çözüm olabileceği ise çok tartışılmamaktadır. Nitekim söz konusu sendikal politikalar; Türkiye örneğinde bazen hiçbir anlam ifade etmemektedir. Zira tüm toplumsal oluşumlar gibi sendikalar da içinde bulundukları ülkenin koşullarına göre şekillenmektedir.

Buradan hareketle Türkiye’de sendikal krizi aşmak doğrultusunda gerçek bir mücadele verecekse sendikaların öncelikle kendi tarihini, geçmiş tercihlerini tartışma ve yorumlama çabası içine girmeleri gerekmektedir. Türkiye’de sendikaların yeni tercihleri çok boyutlu bir biçimde değerlendirebilmeleri ve belki de geleneksel

sendika çizgisinden kopuş sergileyebilmeleri için, geleneksel çizgiyi irdelemeleri, eksiklik ve hataları ayrıntılı bir biçimde ortaya koymaları ve yeni başlayacakları yolu bu biçimde tayin etmeleri gerekmektedir.

Türkiye’de ve diğer pek çok az gelişmiş ülkede sendikalar işçi sınıfının ekonomik ve siyasal mücadelesinde kritik bir yerde durmakta ve toplumsal gelişmeler karşısında işçi sınıfının izleyeceği yolu çizmede önemli bir yer kaplamaktadırlar. Ancak sermaye sınıfının ve devletin en başından itibaren sendikal oluşumlar içinde üstlendiği roller ve işçi sınıfı ve sendikalara karşı yaptıkları baskılar sendikaların işçi sınıfının gerçek mücadele örgütleri olabilmeleri açısından üstlenmeleri gereken rolleri yerine getirebilmelerine çoğu zaman engel olmuştur. Bu süreçte sendikalar çoğunlukla radikal bir pozisyona düşmek yerine, egemen politikaların uygulayıcıları ve temsilcileri ile iyi geçinmeyi tercih etmişlerdir. Bazı istisnalar haricinde, genel olarak sendikalar devletin bu durumun dışına çıkmamaya çalışmışlardır.

Yukarıda yapmaya çalıştığımız değerlendirmeler, uluslar arası alanda sendikaların yaşadığı kriz içinde, Türkiye sendikalarının krizinin de çok kritik bir yerde durduğunu göstermektedir. Hemen tüm dünyada sendikaların içerisinde bulunduğu açmazların üzerine içinde bulunduğu bağımlılık politikalarının zorlayıcı etkileri de eklenince, Türkiye’deki sendikal hareketin krizinin çok daha ağır sonuçları olabileceği düşünülebilmektedir. Türkiye’de sendikaların devletle ve kimi zaman da sermaye sınıfı ile iyi geçinmeyi tercih ettiği yönündeki tespitimiz; Türkiye’de sendikaların tarihsel olarak önemli bir yer tutmadığı anlamına gelmemelidir. Türkiye’de sendikalar önemli tarihsel roller üstlenmiş ve belli dönemlerde önemli bir dinamik olarak karşımıza çıkmıştır. Özellikle 1960’lı yılların

sonunda ve 1970’li yılların başlarında Türkiye de dünyadaki diğer pek çok ülkede olduğu gibi, endüstriyel çatışmalar şiddetlenmiş ve işçi sınıfı mücadeleleri önemli bir boyuta erişmiş, sendikalar bu süreçte kritik roller üstlenmiştir. Bu dönemde işçiler ve sendikalar grevler, protestolar, iş yavaşlatma, iş durdurma gibi eylem biçimlerine de başvurmuş, siyasal ve toplumsal hayatta büyük yankılar uyandıran ve toplum nezdinde meşruiyet kazanmalarını sağlayan bir dinamik içerisine girmişlerdir. Ancak söz konusu dinamik devam ettirilememiş ve 1980’lerle birlikte bu süreç büyük oranda değişime uğramıştır. İşverenler 1960’lı yılların sonu ve 1970’li yıllarda kaybetmeye başladıkları otoritelerini yeniden kazanmış, endüstri ilişkilerindeki genel ağırlık işletme ve işyeri düzeyine yönelmiştir. Bu süreçte siyasi güç dengesi de işçiler aleyhine bozulmuştur. Şirketler artan küreselleşme ile beraber gündeme gelen uluslar arası rekabet doğrultusunda istihdamda, ücretlendirmede, çalışma şartlarında, çalışma sürelerinde, üretim tekniklerinde esneklik arayışına yönelmişlerdir. Emek piyasasında kuralsızlaştırma gündeme gelmiş ve devletler bu yönde politikalar uygulamaya başlamışlardır. İşverenlerin iş, işyeri ve çalışanlarla ilgili konularda özerkliğini ve serbestliğini, denetim ve kontrol olanaklarını artıran insan kaynakları yönetimi, toplam kalite yönetimi, performansa dayalı ücretlendirme gibi yöntemler geliştirilmiş ve uygulanmaya başlanmıştır. Bu uygulamalarla birlikte sendikal kriz olgusu Türkiye’de daha belirgin bir hal almıştır.

Türkiye’de sendikal kriz olgusunu tartışırken öncelikle Türkiye sendika tarihini şekillendiren en önemli olgulardan biri olan “sendika bürokrasisi”ni tartışmak gerektiği düşüncesindeyiz. Sendikaların işçi sınıfının temsiliyeti ekseninde değil de sınıf bağlarından kopmuş yönetimler çerçevesinde hiyerarşik ağlarla şekillenmesini, işçi sınıfının bağımsız örgütleri olmak yerine devletin

egemenliğindeki organlar haline gelmesini içeren bu kavram; Türkiye sendikacılığının tartışıldığı hemen her alanda karşımıza çıkmaktadır. Sendika bürokrasisi geçmişte olduğu gibi bugün de varlığını sürdürmekte ve kendi konumunu devam ettirmek için her yolu mübah saymakta ve sırtını işçi sınıfının çıkarları yerine, kendi kişisel çıkarlarına dayamaktadır. Sendikal bürokrasiye her toplumsal ve siyasal olguya bakmamız gerektiği gibi tarihsel bir yaklaşımla bakmak gerekmektedir. Çünkü aksi halde bu olgu; sadece egemen sınıflarla olan tabiyet ilişkisi boyutunda değerlendirilebilmektedir. Oysa sendikal bürokrasi hem sermaye sınıfının ve siyasal iktidarın, sendikalara ve işçi hareketlerine karşı politikaları ve tutumu açısından, hem de işçi sınıfının bağımsız hareketinin ve geleneksel sendikal kurumların dışında kalan sendikal anlayışların güncel politikaları açısından incelenmelidir. (Uygur, 1994: 179)

Sendikal bürokrasi çıkar güdümlü bir yaklaşım çerçevesinde şekillendiğinden politikalarını bu çıkarların o gün için en fazla karşılandığı alana kaydırma eğiliminde olmaktadır. Bu nedenle güncel politikalarını o günün koşullarına göre belirlemekte, söz konusu güncel politikalar ise, çıkar ilişkileri çerçevesinde, içinde bulunulan sistemi korumaya yönelmektedir. Sendikal bürokrasinin hakim olduğu yapılar olarak tanıladığımız bürokratik sendikalar ülkemizde devlet sendikaları olarak da tanımlanabilmektedir. Devlet sendikaları, var olan yapıyı korumaya yönelmektedir. Bu sendikalar kendilerini adeta devletin bir kurumu olarak değerlendirmekte ve itibarlarını devlet protokolündeki yeriyle ölçmektedirler. (Uygur, 1994: 180) Arslan; bürokratik sendikaların ortaya çıkmasında Taylor'un "bilimsel yönetim" kuramı, Ford'un "akan şerit" modeli ve Keynes'in sosyal devlet yaklaşımlarının önemli etkisi olduğunu belirtmiştir. (Arslan, 2005) Gerçekten de Taylorizm ve Fordizm,

çalışmamızın ilgili bölümlerinde de değindiğimiz gibi, sadece üretim sistemlerinin yapısını değil, hayatın bütünü kapsayan bir politikalar bütünü, bir yönetim biçimidir. Bu yönetim biçiminde tüketim de en az üretim kadar önem taşımaktadır. Üretimin ve dolayısıyla da sistemin devamını sağlamak için üretimin tüketimini sağlamak ve bunun için de işçinin algılarını ve yaşam biçimini değiştirmek gerekmektedir. Bu değişim kapitalizm güçlendirmiş ve ayrıca izlenen politikalarla sendikalar uzlaşmacı, bürokratik bir konuma itilmiştir. Bürokratik sendikalar, bağımsız işçi hareketlerinin atağa kalktığı dönemlerde bu durumu engelleyebilecek politikalarla ortaya çıkabilmekte ve “uzlaşma” çağrılarını ön plana çıkartmaktadır. Uygur’un da belirttiği gibi, böyle dönemlerde bürokratik düzen sendikacılığının çalışma tarzı, işçilere karşı, hiçbir zaman gerçekleştirmeye girişilmeyecek eylem takvimleri yapmak, devlet kurumlarının kapısını aşındırmak, sözleşmeleri satmak ve örgüt içi baskı ve tehditlere başvurmak biçiminde olabilmektedir. (Uygur, 1994: 180) Bürokratik sendikalar, tüm bu özellikleri nedeniyle, günümüzde sendikaların yaşadığı krizi derinleştirmektedir. Çünkü sendikal bürokrasi olgusu, işçileri tepkisizleştirebilmekte, sendikalara karşı güvensizliği perçinlemekte ve böylelikle de işçi hareketini sekteye uğratabilmektedir.

