



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

DOKTORA
TEZİ

AKIŞKAN MODERNİTE ÇERÇEVESİNDE
TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA AHLAKININ
DÖNÜŞÜMÜ

İSA DEMİR

SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

EYLÜL 2018



**AKIŞKAN MODERNİTE ÇERÇEVESİNDE
TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA AHLAKININ DÖNÜŞÜMÜ**

İsa DEMİR

**DOKTORA TEZİ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

EYLÜL 2018

İsa Demir tarafından hazırlanan "Akademi Modernite
Gençlikte Tüketim ve Kültür Akademi Bazarı" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri
tarafından OY BİRLİĞİ ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile Gazi Üniversitesi
Sosyoloji Anabilim Dalında Sosyoloji Bilim
Dalında DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Unvanı Adı SOYADI Prof. Dr. Serdar SAĞLAM
Anabilim Dalı, Üniversite Adı Genel Sosyoloji ve Metodoloji, AHBV Üniversitesi
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum

Başkan : Unvanı Adı SOYADI Prof. Dr. Himmet Hülür
Anabilim Dalı, Üniversite Adı Radyo, Televizyon ve Sinema
Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum

Üye : Unvanı Adı SOYADI Prof. Dr. Cahit Gelekeci
Anabilim Dalı, Üniversite Adı Sosyoloji, Hacettepe Ün.
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum

Üye : Unvanı Adı SOYADI Prof. Dr. Ayşe Canatan
Anabilim Dalı, Üniversite Adı Uygulamalı Sosyoloji
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum

Üye : Unvanı Adı SOYADI Doç. Dr. Erdal Akseçen
Anabilim Dalı, Üniversite Adı Sosyoloji, Ankara Hacı Bayram Veli Ün.
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum

Tez Savunma Tarihi: 12.09.2018

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Doktora Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Saliha AGAÇ

Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
 - Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
 - Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
 - Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
 - Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,
- bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

İsa DEMİR

04.10/2018

AKIŞKAN MODERNİTE ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA AHLAKININ DÖNÜŞÜMÜ

(Doktora Tezi)

İsa DEMİR

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Eylül 2018

ÖZET

Çalışmanın kendisine ilişkin ahlaki değerler, üretim biçimine ve ilişkilerine bağlı olarak değişmektedir. Tarımsal üretimin ve zanaatların yaygın olduğu geleneksel toplumlar, sanayi tipi üretimin geliştiği modern kapitalist toplumlar ve akışkan-neoliberal ekonomik örgütlenmeler, çalışmanın kendisine ilişkin farklı değer setleri üretmektedir. Bu çalışma, geleneksel toplumların üretim biçimleri ve bunun yarattığı çalışma ahlakından başlayarak, sanayi kapitalizminin doğuşuyla gelişen Fordist çalışma anlayışı ve onun yarattığı refah devletinden türeyen modern çalışma ahlakını işlemekte ve 1970’lerde filizlenen neoliberal dalgayla, teknolojinin muazzam derecede gelişmesi sonucu dünyanın her yerine yayılan küresel kapitalizmin çalışma ahlakını dönüştürmesini Türkiye özelinde ele almaktadır. Ulus-Devlet bigi içedönük ve korumacı yapının ve bu yapıya entegre sosyal güvenlik mekanizmaları ve sendikaların, iş güvencesi, ücret garantisi, yaşam boyu iş fırsatları sunan üretim biçiminin sonunu haber veren yeni akışkan sermayenin, çalışmaya ilişkin tüm ahlaki formülasyonu kökünden söktüğü bugün geniş oranda kabul görmektedir. 1980 sonrasında ekonomik, hukuki ve kurumsal dönüşümlerle neoliberal çizgiye adapte olmuş Türkiye’de, işverenlerin gözünden çalışma ahlakının nasıl görüldüğünü ortaya koymak ve bu akışkanlık-esneklik durumuna, işverenlerin ne yönde değer atfettiğini göstermek çalışmamızın temel amacıdır. Bu amaçla Türkiye’nin önde gelen firmalarının işverenleri, insan kaynakları müdürleri ve işveren sendikası temsilcileri ile yarı yapılandırılmış görüşme formu esas alınarak ve amaca yönelik örnekleme yöntemi kullanılarak mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmeler, üretimde kullanılan teknolojinin, sektörel koşulların, işverenlerin iş dünyasına giriş biçiminin ve ideolojik yönelimlerin akışkanlığa ilişkin görüşleri şekillendirdiğini göstermiştir. İşverenlerin değer dünyaları ile neoliberal akışkan ekonominin yarattığı değerlerin bazı noktalarda çeliştiği de ortaya konulmuştur. Bununla birlikte korunmasız ve güvencesiz yeni çalışma koşullarının iş piyasasının hala ihtiyaç duyduğu istikrarlı ve aidiyet duygusu içeren çalışmayı nasıl dönüştürdüğü işverenlerin gözünden aktarılmıştır.

Bilim Kodu : 113508

Anahtar Kelimeler : Modernite, Akışkan Modernite, Çalışma Ahlakı

Sayfa Adedi : 176

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Serdar SAĞLAM

TRANSFORMATION OF WORKING ETHICS WITHIN THE FRAMEWORK OF
LIQUID MODERNITY IN TURKEY

(Ph. D. Thesis)

İsa DEMİR

GAZİ UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCE

September 2018

ABSTRACT

The moral values of the work itself vary depending on the mode of production and relations. The traditional societies in which agricultural production and crafts are widespread, the modern capitalist societies developed by industrial production and the liquid-neoliberal economic organizations produce different sets of values for themselves. Starting from the forms of production of traditional societies and the work ethic created by it, this work deals with the modern work ethic that derives from the Fordist working conception with the birth of industrial capitalism and the welfare state it created, and with the neoliberal wave in the 1970s, the global capitalism spreading all over the world, work ethic to the remarkable progress Turkey is discussed in particular. It is a closed, bulky and capricious structure like the nation-state with its social security mechanisms and trade unions, today, the new liquid capital that informs the end of the mode of production that offers job security, wage guarantee and life-long business opportunities, it is widely accepted today, this abolished all the moral formulations of work. After 1980, economical and legal changes have been adapted to the neoliberal line with organizational transformation in Turkey. Making the employers reveal how it looks in the work ethic of the eye and the liquidity-elasticity state, shows that attached value in what direction the employer is the primary objective of our study. To this end, employers at leading firms in Turkey were interviewed using which sampling method for human resource managers and representatives of employers and trade unions form the basis of semi-structured interviews which were conducted. The interviews have shown that technology used in production shapes the opinions of sectoral conditions, employers' entry into the business world, and ideological orientations about liquidity. It has also been shown that the values created by the employers' value worlds and the neoliberal fluid economy have come into conflict at some point. In addition, it has been reported by employers that new unprotected and precarious working conditions have transformed the work that still requires a stability and sense of belonging.

Science Code : 113508

Key Words : Modernity, Liquid Modernity, Working Ethics

Page Number : 176

Supervisor : Prof. Dr. Serdar SAĞLAM

TEŞEKKÜR

Tüm yoğunluğum içinde beni hep anlayışla karşılayan, strese sokmamak için elinden geleni yaptığını gördüğüm, sabır ve sakinlik abidesi değerli tez danışmanım Prof. Dr. Serdar SAĞLAM'a teşekkürün yanında minnet borçluyum.

Tezi izleme komitesinde sık sık görüştüğümüz, samimiyetlerini, güvenlerini, iyi niyetlerini ve desteklerini hep hissettiğim, tezin içeriğine yönelik önerileriyle bana çok şey kazandıran, çok kıymetli hocalarım Prof. Dr. Cahit GELEKÇİ, Prof. Dr. Ayşe CANATAN ve Doç. Dr. Erdal AKSOY'a yürekten teşekkürler.

Kendisiyle tanışmanın benim için büyük bir şeref ve mutluluk olduğu, eşsiz lezzetteki sohbeti ve sıcaklığı ile kalbimde ayrı bir yeri olan, istatistiki veriler ile tezimi destekleyen ODTÜ Şehir ve Bölge Planlama Bölümü'nden Prof. Dr. Oğuz IŞIK'a ne kadar teşekkür etsem azdır.

Çalışkanlığını, dürüstlüğü, rasyonel yaklaşımını örnek aldığım, çok sık görüşmesek de sıcak gülüşünü ve dostluğunu hep hissettiğim, tezi bitirmem yönünde sürekli desteğini gördüğüm Dr. Vehbi Kadri KAMER'e teşekkür etmeden geçemem.

Esin kaynağım, derslerini dinlemekten hep keyif aldığım ve bilim insanı olmamda rehberim, tezin özellikle başlangıç kısmında ciddi desteğini aldığım kıymetli hocam Prof. Dr. Himmet HÜLÜR'e sonsuz teşekkürler.

Hayatımda teşekkürün yetmeyeceği insanlar da var. Üniversite yıllarından beri yanımda olan, yokluklarını hiç hissetmediğim, zor zamanlarımda vazgeçilmez destekçileri ve yeri doldurulamayacak dostlarım, Yrd. Doç. Dr. Cihad ÖZSÖZ, Yrd. Doç. Dr. Cem Koray OLGUN, Avukat Uğur RENÇBEROĞLU ve Fizik Öğretmeni Çetin YAVUZ'a minnet duyuyorum.

Hüseyin, Mercan ve Ali'ye...

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR.....	xii
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

YÖNTEM

1.1. Araştırmanın Konusu	11
1.2. Araştırmanın Amacı.....	11
1.3. Araştırmanın Kapsamı	11
1.4. Araştırmanın Soru Cümleleri.....	12
1.5. Araştırma Yöntemi.....	12
1.6. Örneklem.....	13
1.7. Verilerin Toplanması	15
1.8. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması.....	15
1.9. Karşılaşılan Güçlükler	16

2. BÖLÜM

ÇALIŞMA VE ÇALIŞMA AHLAKI KAVRAMININ TARİHSEL GÖRÜNÜMÜ

2.1. Çalışma ve Çalışma Ahlakı Kavramı.....	17
2.1.1. Modern/Endüstri öncesi dönemde çalışma ve çalışma ahlakı.....	20
2.1.2. Modern/Endüstriyel dönemde çalışma ve çalışma ahlakı	25

Sayfa

2.1.2.1. Refah devleti/toplumu, Taylorizm, Fordizm ve çalışma	32
2.1.3. Post-Modern/Endüstriyel dönemde (akışkan modernite koşullarında) çalışma ve çalışma ahlakı	36
2.1.3.1. Esneklik ve çalışma	39
2.1.3.2. Küreselleşme ve çalışma	47
2.1.3.3. Tekno-bilimsel aşırılışma ve çalışmanın geleceği: 4. Sanayi devrimi.....	50

3. BÖLÜM**AKIŞKAN MODERNİTE KURAMI**

3.1. Modernite Öncesi Dönem ve Genel Karakteri.....	53
3.2. Klasik Modernite ve Tarihsel Süreçte Görünümü	55
3.3. Akışkan Modernitenin Doğuşu ve Genel Özellikleri.....	61

4. BÖLÜM**TÜRKİYE’NİN KAPİTALİSTLEŞME SÜRECİ, TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ VE ÇALIŞMA AHLAKININ SERÜVENİ**

4.1. Kapitalizm Öncesi Üretim Anlayışı ve Ahlaki Yapı	80
4.1.1. Ahi Örgütlenmesi	82
4.2. Sanayileşme Sürecinde Gelişen Yeni Çalışma Ahlakı	86
4.3. Akışkan Modernite Koşullarında Çalışma Ahlakının Çözülmesi.....	91
4.4. Türkiye’de Akışkan Modernite Çerçevesinde Çalışma Ahlakındaki Dönüşüm.....	103
4.4.1. Demografik Verilerin Değerlendirilmesi	106
4.4.2. İş Dünyasına Giriş ve Çalışma Ahlakına İlişkin Görüşlere Etkisi	108
4.4.3. Teknoloji Kullanımı ve Çalışma Ahlakına Etkisi	124
4.4.4. İstikrarlı ve Uzun Süreli Çalışmaya Bakış ve Çalışma Aidiyeti ile İlgili Görüşler	128
4.4.5. Geçmişten Bugüne Çalışanların Vasıfları ve Aidiyet Duygusunun Dönüşümü.....	134
4.4.6. Emekli Olana Kadar Çalışmaya İlişkin Tutum	139
4.4.7. İş Sözleşmesine İlişkin Tutum	144

Sayfa

4.4.8. İşten Ayrılma Davranışının ve Esneklik Kavramının İşverenlerce Değerlendirilmesi.....	148
SONUÇ	157
KAYNAKLAR	165
EKLER.....	173
Ek-1. Derinlemesine Görüşme Formu	174
Ek-2. Görüşme Yapılan Kişilerin Sosyodemografik Bilgileri.....	175
ÖZGEÇMİŞ	176



ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 4.1. Gerçekçi Bir Sendikalaşma Oranı İçin Öneri	95
Çizelge 4.2. Düzenli Ücretli Çalışanların Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı	96
Çizelge 4.3. Düzenli Ücretli Çalışan Kadınların Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı.....	98



ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 4.1. 1994-2014 Düzenli Ücretli Çalışanların Yüzdelik Oranlarının Karşılaştırması	97
Şekil 4.2. 1994-2014 Düzenli Ücretli Çalışan Kadınların Yüzdelik Oranlarının Karşılaştırması	99



KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
AB	Avrupa Birliği
DSİ	Devlet Su İşleri
DYO	Durmuş Yaşar ve Oğulları
ECA	Ekrem ve Cahit Elginkan
HBA	Hanehalkı Bütçe Anketi
İTÜ	İstanbul Teknik Üniversitesi
KİT	Kamu İktisadi Teşekkülleri
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
ODTÜ	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
STFA	Sezai TÜRKEŞ ve Fevzi AKKAYA
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği

GİRİŞ

Çalışmak, insanoğlu yerkürede belirlediğinden bu yana kaçınılmaz bir gerçeklik ve olgudur. Çalışma esnasında insanlar arasında gelişen ilişkiler, etkileşimler ve çalışma ile alakalı inşa edilen değerler ise tarih içerisinde değişmektedir. İnsanın kendi günlük tüketimi için sahip olduğu toprağı ekmesi ve yetiştirdiğı hayvanlardan gıda elde etmesi ile bir başkası için emeğini satması ve çalışması arasında, çalışma ilişkisi ve çalışma değerleri açısından büyük farklılıklar vardır. Aynı şekilde bir zanaatkârın, küçük atölyesinde üretimin tamamına hâkim olarak yürüttüğü çalışma faaliyetiyle, ayrıntılı bir işbölümünün olduğu herhangi bir fabrikada gerçekleştirilen çalışma arasında yine pratik ve değersel anlamda büyük farklılıklar vardır. Üretimin yapısı, üretim ilişkisinde bulunan toplumsal aktörlerin konumu, aktörler arasındaki güç ilişkileri, üretim araçlarının mülkiyetinin kimin elinde olduğu, üretimin gerçekleşmesini sağlayan teknolojinin seviyesi veya yoğunluğu, üretimin yapıldığı yer, üretim biçimi veya modeli ve belki de en önemlisi sermayenin, üretim ve kar için emeğe bağımlılığı ve yoğun emek talebi gibi faktörler çalışmaya ilişkin değerlerin içeriğini belirler. “2,5 milyon yıldan fazla bir süredir çalışmanın bu kalıpları, çalışmanın evrim geçirmeye ve değişmeye devam edeceğini göstermektedir.”¹

Çalışma, Marshall tarafından “bir insanın kendisi ya da başkalarının tüketimi için mal ve hizmet üretmeye yönelik fiziksel, zihinsel ve duygusal emek harcamasını karşılayan terim”² olarak tanımlanmıştır. Bu görüşe paralel olarak (ücretli) çalışma Gorz’un belirttiğı gibi³ modern bir icattır; çalışmayı hayatın merkezine yerleştirme tarzımız, sanayileşme ile gerçekleşmiştir. Bireyin belirli bir rutine ve zamansal disipline bağılı kalarak yürüttüğü, emeğini bir meta olarak kiralayıp sonuçta ortaya çıkan ürünle hiçbir bağının olmadığı, kendisi için değil bir başkası için üretim yaptığı faaliyete çalışma denilmektedir. Bu çalışma biçiminin ilk uygulandığı dönemlerde yaşanan, çalışanları fabrika disiplinine adapte etme veya zorlama problemi, çalışmanın ahlaki bir değer olduğu fikri ve ideolojisiyle aşılmıştır. Emeğin, zenginliğin ana kaynağı olduğunun keşfi ve sanayi medeniyetinin ihtiyaç duyduğu yoğun emek talebi çalışmayı, üretmeyi, üretim faaliyeti esnasındaki sebâtkarlığı, çalışma ve üretme

¹ Budd, J. W. (2016). *Çalışma Düşüncesi*. (Çev. F. Man). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 2011 yılında yayınlandı), 35.

² Marshall, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*. (Birinci Basım). (Çev. O. Akınhay ve D. Kömürcü). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları, 110.

³ Gorz, A. (2007). *İktisadi Aklın Eleştirisi: Çalışmanın Dönüşümleri/ Anlam Arayışı* (Çev. I. Ergüden). İstanbul: Ayrıntı Yayınevi. (Eserin orijinali 1988 yılında yayınlandı), 27.

adına hayatın zevklerini ertelemeyi temel değerler olarak öne çıkartmıştır. Çalışma, nasıl ki modern sanayi uygarlığı tarafından icat edildiyse, çalışma ahlakı da aynı medeniyet tarafından bu yeni buluşa dayanılarak düzenledi.

Gorz'un ekonomik ve sosyolojik saptamalar üzerinden analiz ettiği çalışma kavramı, Hegel felsefesinde Efendi-Köle Diyalektiği ve tarihin anlamı kavramları açıklarken kullanılan merkezi kavramlardan birisidir.

Köle de kendi *içgüdülerinin* üstüne yükselmekte ve –bir fikre bağlı olarak Doğayı dönüşüme uğratıp, kendini, düşünceye, bilime, tekniğe böylece yükselterek- o da, Doğayı ve *kendi "Doğasını"*, yani Mücadele sırasında kendisini egemenlik altına almış olan Efendinin Kölesi haline getirmiş olan aynı Doğayı egemenlik altına almayı başarmaktadır. Demek ki Köle, Efendinin Mücadelede hayatını tehlikeye atarak ulaştığı aynı sonuca Çalışmayla ulaşır.⁴

Efendinin efendiliğini üreten, saygınlık için girişilen mücadelede hayatını riske atabilme cesaretiyle diğer insanları köleye dönüştürmesidir. Tarihi başlatan ve tahakküm ilişkisini doğuran bu diyalektik hareket, kölenin saygınlık elde etme mücadelesinde elindeki tek aracı yani “Çalışma”yı kullanmasıdır. Saygınlık elde etme çabasında öncelikle dini kullanan köle, daha sonra Aydınlanma, Liberalizm ve Büyük Batı Bilimini devreye sokmuş ve burjuva sınıfının çalışmayı yüceltmesi ve sermaye birikimi ile Aristokrasi karşısında üstün konuma geçmiştir. “Efendinin katıksız savaştığı davranışı yüzyıllar boyunca değişmez ve bundan ötürü, tarihsel bir değişimi gerçekleştirebilecek olan şey, bu davranış değildir... Çalışmayla yaratılan durum ise, tamamen farklıdır. Çalışan İnsan, verilmiş doğayı *dönüşüme uğratar.*”⁵ İşte burjuvazi temelli çalışma toplumunun, çalışmanın kendisini bir değer olarak inşa edişinin Hegelce anlatılma biçimi budur. “Burjuva, bir başkası için çalışmaz. Ama biyolojik antite olarak ele alınmış kendisi için de çalışmaz. “Hukuksal *kişi*” olarak, özel mülkiyet *Sahibi* olarak ele alınmış Mülkiyet için, yani *para* için çalışır; Sermaye (*Kapital*) için çalışır.”⁶

Toplumlar, değer üretme fabrikaları olarak nitelenebilir; bir başka deyişle her toplum, toplumsal pratikleri ahlaki kurallar ve yaptırımlarla desteklemek zorundadır. Aktörler tarafından içselleştirilmiş ahlaki değerler, bu değerlerle alakalı toplumsal pratiklerin anlamlandırılmasını ve gerekçelendirilmesini sağlar. Çalışma ahlakı ya da çalışmaya ilişkin ahlaki değerler kümesi de çalışma pratiğinin anlamlandırılmasına hizmet eder. En yaygın

⁴ Kojeve, A. (2004). *Hegel Felsefesine Giriş*. (Çev. S. Hilav), İstanbul: Yapı Kredi Yayınları. (Eserin orijinali 1947 yılında yayımlandı), 55.

⁵ Kojeve, a.g.e., 57.

⁶ Kojeve, a.g.e., 72.

anlamıyla çalışma ahlakı, çalışmanın kendisinin iyi olan tüm edimleri içinde toplayan temel bir değer; tembelliğin, aylaklığın ve çalışmamanın ise ahlaken olumsuz bir seçim oluşuna işaret eder.

Çalışma sosyolojisi alanında araştırma yapan pek çok sosyologa ve düşünce insanına göre⁷ çalışma, sanayi kapitalizmine özgü bir olgudur. Feodal ilişkilerin gözlemlendiği premodern döneme, onun öncesi dönemin üretim süreçlerine ve ilişkilerine baktığımızda üretimin ağırlıklı olarak günlük ya da mevsimlik tüketim için yapıldığı, ev ile iş yeri arasında bir ayrımın gelişmediği, ücretli işçiliğin başlamadığı ve toprağa dayalı bir üretimin ağır bastığı gözlemlenir. Zanaatkârlık ve çiftçiliğe has üretimde bürokratik rasyonelliğin yanı sıra uzmanlaşmaya dayalı ayrıntılı bir işbölümünün de gelişmediği aşikârdır. Tüm bu nedenlerden ötürü feodal dönemde klasik sanayi medeniyetine has çalışma ahlakı örüntüleri gelişmemiştir. 1850’lerden 1970’lere kadarki süreç ise klasik sanayi üretiminin hâkimiyetinde ve buna paralel olarak gelişmiş bir ahlaki organizasyon ve disiplinle nitelenebilir. 1970’lerden sonraysa üretim araçlarının ve sermayenin yapısında, üretim organizasyonunda, üretim teknolojilerinde, yapılacak işlerin niteliğinde, piyasanın karakterinde, üretim tarzlarında, emekte ve bu gibi pek çok etkende değişimler gözlemlenmeye başlamıştır. Bu çalışmanın ana iddiası, gözlemlenen bu değişimlerin çalışma ahlakında da dönüşümlere yol açtığıdır. Üretim teknolojileri ve organizasyonunda –Toyotist ve Ohnoist üretim tarzları- ortaya çıkan yenilikler, talepteki dalgalanmalara göre işçi alımları ve çıkarmalarını kolaylaştıran “esnek istihdam” ve “esnek üretim” yöntemleri, sermayeye ayak bağı olduğu düşünülen sosyal güvenlik sistemlerindeki dönüşümler, emeğin klasik sanayi kapitalizminde sahip olduğu ayrıcalıklı konumu kaybettiğinin habercisi olmuştur. Bunun beraberinde üretim, çalışma, istikrar ve sebatkârlık gibi değerler yerini tüketim, esneklik, akışkanlık ve hazzı ertelememeye bırakmıştır. Ertelemenin yerini sürekli tatmin, üretimin yerini tüketim, istikrar ve düzenliliğin yerini akışkanlık ve geçicilik almıştır.

Çalışma ve çalışma ahlakı olgusuna daha geniş bir çerçeveden bakacak olursak, ekonomik ve toplumsal dönüşümlerin, söz konusu olguyu dönüştürdüğünü, buna paralel olarak da değerler

⁷ Bauman, Z. (2017). *Akışkan Modernite*. (Çev. S. O. Çavuş). İstanbul: Can Yayınları, (Eserin orijinali 2000 yılında yayımlandı), 194-243; Sennett, R. (2009). *Yeni Kapitalizm Kültürü*. (Çev. A. Onacak). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 2006 yılında yayımlandı); Gorz, A. (2001). *Yaşadığımız Sefalet: Kurtuluş Çareleri*. (Çev. N. Tural). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 1997 yılında yayımlandı); Huberman, L. (2002). *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla*. (Çev. M. Belge). İstanbul: İletişim Yayınları. (Eserin orijinali 1963 yılında yayımlandı).

dünyasının şekil aldığını görebiliriz. Sanayi devrimi nasıl büyük bir dönüşüme yol açtı ve çalışmaya ilişkin değerleri inşa ettiyse, enformasyon devrimi ile üretim teknolojilerinde gerçekleşen dönüşüm de yeni değerleri ve ilkeleri harekete geçirmiştir. Bu çalışmanın amacı belirtilen bu dönüşümün görünümünü Türkiye özelinde ele almak ve göstermektir.

Sanayi devrimi öncesi çağ Sombart'ın⁸ ve Hobsbawm'ın⁹ gösterdiği gibi ticaret ve tüketim temelli açıklanabilir. Sanayi devrimi ile birlikte bir üretim toplumuna geçiş gerçekleşmiştir. Marx¹⁰ tarafından muazzam bir meta birikimine dayandığı belirtilen kapitalist toplumlarda ana amaç üretmektir ve toplum üreticiler ekseninde örgütlenir. Nitekim Durkheim¹¹ sanayi toplumlarında doğabilecek kuralsızlık (anomi) durumlarını çözebilmek için korporatif örgütlenmeleri önermiştir. Bu örgütlenme, meslek ve yurttaşlık ahlaki ekseninde bir araya gelmiş bireyleri içine alacaktır ve toplumsal bütünleşmeyi sağlayacaktır. Üretim toplumunda, üretim aktörlerinin toplumun genel çıkarı için bir araya gelmesi öngörülmektedir. Dolayısıyla çalışma toplumunun aktörlerini bir arada tutacak harç çalışma ahlakınca atılacaktır. Günümüz toplumu ise artık çalışma ve üretim ekseninde örgütlenmemektedir. Bu nedenle sosyologlar, ekonomistler ve felsefeciler, içinde yaşadığımız toplumu, üretim veya çalışma toplumu olarak tanımlamamaktadırlar. Artık risk toplumu, postmodern toplum, tüketim toplumu, radikalleşmiş modernite, akışkan modernite, geç modernite, enformasyon toplumu gibi kuramsallaştırmalar tercih edilmektedir. Bu kuramlar, üretimden ve çalışmanın merkeziliğinden bahsetmek bir yana sermayenin emekten gitgide bağımsızlaştığını vurgulamaktadır. Bu bilgilerden yola çıkarak bir takım saptamalar yapmak mümkündür: Sanayi öncesi toplum, tarım, ticaret ve tüketim merkezliken, sanayi toplumu üretim ve çalışma merkezlidir; bugün geldiğimiz sanayi ötesi toplumlar ise pek çok teorisyenin belirttiği gibi yine tüketim merkezli –fakat sanayi öncesi çağın tüketiciliğinden çok farklı bir tüketicilik- bir toplum biçimini yansıtmaktadır.

Çalışma artık insanların yaşam projelerini anlamlandırmaları ve geleceğe dair planlar yapmalarını sağlayan özellikleri ve donanımı barındırmamaktadır. Tutarlı bir yaşam anlatısı

⁸ Sombart, W. (1998). *Aşk, Lüks ve Kapitalizm: Modern Dünyanın Savurganlığın Ruhundan Doğması Üzerine*. (Çev. N. Ata). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları. (Eserin orijinali 1912 yılında yayımlandı).

⁹ Hobsbawm, E. J. (1998). *Sanayi ve İmparatorluk*. (Çev. A. Ersoy). Ankara: Dost Kitabevi Yayınları. (Eserin orijinali 1969 yılında yayımlandı).

¹⁰ Marx, K. (1997). *Kapital Birinci Cilt* (Çev. A. Bilgi). Ankara: Sol Yayınları. (Eserin orijinali 1867 yılında yayımlandı), 47.

¹¹ Durkheim, E. (2006a). *Sosyoloji Dersleri*. (Çev. A. Berktaş). İstanbul: İletişim Yayınları. (Eserin orijinali 1950 yılında yayımlandı); Durkheim, E. (2006b). *Toplumsal İbölümü*. (Çev. Ö. Ozankaya). İstanbul: Cem Yayınevi. (Eserin orijinali 1893 yılında yayımlandı).

oluşturma lüksüne artık çok az insan sahiptir. Çok az insan geleceğe ilişkin planlar yapabilmektedir çünkü sahip olunan iş çok çabuk kaybedilmekte ya da ancak kısa süreli işler bulunabilmektedir. Sosyal güvenlik sistemleri dünyanın dört bir yanında çökmekte, büyük sermayeli şirketler artan teknolojik olanaklar sayesinde mekâna bağımlı olmaktan kurtulmakta ve emeğin en ucuz olduğu, vergilerin en düşük tutulduğu ya da hatta hiç vergi ödemedikleri topraklara kolayca geçiş yapabilmektedir.

Sermaye, emeğe ihtiyaç duyduğu süre boyunca -1850’lerden 1970’lere kadar olan süreç- çalışmayı bir değer olarak sunmuştur. Aileyi, eğitimi, hukuku, ekonomiyi ve bu gibi pek çok kurumu buna göre içeriklendirmiş ve düzenlemiştir. Delileri, hastaları, yaşlıları, evsizleri, kimsesizleri, uyumsuzları, suçluları, tembel ve aylakları kapatarak üretim dünyasının dışında tutmuştur.¹² Çalışanlarsa bir beden ekonomisinin içerisinde, çalışma alanlarına kapatılıp, çalışmayı yücelterek yaşamlarına devam etmişlerdir. Bugün gelinen noktada sermayenin artık çalışma ahlakına ihtiyacı kalmamıştır; çünkü geçmişteki yoğunlukta veya nicelikte emeğe ihtiyaç duymamaktadır. Bu nedenle de çalışma artık yüce bir değer olmaktan çıkmış, bunun yerine çalışma ile alakalı yeni değerler inşa edilmiştir. Bu çalışmanın amacı bu yeni değerleri Türkiye özelindeki izdüşümleriyle sunmaktır.

19. yüzyıldan 20. yüzyılın son çeyreğine kadar çalışma ilişkileri “sosyal sözleşme, işçinin çok çalışması, yüksek performansı ve işletmeye bağlılığı karşılığında; iş güvencesi, adil işlem ve yüksek bir statü ile ödüllendirilmesi beklentisini içermektedir.”¹³ Tüm bunlarla şekillenen çalışma ahlakı, katı-modernist, Fordist üretim sisteminin terk edilmesiyle ortadan kalkmıştır. Böyle bir ahlakın inşa edilmesi için güven, istikrar, sadakat ve yaşam anlatısı üretmeye imkan veren daimi işler, sendikalar ve sosyal güvenlik sistemleri gerekmektedir. Güvensizlik, güvencesizlik, esneklik ve istikrarsızlığı barındıran akışkan-post-endüstriyel bir üretim modelinde böyle bir ahlaka da ihtiyaç kalmamıştır; çünkü bir çalışma ahlakı inşa edebilecek uzunlukta ve yoğunlukta iş ilişkileri geliştirilememektedir. Üretim sistemlerinin ve organizasyonlarının dönüşümü, üretim ilişkilerini ve üretimi gerçekleştiren aktörlerin birbirine bakışını da değiştirmiştir. Tüm bunlar çalışanların kendi çalışma faaliyetlerine bakışını da değiştirmektedir.

¹² Michel Foucault’nun eserleri kapatılmanın tarihini bize tüm detaylarıyla sunmaktadır. Panoptik disiplin kurumları esasında kapatarak ve gözetleyerek dışarda bırakılanlar için bir ahlak dünyası yaratırlar. Dolayısıyla kapatma kapatılanları ve kapatılmayanları bir beden ve ahlak disiplini içinde tutmaya yarar.

¹³ Dereli, T. (2005). “Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri”., Aşkın Keser (Editör). *Çalışma Yaşamında Dönüşümler: Örgütsel Bakış*. (İkinci Baskı) İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım, 3.

Çalışma ve çalışmaya ilişkin değerlerdeki farklılaşma çok daha büyük paradigmal bir dönüşümün sonucudur. İlerleyen sayfalarda çok daha ayrıntılı olarak sunulan bu geçiş, moderniteden akışkan moderniteye doğru yaşandığı iddia edilen bir kaymadır. Bauman'ın akışkan modernite kavramsallaştırmasının benimsenmesinin sebebi, bu kavramsallaştırmanın modernite sonrası süreci açıklayan pek çok kuramı içinde barındırması, bunlara sık sık atıfta bulunması ve Bauman'ın kuramının kapsayıcılığıdır. Nitekim Bauman'ın eserlerinde Frankfurt Okulu'ndan Baudrillard'da, Ulrich Beck'ten Giddens'e, Bourdieu'dan Foucault'a ve bunların dışında pek çok araştırmacının kuramlarına destekleyici göndermeler bulunmaktadır. Bauman'ın yapmaya çalıştığı şey yeni durumu açıklamak, insan ilişkilerinin yeni biçimlerini göstermek; özgürlük veya kurtuluş, zaman-mekan ayrılması, bireyselleşme, çalışma ve birliktelik biçimlerindeki dönüşümü gözler önüne sermek; iktidarın gözetleme tekniklerinin dönüşümünden, aşkın dönüşümüne varana dek akışkanlaşmanın tezahürlerini sunmaktır. Akışkanlık (liquidity) kavramı, Bauman'dan önce, çok açık biçimde Gorz, Sennett, Hardt ve Negri tarafından tam da Bauman'ın kullandığı anlamıyla kullanılmış olsa da bu teorisyenlerden hiçbirisi kavrama Bauman'ın yaptığı gibi merkezi bir anlam yüklememiştir.

Akışkan modernite olgusunun anlaşılması için modern öncesi dönem, modernite ve akışkan modernitenin ayrı ayrı ele alınması ve aralarındaki farklılıkların incelenmesi gerekmektedir. Bu inceleme, aynı zamanda çalışma ahlakının tarihini de açıklayıcı bir bakış açısı sunmaktadır.

Modern öncesi dönem, pek çok teorisyen tarafından modernitenin temel karakteristikleri sunulurken karşılaştırma amacıyla ele alınmıştır. Genel olarak feodal veya geleneksel toplum olarak adlandırılan bu toplumlarda değişim hızı düşük, değişim alanı dardır; tarımsal üretim yaygındır, ücretli çalışma neredeyse hiç yoktur, geçimlik üretim gözlemlenir, ev ile iş yeri ayrımı gelişmemiştir, zaman-uzam ayrımı en düşük seviyededir. Değiştirici faktörlerin başında gelen kitle iletişim teknolojileri ve dünya pazarı oluşmamıştır ve paranın kullanımı çok kısıtlıdır. Toprak temelli bir ekonomi gözlemlendiği için bireylerin coğrafi hareketliliği pek çok yerde yasaklanmıştır.

Modernite, coğrafi keşifler ve sömürgeciliğin sağladığı sermaye birikimiyle doğan sanayi devrimiyle, bilim ve teknolojinin gelişmesiyle ve tüm yaşam dünyasını saran yoğun bir

dönüşümle tarif edilmektedir. Geçmişten radikal bir kopuşu ve geleneksel olanın aşılmasını tarif etmektedir. İnsanların kitleler halinde tarımsal alanlardan kopuşu, sanayinin geliştiği bölgelere göçü ve yeni ücretli çalışma toplumunun fertlerine dönüşmeleri; para ekonomisinin gelişmesi, dünya geneline yayılmış ticaret, bu ticareti sağlayacak iletişim teknolojilerinin ve hesap tekniklerinin gelişmesi moderniteyi tanıtan belli başlı ipuçlarıdır. Modernite bunların yanı sıra, araçsal rasyonalite, organik dayanışma, sınıf çatışmaları, sınıflandırma ve kategorize etme mantığıyla çalışan bahçeci pratikleri olan düzenleme temelli bir iktidar paradigmasını da ifade etmektedir. Pek çok düşünür modernite olgusunu çok farklı açılardan ele almıştır.

Akışkan modernite kavramı, postmodern toplum, enformasyon toplumu, tüketim toplumu, risk toplumu, radikalleşmiş ve aşırılaştırmış modernizm başlıklarıyla birlikte anılabilir. Nitekim Bauman, eserlerinde yukarıdaki kuramlara sıkça yer vermekte ve kuramlar arası bir ağ örmektedir. Marx ve Engels, “Katı olan her şeyi buharlaştırıyor.”¹⁴ derken modernitenin “yaratıcı yıkıcılık”ını¹⁵ haber vermektedir; fakat pek çok düşünür ve özellikle Bauman’a göre modernite katıları buharlaştırırken yeni katılıklar inşa etmiştir. Modernitenin, modernize etme çabası geleneksel değerleri yıkmaya ve eritme kaygısından daha çok eritilmiş katıların döküleceği kalıpların tasarımı ve bu tasarımların aynı şekilde kalmasını sağlayacak teknolojilerin imalatıdır.¹⁶ Araçsal rasyonalite, sınıf, toplumsal cinsiyet kalıpları, ulus-devlet, kapatmaya dayalı bir disiplin anlayışı, metalaşma bu katılıklardan bazılarıdır. Akışkan modernitenin temel karakteristiği ise buharlaştırırken doğası gereği yeni hiçbir katılık inşa etmemesidir. Bauman’ın gösterdiği gibi bugün yaşanan radikal bir buharlaştırmadır.¹⁷ Dünyada bugün bireysel özgürlüğün engeli olan kelepçeler ve engeller radikal bir buharlaştırmaya maruz kalmaktadır. Bu engellerin yerine yeni, akışkan ve değişken değerler inşa edilmektedir: Serbestleşme, liberalleşme, esnekleşme, artan akışkanlık ve hareketlilik, finansal serbestlik, gayrimenkul ve iş esnekliği.¹⁸

Modernliğin aşırılaştırmış bir devamı olarak okunabilecek akışkan toplum, klasik moderniteye has, çalışma ve üretim motivasyonları ile değil, esneklik, güvencesizlik ve tüketim metaforlarıyla anılmaktadır. Bu çalışmanın amacı, klasik moderniteden akışkan moderniteye

¹⁴ Marks, K. and Engels, F. (2016). *Komünist Manifesto*. (Çev. M. Erdost). Ankara: Sol Yayınları (Eserin orijinali 1848’de yayımlanmıştır), 120.

¹⁵ Schumpeter, J. (2013). *Kapitalizm, Sosyalizm ve Demokrasi*. (Çev. H. İlhan). Ankara: Alter Yayıncılık. (Eserin orijinali 1942 tarihinde yayımlanmıştır).

¹⁶ Bauman, a.g.e., 2017, 14, 27.

¹⁷ Bauman, a.g.e., 2017, 28.

¹⁸ Bauman, a.g.e., 2017, 28.

geçildiği varsayılan 1970 sonrası süreçte çalışma ahlakının dönüşümünü göstermektedir. Türkiye’de de Cumhuriyetin kuruluşuyla başlayan sanayileşme çabalarına paralel olarak çalışma, milliyetçi ve vatansever duygulara dayanarak bir değer olarak inşa edilmiş, ülkenin Batılılaşma hedefinde önemli bir rehber olmuştur.¹⁹ Bu çerçevede gerek işverenler gerekse de işçiler açısından çalışma ve üretme, uzunca bir süre temel bir değer olarak kabul edilmiştir. Bununla birlikte, sadece vatanseverlik refleksleri, çalışmayı bir değer olarak inşa etmeyi sağlayamamaktadır. Üretim organizasyonu ve çalışma ilişkileri, yani güvenceli ve yaşam boyu çalışma, kamu sektöründe istihdam edilebilirlik, sosyal hakların ve güvenlik sistemlerinin gelişmiş olması, keyfi işten çıkarmaların güçlüğü, belli bir yaşam anlatısı inşa etmeye olanak tanıyan ve geleceğe ilişkin planlar yapmayı mümkün kılan ücretlendirme, çalışmayı temel bir değer olarak inşa etmeyi sağlamaktadır. Sanayi merkezli sermaye, emeğe yoğun bir biçimde ihtiyaç duyduğu müddetçe sunduğu olanaklarla emeği ve çalışmayı yüceltmektedir. Küresel ölçekte olduğu gibi Türkiye’de de hizmet sektörünün ve beraberinde enformasyon teknolojilerinin gelişmesi üretim organizasyonunun, emeğin ve çalışma ilişkilerinin değişimini tetiklemektedir. Sermayenin özgürce hareket etme arzusu esnekleşmeyi, güvencesiz çalışmayı doğurmakta, sosyal hakları törpülemekte ve Standing’in deyimiyle “prekaryalaşma”ya²⁰ neden olmaktadır.

Türkiye’de sermaye sahibi sınıfın pek çok önemli temsilcisi vardır. Bu şirketler hem klasik moderniteye has üretim ilişkilerinin ve bu döneme has çalışma değerlerinin, hem de akışkan modernite olarak adlandırdığımız ve Türkiye’nin 1990 sonrasında eklemlendiği yeni ekonomik sürecin üretim ilişkilerinin ve çalışma değerlerinin belirleyici aktörleridir. Demir’in²¹ Vehbi Koç ve Sakıp Sabancı’nın otobiyografileri ile TÜSİAD’ın yayın organı olan GÖRÜŞ dergisi üzerine 2008 yılında yaptığı araştırma, klasik modernite döneminde TÜSİAD’ın çalışmaya atfettiği değerleri gözler önüne sermektedir; fakat bugün, Türkiye, üretim ve çalışma ilişkileri noktasında önceki yıllardan oldukça farklı bir noktadadır. Neo-liberal ekonomi politikalarına odaklanma ve uyum sağlama sürecinde çalışma ilişkileri ve değerleri ciddi bir dönüşüm geçirmiş ve hala geçirmektedir. Sermaye ve onunla birlikte tüm kurumlar ve süreçler hızla yer değiştirmekte ve akışkanlaşmaktadır. Bu çalışma bahsedilen dönüşümün işverenlerle ve işveren temsilcileriyle yapılan görüşmeler vasıtasıyla ne seviyede

¹⁹ Demir, İ. (2008). *Kapitalist Toplumda İktidar ve Çalışma Etiği İlişkisi: İktidarın Bir Örneği Olarak TÜSİAD Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

²⁰ Standing, G. (2015). *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf*. (Çev. E. Bulut). İstanbul: İletişim Yayınları. (Eserin orijinali 2011 yılında yayımlandı).

²¹ Demir, 2008.

ve içerikte olduğunu anlamaya hizmet etmekte ve ayrıca çalışma ahlakının bu süreçten ne kadar etkilendiğini göstermektedir.

Bu çalışmanın birinci bölümünde, sanayi öncesi dönemden akışkan moderniteye çalışma kavramı tartışılmaktadır. Bu dönemlerdeki üretim biçimi, çalışma ilişkileri ve çalışma ahlakının görünümü özetlenmektedir. Bölüm sonunda eğretileşme-prekaryalaşma, enformasyon ekonomisi, esnek üretim, esnek istihdam, postfordizm, maddi olmayan emek, küreselleşme ve yeni iktidar biçimleri gibi süreçler ve kavramlar tartışılarak çalışma ahlakının dönüşümü gösterilmeye çalışılmaktadır.

İkinci bölüm, akışkan modernite kavramının anaşılması için gerekli olan açılımlarla yüklüdür. Pre-modern ve modern toplumun paradigmatik özellikleri verildikten sonra akışkan toplumun temel karakteristikleri sunulmaktadır.

Üçüncü bölüm araştırmanın Türkiye özeline ayrılan kısmını teşkil etmektedir. Buna göre, sanayileşme öncesi dönemden başlayarak, sanayileşmenin gerçekleştiği Cumhuriyet Türkiye'sine ve 1990 sonrası küresel neo-liberal ekonomi politikalarından günümüze kadar gelen sürece değinilmektedir. Bu süreçte üretim ilişkilerinin nasıl şekillendiği, ne gibi dönüşümlerin yaşandığı ve çalışma ahlakının tüm bunlardan nasıl etkilendiği gösterilmektedir.

Dördüncü bölümde araştırmanın yöntemi ve veri toplama tekniği hakkında bilgi verilmekte, araştırmanın bulguları sunulmakta ve bulgulardan hareketle çeşitli tespitler yapılmaktadır.

Bu araştırmadan yaklaşık on yıl önce Demir tarafından hazırlanan “Kapitalist Toplumda İktidar ve Çalışma Etiği İlişkisi: TÜSİAD Örneği” adlı çalışmada klasik modernite olarak adlandırılabilir dönemde Vehbi Koç ve Sakıp Sabancı'nın çalışmaya ilişkin ahlaki görüş ve değerleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Belirtilen iş adamlarının otobiyografileri ve TÜSİAD'a ait GÖRÜŞ dergisinden yararlanarak katı modernite koşullarında çalışma ahlakının nasıl bir görünüm kazandığını sunulmuştur. Bu çalışmada ise gerek işverenlerle gerek işveren temsilcileriyle gerekse de büyük ve orta ölçekli işletmeleri insan kaynakları müdürleriyle yapılan görüşmeler sonucunda çalışma ahlakında ne gibi bir dönüşüm yaşandığı –eğer yaşanmışsa- gösterilmeye çalışılmıştır. Üretim ilişkilerini yeni kapitalizmin kurallarına

göre belirleyen sermayenin, çalışmaya ilişkin değerlerde ne gibi dönüşümlere yol açtığı ve bu dönüşümleri nasıl yorumladığı da anlaşılmıştır. Dolayısıyla bu çalışmada Türkiye’de neoliberal çalışma ahlakının kısa bir özeti sunulmaktadır.

Bu çalışmada Ankara ilindeki işverenler, işveren temsilcileri ve büyük ölçekli işletmelerin insan kaynakları müdürleri ile görüşülmüştür. Ankara ilinde faaliyet gösteriyor olsalar da araştırmaya konu işletmeler Türkiye ölçeğinde önde gelen ve alanlarında ilk sıralarda yer alan işletmelerdir. Gerek zaman sıkıntısı gerekse de işletmelerin kurucularına ulaşmanın güçlüğü, araştırmayı Ankara ile sınırlandırmakta önemli bir gerekçe teşkil etmektedir. Bununla birlikte sektörel bir sınırlandırmaya gidilmemiş, olabildiğince farklı sektörden işletme ile görüşülmeye çalışılmıştır.



1. BÖLÜM

YÖNTEM

1.1. Araştırmanın Konusu

Bu araştırma, çalışma ahlakının, akışkan modernite olarak adlandırılan günümüz koşullarındaki dönüşümünü konu edinmektedir. Konu ekseninde öncelikle modern öncesi ve klasik modern döneme özgü çalışma ahlakı açıklanmış, ardından neoliberalizmin gelişimiyle ortaya çıkan akışkan modern dönemin çalışma ahlakı ortaya konulmuştur. Teorik tartışmalar istatistiki verilerle desteklenmiş ve Türkiye özelinde işverenlerle yapılan görüşmelerden elde edilen nitel veriler sunulmuştur.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, güvencesizlik ve esneklikle özdeşleştirilmiş neoliberal akışkan ekonomilerde çalışma ahlakının dönüşümünü göstermektir. İşverenlerin bu koşullara yönelik tutumları, süreci ne yönde yorumladıkları, çalışanlarından bekledikleri ahlaki özellikleri bulup bulamadıkları, çalışma ahlakı dönüşüme uğrarken işverenlerin bu dönüşümü nasıl değerlendirdiği ve buna yönelik tepkileri araştırmanın cevaplamayı amaçladığı sorulardır.

1.3. Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırmada, teorik düzlemde, Türkiye’de çalışma ilişkilerinin ve çalışmanın dönemlere göre ahlaki içeriği özetlenmeye çalışılmış özellikle neoliberal ekonomi politikaları sonrasında çalışma ahlakında gözlemlenen değişim ele alınmıştır. Sanayi öncesi süreç, ilk sanayileşme çabaları, işçi ve işveren sınıflarının gelişimi ve 1980 sonrası süreçte küresel ekonomiyle eklemlenme sonucunda yaşanan gelişmeler anlatılmıştır. Bu teorik temelden güç alarak, merkezi Ankara’da bulunan ancak ülke ve dünya çapında iş yapan şirketlerin kurucuları, işveren temsilcileri ve büyük işletmelerin insan kaynakları müdürleriyle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmadaki görüşmeler zaman ve maddi kısıtlar dolayısıyla Ankara ile sınırlı tutulmuştur. Dolayısıyla elde edilen verilerin Türkiye’ye genellenemeyeceği açıktır.

Bununla birlikte ulaşılan sonuçlar Türkiye'deki işverenlerin neoliberal çalışma ahlakına yönelik bakış açıları hakkında fikir verebilmektedir.

1.4. Araştırmanın Soru Cümleleri

1980'lerle birlikte Türkiye'de neoliberal ekonomiye eklemlenme sürecinde çalışma ahlakı dönüşüme uğramıştır. Kamu istihdamının azalması, özelleştirme sonrası yaşanan hak kayıpları, çalışmanın esnekleşmesi ve işin güvencesizleşmesi ile akışkanlaşma sürecine girilmiştir. Tüm bu süreçler çalışanların çalışma hayatlarını, işe bakışlarını, iş istikrarını, işe yükledikleri ahlaki kodları ve gündelik pratiklerini dönüşüme uğratmıştır. Dünyada ve Türkiye'de gözlemlenen bu durumun işverenlerin gözünden değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Bu çerçevede araştırmada belli başlı sorular ele alınmıştır:

1. İşverenlerin iş hayatına giriş biçimleri çalışma ahlakının yok oluşuna yönelik tepkilerini etkilemekte midir?
2. Günümüzün teknolojik gelişmeleri çalışma ahlakının dönüşümü üzerinde doğrudan etkili midir? İşverenler teknolojik yenilikleri transfer etmekte istekli midir?
3. İstikrarlı ve uzun süreli çalışmayı işverenler nasıl değerlendirmektedir? İşletme aidiyeti çalışanlar ve işverenler için eskisi gibi bir değer midir?
4. Geçmişten bugüne çalışanların vasıfları ve aidiyet duygularında bir dönüşüm gözlemlenmekte midir? Bu dönüşüm ne yöndedir?
5. Bir işletmede emekli olana kadar çalışmak çalışanlar ve işverenler için hala bir değer midir?
6. Sözleşmeli çalışmaya karşı işverenlerin tavrı ne yöndedir?
7. İşten ayrılma davranışının sıklaşması ve esnekleşme kavramı ile ilgili işverenler ne düşünmektedirler?

1.5. Araştırma Yöntemi

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Gündelik çalışma ilişkilerindeki ahlaki dönüşümü ortaya koymaya çalışan bu araştırma için işverenlerin gözünden çalışma ahlakının öğeleri olan aidiyet, istikrar, uzun süreli çalışma, teknolojik gelişme, taşeronlaşma, sözleşmeli çalışma gibi parametrelerin nasıl algılandığı, bu olgulara ilişkin algıda bir dönüşüm olup olmadığı nitel araştırma yöntemi esas alınarak incelenecektir. Elde edilen veriler bu çerçevede

sınıflandırılmış ve yorumlanmıştır. Araştırma kapsamında hem kuramsal birikim incelenmiş hem de sahadan veri toplanmıştır, bu şekilde bütüncül bir yöntem izlenmiş teorik çerçeve kurulmuş ve bu çerçeveye koştur alan araştırması yapılmıştır. Elde edilen nitel verilerin kuramsal karşılıkları gösterilmeye çalışılmıştır.

Nitel araştırma yöntemi aracılığıyla toplumsal ilişkilere gömülü olaylar ve bağlamlar yakalanabilmektedir; bu sayede toplumsal yaşamın doğal akışında görünür olan değerler, düşünceler ve ilişki kalıpları tespit edilebilmekte ve ayrıca “belirli toplumsal-tarihsel bağlamlara duyarlı olan özgün yorumlar” üretme imkanı yakalanmaktadır.²² Bu amaçla görüşmeler esnasında toplumsal ve tarihsel bağlama ilişkin bilgi toplamaya gayret edilmiştir. Araştırma sorularında bu açık biçimde görülmektedir. Bunun yanında bilgi toplarken birinci elden bilgi almak en büyük avantajı teşkil etmektedir.

Araştırmanın yöntem boyutuyla ilgili tek sıkıntı, nitel araştırma yönteminin öznel bir veri toplama tekniğini kullandığı ve bireysel yorumları esas aldığı yönündeki önyargıdır. Oysaki

“yanlı, dürüstlükten uzak ve etik dışı olma fırsatları her türlü araştırmada bulunur. Tüm toplumsal araştırmacılar araştırma etkinliklerinde adil, dürüst, doğrucu ve yansız olmak ister... Nitel araştırmacılar araştırma ortamına dair samimi, birinci elden bilgiyi vurgular; kendileriyle inceledikleri insanlar veya olaylar arasına mesafe koymaktan kaçınırlar. Bu, keyfi biçimde kişisel fikirleri araya sıkıştırmak, veri toplama konusunda kaypak olmak veya kanıtları kişisel önyargıları destekleyecek biçimde seçici olarak kullanmak anlamına gelmez. Toplumsal yaşamı daha bütünsel olarak anlamak için kişisel anlayıştan, duygulardan ve insan perspektiflerinden yararlanmak anlamına gelir.”²³

Görüşmelerde öncelikle katılımcılara araştırmanın amacı anlatılmış, görüşmede ses kaydı yapılacağı belirtilmiş, talep edilmesi halinde gizlilik sözleşmesi imzalanabileceği iletilmiştir. Tüm katılımcılar böyle bir sözleşme yapmayı gereksiz bulmuşlardır. Referanslarla ve kişisel bağlantılarla gerçekleştirildiğinden görüşmeler oldukça rahat ve bilgi aktarımı açısından açık geçmiştir.

1.6. Örneklem

Araştırmada seçilen örneklem grubu iş yaptığı alanda oldukça etkili olan işletmelerden ve bu işletmelerin etkin yöneticilerinden, tecrübeli ve iş piyasasının nabzını tutabilen insan

²² Neuman, *a.g.e.*, 224.

²³ Neuman, *a.g.e.*, 226.

kaynakları müdürlerinden ve işveren sendikalarının temsilcilerinden seçilmiştir. Bu çerçeveden bakıldığında işverenlerin çalışma ahlakının dönüşümüne ilişkin görüşleri pek çok perspektiften yansıtılmaya çalışılmıştır. Tüm görüşmeler Ankara ile sınırlı tutulmuştur. Bununla zamandan kazanmak ve ulaşım kolaylığı esas alınmıştır. Araştırmacının Ankara’da yaşıyor ve tam zamanlı bir işte çalışıyor oluşu bu sınırlamaya gidilmesinde etkilidir.

Bu araştırma, merkezi Ankara’da olan ancak Türkiye ve dünya çapında faaliyet gösteren işletmelerin kurucuları ve yöneticileriyle yani işverenleriyle, yine Ankara’da bulunan işçi ve işveren temsilcileri ve dünya çapında iş yapan bu işletmelerin insan kaynakları müdürleriyle yürütülmüştür. Saha çalışmasına Prof. Dr. Serdar Sağlam’ın referansı ile Türkiye’nin en eski ve en büyük şirketlerinden birisinin kurucusu İ.Y’ye ulaşarak başlanılmıştır. İ.Y’nin vasıtasıyla İ9’a, Türkiye’nin en büyük maden suyu şirketinin ikinci kuşak temsilcisi İ2 ve üçüncü kuşak temsilcisi İ7’ye ve son olarak işveren sendikasının çok üst mevkilerinde yer alan F.İ’ye ulaşılmış, bu kişilerle görüşme olanağı bulunmuştur. ODTÜ Şehir Bölge Planlama Bölümü’nden Prof. Dr. Oğuz IŞIK’ın yardımlarıyla önemli bir OSTİM Teknokent Genel Müdürü Derya ÇAĞLAR’a, onun referans olmasıyla da aynı bölgenin önde gelen sanayicilerinden İ3’ye ulaşılmıştır. İ3 aracılığıyla da başka işverenlerle görüşme olanağı yakalanmıştır. Araştırmacının kişisel ilişki ağını kullanmasıyla dünyanın en büyük bilgisayar işletmelerinden HP’nin Türkiye’deki temsilcilerinden İ10’a, Türkiye’nin en büyük puzzle işletmelerinden birisinin kurucusu olan İ11’e, yine Türkiye’de birçok bölgede iş yapan ve Çin’e mermer satabilecek kadar iş hacmine sahip Ş. Madencilik’in kurucusu İ6’ya, Avrupa’nın en geniş hacimli konstrüksiyon ve enerji nakil işi yapan bir işletmenin İnsan Kaynakları Müdürü U.T’ye ulaşılmıştır. Görüşmeler bu şekilde çeşitli referanslar kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu tarz mülakatların gerçekleştirilebilmesinde güvenilirlik ve sosyal ilişki ağı belirleyici olmaktadır. Yapılan görüşmeler dışında pek çok işletme ile bağlantıya geçilmiş ancak referans bulunamadığından randevu alınamamıştır. Tüm katılımcılarla en az kırk beş dakika kimi zaman iki saate yaklaşan görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yaklaşık altı ayı bulan ve 16 kişiyi kapsayan görüşmeler nitel bir veri toplama aracı olan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile gerçekleştirilmiştir. “Amaçlı örneklem” yöntemiyle belirlenmiş bu görüşme tekniği, esasında özel durumlar ve gruplar için oldukça işlevseldir ve bilgilendirici olmanın yanında örnek olayları seçmeye yardımcı olabilmektedir ve ayrıca seçilen örneklemin nüfusun tamamını temsil etmesi gibi bir zorunluluk taşımaz. Bu örnekleme tekniğiyle araştırmacı ulaşılması güç, özelleşmiş bir nüfusun üyelerine ulaşabilir, görüşmeler

veya içerik analizleri yapabilir. Buradaki amaç derinlemesine inceleme yapabilmek için belirli örnek olay türleri belirlenmesidir. Bu araştırmanın mülakatları için işverenlerle görüşmeler yapılması planlandığında hem derinlemesine görüşmeler yapmak amaçlanmış hem de bu nüfusun tüm üyelerine ulaşamayacağından örnek bir takım işverenler temel alınmıştır.

1.7. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanmasında yarı yapılandırılmış görüşme formu vasıtasıyla 16 katılımcıya 18 açık uçlu soru yöneltilmiştir. Sorulardan biri demografik veri elde etmeyi, bir diğeri iş hayatına giriş sürecini öğrenmeyi; üç tanesi teknoloji kullanımının yoğunluğunu, bununla alakalı tutumları anlamayı; iki tanesi vasıflı-vasıfsız çalışan sayısını tespit etmeyi; dört tanesi uzun süreli ve istikrarlı çalışmaya ilişkin bakış açısını görmeyi, iki tanesi emekli olana kadar çalışma olgusuna bakış açısını öğrenmeyi, bir tanesi sözleşme temelli çalışma ilişkisinin katılımcılarca nasıl algılandığını anlamayı ve iki tanesi işe alımlar ve işten çıkarmaların bir norm haline gelmesinin nasıl değerlendirildiğini tespit etmeyi amaçlamaktadır.

Görüşmeler işverenlerin çalışma ofislerinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin sonunda işverenlerin bir kısmı araştırmacıya atölyeleri gezdirmiş ve iş süreci ile alakalı bilgi vermişlerdir.

1.8. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Görüşmeler ses kaydına alınmış, kayıtlar MS Word Programına aktarılmıştır. Yaklaşık 200 sayfayı bulan veri kuramsal ve kavramsal çerçeve esas alınarak oluşturulan kategorilere göre araştırmacı tarafından kodlanmıştır. Kategoriler araştırmanın ana ve alt problemleri dikkate alınarak inşa edilmiş ve veriler bu kategoriler içinde değerlendirilmiştir. Buna göre verilerin değerlendirildiği kategoriler şu şekilde sıralanabilir;

- İş Dünyasına Giriş ve Çalışma Ahlakına İlişkin Görüşlere Etkisi
- Teknoloji Kullanımı ve Çalışma Ahlakına Etkisi
- İstikrarlı ve Uzun Süreli Çalışmaya Bakış ve Çalışma Aidiyeti ile İlgili Görüşler
- Geçmişten Bugüne Çalışanların Vasıfları ve Aidiyet Duygusunun Dönüşümü
- Emekli Olana Kadar Çalışmaya Karşı Bakış
- İş Sözleşmesine Karşı Tavır

- İşten Ayrılma Davranışının ve Esneklik Kavramının İşverenlerce Değerlendirilmesi

Bu kategoriler vasıtasıyla klasik piyasa kapitalizminde gözlemlenen ahlaki değerlerden, akışkan moderniteye has çalışma değerlerine doğru bir dönüşüm olup olmadığı, bu değerlerin ne kadar içselleştirildiği, iktisadi zihniyet ve iktisadi ahlak açısından bir çelişki gözlemlenip gözlemlenmediği, çalışma ahlakında farklılaşma işaretleri olup olmadığı ele alınmıştır.

1.9. Karşılaşılan Güçlükler

Yoğun takvimleri içinde işverenlerden randevu almak oldukça zor olmuştur. Yapılan görüşmeler dışında görüşme listesindeki pek çok işletmeden randevu alınamamıştır. Bunun en önemli sebebi işverenlerin araştırmacıyı tanımıyor olmasıdır. Özellikle 15 Temmuz 2016'dan sonraki süreç randevuların daha güç alınmasına sebep olmuştur. 15 Temmuz askeri darbe girişimi işverenleri olumsuz yönde etkilemiş ve tedirgin hareket etmelerine sebep olmuştur.

Açık uçlu sorulardan oluşan soru formumuz mülakatların bazen kontrolden çıkmasına ve analizde güçlükler yaşanmasına sebep olmuştur. Bununla birlikte kısa süren bazı görüşmelerden kategoriler açısından daha iyi, tersine uzun süren görüşmelerden daha az veri elde edildiği olmuştur. En büyük güçlük yaklaşık 200 sayfalık verinin kategoriler çerçevesinde metnin içine yerleştirilmesi olmuştur.

2. BÖLÜM

ÇALIŞMA VE ÇALIŞMA AHLAKI KAVRAMININ TARİHSEL GÖRÜNÜMÜ

Çalışma, sayısız araştırmaya konu olan bir kavramdır. Çalışma ekonomistleri ve sosyologları arasında, kavramın tanımına ilişkin bir mutabakat oluşmuş durumdadır; yine yapılan araştırmalar, üretim sisteminin yapısına göre çalışma kavramının farklı şekillerde tanımlandığını ve çalışma ahlakı kavramının çağlara göre farklı içerikler kazandığını göstermektedir.²⁴ İnsanların hem çalışmaya hem de çalışma ahlakına yönelik tasavvurları modern/endüstri öncesi, modern/endüstriyel ve akışkan/endüstri sonrası ya da post endüstriyel dönemde farklılık göstermektedir. Bu bölümde çalışma ve çalışma ahlakı kavramı ile bu kavramların tarihsel süreç içerisinde kazandığı farklı anlamlar gösterilmektedir.