Türkiye sendikal hareketi içinde yaşanan bunalımın en önemli nedenlerinden biri olan sendikal bürokrasi; sendika yöneticilerinin işçi sınıfı bilincinden uzaklaşmalarını da ifade etmektedir. Çünkü yukarıda ifade ettiğimiz gibi sendika bürokrasisi sendika yöneticilerinin kendi çıkarları doğrultusunda hareket etmelerini, sınıf çıkarlarını büyük oranda geri plana itmelerini içermektedir. Bu durum ise sendika yönetimleri ile sendikaların üye tabanı arasındaki açığı gittikçe daha fazla arttırmakta ve işçileri sendikalara güvenmemeye, onlardan uzak durmaya itmektedir.

Nitekim Lordoğdu'nun belirttiği gibi birkaç istisna dışında Türkiye sendikal hareketinin kısa tarihi içinde eski görevlerine dönebilmiş sendika yöneticisi bulunmamaktadır. (Lordoğdu, 2007: 84-85) Türkiye'de çok uzun yıllar sendika yöneticiliği yapmak, bu durumu işçi sınıfı adına bir temsil görevi olarak ele almak yerine, sendika yöneticiliğini bir meslek olarak algılamak gibi sorunları doğurmakta ve bu durum sendikaların gerekli tepkileri ve dinamizmi gsterememelerinin en önemli nedenlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bürokratik sendikalar bu özellikleri ve uzlaşmacı anlayışlarıyla işçi sınıfının gerçek ihtiyaçlarını karşılayamamakta, var olan örgütlülüklerini de koruyamaz hale gelmektedirler. Bunun neticesinde ise Türkiye'de sendikal kriz çok daha sancılı bir biçimde yaşanmaktadır.

Sendikal kriz, yukarıda da belirtmeye çalıştığımız gibi, Türkiye sendikal hareketinde ve buradan hareketle Türkiye sendikal hareketinin içerisine girdiği bunalımda çok önemli bir yerde durmaktadır. Ancak bu, ülkemizde yaşanan sendikal krizin tek nedeni olarak elbette ki sadece sendikal bürokrasi gösterilememektedir.

Dünyadaki diğer örneklerde de görüldüğü gibi, Türkiye'de de sendikal krizin en önemli göstergelerinden biri; sendikaların ye sayılarında görülen düşüştür. Kapitalizmin emek maliyetlerini düşürme çabaları ve işsizlik oranlarındaki yükseliş bu durumun en önemli nedenlerinden sayılmaktadır. İşsizlik, sendikaların krizini büyük oranda beslemektedir.⁵¹ Sendikal hareketin bu sürece karşı zaman zaman başvurduğu eylemliliklere rağmen, 1980'li yıllardan bu yana sendikal hareket küçülmeyi önleyememiştir. Bilindiği gibi, dünyada sendikaların krizini tetikleyen en

⁵¹ Birçok Avrupa ülkesinde sendikacılığın geleneksel kalesi kabul edilen iş kollarında, istihdam kayıplarının meydana gelmesi ve bunun da sendika üyeliğinde azalmaya yol açması, küreselleşme, sendika yeliği ve işsizlik arasındaki ilişkiyi göstermesi bakımından önemlidir. (Aykaç, 561, <http://iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/nusretekin/3/08c.pdf>)

önemli gelişmelerden biri de uluslar arası düzeyde yaşanan yeni üretim ilişkileridir. Daha ucuz maliyetler ve dolayısıyla da daha ucuz işgücü peşinde koşan uluslar arası sermaye, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere gelmekte ve o işçi sınıfının tarihsel kazanımlarının ellerinden alınmasında büyük roller üstlenmektedir. Ülkemizin bağımlı siyasal yapısı da neticede, hemen her alanın büyük sermayedarların acil ihtiyaçları doğrultusunda belirlenmesini gerektirmekte ve bu nedenle her fırsatta işçi sınıfı mücadelesinin geriye çekilmesi yolunda müdahalelerde bulunma sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle ülkemizde geniş ölçekli istihdam politikaları, sosyal politikalar terk edilmeye başlanmakta ve sendikal mücadeleler her yoldan etkisizleştirilmeye çalışılmaktadır.

Türkiye’de sendikaların içerisine girdikleri olumsuz koşulları etkileyen bir diğer etmen olarak, Türkiye işçi sınıfının yapısındaki değişimler gösterilebilmektedir. Özellikle 1990’lı yıllardan sonra ülkemizde işçilerin nitelikleri sendikal mücadeleye önemli ölçüde darbe vurmuştur. Akkaya’nın da belirttiği gibi bir önceki dönemin deneyimli, birikimli, kentli işçisinin yerini, göç dalgası ile kırdan kente gelen, deneyimsiz, birikimsiz işçilere bırakmıştır. Bu kitle aynı zamanda işçi sınıfı mücadelesine dönük siyasetten uzak durmakta, hatta ona düşmanca bakmaktadır. (Akkaya, http://www.paribus.tr.googlepages.com/y_akkaya8.doc) Örgütlenme ve mücadele gücüne büyük oranda sahip olmayan bu kesimi sendikaların kapsayıp, harekete geçirebilmesi çok zordur. Buradan hareketle, Türkiye’de sendikaların krize sürüklenmesinin nedenlerinden biri olarak, sendika-siyaset ilişkilerinin niteliği ve aldığı yön gösterilebilmektedir. Gerçekten de Türkiye’de sendikal hareketin krize girmesinin en önemli nedenlerinden biri; sendikaların siyasetle kurduğu ilişkidir. İçerisinde şekillendikleri düzeni ve bunun

etkilerini sorgulamadan sadece ücret mücadelesi eksenine çekilmiş bir sendikal hareket, işçi sınıfına öncülük edememekte ve kendi durumunu değiştirememektedir. Bu durum aşılmadığı müddetçe sendikaların içinde bulundukları krizin de aşılamayacağı açıktır.

Türkiye’de sendikaların olumsuz koşullarının arkasında, kuşkusuz ülkemizde işçi sınıfı ve sendikalara verilen yasal olanakların yetersizliği ve eksikliği de yatmaktadır. Sadece işkolu düzeyinde örgütlenmeyi mümkün kılan, toplu iş sözleşmesi yapabilmeyi sadece işçi sınıfının çok az ayrıcalıklı bir kısmına olanaklı kılan, grevi ağır koşullara bağlayan yasal düzenlemeler işçi örgütlenmelerini ve mücadelelerini ülkemizde her dönemde zorlayan uygulamalar doğurmuştur. Bu uygulamalara küreselleşme süreci ile birlikte daha kısıtlayıcı yasal düzenlemeler eşlik etmekte ve sendikaların hareket alanı daralmaktadır.

1980’li yıllardan bu yana Türkiye sendikal hareketinin yaşadığı sorunlar hem işçilerin ve sendikaların yasal platformda pek çok haklarının ellerinden alınması ya da bu haklarının kısıtlanması ile hem de değişen ekonomik koşulların sendikalara ve işçi sınıfına olan etkileri ile de ilgilidir. Bilindiği gibi, yeni küresel üretim zinciri ve bunun somutlaşmış uygulamalarının adı olarak nitelendirebileceğimiz esnekleştirme uygulamalarının en açık sonuçları; ücretlerin düşmesi, kayıt dışı istihdamın, düzensiz ve güvencesiz çalışmanın artması ve yaygınlaşmasıdır. Esnek çalışma biçimleri işgücü piyasasını çok büyük oranda değiştirmektedir, ancak bu değişim ne yazık ki güvencesizlik⁵² ekseninde şekillenmektedir. Bu süreç sadece Türkiye’de değil, tüm dünyada farklı dozlarda yaşanmakta, ancak gelişmekte ülkeler açısından çok daha eşitsiz ve çarpıcı sonuçlar doğurmaktadır. Güvencesiz koşullarda çalışan, her gün

⁵² “Güvencesizlik hangi ülkede hangi sektörde hangi büyüklükteki işletmede hangi ücret vasfı ve pozisyonda olursa olsun her emekçinin yakasına yapışmış parçalı bir yapıya sahip bulunan işgücü piyasasının genel karakteri haline gelmiştir.” (Özügür, 2006 :278)

işten atılma ve işsizlik olguları ile yüzleşmek zorunda bırakılan işçiler için örgütlenme arka planda kalmaktadır.