2.1. Çalışma ve Çalışma Ahlakı Kavramı

Çalışma, pek çok insan için kaçınılmaz, vazgeçilmez, arzu edilen, alternatifi düşünülemeyecek doğal bir durum ve gerçeklik gibi görünmektedir. İnsanlığın ne zamandan beridir, nasıl ve hangi sebeple çalıştığı pek sorgulanmaz; çünkü çalışma, yaşamının başlıca koşuludur ve insanın dünyaya gelişiyle birlikte var olmuş gibidir. Alınan eğitim, geliştirilen beceriler, sahip olunan sertifikalar, diplomalar ve belgeler, tüm okuma pratikleri, öğrenilen yabancı diller ve bu gibi tüm edinimler, bir gün kaçınılmaz olarak içine dahil olunacak ve tüm doğallığıyla bireyleri beklediğine inanılan iş piyasasına yönelik kazanımlardır. Her şey bireylere, ilk halleriyle, geçmişten bugüne değişmeden gelmiş ve hep varmış gibi görünmektedir. Geçmişte olduğu gibi bugün de herkes çalışmak zorundadır. Çalışmayan veya çalışmamayı tercih eden muhakkak bu tercihinin sonuçlarına katlanır. İnsanın yaşayabilmek için çalışmaktan başka seçeneği yoktur. Ayrıca iş aramayan, tembelliği tercih eden insanlar ahlaken de sorunludur. Çalışmayan bir insanın günlerini nasıl geçirdiği kolaylıkla hayal edilemez veya bu zaman boşa gitmiş ve harcanmış zaman olarak nitelenir. Sabah erkenden kalkıp işe gitmek için hazırlanmayan, işyerinde belli bir zaman disiplini içerisinde çalışmayı beceremeyen ve ertesi iş gününe psikolojik ve fiziksel olarak hazırlanmayan insanlar ahlaken

²⁴ Adıgüzel, O. ve Yüksel, H. (2011). Tarihsel süreçte çalışma kavramı ve bir kırılma noktası olarak sanayi devrimi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 48(553), 69-81.

gevşek görünür. Çalışma, işe gitme ve emek vermenin toplumsal yaşam içerisindeki görünmezliği ve sıradanlığı esasında bir gerçeği gizler; çünkü “çalışma, yaşamlarımızın temel ritmini kurar –bir kimsenin evi, yedikleri, uyku düzeni, hafta sonları ve tatilleri, tüm bunlar çalışma talebi tarafından belirlenir.”²⁵ Bunun yanında, “zaman kavramımız bile çalışmayla bağlantılıdır –avcı ve toplayıcılar zamanı görevlerle ilişkilendirirlerdi; modern sanayi toplumları da çalışmayı ölçmek ve koordine etmek ve çalışma zamanını keskin bir biçimde boş zamandan ayırmak üzere hassas saat zamanını kullanmaktadırlar.”²⁶ Ayrıca, “Martin Luther’in teolojik devrimi, kısmen de olsa, o dönemin Roma Katolik Kilisesi’nin manevi işlerin gündelik işlerden daha üstün olduğuna yönelik görüşlerinin bir revizyonuna dayanır ve çalışmayla ilgili hususlar dünyanın büyük dinlerinin sosyal öğretilerinde görülmeye devam eder.”²⁷ Dolayısıyla insanın tarihi, eylemi ve kültürü var edişi, kendi yaşam dünyasını kuruşu çalışma ile gerçekleşmektedir; söz konusu çalışma ise üretim biçimlerine ve güç ilişkilerine bağlı olarak farklı anlamlar almaktadır. Çalışma sosyolojisinin başucu eserlerinden “The End of Work”u kaleme alan Jeremy Rifkin’e göre “Medeniyet, başlangıcından bu yana, geniş oranda, çalışma kavramı etrafında yapılanmıştır. Paleolitik dönemin avcı/toplayıcıları ve Neolitik dönemin çiftçilerinden ortaçağın zanaatkarı ve yakın dönemin montaj hattı işçilerine varana değin çalışma, günlük var oluşun ayrılmaz bir parçası olmuştur.”²⁸ Bununla birlikte bilinen, düşünülen ve alışlagelenin aksine çalışma tüm çağlar boyunca sabit bir anlama sahip olmamıştır; hatta esasında çalışma denilen olgunun icadı yaklaşık iki yüz elli yıl öncesine dayanmaktadır. Ondan önceki süreçte de insanlar hayatlarını idame etmek için çalışmaktadırlar; ancak ideal anlamdaki çalışma sanayi tipi üretime geçişle doğmuştur. Nitekim kapsamlı çalışmasında Budd’ın gösterdiği gibi;

Bir kimse çalışmayı bir refleks olarak ücretli istihdam ve resmi işlerle eş tutabilir; ancak çalışmanın başka biçimleri de bulunmaktadır. Bazı aileler ev işlerini, ebeveynlik ve yaşlı bakım ile ilgili sorumluluklarını halletmek üzere temizlik hizmetlerine, çocuk bakım merkezlerine ve huzurevlerine ödemeler yapmaktadırlar; bireyler bu görevleri herhangi bir ödeme yapmadan kendi aileleri içinde yaptıkları zamanlarda da bunlar çalışmadır. Ücretli tarım işi nasıl ki çalışmaysa, hasadın nakit bir ürün olarak satılmasından çok hane halkı tarafından tüketildiği geçimlik tarımsal faaliyette çalışmadır. Gerçekten de insanlık tarihinde yapılan görevlerin ücretli iş ile bir tutulması oldukça yeni bir olgudur.²⁹

²⁵ Budd, *a.g.e.*, 35.

²⁶ Budd, *a.g.e.*, 35.

²⁷ Budd, *a.g.e.*, 35.

²⁸ Rifkin, J. (1995). *The End of Work: The Decline of The Global Labor Force and The Down of The Post-Market Era*. (Tenth edition). New York: A Jeremy P. Tarcher/Putnam Book, 3.

²⁹ Budd, *a.g.e.*, 15.

Budd “Çalışma Düşüncesi” kitabında çalışmanın insan varoluşunun ve toplumsal örgütlenmenin başat faktörü olduğunu ileri sürmektedir. Ona göre çalışma, modern endüstriyel dönemdeki ekonomik örgütlenme sürecine indirgenemeyecek bir olgudur. “Çalışma, ekonomik veya sembolik değeri olan ve sadece zevk için üstlenilmeyen fiziksel ve zihinsel çaba içeren amaçlı insan aktivitesi olarak tanımlanmıştır. Daha da netleştirecek olursak, istihdam çalışma tanımının içinde yer alır ancak çalışma ve istihdam eş anlamlı kelimeler değildir; çünkü çalışma kavramı daha geniştir.”³⁰ Budd’ın çalışma ile ilgili oluşturduğu şema “modern, sanayileşmiş toplumlardaki birçok bireyin çalışmasını oluşturan ücretli işleri ve mesleki uğraşları değil, ücretsiz bakımı, kendi hesabına çalışmayı, geçimlik tarımı, özel sektördeki geçici işleri ve ücretli işler ile kariyer beklentilerine yönelik standart Batı sınırlarının dışında kalan öteki eylemleri de kapsamaktadır.”³¹ Çalışma ile çalışma olmayan arasındaki “muğlak sınırları” işleyen Budd, çalışmanın ücretli iş ile özdeşleştirilmesinin sanayi kapitalizimine has bir durum olduğunu belirtmekte ve hâkim paradigmanın da bu olduğunu ortaya koymaktadır. Eser boyunca yapmaya çalıştığı da bu algıyı yıkmayı denemek ve çalışmayı hak ettiği konuma yükseltmektir.

Budd’ın belirttiği gibi insanlık hayatta kalmak için çalışmaya, uğraşmaya veya üretmeye mahkûmdur; ancak çalışmanın çağlar içerisinde aldığı farklı biçimler insan yapımı olduğuna işaret etmektedir. Kapitalist koşullar altında çalışmanın en tipik biçimi olan istihdam, ilahi bir takdir değil, toplumsal bir oluşumdur.³² Kimi zaman zahmet, kimi zaman insanlık için bir lanet, kimi zamansa kurtuluş için bir Tanrı hediyesi olarak görülmüştür. Nitekim toplum onu nasıl anlamlandırmak ve yapılandırmak istiyorsa o biçime sokmayı bilmiştir, bunda da pek çok faktör birlikte etken olmaktadır. Yine de tarihsel olarak baktığımızda çalışmanın, modern endüstri öncesi, modern endüstriyel ve post-endüstriyel çalışma şeklinde yapılanmış ve karakter kazanmış olduğu söylenebilir.

Budd’ın görüşlerine paralel biçimde Castel’e göre çalışma teknik bir üretim ilişkisinden çok toplumsal yapıya dâhil olmanın bir dayanağı ve yoludur. Bireyin toplumsal işbölümü içerisindeki statüsü ile yaşamın risklerine karşı onu güvence altına alan koruma sistemlerinin varlığı aktörlerin toplumsal ağlara katılma biçimini belirler. Toplumsal ağlara çalışma

³⁰ Budd, *a.g.e.*, 15-16.

³¹ Budd, *a.g.e.*, 17.

³² Budd, *a.g.e.*, 63.

vasıtasıyla katılamamak bireyin “mensubiyet yitimi” yaşamasına yol açar.³³ Sanayi öncesi toplumun lonca örgütlenmesini esas alan ailevi, dini ve mesleki kısıtlamalarla dolu korumacı yapısı ve çalışanların toprağa bağımlılıklarını pekiştiren yasal düzenlemeler toplumsal mensubiyeti üreten mekanizmalardır. Bu dönemde sosyal devlet örgütlenmesinden değil olsa olsa birincil toplumsal düzenlemelerden bahsedilebilmektedir. Komşuluğa dayalı veya mesleki aidiyetler temelinde örgütlenmiş, kurumsal dolayimler olmadan kendi kendine örgütlenmiş karşılıklı bağımlılık ağları söz konusudur. “Atalardan kalma kurallar, sentezleyici ve doğrudan normatif bir tarzda bireylere dayatılır.”³⁴

Feodal döneme özgü bu lonca tipi ilişki ağlarının sanayileşme sonrası parçalanması veya buharlaştırılması bunların yerine yeni kurumsal düzenlemelerin doğuşuna neden olmuştur. Ailevi, mesleki, bölgesel veya dini koruma sistemleri yerini kurumsal düzenlemelere bırakmıştır. Sosyal devlet, bu koruma ve güvence üretme mekanizmasının en ideal tipini tarif etmektedir. Feodal dönem zorunlu çalışmayı barındırırken modern sanayi toplumları önce emeği özgürleştirme vaadiyle yola çıkmış, ardından onu ahlaki bir haleyle donatmış ve en son onu özgürleştirirken kırılanlaştırmıştır. Sermayenin gücü karşısında her türlü koruma ve kabulden yoksun kalan emek, özgürlüğü bir yanılsama olarak yaşamıştır. Günümüzün akışkan modern toplumları bu korunmasızlığın, kırılanlığın, olumsuz bireyciliğin ve mensubiyet yitiminin zirve noktasını teşkil etmektedir ve tüm bunların sonucunda çalışma anlamını, değerini ve ahlaki tüm özelliklerini yitirme durumuyla karşı karşıya kalmaktadır.

Çalışma yukarıdaki biçimiyle pek çok araştırmanın konusu olmakta ve tartışılmaktadır. Aynı biçimde çalışma ahlakı, etrafında ciddi tartışmaların yürütüldüğü bir olgu olarak göze çarpmaktadır.

Buradan sonraki tartışma çalışma ve çalışma ahlakı kavramının tarihsel analizine ayrılmıştır.

2.1.1. Modern/Endüstri öncesi dönemde çalışma ve çalışma ahlakı

Modern öncesi çağ insanların hayatlarını sürdürmek için avcılık, toplayıcılık ve tarımla uğraştıkları bir çağdır. Geçimlik ekonominin ana ölçüt olduğu bu toplumlarda piyasada

³³ Castel, R. (2017). *Ücretli Çalışmanın Tarihi: Sosyal Sorunun Dönüşümü*. (Çev. I. Ergüden). İstanbul: İletişim Yayınları. (Eserin orijinali 1995 yılında yayımlandı), 19.

³⁴ Castel, a.g.e., 40.

sunulmak üzere mal ve hizmet üretimine çok fazla rastlanmaz; emek bir meta haline gelmemiştir ve para karşılığında satılmamaktadır. Dolayısıyla ücretli çalışma diye bir şeyden söz edilemez. Bu dönemde gözlemlenen çalışma, fabrika ve atölye çalışmasından oldukça farklıdır; çiftçilik bugünün çiftçiliğinden oldukça farklı, yiyecek ürünlerin yetiştirilmesinden ve giyecek için yün verecek hayvanların bakımından ibarettir.³⁵ Piyasa dışı bu çalışma biçimi tamamıyla kültürel dokunun içine gömülüdür; “akrabalık ile siyasi zorunluluklardan, dini pratiklerden, doğa ile ilgili inançlardan ve günlük yaşamın temel bileşenlerinden ayrılamaz. Hâlbuki sanayi toplumlarında bizler genellikle işe “gideriz” ve çalışma da yaşamlarımızın önemli bir katmanını işgal eden bir şey olarak görülür.”³⁶ Oysa sanayi öncesi toplumlarda “işe gitmek” diye bir olgudan söz edilemez. Ev ile işyeri ayrımı gelişmemiştir. Bozkurt’un³⁷ da gösterdiği gibi Antik Yunan, Roma ve Avrupa Ortaçağında çalışma bir zorunluluk ve aşağılık bir faaliyet olarak kodlanmakta, ücretliler ve beden güçlerini kullanarak çalışanlar toplumsal statü olarak toplumun en alt katmanında yer almaktadırlar; bu dönemde çalışma, kamusal değil özel alana ait bir olgu görünümündedir.

Huberman’ın belirttiği gibi feodal Avrupa’da çalışanlar köylülerdir; köylüler, soyluların ve kilisenin topraklarını ekerler, bunun karşılığında koruma ve manevi tatmin sağlarlar; “feodal sistem, son kertede, çok zaman hayali olan bir koruma karşılığında çalışan sınıfları aylak sınıfların insafına bırakan ve toprağı işleyenlere değil, gasp etmeyi becerebilenlere veren bir örgütlenmeye dayanırdı.”³⁸ Aylak sınıflar aslında Hegel felsefesinde karşımıza çıkan Efendileri tarif etmektedir. Bilinip-Tanınma Mücadelesinde (Anerkenung) kendisinin rakibine üstünlüğünü ölümü göze alarak kabul ettiren Efendi için çalışma, ayak takımının işi olmaktadır.

Feodal dönemde mallar ticari biçimde dış pazarda satılmak için değil, kişisel tüketim veya evin ihtiyaçlarını karşılamak için üretilmektedir. “Bu malları hem hammadde hem de malların yapıldığı araçların sahibi olan profesyonel ustalar yapar ve bitmiş ürünü satarlardı. (Bugün endüstride çalışan işçiler ne hammadde ne de araçlara sahiptir. Bitmiş ürünü değil, işgüçlerini satarlar)”³⁹ Gelişmiş, zengin bir piyasa olmadığından canlı bir para ekonomisi de

³⁵ Huberman, *a.g.e.*, 12.

³⁶ Budd, *a.g.e.*, 236.

³⁷ Bozkurt, V. (2000). *Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği*. (Birinci Baskı). İstanbul: Alesta Yayınevi, 18-19.

³⁸ Huberman, *a.g.e.*, 25.

³⁹ Huberman, *a.g.e.*, 67-68.

bulunmamaktadır. “Sermaye edilgin, durağan, kıpırtısızdı, üretken değildi... Feodal toplumun erken döneminde iktisadi hayat pek az para kullanımıyla yürürdü... Biri yeni paltonuzun neye mal olduğunu sorsa, büyük bir ihtimalle şu kadar dolar ve sent dersiniz. Ama bu soru Ortaçağ başlarında sorulsaydı yine büyük bir ihtimalle, ‘Kendim yaptım’ diye cevap verirdiniz.”⁴⁰

Modern öncesi döneme ait bu çalışma biçimi Gorz tarafından da detaylı bir analize tabi tutulmuştur. Gorz’a göre de;

XVIII. yüzyıla kadar, “çalışma” terimi (labour, Arbeit, lavoro) tüketim maddeleri veya yaşamak için gerekli olan ve ertesi güne bir şey bırakmadan gün be gün yenilenmesi gereken hizmetleri üreten serflerle gündelikçi işçilerin yaptıkları işi belirtiyordu... zanaatkârlar, birlik ve lonca denen mesleki sendikalar tarafından belirlenen bir barem üzerinden “eserleri” karşılığında ücret alıyorlardı. Bu loncalar, bütün yenilikleri ve her türlü rekabet biçimini sert biçimde yasaklıyordu... Gündelik işçilerin ve çırakların ücretleri birlik tarafından belirlenmişti ve üzerlerinde pazarlık yapılması mümkün değildi... “maddi üretim”, tamamıyla, iktisadi akılsallık tarafından yönetilmiyordu.⁴¹

Ortaçağ Avrupası’ndan çok önce, Antik Yunan medeniyetinde de günümüzde anladığımızdan çok farklı bir çalışma düşüncesi ve kavramı vardır. Kapitalist toplumların tersine çalışma kamusal alana değil özel alana hapsedilmiştir. Ekonominin büyük bölümü piyasada değil ailenin özel dünyasında gerçekleştirilmektedir. Çalışmak, kamusal alanda söz sahibi olmayan ve kamusal alana hiç çıkmayan kölelere ait bir faaliyettir; yani çalışma köle için kamu alanından dışlanmanın ve bu çerçevede bir kimliğe sahip olmanın başlıca sebebidir.⁴² Gerek Antik Yunan’da gerekse de Ortaçağ Avrupası’nda çalışma, savaşanlar ve dua edenlerin dışında kalanlara, yani kölelere ve köylülere layık görülmektedir. Bunlar için ise tarım sınai bir faaliyet değildir; geçim ekonomilerinde tarım bir yaşam biçimidir, ihtiyaçların karşılanması amaçlanır; ne iktisadi verimlilik ne kâr oranı ne de ihracat ve uzmanlaşma söz konusudur. Zamanın hesabı yapılmamakta, komşularla rekabet söz konusu olmamakta, çalışma tüm yaşamı işgal etmekte ve asla tamamlanmamaktadır. Bu dönemde ücret, çalışma süresi ve tatil gibi kavramlara rastlanmamaktadır.⁴³ “Kapitalizmin doğuşuna kadar, bugün terime verdiğimiz anlamıyla kamusal bir iktisadi alan yoktur. Ev halkı besinlerini, yünlerini, giyim kuşamını, ısınma malzemelerini, vs. kendi üretir. Zamanlarını ölçmezler, hesap yapmayı zaten bilmezler ve iki gerçekliğe göre yaşarlar: “Her şey gerektiği kadar zaman alır”

⁴⁰ Huberman, *a.g.e.*, 26-27.

⁴¹ Gorz, *a.g.e.*, 2007, 31.

⁴² Gorz, *a.g.e.*, 2007, 30.

⁴³ Gorz, *a.g.e.*, 2007, 140.

ve “yeterli olan yeterlidir.”⁴⁴ Febvre’nin belirttiği gibi 17. yüzyıla gelindiğinde bile çalışma “hala sıkıntı, bitkinlik, bıkkınlık, acı çekme ve aynı zamanda aşağılanma anlamlarını içermeyi sürdürmüştür.”⁴⁵ Bugün anladığımız anlamıyla çalışma kültürünün gelişmesi için kapital üretimine geçişin ortaya çıkması gerekmektedir ve bunun için 1800’lere kadar beklemek gerekmiştir. Febvre 1800’lere kadar olan süreci şu şekilde özetlemiştir:

Önce kapalı ev ekonomisi aşaması vardır. Bu safhada hiçbir mübadele yoktur. Her şey aile içinde, aile tarafından, aile için üretilmektedir. Bu, Orta Çağ başlarının ekonomisidir. Ve hiç kuşkusuz o dönem ailesi, serfler ve bağımlı çiftçiler tarafından işletilen ve krallığa, soyluluğa ve kiliseye ait olan büyük malikâne ekonomilerini de kapsayacak bir şekilde genişletilmektedir... Ne bir işletme, ne de yeni mallar almak üzere mal birikimi anlamında sermaye vardır... Böylesi bir aşamadan bir üst basamağa, doğrudan mübadele veya kentsel ekonomi aşamasına geçilmektedir. Bu safhada, bir aile için değil de, bir müşteri kitlesi için üretim yapılmaktadır. Kent, bir kale – bourg-, bir de bunun yanı sıra, bir pazar haline gelmektedir... Ve bu pazarın kuralı iki formüle dayanmaktadır: A. Üreticiden tüketiciye doğrudan mübadele... B. Kentte yaşayanlara kent içinde sağlanan üretim tekeli, kente bağımlı olan küçük civar toprak parçasında yaşayanlara da benzeri bir tekel tanınmıştır... Ve kapitalizmin –en azından gelişmiş bir kapitalizmin- hiçbir yeri yoktur.⁴⁶

Budd’ın sanayi öncesi çağa ilişkin değerlendirmeleri Febvre’ninkilerle örtüşmektedir. Budd’a göre Ortaçağ Avrupa toplumu “oratores” (ruhban sınıfı), “bellatores” (savaşçılar) ve çok daha kalabalık olan “laboratores”lerden (köylüler-çalışanlar) oluşmaktadır. Ticaret geliştikçe bu üçlüye tüccarlar katılmıştır. Evlerde, zanaatkârlar tarafından üstlenilen eve iş verme (putting out) biçiminde organize olmuş, parça başı iş olarak da bilinen bir üretim anlayışı gelişmiştir; bu sistemde bir kapitalist girişimci hammadde satın almakta ve bunu ürüne dönüştürecek ev halkına vermekte, daha sonrada üretilmiş olan bu malı satarak kâr elde etmektedir. On sekizinci yüzyıla kadar bu sistem asla uzman meslekleri doğurmamıştır. “Her ne kadar zaman zaman yarı zamanlı ve tam zamanlı zanaat uzmanları, idari çalışanlar, vasıfsız işçiler ve hizmetçiler mevcut bulunmuşsa da birçok çalışma biçimi, ekin ekme ve hayvan gütmeye etrafında seyretilmiştir.”⁴⁷

Febvre’nin ve Budd’ın burada belirttiklerini Gorz da destekler. Ona göre de ticaretin gelişmesi, evde çalışan dokuma işçilerinin çalışmasını akılcılaştırmamış, onları birbirleriyle rekabete sokmayı sağlayamamış ve işçileri akılcı ve sistemli olarak en büyük kârı elde etme

⁴⁴ Gorz, a.g.e., 2007, 191.

⁴⁵ Febvre, L. (1995). *Uygurlık, Kapitalizm ve Kapitalistler*. (Çev. M. A. Kılıçbay). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları. (Eserin orijinal basım yılı belirtilmemiş), 110.

⁴⁶ Febvre, a.g.e., 72-73.

⁴⁷ Budd, a.g.e., 26-27.

yönünde motive etmemiştir.⁴⁸ Yani imalat kapitalizmi ilk etapta bugün anladığımız anlamdaki çalışmanın ilk biçimlerini yaratmayı düşünse de uygulamada başarısız olmuştur.

Sanayi öncesi toplumları analiz eden Veblen, bu toplumlarda çalışmayan ve rahat yaşantısı olan insanların zengin, güçlü ve saygın kişiler olarak görüldüğünü, fakir insanların ise yaşamlarını devam ettirmek için çalışmaya ve efendilerinin emirlerine itaat etmeye zorunlu olduklarını belirtmektedir. Bu nedenle çalışmak bu kültürlerde utandırıcı, küçültücü ve aşağılayıcı bir şey olarak görülmüştür.⁴⁹ 1350’lerde Avrupa’da çıkartılan ve çalışmayı zorunlu hale getiren düzenleyici yasalar “nüfus hareketliliğini kökünden söküp atmak, akışı kaynağında durdurmak ve çalışmayan herkesi sabit yapılar içine zorla yeniden dâhil etmek”⁵⁰ için geliştirilmiştir.

Adıgüzel ve Yüksel’e göre de “endüstriyel kapitalizmin İngiltere’de ortaya çıkışından çok önce çalışma, insanın sadece günlük ihtiyaçlarını karşılamak için gerçekleştirmiş olduğu eylem olarak nitelendirilirdi.”⁵¹ Endüstriyel öncesi döneme özgü en başat kaygı günü kurtarmadır. Köylerde gerçekleştirilen ekonomik faaliyetlerin amacı hayatta kalmaktır. Şehirlerde ise zanaatkarlık hâkimdir. Henüz ev ile işyeri ayrımı gelişmemiştir; herkes kendi gereksinimini karşılayacak kadar mal ve hizmet üretmektedir ve ücretli iş yok denecek kadar azdır.⁵² Ayrıca yine bu dönemde işbölümü ve rol paylaşımı çakışmakta, çocuk bir iş gücü olarak görülmektedir. Çalışma, zevk ve neşe kaynağı olmadığı gibi bir aidiyet unsuru da değildir; meslek tatmini diye bir şeyden söz etmeye imkân yoktur.⁵³

Yukarıda da belirtildiği gibi Batı Avrupa’da modern öncesi dönemin toplumsal aktörleri aristokratlar, ruhban sınıfı ve köylülerdir. Sanayi toplumunun yükselişi aslında çalışmayı aşağılayan ve hiçbir şey üretmeyen savaşçı aristokratların barışçı, üretken işadamlarına dönüşmeye ikna olmalarıyla mümkün olmuştur. Aristokratlar, refah yaratmadığı gibi emeğini hiçbir şekilde satmaya ikna olmaz; onur dışı saydığı ticaretle uğraşmaz, en fazla haz duydukları şeyi, yani savaşmayı tercih ederler. Günümüzün ölçüleriyle ekonomik açıdan en

⁴⁸ Gorz, a.g.e., 2007, 31.

⁴⁹ Veblen, T. (2014). *Aylak Sınıfın Teorisi*. (Çev. E. Günsel). Ankara: Tutku Yayınevi. (Eserin orijinali 1899 yılında yayımlandı), 39-40.

⁵⁰ Castel, a.g.e., 76.

⁵¹ Adıgüzel ve Yüksel, a.g.m., 71.

⁵² Adıgüzel ve Yüksel, a.g.m., 75.

⁵³ Bauman, Z. (2009). *Akışkan Aşk: İnsan İlişkilerinin Kırılganlığına Dair*. (Çev. I. Ergüden). İstanbul: Versus Kitap, (Eserin orijinali 2003 yılında yayımlandı), 59.

uygun yaşam tarzını seçmedikleri kesindir.⁵⁴ Feodal dönemin ya da neredeyse tüm modern öncesi dönemin ilkesi, itibarlı bir erkeğe para kazanmanın değil harcamanın yakıştığıdır; Sombart'ın ifade ettiği üzere “anmaya değer olan şu sözleri ilkin Montesquieu sarf etmiştir: Maliyecinin kazanç getiren mesleği nihayet saygıdeğer bir meslek olmayı da vaat ettiğinde her şey kaybedilmiştir artık! O zaman bir tiksirmedir sarar bütün diğer mevkileri; tüm anlamını yitirir şeref.”⁵⁵

Bununla birlikte olguya efendi-köle diyalektiği çerçevesinden bakıldığında köle, ölüm korkusuyla yitirdiği insanlığını ve saygınlık arzusunu çalışma ile yeniden kazanma arayışına girmektedir. Aşağılanma duygusu, görev bilinci, özdisiplin ve çalışmaya adanma ile yer değiştirir. Yani köle bir tür çalışma ahlakı geliştirmektedir. Burjuvalar, Henry Pirenne'nin gösterdiği gibi⁵⁶ Avrupa'da ticaretle uğraşırken kalelerin etrafına konuşlanıp birer dış-kent yaratan ve ardından kale-kentleri doğuran tüccarlarda köklenmiştir. Toprak dışında bir sermaye biriktirme tarzını ilk keşfeden ticaret burjuvazisi daha sonra atölyeleri ve ardından fabrikaları yaratmıştır.

Özetleyerek anlatmak gerekirse, endüstri öncesi dönemin çalışma pratikleri, başlangıçta avcılık-toplayıcılık iken daha sonra tarım ve zanaatkârlığa dönüşmüştür. Bu dönemlerde kâr elde etmek için değil geçinmek için çalışılmakta, çalışma mekânıyla yaşam mekânı birbirinden ayrılmamaktadır. Ücretli çalışma ve kamusal alan olgusu söz konusu değilken mal ve hizmet üretimine de rastlanmamaktadır

2.1.2. Modern/Endüstriyel dönemde çalışma ve çalışma ahlakı

Hegel felsefesini referans alınarak söylenirse “Efendi, Köleyi, çalışmaya zorlar. Ve Köle, çalışarak Doğanın efendisi haline gelir.”⁵⁷ Başlangıçta aylak sınıfın, yani efendilerin kölesi pozisyonundaki aşağılanmış çalışanlar, bilinip-tanınma mücadelesinde saygınlık elde etmek için çalışmanın kendisini bir değere dönüştürmüşlerdir.

⁵⁴ Fukuyama, F. (2015). *Tarihin Sonu ve Son İnsan*. (Çev. Z. Dicleli). İstanbul: Profil Yayıncılık. (Eserin orijinali 1992 yılında yayımlandı), 243.

⁵⁵ Sombart, a.g.e., 28.

⁵⁶ Pirenne, H. (2003). *Ortaçağ Kentleri: Kökenleri ve Ticaretin Canlanması*. (Çev. Ş. Karadeniz). İstanbul: İletişim Yayınları. (Eserin orijinali 1925 yılında yayımlandı).

⁵⁷ Kojève, a.g.e., 101.

Felsefenin alanından çıkıp toplumsal ve ekonomik alana geçilirse Budd'ın ifadeleri çalışma kavramını anlamakta referans alınabilir: “Günümüz istihdam ilişkisinin ve modern çalışma biçimlerinin geniş ölçüde ortaya çıkmasına belirginlik kazandıran şey, evdeki ücretsiz kadınlar tarafından desteklenen, ev tabanlı ilkel bir endüstriyel işgücünü tam zamanlı bir sanayi işgücüne dönüştüren Sanayi Devrimi olmuştur.”⁵⁸ Esasında bundan da önce feodal döneme özgü çalışmanın iki temel tarzının anlaşılması gerekmektedir. Bunlar kurallı (lonca örgütlenmesi kurallılık) ve zorunlu çalışmadır. Bu iki kısıtlama biçiminin varlığını sürdürmesi, sanayi toplumuna özgü “özgür” emeğin kendine alan açmasını uzunca bir süre engellemiştir⁵⁹; ancak bu katı değerler buharlaştırılınca kapitalizm kendisini gerçekleştirecek alanı bulmuştur. Ücretli emeğin hâkim çalışma biçimi olması, 18. Yüzyıla kadar gerçekleşmemiştir. Bunun gerçekleşmesi tüm geleneksel yapıların yıkımıyla mümkün olmuştur. Burjuvazinin hâkim konuma gelmesi kendinden önceki feodal topluma özgü bu sosyo-ekonomik-kültürel yapıları yıkmasıyla gerçekleşmiştir.

Çalışma ve üretim toplumunun yaratılması, ticaretten elde edilen büyük sermayenin önce atölyelere daha sonra da fabrikalara aktarılmasıyla gerçekleşmiştir. “On altıncı ve on yedinci yüzyıllar ticaretin altın çağıydı, servetler oluşuyordu –sermaye birikiyor ve bu da on yedinci ve on sekizinci yüzyılların büyük endüstriyel genişlemesinin temeli olacaktı.”⁶⁰ Dua edenlerle (kilise) savaşçı soyluların (lordlar) köylülerin (serflerin) ürettiklerine el koymasına dayanan feodal sistemin içerisinde ticaretle uğraşan yeni bir sınıf türemiştir. Tarih sahnesinde büyük dönüşümü başlatacak olan burjuvalar, 17. ve 18. yüzyılda, alarak ve satarak zenginleşen bir orta sınıftır. Toprakten farklı olarak yeni bir servet kaynağı olan para ve onun yarattığı hâkimiyet, ticaretle uğraşan burjuvaların eline geçmiştir.⁶¹ Modern endüstriyel üretim doğmamışken sermayenin nereden geldiğini araştıran Huberman bizi aşağıdaki satırlarla aydınlatmaktadır:

Bu önemli bir soru çünkü birikmiş sermaye olmadan, bildiğimiz anlamda endüstriyel kapitalizm mümkün olamazdı –geçinmek için başkalarına çalışan insanlar olmadan. Bu iki koşul nasıl yaratıldı? Kapitalist üretimi başlatmak için gerekli kapitalin çok çalışan, ancak zorunlu olduğu kadar harcayan ve gerisini azar azar biriktiren tutumlu insanlar tarafından sağlandığını söyleyebilirsiniz. İnsanlar şüphesiz para biriktirmişlerdi ama sermaye ilkin böyle birikmedi. Çok güzel bir hikâye bu, ama yazık ki doğru değil. Hikâyenin doğrusu da bu kadar güzel değil. Kapitalist dönemden önce sermaye en çok ticaret yoluyla birikmişti –yalnız mal mübadelesi değil, fetih, korsanlık, talan ve sömürüyü de kapsayan esnek bir terim bu ticaret... Karl Marx olanı, şöyle

⁵⁸ Budd, *a.g.e.*, 27.

⁵⁹ Castel, *a.g.e.*, 124.

⁶⁰ Huberman, *a.g.e.*, 108.

⁶¹ Huberman, *a.g.e.*, 47.

özetler: “Amerika’da altın ve gümüşün bulunması, yerli nüfusun madenlere tıklması, köleleştirilmesi, gömülmesi, Doğu Hint Adalarının fethi ve yağması, Afrika’nın kara derilileri için ticari şafağını işaret eder. Bu bildik olaylar ilk birikimin başlıca uğraklarıdır.”⁶²

Görüldüğü gibi bu yeni zenginliğin kaynağı sömürgelerdir. “1700 ile 1750 arasında iç pazara yönelik sanayiler üretimlerini yüzde yedi artırırken, ihracat sanayileri yüzde yetmiş altı arttı... Hammaddenin tümü tropikal ve astropikal bölgelerden ithal edilirken, ürünleri büyük ölçüde dışarıya satılıyordu.”⁶³

Çalışma toplumunu yaratmanın birinci etkeni sermayenin artırılmasıyken ikinci etken çalışanların yaratılmasıdır. Köylülerin (serflerin), başlangıçta İngiltere’de, daha sonra da tüm Avrupa’da toprak çevrilmeleri sonucu yaşadıkları yerlerden koparılımları, onların yeni oluşmakta olan atölyelerde ve fabrikalarda istihdam edilmelerini olanaklı kılmıştır. Toprak çevirmelerinin yarattığı yıkıcılığı Polanyi “Büyük Dönüşüm”de şu şekilde tasvir etmektedir:

Toprak çevrilmelerine, haklı olarak, zenginlerin yoksullara karşı gerçekleştirdikleri bir devrim denilmiştir. Soylular, bazen şiddete başvurarak, sık sık da baskı ve yıldırma yoluyla, eski düzeni bozuyor, eski yasa ve gelenekleri ortadan kaldırıyorlardı. Yoksulların ortak arazideki paylarını alenen ellerinden alıyor, onların eskiden geleneğin yıkılmaz gücüne dayanarak kendilerinin ve mirasçılarının bildikleri meskenleri yerle bir ediyorlardı. Toplumsal doku parçalanıyordu. Terk edilmiş köyler, yıkılmış evler, ülkenin savunma mekanizmalarını tehdit eden, nüfusunu azaltan, toprağını yıpratıp toza çeviren, insanlarını bizar eden, onları namuslu çiftçilerden dilenci ve haydut çetelerine dönüştüren devrimin acımasızlığına tanıklık ediyorlardı.⁶⁴

Polanyi’nin yukarıdaki ifadelerini destekleyen argümanlara Budd’da da rastlanmaktadır. Budd yeni sanayicilerin, eşi görülmemiş ölçekte insanı yerinden ettiğini ve insanların nerede, nasıl, ne süre çalışacaklarına dair karar verme özerkliğinin ortadan kalktığını anlatmaktadır. Sanayi Devrimi’nden hemen önce çalışanların serbestçe belirledikleri dinlenme periyotları ve çalışma yoğunluklarına sahip olduklarını belirten Budd, fabrika işine geçişle bireylerin fabrika düzenine uymak zorunda kaldıklarını söylemektedir. Bu nedenle “yeni fabrika işyerlerinde işçileri denetlemek ve onları motive etmek, kritik mevzular haline gel”miştir.⁶⁵ Sanayileşme öncesinde ekonomi ev içindeki bir konuyken sanayileşme emeği meta haline getirip çalışmayı ve ekonomiyi hanenin dışına taşımıştır. Emek, piyasadaki diğer metalar gibi alınıp satılan bir

⁶² Huberman, a.g.e., 178-179.

⁶³ Hobsbawm, E. J. (1998). *Sanayi ve İmparatorluk*. (Çev. A. Ersoy). Ankara: Dost Kitabevi Yayınları. (Eserin orijinali 1969 yılında yayımlandı), 14, 22-51, 45.

⁶⁴ Polanyi, K. (2011). *Büyük Dönüşüm: Çağımızın Siyasal ve Ekonomik Kökenleri*. (Çev. A. Buğra). İletişim Yayınları: İstanbul. (Eserin orijinali 1944’te yayımlandı), 75.

⁶⁵ Budd, a.g.e., 29.

şeye dönüşmüş, hem kullanım hem de değişim değerine sahip olmuştur.⁶⁶ Ayrıca evden bağımsız atölyeler ve fabrikalar tüm üretim sürecine hâkim duruma geçmiş, kendi disiplinini ve ahlakını dayatmıştır. Man'ın da belirttiği gibi yeni kökleşen kapitalist iktisadi formasyonun çalışmaya hazır neferlerinin işe koşulması yeni tarz bir ahlaki motivasyonla, çalışma motivasyonu ile gerçekleştirilmiştir.⁶⁷ Castel'in de belirttiği gibi "makinelerin kullanılması, emekçi sayısını artırmaksızın emeğin üretkenliğini artırır; emekçilerin fabrikada toplanması daha iyi bir işbölümünü, daha iyi bir gözetimi, işçinin işine tümüyle bağlanmasını sağlar."⁶⁸

Bir insan kendi başına hayatını sürdürebilecek üretim araçlarına sahip olduğunda bir başkası için çalışma ihtiyacı hissetmez. Feodal toplumun çözülüşü, serfleri topraklarından kopartarak şehirlere ve kasabalara iş için akın etmeye zorlamış, onları ücretli işçi konumuna getirmiştir. Bu işçi konumuna gelme, Bauman tarafından "geleneksel geçim tarzından koparılmaya"⁶⁹, Hardt ve Negri tarafından "emekçilerin özgürleşmesi"⁷⁰, John Locke ve Adam Smith gibi liberaller tarafından ise işçilerin kendi emeklerinin hâkimiyetini kazanmaları olarak tarif edilmektedir. Sanayi medeniyetinin doğuşunda, insanların atölyelerde ve fabrikalarda çalışmaya başlamaları, Marks'ın deyimiyle emekçilerin "zincirlerinden başka kaybedecek bir şeyleri olmaması"na bağlı olmuştur. Çalışma toplumunun yaratılması çalışmaktan başka seçeneği ve yolu olmayan insanların yaratılmasıyla gerçekleştirilmiştir.

Sanayi devriminden itibaren ücretli emek, özgürlük ve sözleşme modeli üzerinden düşünülmüştür. Bu sözleşmede aslan payını kimin aldığı ve genellikle mecburiyet yüzünden emek-gücünü kiralamaya yöneltilen emekçinin özgürlüğünün kurmaca olduğu bilinse de, hukuksal açıdan emek pazarında bağımsız iki kişinin karşı karşıya geldiği ve bu sözleşme dolayısıyla kurdukları sosyal ilişkinin taraflardan biri tarafından bozulabileceği kabul edilir. Bununla birlikte, bu liberal ücretlilik anlayışı, tarihsel olarak kendisinden önce gelen ve biçimsel olarak ortadan kalktıktan sonra bile varlığını sürdüren formlara nazaran olağanüstü bir devrimdir.⁷¹

Bu durum sadece merkez ülkeler için geçerli değildir elbette. Sömürgeleştirilerek topraklarından edilen "Amerikan Yerlileri, siyahi Güney Afrikalılar ve başka yerli halklar da

⁶⁶ Budd, *a.g.e.*, 121.

⁶⁷ Man F. (2012). Ortodoks Kapitalizminden Refah Kapitalizmine Çalışma Etiği. *İş Ahlakı Dergisi*, 5(2), 221-226.

⁶⁸ Castel, *a.g.e.*, 121.

⁶⁹ Bauman, Z. (2005). *Bireyselleşmiş Toplum*. (Çev. Y. Alogan). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 2001 yılında yayımlanmıştır), 29.

⁷⁰ Hardt, M. and Negri, A. (2012). *İmparatorluk*. (Çev. A. Yılmaz). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 2000 yılında yayımlandı).

⁷¹ Castel, *a.g.e.*, 142-143.

geleneksel çalışma biçimlerini değiştirmek ve hayatta kalmak için ücretli çalışmaya dönmek zorunda kalmışlardır.”⁷²

Görüldüğü gibi “kapitalist üretim için gerekli emeğin nasıl sağlanabilir olduğunun hikâyesi” Polanyi’ye göre “bir zamanların köylüleri ve yeni toplumun emekçilerinin, “üretim araçlarından nasıl yoksun bırakıldıklarının hikâyesi olacaktır... Bu yeni azatlılar ancak bütün üretim araçları ellerinden alınıp eski feodal düzenin verdiği bütün varoluş garantilerini kaybettikten sonra kendi kendilerinin satıcıları olurlar.”⁷³ Yani, eve iş verme sistemini terk edip fabrikalarda makine kullanımının yaygınlaşması tek başına sanayi tipi çalışmayı doğurmamakta; bunun yanında “işgücünün doğrudan denetimi ve gözetlenmesi yoluyla üretim sürecinin hızı, kalitesi, düzenliliği ve güvenliği üzerinde işverenin kontrolünün artması da”⁷⁴ gerekmektedir.

Sermaye ve emeğin yaratılması burjuvalar açısından oldukça güç bir iş olmuştur. Paradan ziyade toprağa dayalı ekonomik yapı, geniş ve yoğun bir iç pazarın bulunmayışı, kilise ve lordlar tarafından geliştirilen “Zanaatkârlar Yönetmeliği ve Speenhamland Yasası” (Yoksullar Yasası)⁷⁵, toprağı işleyen ve kilise ile lordların kontrolünde yaşayan serflerin, yaşadıkları köylerden başka bölgelere göçünü önleyen yasaların varlığı⁷⁶, ulaşım ağlarının kısıtlılığı ve yollarının bozukluğu burjuvaların istediği tipte bir üretim sistemini ve ortamını imkânsız kılmaktadır. Burjuvazi bu güçlükleri uzunca bir sürede parça parça aşarak kendi sınıfsal iktidarını gerçekleştirmiştir. Ne zaman ki sermayenin ve emek tedarikinin önündeki engeller kalkmış o vakit kapitalist üretim sisteminin ve zenginliğin kaynağı olan çalışma toplumu inşa edilebilmiştir.

Çalışma kavramına dair sosyal bilimler literatüründeki birikimin geneli endüstriyel kapitalizme aittir ve ondan türemiştir. Çalışmanın kaynağı kapitalizmdir. Febvre’nin belirttiği gibi kapitalizmin tarihini çalışma kavramına bağlamak mümkündür.⁷⁷ Çalışmaya ilişkin yapılan tanımların tamamı, endüstriyel kapitalizm şartlarında yürütülen üretim faaliyetini tarif

⁷² Budd, *a.g.e.*, 30.

⁷³ Polanyi, *a.g.e.*, 184-185

⁷⁴ Budd, *a.g.e.*, 28.

⁷⁵ Polanyi, *a.g.e.*, 126. Yoksullar Yasası, yoksullara, kazançlarından bağımsız olarak, belirli bir asgari gelir sağlanması için, ekmek fiyatlarına göre düzenlenen bir ölçüte göre ücret verilmesini onayan bir yasadır ve bu yasa burjuvalar tarafından köylülerin çalışmaktan kaçmalarına sebep olduğu için eleştirilmiş ve ilerleyen dönemde kaldırılmıştır.

⁷⁶ Polanyi, *a.g.e.*, 126.

⁷⁷ Febvre, *a.g.e.*, 119.

etmektedir. Bu tanımlara göre çalışma kamusal alanda yürütülür, mal ve hizmet üretmek için gerçekleştirilir, belli bir ücrette somutlaşır, işçinin emeği meta haline getirilmiştir, işçinin ürettiği meta ile bağı kopuktur, genelde emeklilik dönemine kadar istikrar kazanmıştır, işçiye bir takım sosyal güvenceler sunar, ağırlıklı olarak makine kullanımına dayalıdır ve fabrikalarda örgütlenmiştir. Modern endüstriyel çalışmaya has bu özellikler elbette ki uzatılabilir ve bununla ilgili pek çok tartışma yürütülebilir fakat en karakteristik dönüşümün tarımsal üretimden sanayi üretimine geçilmesi olduğu söylenebilir; buna paralel olarak el emeğine dayalı zanaatkarlığın yerini, mekanik üretimi esas almış fabrika emeğine bıraktığı tartışma götürmez bir hakikattir. Söz konusu büyük dönüşüm, en başta, zaman ve mekân algısı, tüketim alışkanlıkları, toplumsal hareketlilik, disiplin anlayışı, din algısı gibi sayısız faktörü de dönüşüme uğratmış ve tüm toplumsal yapıyı baştan aşağı değiştirmiştir.

Sosyolojinin kurucu isimlerinden olan, sosyolojinin yöntemini ve çalışma alanını tanımlayan Durkheim için “çalışma denildiğinde, piyasada değişime uğrayan, sözleşme üzerinden ya da doğrudan karşılığı verilen emek biçimi kast edilmektedir.”⁷⁸ Durkheim’in bu tanımı, çalışmanın rasyonel biçimde örgütlendiğine, değişim için piyasaya sürülen mal ve hizmetlerin üretimini amaçladığına ve belli bir ücret karşılığında gerçekleştirildiğine gönderme yapar. Çalışma ekonomisti Biçerli, Durkheim’e koşut biçimde, çalışma kavramının tanımlanmasına ve anlaşılmasına katkıda bulunmuştur:

Çalışma ekonomisi disiplinine baktığımızda çalışma “emek arzı” kavramıyla temsil edilmektedir. Yani mal ve hizmet üretmek için hane halklarından olan bir kişinin belli bir ücret karşılığında emeğini satması ya da kiralaması çalışmadır. Çalışma piyasada gerçekleştirilir. Piyasada çalışmama kararı alan kişilerin gerçekleştireceği herhangi bir üretim çalışma olarak değerlendirilmez.⁷⁹

Biçerli, çalışmayı, işçinin emeğini piyasaya belli bir ücret karşılığında satması veya kiralamasına dayandırmakta, belli bir ücrete tabi olmayan ve piyasada değerlendirilmeyen uğraşların ise çalışma olarak nitelendirilmediğini vurgulamaktadır. Nitekim Sapmaz da Biçerli ve diğer pek çok çalışma sosyoloğunun düşündüğü gibi çalışmayı kamusal alanda gerçekleştirilen, belli bir ücret karşılığında ifa edilen ve mal ve hizmet üretmeye motive olmuş bir faaliyet olarak tanımlamaktadır.⁸⁰ Daha öncede belirtildiği gibi endüstri öncesi dönemde sadece geçim amaçlı yapılan ve özel alanda yürütülen çalışma, modern endüstriyel

⁷⁸ Durkheim, *a.g.e.*, 77.

⁷⁹ Biçerli, M. K. (2003). *Çalışma Ekonomisi*. (İkinci Basım). İstanbul: Beta Basım Yayım. 15.

⁸⁰ Sapmaz, Ç. (2009). *Post-Endüstriyel Dönüşüm Sürecinin Çalışma Etiğine Etkiler*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 8-13.

süreçle birlikte kamusal hale gelmiş, ev ekonomisinin dışına taşmış ve ücretlendirilmiştir. Bunun sonucunda emek, istihdam edilebilir bir karakter kazanmıştır.

Sanayi devrimi ile birlikte fabrikalarda ve işletmelerde gerçekleştirilen çalışmanın zanaatkârın ve çiftçinin çalışmasından oldukça farklı olduğu rahatlıkla söylenebilir. Öncelikli amaç, Marks'ın belirttiği gibi sınırsız ve ihtiyaca binaen yaratılmamış bir meta birikimidir; meta üretimi zamanı ve bedeni disiplin altına alan bir çalışma düzeniyle mümkün kılınmıştır. Hobsbawm'ın belirttiği gibi

sanayi işgücü –ve özellikle mekanizasyon uygulanmış fabrikadaki işgücü-, mevsimlerdeki ya da hava koşullarındaki değişimlere bağlı olan, rasyonel işbölümü uygulanmamış mesleklerde çalışanların çok çeşitli işleri yaptıkları, diğer insanların ya da hayvanların akıllarına estiği gibi davrandığı, hatta insanın çalışmak yerine oyun oynamayı tercih edebileceği sanayi öncesi çalışma düzeninden farklı olarak, bir düzenliliği, rutini ve monotonluğu dayatır.⁸¹

Sanayi toplumuna has çalışma ve çalışma ahlakının gelişiminde istihdam ilişkisinin biçimi belirleyici olmuştur. Bir örgütte çalışan ile işverenin karşılıklı güvenine dayalı, uzun süreli istihdamı esas almış çalışma biçimi, çalışanların örgütleriyle duygusal bağlar geliştirdikleri ve örgütte çalışmaktan gurur duydukları bir ilişkiyi içermektedir. Liberal sanayi toplumlarında “işverenler ve çalışanlar arasındaki bu karşılıklı olarak algılanan yükümlülüklerin, onların psikolojik bir kontrat oluşturdıklarını düşüncelerini sağlayacak denli güçlü olduğuna inanılırdı. Bu, finansal anlamda ücretlerin önemli olmadığı anlamına gelmez; tersine şayet çalışma (kısmen) sosyal bir mübadeleyse, çalışan ve işveren arasındaki bağlar da kısa vadeli finansal öz çıkardan daha karmaşıktır demektir.”⁸² Bu tarz bir çalışma ilişkisinin ideal biçimini II. Dünya Savaşı sonrası Avrupa ve Amerikasında görülmektedir. Bu tarz bir çalışma ilişkisinde

emeğe, pek çok erdem ve örneğin, refah artışı ve sefaletin giderilmesi gibi yararlı görevler yüklendi; fakat yüklenen her faziletin altında, insan ırkının eline kendi kaderinin dizginlerini veren o düzen kurucu, tarihi eyleme yaptığı varsayılan katkı bulunuyordu. Bu şekilde anlaşılan “iş/emek”, bir bütün olarak tüm insanlığın, tarihteki yolunu çizirken tesadüfler yerine kendi kaderi ve doğa tarafından yönlendirilmesi gerektiren bir eylemdi. Ve bu şekilde tanımlanan “iş/emek”, insanlığın her bireyinin bizzat katılmak zorunda olduğu kolektif bir çabaydı. Bunun dışındaki her şey, yani işi insanlığın “doğal bir durumu”, işsiz kalmayı da anormal bir durum olarak sınıflamak; mevcut yoksulluğun ve sefaletin, yoksunluğun ve ahlaki düşkünlüğün sorumlusu olarak bu doğal durumdan uzaklaşmayı göstermek; insanları, emeklerinin insanlığa bir katkıda bulunup bulunmadığına göre değerlendirmek; insan eylemleri içinde emeğe önemli bir yer ayırmak ve

⁸¹ Hobsbawm, *a.g.e.*, 79.

⁸² Budd, *a.g.e.*, 222-223.

bunun da ahlaki olarak insanın kendini geliştirmesine ve toplumun genel ahlak standartlarında yükselmeye yol açması, bu kolektif çabanın bir sonucundan başka bir şey değildi.”⁸³

Çalışmanın genel ahlak standartlarını belirlemesi ve bireylerin kendileri ve kendilerinin dışındakini çalışma olgusu üzerinden tanımlaması sanayi toplumu tarafından inşa edilmiştir. Bu yapılırken Fordizm, akılcılaşma, bürokratizasyon, ulusal hedefler uğrunda emeğin mobilize edilmesi ve eğitimin disipline edici biçimde organize edilmesi gibi süreçler devrede olmuştur; ancak bunun yanında yaşam boyu istihdam ve iş güvencesi sunan refah toplumu ve ona eşlik eden Fordist iş örgütlenmesi çalışma ahlakının gelişmesinde etkili olmuştur. (Esnekleşmenin bir tehdit olarak algılanması bu denklemi yıkmasından kaynaklanır; çünkü esnekleşme geleceğe dönük bir yaşam öyküsü oluşturulmasına izin vermediği gibi bireyleri kısa vadeli planlar yapmaya zorlamaktadır)

Endüstri toplumunun yarattığı geleneksel istihdam modeli Gümüş’ün özetlediği gibi bir takım parametrelere dayanmaktadır. Gümüş’e göre⁸⁴ geleneksel istihdam modeli kitlesel üretime uygun, geniş işçi kitlelerini tek tip biçimde istihdam etmeye dayanan, işçilerin tek bir işverene bağlı olarak işverenin yönetimi ve denetimi altında çalıştığı, tam gün ve belirsiz süreli istihdamı esas almıştır; standartlaşmış çalışma ve yaşam akışı, bağımlı ve ücretli işgücünün homojenleştirilmesiyle tamamlanmıştır. Tüm bu süreci ifade eden ana kavram Fordizm ve Taylorizm olarak formüle edilmiştir.

2.1.2.1. Refah devleti/toplumu, Taylorizm, Fordizm ve çalışma

“Refah devleti” ya da “refah toplumu”, siyasal ve sosyal iktisada ait, belli bir dönemi açıklamak için kullanılmış oldukça işlevsel kavramlardır. Bu kavramlar “devletin, insanların barınma, sağlık, eğitim ve asgari düzeyde bir gelir elde etme gibi temel ihtiyaçlarını karşılayacak hizmetleri ve yardımları sunan sosyal güvence sistemleri aracılığıyla bir refah ortamı sağlamakta başlıca sorumluluğu üstlendiği durumları tarif etmek amacıyla ortaya atıl”mıştır.⁸⁵ Refah devleti denildiğinde iş garantisi, ücret garantisi, yaşam boyu çalışma garantisi, yüksek emeklilik ücretleri, ücretsiz eğitim ve sağlık hizmetleri, örgütlenme özgürlüğü, tüketim standartlarının yükselişi, ücretsiz eğitim hakkı, uzun soluklu bir yaşam

⁸³ Bauman, a.g.e., 2017, 203-204.

⁸⁴ Gümüş, M. (2001). *Post Endüstriyel Dönüşüm Süreci Açısından İşgücü Piyasası Esnekliğinin Geleneksel İstihdam Modeli Üzerindeki Etkileri*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 32-35.

⁸⁵ Marshall, a.g.e., 615.

anlatısı inşa edebilecek kadar risklerden uzak bir yaşam kastedilmektedir. “...refah devleti büyük bir çoğunluk için yasallık ve meşruluğun temel olduğu ve gelecek tasavvurunun çizilebildiği bir yapısal kurumsallaşma sağlamış, gelecekte istenenlerin amaçlanan doğrultuda çalışıldığında başarılabildiği bir toplumsal durum yaratabilmiştir.”⁸⁶ Bu toplumsal ve ekonomik formasyon içerisinde çalışma, tüm yaşam için merkezi bir yer işgal etmiştir. Refah toplumunun temelleri elbette Taylorist fikirlerin Fordist uygulamalarda somutlaşmasında yatmaktadır.

Genel olarak kabul edildiği üzere, 1980'lere kadar, sanayi üretimi, süresiz bir istihdam ilişkisini ihtiva etmiştir. “Standart istihdam ilişkisi, genellikle çalışanın bir işverene bağlı olarak tam süreli çalıştığı, yasal güvencelerden yararlandığı bir ilişkiyi ifade eder. Bu istihdam biçiminde istihdam edilme süresi sınırlı olmayıp süresizdir. Fordist üretim sürecinde hâkim istihdam modeli olarak ortaya çıkan standart istihdam ilişkisi çalışanlar, işverenler ve devletin üçlü uzlaşması içinde gelişmiştir.”⁸⁷ Adam Smith'ten bu yana emeğin, zenginliğin temeli olduğu bilgisine ulaşan iktisat teorisyenleri ve işverenler, kapitalizmin uzunca bir döneminde işçi hareketliliğini önlemek ve işçi kaybı yaşamamak için çalışan kitlelerle güvence temelli iş ilişkileri geliştirmişlerdir. Bauman'ın da gösterdiği gibi;

Klasik dönem işvereni işçisini işletmeye bağlamaya çalışır. Henry Ford emek hareketliliğini durdurmak için çalışanlarının ücretlerini iki katına çıkardı ve fabrikalarında ürettiği arabalarını satın almalarını sağladı. Bunu yaparken maliyet artmış olsa da emek hareketliliğini durdurdu; çalışanları şirkete bağlamayı amaçladı; çalışanlarının hareket kabiliyetini engellemeyi amaçlıyordu. Kendi servetinin ve gücünün onların emeğine bağımlı olduğunu biliyordu. O dönem her yerde sermaye ve emeği bir birlik içinde birbirine bağlamak amaçlanıyordu.⁸⁸

Klasik modern çalışma anlayışı aslında emek ile sermaye arasındaki görünür olmayan bir anlaşmaya dayanmaktadır. Buna göre işçiler geçimlerini sağlamak için işe alınmaya, sermaye de kendisini yeniden üretmek ve büyütmek için işçileri işe almaya ve onlara güvenceli istihdam olanakları yaratmaya bağımlıdır. Her iki tarafın da buluşma adresi fabrikadır ve iki taraftan her biri kolayca başka bir yere taşınmamaktadır.⁸⁹ Buna göre çalışma tam gün, istikrarlı, sosyal güvencelerle yüklü, asgari yaşam harcamalarını karşılayabilecek niteliktedir. İşçileri tezgâhlarına sabitleyen Fordist üretim modelinde Renault veya Ford'da işe başlayan

⁸⁶ Işık, O. ve Pınarcıoğlu, M. M. (2013). *Nöbetleşe Yoksulluk: Gecekondulaşma ve Kent Yoksulları: Sultanbeyli Örneği*. (Dokuzuncu Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları, 47.

⁸⁷ Temiz, H. E. (2004). Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması. *Çalışma ve Toplum*, 2(2), 55-56.

⁸⁸ Bauman, a.g.e., 2005, 32-33.

⁸⁹ Bauman, a.g.e., 2005, 33.

biri, kariyeri boyunca aynı yerde kalacağından emin gibidir ancak bugün kariyer yolculuğuna Microsoft'ta başlayan birisi iş hayatının sonunda nerede olacağını kesinlikle bilemez. Ağır kapitalizm koşullarında işçiler ve sermaye sıkı zincirlerle sabitlenmişlerdir. Hafif kapitalizm, denklemi sermayenin hareket serbestliği kazanması ve işçilerin aynı hareket yoksunluğu içinde sabit kalmasıyla değiştirmiştir. Çalışanların sabitliğine bir de istikrarsız iş piyasası eklenmiştir.⁹⁰

“1860’lardan başlayıp 1970’lere kadar uzanan yüz yılı aşkın bir zaman içinde şirketler, işletmenin uzun ömürlülüğünü sağlama bağlayıp, çalışan sayısını artırarak, istikrar sanatını öğrendiler.”⁹¹ Askeri örgütlenme modellerine benzeyen ve zamanı tüm üretim sürecinin en önemli ögesi haline getiren ilk dönem kapitalist işletmeler uzun vadeli, aşamalı ve kestirilebilir bir zaman tahayyülüne sahip olmuşlardır.⁹² Üretim faaliyetinin uzun vadeli, kestirilebilir ya da hesaplanabilir olması için, üretimin farklı verimlilik ve hızlarda üretim yapan işçilerin emeğine bağımlı olmaktan çıkarılması gerekmiştir. İşbölümü ve uzmanlaşma belirtilen keyfiyeti ve yetenek farklılığını bertaraf etmeye yardımcı olmuştur.

Sanayi kapitalizminin üretimi maksimize edebilmek için çalışmaya getirdiği en önemli yenilik -makine kullanımı ile birlikte- işbölümü ve uzmanlaşmadır. “Modernitenin ikonlarının başında, çalışanların bedensel faaliyetlerini basit, tekdüze ve büyük ölçüde belirlenmiş, itaatkâr bir şekilde takip edilmesi ve düşünmeden yapılması gereken hareketlere indirgeyen, bireysel inisiyatifi ve kendiliğindenliği yasak bölge ilan etmiş olan *Fordist fabrika modeli* vardı. Bunun ardından bürokrasi geliyordu.”⁹³ Bu iki üretim ajanı sayesinde kapitalizm için tahammül ve kabul edilemez olan işçilerin biçimselleştirilmeyen yeteneklerinden kaynaklanacak belirsizlikler ortadan kaldırılmıştır. Nitelik, nicelik ve maliyet için farklı bireylerin üretken faaliyetleri olabildiğince aynılaştırılmış, her bir işçi diğerinin yerine getirilebilir kılınmış ve verimlilikleri karşılaştırılabilir hale gelmiştir.⁹⁴ Bu süreci çalışmanın akılcılaştırılması ve şeyleştirilmesi, emeğin standartlaştırılması olarak kavramsallaştırılabiliriz. Çalışmanın akılsallaştırılması ve emeğin standartlaştırılması zanaatkârın öznel yeteneğinin yerine bilimin nesnel mantığının yerleştirilmesidir. Belirtilen süreç sosyal bilimler literatüründe Taylorizm olarak geçmektedir. Taylor, beşeri kaynakların

⁹⁰ Bauman, *a.g.e.*, 2017, 98.

⁹¹ Sennett, *a.g.e.*, 2009, 22.