Sıraladığımız bütün bu olumsuzluklara karşın sendikal hareketin başlangıcından günümüze kadar önemli bir birikim yarattığı da belirtilmelidir. Özellikle de, Türkiye sendikal hareketine damgasını vuran bürokratik sendikacılığın olumsuzlukları üzerinde dururken, işçi tarihimizin yarattığı olumlu birikimleri görmezden gelmek büyük bir haksızlık olmaktadır. Sendikaların eşitsizliği azaltarak sosyal bütünlüğün güvencesi olma işlevine dönük toplumsal gereksinme geçmişte olduğu gibi bugün de önemini korumaktadır ve korumaya devam etmelidir.

4.1. ESNEK ÜRETİM VE YÖNETİM SİSTEMLERİNİN TÜRKİYE’DE İŞÇİ SENDİKALARINA ETKİLERİ

Türkiye’de, diğer ülkelerde olduğu gibi, esnek üretim ve yönetim uygulamaları sendikaları etkilemektedir. İşçilerin bireyselleşmesi, rekabet vurgusunun dayanışmayı azaltması, işçilerin zihinlerinde sendikasız bir endüstri ilişkileri sistemini yaratılmasına yönelik süreçler sendikalar üzerinde etkili olmaktadır. Söz konusu değişimlerin Türkiye’de işçi sınıfı ve sendikalar üzerinde yarattığı etkilerin incelenmesinin; hem sendikal hareketin bugünkü durumunu ve sorunlarını daha doğru bir biçimde anlayabilmek ve sendikaların sorunlarına daha donanımlı bir biçimde çözüm arayabilmek, hem de sendikaların geleceğine dair tahminler yapabilmek için önemli olduğu düşüncesindeyiz.

Öncelikle Türkiye’de yeni üretim tekniklerinin uygulama alanını kısaca değerlendirmek gerekmektedir. Türkiye’de esnek üretim sistemleri uygulamalarından

yalın üretim sistemlerine de Esnek Uzmanlaşma teorisinin ortaya koyduğu küresel üretim zincirinin oluşumlarına dair üretim süreçlerine de rastlanabildiği söylenebilmektedir. Özellikle tekstil sektöründe uzmanlaşmış, küresel ağlar neticesinde üretim yapan, fason üretime dayalı atölyeler; esnek uzmanlaşmanın özelliklerini büyük oranda taşımaktadır. Yalın üretim sistemleri de Türkiye’de uygulama alanı bulmakta, özellikle çok uluslu şirketlerin daha büyük ölçekli üretime yönelmiş yatırımlarında yalın üretim uygulamaları karşımıza çıkmaktadır. Zaten esnek üretim ve yönetim uygulamaları, bu şirketlerin Türkiye’de yatırım yapmaları ile devreye girdiği ve ardından yaygınlaşmaya başladığı söylenebilmektedir. Bu değerlendirmelere karşın, çalışmamızın önceki bölümlerinde ifade ettiğimiz gibi, Türkiye’de yeni yönetim tekniklerinin ne kadar uygulandığına ilişkin elimizde çok fazla bir bilgi bulunmamaktadır. Ancak Türkiye’nin sanayi yapısına bakarak bir takım çıkarsamalarda bulunulabilmektedir. Türkiye’de sanayinin eşitsiz gelişmişliği dikkate alındığında, yalın üretimi yakınsayacak pratiklerle sadece belli alt sektörlerde karşılaşılabileceği düşünülebilir. Bu da büyük oranda büyük ölçekli firmada rastlanabilecek bir durumdur. Nitekim, Türkiye’de lastik, beyaz eşya gibi alanlarda faaliyette bulunan, önde gelen büyük şirketlerin ve Türkiye’de yatırım yapan çok uluslu şirketlerin çok büyük bir kısmının bu yeni yönetim tekniklerini uyguladıkları görülebilmektedir. Ancak yalın üretim sadece belli alt sektörlerdeki sayıca sınırlı ve büyük ölçekli firmada uygulanıyor olsa dahi, bu pratiklerin emek süreçleri ve sendikalaşma açısından büyük önemi olduğu unutulmamalıdır. Çünkü bilindiği gibi, ülkemizde sendikalaşma da yine büyük ölçekli sendikalarda ve özellikle be gelişmiş sektörlerde güçlüdür. Bu açıdan yalın üretim uygulamalarına bakmak; üretimi, emek

süreçlerini ve endüstri ilişkilerini değiştirme potansiyeline sahip olan bu uygulamaları değerlendirmek önem kazanmaktadır.

Türkiye’de endüstriyel sistem içinde pek çok şirket, özellikle çok uluslu şirketler, Türkiye’de yeni üretim tekniklerini kullanmayı tercih etmektedirler. Bu sürecin işçiler ve sendikalar üzerindeki etkilerinin en çarpıcı örnekleri lastik ve kimya sektöründe faaliyette bulunan fabrikalarda görülmüştür. Ülkemizde bu sektörlerde örgütlenen Kristal-iş, Petrol-iş ve Lastik-iş sendikaları esnek üretimin ülkemizde işçiler ve sendikalar üzerinde yarattığı etkilerin anlaşılabilmesi açısından değerlendirilmeye değer örnekler sunmaktadır. Ülkemizde Kristal-iş, Petrol-iş gibi kimya ve lastik endüstrisinde faaliyet gösteren bazı sendikalar, esnek üretim sistemlerine ve özellikle de bu sistem içerisinde kalite çemberleri gibi uygulamalara karşı mücadeleleri ile öne çıkmışlardır. Hazırladıkları yayınlarla hem işçilerine hem de topluma esnek üretimin işçi sınıfı mücadelesine ve sendikalara karşı olumsuz etkilerini anlatmaya ve ülkemizde üretim ve yönetimdeki tüm olumsuzlukları çözeceğine inanılan toplam kalite yönetimi ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarının sermaye ve işçi sınıfı için gerçek anlamlarını ortaya koymaya çalışmışlardır. Kristal-iş ve Petrol-iş’in aksine; aynı uygulamalarla karşılaşan Lastik iş gibi bazı sendikalar ise söz konusu politikalarla ilgili olarak işverenlerle uzlaşmayı tercih etmişlerdir. Bu nedenle Lastik-iş deneyiminin üzerinde durulması gerekmektedir. Burada Lastik-iş deneyimi üzerine Özdemir’in yaptığı çalışmadan büyük oranda yararlanılacaktır. (Özdemir, 2001)

1949 yılından bu yana Türkiye Lastik, Kauçuk ve Plastik Sanayi İşçileri Sendikası adıyla faaliyette bulunan bu sendika Lastik-iş adını 1959 yılında almıştır. 1967 yılına kadar Türk-iş üyesi olan Lastik-iş, bu tarihte Maden-İş, Basın-İş,

bağımsız Gıda-İş ve Zonguldak Maden İşçileri Sendikası ile birlikte Disk'i kurmuştur. Uzun yıllar ciddi ve etkili işçi eylemlilikleri içinde yer alan ve kendini demokratik sınıf sendikacılığı yapmak amacıyla tanımlayan bu sendika, 1990'lı yılların başında da önemli eylemlilikler gerçekleştirmiştir. Sendika; toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin uyuşmazlıkla sona ermesi üzerine, 10 Mart 1990'da Goodyear'da, 13 Mart 1990'da Duramel'de, 2 Nisan 1990'da Pireli'de, 24 Nisan 1990'da da Brisa fabrikasında grev başlatmıştır.⁵³ Endüstriyel eylemlilik konusunda etkili ve nitelik bakımından kendini sınıf sendikacılığına yakın gören bu sendikanın esnek üretim söz konusu olduğundaki uzlaşmacı tavrı değerlendirilmeye değerdir. Lastik-iş'in esnek üretim sistemlerini kabul etmesi ve bu konuda şirketle uzlaşması bir süreç neticesinde gerçekleşmiştir. Şirket sendikaların etkisini ortadan kaldırmak ya da onu kırmak doğrultusunda hareket etmek yerine sendikaların desteğini almaya yönelmiştir. Şirket sendika yöneticilerine getirmeye çalıştıkları yeni sistemi anlatmak amacıyla görüşme grupları ve seminerler organize etme yolunu seçmiştir. (Özdemir, 2001: 55) Şirketin böylelikle despotik görünmek yerine, işbirlikçi, uzlaşmacı görünmeyi tercih etmesi, yani işçilerin ve sendika yöneticilerinin rızalarına dayanarak, yeni sistemleri getirmeye çalıştığı gözden kaçırılmamalıdır. Sendika ve şirket görüşmeleri içerisinde iş güvencesi ve iş yoğunluğu sendikaların ilgilendiği temel başlıklar olarak ön plana çıkmıştır. Çok önemli bir krizle karşılaşmadıkça işten çıkarmaların olmayacağı ve iş yoğunlaşması olsa da buna göre ücretlerinin de artacağı vurguları sendikayı ikna etmiş ve 1992'de toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Bu sözleşmenin kabulünden sonra da şirket ve sendika görüşmeleri kesilmemiş, sendika temsilcilerine endüstrideki son gelişmelerle ve şirketin çalışma, satış, çıktı