⁹² Sennett, *a.g.e.*, 2009, 23.

⁹³ Bauman, *a.g.e.*, 2017, 54.

⁹⁴ Gorz, *a.g.e.*, 2007, 79.

verimsiz bir biçimde yönetildiğine dikkat çekip⁹⁵ olabilecek en verimli çalışma prensibini oluşturmaya kendini adanmıştır. Bu çalışma prensipleri sistemin harekete geçirdiği bireylerin yeteneklerinin kullanımını içermektedir. Taylor'a göre "geçmişte, insan önce gelirdi; gelecekte, sistem önce gelmelidir."⁹⁶ Sistemli çalışma üretim faaliyetinin merkezine taşındığında işçi yönetimle sıkı bir işbirliğine girecek; kaytarma, işi asma, kasten yavaş çalışma ortadan kalkacak, her makine ve işçi en yüksek verimliliğe ulaşacaktır. Yüksek verimlilik ise doğrudan ücretlere yansıtılacak ve toplam refah artacaktır.⁹⁷ Taylor'un ifade ettiği gibi her bir işi yapmak için en iyi tek bir yol bulunmakta ve işçiler değil yöneticiler işin nasıl yapılacağına karar vermektedir.⁹⁸ Dolayısıyla bilimsel yönetim veya "Taylorizm" in bu felsefesi, vasıflı işçilerin basit tekrarlayıcı görevlere ayrışmasını pekiştirmiş ve (akıl sunanlar olarak görülen) yöneticiler ile (sadece kas gücü sunanlar olarak) işçiler arasında keskin ayrımlar oluşturmuştur.⁹⁹ Taylor'un teorik zeminini attığı yeni çalışma kültürü, Henry Ford'un hareketli montaj hattı ile somutlaştığında kapitalizm, üretim organizasyonu anlamında akacak güçlü bir kanal bulmuştur.

Fordist üretim organizasyonu, hareketli bir montaj hattını, standartlaştırılmış çıktıları ve düşük fiyatların, yüksek ücretlerin, reklam ve tüketici kredisinin bir araya gelerek teşvik ettiği talebi kapsadığından, emeğin yönetilmesini, üretimin ve pazarlamanın daha geniş çaplı olarak bilimsel yönetim ("Taylorizm") ilkelerine göre yeniden organizasyonu ile birleştiriyordu... Fordizm, yoğunlaştırılmış bir çalışma rejimi karşılığında işçilere yüksek ücretler ve yükselen bir tüketim düzeyi sunuyordu.¹⁰⁰

Yoğunlaştırılmış hiyerarşik çalışma rejimi, yüksek ücretler, sosyal devlet ya da refah devleti anlayışı, yaşam boyu istihdam ya da iş garantisi, genişletilmiş sosyal güvenceler ve haklar, örgütlenme özgürlüğü, sendikalaşma ve tatmin edici tüketim olanakları Fordizmi niteleyebilecek kavramlardır ve bu kavramlar çalışma ahlakını inşa etmektedir. Bu olguyu Başbuğ şu şekilde özetlemektedir;

Tam gün ve sürekli çalışmada, işçinin işyerinde sürekli olarak istihdam edilmesi ve sağladığı iş garantisi, çalışanını işyerine bağlılığını büyük ölçüde sağlamaktadır. Bu bağlılık bir maddi çıkar ilişkisine dayanmaktadır. Özel hayat alanının finansmanı, hatta emeklilik sonrasında finansmanı, çalışma olgusunun sürekliliğine bağlıdır. Fordist ve Taylorist üretim sistemine dayanan tam gün çalışma, bu ihtiyacı karşılamaktadır. Sürekli bir üretim söz konusu olduğu sürece kendi iç

⁹⁵ Taylor, F. W. (2012). *Bilimsel Yönetimin İlkeleri*. (Çev. H. Bahadır Akın). Ankara: Adres Yayınları. (Eserin orijinali 1911 yılında yayımlandı), 11-12, 22.

⁹⁶ Taylor, *a.g.e.*, 13.

⁹⁷ Taylor, *a.g.e.*, 20-21.

⁹⁸ Taylor, *a.g.e.*, 41.

⁹⁹ Budd, *a.g.e.*, 30-31.

¹⁰⁰ Marshall, *a.g.e.*, 245.

dünyasına yabancılaşmış ve işyerinin mekanik işleyişiyle örtüşmüş çalışana da sürekli olarak ihtiyaç bulunmaktadır.¹⁰¹

Sanayi toplumunun sembolü olan Fordist üretim sistemi, büyük piyasalara standartlaşmış ürünler sunma konusunda çok başarılı olmuş, montaj hattı kurulup sabitlendiğinde oldukça yüksek üretim hacmine ulaşılmıştır. Bu koşullar altında emeğin ücreti, üretimin yoğun olduğu zamanlarda problem teşkil etmemiş ve elle yapılan işlerin oranı yapılmayanlara oranla çok daha yüksek olmuştur. Fordizmin gücünün kaynağı olan bu faktörler onun çöküşünün de etkenleridir. Piyasa eskisinden büyük olsa da 20. yüzyılın son çeyreğinden sonra standart ürünlerden ziyade özelleşmiş talepleri barındırmaya başlamıştır. Bu yeni talepler doğrultusunda üretimde bir değişikliğe gitmek için gerekli yapısal değişikliklerin maliyeti ve emeğin ücreti çok yüksek hale gelmiştir. Kitlesele üretiminden özelleşmiş tüketiciye yönelik üretime geçiş üretimin yapısını ve niteliğini köklü biçimde değiştirdiği gibi işgücünü ve işe bakışı da baştan aşağı değiştirmiştir. Elle yapılan işlerin oranı bilgisayar teknolojisinin gelişimine paralel olarak zamanla düşüş göstermiştir. Bilgisayar ve otomasyon teknolojisinin gelişmesinin yanı sıra Giddens'ın gösterdiği¹⁰² gibi yüksek seviyeli işsizlik, imalat sanayindeki daralma ve düşük ücretli Asya ülkelerinin uluslararası rekabete girmesi neoliberal politikaların ortaya çıkışını doğurmuştur. Esnek üretim veya esnekleşme olarak adlandırılan süreç 1980'lerden sonra hızla kendisini göstermiştir.

2.1.3. Post-Modern/Endüstriyel dönemde (akışkan modernite koşullarında) çalışma ve çalışma ahlakı

Post-endüstriyel, postmodern ya da akışkan modern toplumun akla ilk getirdiği soru “Sınıf kavramına ne oldu?” sorusudur. Sınıf kavramı tam da modern sanayi toplumlarına has bir örgütlenme biçimini tarif eder. Ortak çıkarlar etrafında birleşmiş ve bir takım hakları ve üretim araçlarının mülkiyetini elde etmek için mücadele eden işçilerle, kendi kurallarıyla işleyen piyasanın kontrolünü elinde bulunduran, üretim araçlarının tamamının mülkiyetine sahip burjuva sınıfı arasındaki mücadele sanayi kapitalizminin temel sorunudur. Burjuvazinin sanayi ötesi toplumdaki konumuyla alakalı bir problemi yok gibi görünmektedir; fakat bütünleşik bir işçi sınıfının varlığından söz edilemediği bir gerçektir. Oysa kimi

¹⁰¹ Başbuğ, A. (2012). *İş ve Maneviyat: Çalışma Ahlakı Üzerine Bir İnceleme*. (Birinci Baskı). Ankara: Binyıl Yayınevi, 64.

¹⁰² Giddens, A. (2000). *Sosyoloji*. (Çev. H. Özel ve Cemal Güzel). Ankara: Ayraç Yayınevi. (Eserin orijinali 1986 yılında yayımlandı), 335-336.

araştırmacılara göre sınıflar ve sınıf kavramı yok olmamıştır, toplumsal eşitsizlikler yalnızca kültürel farklılıklara indirgenerek açıklanmaya çalışılmaktadır. “Siyasi iktisadın kısmen de olsa yerini doldurmaya yönelik, ‘postmodern’ olarak adlandırılabilir kültürel çalışmalar” ortaya çıkmıştır, “lakin kültür gibi oynak ve kaygan bir kavramın, toplumsal dinamiklerin analizinde başat hale getirilmesi sorunlar yaratmaktadır.”¹⁰³ Bu nedenle sınıfsal ve kültürel öğeleri toplumsal çalışmaların içine birlikte dahil etmek çok önemlidir. Sınıf ve kültür kavramı arasındaki ilişkiyi inşa edebilmek, toplumsal süreçlerin siyasal iktisadını gözden kaçırmamızı engelleyecek ve “sınıfsallığın ekonomik temellerini kültürel olgularla birleştirmek”¹⁰⁴ için olanak sağlayacaktır.

Post-endüstriyel süreç II. Dünya Savaşı’ndan sonra kendisini göstermiştir. Savaşın ardından işgücü piyasası, tüketim eğilimleri, devletin ekonomideki rolü, sermayenin yapısı ve teknolojik gelişmeler değişimi tetiklemiştir. Belirtilen etkenlerin yarattığı yapısal değişimler düzenleme kuramcıları tarafından birikim rejimi ve düzenleme modu kavramlarıyla analiz edilmektedir. Birikim rejimi, sermaye birikimini sağlayan düzenlemeleri kapsarken düzenleme modu, mevcut birikim rejiminin sürekliliğini ve yeniden üretimini sağlayan sosyo-ekonomik düzenlemeleri ve kurumsal formları anlatmaktadır. Birikim rejimi, üretim ilişkilerinin ve tüketim formunun sosyo-politik ilişkilerle birlikte oluşturduğu toplumsal formasyonu belirlemekte, düzenleme biçimi de işgücünün çalışma hayatında örgütlenme biçimlerini belirleyen politik ve teknik kurumsal formlar anlamına gelmektedir.¹⁰⁵ Sonuç olarak her birikim rejimi bir düzenleme moduyla birlikte var olmaktadır.¹⁰⁶ Düzenleme kuramcılarına göre tarihte bugüne kadar dört birikim rejimi gözlemlenmiştir. İlki sanayi devrimine kadar gözlemlenen yaygın birikimdir, ikincisi kitlesel tüketimin çok düşük olduğu ancak yoğun birikimin gözlemlendiği Taylorist birikim rejimidir, üçüncüsü kitlesel tüketimi yoğun birikime ekleyen Fordist birikim rejimidir ve son olarak 1960’lardan günümüze kadar gelen post-fordist veya post-endüstriyel birikim rejimi gözlemlenmiştir.¹⁰⁷ Fordist birikim merkantilist ekonomi politikaları, düzenleyici-denetleyici ve güvenlikçi sosyal devlet, kitlesel üretim, detaylandırılmış işbölümü, aşırı mekanizasyon, işgücünün tek merkezli düzenlenmesi, yaşam boyu iş garantisi, düzenli gelir, toplu sözleşme ve sendikal haklar ve tüm bunların

¹⁰³ Işık ve Pınarcıoğlu, *a.g.e.*, 2013, 47.

¹⁰⁴ Işık ve Pınarcıoğlu, *a.g.e.*, 2013, 46.

¹⁰⁵ Bonofeld, W. (1993). “The Reformulation of State Teory”, W Bonofeld, L Hollowey (Eds.), *Post-Fordism and Social Form*. London, Macmillian Press, 39.

¹⁰⁶ Gümüş, *a.g.e.*, 42.

¹⁰⁷ Gümüş, *a.g.e.*, 43.

toplama olan (standart ürünlerin) kitlesel tüketim ve refah toplumu ile tarif olunmaktadır.¹⁰⁸ 1960'lara kadar işleyen bu birikim rejimi kendi yapısal kriziyle çökmüş ve post-endüstriyel rejim doğmuştur. Verimliliğin ve kârların düşüşü, ücret artışlarının durdurulamaması sermayeyi değersizleştirmiş, yatırımları durdurmuş, işsizliği artırmıştır. Devletin kurumsal yapılara desteğini geri çekmesi, sosyal güvenlik harcamalarını kısıması, düzenleyici rolünü terk etmesi, vergileri düşürerek kendisini küçültmesi, küreselleşme ile birlikte teknolojiye muazzam gelişmenin üretimin yapısını ve aktörlerini değiştirmesi, kamusal harcamaların artması, tüketim anlayışının değişmesi ve standart üretim modelinin yetersizliği kapitalizmin krizinin başlıca sebepleridir.¹⁰⁹ Bu kriz kapitalizmi post-fordizm denilen yeni bir birikim rejimine yöneltmiştir.

Yeni kapitalizmin amacı işgücü maliyetlerinin azaltılması, kamu harcamalarının düşürülmesi, özelleşmiş tüketim taleplerinin karşılanabilmesi için üretim sürecinin yeniden organize edilebilmesi, sermaye hareketinin serbestleştirilmesi, sermayenin önündeki tüm engellerin ortadan kaldırılması, devletin denetleyici rolünden vazgeçmesi ve olabildiğince küçülmesi, işgücünün-ücretlerin-çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ve üretimde teknoloji kullanımının maksimize edilmesidir. Castel'e göre bu yeni durum, "kitlesel işsizlik ve çalışma koşullarının güvencesizleşmesi; bu tür durumları güvence altına alması gereken klasik koruma sistemlerinin koşullara ayak uyduramaması; toplumda fazlalık oluşturan, "istihdam edilemez", istihdam dışı ya da düzensiz aralıklarla ve güvencesiz olarak istihdam edilen kişi sayısının artışı,"¹¹⁰ gibi bedellerle doludur.

Post-endüstriyel dönem kendi karakteristik özellikleriyle ortaya çıkmaktadır. Bunların başında yukarıda tartışılan emeğin ve sermayenin esnekleşmesi gelir. Bu esnekleşme sermayenin küreselleşmesiyle mümkün hale gelmektedir ve küreselleşmeyi var eden de temelde teknolojinin zaman ve uzamı birbirinden tamamen ayırmasıdır. "1970'lerin ekonomik durgunluk dönemlerinin sonlarından itibaren, endüstriyel yeniden yapılanma, teknolojik değişiklikler, şiddetlenen küresel rekabet işin doğasını dramatik olarak değiştirmiştir."¹¹¹

¹⁰⁸ Belek, İ. (1999). *Postkapitalist Paradigmalar*. (2. Baskı). İstanbul: Sorun Yayınları, 248.

¹⁰⁹ Gümüş, a.g.e., 44-45; Belek, a.g.e., 253-254; Nielsen, K. (1991). "Towards a Flexible Future-Theories and Politics", B. Jessop, H. Kastendiek, K. Nielsen, O. Pedersen (Eds.), *The politics of flexibility*. London, Billing&Sons Inc., 24.

¹¹⁰ Castel, a.g.e., 19.

¹¹¹ Dereli, B. (2012). İş Güvencesizliği Kavramı ve Banka Çalışanlarının İş Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 238.

Özellikle başlangıçta ABD ve Avrupa’da geçici sözleşmeler artmış, özelleştirmeler aracılığıyla güvencesiz çalışma yaygınlaşmıştır. Algılanan iş güvencesizliği durumu, iş kaybı veya işsizlik kadar toplumsal bir sorun olmuştur.¹¹² Temiz’e göre

işgücü piyasalarının katmanlaştığı, esneklik uygulamaları ile ücretlerin geriletildiği ve yeni istihdam biçimlerinin yaratılması ile işgücünün kutuplaştırıldığı yeni bir yapılanma söz konusudur. Kırılgan, istikrarsız, güvencesiz, geçici nitelikler taşıyan ve eğreti istihdam olarak ifade edilen bu yeni yapılanma salt gelişmiş ülkelerde değil, aynı zamanda gelişmekte olan ülkelerde de etkisini göstermektedir.¹¹³

2.1.3.1. Esneklik ve çalışma

Esneklik kavramı ile ilgili en güçlü ve kapsayıcı tanımlardan birisini Standing şu şekilde yapmıştır: “Esneklik, güvence garantisi olmayan, sıkı bağlar ya da ileride yükselme ümidi sunmayan, zaman sınırlı ya da esnek sözleşmelerden, önceden haber vermeksizin ve tazminatsız işten çıkarmalardan daha başka bir şey vaat etmeyen işler demektir.”¹¹⁴

Standing’in belirttiği üzere “işyeri ve ev arasındaki ayrım, sanayi çağında ortaya çıktı. Günümüzün çalışma piyasası, iş hukuku ve sosyal güvenlik sisteminin gelişmeye başladığı sanayi toplumunun normu, sabit işyeriydi. Söz konusu işyeri fabrika, maden, tersane gibi yerlerdi ve proletarya buraya sabah erkenden ya da çalışma saati ne zamansa o zaman giderken, maaşlı kesim de gün içinde biraz daha geç bir saatte giderdi. İşte bu model artık çatırıyor.”¹¹⁵ Bu modeli çatırdatan en önemli gelişme ise esnekleşmedir. Esneklik, özellikle 1980’den sonra yaşadığımız çağın sermaye birikimi, çalışma ve istihdam biçimini anlatan vazgeçilmez bir kavramdır.

Kitlesel üretimi, iş bölümünü ve tam günlük istihdamı benimseyen Fordist Üretim Tarzının; ürünlerin çeşitlenmesine, konjonktürel dalgalanmalara ve talep değişikliklerine cevap veremediği görülmüş ve bu dönemde esnek üretim tarzı uygulanmaya başlanmıştır. Doğal olarak, bu üretim biçiminde, sadece üretimin değil aynı zamanda çalışmanın da esnekleştiği görülmektedir. Ekonomik durgunluğun ve uluslararası rekabetin arttığı bu dönemde; işletmeler varlıklarını sürdürebilmek, üretim maliyetlerini düşürebilmek ve ihracatlarını arttırabilmek için a tipik istihdam şekline yani esnek çalışma biçimlerine yönelmek zorunda kalmışlardır.¹¹⁶

¹¹² Dereli, *a.g.e.*, 2012, 240.

¹¹³ Temiz, *a.g.e.*, 55.

¹¹⁴ Bauman, *a.g.e.*, 2017, 236.

¹¹⁵ Standing, *a.g.e.*, 199.

¹¹⁶ Bacak, B. ve Şahin, L. (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55 (1), 325-340.

Bunun yanında esneklik, formel, yani devlet tarafından temsil edilen alanların, devletle bağlantılı girişimlerin, sermaye hareketlerinin ve istihdam alanlarının daralmasını ve özellikle gücü ve kontrolü ele geçiren küresel işletmelerin devlete ait alanları ele geçirerek sermaye ve emek alanını dönüştürmesini anlatmaktadır. Sermaye artık yerel sınırlara bağımlı olmadığı gibi gümrük duvarlarının yıkılması özgürce hareket etmesini sağlamaktadır. Bu sayede sermaye özellikle emeğin ucuz olduğu ülkelere akmaktadır. Bunu yaparken formel iş tanımını da değiştirmektedir. Teknolojik devrim sayesinde sermaye, emeğe bağımlı olmaktan kurtulduğu gibi emeğe ihtiyaç duyduğunda formel sınırlamalara tabi olmaktan kurtulmaktadır; bu olgunun bugünkü adı emeğin esnekleşmesidir. Formel işin geleceği bugün büyük bir problem olarak yaşanmaktadır; geleneksel çalışma ve istihdam biçimleri ortadan kalkmaktadır. “Şu anda birçok firma sürekli olarak çalışanlarını çıkartmakta ve birçok insan düzenli iş yerine, kısa süreli, geçici iş portfolyoları ile yaşamak zorunda kalmaktadır.”¹¹⁷

Morris’in belirttiği gibi “Fordizmin yükselişiyle birlikte sosyal düzenin organizasyonunu sağlayan sendikacılık, esnekliğin icadıyla ortadan kalkmıştır. Esnek istihdam, esnek ücret, esnek çalışma akışkan toplumun belirleyici bir özelliği olarak anahtar rol oynamaya başlamıştır.”¹¹⁸ “Esneklik günün sloganıdır ve emek piyasasına uygulandığı zaman bildiğimiz haliyle işin sonu, kısa vadeli sözleşmelerle, geçici sözleşmelerle ya da sözleşmesiz, hiçbir güvencesi olmayan, ikinci bir uyarıya kadar süren konumlarda çalışma anlamına gelir.”¹¹⁹ “Emek esnek hale gelmiştir. Sade bir biçimde belirtmek gerekirse, bu, işverenin çalışanlara istediği zaman, tazminat ödemeksizin yol vermesinin artık kolay olduğu ve haksız biçimde işten çıkarılanın savunulmasında sağlam ve etkin sendika eyleminin giderek boş bir hayal gibi görüldüğü anlamına gelir. Esneklik güvenliğin inkârı anlamına da gelir.”¹²⁰

Esnek emek piyasası bugün icra edilen işlere bağlanmayı ve teslimi ne önerir ne de buna izin verir. Eldeki işe bağlanmak, işin gereklerine aşık olmak, dünyadaki yerini sahip olunan yeteneklerle ya da icra edilen işle belirlemek kadere boyun eğmek demektir; bu, sözleşmelerdeki “ikinci bir emre kadar” maddesi ve her tür işin geçici doğası göz önüne alınırsa, ne akla yatkın ne de salık verilen bir tutumdur. Seçilmiş azınlığın dışında insanların çoğunluğu için günümüz esnek emek piyasasında kişinin işini bir meslek olarak benimsemesi çok yüksek riskler içerir ve psikolojik ve hissi bir hastalık belirtisidir.¹²¹

¹¹⁷Bacak ve Şahin, *a.g.e.*, 61.

¹¹⁸ Morris, A. (2009). Liquid Modernity&Italian Society. *Social&Political Review*, (19), 43-52.

¹¹⁹ Bauman, *a.g.e.*, 2005, 35.

¹²⁰ Bauman, *a.g.e.*, 2005, 148.

¹²¹ Bauman, Z. (1999). *Çalışma, Tüketim ve Yeni Yoksullar*. (Çev. Ü. Öktem). İstanbul: Sarmal Yayıncılık. (Eserin orijinali 1998 yılında yayımlanmıştır), 56.

Esnek çalışma ile ilgili süreçleri Başbuğ da şu şekilde özetlemektedir;

Tam gün çalışan işçiye nazaran esnek çalışma şeklinde, iş ile kişi arasındaki maddi menfaat ilişkisine dayanan bu manevi bağın da tamamen koptuğunu görmekteyiz. Tam gün çalışmada örgütlü çalışanın işyerine aidiyet ve sahiplik duygusu bulunmaktadır. İşveren ile karşılıklı sadakat yükümlülüğü çerçevesinde geliştirdiği güven ilişkisi ortak bir noktada bulunmaktadır. Esnek çalışmada ise işine ve işyerine duyduğu bu zayıf bağı görmek dahi mümkün değildir. Her an için çalışma koşulları, çalışma yeri değiştirebilecek, gerektiğinde kolaylıkla işten çıkarılabilecek durumda olan bir işçinin işyerine bağlılığından söz etmek mümkün değildir.¹²²

Buna göre yeni toplumda Fordist üretim sistemine has değerler olan çalışmanın ve emeğin anlamı kaybolmuştur. Çalışmak artık temel bir değer değildir, bir yok-değerdir. İyinin ve kötünün dışında, ötesinde bir yerededir. Ne işçileri birbirine bağlar ne de ayırır; ne yüceltilir ne de küçümsenir. Sınıf kavramı nasıl yok olmuşsa çalışmaya ilişkin ahlaki örüntüler de yok olmuştur; çünkü çalışma, birey için bir tatmin sağlamaya yarayan inşai özelliklerini yitirmiştir. Artık bireycilik ve liyakate dayalı ücret kültürü hâkimdir; bu, sendikacılığı yok eden bir kültürü ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca devletler “işçilerin sadakatlerini, ulusal kimliklerini ve iktisadi güvencesizliklerini manipüle ederek ve ayrıca uyumu ödüllendirmek ve direnci cezalandırmak üzere de yatırım kararlarını kullanarak... çokuluslu şirketlerde fabrikalar veya bölümler arası rekabeti” kamçılarlar.¹²³ Campbell’e göre ahlaki alana yönelik tehlikeler ve tehditleri, değerlerin dönüşümünü ve ahlaki hassasiyetlerin yaşanacak fırtınaya karşı nasıl korunacağını gösterme görevi tüm diğer çalışma sosyologları gibi Bauman’a da düşmüştür: “Akışkan bir sosyoloji akışkanlığı anlatan bir sosyoloji olmalıdır. Bu sosyolojik perspektifin yapacağı analizler şunları barındırmalıdır: büyük datalar; ekonominin finansal hale gelmesi; çalışmanın hızla eğretilmesi; üretimde dilbilimsel kapasitenin ve iletişimsel desteğin artışı; maddi olmayan emeğin yükselişi ve işçilerin hakları ve durumları üzerine sonsuz girişimler.”¹²⁴

Bugün yapılan tartışmalardan, çalışmayla ilgili yasal düzenlemelerden ve çalışma yaşamına ilişkin istatistiklerden anlaşılan ve görünen belli bir işletmede uzun yıllar çalışanlara eskisi kadar sık rastlanmadığıdır. Yıllara yayılmış sözleşmeler yapılmamakta, tam zamanlı çalışma yerine yarı zamanlı, belirli süreli sözleşmeye dayanan, evde çalışma anlayışını benimsemiş, parça başı işin gerektirdiği kadar personel istihdamını baz alan çalışma biçimleri tercih

¹²² Başbuğ, *a.g.e.*, 64-65.

¹²³ Budd, *a.g.e.*, 234.

¹²⁴ Campbell, T. (2013). The Temporal Horizon of ‘The Choice’: Anxieties and Banalities in ‘Time’, *Modern and Liquid Modern, Thesis eleven*, 118(19), 20-32.

edilmektedir. Yaşam boyu çalışma ve ücret güvencesi veren işletmelere kamuda bile artık rastlanmamakta, kamu alanı personel seçiminde kadrolu değil sözleşmeli çalışanlara yönelmektedir. Performansa ve piyasa şartlarına dayalı değerlendirmelerle işten çıkarmalar kolaylaşmaktadır. Sadece işverenler açısından değil, çalışanlar açısından da emekli olana kadar belli bir işletmede çalışmak artık tercih edilir bir durum olmaktan çıkmıştır. İşyerine ve işe bağlılık duygusu ya da çalışmanın kendisine dönük ahlaki motivasyonlar azalmıştır. Yeni kapitalizm bireylerin, ailelerin ve toplulukların sağlık ve refahını sürdürmesine yarayan yeniden üretici çalışmayı marjinalleştirmektedir. Tüm bunların sonucunda birçok işçi sosyal statüden, yasal haklardan ve hâkim kültürel normlarca desteklenen maddi faydalardan mahrum kalmaktadır.¹²⁵ Neoliberal piyasa paradigması, çalışanların haklarında yapılan kesintileri ve işlerin giderek geçicileşmesini verimlilik için zorunlu göstermekte veya meşrulaştırmaktadır.¹²⁶ Bu olguyu Gorz eleştirel bir gözle analiz etmektedir:

Çalışma, artık toplumsal bütünleşmenin temeli değildir. Ama, bu olguları gizlemek için, işsizliğin ve geçici işlerin artışının yerine geçebilecek açıklamalar bulmak gerekir. Dolayısıyla, işsizlerin ve geçici işçilerin gerçekten iş aramadıkları, yeterli mesleki yetenekleri olmadığı, çok cömert işsizlik tazminatlarıyla tembelliğe teşvik edildikleri, vs. söylenecektir... Bu koşullarda, mümkün olduğunca çok çalışmanın anlamı, kolektiviteye hizmet etmek değil, başkalarının aç gözlülüğüne karşı savunulan bir imtiyazın zilleti olarak davranmaktır. Burada çalışma ahlakı tersine döner: Sahip olanın bencilliğine.¹²⁷

Yeni tüketim toplumunun nihai hedefi çalışma ilişkilerinin yarattığı bağımlılıklardan, taahhütlerden ve uzun süreli sözleşmelerden olabildiğince kurtulmaktır. Temel motivasyonu bu şekilde nitelenebilecek bir anlayış, artık çalışmayı kişisel kimliğin ve gelişmenin kaynağı olarak yüceltmez.¹²⁸ Tüketim toplumu olarak adlandırılan yeni toplum biçiminin yücelttiği hazcı konfor, dolaysız zevk, en az çaba gibi değerler üretim toplumunun talep ettiklerinden çok farklı bir birey tipolojisi üretmektedir. “Tüketim toplumunun çalışanlara verdiği hedef artık çalışmamaktır. Emekçilerin işlevsel birliğini sağlaması gereken güdülenmeler bu birliğin inkârını güdüliyordu: Çalışmanın inkarı. Çalışmanın akılcılaştırılması, demek ki, artık sınırına ulaşmıştır.”¹²⁹

Çalışma toplumunun çöküşü yeni fark edilen bir durum değildir. 20. Yüzyılın ikinci yarısında Gorz “Yaşadığımız Sefalet: Kurtuluş Çareleri”nde şu saptamayı yapmaktadır:

¹²⁵ Budd, *a.g.e.*, 47.

¹²⁶ Budd, *a.g.e.*, 235.

¹²⁷ Gorz, *a.g.e.*, 2007, 94-95.

¹²⁸ Gorz, *a.g.e.*, 2007, 116.

¹²⁹ Gorz, *a.g.e.*, 2007, 82.

Çalışma'yı [klasik anlamda çalışma] tamamiyle ortadan kaldıran yeni bir sistem ortaya çıktı. Bu sistem, yok ettiği çalışmaya sahip olmak için herkesi birbiriyle mücadele etmeye zorlayarak, en berbat tahakküm, kölelik ve sömürü biçimlerini yeniden canlandırıyor [prekaryalaşma]. Bu sistemin yüzüne vurulması gereken bir şey varsa, o da "çalışma'yı ortadan kaldırması değil; normlarını, saygınlığını ve erişilebilirliğini yok ettiği "çalışma'yı, zorunluluk olarak, norm olarak ve insani hak ve saygınlığın yeri doldurulamaz ilkesi olarak tanımlamaktaki ısrarıdır. "Çalışma toplumu"nu göçe zorlama cesaretini göstermek gerek: Bu toplum yok ve artık geri gelmeyecek.¹³⁰

Gorz'un tartıştığı tüketim toplumu olgusu, Budd tarafından da ele alınmıştır. Budd,¹³¹ İkinci Dünya Savaşı sonrasında beliren tüketim kültürünün, çalışmanın kendiliğinden değerli olduğuna yönelik imanı yıktığını, bunun yerine çalışmayı, harcanabilir kişisel gelir elde etmenin bir aracına dönüştürdüğünü dile getirmiştir; bunun sonucunda bireyler kendilerini artık bireyler olarak değil tüketiciler olarak görmeye başlamıştır ve çalışma –dolayısıyla sınıf da- toplumsal imgeleminden kaybolmuştur. Neticede artık önemli olan şey tüketim mallarını üreten, nakliyesini yapan ve satanların düzgün çalışma koşulları değil, bu malların fiyatları olmuştur. Artık çalışma ahlaki anlamını ve içeriğini kaybetmiş, üretim kapitalizmi yerini tüketim kapitalizmine bırakmıştır. Bugün, çalışmayı değil tüketimi teşvik eden mekanizmalar ve araçların baskın olduğu görülmektedir.¹³²

İki kutuplu dünyanın kutuplarından birinin düşüşü, fordist büyüme anlayışının son bulması, kitle iletişim teknolojisinde ve üretim teknolojisindeki devrimler rekabet kültürünü maksimize etmiş ve hareketlilik, akışkanlık, esneklik, yenilenme, tüketimin azamileştirilmesi ve hızlilik gibi kavramları ön plana taşımıştır. "...modaların ve zevklerin uçuculuğunu, kararsızlığını ve geçici karakterini artırmak, öndelemek, yaratmak ve her türlü normalleşme ve normallığın her anlamına karşı çıkmak bugünün piyasalarının temel değerleridir. Normallik, talebi kısıtlayan bir katılık faktörüne dönüşmüştür... Her katılık biçimi, yok edilmesi gereken bir engele dönüşmüştür."¹³³

21. yüzyılın yeni kapitalizmini tanımlayan anahtar kavramların başında belki de yukarıda pek çok kez dile getirilen esneklik gelmektedir. Katılığın yerine geçen esneklik Morris'e göre¹³⁴ iki biçimde anlaşılabilir. Birincisi sayısal esnekliktir; buna göre işçi ya da çalışan bir metadır ve iş sağlığı ve güvenliği açısından bir kaygı taşımaya gerek yoktur. Dolayısıyla işçilerin üretim kapasitelerini sürdürmek yerine ihtiyaca göre onların yenilenmesi ve kullanıp atılması

¹³⁰ Gorz, *a.g.e.*, 2001, 9-10.

¹³¹ Budd, *a.g.e.*, 39.

¹³² Man, *a.g.e.*, 2012, 224.

¹³³ Gorz, *a.g.e.*, 2001, 44.

¹³⁴ Morris, *a.g.m.*, 47.

tercih edilmekte ya da buna olanak sağlanmaktadır. İkincisi ücret ya da ödeme esnekliğidir. “İşçilerin sabitlenmiş ücretleri yoktur; bunun yerine üretim devam ettiği sürece ve üretim miktarına göre para ödenir. Bunun anlamı ücretler haftalık ve aylık olarak dalgalanır. Tüm bunlar Fordist üretim tarzının sunduğu güvenlik duygusunun eksikliğine işaret eder.”¹³⁵ Periferik işletmeler, taşeronlaşma, konjonktürel dalgalanmaların amortisörü olarak işlev görürken talebin gelişimine göre işe alımlar ve işten çıkarmaların somut aktörlerine dönüşmektedirler. Standing de tıpkı Morris gibi esneklik kavramını farklı boyutlarıyla tanımlamaya girişmiştir:

Esnekliğin pek çok boyutu vardı. Ücret esnekliği talepteki değişikliklere göre bir ayarlama, yani ücretlerin düşürülmesi demektir. İstihdamda esneklik, firmaların istihdam düzeylerini kolayca ve masrafsız bir şekilde değiştirmesi anlamına gelmekteydi ve bu durum, istihdamın korunması ve istihdam güvenliğinde azalmadan başka bir şey demek değildi. İş esnekliği ise çalışanların şirket içerisinde oradan oraya transfer edilmesi ve iş yapılarının asgari muhalefet ve maliyetle değiştirilmesi olarak görülüyordu. Vasıflarda esneklik ise işçilerin vasıflarının kolayca ayarlanması demektir. Aslında, bu yüzüzsüz liberal iktisatçıların savunduğu esneklik, çalışanları sistematik olarak daha güvencesiz hale getirmekten başka bir şey değildi ve bu stratejinin yatırım ve istihdamın devam etmesi için gerekli olduğu iddia ediliyordu. Ekonomide yaşanan her olumsuzluk, esnekliğin olmamasıyla ve emek piyasalarında yapısal reformlar yapılmamasıyla açıklanmaktaydı.¹³⁶

Temiz’in analiz ettiği biçimiyle ise esneklik Gorz, Morris ve Standing’in tespitleriyle örtüşmektedir. Temiz’e göre;

...esneklik, esasen beş biçimde gerçekleştirilebilir. i.) Çalışanların sayısının işyerinin gereksinimlerine göre ayarlanmasıyla ortaya çıkan dış sayısal esneklik; ii) Çalışma saatleri ve dağılımının işverenin ihtiyaçlarına göre belirlendiği iç sayısal esneklik; iii) İşlevsel esneklik olarak ifade edilen çalışanların işlerinin işverenin gereksinimine göre ayarlanması; iv) Ücret esnekliği, yani üretkenlik ve piyasa koşullarına göre ücret ödenmesi; v) Dışsallaştırma, yani işletmenin işlerinin bir kısmını taşeron sözleşmesi yoluyla işletme dışında gerçekleştirilmesi biçimindedir.¹³⁷

Sosyal koruma sağlayan dayanakların yitirilmesi toplumsal güvensizliği beslerken ömür boyu veya güvenceli çalışmanın silinmesi kolektif olarak dayanışmanın kaybolmasını beraberinde getirmekte ve bireysel anlamda bir yaşam anlatısı oluşturma imkânlarını budamaktadır. Esneklik iki yüz yılda inşa edilmiş katı çalışma toplumunu buharlaştırırken çalışmanın kendisine dair ahlaki değerleri ve motivasyonları da buharlaştırmış ya da çalışmayı ve çalışma ahlakını en azından belli bir azınlığın ayrıcalığına dönüştürmüştür. Sennett’in belirttiği gibi¹³⁸ refah toplumunu tarif etmek için ekonomistler tarafından üretilen “altın çağ”dan sonra

¹³⁵ Morris, *a.g.m.*, 47.

¹³⁶ Standing, *a.g.e.*, 19.

¹³⁷ Temiz, *a.g.e.*, 63-64.

¹³⁸ Sennett, R. (2010). *Karakter Aşınması* (Çev. B. Yıldırım). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 1998 yılında yayımlanmıştır), 56.

kapitalizm, güvencesizliğe, kısa vadelere, esnekliğe kısacası ‘şekilsizliğe’ doğru ilerleyen bir sürece girmiştir. Bu ilerleyiş, piyasa düzenine hakim olan iki ülkede (ABD ve Birleşik Krallık) 1980’ler boyunca yapılan düzenlemelerle (Reaganizm ve Thatcherizm) ‘yeni kapitalizm’in niteliğine dair açık ipuçları vermiştir. Bu çalışma açısından esnekleşme, karın maksimizasyonu için çalışma sürecinin yeni bir biçimde akılcılaştırılmasından başka bir şey değildir. Çalışma sosyologlarının göz ardı ettiği şey post-endüstriyalizm, postfordizm, esnek çalışma, prekaryalaşma ve eğreti istihdamın, belirlenmiş kar hedefine ulaşmak için en uygun aracı sunduğu için araçsal rasyonaliteye uymasındır. Esnek istihdama has tüm özellikler yeni rasyonelleşme tipinin bir dışavurumudur. Kısacası bürokrasiden kaçış, en rasyonel tavır ve çözüm olduğu için tercih edilmiştir. Kâr, her şeyin buharlaştığı günümüz dünyasında geçmişten bugüne aktarılmış nadir katılıklardan biri olarak varlığını sürdürmektedir. Çalışmanın yapısal anlamda kontrolü devlet müdahalesiyle gerçekleştiği gibi devletin kendisini müdahaleden sakınması, çalışma ilişkilerinin tamamen piyasanın kurallarına göre belirlenmesi anlamına gelmektedir. Refah devleti koşullarında devlet, emek sürecinde aktif rol alıp sendikalaşmayı desteklerken ve ücretlerin belirlenmesinde, sosyal hakların korunması ve hizmetlerin sunulmasında gönüllü olarak yer alırken, son otuz yılda “çalışma eforu, ücretler ve çalışmanın yapısı üzerindeki çekişmeler, örgüt ile çalışanlar arasındaki özel meseleler olarak görülür”.¹³⁹

“Hafif kapitalizm” çağında teknoloji işgücüne yönelik ihtiyacı hızla azaltırken işçilerin büyük bir kısmının gereksizliğini esneklik kavramı tarif ediyor gibi görünmektedir. Zeytinoğlu’nun belirttiği üzere kurallı esneklik yani geçici işçi çalıştırma stratejisi krize girince alt işveren (taşeron) kavramı ve müessesesi türetilmiş kuralsızlığın sınırına dayalı bir çalışma ilişkisi inşa edilmiştir.¹⁴⁰ Eleştirel bir perspektiften esneklik olgusuna yaklaşan Zeytinoğlu esnekliği üç biçimde tarif eder: (1) İşverenin işçileri gerektiği zaman ve yerde farklı işlerde çalıştırabilme olanağı sunan işlevsel esneklik, (2) işverenin çalışanların sayısında ve çalışma sürelerinde değişiklik yapması olanağı sağlayan sayısal esneklik ve (3) ücretlerin işveren tarafından piyasa ve işçinin özel şartları doğrultusunda düzenlenebilmesine yol açan mali esneklik.¹⁴¹

¹³⁹ Budd, *a.g.e.*, 249.

¹⁴⁰ Zeytinoğlu, E. (2012). Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: Esneklik. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(22), 163.

¹⁴¹ Zeytinoğlu, *a.g.m.*, 160-161.

Son olarak belirtilebilir ki esneklik, evrensel bir durumsa, bireysel hayatın her alanına –yani, aşk ya da çıkarlar ortaklığından geçim kaynaklarına, kültürel kimlikten profesyonel parametrelere, sağlık ve fitness örüntülerinden öz benin kamusal alanda temsil biçimlerine, peşinden koşulmayı hak eden değerlerden, bunların peşinden koşma yollarına kadar- sızan keskin ve çözümsüz bir (*Unsicherheit*)¹⁴² süreci dayatmaktadır.

Esnekliğin yarattığı tehditleri telafi etmeye dönük pek çok girişim söz konusudur. Bunlardan birisi Avrupa Birliği bünyesinde geliştirilen ve *flexicurity* (*güvenceli esneklik*) kavramı çerçevesinde şekillenen girişimdir. 1997’den günümüze kadar yapılan toplantılar ve zirvelerle güvenceli esneklik kavramı sosyal, ekonomik ve hukuki bir zemine oturtulmaya çalışılmıştır. “Güvenceli esneklik, güvenceli ve esnek bir iş piyasası oluşturma stratejisidir. İşverenlerin esneklik ihtiyacıyla, işçilerin güvenceli işlerde çalışma isteğini uzlaştırma girişimidir.”¹⁴³ 1990’lardan sonra yaşanan rekabet, ulusal iş piyasalarının ötesine taşan küreselleşen piyasalar, sermayenin ucuz işgücü sunan ülkelere meyletmesi ve yaşlanan nüfusla birlikte artan yüksek işsizlik oranları özellikle Avrupa’da sosyal ekonomik ve hukuki bir yeniden yapılanmayı zorunlu kılmaktadır. Avrupa sosyal modelinin korunabilmesi ve sürdürülebilmesi için Avrupa Birliği ülkeleri katı düzenlemeleri yumuşatabilecek sosyal koruma ve sosyal refah temelli Avrupa Sosyal Modelini devreye sokmaya çalışmaktadır. Söz konusu model;

işçinin yaşam boyu aynı işyerinde kalmasına dayalı iş güvencesi sisteminin yerine, işgücü değişimini öngören, işten çıkarma zorluklarını azaltan ve istihdama iş değiştirme kolaylığını sağlayan bir sistemin benimsenmesi güvenceli esneklik altında değerlendirilmektedir. Yeni anlayış; iş güvencesinin görece olarak zayıf, ancak sosyal güvence ve iş bulma kolaylığının gelişmiş olduğu bir sistemi öngörür. İş bulma kolaylığı ise; yaşam boyu öğrenim, eğitim, niteliklerin güncellenmesi ve bu yolla değişime ayak uydurabilme, iş arayanların ve işverenlerin desteklenmesi yönünde hükümetlerin tedbirleri ile sağlanabilecektir.¹⁴⁴

Güvenceli esneklik uygulamalarıyla yaratılacak iş piyasasında işverenler yüksek maliyetlerden kurtulabilecek; belirli süreli iş sözleşmeleri, geçici işçi (ödünç işçi) istihdamı, kısmi süreli çalışma ve çağrı üzerine çalışma uygulamalarıyla arzu ettikleri esneklik ortamına ulaşacak; çalışanlar ise uzun süreli istihdam ayrıcalığından vazgeçerken artan yatırımlar sayesinde uzun süreli işsizlik risklerinden kurtulacak, daha yüksek ve uzun süreli işsizlik maaşına sahip olacak ve kadınlar ile 55 yaş üstü bireyler iş piyasasına daha fazla

¹⁴² Kuşku, şüphe.

¹⁴³İnternet: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102> adresinden 15.02.2017’de alınmıştır.

¹⁴⁴ Alpagut, G. (2008). AB’nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler. *TİSK Akademi*, (1), 17.

katılacaklardır. Bu model sonucunda AB ülkelerinden Danimarka'da her yıl işgücünün 1/3'ü değişim yaşamakta, bir işyerinde kalma süresi ortalama sekiz yıla düşmektedir.¹⁴⁵

Esnek çalışma koşullarının sunduğu fırsatlar ve yarattığı riskler uzun tartışmaları barındırmaktadır. Bu sistemin işlemesi, yitirilen çalışma güvencesinin gelir güvencesiyle garanti altına alınabilmesine, aktif bir iş piyasasına, çalışanların yeni iş kollarında istihdam edilebilmeleri için sürekli eğitim alabilmelerine bağlıdır. Günümüz koşulları vaat edilenin gerisinde kalındığını göstermektedir.

Küresel dünyanın iş piyasalarının ayrıcalıklı (çekirdek) çalışanları ile risk altında, eğreti (güvencesiz, esnek ve belirsiz) istihdam koşullarında çalışmak zorunda kalan çalışanlarını birbirinden ayırmak gerekir. İkincileri Standing, prekarya olarak kavramsallaştırmakta ve yaşadıkları süreci “Prekarya” adlı eserinde detaylı biçimde analiz etmektedir. Çekirdek işgücü Hirsch'e göre işinden zevk alan, yüksek gelirli işlerde çalışan, iş güvencesine sahip olan ya da güvenliğini kendisi yaratabilen, iş piyasasında özgürce hareket edebilen, iş değişikliğini bir seçim olarak kullanan çalışanlardan oluşmaktadır. Çevresel işgücü ise düşük gelirli, sendikasız, iş güvenliği bulunmayan ve belirli süreli işlerde çalışmak zorundadır.¹⁴⁶ Bunlar için iş her an kaybedilebilir, dönemlidir, söz konusu işte yaşam boyu istihdam imkanı yoktur. Her iki çalışan için de aynı işyerinde yaşam boyu istihdam edilme ihtimali neredeyse sıfırdır ancak çekirdek işgücü kendi seçimi ile daha iyi gelir için işini değiştirirken çevresel işgücü için iş değişikliği bir zorunluluktur ve yaşam kalitesinde bir değişim olmaksızın gerçekleşmektedir.

2.1.3.2. Küreselleşme ve çalışma

Genel anlamda gelişen esnekleşme ve temelde sermayenin tüm bağlardan azat edilerek esnekleşmesi veya serbestleşmesi küreselleşmenin desteklediği bir durumdur. Küreselleşme sermayeyi tüm yerel bağlardan kurtarıırken onu metaya dönüştürecek emek faktörünü de tüm yönleriyle sermayeye tabi kılmaktadır. “Dünyanın birbirine yabancı köşelerinin ve yaşam biçimlerinin birbiriyle bütünleştirilmesi, Batı'nın tarihsel bağlamında kökleşmiş modern bilimsel teknolojisinin bir sonucudur. Teknobilimsel eylemin en kendine has özelliği

¹⁴⁵ Alpagut, *a.g.m.*, 17.

¹⁴⁶ Hirsch, J. (1993). “Fordism and Post-Fordism: The Present Social Crisis and Its Consequences”, W. Bonefeld, J. Holloway (Eds.). *Fordism and Social Form*, London: Macmillan Press, 26.

küreselleşmedir.”¹⁴⁷ Küreselleşme “uzlaştırılmaz farklılıkları dönüştürerek birleştirmiş ve yutmuştur.”¹⁴⁸ Fordist döneme özgü sınıfsal farklılıkların silinişi küreselleşmeyi en iyi anlatan eğretilmelerden birisidir. Hülür’ü destekler biçimde Hardt ve Negri aynı durumu şu şekilde değerlendirirler:

kapitalist sömürü ilişkileri her yere yayılarak fabrikayla sınırlı olmaktan çıkmış ve bütün toplumsal alanı işgal etmiştir. Öte yanda, toplumsal ilişkiler toplumsal üretimle ekonomik üretim arasında herhangi bir dışsallığı imkânsız hale getirerek üretim ilişkilerini tümünden sarmıştır. Üretici güçlerle tahakküm sistemi arasındaki diyalektiğin artık belirli bir yeri yoktur. Emek gücünün nitelikleri (farklı ölçü ve belirlenim) artık kavranır olmaktan çıkmıştır; aynı şekilde sömürü de artık yerelleştirilemez ve nicelleştirilemez.¹⁴⁹

Sermayenin uzamsal anlamda tüm sınırlardan kurtulması, dünyanın tamamını bir pazara dönüştürmesi, emeği de uzamsal anlamda bir yok-yerdeye tabi kılmıştır. Emek artık bu yok-yerde sömürülmektedir ve yerel örgütlenmeler tamamen geçerliliğini yitirmiştir. Komünist Manifesto’da belirtilen kapitalizmin yayılma eğilimi onu bugün gözlemlemekte olduğumuz sınırsızlaşma noktasına getirmiştir; bugün tüm dünyanın bir pazara dönüşmesini ve tüm dünyada emeğin temerküzünü gözlemlemekteyiz. Geline nokta artık pazar arayışı son bulmuştur, tüm dünya bir pazara dönüşmüştür.

Üçüncü Dünya, dünya piyasasının birleşme sürecinde aslında kaybolmuyor, aksine Birinci Dünya’ya giriyor, tekrar tekrar üretilen ve yeniden üretilen gettolar, gecekondu, favelalar şeklinde dünyanın tam göbeğine yerleşiyor. Buna karşılık, Birinci Dünya da borsalar, bankalar, ulus-aşırı şirketler ile para ve komuta ekonomisinin soğuk gökdelenleri biçiminde Üçüncü Dünya’ya aktarılıyor. Hem ekonomik coğrafya, hem de politik coğrafya öylesine istikrarsız hale geliyor ki, çeşitli bölgeler arasındaki sınırlar artık akışkan ve hareketli oluyor. Sonuç olarak, kapitalist yönetim ve komuta sisteminin etkili biçimde uygulanabileceği tek tutarlı alanın bütün dünya piyasası olması eğilimi belirliyor.¹⁵⁰

Işık ve Pınarcıoğlu’na göre ulus devlet merkezli piyasaların tüketim krizi ve yüksek emek gereksinimi sebebiyle yedek işgücü görevi gören yoksullara ihtiyacı olmuştur. Fakat bugün küresel olarak işleyen devasa piyasaların tüketim hacmi dolayısıyla bu anlamda bir kriz yaşama ihtimali bulunmamaktadır. Ayrıca teknolojik devrim emeğe bağımlılığı da sıfıra indirmektedir. Geriye sistemsel sorun olarak sadece kronikleşmiş yoksulluk, suçun artması ve göç kalmaktadır. Kıtık yoksulluğundan risk yoksulluğuna geçiş biçiminde tarif ettikleri bu süreç ile birlikte “refah devletinin sağladığı korunaklı ortamın ortadan kalkışı ve bilgi

¹⁴⁷ Hülür, H. (1996). *Techno-Scientific Constitution of Action, Globalization and Inner Dimension: The Case of İsmail Ağa and İskender Paşa Branches of The Naqshbandi Order*, Doktora Tezi, ODTÜ, Ankara, 12.

¹⁴⁸ Hülür, a.g.e., 15.

¹⁴⁹ Hardt and Negri, a.g.e., 217.

¹⁵⁰ Hardt and Negri, a.g.e., 262.

toplumunun neden olduğu işgücü azalışı karşısında, geniş bir kitle işini kaybetme riski ile karşılaşabilmekte; bu da çalışan kesimlerin sistem dışına atılma tehlikesi ile birlikte yaşamasına neden olmaktadır.”¹⁵¹

Şurası bir gerçek ki Taylorist ve Fordist üretim sisteminin yarattığı üretim hacmi ve gücü bugün küreselleşme olarak yaşadığımız şeyi ve akışkanlaşmayı hazırlamıştır. Çalışma ahlakı da bu konjonktürde iş görmüştür. Artık günümüz toplumlarında toplumun ön saflarında yer alan refah devleti koruması ortadan kaybolmuştur. Refah devletinin yerini alan düzenleyici piyasa, onun en görünür biçimi “küreselleşme ve tüm ülkelerin piyasalarında rekabetin yoğunlaşması her isteneni meşrulaştırmaya hizmet ediyor: Reel ücretlerin düşürülmesi, sosyal güvencelerin yok edilmesi, işsizliğin artması, tüm işlerin istikrarsızlaştırılması, çalışma koşullarının kötüleşmesi, vb.”¹⁵² Küreselleşmenin teknolojik ilerlemelerle getirdiği bir takım değişiklikler var ki bu çalışanların ve çalışmanın yapısını köklü biçimde değiştirmiştir. Endüstrilerde dünya çapında rekabetin artması, sanayide mikro-elektronik kullanımının artışına paralel olarak istihdamın düşmesi, kadın çalışanların sayısının artması, kol emeğinin yaygınlığını kaybetmesi ve beyaz yakalı çalışanların sayısının hızla artmasıyla sınırlı sayıdaki uygun işin peşinden daha fazla insanın koşması belirtilen dönüşümlerden bazılarıdır.¹⁵³ Bu dönüşümün sonuçlarını Giddens öngörülü bir şekilde açıklamıştır: “Nispeten düşük sayıda çalışanın, şimdilerde olduğu gibi, devamlı bir meslek hayatları olacaktır.”¹⁵⁴

21. yüzyılın kapitalizmi sermayenin pazarlık gücünü iyice artırmıştır. İşverenler bu güçle, baskıcı ve tehlikeli çalışma koşulları altında uzun süreli çalışmaya daha düşük ücretler ödeyebilmektedir ve emeğin daha ucuz olduğu ülkelere yönelebilmektedir. Özetle “ürün piyasalarının küreselleşmesi rekabet baskılarını artırmış ve uluslararası düzeyde daha ileri bir işbölümüne yol açmıştır. Birçok işletme işgücünü küçülterek, geçici işçi ve taşeron kullanarak ve yalın yönetim sistemleri uygulayarak esnekliği artırmaya çalışmıştır.”¹⁵⁵

Giddens’in ve diğer pek çok sosyal bilimcinin tespiti bugün gerçekleşmiştir. Dünya genelinde iş değiştirme istatistiklerine bakıldığında geçmişe oranla ciddi bir değişiklik söz konusudur. Gerek iradi olarak gerekse de zorunluluktan çalışanlar sıkça iş değiştirmektedirler. Bunun

¹⁵¹ Işık ve Pınarcıoğlu, *a.g.e.*, 2013, 71.

¹⁵² Gorz, *a.g.e.*, 2001, 28.

¹⁵³ Giddens, *a.g.e.*, 2000, 350.

¹⁵⁴ Giddens, *a.g.e.*, 351.

¹⁵⁵ Dereli, *a.g.e.*, 2005, 4.

yanında Hardt ve Negri'ye göre genel bir proleterleşmeden bahsedilebilmektedir: “sermaye üretim ilişkilerini giderek daha fazla küreselleştirirken, bütün emek biçimleri proleterleşme eğilimi gösteriyor. Her toplumda ve bütün dünyada proleterya her zamankinden daha genel bir niteliğe sahip bir toplumsal emek figürüdür.”¹⁵⁶

İş değiştirme istatistikleri işgücü istihdamının işverenler ve çalışanlar için “uzun vadeli”den “kısa vadeli”ye evrildiğini göstermektedir. Bu tarz bir istikrarsızlık ağır kapitalizme özgü karşılıklı vefa ve bağlılığın yok olmasına yol açmaktadır. İşgücünün istikrar beklentilerinin elinden sökülüp alınması onun bölük pörçük hale gelmesini doğurmuş, işyeri, birlikte yaşam kurallarının zaman içinde benimsenip sabırla uygulandığı ortak bir yaşam alanı olmaktan çıkmıştır; bu, sermaye ile işgücünün bir zamanlar sahip olduğu karşılıklı bağımlılık ilişkisinin yok oluşunun ve serbestçe dolaşan kapitalizmin gelişinin habercisidir.¹⁵⁷ Serbestçe dolaşan kapitalizm küreselleşmenin bir diğer adıdır. Bunda en büyük pay sahibi elbette bilgisayar, iletişim, bilişim ve ulaşım teknolojilerinin muazzam seviyelere ulaşmasıdır.

2.1.3.3. Tekno-bilimsel aşırılığa ve çalışmanın geleceği: 4. Sanayi devrimi

Sanayi toplumlarının bugüne kadar dört aşamadan geçtiği yaygın olarak kabul edilmektedir.

1. Sanayi Devrimi İskoç mühendis James Watt'ın geliştirdiği buhar makinesiyle sembolleştirilir.¹⁵⁸ Oysaki Hobsbawm¹⁵⁹ sanayi devriminin 1750'lerdeki temellerini uzun uzun anlattıktan sonra 1800'lerin ortalarında başladığını ifade etmektedir. Bu ilk aşamanın ana gücü kömür ve buhar gücüdür. Berend'e göre, “1770-1780'lerden başlayıp 1914'e kadar uzanan dönemi kapsayan “uzun” 19. yüzyıl, Avrupa'daki ekonomik değişimin en göz alıcı olduğu dönemdi.”¹⁶⁰

Sanayi devriminin ikinci aşaması 20. yüzyılın başında petrolün bulunması ve sanayi üretimine sokulmasıyla başlamıştır. Bunun devamında Taylor'un “Bilimsel Yönetimin İlkeleri” adlı makalesinde belirttiği yeni iş yönetimi ilkeleri ikinci aşamanın dönüm noktası olmuştur. Taylor kitlesel üretimi, üretimin her bir aşamasını planlayarak ve detaylandırarak bir hat

¹⁵⁶ Hardt and Negri, *a.g.e.*, 264.

¹⁵⁷ Bauman, *a.g.e.*, 2017, 219.

¹⁵⁸ Çimen, A. (2007). *Tarihi Değiştiren Olaylar*. (2. Basım). İstanbul: Timaş Yayınları, 44-45.

¹⁵⁹ Hobsbawm, *a.g.e.*, 14, 22-51.

¹⁶⁰ Berend, I. T. (2013). *20. Yüzyıl Avrupa İktisat Tarihi*. (Çev. S. Çağlayan). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları (Eserin orijinali 2006 yılında yayımlandı), 13.

üzerinde kurgulamış, yalnızca makinelerin değil insanların yaptıkları işleri parçalara ayırmıştır; bu o güne kadar tarihte gözlemlenmiş en iyi iş örgütlenmesi olmuştur. Kalifiye işgücü eksikliğini, işi çok basit parçalara ayırarak aşmıştır. 2. Sanayi Devriminin bir diğer özgül tarafı çalışan kitleleri çok büyük bir pazarın parçasına dönüştürmesidir. Taylorizm hem büyüyen bir işgücü hem de bu işgücünün yüksek ücretlerle tüketici haline getirilmesini sembolize etmektedir. Taylorist üretim mantığının doğurduğu çalışma ahlakının en üst düzeyde içselleştirildiği refah toplumu, sosyal devletin en ideal şeklini barındırmaktadır. İkinci Sanayi Devrimi Batı’da yaşam boyu iş garantisinin, sosyal hakların, güvenceli çalışmanın ve yüksek ücretlerin dönemidir.¹⁶¹ Bu dönem laissez-faire piyasa ekonomisinden vazgeçilip himayecilik, devlet müdahaleciliği ve denetimli piyasa sistemine geçilen bir dönemdir ve sermaye birikim rejimi kökten değişmiştir. Bunda alternatif ekonomik sistemlerin varlığı (SSCB ve Çin) da etkili olmuştur.¹⁶² 1900’lerin başından 1980’lere kadar süren bu dönem internet teknolojisinin gelişimiyle son bulmuş, özellikle neoliberal politikaların da eklenmesiyle çalışma ilişkileri ve değerlerini dönüşüme sokmuştur.

3. Sanayi Devrimi, bilgisayarların ve internetin üretim sürecine girişiyle başlar ve yalnızca otuz yıl sonra insan müdahalesine gerek olmaksızın birbiriyle internet vasıtasıyla iletişim kurabilen nesnelerin doğuşuyla son bulmaktadır. 3. Sanayi Devriminin yaşandığı dönem enformasyon toplumu, postmodern toplum, sanayi ötesi toplum ve hizmet sınıfı toplumu gibi çeşitli kavramlarla adlandırılmıştır. Ulus-devletlerin ekonomik anlamda dışa kapalı politikalarının son bulduğu bu dönem çalışma güvencelerinin yitirilmesini, sosyal devlet modelinin çöküşünü, düşük ücretleri ve esnekleşmiş piyasaları ihtiva etmektedir. Bu dönem bu çalışmada da gösterildiği gibi çalışma ahlakının dönüşümünü içermektedir.

4. Sanayi Devrimine, Endüstri 4.0 veya Nesnelerin İnterneti de denilmektedir. Yeni dönem, üretimdeki insan faktörünü neredeyse sıfıra indirecek bir modeli içinde barındırmaktadır. Bu yönüyle sermaye açısından emek tedariği sorunu ortadan kalkacak, pek çok insanın yaptığı iş tamamıyla makinelerle devredilecektir.

Küreselleşmenin en güçlü ve etkili ajanı bilgisayar ve internet teknolojisidir; otomasyon, mikroelektronik, yazılım, programlama, 3D yazıcılar, erken uyarı sistemlerinin çalışmasını

¹⁶¹ Berend, *a.g.e.*, 8.

¹⁶² Berend, *a.g.e.*, 58.

sağlayan sensörler ve nanoteknoloji gibi üretimi nicelik ve nitelik bakımından tahmin edilenin ötesine taşıyan yenilikler emeği, istihdamı, çalışma biçimlerini ve çalışmaya ilişkin değerleri değiştirmiştir. Sennett'in de belirttiği gibi "Bir kurumun tabanı bundan böyle geniş olmak zorunda değildi. Barkod okuyucular, ses tanıma teknolojileri, üç boyutlu obje tarayıcıları ve de insan parmağının yaptığı işleri yapan mikromakineler sayesinde şirketler rutin işleri artık verimli bir şekilde dağıtabiliyordu... böylelikle, hem işgücü azaltılabilecek, hem de tasarruf edilebilecekti."¹⁶³

*Çalışma kendisine muhtaç olunduğu sürece bir değer olarak belirmektedir. Üretimde otomasyon alanı genişledikçe, sabit insan becerilerinin alanı daralmakta, herkese iş yaratmak modern teknolojik gücü göz ardı etmek ya da ona karşı koymak anlamına gelmektedir.*¹⁶⁴ Cansız'ın gösterdiği gibi küreselleşmeye koşut post-endüstriyel dönemde bilgi teknolojilerinden bağımsız bir girişimcilik ruhu düşünölemeyeceği gibi işin ve iletişimin ruhu teknolojikleşmektedir; bu da işi ve işe bakışı teknolojinin değişim hızına bağımlı kılmaya başlamaktadır.¹⁶⁵

Teknolojinin gelişmesine paralel biçimde vazgeçilmezliğini yitiren iş, katı modernite veya ağır kapitalizm koşulları içinde sahip olduğu ayrıcalıklı ve merkezi konumunu yitirmektedir. Metafizik anlamlarını yitiren emek özsel tanımların, bireysel kimliklerin ve yaşam projelerinin güvenli ortamından mahrum kalmakta, hayata ilişkin işlevlerini kaybetmekte, bireysel ve toplumsal hayatın etik eksenini olarak görülme ayrıcalığını yitirmektedir.¹⁶⁶

¹⁶³Sennett, *a.g.e.*,2009,37.