⁵³ Lastik-iş'in tarihi ile ilgili daha çok bilgi için bkz. <http://www.lastik-is.org.tr>

kalitesi ile ilgili şirket performansı hakkında bilgi verilmek üzere toplantılar organize edilmiştir.⁵⁴ Bu görüşmeler işçilerin dikkate alındığı, sendikaların önemsendiği görüntüsünü verse de aslında sendika açısından ciddi bir gerileme dönemi yaşanmaya başlamıştır. Çünkü bu süreç neticesinde sendikalar örgütsel yaşamda ve toplu stratejilerde bir güç olma özelliğini artık koruyamamakta ve onun yerine işyeri yönetimi hegemonik bir güç haline gelmektedir. (Özdemir, 2001: 56)

Sendikanın kendi varlığı açısından esnek üretim sistemlerinin fabrikaya girmesini içeren toplu iş sözleşmesini imzalaması bir milat olmuştur. Çünkü bu sözleşme neticesinde ortaya konulan uygulamaların murat ettiği sendikasız endüstri ilişkileri, sendikanın kendi işçileri açısından da bu uygulamalar neticesinde istenebilir hale gelmiştir. Bilindiği gibi insan kaynakları yönetimi ve toplam kalite yönetimi işçiler ile işletme yönetimi arasında yeni bir ortaklığın örülmesi gerektiğini vurgulayan ve bu yeni işbirliği neticesinde işçi ve işverenler arasında bir köprü görevi gören sendikalara gerek kalmayarak, sendikasız endüstri ilişkileri sistemini getirmeye çalışan stratejiler örmektedir. Bu çabalar, Lastik-iş örneğinde karşılığını bulmuş gibi görünmektedir. Sendikaların işbirliği ile birlikte geliştirilen yeni sistem, sendikanın kendisine karşı bir uygulama olarak uygulanmaktadır. (Özdemir, 2001: 57) Söz konusu sistemlerle, sendikalar yasaklanarak işçilerin ve toplumun tepkisi çekilmektense, sendikalar işçiler nezdinde gereksiz kılınarak, onların yaptıklarını işverenler ve yöneticiler yapması sağlanarak, hatta işçilerle sendikalardan çok daha fazla iletişim kurularak, sendikaların varlık koşullarını ortadan kaldırmaktadırlar.

⁵⁴ Lastik-iş Sendikasının TKY ve İKY politikalarını kabul etme ve toplu iş sözleşmesini imzalama süreci hakkında daha fazla bilgi için bkz. Özdemir, G., (2001), "The exigency of active forms of workplace unionism in Turkey", **South-East Europe Review**, s. 51-68, <http://www.ceeol.com/aspx/getdocument.aspx?logid=5&id=9438B752-28DB-4390-9B80-4FF1A0521C68>

Gerçekten de, tartışmaya çalıştığımız örnekte, yeni üretim ve yönetim teknikleri neticesinde işçiler sendikaların rolünü neredeyse sadece “ işçiler ve işverenler arasındaki bağları geliştirmek ”, “İşçiler ve işverenler arasındaki ilişkileri ve sağlıklı diyalogu geliştirmek”, “İşçiler ve çalışanlar arasındaki problem ve şikayetleri iletme” gibi cümlelerle tanımlamakta ve sendikalara kendileri ile işverenler arasında bir aracı olarak bakmaktan öte başka bir bakış ortaya koyamamaktadırlar. (Özdemir, 2001: 58) Sendikaların işçiler nezdinde sadece “aracı” kurumlar olarak algılanması özellikle de içerisinde bulunduğumuz sendikal kriz süreci değerlendirildiğinde çok tehlikelidir. Çünkü yukarıda da ifade ettiğimiz gibi yeni yönetim teknikleri ile işverenler ve yöneticiler işçilerle doğrudan diyalog kurmayı tercih ederek, bir aracı kurumun varlığına gerek bırakmamaktadırlar. Buna karşın işçiler, örneğimizde sendikaları olumsuz değil, hatta olumlu biçimde tanımlamaktadır. Bunun en önemli nedeni ücret düzeyindeki yükseklik olarak gösterilebilmektedir. Esnek üretim sistemlerinin kimi uygulamalarında karşılaşılan bu yüksek ücret uygulaması, işçiler sendikaların şirketle olan ilişkilerin geliştirilmesinde önemli roller üstlenebilmektedir.

Ancak verilen ekonomik olanakların çalışanların sendikalara bakışlarını olumlu bir biçimde etkilemesi tek başına olumlu bir gelişme olarak ele alınırsa yanıltıcı olabilecektir. Çünkü sadece bu bağlanıma dayanan işçi- sendika ilişkileri çok çabuk bozulabilecek özelliklere sahiptir. Sorunlarını sendika temsilcilerine danışarak, onlarla yardımlaşarak çözmektense, doğrudan yöneticileri ile çözmeyi tercih eden, sendikasını sadece ekonomik olanakların yaratılması için anlamlı kılan, sendikanın diğer alanlardaki liderliğini önemsemeyen bir yaklaşım sendikaların geleceği açısından son derece tehlikeli olabilecektir.

Lastik-iş örneği, işletme yönetiminin sendikalara karşı işbirliğine yönelik tutumlarının sonradan sendikalar açısından nasıl kendilerine döndüğünü göstermek açısından önemlidir. Ancak bu örneğin, söz konusu politikaların her zaman bu biçimde yaşanacağına dönük bir yargıyı beraberinde getirmemesi gerekmektedir. Çünkü yeni sistemle beraber her ne kadar rızaya dayanan uygulamalar ön plana çıksa da, sermaye sınıfının baskıcı politikalarının tamamen ortadan kalktığını söylemek mümkün değildir. Hatta tam tersi olarak baskıcı uygulamalar bazı durumlarda öncelikli olarak tercih edilebilmektedir. Bu durum, işletmenin koşullarına ve kendi şartlarına göre vereceği tercihlere bağlı olarak şekillenmektedir. Rızaya dayalı politikaların işverenlerin artık sendikaları sevdiği ve onları istediği yönünde bir yanılsama yaratmamalıdır. Nitekim Lastik-iş örneğinde olduğu gibi, sendikaların tüm uzlaşmacı tavırlarına karşın işverenler ve yöneticiler sendikaları istemediklerini her fırsatta ortaya koymakta ve bunu zaman zaman dile getirmektedirler. (Özdemir, 2001)

4.2. TÜRKİYE’DE SENDİKAL KRİZE İLİŞKİN ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Türkiye’de sendikaların geçmişten günümüze taşıdıkları sorunlar, küreselleşme sürecinin bütünlüklü etkileri ile birlikte değerlendirildiğinde sendikaların gerçekten ciddi bir krizle karşı karşıya oldukları sonucuna varılabilmektedir. Ancak böylesi bir durum tespiti yapmak yeterli olmamaktadır. Bu durumdan işçi sınıfının mücadele örgütleri olan sendikaların nasıl çıkabileceğine dair çözüm önerilerinin geliştirilmeye çalışılması da gerekmektedir. Biz çalışmamızın bu bölümünde çalışmamızın diğer kısımlarında anlatmaya çalıştığımız süreçleri hep

birlikte değerlendirmeye ve özel olarak Türkiye’deki sendikaların sorunlarını çözümlmeye yönelik bir tartışma yürütmeye çalışacağız.