¹⁶⁴ Sennett, *a.g.e.*, 37.

¹⁶⁵ Cansız, M. (2013). *Türkiye'nin Yenilikçi Girişimcileri Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Örneği*. (Birinci Basım). Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı Yayınları, 1.

¹⁶⁶ Bauman, *a.g.e.*, 2017, 207.

3. BÖLÜM

AKIŞKAN MODERNİTE KURAMI

Modernite, genel olarak sosyologlar tarafından üç farklı döneme ayrılarak anlaşılır kılınmaktadır. Bu üç dönem açıklanmadan akışkan modernite olgusu anlaşılabilir. Ritzer ve Stepnisky tarafından erken ve geç modernite biçiminde ifade bulan bu karşıtlık belli başlı göstergeler esas alınarak şu şekilde açıklanmaktadır;

erken modernlikte amaç, kalıcı olması tasarlanan şeyi oluşturmak ve sürdürmekti (bir insani yaşam alanı ve onun yerleşimcileri olarak evlilik) oysa geç modernlikte amaç, geçici olan şey haline gelir (daha çok, karavanların bir yerde konaklamasına ve göçebelerin bir yerden geçmesine benzeyen insani yerleşim alanı olarak evlenmeden birlikte yaşama). Erken modernlikte seçkinler, malikaneler (muhtemelen surları ve koruyucuları olan) içinde son derece yerleşik, emniyet içinde bulunma ve yaşam boyu uğraşlardan yaşam boyu kendileri için çalışanlarla sürdürme eğilimi gösterdiler, oysaki yoksullar, iş, daha fazla güvenlik vesaire arayışıyla daima hareket halindeydiler. Seçkinler, dünyada özellikle ekonomide meydana gelen hızlı değişimlerden avantaj elde etmek amacıyla yükümlülüklerden kurtulmaya çalıştıkları için durum artık büyük ölçüde tersine dönmüştür. Diğer taraftan yoksullar, büyük ölçüde belirli bir yere sapanırlar ve bu tür değişimlerden avantaj elde edemezler; yoksulların, ekonomideki ve başka alanlardaki değişimler sonucunda mağdur duruma düşmeleri olasıdır (örneğin kapatılan fabrikalar ve kaybedilen işler).¹⁶⁷

Buradaki erken ve geç modernite kavramsallaştırması Bauman'ın katı ve akışkan modernite ayırımına denk düşmektedir. Yukarıda da belirttiğimiz gibi akışkan modernite olgusunu açıklayabilmek için modern öncesi (premodern) ve modern dönemi anlamamız gerekmektedir.

3.1. Modernite Öncesi Dönem ve Genel Karakteri

Modernite kendinden önceki geleneksel toplum yapısı analiz edilmeden anlaşılabilir. Giddens'a göre¹⁶⁸ modern öncesi dönemde değişim hızı çok düşüktür, değişimin alanı dardır, değiştirici faktörün dünyanın değişik bölgelerine ulaşması olanaksızdır; bunu sağlayacak ne bir dünya pazarı ne de iletişim teknolojileri vardır; ayrıca ürünlerin ve ücretli emeğin metalaştırılması gibi bazı modern toplumsal biçimler hiçbir biçimde görülmez. İnsanların büyük kısmı kırsal bölgelerde yaşar ve üretim ağırlıklı olarak tarıma dayalıdır. Ev ile iş yeri ayrımı gelişmemiştir. Bauman'ın geleneksel bir düzen olarak tasvir ettiği modern öncesi

¹⁶⁷ Ritzer, G. and Stepnisky J. (2014). *Sosyoloji Kuramları*. (Çev. H. Hülür). Ankara: De Ki Yayınları. (Eserin orijinali 2011 yılında yayımlandı), 563.

¹⁶⁸ Giddens, A. (1994). *Modernliğin Sonuçları*. (Çev. E. Kuşdil). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 1992'de yayımlandı), 13-14.

çağda bağlılıklar, vefa, din, cemaat bağları, kutsallıklar ve aile yapısı gibi unsurlar baskındır.¹⁶⁹ Ne bir fabrika disiplini ne de yoğun bir atölye çalışması yaygındır. Huberman'ın belirttiği gibi¹⁷⁰ bu dönemdeki çalışma, “toprakta çalışmaydı, yiyecek ürünler ve giyecek için yün verecek koyun besleme işi çiftçilikti, ama bugünkünden öylesine farklı bir çiftçilik ki, görsek güç tanırız.” Huberman ve Bloch gibi yazarlar bu dönemi feodalite olarak adlandırırlar, bunlara tarım toplumları ya da geleneksel toplumlar denilmektedir.

Sombart ve Polanyi'nin de gösterdiği gibi pazar ekonomisinin ortaya çıkışı ve gelişimi modern bir fenomendir. Modern dönem öncesinde toplumların ekonomik yaşantıları geçim ekonomisine göre şekillenmekte, dini ve politik faktörler tarafından belirlenmektedir. Üretim alanında, üretilen mallar değişim değerine sahip olmaktan ziyade, sadece kullanım değerine sahiptir; ancak piyasa ekonomisinin doğuşuyla birlikte mallar değişim değerine sahip olmaya başlamıştır. Wallerstein'e göre, modern zamanlarda, dünya ekonomisi Batı dünyasında yükselişe geçinceye değin, ekonomik hayatın kendisi politik ve toplumsal unsurlar tarafından belirlenmekte ya da sınırlandırılmaktadır. Ayrıca

feodal dönemde gelenek, yirminci yüzyılın yasa gücüne sahipti. Ortaçağda her şeyi eline alacak kadar güçlü bir hükümet yoktu... Yaşamın bütün bir tarzı her şeyden önce senyörel bir nitelik taşımaya devam ediyordu. Para anlamına gelen ve parasal değeri olan her şey hor görülmekteydi. Ticaretle uğraşmak, gider ve gelirleri denkleştirmeye çalışmak, burjuvalıktan sayılıyor ve bu işler vekilharçlara bırakılıyordu.¹⁷¹

Modern öncesi toplumlarda zaman ve mekân birbirine birebir uyacak biçimde kilitlenmiştir. Yaşam deneyimlerinin birbirinden ayrılmış ve fark edilebilen yönleri, alışıldık biçimde iç içe geçmiştir. İnsan bedeni, yaratıcılığı ve tasarlama gücü sınırlandırılmış, dar bir alana hapsedilmiştir. Değişim neredeyse hiç yoktur. Mekân, zamanın esnekliğini engelleyen katı bir güçtür.¹⁷²

Sanayi Devrimine kadarki süreçte görev odaklı çalışma anlayışı hâkimdir ve köylüler veya zanaatkarlar belli bir işi bitirmek için gerekli olan zaman kadar çalışmaktadır. Bu toplumlarda zamanın iktisadi bir değeri bulunmamaktadır. Sanayi burjuvazisi geçmişe bir yolculuk yapma olanağı bulup feodal köylüleri görseydi bu insanları tembel, aylak ve zamanı amaçsızca çarçur eden ayak takımı olarak etiketleyebilirdi. Sanayi uygarlığına has dakiklik, düzenlilik ve

¹⁶⁹ Bauman, *a.g.e.*, 2017, 27.

¹⁷⁰ Huberman, *a.g.e.*, 12.

¹⁷¹ Huberman, *a.g.e.*, 18, 122

¹⁷² Bauman, *a.g.e.*, 2017, 33

zamanı boşa geçirmeme yönündeki eğilimlere bu köylü ve zanaatkârlarda rastlanmamaktadır.¹⁷³ Dolayısıyla “yeni bir hayat tarzı ve değer sisteminin oluşturulması yeni çalışma şartlarının ve bunun dayandığı zaman disiplininin ve anlayışının ortaya konulmasıyla mümkün olacaktır.”¹⁷⁴

Yıldırım’ın detaylı bir biçimde belirttiği gibi¹⁷⁵;

geleneksel toplumlarda zamanın sahibi Tanrı, tanrılar veya tabiatı. İnsan hayatı da bu güçlerin belirlediğine inanılan bir zaman anlayışı içinde kendi halinde akardı... Geleneksel toplumun zaman algısı acele ve hız kavramlarına uzak ve tabiatın ritmiyle uyumlu olduğu için, sıkı bir iş ve çalışma disiplini engelleyen bir özelliğe sahipti. Kapitalizmin gelişim sürecine bakıldığında, bu “büyük dönüşümde” insanları en çok zorlayan hususlardan birinin belli bir örgütte, belli bir süre disiplin altında çalışmak olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Veblen’e göre ise modern öncesi dönemin seçkinleri olan savaşçılar, din adamları, feodal efendiler güçlerini toprak sahipliğinden, savaşlardaki cesaretlerinden ve miras yoluyla devrildikleri zenginlikten almaktadırlar. Çalışmayı ve özellikle bir başkası için çalışmayı kişisel onurlarına dönük hakaret olarak algılayan bu aylak sınıfın mensupları burjuva sınıfı ortaya çıkana kadar görüşlerini değiştirmemişlerdir. Modern öncesi dönemde “bir güç belirtisi olan zenginlik halkın gözünde övgüye değer bir olgu haline geldi. Zengin adam ünlü ve saygın adam oldu. Miras yoluyla zengin olmak, insanın kendi çalışmasıyla para kazanmasından daha değerli sayılıyordu.”¹⁷⁶ Özetle avcılık ve savaşçılık dönemine özgü silah kullanmakta ustalık ve savaş konularında zeki olmak biçiminde öne çıkan seçkinlik göstergeleri feodal dönemde toprak sahibi ve zengin olmaya doğru evrilmiştir.

3.2. Klasik Modernite ve Tarihsel Süreçte Görünümü

Endüstriyel kapitalizm dönemi, önce ticaretin, ardından burada biriken zenginliğin sanayiye aktarılmasıyla oluşan sanayi medeniyetinin gelişmesiyle sembolleştirilmiştir. Modernliğin, başlangıç çizgisi burasıdır. Berman modern olmayı şu şekilde tasvir eder: “Modern olmak, bizlere serüven, güç, coşku, gelişme, kendimizi ve dünyayı dönüştürme olanakları vaat eden; ama bir yandan da sahip olduğumuz her şeyi, bildiğimiz her şeyi, olduğumuz her şeyi yok

¹⁷³ Yıldırım, E. (2011). Zaman Disiplini ve Çalışma Zihniyeti: Ahmet Hamdi Tanpınar’ın Saatleri Ayarlama Enstitüsü Romanı Bağlamında Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 4(31), 25-41.

¹⁷⁴ Yıldırım, a.g.m., 35.

¹⁷⁵ Yıldırım, a.g.m., 37.

¹⁷⁶ Veblen, a.g.e., 31.

etmekle tehdit eden bir ortamda bulmaktır kendimizi.”¹⁷⁷ Aynı olgu Hardt ve Negri tarafından şu şekilde ele alınmaktadır: “modernlik, radikal bir devrimci süreci anlatır. Bu modernlik geçmişle bağlarını koparır, dünya ve hayata ilişkin yeni paradigmanın içkinliğini ilan eder... Zanaatçıdan astronoma, tüccardan politikacıya, dinde olduğu gibi sanatta da, maddi varoluş yeni bir hayat etrafında yeniden biçimlenmiştir.”¹⁷⁸ Buna göre burjuva sermayesi insanları özel olarak kodlanmış yerlerden ayırarak feodal ilişkileri temizler ve bunun yerine sözde özgür proletaryayı yaratmıştır. Sermayenin dünya çapında, durmaksızın tek bir kültürel ve ekonomik üretim ve dolaşım sisteminin ağlarını ve yollarını yaratma hamlesi esasında geleneksel kültürler ve toplumsal örgütlenmeleri tahrip etmektedir. “Bütün değer biçimlerini tek bir ortak düzlemde bir araya toplar ve bunları hepsinin ortak karşılığı olan para bağıyla birleştirir. Sermaye daha önceden kurulmuş bütün statü, unvan ve ayrıcalık biçimlerini nakit para eksenine, yani nicel ve ortak şekilde ölçülebilir ekonomik terimlere indirgeme eğilimindedir.”¹⁷⁹ Kısacası modernlik projesi şeylerin kırılabilirliğini ve değişebilirliğini keşfettikten sonra projeci yapısı sayesinde şeyleri demirleyecek yeni limanlar aramıştır. Medeniyet projesini gerçekleştirmek için hakikatçiliği ön plana taşımıştır. Hakikatçilik, Bauman’ın özellikle “Modernlik ve Müphemlik”te¹⁸⁰ işlediği düzenleme anlayışının dışavurumudur. Tasarım ve eylem olarak modern bir düzen yaratma hedefi, yerelliklerin tamamını ortadan kaldırmakta, bireysellikleri yok ederken vatandaşları politik ve ekonomik olarak kamusal alanın içine katmaktadır.

Modernliğe ilişkin bu üç tasvir –Berman, Bauman, Hardt ve Negri’nin tasvirleri- esasında somut bir takım gelişmelere ve belirleyenlere bağlı olarak ortaya çıkmıştır. Bu belirleyenlerden bazıları Berman’a göre fiziksel bilimlerde gerçekleşen büyük keşifler; bilimsel bilgiyi teknolojiye dönüştüren, yeni insan ortamları yaratıp eskileri yok eden, hayatın tüm temposunu hızlandıran sanayileşme; milyonlarca insanı atalarından kalan topraklardan söküp atan ve onları dünyanın başka bir ucuna gitmek zorunda bırakan demografik altüst oluşlar; birbirinden çok farklı insanları ve toplumları birbirine bağlayan kitle iletişim teknolojileri; yapı ve işleyiş bakımından kendisinden önceki tüm yönetim sistemlerinden daha bürokratik, güçlü ve gelişmiş ulus-devletler; siyasal ve ekonomik alandaki egemen güçlere

¹⁷⁷ Berman, M. (2001). *Katı Olan Her Şey Buharlaşıyor: Modernite Deneyimi*. (Çev. Ü. Altuğ ve Bülent Peker). İstanbul: İletişim Yayınları. (Eserin orijinali 1982 yılında yayımlandı), 27.

¹⁷⁸ Hardt and Negri, *a.g.e.*, 93.

¹⁷⁹ Hardt and Negri, *a.g.e.*, 328.

¹⁸⁰ Bauman, Z. (2003). *Modernlik ve Müphemlik*. (Çev. İ. Türkmen). İstanbul: Ayrıntı Yayınları (Eserin orijinali 1991 yılında yayınlanmıştır).

karşı direnen, kendi hayatları ve emekleri üzerinde kontrol sağlamaya çalışan insanların geliştirdiği toplumsal hareketler ve son olarak tüm bu insanları ve kurumları bir araya getiren ve yönlendiren kapitalist dünya pazarıdır.¹⁸¹

Modernizm, feodal topluma dair ne varsa yerle bir eden bir toplumsal formasyon biçimidir. Modernite fabrikaların, buharlı makinelerin, demiryollarının, sınırsız meta üretiminin, muazzam büyüklükteki dünya pazarının ve piyasasının, büyük kentlerin, zaman ve mekânı birbirinden ayıran iletişim ve ulaşım teknolojilerinin, bu teknolojilere bağlı olarak doğan gazete, dergi, telefon, internet gibi kitle iletişim teknolojilerinin çağıdır. Sanayi toplumu olarak adlandırılabilen modernite, ev ile işyerini birbirinden ayıran, geçimlik üretim yapan çiftçiyi, köylüyü veya serfi, Marx'ın Kapital'in girişinde söylediği gibi¹⁸² muazzam bir meta birikiminin proleterine dönüştüren bir süreçtir. Bu süreci özetleyecek ifadeleri Bauman'ın "Modernlik ve Müphemlik"inde buluruz:

Varoluş, *tasarım, manipülasyon, yönetim ve mühendisliğin* etkisi altında olduğu ve bunlar tarafından sürdürüldüğü ölçüde moderndir... Müphemliğin kökünü kazıma çabası tipik bir modern pratiktir; modern siyasetin, modern aklın ve modern yaşamın özüdür. Bu, kesin olarak tanımlama ve kesin olarak tanımlanamayan her şeyin bastırılması ya da elenmesi çabasıdır. Modern pratiğin amacı, yabancı toprakların fethi değil, *compleat mappa mundi'deki* (dünyanın tam bir haritası – ç.n.) boş noktaların doldurulmasıdır. Aslında boşluğa tahammülü olmayan şey doğa değil, modern pratiktir. Dolayısıyla da hoşgörüsüzlük, modern pratiğin doğal bir eğilimidir; düzenin inşası, katılma ve kabul edilmenin sınırlarını çizer.¹⁸³

Bauman'ın yukarıdaki analizi Hülür tarafından devam ettirilmekte ve modernizmin evrenselci idealleri Hülür tarafından eleştiriye tabi tutulmaktadır. Hülür'e göre "teknolojik akılsallık totaliter bir evren yaratmanın aracı olduğundan politik bir karaktere sahiptir. Bu totaliter görüş toplum ile doğayı, akıl ile bedeni kendi evrenini muhafaza etmek için sürekli bir seferberlik durumunda tutar. Bu evrende bireyselliklerin ortadan kaldırılması sanayi devriminin ilk dönemlerinde akıl ve öze bağlı olan haklar ve özgürlüklerin kaybıyla ilgilidir."¹⁸⁴ Bu durumdan çıkış önerisini ise Hülür tarafından şu şekilde özetlenmektedir:

Teknoloji ve bilime doğanın ve yaşam tarzlarının dönüşümünün bir biçimi olarak bakmak bize varoluşsal ve yaşamsal değerlerdeki krizi anlamak için bir ipucu verebilir... Teknobilimsel süreç Aydınlanma'nın evrenselci iddiaları aracılığıyla meşruiyet kazanır. Bu nedenle eleştirel bir analiz geliştirebilmek için teknobilimsel çağ öncesi kültürel deneyimlerin özelliklerinden istifade etmek

¹⁸¹ Berman, *a.g.e.*, 28.

¹⁸² Marx, *a.g.e.*, 47.

¹⁸³ Bauman, *a.g.e.*, 2003, 18.

¹⁸⁴ Hülür, *a.g.e.*, 29.

gerekir. Bu da partikularist bir zeminde yapılabilir... Tekno-bilimsel gerçeklik öznelciliğin sonunu hazırlar. Tekno-bilimsel nihilizm öznelci görüşün güvenilir gerçekliğini yıkar.¹⁸⁵

Raymond Aron¹⁸⁶ modern sanayi toplumunu beş ana başlıkta karakterize etmektedir: (1) işletmenin aileden ayrılması, (2) işbölümünün gelişmesi, (3) sermaye birikimi, (4) iktisadi hesaplama tekniklerinin gelişmesi ve rasyonelleşmesi, (5) işçi sınıfının oluşumu.

Modern sını kapitalizmi bir burjuva uygarlığı olarak niteleyen Marx bu dönemi şu şekilde tasvir etmektedir:

Modern burjuva uygarlığı üstünlüğü ele geçirdiği her yerde, bütün feodal, ataerkil, pastoral ilişkilere son verdi. İnsanı “doğal efendiler”ine bağlayan çok çeşitli feodal bağları acımasızca kopardı, ve insan ile insan arasında, çıplak çıkardan, katı “nakit ödeme”den başka bir bağ bırakmadı. Dinsel tutkuların, şövalyece coşkun, darkafalı duygusallığın kutsal titreyişlerini, bencil hesapların buzlu sularında boğdu. Kişisel değeri, değişim-değerine dönüştürdü, ve sayısız yok edilemez ayrıcalıklı özgürlüklerin yerine, o biricik insafsız özgürlüğü, ticaret özgürlüğünü koydu. Tek sözcükle, dinsel ve siyasal yanılsamalarla maskelenmiş sömürünün yerine, açık, utanmaz, dolaysız ve kaba sömürüyü koydu.¹⁸⁷

Bu uygarlık, Marx’a göre, geçmişteki üretim sistemlerinden büyük farklılıklar taşımaktadır. Burjuvazinin en belirgin özelliği üretim ilişkilerini ve toplumsal ilişkilerin tümünü sürekli biçimde devrimcileştirmesidir. Modern sanayi uygarlığından önceki üretim biçimlerinde hâkim konumda olan sınıfların ilk varlık koşulu üretim biçimlerinin değişmeksizin korunmasıdır. Fakat burjuvazi bu anlayışı yıkıp atmıştır.

Üretimin sürekli alt üst oluşu, bütün toplumsal koşullardaki kesintisiz sarsıntı, sonu gelmez belirsizlik ve hareketlilik, burjuva çağını bütün daha öncekilerden ayırır. Bütün sabit, donmuş ilişkiler, beraberlerinde getirdikleri eski ve saygıdeğer önyargılar ve görüşler ile birlikte çözüyorlar, bütün yeni-oluşmuş olanlar kemikleşmeden eskiliyorlar. Yerleşmiş olan ne varsa eriyip gidiyor, kutsal olan ne varsa lanetleniyor, ve insan, kendi toplumsal durumlarına ve karşılıklı ilişkilerine sonunda ayık kafa ile bakmak zorunda kalıyor.¹⁸⁸

Yukarıdaki alıntıda geçen ‘kemikleşmeden eskime’ ve ‘yerleşmiş olanın çabucak eriyip gitmesi’ yargıları, genel olarak, ‘katı olan her şey buharlaşıyor’ biçiminde çevrilmektedir. Bu yargı, modern uygarlığın en temel karakter özelliğini yansıtmaktadır. Buna göre, değişim o kadar hızlıdır ki katılar, sıvılaşmaya fırsat bulamadan buharlaşmaktadır. İnsanlar, modern toplumda meydana gelen herhangi bir değişikliğe alışmadan bir yenisine ayak uydurmak

¹⁸⁵ Hülür, *a.g.e.*, 5-6.

¹⁸⁶ Aron, R. (1997). *Sanayi Toplumu*. (Çev. E. Gürsoy). İstanbul: Dergâh Yayınları. (Eserin orijinali 1962’de yayımlandı), 73.

¹⁸⁷ Marx ve Engels, *a.g.e.*, 119.

¹⁸⁸ Marx ve Engels, *a.g.e.*, 120.

zorunda kalmakta ve bu böylece sürüp gitmektedir. Modern toplumun temel karakteristiği değişim hızıdır. Bununla birlikte tüm bu yıkıcılığa zıt biçimde modernite, “çeşitliliğin, belirsizliğin, dikbaşlılığın ve ayıksılığın yeminli düşmanıdır... [Bu nedenle] modernite, Fordist fabrika bürokrasisi, panoptikon, Büyük Birader ve toplama kamplarıyla somutlaşır.”¹⁸⁹

Modern çağın önemli düşünürlerinden Weber’e göre modernizmin ayırt edici özelliği bürokratik rasyonalizasyon ve araçsal akılcılıktır. Belirli ölçülerde gelişmiş bir para ekonomisi, bürokratik yönetimin sürekliliğinin ve kalıcılığının kaynağı olmuştur. Amaçlara ulaştıracak en uygun araçların gelişmiş bir bürokratik organizasyonla tespiti ve uygulaması bu toplumun en karakteristik özelliğidir. Rasyonelleşme, her ne kadar bize en uygun araçları sunsa da bireyselliği yok etmiş ve bireyi demirden bir kafesin içine hapsetmiştir. Modern toplumun en büyük çıkmazı budur. Weber’e göre rasyonalizasyon, tüm kutsallıkların içini boşaltmakta ve kutsal olanın halesini dağıtmaktadır. Kısacası rasyonel ekonomik eylem, faydaya dönük planlamayı, aktörün kaynaklar üzerindeki kontrolünü, düşünülmüş, kuralsallaştırılmış ve keyfiyetten arındırılmış bir tasarımı içermektedir. “Rasyonel teknik, aktörün en yüksek rasyonellik düzeyinde bilimsel bilgiden oluşan deneyimine ve düşüncesine bilinçli ve sistemli olarak yönelmiş araçlar seçimidir.”¹⁹⁰

Marx için kapitalistleşme, Weber için rasyonelleşme olan modernleşme, Durkheim tarafından endüstrileşme ve işbölümüne dayalı organik dayanışma kavramıyla anılmaktadır. Onun için endüstrileşmenin en baskın göstergesi olan işbölümü ve organik dayanışma bireyselleşmeyi doğurmuş ve modernleşmeyi ortaya çıkarmıştır.

Buraya kadar modernliğin temel göstergeleri kapitalistleşme, rasyonelleşme, endüstriyelleşme, işbölümü ve dayanışma biçimlerinin değişimi, kentleşme, bireyselleşme, geleneksel bağların çözülmesi olarak sıralanabilir. Bu değişkenlere modernizme has başka bir takım etkenler dâhil edilebilir. Örneğin zaman algısındaki dönüşüm bunlardan birisidir. Cambell’a göre “modernite, buharlı ve içten yanmalı makinelerin geliştirilmesi ile insanın hızını ve hareketliliğini, tarih öncesi dönemlerin zaman algısının çok ötesine taşıdı.”¹⁹¹ Zamanın bir tarihi olduğu fikrini ileri süren modernite ilerleyen zaman anlayışıyla geçmiş,

¹⁸⁹ Bauman, *a.g.e.*, 2005, 128.

¹⁹⁰ Weber, M. (2012). *Ekonomi ve Toplum 1*. (Çev. L. Boyacı). İstanbul: Yarın Yayınları, (Eserin orijinalinin yayımlanışına ilişkin bilgi verilmemiş), 177.

¹⁹¹ Campbell, *a.g.m.*, 21.

şimdi ve gelecek tasavvurunu inşa etmiş, bu icadıyla geleceği bir projeye dönüştürerek toplumun biçim verilebilir bir yapı olduğunu iddia etmiştir. Zaman olgusunun moderniteyle yeniden yorumlanması Debord'ın da ele aldığı bir konudur. Debord'a göre "kapitalizm öncesi dönemde zaman, döngüsel, tekrara dayalıdır. Burjuvazi ne yapmıştır? Derinlemesine tarihsel zamanı yani geri dönüşsüz ve ileriye akan zamanı icat etmiştir."¹⁹²

Tarihsel olarak her üretim sisteminin, kendisine kılavuzluk eden bir zaman kavramı olmuştur. Tarım toplumunda emek ve çalışma, mevsimlerin ritmine ve hava koşullarına göre ayarlanırdı. Bu toplumda düzenli bir şekilde on ya da sekiz saatlik çalışma günü fikri saçma olurdu. Yağmurlu havada tarla sürmek ya da hasat yapmanın bir anlamı olmaz. Zaman insan falan dinlemez ancak insanların zamanın ritmine ve ara ara gösterdiği değişikliklere saygısı vardı. Bugün dünyanın çoğunda da durum böyle. Ancak sanayileşme ile beraber zamanın da sıkı bir şekilde disiplin altına alınması söz konusu oldu... yeni ortaya çıkmakta olan proletarya, saatle disipline edildi. Zamana, takvime ve saate saygıya dayalı ulusal çapta bir sanayi toplumu ortaya çıktı.¹⁹³

Katı modernite, ağır sanayileşme veya üretim toplumu olarak da adlandırılan klasik modernite çağı, üretim tarafından organize olmuş bir hayatı, normatif kurallarla organize olmuş bir toplumu tarif etmektedir. Özellikle çalışabilirlik her şeyin ölçütüdür. Eğitim, çalışabilir bireyler yetiştirmek; sağlıklı olmak, çalışmaya hazır bedenlere sahip olmak; aile, çalışanın yeniden üretimine hizmet eden görevleri yerine getirmek; kapatılma mekânları, çalışamayacak durumda olanları üretimin ezici temposundan uzak tutmak üzere tasarlanmıştır. Günümüzdeyse eğitim girişimcilikle özdeşleştirilmiş, sağlık endüstriyel bir ürüne dönüştürülmüştür. Aile tüm bireyleriyle birer tüketici haline getirilmiştir. Katı modern çağ,

ağırlığın ve gittikçe hantallaşan makinelerin, her biri bir öncekinden daha büyük fabrika arazilerini ve sayıları günden güne artan fabrika işçilerini çevreleyen uzun fabrika duvarlarının ve masif lokomotiflerle devasa transatlantiklerin çağıydı... Ağır modernite, bölgesel fetihler dönemi idi. Zenginlik ve iktidar –demir madeni yatakları ve kömür damarları gibi büyük yer kaplayan, hantal ve kıpırtısız- toprakla sıkı sıkıya ilişkiydi.¹⁹⁴

Fabrika duvarlarıyla, merkezi üretim yönetimiyle, rutine ve keskin işbölümüne dayalı üretim biçimiyle özdeş ilk kapitalistleşme dalgası bugün, yazılım kapitalizmi veya hafif kapitalizm denilen modernleşme biçimiyle yepyeni bir evreye geçiş yapmaktadır. Bu geçişi sağlayan iletişim devrimi, veri akışını kolaylaştıran teknolojilerin icadı, mekânı anında kat edilebilir bir

¹⁹² Debord, G. (1996). *Gösteri Toplumu ve Yorumlar*. (Çev. A. Ekmekçi ve Okşan Taşkent). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 1967 yılında yayımlandı), 81.

¹⁹³ Standing, a.g.e., 195.

¹⁹⁴ Bauman, a.g.e., 2017, 172-173.

teferruata dönüştürmektedir. Mekânın önemi neredeyse hiç kalmamıştır.¹⁹⁵Artık akışkan bir çağın eşiğine gelinmiştir.

Modernite olgusunu açıklayan teorilerden bir diğeri Giddens’a aittir. Giddens moderniteyi meta üretiminin ortaya çıkışı, özel sermaye sahipliğinin yayılması, mülkiyetsiz ücretli emeğin varlığı ve sınıf temelli toplumun doğuşu temelinde tanımlar.¹⁹⁶ Esasında Giddens’ın teorisinin parçaları kapitalizmin bütünlüğünü anlatmaktadır.

Modernleşme teorilerine geniş bir çerçeveden yaklaşan Featherstone ise modernleşmeyi, iktisadi gelişmelerin geleneksel toplumlar üzerindeki etkileri çerçevesinde ele almaktadır. Ona göre “modernleşme teorisi endüstrileşme, bilimin ve teknolojinin gelişimi modern ulus-devlet, kapitalist dünya piyasası, kentleşme ve öbür altyapısal öğelere yaslanan toplumsal gelişme aşamalarından söz etmek amacıyla kullanılır.”¹⁹⁷

3.3. Akışkan Modernitenin Doğuşu ve Genel Özellikleri

Moderniteyi anlaşılır kılmak ve akışkan modernite olgusunu kavramak için üçüncü etkenin, aşırı ya da radikal modernizm denilen ve modernizmin sonuçlarını yansıtan dönemin açıklaması gerekmektedir. Belki de en tipik olan ve ilk başta belirtilmesi gereken şey iki kutuplu dünyanın, “Yeni Dünya Düzeni”ne evrilmesidir. Dizginlerinden boşalan kapitalizm “ağır”, “hantal”, mekâna bağımlı, ağırlıklı mekanik tabiatından sıyrılmakta ve muazzam teknolojik bir devrimle –bilgisayar ve internet- elektronik sinyaller vasıtasıyla, en uzak noktalara, anında ulaşma gücünü kazanmaktadır. Siyasi konjonktür ise sermayenin, istediği pazarlara hiçbir engelle karşılaşmaksızın girmesine olanak sağlamaktadır. Sermaye bugün emeğe bağımlı olmadan özgürce hareket edebilmektedir.

Bauman’a göre içinde bulunduğumuz yirmi birinci yüzyıl, yirminci yüzyıldan daha az modern olmadığı gibi ondan çok daha güçlü ve etkili bir modernleştirme sürecini yaşatmaktadır; akışkan modern çağın iki ayırıcı yönü vardır: Birincisi, erken modernitenin aksine geleceğin bütünlüklü ve mükemmel bir toplum sunacağı yönündeki fikrine katılmamasıdır. Modern akıl çağının mükemmel düzen tasavvuru yeni dönemde çökmüştür. Beklenmedik olan,

¹⁹⁵ Bauman, a.g.e., 2017, 176-177.

¹⁹⁶ Giddens, a.g.e., 1994,

¹⁹⁷ Featherstone, M. (2000). *Postmodernizm ve Tüketim Kültürü*. (Çev. M. Küçük). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 1991 yılında yayımlandı), 27.

anlaşılamayan ve öngörülemeyen muteber hale gelmiştir. İkincisi ise kolektif ruha hasredilmiş modernleşme görevinin tamamen bireysel bir sorumluluğa dönüştürülmüş olmasıdır. Yasama erki yoluyla toplumun bir bütün olarak gelişmesi düşüncesi gücünü yitirdikçe bireysel yetenekler ve çabalar öne çıkmaktadır. Toplum tarafından kurtarılmaya diye bir şey artık yoktur.¹⁹⁸ Ulus-devletlerin ekonomik, siyasal ve kültürel anlamda kendine yeterliklerini yitirmeleri, yerine yepyeni bir dönemin gelmesini, devletlerin artık tek başlarına hareket etme lükslerinin ortadan kalkmasını ifade etmektedir. Sosyal bilimler, özellikle Sovyetler Birliği'nin yıkılmasından sonra Yeni Dünya Düzeninin neye benzeyeceğini cevaplamaya çalışmıştır. Neoliberalizm, postmodernizm, enformasyon toplumu, postfordizm ve nihayetinde akışkan modernite kavramları bu çabanın somutlaşmış biçimleri olarak ifade edilebilir. Yenidünya, ulusları birbirinden ayıran sınırların geçersizleştiği, öncelikle ekonomik anlamda ve beraberinde tüm boyutlarda geçişkenliklerin ve akışkanlıkların belirleyici olacağı bir dünyayı haber vermektedir. Yenidünya için Bauman, “bizim yaşadığımız, modernitenin bireyselleşmiş, özelleşmiş bir versiyonudur; örüntü oluşturma yükü ve başarısızlığın sorumluluğu büyük ölçüde bireyin omuzlarındadır. Eritilme sırası ise bağımlılık ve etkileşim örüntülerine gelmiştir.” demektedir.¹⁹⁹ Işık ve Pınarcıoğlu bu süreci “Nöbetleşe Yoksulluk”ta şu şekilde ele almaktadırlar:

Ulus devleti ele aldığı ilişki ve süreçlerin değişmez çerçevesi olarak tanımlamasına yol açan mekansal ontolojisinin yerine, bugünün dünyasının temel elemanı olan akışkanlıkları esas alan yeni bir ontoloji kurmadığı taktirde sosyal bilimler, dünyayı açıklama aracı olarak tüm meşruiyetini yitirmek ve hiçbir toplumsal geçerliliği bulunmayan uzmanlık alanlarına dönüşmek tehlikesi ile karşı karşıya kalacaktır. Bu yeni ontolojinin temeli de eleştirelilik ve kendi üzerine düşünme geleneği (*reflexivity*) olmak zorundadır. Eleştirel düşüncenin daha önce olmadığı ölçüde tehdit altında olduğu bugünün dünyasında, sosyal bilimler *diyaloga* ve *eleştireliliğe* her zamankinden daha çok muhtaçtır... toplumsal pozisyonların önceden belirlenmiş olduğu, sabit referans noktaları olan toplum sosyolojisinden, *akışkanlıkların sosyolojisine* geçişin ilk adımı olacağına inanıyoruz.²⁰⁰

Işık ve Pınarcıoğlu, bu araştırmanın temel tezini, yani artık sadece akışkanlıkların sosyolojisi yapılabilir ve bu nedenle Bauman Yeni Dünya Düzenini açıklarken başvurulacak en önemli kuramlardan birisini ortaya atmıştır iddiasını, henüz 2001 yılında ifade etmişlerdir. “Nöbetleşe Yoksulluk”, Bauman’ın “Liquid Modernity”i kaleme aldığı tarihle aynı yılın ürünüdür.

¹⁹⁸ Bauman, *a.g.e.*, 2017, 59-60.

¹⁹⁹ Bauman, *a.g.e.*, 2017, 32.

²⁰⁰ Işık ve Pınarcıoğlu, *a.g.e.*, 2013, 32.

Ulus-devlet, yapısalcı yaklaşımın ‘yapı’ olarak belirttiği ‘yapılandırıcı’ güçlerin başında gelmekteydi. İnsan eylemi yapısal sınırlar içerisinde merkezi olarak belirlenebilmekteydi ya da belirlenmesi günümüze göre daha mümkündü. Yapısal sınırlardan kaçış özellikle sermaye açısından sınırlıydı. Özellikle 1980’lerle birlikte kapitalizmin örgütlenme tarzı değişmeye başladığında sermayenin önündeki yapısal engellerin yavaş yavaş ortadan kalkması söz konusu olmuştur. Örgütsüzlük ve risk başat faktör olarak öne çıkmıştır. “Devletin hareket alanının kısıtlanması, küresel piyasaların kontrolsüzlüğü ve teknolojik devrim sayesinde ekonomik ve sosyal girişimcilerin kazandığı şu ana kadar görülmemiş (küresel düzeyde) bir hareket alanı, istikrarlı ve uzun soluklu bir çizgi izleme olasılığını azaltmakta, hemen hemen herkesi belli birtakım risklerle karşı karşıya bırakmaktadır.”²⁰¹ Küresel düzeydeki bu akışkanlık durumu sürekli büyüyen ve birer imparatorluğa dönüşen işletmeleri doğurmakta ve ulus-devlet karşısında küresel işletmelerin güçlenmesine yol açmaktadır. Küreselleşmenin günümüzdeki etkilerine cevap olarak doğan yerelci tepkiler olmakla beraber özellikle ekonomik anlamda modern ulus-devlet gitgide etkisiz hale gelmektedir, “çünkü bugüne kadar ne tür şeylerin yapılması gerektiğine karar veren politikanın insanları çalışmaya teşvik etme gücü –iktidarı- elinden çekilip alınmış durumdadır.”²⁰² Küresel şirketler ve onların avuçları içindeki piyasa ulus-devletlerin düşüşüne yol açmaktadır.

Hardt ve Negri de ‘İmparatorluk’ta modernliğin birleştirici bir kavram olmadığını iddia etmektedirler. Onlara göre “modernlik, radikal bir devrimci süreci anlatır. Bu modernlik geçmişle bağlarını koparır, dünya ve hayata ilişkin yeni paradigmanın içkinliğini ifade eder.” Bu çerçevede “...maddi varoluş yeni bir hayat etrafında yeniden biçimlenmiştir.”²⁰³ Fakat bu biçimlenme yeni bir savaşın ilanı olmuştur. Düzen yapıcı karşı-devrimci aşkın iktidar anlayışı ile “çokluk”un içkin iktidarının çarpışmasıdır bu. Dolayısıyla modernliğin kendisi ancak krizle tanımlanabilmiştir.²⁰⁴

²⁰¹ Işık ve Pınarcıoğlu, *a.g.e.*, 2013, 58.

²⁰² Bauman, *a.g.e.*, 2017, 199.

²⁰³ Hardt and Negri, *a.g.e.*, 93.

²⁰⁴ Hardt and Negri, *a.g.e.*, 95.

Hardt ve Negri modernliğin özsel krizinin çözümünde aşağıdaki tabloya benzer bir süreçle karşılaşıldığını belirtmektedir:²⁰⁵

Egemenlik ve sermayenin sentezi tam anlamıyla başarıya ulaştığında ve iktidarın aşkınlığı otoritenin aşkın bir uygulamasına dönüştüğünde, egemenlik bütün toplumu yöneten politik bir makine haline gelir. Egemenlik makinesinin çalışmaları yoluyla çokluk her an düzenli bir bütünlüğe dönüştürülür... Bu egemenliğin, tekillikleri bir bütünlük içinde, herkesin iradesini genel irade içinde toplama mucizesini sürekli yaygın olarak gerçekleştirmesi gerekir. Modern bürokrasi aşkınsal olanın asli organıdır... aşkınsal modern egemenlik teorisi toplumu iktidarın içine çekerek yeni bir 'birey'i gerçek kılar. İdari mekanizma geliştikçe, toplumla iktidar, çoklukla egemen devlet arasındaki ilişki adım adım tersine çevrilir, öyle ki artık toplumu iktidar ve devlet üretir.

Hardt ve Negri, ortaya çıkışıyla birlikte tüm değerleri alt üst eden, tüm gelenekleri ve kutsallıkları söküp atan, "üretim araçlarındaki hızlı iyileşme ile son derece kolaylaşmış iletişim araçları ile bütün ulusları, hatta en barbar olanları bile, uygarlığın içine çeken"²⁰⁶ modern burjuva uygarlığının, karşı-devrim ile nasıl bir düzen gücüne dönüştüğüne vurgu yapmaktadır. Giddens'in de belirttiği gibi modernitenin, ortaya çıkışıyla birlikte daha mutlu ve güvenli bir düzenin oluşumuna yol açacağına yönelik inanç ortadan kalkmıştır.²⁰⁷

Modernist paradigmanın düzen güçleri, Bauman'a göre buharlaştırdıkları katılıkların yerine yepyeni katılıklar koymuşlardır. Modernite katıksız bir değişimi, yenileşmeyi ve reddedişi barındırmaz. Geleneklerin tahttan indirilmesi, tüm kutsallıkların kutsallıktan arındırılması özgür bir dünya oluşturmak, eksik ve noksan olanın yerine daha gelişmiş ve kusursuz olanı yerleştirmek için yapılmaz. Katıların buharlaştırması, her şeyden önce, rasyonel hesaplamanın önündeki yersiz zorunlulukların ve insanlar arasındaki karşılıklı bağımlılık ilişkisinin ortadan kaldırılmasıdır. Bu sayede işletmeler, aile ve evin etik zorunluluklarından kurtarılmıştır. Katıların buharlaştırılması politika, ahlak ve kültürün geleneksel kalıplardan kurtararak, ekonominin tek biçimleştirici sürecine dâhil edilmesidir.²⁰⁸ Bauman için yeni düzen kendisinden öncekinden daha katıdır aslında; çünkü o ekonomik olmayan her türlü eyleme meydan okur. Modern toplumlar kendi katılıklarını ve düzenlerini sürdürme girişimi ile doludurlar.²⁰⁹ Modernite ilk bakışta yenilikçi ve dönüştürücü gibi görünse de daha sonraki uygulamalarında müphemliklerle mücadele eden bir toplum mühendisliğine dönüşmüştür. Bir yandan çeşitlilik, farklılık yaratmış, bunların oluşumunu kışkırtmış ardından da bunlarla

²⁰⁵ Hardt and Negri, *a.g.e.*, 105-106.

²⁰⁶ Marx ve Engels, *a.g.e.*, 121.

²⁰⁷ Giddens, *a.g.e.*, 1994, 17.

²⁰⁸ Bauman, *a.g.e.*, 2017, 28-30.

²⁰⁹ Bauman, *a.g.e.*, 2017, 4.

mücadele etmiş ve müphemlikleri yok etmeye çalışmıştır. Bugün geldiğimiz noktada modernitenin kurduğu yapılar ve katılıklar radikal bir buharlaştırma işlemine maruz kalmaktadır.

Katı olan her şeyin buharlaştırıldığı ve yerine yeni katılıkların bina edildiği bir çağdan, buharlaştırılacak hiçbir katılığın kalmadığı bir çağa geçiş yapılmıştır. Bu çağ bireysel özgürlüğün önündeki tüm engellerin kalktığı bir çağ, radikal buharlaştırmanın çağı olarak resmedilmektedir. Serbestleşme, liberalleşme, esnekleşme çağı; finansal serbestliğin, sermayenin önündeki yerel engellerin ortadan kalktığı, bununla birlikte kolonyalizmin ve emperyalizmin son bulduğu bir çağ biçiminde yansıtılmaktadır. Pekiyi tüm bunlar neyin pahasına gelişmektedir? Akışkan modernite, modernitenin yıkıcılığının yeniden doğuşunu haber vermektedir. Bugün yaşanan radikalleşmiş bir modernliktir; modernizmden sonrasını yaşamadığımızı iddia eden Giddens, postmodern durum olarak tasvir edilen gelişmelerin esasında “bütünüyle anlayamadığımız ve büyük ölçüde denetimimiz dışındaymış gibi görünen bir olaylar evreninde sıkışıp kalmışlık duygusundan kaynaklan[dığını]” belirtmektedir.²¹⁰ Bu durumu daha anlaşılır kılmak için Giddens, “bir postmodernlik dönemine girmek yerine, modernliğin sonuçlarının eskisinden daha çok radikalleştiği ve evrenselleştiği bir başka döneme doğru gidiyoruz.” der.²¹¹ Modernliğin yarattığı sonuçlar ise şöyle özetlenebilir: (1)Hegel’den bu yana inanıla gelen ve modernizmin ana sloganı olan tarihsel ilerleme anlayışının yıkılması, (2) geniş insan kitlelerini ve toplumları peşinden sürükleyen büyük anlatıların inanılabilirliğini tamamen yitirmesi, (3) bilgiye yönelik heterojen görüşlerin çoğalması sonucunda bilimin, bilginin otoritesi olma özelliğini kaybetmesi (4) bireylerin eylemlerine yol gösterebilecek ahlak ölçütlerinin ortadan kalkması. Bu dört maddenin anlatmaya çalıştığı şeylere Bauman²¹² üç kavram daha eklemektedir: (işyerindeki konum, haklar ve geçim kaynaklarıyla ilgili) *güvencesizlik*, (bunların sürekliliği ve gelecekteki durumlarıyla ilgili) *belirsizlik* ve (kişinin bedeni, öz benliği ve bunların uzantıları olan mülkiyet, çevre ve toplulukla ilgili) *güvensizliğin* bir arada deneyimlenmesi. Chris Till’e göre de Bauman’ın anlatmaya çalıştığı şey tüm kültür kategorilerinin tüketilebilirliğinin ilanıdır; kültüre ait tüm aidiyet unsurları çözülmekte, sınır çizgileri kaybolmaktadır; bu durum tüm eleştirel kültürü

²¹⁰ Giddens, *a.g.e.*, 1994, 10-11.

²¹¹ Giddens, *a.g.e.*, 1994, 11.

²¹² Bauman, *a.g.e.*, 2017, 235.

yutmakta estetik, ahlaki ve yargısal tüm yetenekler çökmektedir; bu açıdan çalışma yaşamıyla ilgili tüm değerler de piyasalaşmakta ve değer kaybına uğramaktadır.²¹³

Genel olarak ‘postmodern durum’, büyük anlatıların son bulması ve modernizme yönelik diğer eleştiri noktaları ve kuramlarıyla anlam kazanır. Bu eleştirilerden birisi de Bauman’ın ‘akışkan modernite’ kuramıdır (liquid modernity). 1980’lerin sonu ile 1990’ların başında postmodernleşme olgusu ile ilgilenen nadir sosyologlardan olan Bauman, Gane’in belirttiği üzere zamanla akışkan modernite kavramını geliştirmiştir.²¹⁴

Katı modernite her şeyi belirlediği bir yere yerleştirmek için yerinden etmiştir. Sanayiye dayalı üretim sisteminin doğuşu, her bireyi geleneksel tarım toplumundaki yerinden etmiş fakat sonuç olarak onlara yeni yerler ve değerler sunmuştur. Katı modern çağın insanlarının önüne konan kendi kimliğini kurma görevi milli aidiyetler, sınıf aidiyetleri, cinsiyet rolleri gibi yeni toplumsal ilişki türleri ve modelleriyle tamamlanmıştır. Birey, grup dışında kalmak yerine toplumsal örüntülerle ve genele ayak uydurabileceği yapılarla güven altına alınmıştır. Fakat akışkan modern dönemde yerinden sökülüşlerin akıbeti yaklaşık yüz elli yıl önceki bireylere göre oldukça belirsizdir. Bireyselleşme yalnızlık ve güvensizlik olarak yaşanmaktadır. Sorunların çözümü için bir sorumlu kalmadığı gibi bireylerin bu sorunları çözebileceği araçlar ve odaklar da ortada görünmemektedir. Üstelik tüm hatalarda bireyler suçludur. Sistemin yarattığı sorunları bireyler çözmekle yükümlüdür.²¹⁵ Pek çok sosyal bilimcinin, en başta da Sennett’in gösterdiği gibi kamusal alan emek, işsizlik, eşitsizlik, kadın istihdamı ve bu gibi sorunlarla değil kişisel ve mahrem sorunların tartışıldığı alanlara, kişisel dramların sahnelendiği ve toplu olarak izlendiği bir sahneye dönüşmüştür.²¹⁶ Modernliğin bu yeni biçimi bireyleri bir arada tutan bağlılık biçimlerinin, cemaatlerin, toplumsal kurumların, modern dönemde üretilen büyük anlam yapılarının çöküşüne işaret etmektedir. Bu çöküş Bauman’ın ‘Postmodern Etik’te²¹⁷ belirttiği gibi bireysel ahlaki eylemin inşa edilmesi için bir fırsat sunacağı gibi, bireyin ölümünün de habercisi olabilir. 1993’te yayınlanan Postmodern Etik’ten sadece yedi yıl sonra Bauman, distopik bir eser olarak ilan ettiği ‘Akışkan Modernite’de ikinci seçeneğe doğru gittiğimizi ilan etmektedir. Akışkanlık kavramı, yukarıda

²¹³ Till, C. (2013). Becoming Discolated: On Bauman’s Subjective Culture. *Thesis Eleven*, 118 (7), 116-124.

²¹⁴ Gane, N. (2001). Zygmunt Bauman: Liquid Modernity and Beyond. *Acta Sociologica*, (44), 267-275.

²¹⁵ Bauman, a.g.e., 2017, 63-64.

²¹⁶ Bauman, a.g.e., 2017, 113.

²¹⁷ Bauman, Z. (1998). *Postmodern Etik*. (çev. A. Türker). İstanbul: Ayrıntı Yayınları (Eserin orijinali 1993’te yayımlandı).

belirttiğimiz gibi ulus-devletin, kamusal alanın ve toplumları bir arada tutan değer örüntülerinin çöküşünü haber vermektedir. Bireysel ayrılma çağında sorunlar ortak olsa da kurtuluş mücadelesi bireysel olarak verilir; “bireyselleşmenin öteki yüzü, vatandaşlık kavramının yavaş yavaş eriyip yok olmaya yüz tutmasıdır.” Buna göre akışkanlaşan güçler, sistemden topluma, politikadan yaşam-politikalarına ve sosyal yaşamın makro alanından mikro alanına doğru hareket etmektedirler.²¹⁸ Öznelleştirilmiş ve bireyselleştirilmiş bir modernite versiyonu olan akışkan toplumda sınıflara, sınıf mücadelesine, uluslara ve ulus-devlet düzenlerine, toplumsal cinsiyet yapılarına ve kalıplarına yer yoktur. Bauman’a göre,

Bu kadar çok kişinin “tarihin sonundan”, “postmodernizmden”, “ikinci moderniteden” ve “üstmoderniteden” [*surmodernity*] bahsetmesi, ya da bu kadar açık olmasa da, insanların bir arada yaşama düzenlerinde ve günümüz yaşam politikalarına yön veren toplumsal koşullarda radikal bir değişim olacağını dile getirmelerinin nedeni, hareket hızını artırmak için uzun zamandır sürdürülen çabaların “doğal sınırına” ulaşmış olmasıdır. İktidar, elektronik sinyaller ile hareket edebilmektedir –dolayısıyla iktidarı oluşturan unsurların hareketi için gereken zaman, bir göz kırpmasından daha kısa hale gelmiştir.²¹⁹

Işık ve Pınarcıoğlu’na göre de yaşanan çağdaki altüst oluş, teknolojik devrim sayesinde yapı ve aktör arasındaki ilişki tarzlarını değiştirmekte, aktör inanılmaz bir hareketlilik ve belirleyicilik kazanmaktadır. Yapı hızlıca yıkılıp yerine formel ya da enformel aktörlerce yenisi kurulabilmektedir. Alışıldık toplumsal sınırlar ve değerler çabucak yıkılabilmekte, insan eylemleri değişime zorlanmakta, istikrar arayışlarını imkânsız hale getirip boşa çıkaran sürekli bir değişkenlik ruhu ortalıkta dolaşmaktadır.²²⁰

Akışkan modernitenin asıl boyutu, kapitalist sermayenin gezegenimiz üzerinde serbestçe hareket etme özgürlüğünü kazanmasıdır ki diğer tüm faktörler buna göre şekil kazanmaktadır. Bu yeni dönemde sermaye için artık “daha fazla toprak fethetmek değil, “nevhuzur” küresel güçlerin “akışını” kesen duvarları yıkmak; düşmanın kafasından bağımsızlık ve özerklik fikirlerini kovarak, o güne kadar dışa kapalı kalmış, el değmemiş alanları diğer sivil güç sahiplerinin “operasyonlarına” açmaktır.”²²¹ Artık çalışanları sermayenin keyfiyetinden koruyacak güvenlik mekanizmaları yoktur. Refah devletinde olduğu gibi devletin vatandaşlarına iş ve gelir yaratmak gibi bir vazifesi de bulunmamaktadır; tersine devletler,

²¹⁸ Bauman, *a.g.e.*, 2017, 32.

²¹⁹ Bauman, *a.g.e.*, 1998, 34-35.

²²⁰ Işık ve Pınarcıoğlu, *a.g.e.*, 2013, 56-57.

²²¹ Bauman, *a.g.e.*, 2017, 36.

uluslararası sermayeyi girişimde bulunmaları için topraklarına davet etmekte, bunu yaparken onların serbestçe hareket etmelerine engel olacak etkenleri ortadan kaldırmaktadırlar.

“Güvensizliğin siyasal iktisadı” ortodoks savunmaların parçalandığını ve bu savunmaları gerçekleştiren birliklerin de dağıldığını göstermiştir. Emek “esnek” hale gelmiştir. Sade bir biçimde belirtmek gerekirse, bu, işverenin çalışanlara istediği zaman, tazminat ödemeksizin yol vermesinin artık kolay olduğu ve haksız biçimde işten çıkarılanın savunulmasında sağlam ve etkin sendika eyleminin giderek boş bir hayal gibi görüldüğü anlamına gelir. “Esneklik” güvenliğin inkârı anlamına gelir... Belirsizliğin siyasal iktisadı, ülkelerüstü finans, sermaye ve ticaret güçleri tarafından yerel siyasal otoritelere dayatılan, “bütün kuralları sona erdiren kurallar” kümesidir.²²²

Bu yeni piyasa koşulları hiçbir biçimde kolektif eyleme ve kolektif başarıya değil, bireyin kendini kanıtlamasına odaklanmıştır. Aşırı bireyleşme çağında sistemsel eleştiriden ziyade bireysel yetersizlikler, eksiklikler ve yeteneksizlikler ön plana çıkartılır.²²³

Özetleyecek olursak içinde bulunulan çağın temel özelliği çalışanlar açısından güvencesiz bir piyasa yaratmış olmasıdır. Bu da yeni ekonomik düzenin ve üretim ilişkilerinin bir yansımasıdır.

İktidarın serbestçe akabilmesi için dünyanın tel örgülerden, sıkı korunan sınırlardan ve denetim noktalarından arındırılması gerekmektedir. Sık dokulu, yoğun herhangi bir toplumsal ilişkiler ağı, özellikle köklerini belli bir bölgeye sağlam bir şekilde salmış bir ağ, yoldan kaldırılması gereken bir engeldir... böylelikle güçlerinin başlıca kaynağı ve yenilmezliklerinin garantisi olan kesintisiz ve gittikçe artan akışkanlıklarını sürekli kılmayı amaçlıyorlar. Ve bu güçlerin işlerini rahatça yapabilmelerini sağlayan şey, öncelikle, insanlar arası bağların zayıflığı, kırılganlığı, geçiciliği, her an değişebilirliği ve hâlihazırda dağılmakta oluşudur.²²⁴

Geçmişte işletme çalışanlar için güvenilir bir limandır. Böylesi bir çalışma kültüründe insanlar düzenli bir geçim tarzına sahiptir, tek bir işletmede ömür boyu süren işlerle gelecek kaygısı taşımadan çalışabilmişlerdir. Bugün ise bu geçerli değildir. Pek az kişi çalışma hayatının büyük bölümünü tek bir işletmede geçirmektedir ve çok az çalışan bugün böyle bir çalışma biçimini tercih etmektedir. Güvenliğin çöküşü kolektif iradenin zayıflamasının ana sebebidir. Sermaye ile emek arasındaki ilişki “ölüm bizi ayıran dek” formunu terk etmiş ve tüm taahhütlerden, zorunluluklardan kurtulmuştur. Klasik dönem kapitalizmde işçinin ve işverenin işletmeye kopmaz bağlarla bağlı olduğu görülmüştür; her iki taraf da birbirine muhtaç pozisyonadadır. Emegın, zenginliğin temel kaynağı olduğu kaçınılmaz olarak bilinmektedir, bugün bu durum çalışanların aleyhine değişmektedir. Artık ortak çıkarlar

²²² Bauman, *a.g.e.*, 2005, 148-149.

²²³ Bauman, *a.g.e.*, 132-133.

²²⁴ Bauman, *a.g.e.*, 2017, 38-39.

yoktur ve bu ciddi bireyselleşme sebebidir; sıkıntılara ve felaketlere karşı birlikte hareket etme mekanizmaları ortadan kalkmıştır; ortak davalar ve bir aradılığı sağlayacak mekanizmalar olmayınca güvensizlik, belirsizlik, güvencesizlik bireyselleşmeyle aynı anlama gelmeye başlamıştır. Emegin istihdamı tüm güvenlik unsurlarını kaybettiğinde, sadakat ve bağlılık gibi duygular için pek az alan kalmakta ve bunlara ihtiyaç azalmaktadır. Günümüzde emek ile sermaye arasında hiçbir bağ kalmamıştır; sermaye sınırsız bir hareket özgürlüğüne sahipken emek güvensizlik ve belirsizlik koşullarında yerelin içinde hareketsiz bırakılmıştır. Sermaye sahipleri uzun veya kısa tüm bağlanma zorunluluklarından sıyrılmış, hiçbir sorumluluk taşımaz hale gelmiştir. Hareketlilik, esneklik ve uyum sağlama en yüksek erdem haline gelmiştir. Serbestlik ve hafiflik seçim yapma sınırlarını belirleyen ana etken olmuştur. Bu da tüm çalışma ve üretim ilişkilerini dönüştürmüştür.

“The Work of Nations”ta Robert Reich günümüz iş piyasasında dört tip iş olduğunu iddia eder.²²⁵ Buna göre birinciler simge yaratıcılarıdır veya bunlara simge cambazları da denilmektedir; bu kişiler yeni fikirler üreten girişimcilerdir, akışkanlığa gönülden bağlılık duyarlar ve akışkan dünyanın tüm nimetlerinden yararlanırlar; onlar bu dünyanın seçkinleridirler. İkinciler, işgücünün yeniden üretimiyle ilgilenirler, bunlar eğitimciler ve devletin çeşitli kademelerinde görev alırlar ve sayıları gittikçe azalmaktadır. Üçüncü kategorideki çalışanlar akışkanlığı meşrulaştırma görevini üstlenmiş kişisel hizmet alanında istihdam edilen yüz yüze iletişim halinde çalışan hizmet sektörüne karşılık gelmektedir; bunlar ürünleri satmaya ve ürünler için gerekli arzuyu üretmeye çabalarlar. Dördüncüler sistemin en talihsiz ve en alt basamağındaki çalışanları kapsar; bunlar da Standing’in prekaryasına özdeş yeni tehlikeli sınıftır. Rutin ve çoğunlukla vasıfsız işgücünü temsil ederler.²²⁶ Ekonomik sistemin diğer aktörlerine göre çok daha kolay gözden çıkarılan kısmı oluştururlar; ikamesi en kolay işgücüdür, pazarlık güçleri hiç yoktur, tamamen kaygan zeminde yaşarlar, değil bir sonraki yılı, birkaç ay sonrasını öngörebilecek durumları yoktur. Tüm bunların farkında olan bu katmandaki çalışanlar diğer kategorideki çalışanlara göre işlerine bağlanmaktan daha fazla kaçınırlar, çalıştıkları işletmeyle uzun soluklu ilişkiler geliştirmezler, işyerine bağlanmaktan kaçınırlar, Bauman’a göre bu “işgücü pazarının

²²⁵ Reich, R. (1991). *The Work of Nations: Preparing Ourselves for 21st-Century Capitalism*. (First Eds.). New York: Vintage Books, 171-180.

²²⁶ Bu durum Türkiye özelinde yapılan çalışmada Bacak ve Şahin tarafından da tespit edilmiştir. Ayrıntılı bilgi için Bacak ve Şahin’in makalesine <http://www.anadiliegitimi.com/iuifm/issue/812/8824> adresinden bakılabilir.

“esnekliğine” karşı gösterilen doğal bir tepkidir. Bireysel deneyimler ölçeğinde esneklikten kasıt, uzun vadeli güvencenin, o anda yapılan işle ilgili akla gelen son şey olmasıdır.”²²⁷

Çalışma, modern çağda temel bir değer, tüm yaşamın ana ögesi ve yönlendiricisi iken, “herkese iş vermek ve herkesi işçi yapmak toplumun (geçici olduğu umulan) eksiklikleri ve gelişmemişliği yüzünden maruz kaldığı hastalık ve sıkıntılar için bir reçete gibi görülüyor[ken]...”²²⁸ çok çalışma yüceltici bir deneyim, kamusal yarara dörtlü hizmet ederek varılabilecek tinsel bir gelişim olarak övülüyor[ken]”²²⁹ bugün iş, geçici ve uçucu bir karaktere bürünmüş ve bu ortamda kimliklerde buna göre şekillenmeye başlamıştır. Dolayısıyla postmodern ya da akışkan toplumlar artık üyelerine daimi, garantili ve yüksek güvenli işler sunmamaktadır.

Geçmişin, ‘ömür boyu’, hatta bazen miras bırakılan işleri, birkaç eski endüstri dalıyla ve meslekle sınırlı ve bunların sayıları da hızla azalmaktadır. Yeni boş iş ilanları belirli dönemler için geçerli ve yeni bir düzenlemeye kadar yarım-günlük iş olarak gözüküyor. Bu kaygan zeminde gerçekten sürekli hiçbir şeyin inşa edilmesi umulamaz. Açıkça ve basitçe, çalışmaya bağlı olarak oluşacak kimlik inşası ihtimali insanların çoğu için (en azından şimdilik, birkaç üstün yetenek gerektiren ve ayrıcalıklı kimi meslekler hariç) artık ölmüş ve gömülmüş durumdadır.²³⁰

Hardt ve Negri’ye göre²³¹ ise enformasyon ekonomisine geçiş zorunlu olarak emeğin niteliğini ve işin doğasını değiştirmiştir. Ekonomik bir paradigma değişimi yaşanmıştır. Fordist model, standart metaların seri üretimine dayalı yeterli bir talebi varsayarken, Toyotist model, piyasaların mevcut talebine bağlı biçimde üretim planlamasına gitmekte ve sıfır stok anlayışıyla hareket etmektedir. Buna göre meta, tüketici onu seçmeden ve satın almadan üretilmemektedir. Dolayısıyla piyasa ile üretim arasındaki güçlü iletişim, yoğun bir enformasyon akışına dayanmaktadır. Ayrıca üretimin bilgisayarlaşmasıyla somut emeğin heterojenliği azalmaya yüz tutmuştur ve işçi giderek emeğinin nesnesinden kopmuştur; “üretimin bilgisayarlaşmasıyla emek soyut emek olmaya doğru yol alır.”²³² Bu soyut emek, endüstriyel ekonomiyi enformasyonel ekonomiye dönüştürmüştür, neticede üretim çarpıcı bir biçimde merkezileşmiştir. Endüstriyel üretimin fabrika kentleri, seri üretime dayalı verimlilik, fabrika mekanı, taşıma ve iletişimi kolaylaştırmak için üretim unsurlarının mekansal yakınlığı yerini endüstrinin enformatikleşmesine bırakmıştır. Telekomünikasyon ve

²²⁷ Bauman, *a.g.e.*, 2017, 223-224.

²²⁸ Bauman, *a.g.e.*, 1999, 29.

²²⁹ Bauman, *a.g.e.*, 1999, 29.

²³⁰ Bauman, *a.g.e.*, 1999, 45.

²³¹ Hardt ve Negri, *a.g.e.*, 2012, 295.

²³² Hardt ve Negri, *a.g.e.*, 297.

enformasyon teknolojilerindeki ilerlemeler üretimin yersizyurtsuzlaşmasını doğurmuş, metalar dünyanın farklı köşelerinde eşzamanlı olarak üretilebilir hale getirilmiş, sermaye kendisini dünyanın fırsat dolu köşelerine rahatlıkla taşıyabilir hale gelmiştir.²³³ Dünyanın bir ağ ile birbirine bağlanabilir olması, işçilerin fiziksel olarak bir arada olma zorunluluğunu ortadan kaldırmıştır. Sermayenin artan hareketliliğini ve günümüz üretim ilişkilerini Hardt ve Negri çok özlü bir biçimde yansıtmaktadır:

Üretimin yersizyurtsuzlaşması ve sermayenin hareketliliği yönündeki bu eğilimler mutlak değildir ve önemli karşı eğilimler de vardır; ama sözü edilen eğilimler geliştikçe emeğin pazarlık gücü zayıflar. Endüstriyel seri üretimin Fordist örgütlenmesi çağında, sermaye belirli bölgeye bağlıydı ve bu yüzden sınırlı çalışan nüfusla kontrat temelinde ilişki kurmak zorundaydı. Üretimin enformatikleşmesi ve maddi-olmayan üretimin artan önemi, sermayeyi mekân ve pazarlık kısıtlamalarından kurtarma eğilimindedir. Sermaye mekânını küresel ağın bir başka noktasına taşıyarak –ya da taşıma imkânını görüşmelerde bir silah olarak kullanarak- belli bir yerel nüfusla uzlaşma arayışından kaçınabilir. Belli bir istikrarı ve sözleşme gücü olan çok sayıda emekçi, böylelikle giderek daha güvencesiz hale gelen çalışma koşullarına düşer. Emeğin pazarlık gücü bir kez zayıflayınca, sözleşmesiz çalışma, evde çalışma, yarım gün ve parça başı çalışma gibi hiçbir iş güvencesine yer vermeyen eski biçimler, üretim ağı tarafından uygulamaya sokulabilir.²³⁴

Klasik modern çağda tüm yaşam düzenini belirleyen, başlı başına bir değer olarak öne çıkartılan, önemsenen, sermaye ve emeği birbirine bağlayan, tüm yaşamı geçim tarzını belirleyerek güvenilir bir biçimde sürdürmeye olanak tanıyan; belirsizlikleri ve güvensizlikleri bertaraf edip, istikrarlı bir yaşamın garantisi olan çalışma, akışkan modern çağda esnekleştirilmiş, yarı-zamanlı ve kolay kaybedilebilir hale getirilmiş, eskisi gibi başlı başına bir değer olarak görülmemeye başlamıştır. Çalışma ahlakındaki bu dönüşümün ana sebebi, sermayenin emeğe yönelik bağımlılığının azalmasıdır. Nasıl ki sanayinin yeni ortaya çıktığı ilk dönemde, köylülerin fabrika disiplinine sokulmalarında güçlük çekildiyse ve sanayi uygarlığına uygun biçimde çalışma bir değer olarak yüceltildiyse ve sermaye ile emek arasındaki ilişki buna göre biçimlendiyse, yeni akışkan modernite, postmodernite veya enformasyon toplumu olarak adlandırılan dönemde de yeni bir biçim kazanmıştır. Üretim, yeni teknolojiler sayesinde emeğe olan bağımlılığını büyük oranda kaybetmiş çalışma yerine tüketim temel değer olarak öne çıkmıştır. Sınıfsal aidiyet, bireyin toplumdaki sınıfsal konumu yerine tüketebilme ve toplumsal mobilite temel değere dönüşmüştür. Baudrillard tarafından “Tüketim Toplumu” olarak adlandırılan yirmi birinci yüzyıl toplumu Chengbing’e göre²³⁵ üretimin önemini ve değerini yitirdiği, bireylerin sosyal konumlarını ve statülerini tüketebilirliklerinin sınırlarına göre belirledikleri bir toplumsal formasyona gönderme

²³³ Hardt ve Negri, *a.g.e.*, 299-300.

²³⁴ Hardt ve Negri, *a.g.e.*, 301.

²³⁵ Chenbing, W. (2011). Consumer Culture and The Crisis of Identity, *Journal of Value Inquiry*, (45), 294-295.

yapmaktadır Bu çağın en önemli sorunu kimlik inşasının imkânsız bir göreve dönüşmesidir; çünkü yaşam değerlerinin ve benliğin inşasında vazgeçilmez olan unsurlar birer tüketim ögesine indirgenmişlerdir. Tüketim toplumuna has kimlik krizi Davis'in "hurried life" (telaşlı yaşam) kavramsallaştırmasında karşılığını bulur. Davis'e göre akışkan toplumun aktörleri olarak bizler yeni iletişim teknolojilerinin tüketicileri olarak dikkat çekecek biçimde aceleci veya telaşlı bir hayat sürmekteyiz; bizim yaşadığımız hayatın zaman algısı önceki toplumlardan oldukça farklıdır; çünkü iletişim hızımız çok yüksek. Bizler kısa süreliğine bölünmüş seriler, epizodik anlar ve nokta zamanlarda yaşamaktayız. Bu yaşam biçimi görüntüde birbiriyle bağlantısı olmayan yaşam deneyimlerini ihtiva etmektedir. Çalışanlar açısından telaşlı, akışkan ve hareketli işler bir statü göstergesiyken (Bauman'ın küresel dünyasının seçkinleri²³⁶) bu kişilerin %48'inin güçlü bir yalnızlık hissiyle yaşadıklarını gözlemlemektedir.²³⁷ Dolayısıyla çalışmanın bize sunabileceği derinlikli bir anlam dünyası ortadan kalkmıştır. Nitekim, ilişkilerin niteliği yerine niceliği geçer akçe olmaya başlamıştır. Akışkanlaşan sosyal ağları teyit edercesine bugün etkileşimlerimizin geçiciliğini ve niceliğini öne çıkarmaya eğilimliyiz. Yeni çağın çalışma ve yaşam sloganı geçicilik ve akışkanlık olmaya başlamıştır. Günümüz iletişim ve çalışma teknolojileri daha hızlı ve dolayısıyla daha fazla çalışma kültürünü beslerken ofis ile iş yeri ayrımı ortadan kalkmaktadır. Endüstrinin mekândan bağımsızlaşması tam olarak gerçekleşmektedir.²³⁸

Postendüstriyel çağın üretim anlayışı daha az çalışma vaat etmemektedir. Aksine yeni teknolojilerin çalışmaya angaje ve alışmış bireyler ürettiği, her zaman her yerde emre amade uzmanlar yarattığı gözlemlenmektedir. Davis'e göre yeni çalışma teknolojileri ve kültürü sinirlenme süresini kısaltmanın yanı sıra bu teknolojilerle çalışan insanların tüm yaşamlarını kontrol altına almaktadır.²³⁹

Akışkan modernitenin anlatılmasına dönük bu fasıl Dardot ve Laval'in neoliberal ideolojinin ürettiği yeni akılsallık biçimine ilişkin değerlendirmesiyle zenginleştirilmelidir. "Dünyanın Yeni Aklı"nda Dardot ve Laval neoliberalizmi, ticari ve mali bir yapılaşma olmanın ötesinde

²³⁶ Bauman, Z. (2006). *Küreselleşme*. (Çev. A. Yılmaz). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 1998'de yayımlandı).

²³⁷ Davis, M. (2013). Hurried lives: Dialectics of Time and Technology in Liquid Modernity. *Thesis Eleven*, 118(1), 8-9.

²³⁸ Davis, a.g.m., 12.

²³⁹ Davis, a.g.m., 13.

davranışlarımızı, değerlerimizi ve fikirlerimizi dönüştüren yeni bir varoluş biçimi olarak resmetmektedir. Buna göre neoliberal norm

herkese genelleşmiş bir rekabet evreninde yaşamayı buyurur, halkların birbirleriyle iktisadi mücadeleye girmesini emreder, toplumsal ilişkileri piyasa modeline göre düzenler, birey dahil her şeyi dönüştürür. Birey artık kendini bir şirket olarak tahayyül etmek durumundadır... Neoliberalizm, insanların evrensel rekabet ilkesi uyarınca yönetilmesinin yeni bir tarzını belirleyen söylemlerin, pratiklerin, düzeneklerin bütünü olarak tanımlanabilir.²⁴⁰

Dünya çapında bir piyasa düzenini yaratan neoliberalizm esasında laissez-faire'ye bir geri dönüş değildir. Devletler eliyle yaratılan bu yeni ideoloji devletleri yok etmekten ziyade onları birer işletmeye dönüştürmüştür.²⁴¹ Liberal ideolojinin üretim mantığında çalışmaya ilişkin tutumlar Fordist eğilimlerden beslenirken, neoliberal üretim esneklik, akışkanlık, bağılıklardan kurtulma ve aidiyetten kaçışla sembolize olmaktadır. Yeni yönetim tarzı kendisinden öncekinden daha da az disiplin kullanmaktadır ve bu yeni ideolojinin sloganı öz-yönetimdir.²⁴² Dardot ve Laval öz-yönetim kavramını Foucault'un yönetimsellik kavramından ödünç almaktadır. Öz-yönetim disiplin altına almaktan çok özneleştirme tekniklerini kullanır. Bu durum bize Weber'in "Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu"nda kullandığı, kapitalizm ihtiyaç duyduğu iktisadi özneleri işçiler ve işverenler biçiminde iktisadi ayıklama vasıtasıyla kendisi için yetiştirir ve üretir, ifadesini hatırlatmaktadır. Bunu destekler biçimde 18. ve 19. yüzyıldan itibaren çalışmak kişinin kendi üzerinde denetim kurmasının bir aracına dönüşmüştür, bu tarihten itibaren dini buyrukların disipline edici işlevi geri planda kalmaya başlamıştır ki günümüzde bunun fısıltısını bile duyamayız. Ahlaki ve politik rejimin dönüşümü çıkar peşinde koşarak ve çalışmayı benliğin bir parçasına dönüştürerek tamamlanmıştır.²⁴³ Neoliberal dönem ise bireyin kendisini bir şirket gibi kurgulamasıyla ve çalışmasını buna göre düzenlenmesiyle tarif edilmektedir. Piyasa koşullarına göre hiçbir yere demir atmadan olabildiğince esnek kalabilmek, yeni teknolojileri takip edebilmek, ücret politikasında olabildiğince özgür hareket etmek, grev türü baskılardan azat olmak, emek yoğun süreçlerden uzak durmak bunlardan bazılarıdır. Bu yeni akılsallaştırma biçimi eğitimi de kendisine göre biçimlendirmektedir. Artık eğitilmiş küçük bir seçkin kesim için değil tüm çalışanlar için mesleki konum ve iş yeri değişikliği olağanlaştırılmakta ve özendirilmekte, yeni tekniklere uyum sağlama zarureti işlenmekte, genelleşmiş rekabet koşullarının

²⁴⁰ Dardot, P. and Laval, C. (2012). *Dünyanın Yeni Aklı*. (Çev. I. Ergüden). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. (Eserin orijinali 2009 yılında yayımlandı), 1-2.

²⁴¹ Dardot and Laval, *a.g.e.*, 7.

²⁴² Dardot and Laval, *a.g.e.*, 9.

²⁴³ Dardot and Laval, *a.g.e.*, 26.

doğallığının kabullenilmesi talep edilmekte ve bu koşullarda mücadele etmek yüceltilmektedir.²⁴⁴ Piyasa, öğrenim sürecinin kendisidir ve bireyin kendi kendisini yetiştirmesini hızlandıran bir ortamdır. “Girişim kültürü ve girişim ruhu okuldan itibaren öğrenilebilir.”²⁴⁵

Neoliberalizmin alametifarikası olan girişimcilik kültürünü önceleyen en önemli koşul bir zamanlar güvencesizlikten kurtuluşun en önemli aracı olan çalışmanın şimdilerde güvencesizliğin kaynağı olmasıdır. Güvencesizlik koşullarında benimsenecek en iyi strateji hayatını bir girişime çevirmek, yenilikçi uygulamalar geliştirerek kendini en iyi şekilde pazarlayabilmektir. Sınıfların gerilemesinin sonucu budur; saf piyasalaşmaya dayalı yeni düzen “Ben, İş.”²⁴⁶ fonksiyonunu doğurmuş, “İnsan sermaye”²⁴⁷ terimini kökleştirmiştir. Tam zamanlı istihdam bugün gerçek bir yoksullukla karşı karşıya kalmanın göstergelerinden birisine dönüşmüştür. Yeni çalışma dünyası sevgi, bağlılık ve tatmin duygularını ön plana taşıyormuş gibi görünse de düşük ücretler, esnek ücretlendirme politikaları, artan vergi yükleri, çalışmayı ve hatta uzun süreli, tekrara dayalı çalışmayı kurtuluştan çok mahkumiyete dönüştürmektedir. Bunun en büyük kanıtı Fleming’in gösterdiği gibi işçi demokrasisine has özgürlüklerin müsrifliğin en açık tezahürü olarak görülmesidir. “İşyeri demokrasisi, malum sebeplerle, teknokratik kapitalizmin en büyük korkusu ve düşmanıdır. Bilgisayar “hayır” der.”²⁴⁸ Yukarıda gösterildiği gibi eğitimin girişimciliği özendiren formülasyonu ve çalışmanın değer yitimi neoliberal devlet teorisi ile anlaşılabilir. Gerek Dardot ve Laval gerekse de Fleming neoliberal devlet teorisi ile çok boyutlu olarak ilgilenmişlerdir. Fleming’e göre;

neoliberal siyasetçiler asgari küçüklükte bir devlet aygıtının erdemlerini yere göğe sığdıramadığında, aslında bize ekonomik boyun eğmişliğimizle ilgili gayet özel bir şeye karar vermemiz çağrısında bulunurlar: zenginlikleri sübvansede edişimiz daha etkili bir biçimde nasıl kolaylaştırılabilir? Hangi yöntem sizin için daha iyidir? Bir seçim yapabilmemiz için devlet başta kamu hizmetleri desteğini çeker, bu işler ya özelleştirilir (sağlık hizmetlerinde olduğu gibi) ya da bırakılır. Asıl mesaj şudur: “Kendi başınasın.” Buna gerçek ücretlerin gerilemesini, çalışanların saldırganca vergilendirilmesini eklediğinizde, devlet kaçınılmaz olarak kapitalist sınıf baskıcılığının kilit amillerinden biri haline gelir. Bu bakımdan, vergilendirme politikaları önemli bir emaredir.²⁴⁹

²⁴⁴Dardot and Laval, *a.g.e.*, 160.

²⁴⁵Dardot and Laval, *a.g.e.*, 212.

²⁴⁶ Fleming, P. (2017). *Çalışma Mitolojisi: Kapitalizm Kendine Rağmen Nasıl Ayakta Kalıyor?* (Çev. E. Kılıç). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları. (Eserin orijinali 2015 yılında yayımlanmıştır), 19.

²⁴⁷ Fleming, *a.g.e.*, 50.

²⁴⁸ Fleming, *a.g.e.*, 50.

²⁴⁹ Fleming, *a.g.e.*, 22.

Neoliberal devletin çalışmayı bugün getirdiği seviye zenginliklerini miras yoluyla elde etmiş rantçı sermayeye rahatlık ve huzur sağlamak için didinip durmaktır. Çalışanlar bugün bir şirketten diğerine yer değiştirirken esasında “seçenek bolluğu” içerisinde kendilerini tekrar etmektedirler. Ayrıca şurası açık ki teknolojinin gelişmesi daha az çalışmayı müjdeleyecekken bugün insanlar geçmiştekinden daha çok çalışmak zorunda olduklarını hissetmektedir. Modern kapitalizm koşullarında “çalışma sonlu bir faaliyet olarak sunulacağına, etik çağrışımlarla dolu sonsuz bir hayat tarzı olarak yaklaşılması gereken bir şeye dönüştürülmüştü.”²⁵⁰ Ancak akışkan modern toplumlarda bundan vazgeçildiği görülmektedir. “Bugün, yetkili makamları (ev sahibi, vergi memuru, kredi kartı şirketi, çokuluslu şirketler vb.) uzakta tutmak için çalıştığımız herkesin malumudur. Ama çalışmanın arsızca gereksizliğinin de farkındayız.”²⁵¹

Günümüz ekonomisinin çalışanlara layık gördüğü ayrıcalıklı konum sonu gelmez geri ödemelere dayalı bir borçluluktur; bu durum çok güçlü bir sınıfsal nitelik göstermektedir ve borç ekonomisinin toplumsal niteliği de burada gizlidir.²⁵² “Ayrıca kredi kartı borçları emekçilerin bir sorunu olarak baş göstermiş ve özelleştirme dalgalarının ertesinde ücretlerin gerilemesi, sağlık, eğitim vb. maliyetlerin artmasıyla bağlantılı bir sorundur... Borç, sınıf savaşında yoksulları disipline sokup zenginleri sübvansede etmekte kullanılan bir aygıttır ve bu da sanayileşme sonrası çalışma sürecine sıkı sıkıya bağlıdır.”²⁵³

Sermayenin küresel ölçekteki akışkanlığı, dinamikliği, kısıtlanmazlığı, yıkıcılığı, yersizyurtsuzluğu, toplumu bir ağ gibi örüşündeki kapsayıcılığı, kendi geleceğini garanti altına almak için emeği de başlıca yayılma aracına dönüştürmekteki gücü, dünyanın dört bir yanındaki çalışanları kontrolü altına alışıındaki enerji, devletleri tamamen kendi kontrolünde işe koşuşu, kendisini toplumsal bağlar üzerinde bile gerçekleştirebilmesindeki yetkinlik Dardot, Laval ve Fleming’in iddialarının merkez noktasıdır. Onun şu anki gücü her şeyi küresel bir meta seviyesine getirmektedir. Bu açıdan bakıldığında emeğin gerçek değeri her an elde edilebilir ve aynı hızda elden çıkarılabilir olmasında yatmaktadır. Çalışanlar açısından çalışmanın değerini yitirmesindeki gerçek sebep budur. Akışkan modernitenin, neoliberalizmin veya postmodern toplumun yücelttiği bireyselleşmenin ekonomik anlamı

²⁵⁰ Fleming, *a.g.e.*, 32.

²⁵¹ Fleming, *a.g.e.*, 33.

²⁵² Fleming, *a.g.e.*, 44.

²⁵³ Fleming, *a.g.e.*, 44-45.

işten atmayı çalışanın “gitmesine izin verme” biçiminde inceltmesinde yatar. Bu durumda çalışan, kolektif bir koalisyondun parçası olmaktan çok daha kolay elden çıkarılabilecek bir araca, “insan sermaye”ye dönüştürölmektedir.

Fleming’in eserini incelerken karşımıza çıkan temel yargı, çalışmanın tam da hayatımızın tamamını ele geçirirken değerini yitirmiş olmasıdır. Çalışma, toplumun yok oluşuyla ve üretim teknolojilerinin emeği gereksiz bir detaya dönüştürmesiyle sermaye açısından ayakbağına dönüşmektedir. İşe bağılılığı geri kafalılık, muhafazakarlık ve kendini geliştirmenin önündeki en büyük engel olarak gören eğilimlerin gelişmesindeki yegâne sebep akışkanlığın kendisine bağlanılacak hiçbir değer bırakmamasında ve sığınılacak limanları yok edişinde gizlidir. İşte bu nedenle çalışma ahlakı dediğimiz olgudaki dönüşümler, değer kümesinin kendiliğinden değişimiyle veya insan bilincindeki değişimle açıklanamaz. Bu somut yaşam koşullarındaki değişimle ele alınabilir. Çalışma ilişkilerinin, üretim biçimlerinin ve başka etkenlerin değişimi ahlaki değerlerin dönüşümüne yol açmaktadır. Bu araştırma boyunca izlediğimiz yol da çalışma ahlakının dönüşümünün bu çerçeveden ele alınmasını içerir.

4. BÖLÜM

TÜRKİYE’NİN KAPİTALİSTLEŞME SÜRECİ, TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ VE ÇALIŞMA AHLAKININ SERÜVENİ

Çalışmaya ilişkin ahlaki değerlerin tarihinin yazılması, Batı toplumlarında kapitalizmin serüvenini hem öncesi hem sonrasıyla özetlemektedir. Sanayi öncesi geçimlik ekonomi ve feodal döneme özgü üretim faaliyeti, sanayi tipi örgütlenmeyle burjuva kültürünün ana eksenine dönüşmüş, geçimlik üretim yerini sınırsız meta üretimine bırakmıştır; bu süreçte çalışmak aşağılanmanın değil ebedi kurtuluşun, toplumsal varoluşun ve toplumda bir statü edinmenin temel aracı haline gelmiştir. Buna benzer bir süreç Osmanlı İmparatorluğu ve Türkiye Cumhuriyeti coğrafyasında kendine özgü taraflarıyla yaşanmıştır.

Osmanlı ekonomisi, ekonomik artığın bürokrat sınıf tarafından kontrolü ve başka bir toplumsal kesimin sermaye biriktirmesinin engellenmesi üzerine kuruludur. Özellikle Osmanlı’da köylülerin, esnaf ve zanaatkârın etkin biçimde vergilendirilmesi, üretimin kontrolü, lonca örgütlenmesi; köylünün, tımarlı sipahilerin himayesinde bulunması, ticaretin kontrol altında tutulması, imparatorluk topraklarının tamamının devlet mülkiyetinde bulunması ve müsadere usulünün her an uygulanabilmesi saraya rakip farklı bir sınıfın doğmasını engellemiştir. Keyder’in iddia ettiği gibi vergilendirilmiş köylüler, ekonomik artığı kontrol altında tutan saray, saraya bağlı bürokrat sınıf ve esnaf-zanaatkâr-tüccarlar Osmanlı’nın sınıfsal manzarasını oluşturur.²⁵⁴ Bu sınıfsal manzara Mardin,²⁵⁵ Göçek,²⁵⁶ Pamuk,²⁵⁷ Türkdoğan,²⁵⁸ ve Karpat’ta²⁵⁹ da aynı şekilde ifade bulunmaktadır. İlmiye, seyfiye ve kalemiyeyi barındıran yöneticiler, askerler ve saray halkı ile köylüleri, zanaatkârları, esnafları ve tüccarları kapsayan reaya karşı karşıyadır.

²⁵⁴ Keyder Ç. (2003). *Türkiye’de Devlet ve Sınıflar*. (Sekizinci Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.

²⁵⁵ Mardin, Ş. (2010). *Türkiye’de Toplum ve Siyaset*. (Onuncu Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.

²⁵⁶ Göçek, F. M. (1999). *Burjuvazinin Yükselişi İmparatorluğun Çöküşü: Osmanlı Batılılaşması ve Toplumsal Değişme*. (Birinci Baskı). Ankara: Ayraç Yayınları.

²⁵⁷ Pamuk, Ş. (1990). *100 Soruda Osmanlı-Türkiye İktisadi Tarihi 1500-1914*. (Birinci Baskı). İstanbul: Gerçek Yayınevi.

²⁵⁸ Türkdoğan, O. (2002). *Osmanlı’dan Günümüze Türk Toplum Yapısı*. (Birinci Baskı). İstanbul: Çamlıca Yayınları.

²⁵⁹ Karpat, K. H. (1967). *Türk Demokrasi Tarihi: Sosyal, Ekonomik, Kültürel Temeller*. (Birinci Baskı). İstanbul: İstanbul Matbaası.

18. yüzyıla kadar güçlü ve istikrarlı biçimde devam eden bu yapı kaybedilen savaşlar, borçlanma ve kapitülasyonlar ile dağılmaya başlamış, 19. yüzyıla gelindiğinde bu sınıfsal manzaraya büyük kentlere, özellikle İstanbul'a yerleşen Avrupalı tüccarlar (Levantenler) ve onların derin bağlantıda olduğu gayri-müslim azınlıklar eklenmiştir. Geleneksel çalışma ilişkilerini söküp atan yeni ekonomik konjonktür bu ortamda serpilmiştir. Yerli esnaf, zanaatkâr ve tüccarlar gayri-müslim tüccarların gücü karşısında ciddi zarara uğrarken, köylüler iltizam usulünün getirdiği artan vergi yüküyle karşı karşıya kalmışlardır.²⁶⁰ Bu durumun toplum nezdinde yarattığı memnuniyetsizlik Mardin'e²⁶¹ göre Osmanlıcılık, İslamcılık ve İttihat Terakkiyle somutlaşan Türk Milliyetçiliğine evrilmiştir. Batı sömürgeciliğiyle mücadelede en önemli hedefi yerli bir burjuva sınıfı yaratmak olarak gören yeni iktidar seçkinleri, merkeziyetçilik-ademi merkeziyetçilik tartışmasını merkeziyetçilik ekseninde karara bağlamıştır. Osmanlı'daki gibi devletin toplum üzerindeki kontrolünü aynen devam ettirmek isteyen İttihat Terakki yönetimi gayri-müslim burjuvaziye Türk ve Müslüman olan ve milli değerlerle hareket eden bir burjuvaziye değiştirmek istemiştir. İttihat Terakkinin başlattığı bu hareket Cumhuriyetin kurulmasıyla tüm hükümetler tarafından benimsenmiş ve devam ettirilmiştir, özellikle de devletin toplum ve burjuva sınıfı üzerindeki kontrol amacı hep var olagelmıştır. Dünyadaki ekonomik konjonktüre göre kimi zaman sıkı devletçi ve kontrolcü olan ekonomi politikası kimi zaman daha liberal bir anlayışa kayabilmiştir; ancak değişmeyen, devlet gücünü elinde bulunduran bürokrat sınıfın ekonomiyi hep kontrolü altında tutma isteğidir. Buğra'nın²⁶² ifade ettiği gibi siyaseti ve ekonomi politikalarını özgürce belirleyebilen, bürokrat sınıf karşısında konumlanabilen bir burjuva sınıfı hiçbir zaman oluşamamıştır. Türk burjuvazisi her dönemde iktidar seçkinlerinin yanında konumlanarak ekonomik artıktan pay alabilmiş ve kendi sınıfsal iktidarını ilan edememiştir. Türkiye'nin ilk sanayicileri, İttihat ve Terakki Cemiyeti'nden gelen, daha sonra Cumhuriyeti kuran kadroların içinden çıkmıştır. Parti teşkilatı ile burjuva sınıfı üyelerinin bu şekilde örtüşmesinin altını çizen Boratav²⁶³ daha sonra uzunca bir süre görmeye devam edeceğimiz olgunun altını

²⁶⁰ Kazgan, G. (2006). *Tanzimat'tan 21. Yüzyıla Türkiye Ekonomisi*. (Üçüncü Baskı). İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları, 31.

²⁶¹ Mardin, Ş. (2005). *Türk Modernleşmesi*, (On beşinci Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları, 92-93.

²⁶² Buğra A. (2003). *Devlet ve İşadamları*. (Çev. F. Adaman). İstanbul: İletişim Yayınları. (Eserin orijinali 1994 yılında yayımlandı).

²⁶³ Boratav, K. (2006). *Türkiye İktisat Tarihi: 1908-2005*. (Onuncu Baskı). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları, 40.

çizmektedir. Avcıoğlu²⁶⁴ bu durumu “milli iktisat sömürüsü”, Küçükömer²⁶⁵ ise Batıcı-Laik kesimin yerel tüccarları ve üreticileri yok sayması olarak nitelemiştir.

Devletçi ekonomi politikaları İkinci Dünya Savaşının son bulmasıyla ve Demokrat Partinin iktidara gelmesiyle yerini daha liberal politikalara bırakmıştır ancak gerek burjuvazinin zayıflığı gerekse döneme özgü küresel ekonomik krizler burjuvaziye devletin himayesini talep etmeye zorlamış ve DP hükümeti karma bir ekonomi politikası benimsemiştir. Türkiye’de Demokrat Parti iktidara gelene kadar Kamu İktisadi Teşekkülleri oluşturulmuştur. Kalkınma Planları çerçevesinde Sümerbank, Etibank, Maden Tetkik ve Arama Enstitüsü, Elektrik İşleri Etüd İdaresi (DSİ), Toprak Mahsulleri Ofisi kurulmuştur. Demir-Çelik işletmeleri sosyal fayda amacıyla yine bu dönemde oluşturulmuştur. Tüm bunlar Atılgan’ın da belirttiği gibi²⁶⁶ yatırım malı ve ara mal üreten modern sanayi işletmelerinin ilk örnekleridir. 1930-1939 yılları arasında devlet tüm inisiyatifi eline almıştır. Bunlara ek olarak Demokrat Parti döneminde - 1960’lara gelindiğinde- Eczacıbaşı, DYO, Kale Grup, ECA, Enka, Tekfen, Doğuş, Uzan, STFA, Kutlutaş, Gama, Güriş gibi büyük işletmeleri kurulmuştur. Hâlihazırda var olan Koç, Sabancı, Toprak ve Çukurova grupları inşaat sektöründe söz sahibi olmaya başlamıştır. Dolayısıyla 1960’lara gelindiğinde sanayi yatırımlarından, işveren çevresinden ve işçi kültüründen bahsedebileceğimiz bir döneme girilmiştir. Bu durumun en açık göstergelerinden birisi de 1952’de TÜRK-İŞ’in kurulmasıdır. Sanayi toplumlarına özgü kurumların doğması sanayi toplumlarına has değerlerin inşasını da beraberinde getirmiştir. Çalışma ve üretmenin ahlaki bir değere dönüşmesi, özellikle de milli değerlerle bezenerek şekillenmesi kaçınılmaz hale gelmiştir.

Türkiye ekonomisi yukarıda kısaca özetlediğimiz gibi dünya ekonomisindeki konjonktüre bağlı olarak şekil almıştır. 1980’lere kadar süren İthal İkameci Sanayileşme politikaları ve 1980 sonrasında, neoliberal dalgaya ve küresel ekonomiye eklemlenme hamleleri bu bağımlılığın göstergeleridir.

Devletçi ya da liberal ekonomi politikalarından hangisi benimsenirse benimsensin değişmeyen tek şey yerli müteşebbislerin kendilerini her zaman milliyetçi reflekslerle ifade

²⁶⁴ Avcıoğlu, D. (2001). *Türkiye’nin Düzeni: Dün-Bugün-Yarın*. (Birinci Baskı). İstanbul: Tekin Yayınları, 272.

²⁶⁵ Küçükömer, İ. (2002). *Düzenin Yabancılaşması: Batılaşma*. (Üçüncü Baskı). İstanbul: Bağlam Yayınları, 78-79.

²⁶⁶ Atılgan, G. (2012). *Türkiye’de Toplumsal Sınıflar: 1923-2010*. F. Alpkaya ve B. Duru (Editörler). *1920’den Günümüze Türkiye’de Toplumsal Yapı ve Değişim*. (İkinci Baskı). Ankara: Phoenix Yayınevi, 333.

etmeleridir. Türk girişimcisi 2000’li yıllara kadar ve hatta zaman zaman günümüzde bile tüm çalışma faaliyetini vatan ve millet için çalışmak, bu vatan için üretmek üzerine kurmuştur. İşçilerden de her zaman bu talepte bulunulmuştur. Sendikal faaliyetler ve işçilerin hak mücadeleleri milli mücadeleyi ve kalkınmayı yok sayan girişimler olarak nitelenmiştir. Milli menfaat ekseninde kodlanan çalışma, ahlaki referanslarını vatan, millet ve ülke kalkınması şeklinde göstermiştir.

Türkiye’nin Osmanlı döneminde, kapitalizmle tanışmadan önceki üretim ilişkileri ve çalışmaya yüklediği anlam ile kapitalizmle tanıştıktan sonra gelişen yeni ahlak çerçevesi birbirinden tamamen farklıdır. Özellikle 2000’li yıllarla birlikte küresel kapitalizme ayak uydurma hamleleri ile günümüzde sıkça dile getirilen dijitalleşme, otomasyon, girişimcilik, endüstriyel internet, esnek kapitalizm, dördüncü sanayi devrimi, yapay zekâ ve akışkan dünya gibi nosyonlar Türkiye’de üretimin yapısını, istihdam ilişkilerini, kamu sektöründeki ekonomi politikalarını, ücretlendirmeleri, vergi düzenlemelerini, işverenlerin ve çalışanların işe bakışlarını baştan aşağı değiştirmiştir. Bu süreç ilerleyen sayfalarda (1)kapitalizm öncesi üretim anlayışı ve ahlaki yapı, (2)sanayileşme sürecinde gelişen yeni ahlaki konjonktür ve (3)sanayi ötesi toplumda çalışma ahlakının çözülmesi biçiminde kategorilendirilerek ele alınmıştır.

4.1. Kapitalizm Öncesi Üretim Anlayışı ve Ahlaki Yapı

Sanayi tipi üretim ve onun getirdiği teknoloji, çalışmanın insan yaşamını anlamlandırma potansiyelini budayıp yaşamı salt bir çalışmaya dönüştürebilmektedir. Makine temelli üretimde meta üretimi sınırsız seviyeye yaklaşmaktadır. Yirmi dört saat işleyen fabrikalarda işçiler üç vardiya çalışabilirler ancak sanayi öncesi dönemde yirmi dört saat çalışan bir işletmeyi veya atölyeyi kimse hayal edemez, hatta o dönemin insanlarına bu tuhaf bir fikir gibi görünecektir. Başbuğ’un ifade ettiği biçimiyle “geleneksel toplumlarda çalışma kişinin kendi varlığını ortaya koyabilmesi ve geliştirebilmesi için bir araç olmuştur. Bu yönüyle çalışma, gerçekleştirilen maddi eser ile kişinin maddi ve manevi gelişimini gerçekleştirecek faaliyetlerin bütünüdür.”²⁶⁷ Kulağa oldukça insani gelen bu çalışma tasviri, çalışmayı zahmetsiz ve insanın kendi varlığını anlamlandırmasının bir aracıymış gibi göstermektedir. Elbette ki geleneksel toplumlarda da çalışma hayatı bugünkü kadar zahmetlidir ancak ev ile

²⁶⁷ Başbuğ, *a.g.e.*, 15.

işyeri arasındaki kaba ayırım, mesai saatlerinin katılığı, bugünkü kadar rasyonalize olmuş bir üretim anlayışı ve sınırsız bir üretim anlayışı görülmemektedir. Özellikle de başkası için çalışma esnaf ve zanaatkârlarda çok fazla görülen bir durum değildir. Köylerde ise geçimlik üretim söz konusudur. Geleceğe ilişkin etraflıca bir planlamaya ve dakikalara bölünmüş bir zamansal organizasyona neredeyse hiç rastlanmaz. Çoğunlukla kendisi için çalışan bireyler neredeyse ihtiyaçları kadar olanı elde etmek için çalışırlar. Dolayısıyla iş, hayatın amacı olmaktan öte hayatı anlamlı kılmak için kullanılan bir araçtır. “Kişinin ahlaki ve manevi boyutu ile çalışma iç içedir. Bireyselleşme şeklinde ortaya çıkan bu manevi boyutun biçimlenmesinde çalışma bir araçtır.”²⁶⁸ Geleneksel toplumlarda çalışma kapitalist ekonomilerde olduğu gibi yoğun bir rekabetin yaşandığı piyasalar için yapılmaz, okul gibi eğitim kurumları gelişmemiştir. Bu nedenlerle esnaflık, zanaatkârlık ve çiftçilik kişinin varlığının bir parçasına dönüşmüştür. Bireyler işleriyle bugünkünden daha fazla iç içedirler ve varlıklarını anlamlandırırken çalışmaya daha fazla göndermede bulunmaktadırlar. Esnaf ve zanaatkâr loncalarının etkinliğini artıran şey onların ekonomik, eğitimsel, dini, toplumsal dayanışma temelli işlevidir. Bu sebeple sanayi öncesi toplumlarda çalışma bireyin geçimini sağladığı, eğitim aldığı ve dini bir cemaate bağlanarak dayanışma ihtiyacını giderdiği ontolojik bir mekanizmadır. Sanayi tipi üretimin çalışmada dönüştürdüğü şey tam da burada gizlidir. Sanayileşme cemaat bağlarını söküp attığı gibi eğitim görevini okullara devretmiştir. Toplumsal dayanışma ise duygusallık ve aidiyet duygusu taşımayan işbölümü üzerinden dizayn edilmiştir. Endüstriyel kapitalizm disipline edici mekanizmalarla bireylerden kendilerini her şeyleriyle piyasa ideallerine adanmalarını talep etmiştir. Bireyler için amaç sınırsız meta üretimi adına tüm güçleriyle kendilerini çalışmaya adanmak olmuştur. Böylelikle çalışma, kişi için yaşamı anlamlandırmaya hizmet eden bir araç değil sanayi kapitalizminin temeli olan meta üretimini gerçekleştiren bir amaç haline gelmiştir. Sanayi toplumunda bireylerin kendilerini sınıfsal aidiyetleri temelinde tanımlamalarının gerisinde bu etkenler yatmaktadır. Bu durumu Başbuğ şu şekilde özetler:

Çalışmanın hayatın amacı olmasından kasıt, kişi ile iş arasındaki bu olumlu bağın koparılacak kişinin manevi yönünün çalışmanın kendisi için feda edilmesidir. Modernleşme süreciyle iş ile kişilik arasındaki bağ koparılacak çalışma tamamıyla maddi bir faaliyet haline getirilmiştir. Çalışmadan beklenen, kişiliğin bu maddi sonuçlara yaklaşmasıdır... Kişinin eğitiminin nihai noktası bir işe sahip olmak ve bu iş için gerekli niteliklerle donanmaktır. Kişinin eğitim sürecini manevi özelliklerini belirleyen ilerde gerçekleştireceği çalışmanın ihtiyaçlarıdır. Artık geleneksel

²⁶⁸ Başbuğ, *a.g.e.*, 16.

ilişkilerde olduğu gibi bireyselleşme sürecini tamamlayabilmek için ihtiyaç duyulan çalışmalar değil, çalışma için ihtiyaç duyulan bireyselleşme söz konusudur.²⁶⁹

Sanayi toplumunda bireyler çalışmak üzere yetiştirilirler, çalışarak yetişmezler ve topluma katılmazlar. İnsan bedeni, ruhu ve duyguları sanayi toplumlarında üreten ve tüketen makinelere dönüşmüştür; geleneksel ekonominin hâkim olduğu toplumlardaysa sınırları belirlenmiş bir alan içerisinde çalışarak ve belli bir loncaya dâhil olarak kendisini inşa ve ifade eder. Başbuğ'a göre de "artık modern toplumlarda çalışma insan gelişimi için bir araç değildir. Tersine, çalışmanın gerçekleştirilebilmesi için ihtiyaç duyulan insanın maddi vasıflarının şekillendiği ilişkiler söz konusudur. İnsan hayatını şekillendiren ve yön veren nihai amaç çalışmanın kendisi olup, bu sonuç da tam gün ve sürekli olarak çalışılan sosyal ilişkiler sistemi biçiminde ortaya çıkmaktadır."²⁷⁰

4.1.1. Ahi Örgütlenmesi

Geleneksel üretim ilişkilerinden sanayiye dayalı kapitalist üretim ilişkilerine geçiş çalışmayı kişinin kendi benliğini kurup geliştirmesi için bir araç olmaktan çıkarmış, bireyin kişiliğini işe uygun hale getirmesini talep eden bir amaca dönüştürmüştür. Sanayi toplumu, insanı ve insan emeğini bir üretim aracına ve metaya indirgerken prekapitalist ekonomiklerde insan için ekonomi anlayışı gözlemlenir. Bunun en açık örneği Anadolu Selçuklu ve Osmanlı Devletinde gözlemlenen Ahî Teşkilatıdır.

Ahilik ve Lonca örgütlenmesi tipindeki meslek birliklerinin iki hedefi vardır: "Şehirde çalışma tekeli sağlamak (dış rekabeti ortadan kaldırmak), aynı zamanda üyeleri arasında iç rekabetin gelişimini engellemek."²⁷¹ Sanayi örgütlenmesine dayalı sermaye birikimine geçmeden ve kapitalist üretim ilişkileri gelişmeden çok önce Anadolu Selçuklu ve Osmanlı toplumunda ortaya çıkan Ahilik teşkilatı yukarıda bahsedilen geleneksel çalışma biçimine özgü ahlaki yapıyı yansıtan en belirgin örgütlenmedir. Ahilik, Osmanlı esnafının çalışma prensiplerini belirleyen bir örgüt olmanın ötesinde tüm yaşam düzenine şekil vermiştir. Ekinci'ye göre ahilik, "iş, meslek, ahlak disiplini ve şeyh, usta, kalfa, çırak, yamak hiyerarşisi

²⁶⁹ Başbuğ, *a.g.e.*, 17.

²⁷⁰ Başbuğ, *a.g.e.*, 19.

²⁷¹ Castel, *a.g.e.*, 111.

doğrultusunda çalışmayı bir tür ibadet kabul eden, sınai, ticari, askeri, ekonomik, toplumsal, eğitsel ve kültürel faaliyetlerde bulunan bir sivil toplum kuruluşudur.”²⁷²

Görüldüğü üzere ahi örgütlenmesi içerisinde yer alan bireyler böylelikle dini bir cemaatin içine katılmakta, belli bir mesleği edinmelerini sağlayacak eğitimi almakta, davranışlarını temellendireceği ahlaki referanslar edinmekte, ülke savunmasına katılmak için askeri eğitim almakta ve toplum hiyerarşisi içerisinde bir toplumsal konuma sahip olmaktadır. Çalışmanın ve üretmenin çok ötesinde işlevlere sahip olan ahilik, çalışmayı bir amaç değil bir araç haline getirmektedir. Çalışmak her şeyden önce ahi olabilmenin temel koşuludur.

“Ahîliğin sosyal ve kültürel cephesi daha çok ahlakla ilgilidir. Ahîlik prensipleri bireysel değil, toplumsaldır... ahilikteki sosyal dayanışma ruhu sayesinde, devletin hiçbir resmi tesiri olmadan; şehir esnafı ve halkı, kendi kendisini idare etmiş, bu süreçte en küçük bir olumsuzluk, yolsuzluk ve toplumun örf, adet ve törelerine aykırı harekete fırsat verilmemiştir.”²⁷³

Ahîlik için çalışmak ibadet kabilindendir. İş yeri ibadet yeri gibi değerlidir, “ahinin işyeri, Hak kapısıdır. Bu kapıdan hürmetle girilir, saygı ve samimiyetle çalışılır, helâlinden kazanılır, helâl yerlere ve kararınca harcanır... ahilik; hakkına razı olmayarak malına değerinden fazla isteme, zenginleşme hırsıyla gömülü hazineler peşinde koşma, karanlık ve dolaşık kazanç yollarına sapma gibi haram kazanç yollarına müsaade etmez.”²⁷⁴

Ahi teşkilatına bağlı esnaf ve zanaatkâr için çalışmak ibadet kadar önemli ve kutsaldır; çalışmak çok kıymetli bir değerdir ancak bu kapitalist sanayide gözlemlediğimiz tipte bir değer yükleme değildir. Modern bireyler için çalışma, statü elde etmenin ve zenginleşmenin bir aracıdır, bu nedenle rasyonel bireyler olarak modern çağın insanları kazançlarını maksimize etmenin yollarını ararlar, bu bireylerin hiçbirisi için çalışmanın dini referanslarla açıklanabilecek bir yönü yoktur. Sanayi uygarlığında çoğunluk bir başkası için çalışmakta ve kendisini bir sınıfa ait hissetmektedir ve en önemlisi işçi-işveren ayrımını çok açık biçimde yaşamaktadır. Sanayi toplumu tabakalar arasındaki ayrımı çok net ortaya koyup buna göre bir ekonomik düzen inşa ederken, sanayi öncesi toplumlarda ve özellikle ahilik tarzı

²⁷² Ekinci, Y. (2011). *Ahîlik*. (On birinci Baskı). Ankara: Sistem Ofset Yayıncılık, 16.

²⁷³ Ekinci, a.g.e., 17.

²⁷⁴ Ekinci, a.g.e., 31.

örgütlenmelerde ayrımlar, tabaka farklılıkları, kazançlar ve servet dengesizlikleri minimize edilmeye çalışılmıştır. Prekapitalist dönemin iktisat anlayışında “üretim ihtiyacın bir fonksiyonu olarak ele alınmaktadır. İhtiyaç kadar üretim fikri, gerekli hallerde üretimin sınırlandırılması sonucunu da doğurmaktadır.”²⁷⁵

Esnaflık ve özellikle zanaatkârlıkta teknoloji kullanımının günümüze göre çok az oluşu, işlerin tamamen elle yapılması, işçinin tüm iş sürecine hâkim olması, iş ve ücret rekabetinin en az seviyede olması, gelenek ve dinin yönlendirici gücü, ev ile iş yeri ayrımının gelişmemiş olması çalışanın işiyle ve çalışmayla kurduğu bağı sahici kılmakta, zanaatkârın üretim sürecine hakimiyetini yansıtabilmektedir.

Esnaf ve zanaatkârın değer dünyası ile toplumsal hayatını şekillendiren prekapitalist üretim anlayışı hem Batı loncalarında hem de Doğu’nun ahi teşkilatında görülmektedir. Ülgener’e göre²⁷⁶ Ortaçağ şehirlerinin en tipik müessesesi olan lonca teşkilatı, sadece ekonomik ve hukuki kurumların bir yansıması değil engin bir duyuş ve inanış dünyasının karşılığıdır ve aynı şey Selçuklu ve Osmanlı ahi teşkilatlarında karşılığını bulmaktadır. Bu iki örgütlenme tarzı arasında ciddi farklılıklar olmasına rağmen içinden çıktıkları toplumsal yapı bir takım benzerlikler barındırır. Ülgener’e göre “başta, imtiyazlı sınıfın ağalık ve efendilik bilinci; ihtişam ve tahakküm hevesi; onların altında, geniş halk tabakalarının dar, statik hayat anlayışı; nihayet en altta, asırlık telkinlerle boyun eğmeye alıştırılmış köylü sınıfının tevekkül ve teslimiyeti”²⁷⁷ dönemin resmini çizmektedir. Garp için 15. yüzyılda son bulan Ortaçağ zihniyet dünyası, 13 ve 14. yüzyıllarda şarka geçmiştir. Bu tarihten sonra iktisadi zihniyeti şekillendirecek olan şarkın pasif ve atıl hayatı etik ve ahlaki karakterini kazanırken öncelikle dini göstergelere dayanacaktır.²⁷⁸

Batıda yeni zamanlar diye adlandırılan ve gerçekten de bütün hayat sahalarında yenilenme ile beraber yürüten devir bizde Ortaçağ değerlerine dönüş (**Ortaçağlaşma**) karakterini taşıyor: Her şeyden önce, parlak bir ticaret devrinin sonu. Teşebbüs formlarında yer alan “**esnaflaşma**”; değer anlayışında da aynı suretle kapanma ve katılma; en küçük bir yeniliğe göz yummayan meslek ve sanat taassubu (**gelenekçilik**)... Nihayet feodal hayatın asırdan asra aktardığı **efendilik ve ağalık şuur**. Bol tüketimin, hele görünüş ve gösterişin çekici etkisinden hiçbir zaman uzak kalamamakla beraber, kendini gündelik iktisadi kaygıların üstünde göstermeye alışık, üretimi ve değer yaratmayı kendinden başkalarının sırtına yüklenmiş görmek isteyen zihniyet! Hepsisi de Batı Avrupa’da 15 ve

²⁷⁵ Ekinci, a.g.e., 32.

²⁷⁶ Ülgener, S. (2006). *İktisadi Çözülmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası*. (Birinci Baskı). İstanbul: Derin Yayınları, 5.

²⁷⁷ Ülgener, a.g.e., 5.

²⁷⁸ Ülgener, a.g.e., 7.

16. Yüzyıllardan beri tarihe mal olduğu halde bizde birçok tarafları örselenmeden “Yeni Zamanlar”a devredilmiş “Ortaçağ” değerlerinden başka şeyler değil!²⁷⁹

Ülgener’in loncalar ve ahilik ile ilgili görüşleri bu iki örgütlenmenin de kapitalizmin, yenilenmenin, modernleşmenin ve ilerlemenin önünde bir engel oldukları yönündedir. Özellikle Osmanlı’da kapitalizmin gelişmemesinin ve Cumhuriyet kurulduktan sonra yaşanan sanayileşememenin esas sorumlusu ahi örgütlenmesinden kalan taassup hali, kanaatkârlık, sinmişlik, pasiflik, boyun eğmişlik, girişim ruhunun eksikliği, tevekkül ve teslimiyetçi anlayıştır. Ahilikten köklenerek gelen bu iktisadi zihniyet dünyası, Ekinci tarafından bir erdem olarak yansıtılırken, Ülgener için Yeni Zamanlara geçişte büyük bir ayak bağıdır. Fütüvvet, ahilik ve lonca birlikleri toplumu iş ahlakı ve vazife ruhu doğrultusunda kontrol etmekte, göreneği korumakta ve dışarıya kapanmayı desteklemektedir. Cansız’a göre de loncaların Osmanlı girişimci sınıfına iki şekilde tesir ederek girişimciliğin gelişmesini olumsuz yönde etkilediği ileri sürülebilir. Birincisi, loncalar üyelerine durağan, yeniliklere kapalı, kanaatkâr, ihtiyacı kadar çalışma zihniyetini yerleştirmiştir. Böylece kişilerin yenilikleri kabul etmesi, çok miktarda mal üretmesi, fazla çalışıp servet biriktirmesi gibi girişimciliğin temel gelişme alanları loncalar tarafından desteklenmemiştir. İkinci olarak loncalar dükkân ve atölye sayısını sınırlamak, rekabeti engellemek, sıkı fiyat kontrollerine tabi tutmak suretiyle girişimcilik fırsatlarını daraltmış ve girişimcilerin hareket edebilecekleri alanları sınırlamıştır. Bu şartlar altında girişimciliğin gelişmesi de çok kısıtlı olmuştur.²⁸⁰

Feodal Batı’da olduğu gibi Osmanlı yönetici zümresinde de “sade kâr için sarfedilen gayretler hiç bir zaman asil ve necip sayılmazdı.”²⁸¹ Batıda olduğu gibi Osmanlı’da da orta tabakayı temsil eden ticaret ve sanat erbabı iktisadi ve rasyonel olmayan bir takım değerler ve idealler etrafında hayatını sürdürmekteydi. İktisat dışı karakter esnafta veya ahide olduğundan daha fazla hiçbir zümrede dikkati çekmemektedir. Ahilik Ülgener’e göre²⁸² iktisadi bir teşekkülden çok sosyal bir kurum olarak öne çıkmaktadır. Bu kurumsal organizasyonun prekapitalist değer dünyasında maddi-iktisadi hayatın ötesine çevrili bir bakışı vardır ve birçok noktada mutlak bir dünya inkârı da göze çarpmaktadır.

Madde âlemine karşı ferdin vicdanında daima **geniş mesafeleri** şart koşan, kendi içine kapalı, sakın, kanaatkâr bir yaşayış tarzı! Hakikaten dini, hamasi, bedii (bir kelime ile: “**iktisat-dışı**”)

²⁷⁹ Ülgener, *a.g.e.*, 9.

²⁸⁰ Cansız, *a.g.e.*, 35.

²⁸¹ Ülgener, *a.g.e.*, 62.

²⁸² Ülgener, *a.g.e.*, 67.

kıymetlere bağlanmak ihtiyacı, fertle maddi eşya arasında kolay kolay aşılmayan ve aşılması da caiz olmayan bir temas boşluğunu şart koşacaktı. Ortaçağ ahlakını, bu manada olmak üzere, **mesafe (distance) şuuru** diye hülâsa etmek yanlış olmayacaktır sanırız.²⁸³

Osmanlı'nın 19. yüzyılına kadar genel anlamda esnaf-zanaatkâr ve ticaret erbabında hâkim olan iktisadi ahlak ve zihniyet, kendini ve yakınlarını geçindirmeye yetecek kadar emek ve gayret göstermek üzerine kurulu olan, bu kadarını meşru ve lüzumlu gören, bundan fazlasını lüzumsuz ve üstelik zararlı addeden bir çalışma evrenidir.²⁸⁴ Bu tam da Ülgener'in gösterdiği gibi Batı feodalitesinin 15. yüzyıla kadar sahip olduğu zihniyetin bir tekrarıdır.

Ülgener'in Türkiye'de kapitalizmin gelişimi için öngördüğü değerler toplamı Weber tarafından ortaya koyulmuş olan Protestan ahlakında gözlemlenir. Katolik dogma tarafından aşağılanan pratik ve ticari çalışma Protestan ahlakının 16. yüzyıldaki gelişimine kadar en aşağı kategoriye sürülmüştür. Protestan dünya görüşüyse önemsiz gibi görünen birçok işin ruhun kurtuluşu için ibadet kadar kıymetli olduğunu iddia etmiştir. Ebedi kurtuluş sadece Katolikliğe has görkemli yapılarıdaki ibadetlerde değil sıradan mekânlarda da kazanılabilecektir.²⁸⁵

Batıda Weber'in tezine göre Protestanlığın etkisiyle başladığı düşünülen kapitalist zihniyet devrimi Türkiye'de Osmanlı'nın yıkılma sürecinde ve Cumhuriyetin kuruluşundan sonraki sanayileşme çabalarında aranabilir. Hem yerli bir burjuva sınıfı hem de işçi sınıfının oluşumu 1960'lara kadarki sürecin bir ürünüdür.

4.2. Sanayileşme Sürecinde Gelişen Yeni Çalışma Ahlakı

İslamcılık ve Osmanlıcılığa ters biçimde Batılılaşma, kaçınılmaz bir yön olarak belirince Batı'dan alınacak kurumların tartışması başlamış, ulusçuluk, milliyetçilik, Batıya has hukuk sistemi, sanayileşme, ilerleme gibi kurumlar ve değerler transfer edilecek öğeler olarak öne çıkmıştır. Batı'nın teknolojisini alalım ancak değerlerimizi koruyalım tezinin imkânsızlığı anlaşıldığında, sanayileşme, ulusçuluk, milliyetçilik, Batı hukuk sistemi, şehirleşme, eğitim gibi Batılınıninkine benzer kurumlar ve organizasyonlar benimsenmiş ve tüm yapı baştan aşağı

²⁸³ Ülgener, *a.g.e.*, 77.

²⁸⁴ Ülgener, *a.g.e.*, 86.

²⁸⁵ Weber M. (1997). *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu*. (Çev. Z. Aruoba). İstanbul: Hil Yayıncılık (Eserin orijinali 1905 yılında yayımlandı).

Botton, A. D. (2011). *Çalışmanın Mutluluğu ve Sıkıntısı*. (Çev. S. Sertabiboğlu). İstanbul: Sel Yayıncılık. (Eserin orijinali 2009 yılında yayımlandı), 98.

değişmiştir. Demirpolat'ın iddia ettiği gibi Batılı değerlere bağlı kalmaksızın iktisadi gelişmenin ve başarının sağlanması Türkiye'de öncelikle milliyetçi daha sonra ise muhafazakâr iş adamları tarafından yerel değerlere, İslam dinine bağlanma ile çözülmeye çalışılmıştır. Japonlar da kendi yerel kültürleri sayesinde yeni bir çalışma ahlakı geliştirmişler ve başarılı olmuşlardır; bu tez Batı kapitalizmine bir alternatif olmaktan öte Üçüncü Dünya'nın modernleşmesinin temel dinamiğidir.²⁸⁶ Hülür için Batı dışı kültürlerde ahlaki-manevi alan ile maddi alanın birbirinden ayrılabilmesi düşüncesi vardır. Batı karşısındaki yenilginin tekno-bilimsel etkenlere bağlanması bunu açıklamaktadır.²⁸⁷ Oysaki zaman bize Batı'dan sadece teknolojinin alınamayacağını, teknolojik transfer gerçekleştiğinde bununla bütünleşik kültürel öğelerin de geldiğini göstermiştir. Kapitalist sanayileşme ile birlikte sınıflar, çatışmalar, çelişkiler ve çalışmaya ilişkin ahlaki öğeler de gelmiştir.

Osmanlı'da iktisadi zihniyetin dönüşümü ve milli iktisat bilincinin oluşumu İttihat Terakki'nin bağımsızlık taraftarlarının öncülük ettiği girişimlerle gelişmiştir. Batı sömürgeciliğine karşı yine gelişen ulusçu tepki hem seçkinleri hem de burjuva sınıfının öncüleri olan esnaf, tüccar ve zanaatkârları harekete geçirmiştir. Kazgan'ın belirttiği gibi;

1908-1913 arası dönemde, Trablus ve Balkan savaşlarında yenilginin getirdiği felaketler, toprak kaybı yanında Anadolu-Trakya topraklarına akan milyonlarca göçmenin yarattığı ekonomik bunalım sonucunda, toplum ulusçu girişimlerin sahnesi olmaya başladı. Azınlıklara ve Avrupalılara karşı yerli malı kullanma kampanyaları ve şirketleşerek sanayileşme girişimleri, finans kapitale karşı milli bankacılık hareketinin başlatılması, Müslüman yerli burjuva yetiştirme çabaları, esnaf-çiftçileri örgütleyerek azınlık ve yabancı tüccarların tekelleri kırma deneyimleri “ulusçu” hareketin egemenlik kazanacağını habercileridir.²⁸⁸

Osmanlı ve Türk toplumu için milli değerlerle örülmüş bir çalışma ahlakı kaçınılmaz bir gerçektir. Levantenler ve onların himayesinde palazlanan gayrimüslim burjuvaların, kapitülasyonlarla ayrıcalık kazanmış gayrimüslim tüccarların İmparatorluğa, yerli üreticiye, esnaf ve çiftçiye verdikleri zararın farkına varan geniş halk tabakalarının, dini olduğu kadar milli ve iktisadi bir savaşa girmesi kaçınılmaz hale gelmiştir. Ziya Gökalp'in “Türkçülüğün Esasları”nda ulusal dayanışmayı güçlendirmek için yurt ve uygarlık ahlakının yanına çalışma ve meslek ahlakını yerleştirmesi tesadüf değildir.²⁸⁹ Ayrıca “çalışmanın bir toplumsal dayanışma unsuru olarak temsil edilmesi halkçılık ilkesinin ana ilkesidir. Bu da bize

²⁸⁶ Demirpolat, A. (2003). Etnik İslamın Dönüşümü, Holdingleşme ve Yeni “İslami” Burjuvanın Yükselişi. *Kök Araştırmalar*, 5(2), 3-27.

²⁸⁷ Hülür, a.g.e., 1.

²⁸⁸ Kazgan, a.g.e., 39-40.

²⁸⁹ Gökalp, Z. (2004). *Türkçülüğün Esasları*. (Birinci Baskı). İstanbul: Bordo-Siyah Klasik Yayınlar, 133.

Fransızlardan geçmiştir, öncüsü Emile Durkheim'dir.”²⁹⁰ Batı sömürgeciliğiyle savaşmanın yolu askeri başarıdan çok ekonomik yapılanmada yatmaktadır. Günümüzde bile bazı iş çevrelerinde ve iş adamlarında ulus, millet, vatan için çalışma bir söylem olarak devam etmektedir. Osmanlı'nın son dönemlerinde ve Cumhuriyet'in kuruluşunda çalışmanın ahlaki kodlarına bağımsızlık, muasır medeniyetler seviyesine ulaşmak, devleti kurtarmak ve yeni bir devlet kurmak, gelişmek ve ilerlemek işlenmiştir. Bu bakış açısı kendisini korporatizmle ifade eder. Korporatizm, kapitalist üretim sistemini anti-liberal (kesinlikle anti-kapitalist değil) formda kavrayan sağ bir ideolojidir. Liberalizmin bireyciliğini ve sınıflı kültürünü reddeden bu ideoloji kamu çıkarı ve ulusal çıkar düşüncesi etrafında devlet, işveren ve işçiyi bir araya getirir; toplumun sınıflı bir yapı olduğu fikrini reddeder.²⁹¹ Türkiye'de de buna benzer bir süreç yaşanmıştır.

1915 yılı istatistiklerine bakıldığında Osmanlı topraklarındaki 283 sanayi işletmesinin %85'ine Rum-Ermeni ve Yahudi iş adamlarının sahip olduğu görülmektedir. Müslüman-Türk girişimciye ait işletme oranı ise %15'tir. Ayrıca yine bu işletmelerde çalışan Müslüman-Türk işçi oranı da %15'tir. Zaten toplam 15 bin işçisi olan İmparatorlukta sanayi işletmelerinde çalışabilen Müslüman-Türk sayısı 2250 kişidir. Aynı dönemde nüfusun dörtte üçü Müslüman-Türklerden oluşmaktadır.²⁹² Böyle bir iktisadi iklimde kapitalizme özgü çalışma ahlakının gelişmesi elbette uzunca bir zaman alacaktır.