Türkiye’deki sendikaların bugün oldukça zor bir dönemden geçtiği söylenebilmektedir. Çünkü hem yoğun bir ekonomik kutuplaşmanın mağdurları olan Türkiye işçilerini temsil etmeye çalışmakta, hem de sermaye sınıfının ve onların egemenliğindeki siyasi güçlerin saldırılarıyla baş etme yollarını aramaktadır. Emeğin disipline edilmesine yönelmiş olan ve toplumsal, ekonomik, siyasal alanın bütününe yayılmış olan bu stratejiler; baskıcı politik rejimlerle desteklenmekte ve işçi sınıfı tarihsel kazanımlarının çoğunu kaybederek, oldukça geri bir konuma yerleşmeye zorlanmaktadır. Bağımlılık ve toplumsal eşitsizliklerin artması ile bu ilişkiler daha da derinleşmektedir.

Bürokratik sendikacılığın etkisinde güncel ve uzun süreçli tüm politikalarını devlet politikalarıyla aynı doğrultuda biçimlendirme yolunu tutmuş olan sendikaların krizi; elbette ki, dünya sendikalarının krizi ile bağlantılıdır, ancak ülkemizde krizin farklı anlamlar taşımakta olduğu unutulmamalıdır. Çünkü sendika bürokratları bugün senelerce sırtlarını dayadıkları alanlardan artık güç alamamakta ve böylelikle ciddi bir bocalama sürecine girmektedirler. Gerçekten de 1980 sonrasında büyük oranda, hemen hemen her siyasal iktidarın sendikal hareketle olan ilişkisini mesafelendirdiği görülmektedir. (Selamoğlu, 2004: 44) Sendikalar; girdiği kriz karşın, mevcut ilişki ağlarını kaybetme endişesiyle uzlaşma politikasını devam ettirme çabasında olduğu görülebilmektedir. Türkiye sendikal hareketinin içerisine girdiği krizi aşmak için belirleyeceği strateji açısından öncelikle bu durumun tartışılması gerekmektedir.

Bize göre sendikaları söz konusu süreçte yapacakları tercih çok kritiktir. Çünkü sendikalar bu süreci kendileri açısından gerçekten tersine çevirmeyi tercih

edeceklerse, sadece kendi dışlarında gelişen süreçlere karşı değil, kendi içlerinde de sendikal bürokrasi yanlısı zihniyete karşı ciddi bir mücadele içine girmelidirler. “Türkiye’de ve Dünyada yaşanan gelişmeler sendikal hareketin artık bir genişleme değil mevcut alanları muhafaza yönelik bir savunma sendikacılığına doğru kaydığını göstermektedir.” (Lordoğdu, 2004: 82) Sendikal kriz gerçekten aşılma isteniyorsa bu sendikacılık tarzı bir an önce bırakılmalıdır. Çünkü söz konusu sendikacılık sadece elde kalan değerleri korumaya yönelmektedir, oysa bugün sendikalar gerçek bir hak arayışına ve mücadelesine yönelmelidir. Yani krizi aşmaya dönük sendikal stratejilerin, uygulanacak politikaların etkililiği geleneksel sendikacılığı aşmaya dönük projelerle desteklendiğinde anlam kazanabilecektir. Özuğurlu’nun belirttiği gibi bu koşullarda Türkiye sendikacılık hareketinin önemli bir yol ayrımında olduğu görülmektedir. Sendikalar “ya örgütsüzlerin örgütlenmesi yönünde davranıp Güney yarım kürede örnekleri çoğalan toplumsal hareket sendikacılığına benzer özellikler kazanacaklardır ya da (kaldığı kadarıyla) üyelerinin işsiz kalma korkularını örgütleyip firma önceliklerine tabi mikro korporatist bir çizgiyi benimseyeceklerdir “(Özuğurlu, 2006: 288) Bu açıdan işçi sınıfı ve sendikaların önünde tarihsel bir soru durmaktadır. Bu tarihsel soruya verilecek cevap ve bu cevap neticesinde atılacak adımlar sendikaların geleceğini belirleyecektir. İşçi sınıfı kapitalizmin kendileri üzerinde yarattığı bazı sorun alanları üzerine mi gidecek yoksa bütünlüklü bir mücadele içerisine mi girecektir? İşçi sınıfının ve sendikaların siyasetle kuracağı bağ da bu soruya verecekleri yanıtla şekillenecektir.

Sendikalar siyasetsiz yapılar ve sadece işçi sınıfının ekonomik mücadele örgütleri olarak görülmekten çıkarılmalıdır. Çünkü sendikaların var oluşu siyasetten ayrı değildir. Bugün de sendikaların siyasetle uğraşmadan sorunlarını

çözemeyecekleri ortadadır.⁵⁵ Sermaye sınıfı gerçek bir sınıf bilinci ile hareket ederek işçi sınıfı üzerindeki politikalarını oluşturmakta ve böylelikle kendisinden sayısal olarak müthiş bir üstünlüğe sahip olan bu grubu bölmektedir. İşçi sınıfının bölünmesinde nesnel koşullar kadar siyaset de etkili olmaktadır. Bu nedenle sendikaların bugün siyasetle kuracakları bağları doğru biçimde belirlemeleri ve işçi sınıfının mücadele araçları olma misyonuyla hareket etmeleri gerekmektedir. Sendikalar ekonomik örgütler olmanın yanında ve belki de ondan daha öncelikli olarak siyasal örgütler olduklarının bilincine varmalıdır.

Yeni sendikal politikaların sorunları aşabilmesi, küreselleşmenin ortaya çıkardığı yeni sınıfsal değişimleri, bileşimleri iyi değerlendirmesine bağlıdır. Bugün tüm çalışanların birlikte örgütlenmesini hedefleyen bir mücadele programı yaratılması önem taşımaktadır. Bu bağlamda sadece ücret sendikacılığına yönelik politikalar, kapsamlı ve radikal olsalar bile sorunların çözümünde etkileri sınırlı olacaktır. Küreselleşme gibi kapsamlı bir stratejiye sendikaların da kapsamlı ve bütünlüklü projeler üretmesi, bu bağlamda da işçi sınıfına dönük bütün uygulamalar hakkında işçileri ve toplumu bilinçlendirmeye dönük ve dinamik mücadele biçimleri örmesi gerekmektedir. Çünkü küreselleşme, çalışmamızın önceki kısımlarında da ifade ettiğimiz gibi, çok güçlü ideolojik araçlara sahiptir. Kapitalizmin söz konusu ideolojik saldırılarını etkisizleştirmeye yönelmeyen bir sendikal hareket tarzı; krizi bütünüyle aşmaya yetmeyecektir. Nitekim sendikal kriz koşullarında mücadele verilmesi zorunlu olan belki de en zorlu alanlardan biri neo-liberalizmin pompaladığı bireysel, tüketici kültür, anti- dayanışmacı anlayış ile mücadeledir. Sendikalar hem var olan üyelerini kaybetmemek ve onları mücadelenin kadroları haline getirebilmek

⁵⁵ Türkiye sendikalarının sendika- siyaset ilişkisine dair bilgiler için bkz. Akkaya, Y., “Türkiye’de Sendikacılık ve Siyaset”, http://www.paribus.tr.googlepages.com/y_akkaya8.doc

hem de yeni örgütlenme alanları açabilmek için toplumun bütününde bu bireysel anlayışla mücadele etmelidir. Bu hedef kendine güvenen, her alanda mücadeleden kaçınmayan, sadece üyeleri için değil, diğer tüm işçiler için var olduğunun bilinci ile hareket eden sendikaların varlığını gerektirmektedir.

İşçi hareketleri bugün geleneksel ve potansiyel üye kitlesinin taleplerine sürekli cevap verebilecek yeni örgütlenme stratejileri geliştirmekle yükümlüdür. Bu amaçla belki de öncelikle kendilerini çevreleyen koşullardan önce kendi iç yapılarına dönük yenilikler yapmak zorundadır. Bu bağlamda sendikalar liderlik anlayışlarından, yönetimlerine, örgüt yapılarına, katılım süreçlerine, üyelerine kadar her alanda yeni stratejiler geliştirmelidir. Sendikaların yeni örgütlenme stratejilerine odaklanması kendi yapılarında yapacakları değişimlerle olumlu sonuçlar verebilecektir. Görüldüğü gibi geleneksel bürokratik sendikacılığı aşmak için sendikalar iç yapılarında değişimi zorlamak zorundadır. Bu hem sendika dışı örgütsüzlüğün hem de sendika içi örgütsüzlüğün aşılması için zorunludur. Çünkü sendikaya üye olan işçiler arasında da sendikaya karşı ciddi bir güvensizlik oluşabilmektedir. Sendika içi örgütsüzlük sorunu; hem sendikaların yeni stratejileri anlamlı biçimde hayata geçirememelerine neden olmakta, hem de bu sonucun yarattığı umutsuzluk ve yılgınlık psikolojisinin etkisiyle mevcut örgütlülüklerini toparlamak ve güçlendirmek bir yana bunu sürekli yitirmektedirler.