Bu tablonun değiştirilmesi ve sanayi kapitalizmine has çalışma kültürünün geliştirilmesi adına yerli sermayedar, esnaf, tüccar ve işçi sınıfının önü açılmıştır. Kapitülasyonlar kaldırılmış, gümrük vergileri artırılmıştır. Düşmanca duygularla hareket eden azınlıklar ve Levantenler zaten savaş koşulları nedeniyle gitmişlerdir; bunun yanında Ermeni tehciri iktisadi hayatı Müslüman-Türk çoğunluk lehine dönüştürmüştür. Tüm çabalara rağmen Cumhuriyetin ilanından yalnızca bir yıl önce bile İstanbul'daki 4267 işletmeden yalnızca 1202'si, yani %28'i Müslüman-Türklere aittir.²⁹³ Mübadele, tehcir ve bu gibi gelişmeler sonrasında ilksel bir sermaye birikimi ortaya çıkmış ancak bu sermayeyi kullanabilecek insan problemi apaçık ortada durmaktadır. Eğitim düzeyi tüm Türkiye genelinde çok düşüktür, mübadele neticesinde

²⁹⁰ Makal, M. (1999). *Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946*. (Birinci Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları, 70.

²⁹¹ Parla, T. (2005). *Ziya Gökalp, Kemalizm ve Türkiye'de Korporatizm*. (Beşinci Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları, 7-8.

²⁹² Kazgan, a.g.e., 52.

²⁹³ Koraltay, M. (1997). *Türkiye'de Sermaye Birikimi Sorununa Tarihsel Perspektiften Bir Bakış ve Ahmet Hamdi Başar'dan Seçmeler*. İstanbul: Sermaye Piyasası Kurulu Yayınları, 17.

gelen Türkler de köylülerden ibarettir.²⁹⁴ İzmir İktisat Kongresinde girişimde bulunacak burjuvaların ve sermayedarların devlet tarafından desteklenmesi kararı bu sebeple alınmıştır. Türkiye’de sanayi üretimine has çalışma ahlakının temelleri bu koşullar altında atılmıştır. Sermayenin sahibi devlet, sermayeyi kullanacak burjuva sınıfına ve emeğiyle hammaddeyi ürüne dönüştürecek işçiye ahlaki olarak devlet, millet, vatan, ilerlemek ve gelişmek için çalışmayı görev olarak vermiştir.

Yeni çalışma ahlakının gelişmesi için yapılan kurumsal düzenlemelerden bazıları eğitimin çağdaşlaştırılarak yaygınlaştırılması ve birleştirilmesi (Tevhidi Tedrisat), Arapça ve Farsça yerine Latin alfabesini esas alan Dil Reformunun gerçekleştirilmesi, laikliğin kabul edilmesi, kadın haklarının genişletilmesi ve kadınların iş hayatına dahil edilmesidir. Ayrıca Ülgener’in sıkça vurguladığı “kaderci, teslimiyetçi, hurafelerle yoğrulmuş bir anlayışı halka din diye yutturan”²⁹⁵ ve çağdaşlaşmanın önünde büyük engel olarak duran tekke ve zaviyeler kapatılmıştır. Tüm bu düzenlemeler yeni bir insan tipi yaratmanın basamaklarıdır. Cumhuriyetin çağdaş eğitim kurumlarında yetişen yeni kuşak, geleceğin sermaye sahipleri, mühendisleri, öğretmenleri, memurları ve işçileri olacaklardır. Tüm bu çabalara rağmen kültürel hafızadan kaynaklanan bir muhafazakârlıkla istenilen gelişmelerin gerçekleşemediği de görülmektedir. Köylünün görüşleri maddileşmiş ve rasyonel olmaktan uzaktır. Çiftçinin toprağı başında kalmayı, refah seviyesini yükseltmeye tercih ettiği gözlemlenmektedir. Köyde hayat şartlar güçleştiği, örneğin toprak sıkıntısı baş gösterdiğinde bile, çiftçinin arazisinden ayrılmak istemediği, yüksek ücretlerin onu fabrikaya yönlendiremediği, kazancı kendisine kâfi gelmeyince şehre, köyüne geri dönmek üzere gittiği gözlemlenmektedir. 1950’lere kadar sanayileşme yolunda atılan adımlara rağmen ülkede bir şehirleşme olgusu göze çarpmamıştır.²⁹⁶

Çalışma ahlakını inşa edecek motivasyon kaynakları ile somut koşullar birlikte yaratılmaya çalışılmıştır; ancak hukuki koşullar epey geriden gelmiştir. 1938’de kurulan Kamu İktisadi Teşekkülleri işçi ve memur kültürünün oluşmasına ön ayak olmuş ancak “1938 Cemiyetler Kanunu ile sınıf esaslı cemiyet kurmak, grev, lokavt vb haklar yasaklanmıştır.”²⁹⁷ Kamu istihdamı 1950’ye doğru hızla artmış, 1938’de 124.641 olan işçi sayısı 1950’de 235.794’e

²⁹⁴ Kazgan, *a.g.e.*, 56.

²⁹⁵ Kazgan, *a.g.e.*, 61.

²⁹⁶ Makal, A. (2007). *Ameleden İşçiye: Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları*. (Birinci Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları, 121-122.

²⁹⁷ Makal, *a.g.e.*, 2007, 39.

ulaşmıştır.²⁹⁸Bununla birlikte yine hukuki olarak “1948 yılına kadar grev, lokavt, toplu sözleşme ve sendikalaşma hakkı söz konusu olmamıştır.”²⁹⁹ Bu çalışma açısından işletmelerin kurulmasından ve hukuki zeminin oluşturulmasından çok çalışanların haklarının ve yaşam koşullarının düzeltilmesi ayrı bir önem arz etmektedir. Çalışma kültürünün ve ahlakının inşa edilmesinde hem sosyal haklar hem de somut yaşam koşullarının iyileştirilmesi, çalışanlara geleceğe dair güvenceler verilmesi kritik önemdedir. Bu anlamda ilk sanayileşme çalışmalarında büyük problemler yaşanmıştır. Özellikle 1950’lere kadar “ücretlerin potansiyel işçileri çekecek kadar yüksek olmaması, işçilerin geleceğini garanti edecek sosyal güvenlik olanaklarının yokluğu, işçilerin sağlığını koruyacak tedbirlerin noksanlığı önemli sorunlar arasındadır... sanayi kuruluşlarının bulunduğu bölgelerdeki yerleşim, barınma ve yaşama olanaklarının gelişmemiş olması önemli bir engel oluşturmaktadır.”³⁰⁰ Bu tablo 1950’lerde değişmeye başlamıştır. Dünyadaki siyasi ve ekonomik konjonktürün yanı sıra ülke içindeki gelişmeler de bir burjuva kültürünün doğuşuna işaret etmektedir. Keyder’e göre

burjuvazi, siyasi güdümlü birikim yoluyla yeterli güç topladıktan sonra, kendisini ideoloji düzeyinde bürokrasiden ayırt edebilecek güçte buldu. Ulusal dayanışmayı her şeyin üstünde tutan korporatist birlikçilik karşısında piyasa liberalizminin düsturlarına sarıldı. Burjuvazinin platformu, kontrol altındaki fiyatlardan, ürüne el koyan jandarmadan, devlet tekellerinden ve başlıca kaygısı vergi toplamak olan devletten kurtulmayı vaat ediyordu... Pazar, iktisadi fırsatların peşinden koşulabileceği bir alanı beraberinde getirecekti. Özerk ekonomi vaadi, bürokratik kontrol olmadan serbestçe rekabet eden üreticileri imajını içeriyordu.³⁰¹

Bu gelişmelere paralel olarak “1950’lerde, ücretli işgücü daha sürekli ve nitelikli hale gelmiş ve geçmiş dönemin geçici, mevsimlik işçiliğine dayanan köylü-işçi tipi, zaman içerisinde yerini yeni işçi tipine bırakmaya başlamıştır. Bunun sonucunda işçi devir oranlarının göreceli olarak düşmesi de söz konusu olmuştur.”³⁰² Hem kamu sektörü hem özel sektörde çalışma haklarının ve yaşam koşullarının düzelmesi işten ayrılma davranışlarını azaltmış, istikrarlı ve kalifiye bir işçi sınıfı doğmuştur. Makal’ın tarihsel analizlerine bakacak olursak bu durumu yaratan koşulları somut olarak görebiliriz.

Emek tedariki sorunlarını çözmek için Sümerbank işçi evleri yapmak, ücretleri artırmak, elbise, ekmek ve sıcak yemek vermek tedbirleriyle yüksek dereceleri bulan işçi giriş çıkışlarını durdurmaya çalışmıştır... İktisadi Devlet Teşekkülleri’nde de ücretlerden; sağlık ve sosyal güvenliğe, iskâna, izin ve tatillere, eğitim ve kültüre, beslenmeye kadar geniş bir yelpaze içerisinde sosyal olanaklar sağlanmıştır. Sanayi ve hizmet sektöründe çalışma sürekliliği ve aidiyetini

²⁹⁸ Makal, *a.g.e.*, 2007,44.

²⁹⁹ Makal, *a.g.e.*, 2007,293.

³⁰⁰ Makal, *a.g.e.*, 2007,126.

³⁰¹ Keyder, *a.g.e.*, 164.

³⁰² Keyder, *a.g.e.*, 128.

geliştirecek parametreler ücretler, iskân olanakları, beslenme olanakları, sağlık olanakları, eğitim ve kültür olanakları, izin ve tatil olanaklarıdır.³⁰³

Böylelikle milli değerlerle örülü çalışma ahlakı Batıdakine benzer motivasyonları da bünyesine katmıştır. Sosyal olanaklar, hukuki haklar, ücretler, iş garantisi, sağlık güvenceleri ve eğitimdeki ilerlemeler çalışmayı bir yaşam değeri haline getirmiştir. İşçi ve işveren sendikalarının varlığı, bu toplumsal kesimlerin hem birbirleri hem de devlet karşısındaki örgütlülüğü çalışma kültürünün ve ahlakının kanıtları olarak okunabilir. 1980'lere kadar bu yapı varlığını korumuş, çalışma ahlakı mevcut yapı korundukça güçlü biçimde yerleşmiştir. Dünya ekonomik konjonktüründeki dönüşüm, Batılılaşma, sanayileşme ve modernleşme çabası Fordist üretim modeliyle birleşerek çalışma ahlakını pekiştirmiştir. Ancak özellikle 2000'li yıllarla birlikte yine dünya ekonomik konjonktüründeki dönüşüme paralel olarak yukarıda belirttiğimiz çalışma ahlakı çözülme periyoduna girmiştir.

4.3. Akışkan Modernite Koşullarında Çalışma Ahlakının Çözülmesi

1995 yılında Francis Fukuyama “Güven” adlı çalışmasının “Yaşam Boyu İş” bölümünün girişinde “Son yirmi yıl içinde Amerikan ekonomisi, köklü, büyük boy şirketlerin küçülüp, yeniden yapılandığı ve bazı durumlarda tamamen iş dünyasından çekildiği bir transformasyon sürecinden geçti.”³⁰⁴ dediğinde bahsettiği süreç tam olarak katı sanayileşme sürecinden bugün Bauman’ın bahsettiği akışkan moderniteye veya postmodernite, sanayi ötesi toplum, post-endüstriyel toplum, neoliberal topluma ve enformasyon toplumuna geçiştir. Metnin devamındaki ifadeler daha fazla detay barındırmaktadır:

“Şirketlerin yeniden düzenlenmesi (reengineering)”, verimliliğin daha yüksek düzeylere çıkarılması adına işçilerin kovulmasını tanımlamak için, yönetim danışmanlarınca kullanılan birçok söz oyununun en sonuncusu haline geldi. Hatta Başkan Clinton ve birçok uzman, Amerikalıları yaşam boyu aynı işi koruyacakları beklentisine kapılmamaları ve kendi ana babalarına kıyasla, iş yaşamlarında daha fazla değişkenliği ve iş güvenliğinin azaldığını kabul etmekten başka seçenekleri olmadığı konusunda uyardı.”³⁰⁵

Buna göre çalışma ahlakının çözülmesi neoliberal akılsallığın gelişimiyle bağlantılıdır. Bu da Fukuyama’nın “işçilerin firmaya bağlılığını ve çalışma saatlerinde, kendi başına buyruk

³⁰³ Keyder, a.g.e., 128.

³⁰⁴ Fukuyama, F. (2000). *Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması*. (Çev. A. Buğdaycı). İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları. (Eserin orijinali 1995 yılında yayımlandı), 201.

³⁰⁵ Fukuyama, a.g.e., 2000, 201.

takılmaya karşı isteğin azalması”³⁰⁶ dediği süreci özetlemektedir. Çalışmaya ilişkin ahlaki değerler sanayi kapitalizminin gelişimiyle doğarken, olgunluk çağını özellikle refah devletinin politikalarıyla yaşamıştır; Keynesyen refah devletine son veren neoliberal politikaların çalışma ahlakını çözüp onu yok oluş sürecine soktuğu rahatlıkla söylenebilir. “Kapitalist sistemin varlığını sürdürebilmek ve sermayenin yeniden üretkenliğini sağlamak üzere gerçekleştirdiği bu yeniden yapılanma sürecinde, üretim güçleri, toplumsal ilişkiler, yapılar ve kurumlar yeniden biçimlenirken, ekonomik ilişkiler, siyasal ve ideolojik ilişkiler de desteklenir ve devletin ekonomideki rolü değişime uğrar.”³⁰⁷ 1929 Dünya Ekonomik Krizi talep yaratmaya dönük olarak devletin ekonomiye müdahalesini tetiklemiş ve 1945 sonrasında Keynesyen politikalarla desteklenmişken, aynı devlet müdahalesi Keynesyen ekonomi krize girdiğinde çok uluslu şirketlerin ajanı rolüne girerek ulusal pazarların yetersizliğini uluslararası pazarlara açılarak aşmıştır. Özellikle 1970’lerin ortasında Thatcher ve sonrasında Reagan’la devam eden ve tüm dünyaya yayılan neoliberal model, tekelci çok uluslu sermayenin ihtiyaçlarını karşılayan bir ekonomi politikaları bütünü olarak karşımıza çıkmaktadır. Tüm bu ekonomik gelişmelerin siyasi, toplumsal, kültürel ve ahlaki sonuçları olmuştur. Bizim konumuz açısından ise neoliberal dalga çalışma ahlakına ilişkin kalıpları veya çalışanların tüm kazanımlarını ellerinden almıştır. Neoliberalizmin dünya genelinde ve Türkiye özelinde ürettiği ekonomik ve sosyal politikalar şu şekilde özetlenebilir:

ulus-devletlerin ekonomiye müdahalesinin önlenmesi, serbest piyasa anlayışının geçerli kılınması; para arzındaki artışın sınırlandırılması; dünya ölçeğinde ticaret, para ve sermaye akımlarının serbestleştirilmesi; sermaye üzerindeki vergi yükünün hafifletilmesi ve piyasanın uluslararası alanda hükmünü icra etmesinin önünde bir engel olarak yükselen kamu girişimlerinin (KİT’ler) özelleştirme yoluyla tasfiyesi yanında, kamu hizmetlerinin de ticarileştirilmesi olarak belirtilebilir. Özellikle devletin “sosyal devlet” olarak nitelendirilen işlevi, toplumsal artı değerın önemli ölçüde eksilmesi anlamına gelmekte, kârı ve sermaye birikimini sınırlayıcı olarak görülmektedir.³⁰⁸

Türkiye’de de içsel formasyonun küresel formasyona göre şekillendiğini söylemek mümkündür. Tıpkı İkinci Dünya Savaşı sonrası oluşan küresel atmosfere göre Batı Kapitalist Blok’un tercihlerine uygun bir ‘piyasalaşma’ sürecine girildiyse 1980’lerle birlikte yine buna uygun ‘neo-liberal’ çizgi takip edilmiştir. 1980’lerle birlikte

³⁰⁶ Fukuyama, a.g.e., 2000, 202.

³⁰⁷ Balseven, H. ve Önder İ. (2009). Türkiye’de Kamu Kesiminde Neoliberal Dönüşüm. N. Mütevellioğlu ve S. Sönmez. (Editörler). *Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm*. Birinci Baskı. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları, 77-128.

³⁰⁸ Savran, S. (1988). Bunalım, Sermayenin Yeniden Yapılanması, Yeni-Liberalizm. N. Satılğan ve S. Savran. (Editörler). *Dünya Kapitalizminin Bunalımı*. (Birinci Baskı). İstanbul. Alan Yayıncılık, s. 6-48.

özel sektörün öncülük ettiği, uluslar arası rekabet ortamına uygun, dinamik bir ekonomik yapı yaratmak için önemli ölçüde serbestleştiren piyasa, ithalatta liberasyonu artıran, ihracatı desteklemeye öncelik veren ve yabancı sermayeye kolaylıklar sağlayan politikalar uygulamaya başlamıştır... Bu dönemde herkesin aynılığı üzerinden hareket eden sendikal anlayış yerine ‘daha çok çalışanın daha fazla kazanacağı’ yeni sistemlere açık bir yaklaşımın kaçınılmaz olduğu ve böylece ‘sürüden biri’ değil birey olarak muhatap alınmanın verimliliği ve dolayısı ile ücreti artıracığından hareket eden bir anlayış da oluşmaya başlamıştır.³⁰⁹

Kapitalizmin bu yeni versiyonunun Türkiye’deki çalışma ilişkileri üzerindeki etkisi 2000’li yılların başlarında yeni bir iş yasasının oluşturulmasıyla meydana gelmiştir.³¹⁰ 1980’ler sonrasında işçi sınıfının örgütlenmesini engelleyici yöndeki politikalar ve insan kaynakları yönetiminde bu yönde geliştirilen stratejiler 2007 yılına gelindiğinde ciddi sonuçlar vermiştir. Volkan Işık’ın 2009 yılında kaleme aldığı “Endüstri İlişkilerinin Yeni Yüzü İnsan Kaynakları Yönetimi: Emeği Örgütsüzleştirme Stratejisi” adlı çalışma sendikal faaliyetlerin zayıflatılmasının toplumsal sonuçları üzerine aydınlatıcı bilgiler içermektedir. Işık’a göre de “sürekli artan küresel rekabet karşısında firma-çalışan bütünleşmesini sağlayarak firmanın başarısını artıran insan kaynakları yönetimi bu amacını, sendikaları firmalardan uzak tutarak gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Çünkü sendikalar, bir rekabet stratejisi olan insan kaynakları yönetimi için bu stratejileri gerçekleştirmede önemli bir engeldir.”³¹¹ OECD verilerinden yararlanan Işık, Türkiye’de 1988’de %22 olan sendikal nüfusun, 1999’da %10,6’ya 2007’de ise %6,1 kadar gerilediğini göstermiştir; sendikalaşma oranındaki bu düşüş beraberinde çalışanlar açısından yoksullaşmayı 1990’da %16,2’den 2000’li yılların ortasında %17,5’e getirmiştir. Sendikalaşma oranı 1999’da %80,6 olan İsveç, 2007 yılına gelindiğinde %70,8 sendikalaşma oranına düşmüş, yoksulluk oranı ise %3,3’ten %5,3’e gelmiştir.³¹² Bu hususta en dikkat çeken ülke Belçika’dır. Belçika’da 1999’dan 2007’ye sendikalaşma oranı %1,3 artmış, yoksulluk ise %0,4 azalmıştır. Belçika, İsveç, Kanada, Danimarka, Finlandiya gibi ülkelerin sendikalaşma oranları yüksek yoksulluk oranları ise düşüktür. Tabii bu ülkelerde çalışanların işlerine yönelik ahlaki motivasyonları ise başka bir araştırmanın konusudur.

Sosyal hakların geriletilmesi, ücretler üzerinde önemli etkisi olan sendikaların işlevsizleştirilmesi, reel ücretlerin düşüşü, gelir dağılımının bozulması ve tüm bunların etkisiyle emek piyasalarının kuralılaşlaştırılması enformel istihdamı (esnek ve güvencesiz

³⁰⁹ Kalaycıoğlu, S., Tılıç, H. R. ve Çelik, K. (2008). Değişen İşçilik ve Sendika. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 25(1), 75-102.

³¹⁰ Man, F. (2013). Akışkan Zamanlarda Eğretilişme: Ulusal İstihdam Stratejisi Üzerine Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, (1), 229- 252.

³¹¹ Işık, V. (2009). Endüstri İlişkilerinin Yeni Yüzü İnsan Kaynakları Yönetimi: Emeği Örgütsüzleştirme Stratejisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(3), 147-176.

³¹² Işık, a.g.m., 168-170

çalışma) yaygınlaştırmakta Türkiye toplumunu yoksulluğa sürüklemektedir. Tüm bu süreç çalışma ahlakı üzerinde telafisi mümkün olmayan sonuçlar doğurmaktadır.

Aziz Çelik ve Kuvvet Lordoğlu'nun³¹³ alternatif bir hesaplama yöntemiyle geliştirdikleri Türkiye'de sendikalaşma grafiği esnek ve güvencesiz çalışmanın yaygınlığını, enformel istihdamın ne oranda genişlediğini ve sendikaların işlevsizleştirilmesini gözler önüne sermektedir. Bu grafiğe göre 1988'de %22,2 olan sendikalaşma oranı 2004'e gelindiğinde %8,1'e düşmüştür. OECD ülkeleri içinde zaten oldukça düşük olan bu oran daha da aşağılara inerek örgütsüz ve çalışma haklarının budandığı bir çalışma hayatı yaratmıştır. Dolayısıyla sosyal haklarla güçlenmiş, ücret seviyesiyle tatmin edici, iş sözleşmesi sayesinde uzun süreli çalışma sağlamasıyla iş garantisi sunan bir ortamda doğan çalışma ahlakı da bu süreçten olumsuz biçimde etkilenmiştir. Çalışanların işleriyle bağını koparacak, daha doğrusu işverenlerin çalışanlarla tüm bağlarını atabilecekleri bir düzenleme olan Özel İstihdam Büroları düzenlemesi 11 Ekim 2016'da Resmi Gazete'de yayımlandı. Bu düzenleme işçinin emeğinin istihdam büroları aracılığıyla işverene satılmasını veya kiralanmasını içermektedir. “Yönetmeliğe göre **kiralık işçinin işvereni, talimatı altında çalıştığı işveren değil, özel istihdam bürosu olacak.** Böylece çalışma ilişkilerinde yeni bir dönem başlıyor: İşçinin kiraya verilmesi ve bu kiralama işlemi üzerinden kazanç elde edilmesi. Bunu **emek komisyonculuğu** olarak adlandırmak mümkün.”³¹⁴ Bu yönetmeliğe göre kiralık işçiler bir işletmenin dönemlik ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra başka bir işletmeye aktarılabilir. Dört aylık sözleşmelerle çalışan bu işçilerin boşa geçen süreli için herhangi bir ödeme yapılmayacaktır, dolayısıyla hem işveren hem de devlet bir ödeme yükünden kurtulmuş olacaktır. Bu koşullar altında çalışmaya ilişkin ahlaki bir motivasyon geliştirilme ihtimali de sıfıra inmektedir. “Kiralık işçi uygulaması ile birlikte **işçisiz işletmeler** gündeme gelmeye başlayacak. Şirketler kadrolu, çekirdek işçi sayısını en aza indirerek kiralık ve taşeron işçi mekanizmasıyla işçilerin haklarıyla ve talepleriyle uğraşmaktan kurtulmuş olacaklar.”³¹⁵

Çelik'in belirttiği şekilde kiralık iş gücü seviyesine düşürülmüş, taşeron sistemiyle asgari ücrete bağımlı kılınmış, asgari ücretin üzerinde ücrete çalışıyor olsa da bir sonraki yılını garantide görmeyen, toplu sözleşme hakkı olmayan ve çoğu zaman sözleşmesiz, sözleşmesi

³¹³ Çelik, A. ve Lordoğlu, K. (2006). Türkiye'de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne. *Çalışma ve Toplum*, 2(9), 11-29.

³¹⁴ Çelik, A. (2016-17 Ekim). *Kiralık işçilik ve robotik işgücü. Birgün Gazetesi.*

³¹⁵ Çelik, a.g.e.

olsa bile bu sözleşmenin gücünü hissetmeyen, kanunen haftada kırk beş saat çalışması gerekirken altmış saatin üstünde mesai yapıp asla ek mesai ücreti alamayan, tüm bunların yanında ağır vergi yükü altında ezilen çalışanların Tülay Turgut'un kullandığı biçimiyle kendilerini “çalışmaya tutkun”³¹⁶ hissetme ihtimali yoktur. Turgut'un gösterdiği gibi pazarlık gücünün yitirilmesi, sendikasızlaşma, iş kaygısı, iş stresi, güvenlik endişesi, esnek çalışma, sosyal hakların eksikliği ve düşük gelir, işe yabancılaşmayı, iş stresini, iş-aile çatışmasını, çalışmanın değerinin yitimini, örgüte bağlılığın azalmasını ve toplumsal yabancılaşmayı doğurmaktadır.³¹⁷

Çizelge 4.1. Gerçekçi Bir Sendikalaşma Oranı İçin Öneri

Yıl	Toplam Ücret ve Maaşlı	TİS Kapsamındaki İşçi Sayısı	İşçilerin Sendikalaşma Oranı (%)	Kamu Görevlileri Sendikaları Üyeleri	Toplam Sendika Üyesi	Toplam Sendikalaşma Oranı
1988	7.170.000	1.591.360	22,2	-	1.591.360	22,2
1989	7.077.000	1.505.520	21,8	-	1.505.520	21,3
1990	7.419.000	1.385.919	19,3	-	1.385.919	18,7
1991	7.305.000	1.443.297	20,8	-	1.443.297	19,8
1992	7.595.000	1.556.928	18,8	-	1.556.928	20,5
1993	7.891.000	1.529.825	19,6	-	1.529.825	19,4
1994	8.323.000	1.407.682	17,0	-	1.407.682	16,9
1995	8.471.000	1.144.989	14,8	-	1.144.989	13,5
1996	8.953.000	1.137.788	14,4	-	1.137.788	12,7
1997	9.657.000	1.319.563	12,2	-	1.319.563	13,7
1998	9.697.000	1.209.155	12,1	-	1.209.155	12,5
1999	9.544.000	1.054.422	12,6	-	1.054.422	11,0
2000	10.345.000	1.042.473	10,1	-	1.042.473	10,1
2001	10.057.000	1.010.563	10,1	-	1.010.563	10,0
2002	10.625.000	1.007.305	9,5	788.946	1.796.251	16,9
2003	10.707.000	957.418	8,9	650.770	1.608.188	15,0
2004	11.344.000	919.364	8,1	787.882	1.707.246	15,1

Kaynak: DİE, ÇSGB Verilerinden Yararlanılarak Hesaplanmıştır³¹⁸

Bu çalışma açısından en çarpıcı veri Hanehalkı Bütçe Anketi (HBA) mikro veri setinden derlediğimiz sonuçlardır. Bu veri setinden yararlanarak derlediğimiz veriler 1994-2014 yıllarında düzenli ücretli çalışanların çalıştıkları işte kaç yıldır bulunduklarını göstermekte, 1994'ten 2014'e gelindiğinde düzenli ücretli çalışanların çalışma istikrarını ya da istikrarsızlığını gözler önüne sermektedir. Bu istatistikler aynı zamanda dolaylı olarak iş dünyasındaki emek akışkanlığını da özetlemektedir. Elimizdeki bu veri setinin özellikle 2002 yılından sonraki kısmı güvenilirlik konusundan kuşku götürmezdir. TÜİK ve AB ortak

³¹⁶ Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması ile İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.

³¹⁷ Turgut, a.g.m., 159.

³¹⁸ Turgut, a.g.m., 27.

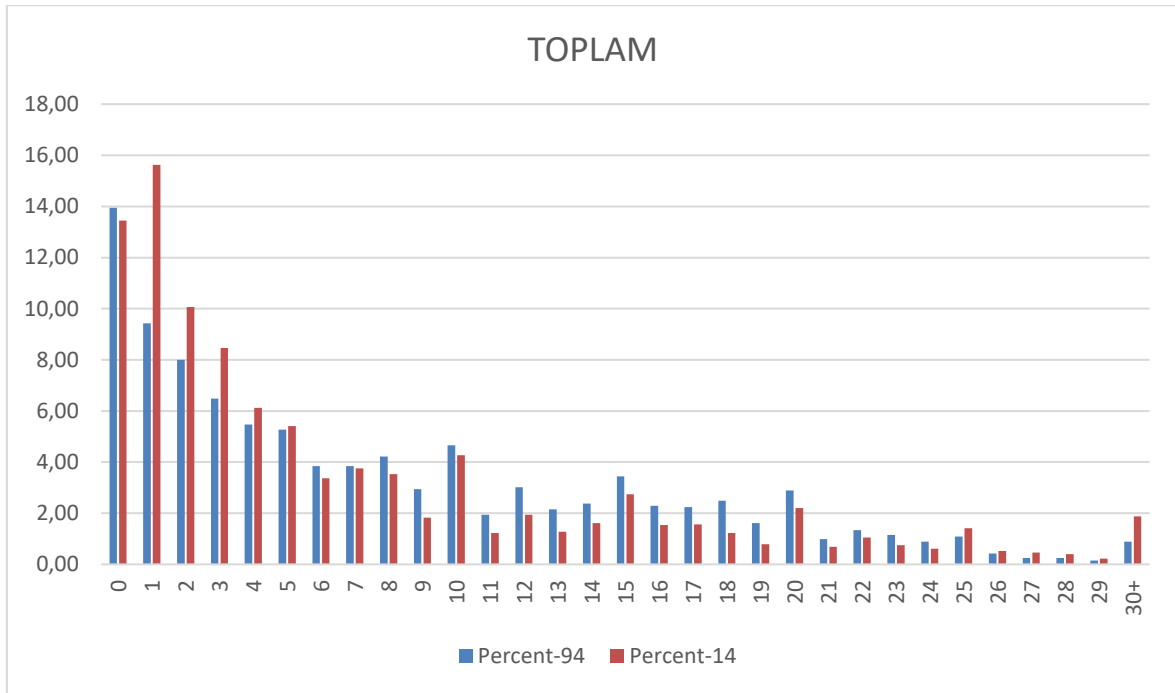
çalışması sonucu toplanan bu veri Türkiye'nin diğer AB ülkeleri ile karşılaştırması için toplanmıştır. Aynı veri ile hem milli gelir hem de enflasyon hesapları yapılmaktadır. Dolayısıyla Türkiye'nin tamamını temsil eden bir örnekleme sahiptir.

Çizelge 4.2. Düzenli Ücretli Çalışanların Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı (yüzde)

Düzenli ücretli çalışanların çalışma sürelerine göre dağılımı (yüzde)		
Çalışılan süre, (yıl)	Yüzde-1994	Yüzde- 2014
0	13,95	13,45
1	9,43	15,63
2	8,00	10,06
3	6,49	8,46
4	5,47	6,12
5	5,27	5,41
6	3,85	3,36
7	3,85	3,76
8	4,22	3,53
9	2,95	1,82
10	4,65	4,27
11	1,95	1,23
12	3,01	1,94
13	2,15	1,27
14	2,38	1,61
15	3,44	2,74
16	2,30	1,54
17	2,25	1,57
18	2,49	1,23
19	1,62	0,79
20	2,90	2,20
21	0,99	0,69
22	1,34	1,05
23	1,15	0,75
24	0,89	0,61
25	1,09	1,41
26	0,42	0,52
27	0,26	0,47
28	0,26	0,40
29	0,15	0,23
30+	0,88	1,88
	100,00	100,00

Çizelge 4.2'deki verilere bakılacak olursa, 1994'te tüm düzenli ücretli çalışanlar içinde bir işletmede en az 1 yıl ve daha az süre çalışanların oranı %9,43'ken 2014'e gelindiğinde bu oran %15,63'e çıkmıştır; 3 yıl aynı işletmede çalışanlar 1994'te %6,49'ken, 2014'te bu oran 8,46'dır. Değerlerin bu çalışma açısından dikkat çekici boyuta ulaştığı nokta yüzdeler toplandığında ortaya çıkmaktadır. 1994'te 5 yıl ve daha az süre aynı işletmede düzenli ücretli çalışanların oranı %48'ken, 2014'e gelindiğinde bu oran %59,1'dir. Sadece 20 yılda düzenli ücretli çalışanların, bir işletmede 5 yıl ve daha az süre çalışma oranları %11 artmıştır. Veriler dikkatle incelenecek olursa 5 yılın sonunda bir düşüş gözlenmektedir. Buna göre bir işletmede 5 yıldan daha fazla çalışma oranı düşüş göstermiştir; dolayısıyla bu verilerden yola çıkarak bir işteki ortalama çalışma süresinin tedricen düştüğünü rahatlıkla söyleyebiliriz. Çizelge 4.2'de görüldüğü üzere çalışma süreleri uzadıkça çalışan oranı azalmaktadır. 2014 yılına gelindiğinde çalışanların işletmeler arasındaki geçiş oranları 1994'e göre artış göstermiştir. Bu

durum sermayenin taleplerine bağılı olarak emeğin akışkanlaştığını, katı, stabil ve istikrarlı durumunu kaybettiğini göstermektedir.



Şekil 4.1. 1994-2014 Düzenli Ücretli Çalışanların Yüzdelik Oranlarının Karşılaştırması (grafik)

Yukarıdaki veriler derlenirken kır-kent, kadın-erkek veya sektör ayrımı gözetilmemiştir. Sadece kent nüfusu ve düzenli bir ücretle çalışan kadınlar analize tabi tutulsa farklı bir veri demetiyle karşılaşılabacaktır. Nitekim kadın emeği akışkanlığa daha fazla maruz kalmaktadır. Düzenli ücretli kadın çalışanların 1994'ten 2014'e çalışma sürelerine bakıldığında aynı akışkanlığın bulunduğu görülmektedir.

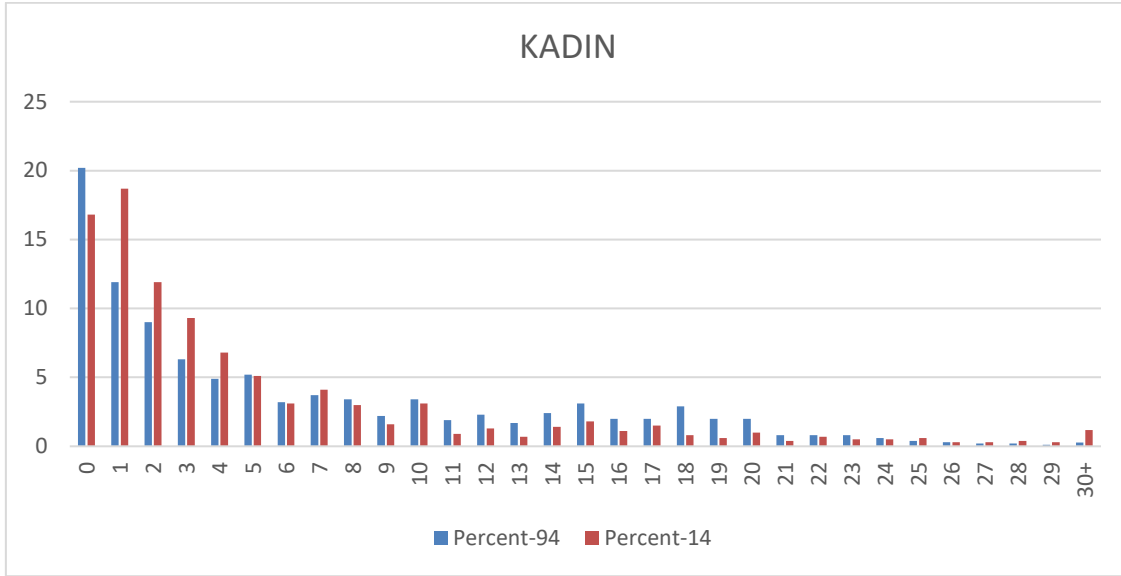
Kadın çalışanların çalışma sürelerindeki düşüş yukarıdaki veriyle paralellik arz etmektedir. Buna göre 1994 yılında bir işletmede 3 yıl ve daha az çalışan kadınların oranı %47,28'ken 2014'te aynı oran %56,65'e yükselmiştir. 5-6 yılın ardından oranlar düşme eğilimine girmektedir; çünkü aynı işletmede 6 yıl ve üstü düzenli kadın çalışan oranı düşme eğilimindedir.

Çizelge 4.3. Düzenli Ücretli Çalışan Kadınların Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Düzenli ücretli çalışan kadınların çalışma sürelerine göre dağılımı		
Çalışılan süre, (yıl)	Yüzde-1994	Yüzde- 2014
0	20,17	16,76
1	11,85	18,72
2	8,99	11,86
3	6,28	9,31
4	4,87	6,81
5	5,18	5,14
6	3,18	3,09
7	3,69	4,07
8	3,38	2,99
9	2,20	1,62
10	3,38	3,09
11	1,88	0,93
12	2,28	1,27
13	1,69	0,73
14	2,39	1,42
15	3,14	1,76
16	2,04	1,08
17	2,00	1,47
18	2,94	0,83
19	2,04	0,64
20	1,96	0,98
21	0,78	0,44
22	0,78	0,73
23	0,82	0,54
24	0,63	0,49
25	0,39	0,64
26	0,27	0,34
27	0,24	0,34
28	0,16	0,39
29	0,12	0,34
30+	0,27	1,18
Toplam	100,00	100,00

Özetlemek gerekirse 1970’lerde dünya genelinde yaşanan Fordizmin ekonomik krizi 1980’lerde daha da derinleşmiş, 1980 darbesi sonrası alınan 24 Ocak kararları Türkiye’de derinleşen krizi yeni kapitalizm lehine çözmeye çalışmıştır. Bu çerçevede ulusal gelir daralması, istihdam kayıpları, ücret ve sosyal hakların kaybı, sosyal devletin terk edilmesi ve istihdam biçimlerinin çözülmesi gözlemlenmiştir.³¹⁹

³¹⁹ Yeldan E. ve Voyvoda E. (Editörler). (2011). *Ücretli Emek ve Sermaye: Derinleşen Küresel Kriz ve Türkiye’ye Yansımaları*. İstanbul: Yordam Kitap, 21-23.



Şekil 4.2. 1994-2014 Düzenli Ücretli Çalışan Kadınların Yüzdelik Oranlarının Karşılaştırması (grafik)

Dış ve iç piyasa ayrımının anlamsızlaştığı Yeni Dünya Düzenine ayak uydurabilmek ve dış rekabette maliyet avantajı yakalayabilmek için “üretim firmalarınca, bir yandan emek maliyetinin baskılanarak, diğer yanda da devletten kaynak çekerek, dış piyasalarda rekabet koşulları yakalanmaya çalışılmıştır.”³²⁰ Tüm bu gelişmeler çalışma ahlakının sonunun habercisi olmuştur. İdeal tipteki bir çalışma ahlakı için vazgeçilmez nitelikteki sosyal devlet, sendika ve bu kurumlarca sağlanan güvenceli tam gün çalışma, ücret garantisi, sağlık hakları, toplu sözleşme gibi tartışılmayacak olan uygulamalar artık belli azınlıktaki çalışanların ayrıcalığına dönüşmüş, Standing’in belirttiği eğreti çalışma koşullarına mahkûm edilmiş sınıf (prekarite) mensubiyeti norm haline gelmiştir. Topluluk bağları yerini “bireyselliğe” bırakmıştır.

Demirpolat’ın Türkiye özelinde gösterdiği gibi 1980 sonrası Özal politikaları gerek dindar işadamlarının iktisat ahlakını gerekse de TÜSİAD’a bağlı iş adamlarının çalışma ahlakını dönüştürmüştür.³²¹ Dayanışma, cemaatleşme ve iş barışı gibi nosyonların ortadan kalkıp daha bireyci bir algılamının geliştiğini söyleyebiliriz. Türkiye’de bu çerçevede gözlemlenen “bireyselleşme” süreci Obiol tarafından genel biçimiyle şu şekilde ele alınmaktadır: “Batı toplumlarının bugünlerde yaşadığı derin değişikliğin sebebi bireyselleşme kavramının altında gizlidir. Bireyselleşme kavramını tartışan pek çok yazar bu kavramın geç modernite çağında

³²⁰ Balseven ve Önder, *a.g.e.*, 90.

³²¹ Demirpolat, *a.g.m.*, 18.

sosyal bağların ve uzun zamana yayılmış kolektif yaşamın bir parçası olan ücret, aile ve devlete dayalı yaşamın parçalanması ertesinde doğduğunu işaret eder.”³²²

Bireyselleşme süreci doğal olarak çalışma ahlakına bakışı da kolektiflik içeren anlamından uzaklaştırmıştır. Kolektif bağlardan arındırılmış bireysellik bugün somut olarak yaşandığı gibi belirsizliği içinde barındırmaktadır. Belirsizlik “bireylerin geleceğe dair uzun ya da kısa plan yapmak için gerekli sağlam ve geçerli yaşam kodlarından mahrum kalmalarıyla açıklanabilir.”³²³ Nitekim mahrum kalınan kodlara alternatif olarak geliştirilen kodlar Türkiye’de de eğreti çalışan sınıfların (prekarite) davranış biçimlerini yansıtır; yani bireyler sistemin yarattığı devasa sorunlara bireysel çözümler üretmekle baş başa kalmaktadır. Güven unsurlarının tamamını yitiren bireyler bu güven duygusunu tatmin edecekleri referans noktalarını kaybettikçe bireysellikleri pekişmekte ve yabancılaşma hat safhaya çıkmaktadır.

Çalışma ilişkileri alanındaki dört ana kurumlaşma ögesi Makal’a göre sabit ve birçok ülkede ortaktır. Günümüz ekonomik konjonktürü bu dört ögeyi çok yıpratmışa benzemektedir.

1. Çalışma ilişkilerinin taraflarının örgütlenmeleri ve bu örgütlerin toplumsal boyutta formel ve/veya informal düzeyde kabul edilmiş olması.
2. Tarafların, birbirlerinin örgütlerini, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde işbirliği yapılacak kuruluşlar olarak tanımaları ve bu çerçevede çalışma koşullarının belirlenmesinde toplu pazarlık kurumunun varlığı.
3. Uyuşmazlıkların çözümüne yardımcı olacak barışçı çözüm yollarının varlığı.
4. İş mücadelesi araçları olarak grev ve lokavtın kurumlaşmış olması.³²⁴

Bugün somut koşullar içerisinde deneyimlendiği haliyle çalışma ilişkilerinin tarafları olan sermaye ve emek biçimsel olarak örgütlüdür ancak çalışanlar tarafına ait sendikaların ve konfederasyonların işlevsizleştiği ve etkinliklerini yitirdikleri bir gerçektir. Toplu sözleşme ve pazarlık yapabilecek işletmelerin sayısı hem kamu hem özel sektörde sınırlıdır. Barışçı çözüm yollarını öncelikle devlet terk etmekte, herhangi bir hak talebi bastırılmaktadır. Grev ve lokavt biçimsel olarak var olsa da pek çok grev ve eylem şiddet yoluyla bastırılmaktadır. Sermaye

³²² Obiol, S. (2014). Family Transformation: The Case of The Textile and Clothing Industry Workers in Valencia. *Revista Espanola de Investigaciones Sociologicas*, (145), 127-146.

³²³ Obiol, a.g.m., 128.

³²⁴ Makal, a.g.e., 1999, 18.

lehine çalışan neoliberal sistem çalışma ahlakına hizmet eden öğeleri budamaya devam etmektedir.

Eğitim ideolojisiindeki dönüşümün çalışma ahlakı üzerindeki bozucu etkisi bir diğer gösterge olarak konuşulabilir. Orhan Türkdoğan'ın 1995-1996 yılları arasında üniversite öğrencileri üzerine yaptığı araştırma, neoliberalizmin dayanışmacı, cemaatçi, güvenlikçi ve sadakate dayalı çalışma değerleri üzerindeki bozucu etkisini gözler önüne sermektedir. Araştırmanın sonuçlarına göre geleceğin potansiyel çalışanları için özellikle statü yükselmeleri, zenginlik, konforlu bir hayat sürme ve eğlence gibi unsurlar ön planda bulunmaktadır.³²⁵ Bunun yanında eğitim sistemi ve içeriğindeki değişiklikler çalışmaya dönük bakış açısında da dönüşümlere sebep olmaktadır. Türkiye'de devletin eğitimi özelleştirmesi ve piyasa şartlarına terk etmesi, mesleki eğitim ile sektörün bütünleştirilmeye çalışılması, "hayat boyu eğitim" ya da "yaşam boyu öğrenme" kavramlarıyla piyasadaki değişen talep yapısına uygun çalışanlar yetiştirme arzusu, eğitim kurumları ile işgücü piyasalarının birbiriyle uyumlu hale getirilme isteği ve işsizliğin bireyin kendini yetiştirmemesinin bir sonucu olduğu fikrinden hareketle girişimci ve yenilikçi bireyler yetiştirilmesi yönündeki düşünceler ve uygulamalar fordist çalışma ilişkilerini ve ahlakını post-fordist ve bireyci bir çizgiye taşımıştır.

1980'lerde başlayan neoliberal dönüşümün istatistiksel olarak gelecekteki karşılığı şu şekilde olmuştur: 2010 yılı TÜİK verilerine göre Türkiye'de uzun dönemli işsizlik (bir yıldan daha uzun sürede iş arayan, ancak bulamayan kesim) açık işsizlerin %23'üne –yani 930 bin kişiye-denک düşmektedir. Ayrıca iş aramaktan vazgeçen kişilerin sayısı Türkiye'de 2 milyon 13 bin kişidir ve gerek Türkiye'de gerek de dünyada bu durum işgücüne katılım oranını düşürmekte ve çalışanları yarı-zamanlı istihdam biçimlerine, ya da sosyal güvenlikten yoksun kayıt dışılığa yöneltmektedir. Küresel krizin etkisiyle işsizlik artışı yanında yarı-zamanlı istihdam biçimleri ve kayıtdışılaşma yaygınlaşmakta, işgücü giderek artan oranda sosyal güvenlik hizmetlerinden yoksun kalmaktadır. İşsiz kalma endişesi nedeniyle sermaye karşısındaki mücadele ve müzakere güçlerini kaybeden emekçiler, hayatta kalabilmek için, sendikasılaşma, kayıtdışılaşma ve güvencesizleşmenin hâkim olduğu insanlık dışı çalışma ve sömürü koşullarına her geçen gün daha fazla mahkûm kalmaktadırlar.³²⁶

³²⁵ Türkdoğan, O. (1996). Öğrencilerin Kapitalistleşme Sürecinden Beklentileri. *Türk Dünyası Tarih Dergisi*, (116), 5-13.

³²⁶ Yeldan ve Voyvoda, a.g.e., 74.

Bugün bütün dünyada ve elbette Türkiye’de de “işgücü piyasalarının katmanlaştığı, esneklik uygulamalarıyla ücretlerin geriletildiği ve yeni istihdam biçimlerinin yaratılması ile işgücünün kutuplaştırıldığı yeni bir yapılanma söz konusudur. Kırılgan, istikrarsız, güvencesiz, geçici nitelikler taşıyan ve eğreti istihdam olarak ifade edilen bu yeni yapılanma salt gelişmiş ülkelerde değil, aynı zamanda gelişmekte olan ülkelerde de etkisini göstermektedir.”³²⁷

Akışkanlaşma denilen kavramsallaştırmayı tarif eden şey, tüm değerlerin, bu araştırma özelinde çalışmaya ilişkin değerlerin, kırılganlaşması, istikrarsız hale gelmesi, bu değerleri oluşturan sürdüren ve koruyan toplumsal grupların buharlaşması ve hatta toplum diye bir şeyden bahsedemeyecek noktaya gelinmesi, herhangi bir konuya ilişkin doğrudan ve hakikatten bahsedilememesidir. Neoliberal ekonomiyi günümüzdeki biçimiyle akışkan hale getiren şey ise yeni gelişen bilgisayar teknolojileri sayesinde sermayenin takip edilemez biçimde ve hızla yer değiştirmesi, zamanın ve yaşamın muazzam seviyede artan hızı, ulaşım teknolojileri sayesinde sermayenin akışkanlığına paralel olarak insanların yatay hareketliliğinde artan yoğunluk, iletişim araçlarının ulaştığı baş döndürücü gelişmeler karşısında herhangi bir enformasyonun edinilir edinilmez eskimesi ve bu enformasyon yoğunluğu ve otorite çokluğundan kaynaklı gerçekliğe ilişkin algımızın bozulması, bu her şeyin uçuculaştığı ortamda kendisine bağlanacak ahlaki değerleri bulmakta yaşanan güçlük ve her şeyin kontrolden çıktığı yönündeki sanıdır. Bugün artık çalışanlar tutunacak bir dalı kalmadığını hissetmektedir; çünkü onları çevreleyen, onlara destek olan, geleceğe dönük bir “yaşam anlatısı” inşa etmelerini sağlayan güvenceli, tam zamanlı, istikrarla devam eden işlerini her an kaybetme riskiyle karşı karşıyadırlar, hatta bunun bir ihtimal olmadığından ve başlarına geleceğinden emindirler. Bu koşullar altında, yapılan işe yönelik herhangi bir aidiyet bağıyla bağlanma ihtimali düşünülememekte ve gelecek kuşakların böyle bir zihinsel kurgusu hiç olmayacak gibi görünmektedir. Hayat tıpkı geçici olarak sahip olunan iş gibi eğreti, belirsiz ve akışkan hale gelmektedir. Bu akışkanlık durumunun birinci şahidi olan Prekarya’yı en iyi tarif eden kavram olan güvencesizlik; “üretim araçlarına ve tüm yaşamı finanse edebilecek mülke sahip olamadığı için emek gücünü satmak zorunda kalan emekçiyi, yaşamını sürdürebilmesini olanaksız hale getirecek risklerle karşı karşıya”³²⁸ bırakmak biçiminde tanımlanabilir. Nitekim Fuat Man’a göre de Bauman, içinde yaşadığımız akışkanlık çağını kısa dönemlere dayalı, güvencesizliğin hâkim olduğu bir şekilsizlikle tanımlamaktadır.

³²⁷ Temiz, a.g.e., 55.

³²⁸ Müftüoğlu, Ö. ve Koşar, A. (2013). *Türkiye’de Esnek Çalışma*. (Birinci Baskı). İstanbul: Evrensel Basım Yayın, 11.

Dolayısıyla bu neo-liberal yapı, merkezden çevreye yayılarak küresel bir tektipleştirme meydana getirmektedir.”³²⁹ Konuya Türkiye özelinde bakılacak olursa 2012 yılında kabul edilen Ulusal İstihdam Stratejisi’nin neoliberal politikaların devamı niteliğinde olduğu ve bahsedilen eğretilişmeyi ve akışkanlaşmayı pekiştirdiği görülebilir. Bu paketle “kamuda istihdamın esnekleştirilmesi, taşeron uygulamaların yaygınlaştırılması, kıdem tazminatının fona devredilerek işlevsizleştirilmesi, özel istihdam büroları, geçici çalışma, ödünç çalışma ve bölgesel asgari ücret gibi emek süreçlerini esnekleştirecek uygulamalar da yasalaştırılmak üzere hükümetin gündeminde bulunmaktadır.”³³⁰

Ulusal İstihdam Stratejisi gibi dışarıdan yapılan yönlendirmeler dışında yeni teknolojik çağın getirdiği iç zorunluluklar çalışma boyunca gösterildiği gibi çalışma ahlakı üzerinde bozucu etkiye bulunmaktadır. Bu durum elbette Türkiye özelinde de yaşanmaktadır. Cansız’ın belirttiği biçimiyle “teknoloji yatırımları Türkiye’de yeni çalışma ilişkilerinde teknolojik etkinin arttığını gösteriyor. Yeni girişimci tipi teknoloji geliştirme bölgelerinde post-endüstriyel toplumun yeni çalışma değerlerini alarak yetişiyorlar. Nitekim bu çalışma, teknoloji tabanlı yenilikçi girişimciliğe ve onun aktörlerine odaklanmıştır.”³³¹ Günümüzün yeni üretim teknolojileri işletmeleri yeniliklere ayak uydurmaya zorlamaktadır, teknolojik olarak kendisini yenilemeyen şirketler ayakta kalamamaktadır. Bu durum ise çalışmanın ahlaki formasyonunu baştan aşağı değiştirmektedir.

“Sermayenin genişlemesi üretken emeği istihdam etmesine bağlıdır. Peki emeğe ihtiyaç duymazsa ne olur?”³³² Bu çalışmanın, cevap aradığı bir diğer soru da emeğinden başka bir şeyi olmayanların bunu satamadıklarında nasıl yaşadıkları ve çalışma olgusunu nasıl anlamlandırdıklarıdır.

4.4. Türkiye’de Akışkan Modernite Çerçevesinde Çalışma Ahlakındaki Dönüşüm

Bu çalışmada, çalışma ahlakındaki dönüşümün Türkiye yansımalarını tespit edebilmek adına on iki işveren, iki işveren sendikası temsilcisi ve iki insan kaynakları uzmanı ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmelerde elde edilen veriler yedi kategori esas alınarak

³²⁹ Man, *a.g.e.*, 248.

³³⁰ Man, *a.g.e.*, 13.

³³¹ Cansız, *a.g.e.*, 3.

³³² Yeldan ve Voyvoda, *a.g.e.*, 85.

dokuz ayrı parametrede değerlendirilmiştir. Bunlardan ilki, görüşme yapılan kişilerin demografik anlamda değerlendirilmesidir. Bu çerçevede yaş, mezuniyet, kariyer ve sektöre ilişkin bilgiler paylaşılmıştır.

İkinci olarak görüşülen kişilerin iş dünyasına nasıl giriş yaptıklarına ilişkin bilgi verilmiştir. Özellikle sendika temsilcileri ve insan kaynakları uzmanlarından elde edilen veriler iş adamlarından toplananlar kadar kıymet arz etmektedir. Bu kişilerin çalışmaya ilişkin ahlaki değerlendirmeleri ve esnekleşme olgusuna bakışları, eğitim seviyeleri, aldıkları eğitimin içeriği ve kariyerleri ile doğrudan ilişkilidir.

Teknolojik gelişme sanayi devrimine nasıl doğrudan etkide bulunmuş ve çalışmaya dayalı bir toplumu ortaya çıkartmışsa bilgisayar teknolojilerinin gelişmesine paralel doğan otomasyon teknolojisi ve robotik üretim insan emeğine duyulan ihtiyacı giderek azaltmış ve istihdam alanlarının daralmasına yol açmıştır. Günümüzde üretimde her alanda teknoloji kullanımı artmaktadır. Bu durum çalışanlar açısından işe ve işletmeye duyulan güveni azaltmakta, işverenler açısından daha az maliyetli olan teknolojiye yatırım yapmaya yol açmaktadır. Hem işverenlerin hem sendikacıların hem de konuyla yakından alakalı insan kaynakları uzmanlarının görüşleri teknolojinin çalışma ahlakına etkisini gözler önüne sermektedir.

Araştırmanın üçüncü değerlendirme ölçütü teknoloji kullanımının ve işverenlerin teknoloji kullanmaktaki gönüllülüğünün çalışma ahlakının dönüşümüne etkisidir. Özellikle son dönemde bilgisayar teknolojisinin, veri yorumlamaya dayalı robotik teknolojinin; yazılım, elektronik ve mekaniği bir arada barındıran ve üretimde insan emeğini neredeyse sıfıra indiren yeni teknolojilerin gelişimi insan ve değer faktörünü yok etmektedir. İşverenlerin bir kısmı ideolojik çerçevede çalışmayı bir değer olarak kodlasa da farkına varmadan teknolojik tahakkümün etkisiyle çalışmanın değerini yok saymaktadır. Günümüzde Endüstri 4.0. etkisiyle üretim, teknoloji, insan ve çalışma ilişkisi yeniden değerlendirilmeye tabi olmaktadır.

İstikrarlı, uzun zaman dilimine yayılmış, kalıcılık içeren, güvence sunan, sosyal haklarla örülmüş ve bir yaşam anlatısı oluşturmaya olanak tanıyan çalışma biçiminin görüşülen tüm aktörlerce nasıl değerlendirildiği ve bu değerlendirmenin diğer parametrelerle birlikte ele alınması dördüncü ölçüt olarak öne çıkmaktadır. Örneğin belli bir işletmede uzun süreli

çalışmayı değerli bir çalışma biçimi olarak gören işverenlerin hangi sektörde yer aldıkları, iş hayatına nasıl girdikleri, yaptıkları üretimin teknoloji yoğunluğu gibi faktörler karşılaştırılacaktır.

Çalışmamızın önemli parametrelerinden birisi geçmiş ile bugünün karşılaştırmasını içeren bölümdür. Özellikle uzun süredir iş dünyasında yer alan işverenlerin çalışma yaşamlarının ilk dönemleri ile bugünün koşullarına yönelik karşılaştırmaları değerli veriler sunmaktadır. Çalışanların iş aidiyetinin, uzun süreli çalışmaya yükledikleri anlamın geçmişten bugüne dönüşüme uğrayıp uğramadığı beşinci parametre olarak ele alınmaktadır.

Çalışma ahlakının sembolik anlamda en göze çarpan simgelerinden birisi belli bir işletmede emekli olana kadar çalışmadır. Bu amaçla işverenlere ve insan kaynakları müdürlerine işletmelerinde emekli olana kadar çalışmış kişiler olup olmadığı, bu duruma kendilerinin ve işçilerin ne anlam yüklediği sorulmuştur. Günümüzün akışkanlığı ve mobilitayı öne çıkaran toplumlarında belli bir işletmede emekli olana kadar çalışmanın ne anlam taşıdığı önemli bir ayrıntıdır ve altıncı alt başlık olarak işlenmektedir.

Çalışanların işe ve işletmeye bağlanmasını, çalışma ahlakı geliştirmesini sağlayan faktörlerden birisi iş sözleşmesi yapılması ve bu sözleşmenin çalışanın haklarını garanti altına alacak biçimde güçlü olmasıdır. Günümüzde özel sektörde çalışma sözleşmeleri yıllık yapılmakta, -hatta bazı yerlerde yapılmamakta- uzun süreli sözleşmelere rastlanmamakta, sözleşme dışı keyfi çalışma uygulamaları gözlemlenmekte, çalışma süreleri sözleşmede belirtilenin üzerine çıkmakta ve bu sebeplerle çalışanların işletme ve çalışma aidiyeti geliştiremedikleri gözlemlenmektedir. Bu amaçla görüşme yapılan işverenlere sözleşmeye dayalı çalışmaya karşı tavırları, sözleşme yapıp yapmadıkları, çalışanların sözleşme talep edip etmedikleri gibi sorular yöneltmiş ve cevaplar yedinci parametre olarak ele alınmıştır.

Çalışma sosyolojisi alanındaki pek çok araştırma çalışanların çok sık iş değiştirdiğini, işletme ve çalışma aidiyetlerinin azaldığını göstermektedir. Dünyanın her yerinde ve özellikle gelişmiş Batı toplumlarında, neo-liberal ekonomi politikalarına bağlı olarak kamu istihdamı düşüş göstermiş ve çalışma güvencelerinin zayıfladığı görülmüştür. Bu durumun bir sonucu olarak çalışma ilişkileri de baştan aşağı değişmiş, özel sektördeki dalgalanmalara bağlı olarak istihdam oranları değişkenlik göstermeye başlamıştır. Bunun yanında eğitim

paradigmasındaki değişim eğitim kurumlarını –özellikle lise ve üniversite formasyonunda- girişimci ve dikey-yatay hareketliliğe hazır bireyler talep eden piyasanın hizmetine koşmuştur. İş değiştirmek günümüzün olağanlaştırmış, normalleşmiş ve hatta yüceltilen bir değerine dönüşmüştür. Bireyin kendisini yıllarca bir işletmeye bağlaması yetersizliğin, kendini yenilememenin, sıradanliğın, kalifiye olamamanın göstergesi olmuştur. Görüşme yapılan iş adamlarının, sendikacıların ve insan kaynakları müdürlerinin bu konuya bakışları sekizinci parametre olarak tartışılmaktadır.

İş değişikliği istatistiklerinde gözlemlenen veriler esnekliğin gitgide arttığını ve bir değer haline geldiğini göstermektedir. Bu çerçevede bir önceki alt başlıkla paralel biçimde ve onu destekleyerek esnekliğin normal bir şey olup olmadığı, görüşülen kişilere yöneltilmiş ve verilerin analizi tamamlanmıştır.

4.4.1. Demografik Verilerin Değerlendirilmesi

Çalışma ahlakının dönüşümünün ele alındığı bu araştırmada görüşme yapılan şirketleri, iş adamları, insan kaynakları müdürleri, işveren sendikaları temsilcileri sınıflandırıldığında aştığıdaki gibi bir listeye ulaşılmıştır. Görüşme yapılan işverenler İ1-İ2-İ3... sendikacılar S1-S2 ve insan kaynakları uzmanları İK1-İK2 şeklinde kodlanmıştır.

1. İ1, 1926 Rize doğumlu, Türkiye'nin en eski inşaat şirketlerinden birisinin kurucusudur. İTÜ Elektrik Mühendisliği bölümü mezunudur. İ1'in başında bulunduğu şirket 1958 yılından kurulmuştur ve hala büyük inşaat ve enerji projeleri gerçekleştirmektedir.
2. İ2, Türkiye'nin hacim ve üretim olarak en büyük maden suyu işletmesinin, ikinci kuşak yöneticisidir. İ2'nin babası C.E. tarafından 1957 yılında kurulan fabrika bugün 1961 doğumlu İ2 tarafından yönetilmektedir. İ2 Makine Mühendisliği mezunudur.
3. İ3, organize sanayi bölgesinde yönetici pozisyonundadır. Ayrıca 1987 yılında savunma sanayine alt yüklenici olarak çalışmak üzere kurduğu D. Makine adlı şirketin sahibidir. 1954 doğumlu olan İ3 İstanbul'da makine mühendisliği okumuş ve mezun olmuştur.
4. İ4, Türkiye'nin önemli inşaat şirketlerinden A. İnşaat A.Ş.'nin ikinci kuşak yöneticisidir. İ4, 1968 İstanbul doğumludur, ilk ve orta öğrenimini Ankara'da bir kolejde, yükseköğrenimini ODTÜ İnşaat Mühendisliği bölümünde tamamlamıştır. Son olarak Bilkent Üniversitesinden İşletme yüksek lisansı derecesi almıştır.