Bütün bu sorunların çözüme ulaşabilmesi için öncelikle sendika içi demokrasinin geliştirilmesi gerekmektedir. İşçilerin ilk aşamadan son aşamaya kadar tüm süreçlerde kararlara katılımının sağlanması önemlidir. Sendika içi demokrasi artık sadece seçimlerle, o da çoğunlukla göstermelik olarak yapılan, yürüyen bir olgu olmaktan çıkarılmak zorundadır. Her alanda ve özellikle mali konularda sendika

içinde şeffaflık sağlanmalıdır. Sendikal yapılar ve katılım süreçleri demokratikleştirilmeden sendikal sorunların çözüme ulaşması beklenmemelidir. Günümüzde daha çok güvenceye ve olanaklara sahip olma olanağı elde etmiş olan sendika yöneticileri ile sendikanın tabanı arasındaki bağlar zayıflamaktadır. Zira sendikal krizin bu kadar sancılı bir biçimde yaşanıyor olmasının nedenlerinde biri de budur. Bu bağların bir an önce kuvvetlendirilmesi sendikalar açısından önem taşımaktadır. Sendikal hareketin krizi aşabilmesi için bu nedenle öncelikle kendi yönetim kadrolarında, liderliklerinde köklü bir değişimi gerektirmektedir. Bu değişimin günümüz koşullarını doğru değerlendiren, bürokratik eğilimler göstermeyen, mücadele kavramını bir ritoriğin ötesinde kavrayan bir anlayış doğrultusunda olması gerekmektedir. Yine sendikal yönetimin bir meslek olarak algılanması durumu değiştirilmeye çalışılmalı, daha amatör, örgütlülüğün ve işçi olmanın neden ve sonuçlarını kavrayan ve mücadelenin kendisinden uzaklaşmayan bir yapı yaratılmalı, bu yapı uzmanlarla desteklenmelidir. Sendikal yönetim sendikal hareket bilincine sahip kişilerce yapılmalıdır. Ayrıca yetkin bir sendikal liderliğin bu süreçte çok kritik olduğu unutulmamalıdır. Bunu dikkate almayan bir sendikal hareketin süreci doğru analiz ederek buna uygun politikalar geliştirebilmesi, yetkin kadrolar yaratabilmesi çok güçtür.

Sendikal krizin Türkiye’de ve tüm dünyada ortaya çıkma nedenlerinden biri olarak işçi sınıfının bölünmesi ve parçalanması gösterilmektedir. Elbette ki, küreselleşme sürecinin yarattığı işgücü piyasası değişimleri ve işçi sınıfının bölünmesi çok önemlidir. Ancak unutulmamalıdır ki; işçi sınıfının bölünmesi yeni bir durum değildir. Kapitalist üretim ilişkileri hiçbir zaman türdeş, bir çalışan sınıfı ortaya çıkarmamış, aksine sürekli karmaşık, farklı, bölünmüş ve katmanlaşmış bir

sınıf yapısı yaratmıştır. Sendikal hareket ise bu süreçte çalışanlar arasındaki bölünmeleri aştığı ölçüde, önemli bir güç haline gelmiştir. Sendikal hareketin bugün de yapması gereken budur. Ancak bu durumun aşılması sendikal hareketin krizden çıkabilmesi için bugün geçmişten farklı olarak bir sendikal bilinç değişimi gerekmektedir. Bunun için sendikaların alışlageldik düşünme biçimlerini değiştirmeleri gerekmektedir.

Sendikal hareketin krizi aşıp yoluna daha güçlü bir biçimde devam edebilmesi için örgütsüzlerin örgütlenmesi için çaba göstermesi gerekliliği bugün sıkça dile getirilmektedir. Ancak örgütsüz kesim içinde önemli bir kesim olan kadın ve genç işgücünün ekonomik, sosyal ve politik koşullar nedeniyle sendikalaşmaya ciddi bir mesafede durması çok ciddi bir sorundur. Türkiye’de göç dalgasıyla değişen yeni kuşak işçilerin sendikal ve siyasal mücadeleye olan mesafesi önemli bir sorundur. (Selamoğlu, 2004) Gericilik ekseninde mücadele çizgisine hapsedilen bu kesimlerin bu politik çizgiden kurtarılarak kendi sorunlarını, bunların nedenlerini görmeleri sağlanmalı ve mücadele etmeleri yönünde müdahaleler yapılmalıdır. (Akkaya, http://www.paribus.tr.googlepages.com/y_akkaya8.doc) Bugün ekonomik ve sosyal bakımdan güçsüz olan kadın işçilerin, genç işçilerin, enformel çalışanların sendikalaşmaya ve sendikaların da onların desteğine ve katılımına ihtiyacı olduğu açıktır. Yeni endüstri ilişkileri yapısında enformel sektördeki büyüme ve sendikaların üyelerinin düşmesi olguları birlikte düşünüldüğünde bu ihtiyaç önem kazanmaktadır. Sendikaların örgütsüzleri örgütleyebilmesi için, bu kesimlere dönük özel stratejiler geliştirmesi, örgütlenmeyi cazip hale getirmesi, katılım olanaklarını arttırması ve tabandan uzaklaşmayan politikalar üretmesi gerekmektedir. Ancak bu biçimde

sendikaları kendine uzak gören ya da cesaretsiz olan kesimin katılımı sağlanacak ve onlara cesaret aşılanabilecektir.

Küreselleşme bilindiği gibi işgücü piyasasında önemli dönüşümler yaratmıştır. Bu dönüşüm doğrultusunda sendikalar yeni örgütlenme stratejileri geliştirmek zorundadır. (Selamoğlu, 2004: 42) Sendikalar işyerlerine, işkollarına ve çalışanların mesleklerine bakmaksızın örgütlenme çabasına girmelidir. Sendikalar; taşeron şirketlerde örgütlenmek, yeni çalışma biçimleri içerisinde, örneğin evde çalışma, part-time çalışma gibi çalışma koşullarında, çalışanlara ulaşmak için geleneksel örgütlenme ve faaliyet alanlarından çıkarak, çalışanların yaşam alanlarına, mahallelerine yayılan bir örgütlenme çabası içine girmelidir.

Türkiye’de sendikaların ve işçi hareketinin en önemli sorunlarından birisi de işçi hareketinin kadrolarının yaratılamaması ya da yaratılsa bile bunun bir süreklilik taşınamamasıdır. Bu durum sendikal mücadelenin bir siyasal mücadele alanından çok ekonomik mücadele alanı olarak kavranması ve böyle yansıtılmasından da ileri gelmektedir. Oysa sendikal mücadele büyük ölçüde siyasal alandaki gelişmelerle belirlenmektedir. Bu olumsuz durum hem işçi sınıfı temsilcileri hem de aydınlar açısından teori ile pratik arasındaki bağın kurulamamasıyla da desteklenmektedir. Sendikalar bu sorunların bütününe yönelik yeni stratejiler geliştirmek durumundadır. Sendikalar ayrıca ülke içinde işbirliği ve dayanışma içinde hareket etmenin yanında, uluslar arası alanda da sendikal işbirliği ve örgütlenme çabası içine girmek zorundadır. Ulus ötesi iktisadi faaliyetlerin artması, uluslar arası düzeyde sınıf sendikacılığının örgütlenmesi gerektiğini göstermektedir.

SONUÇ

Küreselleşme; esnek üretim sistemlerinin yaygınlaşması ile birlikte emek süreçlerinde de önemli değişimleri beraberinde getirmektedir. Her alanda olduğu gibi; küreselleşme, endüstri ilişkileri alanını da etkilemekte ve onda kimi değişimleri beraberinde getirmektedir. Bu değişimler temel olarak üretimin kendisinde, üretimin yönetiminde ve endüstri ilişkilerinin aktörlerinde yaşanan değişimler olarak karşımıza çıkmaktadır. Üretim süreçlerinde esnek üretim sistemleri önemli bir yenilik olarak algılanmakta ve yine üretimin yönetiminde, insan kaynakları yönetimi, toplam kalite yönetimi gibi uygulamalarla emek süreçleri değişime uğratılmaktadır. Fordizmde emek süreci üzerindeki denetim daha doğrudan ve zaman zaman da baskıcı yollarla yapılmaya çalışılırken, esnek üretim ve yeni yönetim sistemlerinde işçilerin işletmeye bağlılığı sağlanarak emek süreçleri denetim altına alınmaya çalışılmaktadır. Bu durum kapitalizmin işçiyi kendine tabi kılması açısından önemli bir adımı içermektedir. Ancak söz konusu süreç, zaman zaman ifade edildiği gibi, işçiler için daha rahat çalışma şartları yaratmamakta, tam tersi olarak kalite çemberleri, ekip çalışması, iş sürelerinde esneklik, fonksiyonel esneklik gibi uygulamalarla onları daha çok kapsamakta ve onları daha yoğun ve daha çok çalışmaya zorlamaktadır.