5. İ5, Savunma Sanayi'ne yedek parça üreten, organize sanayi bölgesinin üstlenici işletmelerinden birisi olan C. Makine'nin, ağabeyi ile birlikte ortağıdır. İ5, meslek lisesi mezunudur.
6. İ6, 1994 yılında kurulan granit, madencilik ve beton işi yapan, Ankara'nın önemli madencilik şirketlerinden Ş. Madencilik'in kurucusu ve yöneticisidir. İ6, Anadolu'da bir İmam Hatip Lisesinden mezun olmuş ve çalışmak için Ankara'ya gelmiştir.
7. İ7, İ2'nin kızıdır. İşletmenin yönetiminde aktif olarak yer almakta, kurumun üçüncü kuşak temsilcisi olarak öne çıkmaktadır. İ7 Bilkent Üniversitesi İşletme Bölümü mezunudur.
8. İ8, 1993 yılında kurduğu K-San adlı dış cephe kaplama işletmesinin sahibidir. İTÜ'ye bağlı Sakarya Üniversitesi İnşaat Mühendisliği Bölümü mezunudur, ODTÜ'de yüksek lisans yapmıştır. İşletme alüminyum dış cephe, ışıklık, güneş kırıcı, korkuluk, kış bahçesi, alüminyum panjur ve saçak montajı yapmaktadır.
9. İ9, 1943 Sivas doğumludur. 1959 yılından bu yana inşaat, enerji, endüstri, güç sistemleri ve ticaret alanlarında faaliyet gösteren G. Holding'in 1970'ten beri yönetim kurulu üyesidir. İ9, ODTÜ Makine Mühendisliği bölümü mezunudur.
10. İ10, Amerika Birleşik Devletleri merkezli bir teknoloji işletmesi olan HP'nin Türkiye temsilcisi olarak çalışmaktadır, 1994 yılında kurduğu şirket vasıtasıyla ABD merkezli şirketin ürünlerini Türkiye'de pazarlamaktadır ve alanında en iyilerden birisidir. 1971 doğumlu olan İ10 önce Kırıkkale Üniversitesinde işletme ön lisans eğitimi almış, ardından Bilkent Üniversitesinde Bilgisayar Programcılığı ön lisans eğitimini tamamlamıştır.
11. İ11, Türkiye'nin en önde gelen ve üretim hacmi en yüksek olan bir puzzle fabrikasının kurucusu ve yöneticisidir. 1971 doğumlu olan İ11, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İktisat Bölümü mezunudur.
12. İ12, Ankara'nın en eski okullarından birisinin kurucu ortaklarından; 1961 yılında Ankara'da doğan İ12, Ankara Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesinde kariyer yapmıştır. Sahibi olduğu okul, bugün Türkiye'nin en büyük ve önde gelen okullarından birisidir, pek çok ilde şubeleri bulunmaktadır.
13. İK1, 1969 doğumludur. Avrupa ve Ortadoğu'nun en büyük iş hacmine sahip, enerji nakil hatları inşa eden M.A.Ş. adlı şirketin insan kaynakları müdürüdür; Ankara Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü mezunudur.

14. İK2, İ1'in başında bulunduğu şirketin insan kaynakları müdürüdür. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi mezunudur. 20 yıldır bu şirkette çalışmaktadır.
15. S1, çok önemli bir işveren sendikasında üst düzey bir mevkidedir. Hacettepe Üniversitesi Sosyoloji Bölümü mezunudur.
16. S2, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İktisat Bölümü mezunudur ve bir işveren sendikasında önemli bir görevde bulunmaktadır. Ayrıca bir üniversitede misafir öğretim görevlisi olarak dersler vermiştir.

Yukarıda verilen kısa bilgilere göre iki işveren sendikası temsilcisi, iki insan kaynakları müdürü ve on iki işveren ile görüşme gerçekleştirilmiştir. İşverenlerin ikisi savunma sanayi, birisi eğitim, birisi madencilik, birisi puzzle üretimi, birisi bilgisayar malzemeleri satışı ve servis hizmetleri, ikisi maden suyu imalatı ve şişeleme, birisi binaların dış cephelerinin giydirilmesi; ikisi de inşaat, endüstri, enerji üretimi ve nakil hizmetleri ile ilgili işleri yürütmekte ve yönetmektedirler. Görüldüğü gibi pek çok farklı alandan özellikle büyük ve orta ölçekli işletmeler seçilmiş, alanında önemli işletmeler ve işverenlerle görüşme yapılmaya çalışılmıştır. Bu şirketler ve işverenler ekonomi ve iş piyasasının nabzını ciddi anlamda tutan ve iş dünyasında belirgin tecrübeye sahip olan aktörlerdir.

4.4.2. İş Dünyasına Giriş ve Çalışma Ahlakına İlişkin Görüşlere Etkisi

Bir işverenin iş dünyasına giriş biçimi, öncesindeki yaşam deneyimleri, mezuniyet derecesi, üniversite okumuşsa mezun olduğu üniversiteden aldığı eğitimin içeriği ve eğitim anlayışı ya da lise mezunuysa sahip olduğu formasyonun arka planı; iş dünyasına adım atma biçimi veya ilk çalıştığı şirketin, işletmenin yer aldığı sektör ve çalışma tarzı, dönemin ekonomik ve sosyal konjonktürü, kendisini mensup saydığı ideolojik görüş ve daha sayamadığımız pek çok faktör aynı işverenin çalışmaya ilişkin kanaatlerinin oluşmasında etkilidir. Bourdieu'nun deyimiyle aktörlerin iktisadi alanda tavır alışları ve değer inşa etme süreçleri onların ifade ve pratiklerinin yapılandırıcı bir sürece maruz kalmaları ile oluşur.³³³ Bu süreç onların genel yatkınlıklarını (habitus) belirler. Dolayısıyla yalnızca iktisadi sermaye değil, kültürel ve sosyal sermaye işverenlerin çalışma ahlakına ilişkin fikirlerinin birbirlerinden farklı biçimde oluşmasında etkilidir. Örneğin İ1 ilk kez profesyonel olarak 1950'lerde iş hayatına giriş yapmıştır. Vehbi Koç ve Sakıp Sabancı gibi Türkiye'nin ilk sanayici kuşağındandır.

³³³ Bourdieu, P. ve Wacquant L. J. D. (2003). *Düşünsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar*. (Çev. N. Ökten). İstanbul: İletişim Yayınları. (Eserin orijinali 2001 yılında yayımlandı). 90.

Üniversitede öğrenci iken Talebe Birliği ve Türk Kültür Ocağında gönüllü olarak faaliyetlere katılan İl, ayrıca son sınıftayken İstanbul-Adapazarı arasındaki enerji nakil hattı işinde çalışmaya başlamıştır. Bu iş üniversiteden bir buçuk yıl geç mezun olmasına sebep olsa da hayatının en büyük kazançlarından birisine dönüşmüştür. Üniversiteden mezun olduktan sonraki çalışma hayatını şu şekilde anlatmaktadır: “On beş sene boyunca haftada yedi gün çalıştım hem de saate bağlı olmaksızın. Böyle bir çalışma tempom oldu. Bundan da hiç şikâyetçi olmadım.” 1957 yılına kadar kamu kuruluşlarında ve özel şirketlerde mühendis olarak çalışan İl sonra iki kardeşle ortak olmuştur. Dönemin çok zor şartlarında ve yokluk koşullarında çalışıp yaşayan İl, bu tecrübelerinin de etkisiyle günümüz çalışma hayatını oldukça eleştirel bir açıdan ele almaktadır. İl’e göre çalışanlar eskisi gibi işletmelerine bağlı değiller, çalışmaya ilişkin ahlaki hassasiyet yok olmuş durumdadır, oysa asıl önemli olan sabredip işine bağlı olmaktır. Günümüzde geçmişten farklı olarak elemanlar “üç kuruş fazla maaş için” hemen iş değiştirmektedir ve bu tüm işletmelerde iş akışını bozmaktadır. Tüm çalışanlar için çalışma ve çalışma içerisinde olgunlaşma bir değer olmaktan çıkmış, kısa vadede çok kazanma geçerli değer olmaya başlamıştır. İl, iyi elemanları, çalışkan insanları her zaman şirkette tutmaya gayret ettiğini vurgulamaktadır. Şirket her ne kadar profesyonel bir yapılanma içinde olsa da onun gönlünde geçmişe ait ahlaki değerler var olmaya devam etmektedir. Sahibi olduğu şirket günümüzde bir aile şirketine dönüşmüş durumdadır. Bugün şirketi oğullarıyla birlikte yönetmektedir.

İnsan kaynakları müdürü İK2, işvereni İl gibi çalışma ahlakını oldukça önemsemekte, çalışanların işletmeye bağlılık duymasına gerektiğine inanmakta, kurumsal kültürün ancak bu sayede yerleşeceğini belirtmektedir. Piyasada işçi-işveren ilişkilerinin bozulduğunu, işletme ile çalışanlar arasındaki birliktelik bağının ciddi anlamda aşındığını savunan İK2, çalışmanın ahlaki içeriğinin yeniden kazanılması gerektiğine inanmaktadır. İK2 ayrıca iktisadi alandaki dönüşümün farklı alanlarda karşılıklarının olduğunu da belirtmektedir. Aşk ilişkilerinde iktisadi alanda gözlemlenen akışkanlaşmanın yansımalarının olduğunu belirtmektedir. İK2’nin ilişkilerin artık çok hızlı kurulup dağıldığına yönelik vurgusu Bauman’ın “Akışkan Aşk” adlı eserinde uzun uzun işlenmektedir. İK2’nin saptamaları bu açıdan oldukça ilginçtir.

Sokakta oynardık, kavgaya etsek de bir süre sonra barışmak durumundaydık, onlarla bu ilişkiyi yürütmek zorundaydık, o mahalledeydik, bir şey vardı, denge vardı. Şimdi öyle değil, bir kalemde kız arkadaşını erkek arkadaşını siliyor, facebookundan atıyor, bilmem nerden siliyor. Şimdi böyle bir hayat var. Vefa duygusu azaldı insanlarda. Bu iş hayatına da yansıyor. Şimdi son yıllarda patron bana diyor ki ya bu nasıl olur bizde diyor. Şimdi onun yanıldığı nokta şu. Bizi toplumdaki

izole sanıyor. Biz, şöyle söyleyeyim, bir örnek vereyim, ben 20 yıldır burada çalışıyorum, hep merak ederdim bize işe iade davasını kim açacak acaba. Geçenlerde açtı bir arkadaş, ilk defa oldu bizde veya son yıllara kadar bizde hiç hemen hemen işçinin bize dava açtığı görülmemiştir. İşçi hakkının yendiğini düşünse bile, böyle durumlarda olabiliyor, açmazdı; onu kendine zul addederdi. Uğraşmazdı. Hani ekonomik sıkıntılar o zaman da vardı. Ama şimdi biraz şey, farklı. Ben bunu biraz şeye bağlıyorum. Toplumdaki değişim bizi de etkilemeye başladı.

İK2'nin görev yaptığı tipteki işletmelerin işverenleri açısından güvenilir, çalışma değerleriyle yüklü ve sadık çalışan tedarik etme sorunu, işletmede hâlihazırda çalışan, kendini ispat etmiş kişilerin yakın akrabaları ile çözülmeye çalışılmaktadır. Her ne kadar piyasada yoğun bir eleman sirkülasyonu olsa da şirket, bu durumu normal görmemekte ve uzun soluklu çalışma ilişkilerini tercih etmektedir. Gerek İ1 gerekse de İK2 ısrarla bu yönde görüş bildirmiştir. İK2'nin gelişmiş sanayi toplumları ile Türkiye arasında yaptığı karşılaştırma ise çalışma ilişkilerindeki farklılığı anlamakta faydalı olabilir:

...bir aile şirketi burası. Önerilmez aile şirketi, kurumsallık olsun falan diye ama Batı'da bu çok yer bulamayan bir şeydir. Bulmaz, o toplumun dinamiklerine aykırı. Bizde çalışıyor bu sistem. Hani böyle bir dolu şey var. Bu şirketin böyle bir şeyi var. Patronlar da bunu destekliyorlar. Bize sorarlar kimin nesi diye, çoktur durmadan birilerini yollarlar. Yav şunu almaya çalışalım diye. Çok istismarda edilmişler ama hala vazgeçmiyorlar. Bu güzel bir şey. Benim de doğru bulduğum bir şey. Bu toplumda yer buluyor bu davranış. Bir batılı gözüyle baksam çok ilkel gözükebilir ama bu toplumun yapısına uygun. Batılı duygusal bakmıyor. Bizim böyle bir yanımız var biz duygusal bakıyoruz.

İK2 çalıştığı işletmenin, çalışmaya değer yüklemiş personeli tercih ettiğini belirtmektedir. Özellikle bu değerlere sahip işçileri, idari personeli ve mühendisleri istihdam ettiklerini vurgulamaktadır. Bununla birlikte çalışmanın gitgide değerini yitirdiğine şahit olmakta, personel tedarik ederken gösterilen hassasiyetin bu kaygılardan kaynaklandığını da bilmektedir. Türkiye'nin kalburüstü üniversitelerinden mezun olan mühendislerin bu değerlerden yoksun geldiklerini de özellikle vurgulamaktadır:

...genel müdürümüz ODTÜ'den mezun olan öğrencilerin bizde çok başarılı olamadığını söylüyor. Aslında ben de buna benzer İngiltere'de galiba ya da Amerika'da bir okuldan mezun olan öğrencilerin işletmelerde başarılı olamadığına dair bir şey görmüştüm. Bunun niçin böyle olduğunu araştırıyor üniversiteler. İşte birtakım tespitlerde bulunuyorlar. Şimdi ODTÜ'den gelen öğrencilerde son yıllarda problemler yaşıyoruz. Bizim alıştığımız işte, vefalı çalışan, on yıl yirmi yıl çalışan profilini bulamaz olduk. Şöyle de bir durum var; benim tespitim de şu. Sütçü İmam Üniversitesi'nden gelen çocuk daha başarılı oluyor bizde. Bu belki şundan da olabilir mi aslında, bu konuda bir araştırma yapmak gerekir. Diyelim ki, bundan otuz sene önce ODTÜ'de okuyan öğrencilerin ailelerinin ekonomik durumuyla şimdi okuyan çocukların ailelerinin ekonomik durumuna baktığımızda ben sanki şimdikilerin ekonomik durumu daha iyi olan ailelerin çocukları olduğunu göreceğiz diyorum. Böyle bir öngörüm var. Bir çalışma görmedim bu konuda. Böyle olunca biraz ne oluyor. Toplumla çok fazla yüzleşmemiş böyle kendini dersine adanmış, çok iyi mühendislik bilgisi olabilir ama toplumdan uzak bir çevrede büyümüş elemanlar, insanlar geliyor. Bunlar iş yaparken diğer arkadaşlarıyla, üçüncü kişilerle problemler yaşıyorlar. Daha kaprisli olabiliyorlar. Sütçü İmam'dan gelen çocuk her ne pahasına olursa olsun başarılı olmak istiyor,

tekmeye kafasını uzatıyor. Takımdaşlık var. Ben burada yükseleyim diyor. Ben mesela eleman alırken buna dikkat ediyorum, ihtiyacı var mı diye bakıyorum. Mesela nerede oturuyor. Eğer eleman bizde hiçbir şekilde ayrılmaması uzun süre kalsın istiyorsam oturduğu semte bakıyorum. Bu çok belirleyici oluyor.

Çalışmaya yönelik ahlaki duygulardaki dejenerasyon sadece mühendisler gibi beyaz yakalılarda değil, işçilerde de gözlemlenmektedir. İK2'ye göre çalıştığı şirket her ne kadar bu konuda kendisini koruyacak önlemleri almış olsa da dışarıda, iş piyasasında işçilerde “aidiyet daha zor olur. Karşı fabrikada daha iyi bir ücret bulur gider. Tutamazsınız. Buranın biraz yıllara dayalı yapısından kaynaklanıyor olabilir. Dışarıda bu pek yer bulmaz. Toplumda, bak sen 100 lira alıyorsun diğeri 150 lira veriyor, sen diğer tarafa git der. Ailenin baskısı olur. Burada öyle değil, devlet gibi. Buradan ayrılan şey gözüyle bakarlar. Ya hiç mi aklın yoktu. Bizden ayrılanlar böyle görülür. Bizden ayrılanlar burayı hep devlet gibi diyerek tanımlar. Eski bir kadro.”

Hem aile şirketi olma vasfı sayesinde, hem çalışanlarını seçerken bildiği-tanıdığı-güvendiği çevrelere yönelmesiyle, hem de yaptığı işlerdeki sürekliliğin, devamlı surette istihdam etmesi gereken bir kadrolu çalışanı gerektirmesi sebebiyle İ1 ve İK2 tüm personelinden devamlılık, bağlılık ve sadakat beklemektedir. İnsan kaynakları müdürü İK2 de tüm konuşma boyunca bu değerlere ilişkin görüşler belirtmiştir. Hem İ1 hem de İK2 eski kuşak işveren olmaları, üniversite formasyonları, kültürel sermayeleri, iş hayatına giriş biçimleri onları bu şekilde düşünmeye kanalize etmiştir diyebiliriz.

İ1 ile hemen hemen aynı kuşaktan İ3, 40 yıllık sanayicidir. Makine mühendisi olan İ3, üniversiteyi bitirdikten sonra 1976'da bir fabrikada müdür olarak iş hayatına girmiş, ardından da kendi işletmesini kurmuştur. Uzun yıllardır organize sanayi bölgelerinden birisinde yönetim kurulu üyesidir. Hem üretim hem yönetim hem de danışmanlık işleriyle ilgilenmekte, teknolojiyi çok yakından takip etmektedir; çalışmak kendisi için çok kıymetli bir değerdir, milli ve dini referanslarla iktisadi hayatı bir arada değerlendirme gayretinde olan İ3'e göre Türkiye'nin esenliği için kişisel menfaatleri bir kenara bırakarak, işçi-işveren kardeşliğini esas alarak, sınıf çıkarlarını yok sayarak hareket etmek zorundayız;

Şimdi bizim çalıştırdığımız personelde aradığımız şey şu. Onu eğitelim, işe adapte edelim, işi benimsesin, özümse, bizimle beraber kendi işyeri gibi çalışsın ve gözü hiçbir şekilde başka yerde olmasın. Bu olmazsa, sürdürülebilir çalışma yöntemi olmadığında ne oluyor? Bir eleman işe adapte oluyor. Bir başka yerden maaş ve imkân olarak daha iyi bir teklif alıyor, birazcık artı bir teklif aldığı gidebiliyor. Gittiği zaman ne oluyor? Kendisi o gittiği yerde adaptasyon sürecinde

çalışacağı yere uyumlu olamıyor; iki, ben onun yerine aldığım kişiyi onun becerisini kazanacağı kadar ki süreç içerisinde benim de kayıplarım oluyor. Ülke ekonomisine bir külfet yüklüyor ve kalkınmamızı engelleyen sebeplerden birisi de bir işe o işte uzmanlık elde etmiş kişinin o işte sürekli çalışmasını arzu ediyoruz. Değişkenlik zarar veriyor.

Görüldüğü üzere İ3'e göre sistemin derin bir çelişkisi mevcuttur. Sistemin hem uzun süreli, aidiyet duygusu yüksek çalışana ihtiyacı vardır hem de bu ihtiyacı karşılayacak mekanizmalardan yoksundur. Gerek piyasa şartları, gerek üniversite eğitim süreci, gerek teknoloji kullanımının artışı ve güvence yoksunluğu çalışanların aidiyetlerini aşındırmaktadır. İ3'nin işçi-işveren ilişkilerine bakışında her iki tarafın uyması gereken kurallar göze çarpmaktadır. İşveren, çalışanları kardeşi gibi görmeli, onları azarlamamalı ve aşağılamamalı, en ufak bir hatada kapı dışarı etmekle tehdit etmemeli, maaşları zamanında yatırmalı ve çalışanlarının sorunlarıyla ilgilenmelidir; işveren son model arabaya binip işçisine maaşını zamanında vermezse bu iş olmaz İ3'e göre. Çalışanlar ise öncelikle siyasi görüşlerden arınmalı, işvereni faşist olarak tanımlamamalıdır. İşveren ne kadar iyi davranırsa davransın çalışan ideolojik bir çerçeveden bakıyorsa orada uyumlu bir yapı oluşamaz. İ3 açısından özellikle sendikalar bu durumu çok istismar etmektedir ve kendisi sendikalara hiç ısınmadığını belirtmektedir. Çalışanlar zaten hakkını almaktadır, personel ve işveren birbiriyle samimi diyalog kurarsa sendikaya gerek kalmayacaktır.

İ3'ün dine atfettiği önem oldukça yüksektir. Çıkar ve sınıf çatışmalarını ahlaki referanslarla bertaraf edebileceğimize, aile değerlerini canlandırarak çalışma ahlakında yaşanan problemleri ve dejenerasyonu çözebileceğimize inanmaktadır. İ3'ün çalışma ahlakına ilişkin inşa ettiği değerler Kavi ve Koçak'ın "Çalışma Yaşamında Etik" eserinde sıraladığı değerler kümesinin bir özetidir. Kavi ve Koçak'a göre³³⁴ iş etiği çevresine ve topluma, kendisine ve ailesine fayda sağlama, grup çıkarlarını koruma, dini inanışlara, kültürel değerlere, örf ve adetlere bağlılık gösterme, kişisel çıkarlarla örgütsel ve toplumsal çıkarları birlikte gözetebilme, sorumluluklarını yerine getirme, sözünde durma ve sözleşmelere riayet etme gibi değerlere gönderme yapar. İ3 de yapılan görüşmede tüm bu değerleri çalışma ahlakının bileşenleri olarak sıralamıştır.

İ3 ve İ1'e yaş olarak oldukça yakın ve o kuşağın bir diğer temsilcisi olan, G. Holding'in önemli isimlerinden İ9, iş hayatına üniversiteden mezun olduktan kısa bir süre sonra bir grup arkadaşıyla birlikte G. Holding'e kurumsal ortak olarak başlamıştır. İ9'un İ1 ve İ3'e göre

³³⁴ Kavi E. ve Koçak O. (2011). *Çalışma Yaşamında Etik*. (Birinci Baskı). Bursa: Ekin Yayınları, 13.

daha seküler, profesyonel ve teknik bir bakış açısına sahip olduğu söylenebilir. G. Holding'in kendine has yapısı İ9'un çalışma hayatına ve çalışma ilişkilerine bakışını etkilemiştir. G. Holding bir aile şirketi değildir, tek sahibi yoktur ve bu özelliğiyle görüşme yaptığımız şirketlerden ayrı bir yerde durmaktadır. Başlangıçta dört ortaklı olan holding 1970'te 17-18 ortaklı oldukça dağınık ancak Türkiye'de nadir görülen ve bu sayede etkili kararlar alabilen bir şirkete dönüşmüştür. Bu açıdan oldukça profesyonel bir yapısı vardır. Bu profesyonellik İ9'un sorularımıza verdiği cevaplara yansımıştır. İ9 tam 50 yıldır G. Holding'dedir. 1959 yılından bu yana, güç santralleri, petrol, çimento, petrokimya ve gaz tesisleri, fabrikalar, yüksek binalar, su arıtma tesisleri ve iletim hatları, köprü ve çeşitli altyapı yapımlarını gerçekleştiren ve aynı zamanda çeşitli enerji yatırımlarına sahip olan G. Holding işçi istihdam etmemektedir. Tüm personeli beyaz yakalılardan –tüm alanlardaki mühendislerden, işletmeciler, muhasebecilerden- oluşmaktadır. 12 farklı büyük projeyi aynı anda tasarlayan, ülkenin ve dünyanın dört bir yanına uygulayan uzman kadrolara sahiptir. İşçilere yüklenici işletmeler aracılığıyla ulaşmaktadır. İnsan kaynakları hizmetini yabancı şirketlerden sağlamaktadır. Böylesine bir profesyonellikle iş yapan G. Holding'te İ9'un görüşleri de günümüz değerlerine adapte olmuştur. Çalışanların aidiyet duygularına, yaptıkları işe ve işletmeye bağlılıklarına yönelik bir soru yönelttiğimiz İ9, çalışanların artık daha profesyonel baktığını, ufuklarının genişlediğini, iş imkânlarının arttığını ve buna paralel biçimde doğal olarak sık işyeri değiştirdiklerini belirtmiştir. Fırsatları değerlendiren yeni kuşak çalışanların duygusal değil rasyonel hareket ettiğini, maddi çıkarların ve kariyer planlarının her şeyin önüne geçtiğini belirtmektedir. Bu durumun ise bir bilinçlenme ve ufuk genişlemesi olarak değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır. İ9'a göre geçmişin bağlılık ilişkileri günümüzde çıkara ve olanaklara dayalı çalışmaya dönüşmektedir, doğal olan da budur. Görüşme içerisinde İ9, yukarıdaki görüşlerine paralel biçimde yeni çalışma ilişkisi ve ahlakına ilişkin ipuçları sunmaktadır: “Beş sene altı sene burada çalıştıktan sonra daha iyi imkânlarla mutlaka karşılaşıyorlar. O nedenle bizim bir şeyimiz var. Devamlı bir turnover dediğimiz personel sirkülasyonu dediğimiz, bir taraftan giriyor bir taraftan çıkıyor.”

İ9 ekonomik sermaye açısından İ1 ve İ3 ile aynı seviyede yer alıyor olmasına rağmen hem kültürel hem de sosyal sermaye olarak farklı birikimlere sahiptir. İlk kuşak işverenlerden olsa da üniversite eğitimi, içinde yer aldığı sosyal ilişki ağı, iş hayatına giriş biçimi, ideolojik yönelimleri ve G. Holding'in proje yürütme anlayışı diğer eski kuşak işverenlerden oldukça

farklıdır. İ9, günümüz akışkan toplumlarını her anlamda kabul etmiş ve neoliberal değerleri içselleştirmiş bir işverendir.

Türkiye’de G. Holding gibi şirketlere ne kadar rastlanır bilinmez ancak işverenin çalışanından bağlılık beklemediği, salt profesyonel ve rasyonel ilişkiler kurduğu işletme modeli yeni çağın işletmecilik ruhunu özetlemektedir. İşveren sendikası temsilcisi S2’ye göre bugün eskisinden daha keskin biçimde, “profesyonel çalışanın niteliği arttıkça gücü de artmaktadır. Bu niteliğin olmadığı durumlarda beyaz yakalı da olsa patron-işçi ilişkisi devam etmektedir. Çok nitelikli beyaz yakalılar ben sizinle çalışmıyorum dediğinde gel kardeşim bizimle çalış diyecek çok yer vardır. Bu insanlardan artık iş sadakati ve bağlılık beklemek söz konusu olamaz.”

S2 görüşmede “nitelik düştükçe bağımlılık artar” şeklinde bir yargıda bulunmuştur. Onun bahsettiği bu bağımlılık şirketler bazında da artık talep edilmemektedir. Örnek olarak tekstil sektörünü veren S2, çok kısa bir eğitimle yeni işçiyi çıkaranın yerine koyabilen bu sektörde sendikaların kuvvetsiz kalmasıyla işveren avantajlı konuma geçmiştir. Taşeron kullanılan işlerde durum daha da vahimdir çünkü bu işler çoğunlukla nitelik talep etmeyen işlerdir. Tüm bu işi geçicileştiren durumlar S2’ye göre çalışanların gözünde işi bağlılık duyulan bir unsur olmaktan çıkarmıştır.

Özetlemek gerekirse, teknolojisi gelişmiş sektörlerde kısa eğitimlerle işçi tedariki mümkün olmakta, bu sektörlerde aidiyet duygusu çok hızlı yıpranmaktadır ve “katı olan şeyler” çok hızlı buharlaşmaktadır.

İ4, lisedeyken içinde olduğu aile şirketine 1994 yılında fiilen ve hukuken dahil olmuştur. Bilkent Üniversitesinde İşletme yüksek lisansını tamamladıktan sonra aile şirketine görev almaya başlamıştır. A. İnşaat A.Ş. bir aile şirkettir ve İ4 şu anda oldukça aktif roller üstlenmektedir. Şirket 1970 yılından bu yana ana faaliyet alanı olan inşaat işleri bünyesinde; bina, baraj, sulama, arıtma tesisi, yol, köprü, sanayi tesisleri ve benzeri alanlarda taahhüt işleri yapmış ve birçok önemli projeye imza atmıştır. Yapılan işin mahiyetine baktığımızda inşaat işçisi yoğunluktadır. A. İnşaat A.Ş.’de vasıfsız çalışan istihdamı oldukça yüksektir; aldığı işleri kendi işçileriyle ve mühendisleriyle tamamlayan bir iş yapma anlayışı vardır. G. Holding gibi sadece proje esaslı çalışan bir şirket değildir. İ4, İ9 gibi ODTÜ mezunudur,

Bilkent Üniversitesinde İşletme yüksek lisansı yapmıştır, işçilikten gelmiş bir işveren değildir; fakat çalışma değerleri açısından daha gelenekçi görünmektedir. Teknoloji yoğunluklu, profesyonel bir iş yapma anlayışına sahip olsa da çalışma aidiyeti ve ahlakına oldukça bağlılık duymaktadır. Görüşme esnasında çalışanların şirkette uzun yıllar çalışmalarını temel bir değer olarak algıladığını ifade etmiştir. Sizce çalışma bir değer mi ve uzun süreli çalışmayı önemsiyor musunuz soruları yöneltildiğinde şirketi yaşayan bir organizmaya benzetmiş bu organizmanın birlikte hareket ederek güçlüklerin üstesinden gelebileceğini vurgulamıştır. “Dolayısıyla bu organizmada bütün bu süreklilik sağlayan arkadaşlarımızı önemseriz; bu bir yaşam biçimi. Yani ben onu hep öyle düşünüyorum. Bir organizma bu ve her zaman için önemlidir.”

İ4’ün çalışmayı, iş ve işletme aidiyetini, uzun süreli çalışmayı bir değer olarak öne çıkartmasında A. İnşaat A.Ş.’nin bir aile şirketi olması etkilidir. Görüşme yapılan işverenler arasında çalışmayı böylesine bir değer olarak öne çıkartanlarda aile değerlerini işletmeye aktardıkları gözlemlenmektedir. Bununla birlikte insan emeğinin yoğun kullanıldığı işletmelerde, yani çalışanların sermayenin önemli bir parçası olduğu işletmelerde, çalışma ve çalışan bir değer olarak belirlemektedir. Böyle olmakla birlikte işletmeler çalışmayı bir değer olarak içselleştirmiş ve çalışma disiplinine sahip çalışanlar bulmakta zorlanmaktadırlar. İ4 de diğer işverenler gibi bu noktaya vurgu yapmıştır.

Aile şirketi özelliği gösteren bir diğer işletme maden suyu işi yapmaktadır. İ2 makine mühendisliği alanından mezun olduktan sonra babası C.E.’den bayrağı devralmış ve şirketi yönetmeye başlamıştır. Gerek şirketin yerel ve bir aile şirketi oluşundan gerek İ2’nin eski kuşak bir işveren oluşundan gerekse de kendisinin dünya görüşünden çalışma ahlakı ve aidiyetine bakışı geleneksel öğeler içermektedir. İ2’nin kızı İ7 ise babası gibi üniversiteden mezun olduktan sonra doğrudan şirkette çalışmaya başlamıştır; ancak çalışma ahlakına ilişkin değerlendirmeleri İ2’den oldukça farklıdır. İ7 şirketin üçüncü kuşak temsilcilerindendir; aldığı eğitimin yapısı ve içinde yer aldığı kuşağın dünya görüşünün onun çalışmaya ilişkin değerlendirmelerinde etkili olduğu göze çarpmaktadır. İ7’nin kültürel ve sosyal sermayesi ile babası İ2’ninki birbirinden oldukça farklıdır.

İşletmenin yerelliği, bulunduğu bölgedeki saygınlığı, ailenin bölgede tanınan bir aile olması, tüm aile bireylerinin işletme içerisinde yer alması, muazzam seviyede teknoloji kullanımına

rağmen çalışmaya ilişkin geleneksel değerlerin öne çıkmasına zemin hazırlamıştır. İşletmenin fabrika bölümü, tam bir otomasyonla çalışmasına, teknolojiyi en üst seviyede bünyesinde barındırmasına, insan emeğine en az düzeyde ihtiyaç duymasına rağmen İ2 için çalışma, emek verme, iş aidiyeti en kıymetli değerdir. Ona göre uzun süreli çalışana “güveniniz tam oluyor. Çok sık işyeri ve patron değiştiren insandan hayır geleceğine inanmıyorum ben. Üç ayda beş ayda iş değiştiren elemanların ne kendilerine ne de firmaya bir yararları olmaz.”

İ2'nin konuyla ilgili yukarıdaki görüşleri, uzmanlaşma ve teknoloji kullanımı en üst seviyeye çıksa da çalışma ilişkilerinde rasyonelleşmenin tam manasıyla gelişmediğini göstermektedir. Farklı etkenler indirgemeci bir yaklaşım geliştirilmesini engellemektedir. İ7 ise işletmede istihdam edilmiş personel için çalışmanın değer olarak algılanmasını istemektedir. Çalışmanın ve özellikle uzun süre çalışmanın ne kadar önemli olduğu sorulduğunda İ7, bunun çok önemli olduğunu vurgulamış ancak görüşmenin devamında bir işletmeye bağlanmanın kendisi açısından bir değer ifade edip etmediği sorulduğunda ise vasıfsız çalışanlar için bu yönde bir eğilimin olabileceğini ancak vasıflı çalışanlarda bunu tercih etmediğini, kendisi açısından da çalışmaya ve işletmeye duyulan aidiyetin sorunlu bir tutum olduğunu belirtmiştir.

kendini iyi geliştirmiş insanlar iki sene çalışıyor çıkıyor. Hem gelişim istiyoruz hem de istikrar istiyoruz; zor tabii. İdari kesim için düşünürsen ben değişmesi taraftarıyım. Bir muhasebeci getirdiniz on sene çalışıyor, sisteme alışıyor. Elbette kendini geliştirecek vergiyi, hukuku, mevzuatı bilecek ama yeni gelen daha çok tecrübeli donanımlı geliyor, hukuku mevzuatı daha iyi biliyor. İşin başına geçtiğinde yeni gelen daha iyi görebiliyor.

İ7'nin bu yaklaşımı babası İ2'de görülmemektedir. İ2, hangi kademedede çalışırsa çalışsın elemanlarından çalışkanlık, sebat, aidiyet, bağlılık talep etmekte, bu değerlere canı gönülden inanmakta ve kendisi de bu anlayışla çalışmaktadır. İ7 ise vasıfsız çalışanlardan beklediği çalışma ahlakının benzerini vasıflı çalışanlardan sonuna kadar beklememektedir. İ7, bu konu ile ilgili düşüncelerini çok açık bir biçimde ifade etmektedir:

İ2 ile kızı İ7'nin görüşleri arasındaki fark her bir kuşağın içinde yer aldığı, yetiştiği dönemin özelliklerini ve düşünce biçimini açığa vurmaktadır.

Konuya İ7 kadar objektif ve rasyonel yaklaşan bir diğer kişi İ8'dir. İ8, üniversiteden mezun olur olmaz araştırma görevlisi olarak çalışmaya başlamış, on yıl üniversitede öğretim görevlisi olarak bulunmuş, bu esnada reel sektöre dış cephe kaplama projeleri hazırlamış, özel sektörde part-time işler yapmış, bir yıl eğitim için İngiltere'ye gitmiştir. İnovasyon Team'in

ve bir şehrin ihracatçılar birliğinin yönetim kurulu üyesidir. Üniversite ve reel sektör tecrübelerinin ardından kendi şirketi olan K-San'ı kurmuştur. İ8 tam bir analizcidir, akademisyen kişiliği onu olgulara değer yüklü yaklaşmak yerine, değerlendirme yapmaya zorlamaktadır. Aldığı eğitim, yakın olduğu iş çevresi yani sosyal ilişki ağı, ideolojik altyapısı ve iş hayatındaki tecrübeleri İ8'in görüşlerini baştan aşağı şekillendirmiştir. Teknoloji, inovasyon, girişimcilik, yenilenme gibi kavramlara atfettiği önem çalışma ahlakı olgusuna yaklaşımına biçim vermiştir. İ8'e göre istikrarlı olarak çalışma mühendis, akademisyen, argeci, finans uzmanı, teknik elaman, yazılımcı, reklamcı, proje bazlı iş yapan kişiler gibi beyaz yakalılar için bir problemken kol emeğiyle iş yapan kişiler için temel bir gerekliliktir.

İ8'in bu tespitleri birtakım çıkarımlar yapmaya olanak vermektedir: İşin yapısı, kitlesel üretimin bitmesi, yüksek teknolojinin devreye girmesi, sipariş üzerine iş yapılması, üretim ekonomisinin dalgalı yapısı işçi istihdamını ve işçinin kendisini piyasaya sunuşunu etkilenmektedir; istikrarsız piyasalar istikrarsız bir çalışma rejimi doğurmaktadır. Bununla birlikte İ8'e göre mavi yakalı çalışanlar kendilerinden inovasyon beklenmediği için belli bir yerde uzun süre çalışmalıdır. "Bu çalışanların her yaptıkları iş bir diğer işin aynısı. Ancak şimdi bu adamın çevre şartlarına adaptasyonu, işe gelip gitme organizasyonu, yemeği, fazla mesaisi, iş güvenliği ekipmanları, kıyafeti, ayakkabısı bilmem nesi sağlık kontrolleri, iş güvenliği gibi pek çok farklı alandaki eğitimleri; şimdi eleman sirkülasyonu çok olunca bunların hepsini her seferinde tekrar yapmak zorunda kalıyorsunuz"

Buna göre işveren, uzun süreli çalışan işçiye ciddi biçimde gereksinim duyarken, rekabet koşulları ve maliyet nedeniyle ve pek tabii ki kâr amacıyla işçinin çalışmak için gereksinim duyduğu pek çok şeyi sunmasını engellemektedir. Bu da işçinin çalışmaya dönük motivasyonunu ve çalışma aidiyetini azaltmaktadır.

İ8, belirli bir alanda uzmanlaşmış, üniversite eğitiminden geçmiş, bilgi temelli çalışan beyaz yakalı çalışanlar ve işverenler için daha akışkan ve geçişli bir çalışma yaşamını gerekli görmektedir. Belli bir yerde uzun süre çalışmayı kendini tekrar etmek ve yeniliklere kapalı olmakla özdeşleştirmektedir. İ8, neoliberal ekonomi politikalarıyla özdeşleşen yeni kapitalizmi iç dinamikleriyle kavramıştır; reel sektörde mavi yakalı işçi ile beyaz yakalı uzman arasındaki, çalışma koşulları ve anlayışları arasındaki farkları, tecrübelerinden damıtarak kendine göre yorumlamıştır. Onun iş hayatına atılmadan önceki birikimi ile reel

sektördeki gözlemleri çalışmanın aktörlerinin hangi değerleri öncelemesi gerektiğini ortaya koymaktadır: “aslında ikiye bölmek lazım. Üretim holünde istikrar olmazsa olmaz, Türkiye için çok önemli. Proje kısmında ise inovasyona ihtiyaç var, sirkülasyon bunu sağlayabiliyor.”

Konuya akademik çerçeveden yaklaşan bir diğer isim İ12’dir. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesinden mezun olduktan sonra gelişim psikolojisinde yüksek lisans, psikolojik danışma ve rehberlik alanında doktora yapmıştır. Bir dönem Selçuk Üniversitesinde araştırma görevlisi olarak bulunduktan sonra Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği alanında öğretim üyesi olarak çalışmıştır. Sonrasında MEB’de önemli bir kurumda başkanlık görevini yerine getirmiştir. Akademik kariyeri, kurucusu olduğu okullardaki tecrübeleri ve kişisel ilgi alanları dolayısıyla İ8 gibi çalışma ahlakı olgusuna disiplinler arası bir bakışla yaklaşmaktadır. İ12’ye göre yeni ekonomik modelde inovasyon, hareketlilik, akışkanlaşma gibi “kavramların gündeme getirilmesinin fiili bir ihtiyaçla alakası var... baktığımızda üretim ihtiyacını gördükten sonra sermayenin emeğe bir muhtaçlığı yok. İnsana muhtaçlığı olmadığı için insan haklarının, işçi haklarının, sosyal politikaların çok da gündemde olması söz konusu değil. Eskiden insan çalıştırdığı için vergi ödeyenler şimdi robotların vergisini ödeyecekler.”

Görüldüğü gibi İ12’nin iddiaları bu çalışmanın iddialarıyla ilginç bir benzerlik göstermektedir. Yeni kapitalizmin insan emeğine ihtiyacı olmadığı için insan hakları, işçi hakları veya çalışma ahlakıyla da çok ilgisi olmamaktadır. Günümüzde “çalışmanın sonu” gibi kavramların geçerlilik kazanmasının temelinde de bu olgu vardır.

Çalışmanın geçmiş ve gelecekteki durumuyla ilgili değerlendirmelerde bulunan İ12 çalışmanın sanayi toplumundan önce de varolduğunu, ahi örgütlenmesiyle kendine has bir yapısı olduğunu vurgulamıştır. Ahiliğin kendine göre bir ontolojik tasviri vardır. “Rızık diye erzak diyor, almam lazım çalışmam lazım diyor. Dolayısıyla ekmekle Tanrı arasında bir ontolojik bağ var. Sanayi toplumu bu bağı kopardı. Ontolojik kurgu çöktü. Çalışmanın sadece ekonomik teknolojik boyutu üzerinden gidildi. Bu anlamda çalışma yine devam edecek ama çalışan bir kişi kendi beynini üst bilgisayara bağlayacak daha verimli olmak için, kablosuz bir bağlantıyla bağ kuracak. Çalışmanın başka bir anlamı ortaya çıkabilecek. Yeni bir ontoloji var.”

İ12'nin çalışmanın geleceği ile ilgili ifadeleri gelecekte tekno-ontolojik bir çalışma biçiminin doğacağına işaret etmektedir. Bunun sonucunda dijital teknolojiye eklemlenmiş İnsan-Makine ya da Makine-İnsan tipolojisi doğacaktır. Bunun adı artık çalışma değil kablosuz-dijitalize olmuş tekno-ontolojik çalışmadır.

İ12'nin içinde yer aldığı eğitim sektörü tüm sektörler içinde kurumsal hafızanın belki de en önemli olduğu alandır. Bir okulun kendi eğitim felsefesini ve kurumsal kültürünü inşa etmesi oldukça uzun zaman istemektedir. Bu ise öncelikle çalışanların eğitimi ve öğretmenliği önemsemeleri ve uzun süre aynı kurumda çalışmaları ile sağlanabilir. Türkiye'de eğitimin hızla özel sektörün eline geçmesi bu durumu ciddi anlamda tehdit etmektedir. Sektörel olarak neredeyse tüm alanlarda uzun süreli çalışmak verimlilik açısından kıymet arz etmektedir ancak eğitim sektöründe, eğitim felsefesinin değişmesi, kapitalizmin yarattığı rekabet ve kapitalist piyasa değerleri, tüketim toplumunun manipülasyonu altında kalmış bireylerin değer dünyalarındaki dönüşüm, kariyerçi bakış açısı, piyasada işletmeler arasındaki rekabet ve yetişmiş öğretmenleri istihdam etme baskısı, çalışma güvencelerinin ortadan kalkması ve düşük ücret politikaları, çalışan ile işveren arasındaki ilişkiyi bozmuş durumdadır ve dolayısıyla çalışma istikrarı giderek yok olmaktadır.

İ12, günümüz insanların çalışmayı bir değer olarak görüp görmediklerine ilişkin soruya ise şu cevabı vermiştir:

Bir değer olarak görülüyor. Yani benim gördüğüm gençler sadakat noktasında bir emanet kavramına ya da bir hizmet kavramına, vefa kavramına vs çok uzaklar. O yüzden de kurumlarını hemen satabiliyorlar. Burada birkaç eksen var. Bir tanesi gelenek eksen. Geleneksel ailelerden gelen çocukların vefa gibi değerlere yatkınlığı daha fazla oluyor. Bunu ben Vestel gibi fabrikalardan öğrendim. Onların ciolarından. Eğer ODTÜ, Boğaziçi mezunu, zengin ailelerin çocuklarının kurumu bırakıp gitme noktasında daha fazla maaş için bir tereddütleri yok. O yüzden bu tür kurumlar Erciyes, Selçuk gibi üniversitelerden mezunlara yöneldiler eskiden hiç düşünmezlerdi, daha çok ODTÜ, İTÜ, Boğaziçi, Hacettepe gibi okulları düşünürlerdi. İkinci eksen din eksen. Dini referansı olan kurumlar o tür kültürü paylaşan çocukları tercih ediyor; buna bir değer atfediyor. Bizim diyor işte Konya'da bilmem ne şirketi. Burada bir cemaatlerin yapılanması da var. Daha seküler olan insanlar bu konuda dünyaya açılmayı ya da Türkiye'de kaliteli kurumlarda çalışmayı düşünse de bu eksenlerden etkileniyorlar.

Verilerin değerlendirmesinde sıklıkla vurgulanan bir konuya İ12'nin de aynı pencereden baktığını görülmektedir. İşverenin aile işletmesi içinde görev alması, muhafazakâr bir dünya görüşüne sahip olması, sahip olduğu ideolojik bakış açısı (milliyetçi-muhafazakâr-liberal), yerel bir şirkete önderlik etmesi, üniversitede aldığı eğitimin içeriği gibi faktörler çalışma olgusuna daha değer yüklü ve gelenekçi bakmasına yol açmaktadır. Daha küresel, profesyonel

işletmelerde iş hayatına giren, seküler bir dünya görüşünü benimsemiş olan ve neoliberal bir ideolojik çerçeveye sahip olan işverenler çalışmaya ilişkin daha az değersel yaklaşıma sahip olmaktadır.

Çalışma olgusuna profesyonelce yaklaşan bir diğer işveren İ10'dur. İki ayrı üniversiteden iki yıllık ön lisans programlarını bitirdikten sonra görece bilgili olduğu bilgisayar sektörüne girmiş ve 1994'ten bugüne HP'nin ürün ve hizmet satışını gerçekleştirmiştir, bunun yanında servis hizmeti de sunan bir şirkete sahiptir. Şirketteki işler pazarlamaya dayanmaktadır. Al sat yapan bu şirket için HP'den gelen teknolojik ürünlerin ve hizmetlerin sunumu veya pazarlanması tamamen insan emeğine dayanmaktadır. Üretim yapmayan şirketin en önemli sermayesi satışı ve servis hizmetini gerçekleştirecek insan emegidir. Dolayısıyla İ10'un belirttiği gibi çalışanların işlerine bağlılığı, sadakati ve çalışmaya attıkları değer kritik önemdedir. Çalışan istikrarı müşterinin sorunlarını tespit etmek ve çözmek için gereklidir. İ10, bu değeri yaratmak için oldukça gayret göstermektedir. Asgari ücret yerine çalışanlarına asgari ücretin iki-üç katı maaş vermekte, primler dağıtmakta, işletmede huzurlu bir ortam yaratmaktadır. Bununla birlikte tüm bu gayretlere rağmen yeni kuşağın çalışmanın değerine yönelik bakış açısını sordüğümüzda İ10 yeni jenerasyonun profesyonel çalıştığını, ücreti esas aldığını, küçük maaş farklarına işletmeyi hemen değiştirdiklerini, yeni dünyada her şeyin daha duygusuz ilerlediğini belirtmiştir.

Yapılan görüşmelerde işverenlerin kişisel görüşleriyle çalışanlarından bekledikleri davranış kalıpları arasında farklar olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum İ10'da daha net ortaya çıkmıştır. Çalışanlarından çalışma sürecine ilişkin aidiyet ve bağlılık bekleyen İ10, bu durumu belli bir ana kadar tolere edebileceğini belirtmektedir. Kendisi için bir işi çok uzun sürelerde yapmak zaten başlı başına bir problemdir.

Ben elemanlarımın durdukları yerde belli bir süre sonra bana ve kendilerine zarar verdiklerine inanıyorum. Örneğin evlendikten, çocuk olduktan, bir başarıya ulaştıktan sonra. Herkesin devinim içinde olması lazım. Buradaki teknik servis çalışır çalışır çalışır, askere gider gelir, bakarım ki olmuyor iş, giderim Casper'da bir iş bulurum. Derim sen oraya git. Kendi elimle iş bulurum, onu işsiz bırakmam. Başkasını yetiştiririm. O eleman artık burada miadını doldurmuştur. Ben ona daha iyi imkânlarla daha çok maaşlı bir iş bulurum. Çok yaptım. O gitmeden başkasını alırım, yetiştiririm.

Görüşülen tüm işverenleri çıkmaza sürükleyen bir olgu söz konusudur. Bu, istikrar ve yenilenme ikilemidir. İşverenler veya işletmeler bir yandan çalışmayı bir değer haline getirmiş, çalıştığı işletmeye bağlı ve uzun süre bu işletmeye hizmet verme gönüllülüğüyle

hareket eden çalışanları talep ederken bir yandan da hızla yenilenen teknolojiyi takip edebilen ve sürekli genç kalabilen çalışanlar istihdam etmek istemektedir. Bilgi ve tecrübe bir yandan en büyük kıymet, diğer taraftan bir ayak bağı olmaktadır. İnsanlardan bir taraftan geçmişteki sebatkâr, azimli, itaatkâr, uyumlu, kurallara uyan çalışanlar olmaları istenirken diğer taraftan yeniliklere açık, teknolojiyi takip eden, yabancı dil bilen, bağımsız düşünebilen, girişimci bireyler olmaları talep edilmektedir. Bu koşullar altında işverenlerin ve çalışanların kafası epey karışmaktadır.

Görüşülen işverenler içerisinde çalışma ilişkilerindeki bozukluğa, çalışma ahlakındaki çöküşe ve iş piyasasındaki sıkıntılara en büyük tepkiyi gösteren İ5'dir. İ5, çekirdekten yetmişmiş, üniversite okuyamamış, liseden sonra tüm hayatını çalışarak geçirmiş, kendi deyimiyle "abisiyle beraber tırnaklarıyla kazıya kazıya bir noktaya gelmiş"tir. Yıllarca işçi olarak çalışmış, daha sonra abisi ile beraber C. Makineyi kurmuştur. Savunma sanayinde Aselsan ve Havelsan gibi büyük kuruluşlara parça tedarik eden C. Makine'nin üretim hacmi oldukça yüksektir, Japonya'dan getirilen son teknoloji tezgâhlarla çalışmaktadır. İ5, şirketin ortaklarından olmasına rağmen gece vardiyasında çalıştıracak mühendis bulamadığından akşam sekizde iş başı yapmakta ve sabah altıya kadar çalışmaktadır. İ5 ile yapılan görüşme akşam 21.30'da başlamış ve 23.45'e kadar sürmüştür. Mühendislerin gece vardiyasında çalışacak kadar özverili olmadığını, masa başı iş beklediğini, atölyeye asla inmediğini ve doğru düzgün bilgisayar bile kullanamadığını söyleyen İ5, çalışanların işlerine bağlılıklarının bittiğini belirtmektedir.

Çalışan çalıştığı işe kendisi sahip çıkacak. Çalışan insanın işine saygısı yok. Bir adamı sen 10 sene çalıştır, ben seninle artık çalışmayacağım de arkasına bakmadan gidiyor adam. Üzülmüyor adam. Eskiden üzülmeye vardı. Eskiden düşünme vardı insanlarda. Ahde vefa vardı. İnsan çalıştığı yere 5 sene sonra gidiyordu bağrına basıyordu patron. Şimdi giden kapıdan geri girmiyor. Şimdi siz ne yaparsanız yapın ne verirsiniz verin hepsi boş. Biz işletme olarak maneviyatı, merhameti, yardımı, paylaşımı olan insanlarız, biz işverenlerimizin elimize bir poğaçayı vermediğini de biliriz. Ama biz burada her şeyi verdiğimiz halde bu işveren bunu da yaptıydı demez, işi bıraktığı gün 8 hafta çalışması lazım. İş bıraktığı gün gidiyor. 3 yıl çalıştım var, abi ayrılacağım dedi ertesi gün gelmedi. Hâlbuki iş kanununa göre 8 hafta çalışması lazım. Demiyor ki ben üç yıl çalıştım iş öğrendim. Kördüm gözümü açtınız, bana ne diyorsanız saygım var demiyor.

İ5'e göre, çalışan, ne çalışmasına ne de çalıştığı kuruma karşı bir bağlılık ve saygı taşımaktadır ve bu ciddi bir sorundur. Çalışma ahlakı olmazsa üretimde kalite olmayacaktır, bu durum hem şirketin hem de ülkenin aleyhinedir. Geçmişin aksine bugün çalışanlarda çalışmaya ve işletmeye karşı ahlaki sorumluluk kalmamıştır. Tek ahlaki ölçüt kazanmak olmuştur.

İ5 gibi çalışma hayatına liseden mezun olduktan sonra işçi olarak girmiş bir diğer işveren İ6'dır. İç Anadolu'da bir ilde İmam Hatip Lisesinden mezun olan İ6, Ş. Madencilik kurmadan önce imamlık, briket imalatı ve şoförlük yapmıştır. Kardeşleriyle girdiği briket imalatı işinden, daha çok kazanç olduğunu fark ettiği madencilik sektörüne geçiş yapmıştır. Ş. Madencilik de C. Makine gibi bir aile işletmesidir. Kendi içine kapalı bir işletme olarak göze çarpan Ş. Mühendislik, iş yapma tarzı bakımından ise dünyaya oldukça açıktır. İ6'nın sermayesini büyütme ve işini geliştirmek için dünyanın dört bir yanına yaptığı seyahatler hem yeni teknolojilerin işletmeye ithal edilmesini hem de Çin'e varana kadar granit taş ihracatını sağlamıştır. Son teknoloji makinelerle üretim yapan İ6, çalışma ahlakı konusunda oldukça gelenekçi ve muhafazakâr görüşlere sahiptir. Bu görüşlerin sebebi bizce onun hayat hikâyesinde, ideolojik bakış açısında, Ş. Mühendisliğin bir aile şirketi olmasında gizlidir. Hem İ6 hem de İ5'in işçi kökenli oluşu, üniversite formasyonundan yoksun kalışı, milliyetçi-dini referanslara sık sık başvurusu, kültürel ve sosyal sermaye açısından gelenekçi referanslara yakın olmaları çalışma ahlakı ve uzun süreli çalışmaya daha fazla atıfta bulunmalarına yol açmaktadır.

Bununla birlikte Ş. Madencilik, her ne kadar son teknoloji makinelerle üretim yapıyor olsa da insan emeği merkezli bir işletmedir. Makineleri kullanan operatörler, kamyonları kullanan şoförler, madenden çıkartılan taşları kesen ve üzerinde işlem yapan işçilerin kalifiye olması ve işletme kültürünü uzun zamanda içselleştirmesi İ6'yı işçilerini başka işletmelere kaptırmama düşüncesine itmektedir. Ş. Madencilik ve görüşülen diğer şirketler için kârın maksimize edilmesi adına işçilerin işlerine ahlaki anlamda bağlılık duymaları kritik önemdedir ancak bugün bunu sağlamak oldukça güç bir görev olarak öne çıkmaktadır.

İ6'nın bir işveren olarak iş hayatına girmeden önceki tecrübeleri, sonrasında karşılaştığı piyasa şartları, üretim maliyetlerinin başında gelen işçi giderleri ve işçilerin yaptıkları işe yönelik duygu ve motivasyon kaybı İ6'nın çalışma ahlakına yönelik tutumunun olumsuz yöne kaymasına neden olmuştur. İ6 için çalışanların çok çabuk iş değiştirmeleri, "işletmeyi yüzüstü bırakıp gitmeleri, özensizlikleri", iş makinelerine verdikleri zararlar, işverenlerin işçilere yönelik gayri ahlaki ve hukuk dışı davranışları, rekabetten dolayı işverenlerin aralarında bozulan ilişkiler de yine çalışma ahlakının zedelenme göstergeleridir.

İ5, İ6 ve İ10 için çalışma ve işletmeye bağlılığın azalmasında üretim toplumundan tüketim toplumuna doğru bir kayma yaşanması etkilidir. Her üç işveren de çalışanların odaklandıkları noktanın tüketim, boş zaman ve teknoloji olduğuna dikkat çekmiştir. Bu durum Featherstone'un belirttiği şekilde tüketicinin zihninde estetik hazlar yaratan, tikel tüketim alanları oluşturan, duygusal hazları besleyen, toplumsal statüyü tüketebilmeye endeksleyen ve tüketme arzusunu sürekli besleyen yeni toplumun değer dünyasını yansıtmaktadır.³³⁵

Avrupalı puzzle markaları ile rekabet edebilen bir işletmenin kurucusu olan İ11, babasının yarattığı sermayeyi geliştirmiş ve baskı-yayınevi sektöründe çalışan şirketin ikinci nesil temsilcisi olmuştur. Ankara Siyasal Bilgiler Fakültesi'ni bitirdikten sonra, daha lisedeyken çalıştığı şirkette aktif olarak görev almaya başlamıştır. İlerleyen süreçte ise aileye bağlı biçimde kendi puzzle şirketini kurmuştur. Daha önce bahsedilen sektörlerde olduğu gibi bu sektörde de çalışanların işlerine bağlılık duymaları, işletme içerisinde uzun süre çalışmaları, sık eleman giriş çıkışının olmaması çok önemli görülmektedir. İ11, kendisi, uzun süre belli bir işi yapmayı önemli bir değer olarak görmese de kendi işletmesinde çalışan işçilerin işe yönelik aidiyetlerini önemli görmektedir. Özellikle atölyede çalışan işçilerin işlerine dört elle sarılmalarını ve işletmeye aidiyet duygusuyla bağlanmalarını istemektedir.

Bir çalışan olarak bakarsam, ben çok stabil kalmayı seven bir insan değilim. Bu insandan insana değişir ama öyle adamlar var ki çalışanlarım içinde, bir adım ileri gitmez bir adım geri gitmez. İşini sonuna kadar yapar, verebileceği odur. Zaten fazlasını beklemek de yanlıştır. Beklenti adama da zarar verir sisteme de zarar verir. O adam için buradan emekli olmak en iyisidir. Niçin maaşını zamanında alır işe düzgün gelir gider, beklentilerini karşılar, başka bir beklentisi yoktur. Ancak beklentisi olan bir insan için de aynı yerde çalışmak, oturmak, aynı arabaya binmek her şey sıkıntı bence. Kendim dâhil. Yükselmenin kendisi bir değer zaten. Maaş olarak, kategori olarak yükselme söz konusu. Adam çok iyidir bir anda iki basamak maaş yükselir. Onu hissettiririz. O insanı sisteme bağlıyor. Kendisine değer verildiğini ve emeğinin görüldüğünü anlaması insan için bir kıymet.

Görüldüğü gibi sistemin çalışanları yükselme, terfi alma, ücret artışı talep etmeye zorlayan rekabetçi bir yapısı vardır. Üretim ve işletme sistemi bir yandan kalıcılık talep etmekte ama bir yandan da kalifiye eleman açığını kapatmak istemektedir. İşlerin gelişen yapısı çalışanlardan kalıcı olmaları için ekstra donanım ve özellik talep etmektedir.

³³⁵ Featherstone, 2013, *a.g.e.*, 39.

4.4.3. Teknoloji Kullanımı ve Çalışma Ahlakına Etkisi

Teknolojik gelişmeler endüstriyel tarihin her döneminde istihdama yönelik etkilerde bulunmuştur; ancak bilgisayar ve otomasyon teknolojilerinin hızla gelişmesi, makinelerin ve robotik teknolojinin yoğun biçimde insanların yerini almasına yol açmıştır. İşverenler her ne kadar işçileri istihdam etmeyi kıymetli bulsalar ve onların yaptıkları işe kendilerini ait hissetmelerini talep etseler de makineleşmeyi ve yeni teknolojileri insan emeği yerine kullanmayı daha çok tercih etmektedirler. Bu çalışmanın temel iddialarından bir tanesi otomasyon teknolojilerinin gelişimine bağlı olarak çalışanların işlerini kaybettikleri ve bu olgunun çalışmanın değerini özellikle işverenlerin gözünde düşürdüğüdür. Çalışmayı değerli kılan temel neden, sermayenin çalışanların emeğine ihtiyaç duyması iken çalışanların emeğinin yerine konulan her yeni teknoloji çalışmanın değerinden bir parçayı koparmaktadır. Çalışanlarına minnet duyan ve onlarla çıkar birliği kurduğunu her fırsatta dile getiren işverenlerden İl, teknoloji ve işçi arasında bir seçim yapmak zorunda kalsaydınız ne yönde seçim yapardınız şeklindeki soruya “insan idaresi zor iş. Emek maliyeti çok yüksek ve önemli bir faktör. Japonya’ya gittiğimde bir çelik fabrikasında çelik haddeleme atölyesinde sadece altı kişinin çalıştığını görünce şok oldum. Rekabet için teknoloji şart. Bu da işi hızlandırıyor ve maliyetleri düşürüyor. Ben insanların yapacağı işi makineler yaptıkça işlerimi makinelere veririm, vermek zorundayım, tüm işi makineler yaparsa tüm işi makineye veririm elbette. İnsan demek sıkıntı demek.” şeklinde cevaplamıştır.

İl’in sahibi bulunduğu şirketin insan kaynakları müdürü İK2 de her ne kadar kendi kişisel görüşleri açısından çalışanlar ile şirketin bir aidiyet duygusu ve bağlılık ilişkisi geliştirmesini arzulasa da teknolojik yenilikler karşısında durulamayacağını belirtmiştir. İK2’ye göre yeni teknolojiye karşı direnme şansınız yoktur, teknoloji size bir şeyi dayatıyorsa bundan kaçamazsınız, dolayısıyla teknoloji ile insan arasında bir seçim yapacaksanız teknolojiyi tercih etmeniz kaçınılmazdır.