Üretim noktasında yarattığı değişimin yanında; yeni uygulamalar ve onları kapsayan küreselleşme süreci, endüstri ilişkilerinin bütününe etkileyen bir dinamik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu süreçlerle birlikte neo-liberal politikalar tüm dünyada uygulanmaya çalışılmakta, işgücü piyasaları esnekleştirilmekte ve kural dışılaştırılmakta, sosyal politikalar geri plana edilmekte, işsizlik bir kader olarak

algılanmaya başlanmakta, işçiler güvencesiz çalışmayla karşı karşıya kalmakta ve sendikalar bu süreçte ciddi bir kriz olgusu ile mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Sendikalar bugün hem Türkiye’de hem dünyada ciddi bir yol ayrımının eşiğindedir. Çünkü kapitalizm geldiği noktada, artık sendikalara büyük oranda ihtiyaç duymamakta, onlar yerine ikame edebileceği başka oluşum ve süreçler yaratabilmektedir. Bu süreçte sendikalar, “marjinal oluşumlar” haline gelmekte ve kendi başlarına küreselleşmenin olumsuz etkileri ile mücadele etmek durumunda kalmaktadır. Görünen odur ki; sendikaların geleceğinin nasıl şekilleneceği sadece sendikaların dışında yaşanan süreçlerin evrileceği yöne değil, aynı zamanda sendikaların bu süreçlere karşı üretecekleri yanıtlarla da ilgilidir.

KAYNAKÇA

Akkaya, Y., “Türkiye’de İmalat Sanayinde Emek ile Sermaye Arasında Bölüşüm Sorunu”, (http://www.geocities.com/ceteris_tr2/y_akkaya4.doc) (01.04.2008)

Akkaya, Y., “Türkiye’de Sendikacılık ve Siyaset”, (http://www.paribus.tr.googlepages.com/y_akkaya8.doc) (15.03.2008)

Akkaya, Y., (2006), “İş Yasası Mı, Panoptikon Hapishane Talimatnamesi Mi?”, (http://paribus.tr.googlepages.com/y_akkaya7.doc) (06. 05. 2008)

Ansal, H., (1996) **Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar**, İstanbul: Birleşik Metal-iş Sendikası Yayınları

Apaçık, E., (2008), “Küreselleşmenin İstihdama Etkileri”, (www.emo.org.tr/resimler/ekler/b3213ada4830295_ek.pps), (13.07.2008)

Argın, Ş. (1992), “ Kapitalist Toplumda İşin ve İşgücünün Kaderi: Fordizm’den post-Fordizme”, **Birikim**, S. 41, s. 16-28

Arslan, M., (2005), “Sendikalarda Kriz Süreci”, (http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=3270) (03.04.2008)

Arslan, H., (2000), “Küreselleşmenin Emek Üzerindeki İdeolojik Etkileri ve Seçenek Sorunu”, **Küreselleşme, Emperyalizm, Yerelcilik, İşçi Sınıfı**, (Der. Ahmet Tonak), Ankara: İmge Kitabevi Yayınları, s. 159-269

Aykaç, M., “ **Sendikaların Geleceği: Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz**”, **Nusret Ekin’e Armağan**, (<http://iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/nusretekin/3/08c.pdf>) (06. 04. 2008)

Bauman, Z., (1996), **Çalışma Tüketici ve Yeni Yoksulluk**, İstanbul: Sarmal Yayınları

Bayramoğlu, S., (2002), “Küreselleşmenin Yeni Siyasal İktidar Modeli:Yönetişim”, **Praksis**, S. 7, s. 85-116

Belek, İ., (2004), **Esnek Üretim, Derin Sömürü**, İstanbul: Nazım Kültürevi Yayınları

Braverman, H., (1974), **Labor and Monopoly Capital**, New York: Monthly Review Press

Burawoy, M., (1985), **The Politics of Production**, Londra: Verso

Çakır, Ö., (2007), “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, **Çalışma ve Toplum**, s. 117-140

Dicken, P. (1998), **Global Shift (Transforming the World Economy)**, London: Paul Chapman Publishing Ltd.

Dikmen, A.A., ve Dikmen M., “Her Derde Deva İksir: Toplam Kalite Yönetimi”, (www.tkgm.gov.tr/turkce/dosyalar/diger%5Cicerikdetaydh328.pdf) (01.07.2008)

Edwards, S., (2001), “Factory and Fantasy in Andrew Ure”, (<http://jdh.oxfordjournals.org/cgi/reprint/14/1/17>), (12.07.2008)

Elger, T., ve Edwards, P., (1999), **The Global Economy, National States, The Regulation of Labour**, London: Nansell Publishing

Er, K., (2007), “Çalışanlar Açısından Toplam Kalite Yönetimi Yabancılaşma İlişkisi: Elektronik Sanayi Örneği”, **Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi**, Cilt:4, S.1, s. 1-40

Eraydın, A.,(2000), “Dış Pazarlara Eklemlenmeye Çalışan Konfeksiyon Sanayinde Üretimin Örgütlenmesi ve Emek Süreçleri”, **ODTÜ Gelişme Dergisi**, S. 27(1-2), s. 91-117

Erdoğdu, S. (2003), “ Çok Uluslu Şirketler, İşçi Hakları ve Sosyal Sorumluluk”,
Mülkiye 239, Cilt XXVII

Erdoğdu, S., (2006), **Küreselleşme Sürecinde Uluslar arası Sendikacılık**, Ankara:
İmge Kitabevi Yayınları

Erol, M., (2008), “ 4857 Girmesin Diye”, **Express**, S. 2008/7, s. 14-17

Foster, J. B., (2005), **Emperyalizmin Yeniden Keşfi**, İstanbul: Devin Yayıncılık

Fröbel, F., Heinrichs, J ve Kreye, O.,(1982), **Yeni Uluslar arası İşbölümü ve Serbest Bölgeler**, İstanbul: Bilge Yayıncılık

Gökbayrak, Ş., (2005), “Esnek İstihdam Stratejileri ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından Ortaya Çıkan Riskler”, **Genel-iş Emek Araştırma Dergisi**, S. 2, s. 63-70

Göker, A., Kırıl, Ç., (1996), **Esnek Üretim/Esnek Otomasyon Sistem ve Teknolojileri**, Ankara: TÜBİTAK Yayınları

Gönen, S., Çelik, M., (2004), “Esnek Üretim Sistemleri Uygulayan İşletmelerde Üretim Maliyetlerinin Değerlendirilmesi”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, Cilt:4 S. 1-2, s.133-143. (<http://bornova.ege.edu.tr/~wwwiibf/akademik/eab/eab.html>) (03.03.2008)

Hüküm, U., (2008), “35 Saat Bitti Mi?”,
(http://www.rfi.fr/actutr/articles/103/article_401.asp), (11.07.2008)

Işıklı, A. (2003), **Gerçek Örgütlenme ve Sendikacılık**, Ankara: İmge Kitabevi

Işıklı, A., “Dünya Bankası’nın Laik İmparatorluğu’nda Kumarhane Kapitalizmi”,
(http://www.politics.ankara.edu.tr/eski/html/eng/ceko/isikli_worldbank.htm) (13. 10. 2004)

Karatepe, İ. D., “Düzenleme Yaklaşımı Üzerine Bir Deneme”,
(<http://www.paribus.tr.googlepages.com/karatepe.doc>) (01.01.2008)

Koç, Y., (1995), **Sendikaların Güncel Sorunları**, Ankara: Öteki Yayınevi

Konukman, A. (1999), “Esnek Üretim Tekniklerinin Türkiye’nin Sanayileşme Stratejileri Açısından Geçerliliği, **Türk-iş Yıllığı 99**, Cilt 2

Kumar, K., (2004), **Sanayi Sonrası Toplumdan Post-Modern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları**, Ankara: Dost Kitabevi Yayınları

Lordoğdu, K., (2004/1), “Türkiye’de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler”, **Çalışma ve Toplum**, s. 81-96, (<http://www.calismatoplum.org/sayi1/makale4.doc>) (01.04.2008)

Marx, K., (1986), **Kapital**, Cilt1. Ankara: Sol Yayınları

Marx, K., (2000), **Yabancılaşma**, Ankara: Sol Yayınları

Moody, K., (1997), **Workers in a Lean Word: Unions in The International Economy**, London: Verso

Munck, R. (1995), **Uluslar arası Emek Araştırmaları**, Ankara: Öteki Yay.

Munck, R., (2003), **Emeğin Yeni Dünyası**, İstanbul: Kitap Kitabevi

Müftüoğlu, B., (2007), **Ara Sanayiler ve Fason Üretim**, TMMOB Sanayi Kongresi 2007, (sanayikongresi.mmo.org.tr/sanayikongresi2007/BERNA.pdf)(10.08.2008)

Öngen, T., (1994), “Tekelci Kapitalizm ve Sınıf Yapısı”, (http://www.politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/49/3/26_tulin_ongen.pdf) , (01.07.2008)

Özdemir, G., (2000), “Başkaldırı, Onay ya da Boyun Eğme?: Hegamonik Fabrika Rejiminde Mavi Yakalı İşçilerin Hikayesi”, **Toplum ve Bilim**, S. 86, Güz, s. 241-259

Özdemir, G., (2001), “The exigency of active forms of workplace unionism in Turkey”, **South-East Europe Review**, s. 51-68, (<http://www.cceol.com/aspx/getdocument.aspx?logid=5&id=9438B752-28DB-4390-9B80-4FF1A0521C68>) (01.04.2008)

Özüğurlu, M., (2000), “Sendikacılık Hareketinin Krizi ve Yeni Gelişmeler Üzerine Gözlemler”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, S.55(1), s. 139-172

Özüğurlu, M., (2003), “Eşitlik Körü “Demokratikleşme” Programlarının Eleştirisi”, **Praksis**, S. 10, s. 11-34

Özüğurlu, M., (2006), “Türkiye’de Güvencesiz Çalışma ve Sınıflar Mücadelesinin Yeni Gündemi”, **Küreselleşmeye Güney’den Tepkiler**, (Haz. Ceyhun Gürkan), Ankara: Dipnot Yayınları

Özüğurlu, M., (2008), **Anadolu’da Küresel Fabrikanın Doğuşu: Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi**, İstanbul: Kalkedon Yayınları

Parlak, Z. (1999), “Yeniden Yapılanma ve Post-Fordist Paradigmalar”, (<http://www.bilgi.8k.com/1999-1/99-1parlak.pdf>) (02. 03. 2007)

Saklı, A. (2007), “Kapitalist Gelişim Sürecinde Fordizm ve Post-Fordizm”
(<http://www.sakli.info/Fordizm.pdf>) (01. 05. 2008)

Savcı, İ., (2003), “Küreselleşme, İnsan Kaynakları ve Kültürlerarası Yönetim”,
Mülkiye Dergisi, Cilt:27, S. 239, s.115-137

Selamoğlu, A., (2004), “Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı”,
Çalışma ve Toplum, S. 2, s. 39-54,
(<http://www.calismatoplum.org/sayi2/makale2.pdf>) (02.04.2008)

Sweezy, P., Baran, P., (2007), **Tekelci Sermaye**, İstanbul: Kalkedon

Thompson, G. Ve Hirst, P., (1998), **Küreselleşme Sorgulanıyor**, Ankara: Dost
Kitabevi

Thompson, P., (1989), **The Nature of Work**, London: The Macmillan Pres Ltd.

Tikici, M., Aksoy, A. ve Derin, N., (2006), “Toplam Kalite Yönetiminin Radikal
Unsurlarından Biri Olarak Yalın Üretim”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, S.
15, C. 5, s. 20-33

Tokol, A., “Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri ve Sendikaların İzledikleri Yeni Politikalar”, (<http://www.isguc.org/atokol3.htm>) (17. 10. 2003)

Uygur, Ç., (1994), **Dinazorların Krizi: Değişim ve Sendikalar**, İstanbul: Alan Yayıncılık

Yılğör, A., (2000), *Esnek Üretim-Esnek İstihdam, İnsan Kaynakları Yönetimi Nedir? Neden Karşıyız?*, Ankara: DİSK-GENEL-İŞ Yayını

Yıldırım, E., (2000), “Türkiye’de Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının İşçiler ve Endüstri İlişkileri Üzerindeki Etkileri”, **Toplum ve Bilim**, S.86, Güz, s. 260- 280

Hüküm, U., (2008), “35 Saat Bitti mi?”, (http://www.rfi.fr/actutr/articles/103/article_401.asp), (11.07.2008)

<http://www.kobiklinik.com/tr/klinik.asp?ID=38&makale=68>, (20.05.2008)

www.uawstrikes.com/ - 49k, (11.07.2008)

. <http://www.lastik-is.org.tr>

ÖZET

Günümüzde sosyal bilimlerde pek çok konunun küreselleşme olgusu ile ilişkilendirilerek açıklandığını görmekteyiz. Küreselleşme kavramı; ampirik bir çözümleme alanını ifade etmesi açısından; bu çalışmada da önemli bir yer tutmaktadır. Çünkü küreselleşmenin üzerini örttüğü ilişki ve olguları çözmek, bugünün hakim ekonomik ve sosyal süreci olan kapitalizmi anlamak; üretim ve yönetim biçimlerinin, emek süreçlerinin ve emeğin örgütlenmesinin anlaşılması açısından çok önemlidir. Kapitalizmin kendi krizini aşmak için bugün izlediği genel yol olarak karşımıza çıkan küreselleşme; işçi sınıfı ve onun sendikalarının geleceği açısından oldukça önemli bir yol ayrımını gündeme getirmiştir. Bu açıdan çalışmamızda öncelikle küreselleşme olgusunun kendisini, içerdiği alt kavram ve süreçleri, çok uluslu şirketleri ve tüm bunların endüstri ilişkilerine etkilerinin incelenmesi önem taşımaktadır.

Tüm dünyada ve Türkiye’de endüstri ilişkilerinin küreselleşme ve onun ideolojik formasyonu çerçevesinde yeniden biçimlendirilmesinde, çok uluslu şirketlerin payının büyük olduğu bilinmektedir. Esnek üretim sistemleri, toplam kalite yönetimi, insan kaynakları yönetimi, tam zamanında üretim, taşeronlaşma gibi pek çok yöntem ve teknik sayesinde emek ve üretim süreçleri değişime uğratılmakta, işçi ve işveren sendikaları bundan etkilenmekte ve dolayısıyla endüstri ilişkileri değişim göstermektedir. Emek süreçlerinde özellikle teknoloji, kontrol gibi olgular ekseninde önemli değişimler görülmekte, geçmişe nazaran daha az baskıcı bir görüntü sunan, işçiye değer verildiği algısı yaratmaya çalışan uygulamalar; işçilerin sadece bedenlerinin değil, beyinlerinin de ve işçiyi sadece üretim sürecinde değil,

toplumun tüm alanlarında kontrol altına almaya çalışmaktadır. Bu uygulamaların işçi sınıfı üzerinde yaratacağı etkiler; işçi sınıfı ve sendikaların geleceği açısından kritik değişim alanlarına işaret etmektedir.

ABSTRACT

We have seen that currently in social sciences most issues are explained relating to globalization phenomenon. Notion of globalization takes an important part also in this study in terms of denoting an empirical analysis. That's why, analyzing the relations and facts that are curtailed by globalization is crucial to grasp the capitalism as a prevailing economic and social process of today and to comprehend the form of production and management, labour processes and organization of labour. Globalization as a way of surpassing capitalism's its own crisis has brought into a current issue of turning point in the future prospects of working class and its trade unions. Therefore, for this study, it is critically important to analyze initially the globalization phenomenon on its own and then subordinate concepts and processes of globalization, multi-national companies and their effects on industrial relations.

All over the world and in Turkey, Multi-National Companies are known to take an important part in reformation of industrial relations within the framework of globalization and ideological formation dominated by globalization processes. Owing to a lot of methods and techniques, such as, flexible production/manufacturing systems, Total Quality Management, Human Resource Management, just-in time production and subcontracting, labour and production process are subjected to transformation; worker's and employer's unions are hence affected by the consequences of this transformation and accordingly industrial relations undergo change. In labour processes, important changes have been witnessed especially within the context of technology, control and as such. Applications that seems to be less oppressive compared to previous years and strive

to be perceived as appreciating the workers have been seeking for controlling not only the physical beings of the workers but also the brains of them; and furthermore, not only in production process but also in all areas of society. Further affects on working class produced by these applications have indicated critical areas of change for the future prospects of working class and trade unions.