Teknolojinin istihdam ve çalışma ahlakı üzerine etkilerinin konuşulduğu bir diğer işveren İ3’tür. İ3, tekno-bilimsel gelişmenin özellikle Endüstri 4.0. ile birlikte zirve noktasına ulaşacağını ve bunun ciddi istihdam sorunları yaratacağını düşünmektedir. İ3’ün belirttikleri esasında literatürde “bildiğimiz çalışmanın sonu” biçiminde tartışılmaktadır ve gelecek 20 yıl bu olguyu somut olarak gözlememize yol açacaktır. İ3’e göre Endüstri 4.0. ciddi istihdam

sorunları yaratacak, birçok alandaki istihdamı bitireceği gibi yeni istihdam alanlarının açılmasını engelleyecek bir olgudur. İ3'ün görüşlerini destekler yargılara Bilgin'in çalışmasında rastlanmaktadır. Bilgin'in gösterdiği üzere³³⁶ üretim sistemlerindeki değişime paralel olarak demir-çelik, otomobil, petro-kimya, inşaat, montaj sanayi, tekstil gibi ileri otomasyon teknolojisi kullanılan alanlarda ciddi bir istihdam daralması yaşanmaktadır; bununla ters orantılı biçimde pazarlama, halkla ilişkiler, eğitim, ticaret, finans, emlak, sigorta ve araştırma gibi alanlarda ise istihdam artışı ortaya çıkmaktadır.

İ3, hem Endüstri 4.0. ile istihdamda bir daralma yaşanacağını öngörmekte hem de bu yargıyla çelişir biçimde ülkelerin gelişmişlik seviyesinin istihdam oranları ile alakalı olduğunu söylemektedir. İ3'nin yaşadığı kafa karışıklığı ve çelişki bugün tüm işletmecileri, politikacıları, çalışma ekonomistleri ve sosyologları düşündürmektedir. O da çok iyi bilmektedir ki teknoloji ile insan emeği karşılaştırması tartışma götürmez biçimde teknoloji lehine sonuçlanmaktadır. Bu konuda en rasyonel düşünen kişi İ9'dur. Tamamen teknoloji yoğunluklu ve mühendis ağırlıklı çalışan G. Holding için tüm işler bilgisayar temellidir, otomasyon en üst seviyede kullanılmaktadır. İş yapma biçimi öylesine dijitalleşmiş ve teknoloji yoğun seviyeye gelmiştir ki çalışılabilecek en ideal sayıya ulaşılmıştır. Profesyonel çalışan faktörü G. Holding'in üstlendiği projelerde reddedilemeyecek önemde ve seviyededir; alanının uzman mühendisleri o alandaki en gelişmiş programlarla iş görmektedir ve işin mahiyeti bu çalışanların yok sayılmasına izin vermemektedir.

İnşaat sektörü yapılan işin niteliğine bağlı olarak insan ile teknolojinin yerini kolayca değiştiremeyeceğiniz bir sektör olarak öne çıkmaktadır. Bu durum en çok İ4 ile yapılan görüşmede açığa çıkmıştır. İ4, inşaat sektörünün insan emeğine bağımlı olduğunu ve işçilerle ilişkilerin bu anlamda sonlandırılmayacağını iddia etmektedir. Makine başında işçilere her zaman ihtiyaç duyulduğunu belirten İ4, maliyet ve zaman açısından teknolojik gelişme avantajlar sağlarsa kaçınılmaz olarak teknolojiye yöneleceklerini belirtmektedir.

İ4 gibi işçi ve profesyonel çalışanlar ile uyumlu çalışmaya özen gösteren, emeğini esirgemeyen işçiyi “avucunun içinde taşıyacağını”, onları “avucuna sıvayacağını” söyleyen İ2 için teknoloji kullanımı olmazsa olmaz bir faktördür. Onun sahibi olduğu maden suyu üretim

³³⁶ Bilgin, M.H. (2000). *Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Emek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri (Teori ve Türkiye Üzerine Bir İnceleme)*. (Birinci Basım). Ankara: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları. 37.

fabrikası yukarıda da belirttiğimiz gibi tamamen otomasyonla çalışmaktadır. Fabrika içinde, üretimde, görev yapan sadece iki-üç kişi bulunmaktadır. Bu çalışanların görevi bir arıza olduğunda müdahale etmekten ibarettir. Onun dışındaki çalışanlar şişeleri taşıyanlar, kolileyenler ve teslimatı hazırlayanlardan oluşmaktadır. Bunun dışında çalışanların çoğu idari büroda görev yapmaktadır. İstihdam minimum seviyededir. İşletmenin temel amacı tam otomasyon ve teknolojiyle üretim yapmaktır. İnsanların yaptıkları işi makinelerin yapıp yapamayacağı ve yeni bir teknoloji geliştirildiğinde ne tür bir strateji benimseyeceği sorulduğunda İ2, teknolojinin kesinlikle her işi yapabilecek seviyeye geleceğini, hataların minimuma ineceğini ve tercihinin de teknoloji olacağını ifade etmiştir. İşletme olarak bu seviyeye gelmelerinde teknolojinin önemine vurgu yapan İ2 insan faktörünün her zaman sıkıntı ve hata doğruduğunu, üretim hacminin ancak teknoloji ile üst seviyeye çıkacağını belirtmiştir. İnsan emeği yerine teknolojinin geçirilmesi gerektiği fikrine İ7 de çok daha güçlü biçimde destek vermektedir.

Şu anda yüzde yüz otomasyon çalışıyoruz. Ben makineleşmeyi destekliyorum. Zaten insan gücüne mahkûm olmak zor ve yıpratıcı, insanlarla uğraşmak zor, makinenin dilinden anlarsınız arıza verdiğinde yağını değiştirirsiniz, onararsınız, bakımını yaparsınız geçer ama insan öyle değil; içeriye çok fazla insan aldığınızda ikisi birbiriyle takışıp kavga edip gelen eleman da oluyor. Kaldı ki içeride çok fazla eleman yok ama yine de küs olan insanlar var neyin gruplaşması bu. İnsanı anlamak çok zor. Bizim tempomuzu etkiliyor bunlar, makinelerin akışını engelliyor.

İ8, teknoloji geliştikçe işçilerin işlerinden oldukları ve çalışmaya ilişkin değerleri yitirdikleri yönündeki yargıya tamamen katıldığını belirtmiştir.

Bu ifadelerin ardından sektörel bazda bir açıklama yapan İ8'e göre inşaat sektörü insan emeği yoğunluklu bir iş yapısına sahiptir. Bu nedenle her zaman insana yani işçiye ihtiyaç duyacaktır; ancak üretim-imalat yapan tüm organizasyonlarda işçilerin işlerini kaybedecekleri ileri sürülebilir. Bu durum yakın gelecekte bankacılık-fınans, şoförlük, paketleme, matbaacılık, madencilik gibi pek çok sektörü etkileyecektir. İ8'in konuyla ilgili verdiği örnekler işverenlerin teknolojik yenilikler karşısındaki tutumunu özetlemekte, bunun çalışma değerlerinde yaratacağı değişimi ortaya koymaktadır:

2-3 ay önce bir arkadaşımın fabrikasına gittim. İş konusunda onlar kaynak yapıyorlar. Fazla miktarda kaynak işi var. Almanya'da fuarda bir kaynak makinesi görmüş. Bu robot kaynak makinesini almış. O kadar verimli olmuş ki gitmiş iki tane daha almış. Bana robotu gösterdi işte benim en verimli elemanım, en iyi dostum dedi. Bunlar çok iyi abi dedi. Bir parçadan 5000 tane kaynakacaksa, 4998 tane olmuyor, 5000 tane kusursuz parça üretiyor dedi. Bir kod veriyorsun onu yapıyor dedi. Sonra bu hastalanmıyor, işe geç gelmiyor bazen sabaha kadar çalıştırıyorum diyor. Benim Japonya'da bir tecrübem oldu. Mitsubichi'nin kompozit panel fabrikasını dolaştım. Çok

büyük bir fabrikaydı, üç bölümden oluşuyordu, tahmin ediyorum, birkaç hektarlık bir kapalı alan. Bu konuda devler. Amerika ve Almanya'da da fabrikaları var, üretim yapıyorlar. Bütün fabrikayı dolaşırken, bu kadar büyük fabrika zannediyorum 7-8 kişi gördük. Bunlardan bir tanesi de hazırlanmış ürünleri tira yerleştiren forklit operatörüydü. Bunlarda birisi çıkan ürünleri gözlerini dört açmış izliyordu. Bu ne yapıyor diye sorduk, göz kontrolü yapıyor dediler. Göz kontrolü neymiş, bu matematiksel bir işlem değil, insan gözü bir yerde matlaşma veya deformasyon varsa onu daha iyi algılamış. Solmaları, renk farklılaşmalarını tespit edip ayırıyorlar. Yani kısaca bütün farikada 7-8 kişiyle karşılaştık. Şimdi böyle bir şey yapabilirsek işsizlik sigortasıyla bir takım insanlara bakabilmek daha kolay olabiliyor. Çünkü çalıştırsak daha maliyetli olacak. Bazı insanları çalıştırmaktansa evde oturtup maaş vermek çok daha verimli. Bunu da ben ilk İngiltere'de duydum. İngiltere'de çok ciddi işsizlik maaşı veriliyor.

İnşaat sektöründe olduğu gibi eğitim ve pazarlama sektörü de insan merkezlidir. Dolayısıyla İ12 ve İ10 işleri ile alakalı süreçlerde teknolojinin insan emeğinin yerini alamayacağını düşünmektedirler ancak diğer sektörlerdeki dijitalleşmenin, otomasyonun ve teknoloji yoğunlaşmasının sosyal-ekonomik yapıyı tehdit edeceğini belirtmektedirler. Puzzle işletmesi sahibi İ11 ise atölyede seri üretime bağlı bir iş yaptığı için insan faktörünün giderek devre dışı kaldığını gözlemlemektedir. Yeni makineleşme biçimi işletmecileri insani vasıflarından gitgide uzaklaştırmaktadır. Üretimden ziyade pazarlama alanında insan emeğine ihtiyaçları olduğunu belirten İ11, gelecekte insanlığı büyük istihdam problemleri beklediğini dile getirmiştir.

Yapılan görüşmelerde dikkat çeken bir diğer konu tüm işverenlerin 4. Sanayi Devrimi veya Nesnelerin İnterneti de denilen Endüstri 4.0.'dan haberdar olmalarıdır. Gelişmeleri memnuniyet ve hayretle karşılamalarına rağmen sonuçlarına ilişkin ciddi kaygı duymaktadırlar. Hem üretilen ürünlerin kimlere satılacağı hem de istihdamın düşmesi sonucunda yaşanacak toplumsal sıkıntıları soruşturmaktadırlar.

İnsan kaynakları uzmanı İK1, insan emeği merkezli sektörlerde teknolojik gelişmenin insan emeğini yok edemeyeceğini savunmaktadır ancak insani alışkanlıklar ve değer yüklü faktörlere de dikkat çekmektedir. U.T'ye göre insan faktörü sıfırlanamaz ama yüzde seksen teknoloji hâkim konuma gelecektir.

İnsanlarda çalışmaya dair hiçbir ahlaki değer kalmadığını yoğun biçimde dile getiren ve bu durumu bir çöküş olarak değerlendiren İ5 için yeni teknolojilerle çalışmak oldukça önem taşımaktadır. İnsanın ciddi bir problem olduğuna inanan İ5, Japonya'dan satın aldığı yeni tezgâhlarla yazılım, elektronik ve mekaniği bir araya getirdiğini bu sayede işçilerin keyfiyetinden kurtulduğunu belirtmektedir. Onun için tek sorun gelen siparişe göre üretim

sürecini yönetecek, yabancı dil ve ileri seviyede çizim programı bilen, sabırlı, çalışma ahlakı olan bir mühendis istihdam etmektir.

İ5 gibi çekirdekten yetişen İ6 çalışmayı çok büyük bir kıymet olarak nitelemektedir ancak teknolojik gelişme karşısında işçi yerine makineleri tercih edeceğini belirtmektedir. Dolayısıyla emek yalnızca ona muhtaç olduğu müddetçe ve ihtiyaç hâsıl olduğunca bir değer olarak benimsenmektedir.

Türkiye'nin en büyük işveren sendikalarından birinde genel sekreter yardımcılığı yapan S1, teknolojik gelişimin etkilerini, çalışan vasıflarında gözlemlenen değişimi, işverenlerin çalışanlardan bekledikleri özelliklerdeki farklılaşmayı ve dünya iş piyasasındaki dönüşümü tüm işverenlerin apaçık gördüğünü belirtmekte ve değişime göre tüm işverenlerin pozisyon aldığını ifade etmektedir. S1'e göre değişim hızı ikiyle üçle çarpılacak biçimde artmaktadır, bugün yaşanan ilerleme geçmiştekinden çok daha fazladır ve köklü değişimlere yol açmaktadır; iş piyasasında teknoloji asal değişkendir ve bugün giderek hızlanan süreç yaratıcılık sürecidir, bu yaratıcılık da akışkanlıkla sağlanmaktadır; yani bugün girişimciliğini konuşturan çalışan tercih edileceğini bilmekte ve kendisini iş piyasasında buna göre pazarlamaktadır. S1'e göre büyüme oranları yükselmekte ancak istihdam oranları giderek düşmektedir, bunun yaratacağı krizlerden birisi de çalışmaya ilişkin ahlaki değerlerin yitirilmesidir.

4.4.4. İstikrarlı ve Uzun Süreli Çalışmaya Bakış ve Çalışma Aidiyeti ile İlgili Görüşler

Çalışmaya adanma farklı motivasyon kaynaklarına sahiptir. Dini referanslar, çalışanların çalıştıkları işletmeye bağlanmalarını ve çalışmayı belli bir amaca hasretmelerini sağlayabildiği gibi tamamen milliyetçi reflekslerle de kendisini ifade edebilmektedir. Yasin Durak'ın Konya özelinde yürüttüğü "Emeğin Tevekkülü" adlı çalışma, işçilerin dini referansları esas alarak kültürel hegemonik süreçler vasıtasıyla kendilerini çalışmaya nasıl adadıklarını göstermesi açısından dikkat çekicidir. Söz konusu çalışma, işçi ve işverenlerdeki dindarlığın üretim sürecine yansımalarını ele almanın yanında işçilerin işletmeye aidiyetlerinin hegemonik bağlantılarını da göstermektedir.³³⁷ Durak, çalışmasında, bu dindarlık biçiminin sömürü ilişkilerini gizleyen güçlü bir ideolojik aygıt olduğunu göstermeye

³³⁷ Durak, Y. (2018). *Emeğin Tevekkülü: Konya'da İşçi-İşveren İlişkileri ve Dindarlık*. (Dördüncü Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.

çalışmaktadır. Bu aygıt, bu çalışma açısından, çalışanları ve işverenleri işletmeye bağlamanın bir aracı olarak değerlendirilebilir ve anlaşılabilir.

Çalışmanın kendisinin temel bir değer olarak benimsenmesinin din dışında farklı referans noktaları vardır. Bunun ulaşacağı en yüksek nokta, Fleming'in analiz ettiği şekliyle saplantılı bir profesyonellik kılığında kişinin kendisini işine adanmasıyla sonuçlanmaktadır.³³⁸ Dini, milli, ahlaki ve profesyonellekle örülmüş değer yükleme süreci, çalışanların istikrarlı biçimde iş piyasasında tutunmalarını sağlamaktadır. Günümüzde belirtilen bu motivasyon biçimleri varlıklarını eskisi gibi sürdürmektedir. Geçmişte olduğu gibi günümüzde de hemen hemen bütün işletmeler çalışanlarından dürüstlük, aidiyet, bağlılık, sebat, adanma ve istikrarlı devamlılık talep etmektedir. Çalışanlarıyla en üst düzeyde profesyonel ilişki geliştirmiş işletmeler bile toplam kalitenin artırılması ve sürdürülmesi açısından belli sayıda personeliyle uzun yıllar çalışma yönünde tavır geliştirmektedir. Kurumsal bilginin ve kültürün geliştirilmesi için istikrar içeren ilişkilerin oluşturulması kaçınılmazdır. Yapılan görüşmelerde bu istikrarın sürdürülmesinin gitgide daha da zor bir göreve dönüştüğü saptanmıştır. Ücret rekabeti, üretim ve tüketimdeki dalgalanmalar, istikrarsız iş piyasası, taşeronlaşma, ekonomik krizler, kamu istihdamının giderek daralması, eğitim sisteminin girişimciliği ve mobilizasyonu bir değer olarak şişirmesi sadece istikrarlı ve uzun süreli çalışmayı değil, basit biçimiyle çalışmanın kendisini ahlaki örüntülerinden koparmaktadır. Bunların yanı sıra Kart'ın³³⁹ belirttiği gibi güvence talep etmenin mümkün olmadığının anlaşılması ve esnek çalışma biçimlerine yatkınlaşma çalışmaya duyulan ahlaki bağlılığa zarar vermektedir.

Sakıp Sabancı ve Vehbi Koç gibi çalışmanın milli bir görev olduğunu ısrarla vurgulayan İİ çalışma ahlakının yitirilmesinde ücret rekabetini önemli bir sebep olarak görmektedir; İK2 ise her ne kadar istikrarlı ve uzun süre çalışan eleman bulmakta güçlük çekseler de kendileri için bunun önemli bir ölçüt olduğunu vurgulamıştır

Çalışmayı milli bir görev olarak görmenin yanında sık sık dini referanslara da gönderme yapan İ3, iş hayatına yeni atılan gençlerin iş aidiyetlerini yok eden çok fazla faktör olduğuna inanmaktadır.

³³⁸ Fleming, *a.g.e.*, 2017.

³³⁹ Kart, M. E. (2015). *Örgütsel Sinizm, Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji*. (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları, 5

İyi seviyede yetişmiş, üst düzey vasıflı teknisyen, mühendis ve idari personelle çalışan İ9 için çalışanların işletmeye bağlılığı işletmenin profesyonelliğiyle, çalışanı maddi açıdan tatmin etmenin yanında ayrıcalıklı bir çalışma ortamı ve iyi bir sosyal çevre sunmasıyla, sağlık olanakları ve çalışanın tüm ailesine sunduğu fırsatlarla sağlanabilir. Güzel yemeklerden izin günlerinin özgürce kullanılabilmesine uzanan bir liste, bir nebze de olsa istikrarlı ve uzun süreli çalışmayı sağlayacak araçlar arasındadır. Günümüz çalışma koşulları içinde verimliliği sağlamak için ayrıcalıklı bir çalışma ortamı yaratmak İ9 için önemlidir. Ona göre işler, yetişmiş insanlarla yürür, bu da dar bir kadrodur, şu anki teknolojik gelişmişlik sayesinde çok büyük kadrolara ihtiyaç yoktur; çok kilit çalışanlar işletmede tutulur, bu kişilerle uzun süre çalışmaya gayret edilir ama bir yandan da kadroyu sürekli genç tutmak gerekmektedir, bu dengeyi sağlamak önemlidir. Akışkanlık ve sirkülasyonun önemine vurgu yapan İ9, çalışan memnuniyetini ve işletmeye bağlılığını sundukları sosyal ve ekonomik olanaklarla sağladıklarını belirtmektedir. Günümüzde özellikle profesyonel kadrolarda dini-milliyetçi ve diğer değer yüklü faktörler yerine sosyal ve ekonomik olanakların çalışmayı anlamlı kıldığını vurgulamaktadır ve bunun tek başına uzun süreli bir çalışma kültürü yaratmayacağını belirtmektedir. Söz konusu olanaklar yalnızca verimliliği artırabilir yoksa çalışanın işletmeye bağlılığını doğurmaz.

İnsan emeğine bağımlı işlerde istikrarlı ve uzun soluklu çalışma isteği daha net ifade edilmektedir. Bunun en fazla öne çıkan örneği A. İnşaat A.Ş.’nin yöneticisi İ4’tür. Ona göre “istikrarlı ve uzun süreli çalışanlar eğer heveslerini ve hırslarını kaybetmezlerse bir işletme için bence güzel şey. İşletme kültürüne, yapısına, oraya entegre olmuş, orayı kendi yapısı gibi algılayarak, orayı götürmeye çalışan, orayla beraber yaşayan insanlar sürekli sirküle olan insanlardan daha iyidir.” Nitekim İ4 iş başvurularını değerlendirirken ilk baktığı şeyin başvuru yapan kişinin daha öncesinde ne kadar iş değiştirdiği olduğunu belirtmiştir, “çok iş değiştiren adam benim için makbul değildir. Çok açık söylüyorum.” şeklinde görüş bildiren İ4, güven duygusunun çalışma kültüründe hala temel değer olduğunu ve bunu bulmanın gittikçe güçleştiğini ifade etmiştir.

Yerel bir bölgede üretim yapan ve eski bir aile şirketi olan maden suyu işletmesinin ikinci kuşak temsilcisi olan İ2 için istikrarlı ve uzun süreli çalışma işçi ve mühendis açısından farklı değerlendirilebilir çünkü bu iki kategori için çalışma farklı özellikler taşımaktadır. Bu gerçeğin farkında olan İ2 değerlendirmelerini buna göre yapmaktadır. Onun bu görüşü,

fabrikada yoğun teknoloji kullanımından da kaynaklanmaktadır. Fakat her şeye rağmen mühendisleri veya idari personeli de uzun süre istihdam etmek yönünde güçlü bir eğilim sergilemektedir. Uzun süreli çalışanlara güveninin daha fazla olduğunu vurgulayan İ2, sık sık iş yeri değiştiren bir kişiden “hayır gelmeyeceğini” belirtmiştir. Mühendis bile bulunduğu yerde en iyi olmaya gayret etmelidir, bu ise istikrarlı çalışmayla olabilir. Görüşme esnasında pek çok kez işletmenin bir aile şirketi olduğunu vurgulayan İ2, çalışanların da bu bakış açısıyla çalışmalarını ve bu ekseninde bir aidiyet ilişkisi kurmasını talep etmektedir. Uzun soluklu çalışma yönündeki arzusunun ardında bu motivasyon yatmaktadır.

Maden suyu işletmesinin üçüncü kuşak temsilcilerinden İ7 için de uzun süreli ve istikrarlı çalışma özellikle vasıfsız çalışanlar için önemli bir değer olmalıdır ve bunun için işletmeleri gayret göstermektedir. İşçilerden bu yönde bir bağlılık ve çalışma ahlakı bekleyen İ7, mühendis ve idari kadro için babası İ2’den farklı düşünmektedir. Yukarıda sıkça vurguladığımız istikrar ve yenilenme paradoksunun farkında olan Peker bu durumun esneklikle aşılması gerektiğini savunmaktadır;

Kendini iyi geliştirmiş insanlar iki sene çalışıyor çıkıyor. Hem gelişim istiyoruz hem de istikrar istiyoruz zor tabii. İdari kesim için düşünürsen ben değişmesi taraftarıyım. Bir muhasebeci getirdiniz on sene çalışıyor, sisteme alışıyor. Elbette kendini geliştirecek vergiyi, hukuku, mevzuatı bilecek ama yeni gelen daha çok tecrübeli donanımlı geliyor; hukuku mevzuatı daha iyi biliyor. İşin başına geçtiğinde yeni gelen daha iyi görebiliyor...Yönetici kısımlar için aidiyet duygusu benim için önemli değil. Ama yine de belli bir ölçü arıyoruz. Cv sine bakıyoruz, başvuruların iki ay bir yerde dört ay bir yerde çalışmış, hemen eliyoruz ama 2 yıl 3 yıl bir yerlerde çalışmış o zaman değerlendiriyoruz; şu anda genel anlamda sebat yok. Ama genel olarak çalışanın çalıştığı pozisyona göre çalışmaya yüklediğimiz değer değişiyor diyebiliriz.

İstikrarlı ve uzun süreli çalışmayı İ7, işçiler ve mühendis-idari personel açısından nasıl farklı değerlendiriyorsa bu durum İ8 için de aynı anlamı taşımaktadır. Girişimcilik ve inovasyon gerektiren işlerde mobilizasyonu bir değer olarak öne çıkartan İ8, tekrara dayalı işlerde istikrarı ve devamlılığı tercih etmektedir; görüştüğümüz işverenlerin çoğu için bu geçerlidir. Bununla birlikte İ8’e göre üretim holünde dahi işçileri işletmede tutmak oldukça güçleşmektedir. Ayrıca İ8 direkt olarak, uzun süreli çalışmaya değer yüklenip yüklenmediği ile ilgili net ifadeler kullanmıştır. Ona göre çalışanların hemen hemen hepsinde bir değişim ve dönüşüm gözlemlenmektedir, artık hiçbir çalışan uzun süreli çalışmaya bir değer atfetmemektedir.

Vasıflı çalışanların istikrarlı ve uzun süreli çalışmalarının önem taşıdığı sektörlerin başında eğitim gelmektedir. Vasıflı çalışanların mobilize olmaları belli sektörler için çok problem teşkil etmese de eğitim açısından ciddi sakıncalar taşımaktadır. Türkiye'nin önemli eğitimcilerinden birisi olan İ12'ye göre eğitim sektöründe uzun süreli çalışma hayatı bir önem taşımaktadır. Bu sektörde güven kavramı çok önemlidir. Eğitim alanında işler makinelerle yapılamaz. Öğretmen veya idareci işine anlam yükleyebilirse uzun süreli çalışmayı bir değer olarak görebilir. Uzun süreli çalışan bir öğretmen çalıştığı kurumda dikey anlamda yükselebileceği gibi yaptığı işin kalitesini atırarak yatayda da yükselebilir. Öğretmen içsel olarak huzurlu değilse mutluluğu mekân değişiminde arayabilmekte, bu da öğretmenlerin çok fazla hatalı kararlar vermelerine yol açmaktadır. İ12'ye göre günümüzde öğretmenleri uzun süre aynı yerde tutmak gittikçe güç bir iş haline gelmektedir.

HP ürünlerinin satış ve servis hizmetlerini yapan İ10 için pazarlama sektöründe insan faktörü büyük önem taşımaktadır. Bu sektör için insan bedeni, zihni ve psikolojisi hala çok kıymetlidir. Bu sürekliliği sağlamanın en önemli aracı çalışanların seçimi ve memnun edilmesidir. Gazete ilanıyla hiçbir zaman çalışan almadığını, daha çok yakın çevresinden tanıdıklarını seçtiğini belirten İ10, en yeni elemanının yedi yıllık olduğunu belirtmiş, tüm çalışanlarını maddi imkanlar açısından diğer işletmelere göre çok daha fazla mutlu ettiğini ifade etmiştir. Bunun dışında huzurlu bir çalışma ortamı yaratarak kalıcılığı sağladığını eklemiştir. Çalışanlarını hep yakın çevresinden seçtiğini dile getiren İ10, çalışan hareketliliğini engellemek için böyle bir savunma mekanizması geliştirmiştir. Fakat tüm bu mekanizmalara rağmen çağın akışkan ruhuna meydan okuyamadığını ve her şeyin üstesinden gelemediğini de itiraf etmiştir.

Bunlar daha iyi günlerimiz. Dünyada zaten başladı, oradaki değer yargıları değişti. Çok daha profesyoneller, saat mefhumu var onlarda, bizde yok. Binlerce işçi çalıştıran yerler dışında Türkiye'de profesyonellik yok. Avrupa'da Amerika'da saatin 5 Euro diyor adam. Ona göre çalıştırıyor. Günlük, haftalık çalışıyorlar. Her cuma akşamı 1500 dolar hesabına yatar. Böyle çalışıyorlar. Adam 15000 dolar maaşını hafta hafta alıyor. Çünkü bilemezsin öbür hafta nereye gideceğini, piyasa böyle adamlarda. Bizde daha çok zor. Oralara kadar gelmedik. Biz çok geleneksel çalışıyoruz hala.

Dünyadaki teknolojik yenilikleri yakından takip eden, kendisi de yenilikçi bir vizyona sahip olan, belli bir işte uzun süre çalışamayacağını, bu sabra sahip olmadığını dile getiren İ11 için çalışanların işletmesinde uzun süre, belli bir aidiyet duygusuyla çalışmaları önem

taşımaktadır. İl1, dünyadaki yeni çalışma biçimleri ve teknolojilerini büyük bir istekle kabullenmekteyken bu gelişmelerin yaratacağı olumsuz sonuçlardan da çekinmektedir.

Görüştüğümüz tüm işverenler, çalışanlarıyla süreklilik içeren bir çalışma ilişkisi inşa etme eğilimi göstermektedirler. Dünya görüşleri, iş yapma tarzları, sektörel farklılıklar, ideolojik yaklaşımlar, ücretlendirme seviyeleri ne kadar farklı olursa olsun, tamamı için çalışma ahlakı en önemli üst değerdir. Bununla birlikte tamamında çalışma ahlakının aşındığına dair bir fikir hâkimdir. Her biri bunun sebeplerini farklı nedenlere dayandırmaktadır. Aralarından çok azı teknolojik gelişmelerin, iş piyasasındaki belirsizliklerin, ücretlerin düşüklüğünün ve güvencesizliğin çalışmaya ilişkin ahlaki motivasyonu yok ettiğini dile getirmiştir. Çalışmaya dair sosyal, hukuki ve ekonomik güvencelerin yitirildiği bir toplumda bağlılıklardan değil, yalnızca fırsatlardan söz edilebilir. Bu “fırsat ahlakı” çalışanları iş süreçleri ile ilgili ahlaki kararlar verme noktasında etkilemekte, çalışanların mobilize olma biçimleri de işverenlerin çalışanlarının davranışlarını değerlendirmelerini biçimlendirmektedir.

İ5: Evet önemli ama bizim piyasamızda şu terbiyesizlik var. Her firma adamını çalmaya çalışıyor. 100-200 liraya değişiyor. Adam bakıyor piyasada adam yok, bir iki sene çalışıyor bakıyor çok adam gelip gitmiyor, rehavete giriyor. Siz nasıl bir öğrenciye kıyamıyorsunuz biz de adama kıyamıyoruz. Adam istediği zaman çekip gidiyor.

Bu konuyu hem bir sosyal bilimci hem de bir işveren sendikası temsilcisi olarak değerlendiren S1, iş piyasasında kaybedilen en büyük değerın güven olduğunu, bu duyguyu yaratacak araçların kaybedildiğini aktarmaktadır;

Aidiyet ancak çalışan ve işverenin ortak olarak bir duygu hissetmeleriyle mümkün oluyor. Bu duygu nedir? Güven. Yani ben dedim ya dürüstlük temel niteliktir. İşverenin çalışanda aradığı temel nitelik dürüstlüktür. Bunun yanına ekip çalışmasına yatkınlığı koyun, yaratıcılığı, problem çözme becerisini vs. buradaki skalaya göre yani burada kaç not, hangi renk hangi tondaysa ona göre değişir de. Ama yani temel değeri anlatmaya gerek yok; siz su gibi biliyorsunuz bunları. Şimdi orada yani bu duygunun ortaya çıkması zor bir kere. Karşılıklı güvenin ortaya çıkması zor bir iştir ve bu büyük ölçüde işverene bağlıdır. O kişinin ciddi bir defecte yoksa işverene bağlı bir şeydir bu.

S1, tüm zamanlar ve mekânlarda işveren ve çalışanlar için en geçerli çalışma değerinin dürüstlük ve güven olduğunu, uzun ve sürekli çalışma koşullarının çalışanlara güven telkin eden sendikalı işyerlerinde ve ilerleyen bölümlerde gösterildiği gibi belirsiz süreli iş sözleşmelerinin yapıldığı işletmelerde sağlanabildiğini vurgulamıştır. İnsan kaynakları müdürü İK1 ise çalışma istikrarı konusunda kuşaklar arasındaki farkın temel sebeplerden birisi olduğunu düşünmektedir. Günümüz aile yapısı ve eğitim koşulları çalışmaya ilişkin

değerlerin değişiminde etkili olmuştur. Ayrıca işverenlerin mali politikalar gereği zaman zaman uzun süreli çalışma ilişkisi geliştirmek istemediğini belirten İK1, sadece kuşak farklılığı değil neoliberalizme özgü ekonomik koşulların yeni çalışma ilişkileri dayattığını vurgulamıştır. Bunun yanında belirli bir işletmeyle aidiyet ilişkisi geliştirme, istikrar ve teknolojik yenilik arasındaki dengeyi sağlama, uzun süreli ve kısa süreli çalışma ve bu çalışma tarzlarının çalışma ahlakı/aidiyeti üzerindeki etkisi İK1 açısından karmaşık bir konudur.

4.4.5. Geçmişten Bugüne Çalışanların Vasıfları ve Aidiyet Duygusunun Dönüşümü

Akışkan modernite koşullarında çalışma ahlakının dönüşümünü en iyi gösterecek parametre geçmişten bugüne ve bugünden geleceğe çalışma değerlerinin dönüşümüdür. Çünkü tüketim ideolojisinin hızla yayılması, çalışma güvencelerinin ve sosyal hakların budanması, sendikaların işlevsizleşmesi, sözleşmelerin ve çalışma biçimlerinin esnekleşmesi, ücret dengesizliği ve rekabeti, çalışanlar üzerindeki vergi yükünün giderek artması, özellikle Endüstri 4.0. ile teknolojinin muazzam seviyede gelişip çalışanların işlerini ellerinden alması, lisans eğitiminde kariyer odaklı ve girişimcilik eksenli bir çizgiye kayılması bunların yanında ayrıca taşeronlaşma, bilgisayar teknolojisi yoluyla çalışanların sürekli izlenmesi ve çalışmaya davet edilmesi akışkanlığı, geçişkenliği, geçiciliği, esnekliği, belirsizliği, yersizyurtsuzluğu ve kariyerciliği doğurmuştur.

Geçmişe oranla çalışma sürecinde ve ilişkilerinde sadakat ve bağlılık değerlerinin yitirildiğini vurgulayan İ1 “günümüzün elemanları daha becerikli ve donanımlı ancak pratik açısından çok zayıflar, zayıf geliyorlar üniversitelerden. Ayrıca meslek liseleri yetersiz olduğundan teknik elemanlar çok kötü. Mühendisin zayıf olması da stajının zayıf olmasından kaynaklanıyor.” şeklinde düşüncesini paylaşmıştır

Mühendislerin büro işi yapmayı tercih ettiğini belirten İ1 sahada, atölyede, fabrikada, makine dairesinde çalışmak istemeyen bu mühendis grubunun donanımına rağmen işlevsiz olduğunu belirtmektedir.

İnsan Kaynakları Müdürü İK2 ise konuya oldukça farklı noktalardan yaklaşmaktadır. Ona göre yeni mühendis ve sosyal bilimci adaylarının donanımıyla ilgili bir kafa karışıklığı söz konusudur. Kimi işverenler çalışma hayatına yakın zamanda atılan gençleri daha donanımlı

bulmaktadır; bu gençler yabancı dil konusunda çok iyi durumdadırlar, yeni teknolojik gelişmelere hâkimdirler ve ciddi bir eğitimden geçerek gelmektedirler. Başka türlü düşünen işevrenlere göreyse o kadar çok üniversite açıldı ve öyle çok mezun öğrenci var ki bu durum derinlik ve kalitenin düşmesine sebep olmaktadır. Bu kanaatlerin oluşmasında elbette bireysel tecrübeler çok etkili ve belirleyicidir. İK2'ye göreyse Türkiye'de belli üniversitelerde eğitimin kalitesi çok yukarıya çıkmış ve bu okullardan çok donanımlı gençler iş hayatına atılmıştır fakat bu gençlerde de uzun süreli çalışma anlayışı yoktur ve çalıştıkları işletmeyle aidiyet ilişkisi geliştirmemektedirler. Bu yeni kuşak gençlik iş hayatına atıldığında kendilerinden talep edilen çalışma düzenine ve aidiyet beklentisine ayak uyduramamaktadır. İK2'ye göre çağın eğitim zihniyeti ile Türkiye'deki işletmelerin talep ettiği çalışma anlayışı arasında bir uzlaşmazlık söz konusudur; piyasa yaratıcılığı, girişimciliği, inovasyonu ve kariyer yapmayı kutsuyor olsa da belli seviyede çalışma ahlakı ve aidiyet de talep etmektedir, iş hayatına yeni atılan gençler ise kendilerini hiçbir işletmeye ve sektöre bağlamak istememektedir, bunun sonucunda iş piyasasında ahlaki bir sorun ortaya çıkmaktadır. Vasıflar arttıkça aidiyet ve çalışma ahlakı gibi unsurlar devre dışı kalmaktadır.

Aynı konu İ4 ile görüşüldüğünde İK2 ve İ1'nin görüşlerine benzer kanaatlere rastlanmıştır. İ4'ün gözlemlerine göre de özellikle yeni dönem mühendislerde sahada çalışmak tercih edilmeyen bir çalışma biçimi olarak göze çarpmaktadır. Bu durum mekanik, elektronik, maden, pazarlama, imalat gibi üretim ve satış gerektiren alanlarda aynı biçimde gözlemlenmektedir. İ4'e göre yeni kuşak çalışan adayları ve özellikle mühendisler yüksek vasıflı olmalarının sahaya çıkmamak için bir gerekçe olduğuna inanmaktadır. İnşaat mühendisleri şantiyeye gitmeden, makine mühendisleri ve elektrik-elektronik mühendisleri üretim atölyesine inmeden, harita mühendisleri araziye çıkmadan iş yapmak gibi önyargılara veya beklentilere sahiptirler. Hangi üniversiteden gelirse gelsin pek çok mühendis planlama, proje, tasarım gibi ofis içi işleri talep etmektedirler. Bununla birlikte genel olarak yaptıkları işe ve çalıştıkları işletmeye minimum aidiyet hissetmektedirler. İ4'ün belirttiği gibi “işe bakış açısı da değişti, aidiyette değişti, yani aidiyet, şirketten, kuruma yönelik aidiyetten paraya aidiyete doğru yönelmeye başladı. Bir de bu dönemin çok büyük bir hastalığı, herkes kendi şirketini kurmak istiyor.”

Dünya genelinde iş değiştirme istatistikleri çok sık iş değiştirildiğini gösteriyor olsa da İ4 gibi işverenler hala çalışma istikrarına inanmaktadır. Ancak süreç onu çok zorlarsa ve işleriyle alakalı yeni teknolojiler gelişirse bu teknolojileri inceleyip tercih edebileceğini belirtmektedir.

Geçmiş ve bugün karşılaştırması yaparken çalışma ahlakı konusunda bir farklılaşma olduğunu belirten İ3, eski ustaların ve mühendislerin ahlaki anlamda çok çok önde olduklarını ifade etmekte, bununla birlikte gençlerin hakkını teslim etmektedir. Gençleri vasıflılık yönünden çok önde gören İ3, eski kuşağın girişimcilik ve yeniliklere açık olma yönünden daha tutucu olduğunu belirtmiştir.

“Eskiden çalışanlarda ahlak olduğu”nu, “ahde vefa diye bir şeyin olduğu”nu söyleyen İ5, bugün artık çalıştıracak eleman bulamadıklarını vurgulamaktadır. Onunla aynı kanaatte olan İ6, hem mavi yakalılarının hem de beyaz yakalılarının teknoloji kullanımı açısından geçmişteki işçilerden daha iyi durumda olduklarını, vasıflarının daha gelişmiş olduğunu belirtmekle birlikte çalışmaya ilişki bağlılıkların azaldığını belirtmiştir. Bugün geçmişe oranla çalışanların haklarının daha iyi durumda olduğunu, çalışma şartlarının düzeldiğini, iş garantisi olmasa da canı gönülden çalıştığında işini kaybetme riskinin olmadığını düşünen İ6, çalışma ahlakı ve aidiyetinin yitirilmesini çalışanın kendisini işine adamamasına ve tembellik peşinde olmasına bağlamaktadır. İ6, geçmişte çalışanların haklarının daha az olduğunu ileri sürmüş ve çok zor şartlarda çalıştığını uzun uzun anlatmıştır. İşverenle ücret pazarlığı bile yapamadıklarını, alacaklarını ağabeyleri vasıtasıyla talep edebildiklerini belirtmiştir. Ne yemek yiyecek bir yemekhaneleri ne de duş alabilecek barakaları vardır. Buna rağmen yine de işlerine ahlaki bir bağlılık duyduklarını iddia etmiştir.

Son dönemde çalışanların yeterlilikleri, yetenekleri ve vasıflarının değişip değişmediği sorulduğunda İ2, çalışanların eğitim seviyesi arttıkça iş yapmanın kolaylaştığını bununla birlikte iş ve işyeri değiştirme eğiliminin de yükseldiğini vurgulamıştır. Bu akışkanlığın sebebi ise kariyer yapma arzusundan çok maddi kaygılar ve beklentiler ile çalışanın kendisini mutlu hissetmesidir. Çalışma ücretlerinin yüksekliğine veya finansal performansa yönelik beklentilerin fazla oluşu Aslan’ın Norveç, İngiltere ve Türkiye üzerine yaptığı karşılaştırmalı analizde daha net biçimde ortaya konulmuştur. Aslan’ın gösterdiği üzere³⁴⁰ bu üç ülkenin üniversite öğrencileri içerisinde kurumsal sosyal sorumluluğun en düşük olduğu ülke

³⁴⁰ Aslan, M. (2012). *İş ve Meslek Ahlakı Dünya ve Türkiye Örnekleri*. (Üçüncü Basım). Ankara: Siyasal Kitabevi. 69.

Türkiye’dir. Buna göre kurumsal sosyal sorumluluğun en yüksek olduğu ülke Norveç’tir. Kurumsal sadakat duygusunun ölçüldüğü bu çalışmada Türk öğrencilerin kurumun finansal başarısını kurumsal sosyal sorumluluğa yeğ tuttukları gözlemlenmiştir.

İ7 ise yeni kuşağın yani kendi kuşağının, her işin kolayına kaçtığını, işinin kıymetini bilmediğini, ücretini fazla fazla ödemelerine rağmen ekstra mesaiye kalmak istemediğini belirtmiştir. Çalışmanın yerini tüketim almaktadır. Uzun yıllar kendileriyle çalışan eski kuşak işçilerin her çağırdıklarında geldiklerini de eklemiştir. Bu nedenle uzun yıllardır kendileriyle çalışanların ve özellikle eski kuşakların çok daha ahlaklı çalıştıklarını ifade etmiştir. Bu hususla alakalı olarak işverenlerin taşıdığı derin çelişki Baudrillard’ın savunduğu üzere “bolluğun önlenemez ilerleyişini savunanlar ile kıtlığın tehditkâr heyulasını taşıyan savurganlığa üzülenler aynı kişilerdir”³⁴¹ yargısını desteklemektedir. Çalışma ahlakı ile tüketim ahlakı üreticinin kanaatkârlığı ile tüketicinin savurganlığı arasındaki farkı ifade etmektedir ve bu durum işverenleri işverimliliği açısından tedirgin etmektedir. Sermaye kendi yarattığı tüketim toplumunun yarattığı tehditleri üretici toplumun ahlaki savunma mekanizmalarına başvurarak çözmeye çalışmaktadır.

Teknolojik ürün satışı yapan işletmenin sahibi İ10, geçmişe oranla çok daha akıllı ve uzman kuşakların geldiğini ve bu insanlarla çalışmanın daha kolay olduğunu belirtmekle birlikte doğru strateji geliştirilmezse bu kuşakla istikrarlı bir iş ilişkisi kurmanın zor olduğunu ifade etmektedir. Özellikle yakın çevresinden seçtiği çalışanlarla bağlılık temelli ilişkiler geliştiren İ10, akışkanlığa karşı bu tarz bir önlem geliştirmiştir. Kalıcılığı sağlayamazsa işlerinin yolunda gitmeyeceğini bilen İ10, vasıflı elemanlarını hem ücret politikasıyla hem de duygusal bağlar kurarak görece uzun süre işletmesinde tutabilmektedir. Işık’ın personel seçme yöntem ve teknikleri üzerine yaptığı araştırma çalışan istihdamının yakın çevreden veya çalışanların tanıdıklarından sağlanmasının işletmenin aile yapısının bozulmamasına hizmet ettiğini göstermektedir. Bunun yanında personel temininin iç kaynaklardan sağlanması Işık’a göre küçük işletmelere has bir durumken bu yönde bir tercih hem işletmedeki süreçlere hâkimiyeti

³⁴¹ Baudrillard, J. (2013). *Tüketim Toplumu: Söylenceleri/Yapıları*. (Çev. H. Deliceçaylı ve F. Keskin). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 1970 yılında yayımlandı), 39.

sağlamakta hem personel arama ve bulma maliyetini azaltmakta hem de motivasyon ve verimliliğe olumlu yansımaktadır.³⁴²

İ10 gibi işverenler de kalıcı eleman tedarik etmek için formel yollardan çok informal yolları tercih etmektedir. Kalıcı eleman temini için, yakın çevre ve tanıdıklar seçilmekte, iş istikrarı bu şekilde sağlanmaktadır. İ10 gibi beyaz yakalı çalışanların aidiyet duygularının düşük olduğunu düşünen İ11 ise yeni nesil çalışanların sadece yüksek ücretle de tatmin olmadığını bunun yanında yetki istediğini, özgüven duygularını tatmin etmek istediklerini bunu yaparken de hatalara düşebildiklerini belirtmiştir. Kendilerini sürekli geliştiren tasarımcı ve grafikerlerin ücretin ötesinde farklı çalışma ortamları aradıklarını, yeniliklere açık olduklarını bu nedenle sürekli büyük işletmelere geçiş yapmak istediklerini belirtmiştir. Bu nedenle çalışanları tutmakta zorlandıklarını eklemiştir. Türkiye'nin en büyük ve iyi puzzle şirketi olmalarına rağmen tasarım kısmında çalışan elemanlarını dünyadaki büyük işletmelere kaptırdıklarından yakınan İ11, bununla birlikte bunun doğal bir durum olduğunu vurgulamaktadır. Buna göre vasıflar artmakta ancak artan vasıflarla birlikte istikrarlı çalışma yitirilmektedir.

İ8, Türkiye'de çok kaliteli eğitim veren üniversitelerin olduğunu, bu kaliteden beslenen çok donanımlı gençlerin yetiştiğini ve iş piyasasının her alanda yetişmiş gençlerle çalışmak istediğini belirtmektedir; fakat yukarıda da bahsettiğimiz gibi fakültelerdeki eğitim esnasında iş hayatıyla ilgili Anglosakson bir zihniyetin geliştiğini gözlemlemektedir. Oysaki İ8'e göre işlerin niteliği ve ruhu henüz bu kadar teknolojik ve profesyonel değildir. Mezun gençlerin niteliği artmakta ancak en fazla ihtiyaç duyulan şey olan aidiyet duygusu zayıflamaktadır.

Görüştüğümüz işverenler içerisinde konuya olabildiğince profesyonel yaklaşan İ9, geçmişteki ve bugünkü çalışanların donanımlarını, yeterliliklerini ve vasıflarını karşılaştırmasını istediğimizde yine aynı profesyonellikte cevaplar vermiş; aradığı yegâne faktörün bilgi düzeyi, teknolojik hâkimiyet ve genel yeterlilik düzeyi olduğunu aktarmıştır. İ9 için yegâne ölçüt çalışmak için başvuran adayın çalışmaya bağlılığı, adanmışlığı veya çalışma ahlakı değil; bilgi donanımı, teknolojik hâkimiyeti, yabancı dil yeterliliğidir.

³⁴² Işık, V. (2009). *Küreselleşmenin İşletmelerin Personel Seçme Yöntem ve Teknikleri Üzerine Etkileri: Hacettepe Teknokent Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 55-56.

Eski kuşak öğretmenleri ile bugünün yeni kuşak öğretmenlerini karşılaştıran İ12 ise ilgi çekici bir tespitte bulunmuştur. İ12'nin yaptığı tespit belki de eğitimin tüm diğer sektörlerden en özgül farkını ortaya koymaktadır. İ12'ye göre günümüz yeni kuşak öğretmenler dünya görüşü, vizyon, mesleğe adanmışlık ve kültürel-entelektüel birikim açısından eski kuşağın kat kat gerisindedir. Öğretmenlik usta-çırak ilişkisinden KPSS başarısına indirgendiğinden bu yana öğretmen kalitesinde ciddi bir düşüş gözlemlenmektedir. Öğretmenliğin yegâne ölçütü sınav başarısı olduğundan öğretmen adaylarının kendilerini başka alanlarda geliştirmek yönünde bir gayretleri gözlemlenmemektedir.

İnsan kaynakları müdürü ve bir psikolojik danışman olarak İK1 akademik donanımın hayata hazırlıkla aynı anlama gelmediğini hatta günümüzde iş hayatına yeni atılan gençlerin ciddi seviyede hayat tecrübesi ve sezgi eksikliği yaşadıklarını ifade etmektedir. Bazı işverenlerin belirttiği gibi, özellikle kalitesi daha yüksek olduğu iddia edilen üniversitelerden mezun olan bireylerin çalışma yaşamına ve değerlerine daha uzak olduklarını savunmaktadır. İK1'in sorunlu olduğunu vurguladığı bu nokta, neoliberal ekonominin, akılsallığın ve onun ideolojisinin kariyer pazarlama stratejisinin bir yansıması gibi durmaktadır;

4.4.6. Emekli Olana Kadar Çalışmaya İlişkin Tutum

Emekli olana kadar aynı iş yerinde çalışmak, bugün, kulaklara oldukça uzaktan gelen bir ses gibi durmaktadır. Kamu istihdamının eridiği, devletin ihtiyaç duyduğu hizmeti sözleşmeli ve taşeron usulü çalışmayla sağladığı koşullarda, emek gücü tamamen serbest piyasanın kontrolüne geçmekte, güvenceli çalışma belli bir azınlığın ayrıcalığına dönüşmekte bunun sonucunda istikrarsız piyasa koşullarında çalışanlar her fırsatı kullanma eğilimi göstermektedir. Yukarıda da belirttiğimiz gibi güvencesizlik yaratan tüm unsurlar çalışmanın ahlaki kabuğunu soymakta, tüm çalışma piyasasını fırsat görüntüsü verdiği bir örümcek ağı ile örmektedir. Tüm bunların sonucunda “çalışma ahlakı” yerini “fırsat ahlakı”na bırakmaktadır. Bu olgu Müge Ersoy Kart tarafından da ele alınmıştır. Kart'a göre Y ve Z kuşağı neslinin özellikle beyaz yakalı çalışanları nitelikli işlerde istihdam edilmek, tatminkâr bir ücret elde etmek, yaşam boyu öğrenme nosyonuna sahip oldukları için işgücü piyasasına hep daha güçlü çıkmak, girişimci eğilimlerini ortaya koymak gibi motivasyonlara sahiptirler. Bu özellikleri dolayısıyla bu bireyler ilk yerleştiği işte ömür boyu, emekli olana kadar

çalışmak gibi değerlere soğuk bakmaktadırlar, bu bireylerden sadık ve tutkulu bir çalışma performansı beklemek hayal kırıklığına yol açabilir.³⁴³

50 yaşın üstünde eski kuşak için emekli olana kadar aynı iş yerinde çalışmanın kıymeti kişiye uzun erimli bir yaşam anlatısı ve planı sağlamasında yatmaktadır. Günümüzde bunun gerçekleşmeyeceğini herkes farketmektedir. Günümüzde üniversiteden yeni mezun olan ve potansiyel iş olanaklarını araştıran adaylar için çok uzun süre aynı iş yerinde çalışmak oldukça tuhaf bir deneyim, emekli olana kadar bu iş yerinde çalışmak ise imkânsız bir görev hatta sıkıcı bir yolculuk gibi durmaktadır. Çünkü eğitim aldıkları süre boyunca hayatın bir macera, kariyer yapmanın büyük bir değer, kendini geliştirmenin ve girişimci bireyler olmanın her kapıyı açan bir anahtar olduğunu öğrenmişlerdir. Oysa görüşülen işverenlerin eski kuşak işverenlere göre bu düşünce ve değerler tatminsizliğin, sabırsızlığın ve çalışma hayatının gerçeklerine yabancı olmanın birer göstergesidir. Eski kuşaktan bir işveren olan İ2 için emekli olana kadar aynı işyerinde çalışmak elbetteki bir değerdir; işçi ve işverenin birbirine ve yaptığı işe verdiği değer bir göstergesidir. İ2'ye göre iki-üç üniversite bitirip herhangi bir işyerinde dikiş tutturamamanın, uzun süre bir yerde çalışmamanın övünülecek bir tarafı yoktur. Bununla birlikte iş piyasasındaki dalgalanmanın ve genel ekonomik durumun bu değer dönüşümüne etkide bulunduğunu kabul etmektedir. Örneğin iş piyasasındaki talep durumuna göre çalışan istihdam edip, çalışanlarıyla yollarını ayıran pek çok işletme oldunu belirten İ2, bu durumun çalışanlarda ciddi güven kaybına yol açtığını belirtmektedir. Bu koşullar altında değil emekli olana kadar çalışmak, belli bir işyerinde uzun süreli çalışmak gibi bir durumun bile gözlemlenemediğini vurgulamaktadır.

İ2 ile aynı fikirde olan İ5, şimdiye kadar işletmesinden emekli edebildiği bir çalışanın olmamasından yakınmaktadır. Talep yoğunluğuna göre işçi giriş-çıkışı yapmadığını, daimi eleman yetiştirmek ve istihdam etmek istediğini belirten İ5, tüm bu iyi niyetine rağmen daimi çalışacak işçi bulamadığını iddia etmektedir. Şu anda sanayi sektöründe %80 oranında daimi çalışan sıkıntısı yaşandığını söyleyen İ5, bu durumun cep telefonu, internet, AVM'ler gibi tüketim ideolojisini körükleyen faktörlerden kaynaklandığını düşünmektedir.

Çalışanın kendisini güvende hissedeceği enstrümanlar azaldıkça, işletmeyi aile ortamına dönüştürmek elde kalan tek araca dönüşmektedir. Ayrıca kişinin öz yaşam öyküsünde

³⁴³ Kart, a.g.e., vii.

bulunan detaylar onun çalışmaya bakışını da şekillendirmektedir. İnsan kaynakları müdürü İK2 anne-babasından aldığı aile değerlerinin onun yaptığı işe ve iş yapma biçimine yaklaşımını belirlediğini, bunun sonucunda emekli olana kadar bir işletmeye bağlılık duyma duygusunun oluştuğunu, bu değerleri önemseyen şirketlerin varlığının da çalışma ahlakını güçlendirdiğini belirtmiştir. Tüm bu faktörler bir araya geldiğinde insanların daha fazla ücret teklif edilse de işlerini ve çalıştıkları işletmeyi terk etmediğini vurgulamıştır. İK2, çalışma ahlakını ve işletme aidiyetini önemseseyse de yeni kuşak işçilerin ve beyaz yakalı çalışanların çok çabuk geçiş yapabildiğini görmekte ve emekli olana kadar belli bir işyerinde çalışmanın artık gözlemlenemediğini belirtmektedir. Ona göre özellikle beyaz yakalı çalışanlar emeklilik gibi bir kaygıyla çalıştığı işletmeye karşı bir bağlılık duygusu geliştirmemektedir ancak idari kadrolar yükselme beklentisiyle işletmede kalmayı tercih edebilmektedir.

İK2 ile aynı yönde eleştiriler dile getiren İ3, işverenlerin çalışanlarına güven sunmaları gerektiğinden yanadır, çalışanların da her ne kadar ciddi biçimde erime gösterse de işletmelerine bağlılık duymaları gerektiğini ileri sürmektedir.

Güven, kendisine duyulan ihtiyaçtan dolayı işverenler tarafından en fazla vurgulanan kavramdır. İşverenler çalışanlarına güven beslemek istemektedirler fakat ne yaparlarsa yapsınlar bunu tesis edememekten şikâyetçidirler. İ6 da çalışanlarının yarısından fazlasının emekli olana kadar kendisiyle devam etmeyeceğinden emin gibidir. Eskiden olsa bu çalışma şartlarında herhangi bir işçi ya da mühendisin Ş. Madencilikten ayrılmayı aklının ucundan bile geçirmeyeceğini belirten İ6, günümüz insanının çok çabuk fikir değiştirdiğinden yakınmaktadır.

İşletmeyi bir organizmaya benzeten İ4 için bir bütün olarak hareket eden işletmelerde, çalışanlar, uzun süreli ve bağlılık duygusuyla hareket ederler. Bu şirketlerde emekli olana kadar çalışma çok kıymetli bir değerken profesyonel kadrolarda bu tür bağlılığın görmezden gelinebileceği durumlar söz konusudur. Örneğin yöneticilik pozisyonuna gelmiş bir mühendisin çok üst noktalara ulaşabileceği olanakları reddetmesi mantıklı değildir. Bu kişiler için emeklilik gibi bir kaygı zaten yoktur ve olabildiğince mobilize olmalıdırlar fakat bu durumlar İ4'e göre nadir ve özel durumlardır. İ4 için işçilerin ve belli seviyedeki idari personelin emekli olana kadar istikrarla aynı işyerinde çalışması ve bu ahlaka sahip olması imrenilecek bir özelliktir; ancak başka bir kurumda çok daha üst bir statüye ulaşma ihtimali

olan bir çalışan hiç durmayıp gitmelidir. Kariyeri, kişisel gelişimi ve topluma kazandıracağı katma değer bunu gerektirmektedir.

G. Holding'in işverenlerinden İ9 emekli olana kadar çalışma ve uzun süre belli bir iş yerine bağlanma olgusunu İ4 gibi vasıflı ve vasıfsız çalışanlar ekseninde ayırım yaparak değerlendirmektedir. Teknik olmayan katmanlarda uzun süreli ve emekli olana kadar çalışma oranının daha fazla olduğunu ve olması gerektiğini belirten İ9, teknik işlerle uğraşan personelde bunun doğal olarak çok daha az olduğunu ifade etmiştir. İ9'a göre "teknik elemanda öyle bir sorun yok. O biliyor, kendi değerini biliyor, çok daha rahat oluyor... Teknik eleman yıllansın diye bir şey yok... Ama bir sekreter düşünüyor... şimdi ben buradan çıkarsam nasıl, sıfırdan mı başlayacağım? Dolayısıyla onlarda şey daha fazla, şirkete bağlılık ve daha uzun süre kalıyorlar. Diğer teknik elemanlar gibi değil."

İ9'un bu çalışmanın konusu açısından kritik önemde olan "Uzun süre bir yerde çalışmak öyle pek de büyük bir değer değil yani." cümlesi çalışma sürecinin profesyonelleşmesinin zirve noktasıdır. Aynı düşünceleri paylaşan İ8, yukarıda bahsedildiği gibi üretim holündeki işçilerin stabil kalması gerektiğini, beyaz yakalı profesyonel çalışanların yaratıcılık, inovasyon, girişimcilik adına dinamik olması gerektiğini vurgulamıştır.

Emekli olana kadar çalışma olgusuna önceki iki işveren gibi esnek bakan bir diğer işveren İ10, uzun süreli çalışmanın körelme yaratacağını ve işletmeye ve çalışana zarar vereceğini düşünmektedir. İ10 istikrara önem vermektedir ancak bu istikrarın bir sınırı vardır.

"Herkesin devinim içinde olması lazım." yargısı, çağımızda her çalışanın kendisini bir şirkete dönüştürmesini talep eden neoliberal akılsallaştırmanın sloganıdır. Bu sloganı destekleyen İ7, emekli olana kadar çalışmanın kıymetli bir şey olup olmadığı yönündeki sorumuza "Yok, körlük yaratır." şeklinde cevap vermiştir. İ7 için vasıflı çalışanlar açısından uzun süreli ve emekli olana kadar çalışma biçimi artık bir değer değildir ama işçi için çalışabileceği yerlerin sınırlı olması sebebiyle tersi geçerlidir.

İ7 tıpkı İ9, İ4, İ10 ve İ8 gibi işçiler ile beyaz yakalıların farklı değerlendirilmeleri gerektiğini düşünmektedir. Ancak İ7'nin babası eski kuşak işverenlerden İ2, D. Makine'nin kurucusu İ3 ve ülkenin en büyük inşaat-enerji şirketlerinden birinin kurucusu İ1 ve lise mezunu olup çekirdekten çalışarak yetişen ve bin bir mücadeleyle işletmelerini kuran İ6 ve İ5, beyaz yakalı

ya da mavi yakalı işçi olsun herkesin emekli olana kadar çalışmalarını desteklemektedir. Bu konu ile ilgili puzzle işletmesinin kurucusu İ11 bireysel deneyimlerin, değerlerin, bilgi birikiminin, dünya görüşünün ve hayattan beklentilerin belirleyici olduğunu belirtmiştir:

Bir çalışan olarak bakarsam, ben çok stabil kalmayı seven bir insan değilim. Bu insandan insana değişir ama öyle adamlar var ki çalışanlarım içinde, bir adım ileri gitmez bir adım geri gitmez. İşini sonuna kadar yapar, verebileceği odur. Zaten fazlasını beklemek de yanlıştır. O adama da zarar verir sisteme de zarar verir. O adam için buradan emekli olmak en iyisidir. Niçin? Maaşını zamanında alır işe düzgün gelir gider, beklentilerini karşılar, başka bir beklentisi yoktur. Ancak beklentisi olan bir insan için de aynı yerde çalışmak, oturmak, aynı arabaya binmek her şey sıkıntı bence. Kendim dâhil.

Yükselmenin bir değere dönüşmesi serbest piyasanın rekabetçi yapısından kaynaklanmaktadır. Sistemin, çalışanları yükselme, terfi alma, ücret artışı talep etmeye zorlayan rekabetçi bir yapısı vardır. Sistem, hem kalıcılık talep etmekte ama bir yandan da kalifiye eleman açığını kapatmak istemektedir. İşlerin gelişen yapısı çalışanlardan kalıcı olmaları için ekstra donanım ve özellik talep etmektedir; ancak kendisini tekrar eden işleri yapan çalışanların teknoloji yaptıkları işi ele geçirene kadar düşük bir ihtimalle emekli olana kadar çalışma şansları vardır. İşveren sendikası temsilcisi S1 emekli olana kadar çalışmanın koşullarını, yeni çalışma ideolojisini, bu koşulların yarattığı yeni çalışma ahlakını, insan faktörü ortadan kalkmadığı müddetçe tüm zamanlar için değişmeden kalacak çalışma değerlerini ve bugün uzun süreli çalışmayı ortadan kaldıran çalışma yasalarıyla ilgili evrensel süreçleri şu şekilde analiz etmektedir;

S1: Artık kendisini işverenin yerine koyarak tüketiciye mal veya hizmet üretebilen kişiye ihtiyaç var.

İ. D.: Bu her alanda böyle değil mi? Sağlık alanında, eğitim alanında hep böyle mi?

S1: Her alanda, yani kendisini işverenin yerine koyarak tüketiciyi tatmin edecek iş çıkarmak. Yani ben sana kazandıracağım sen bana daha yüksek ücret vereceksin dünyanın kuralı artık bu. Şeyler de değişti, işverenin çalışanı tercih etme sebepleri de böyle değişti. Tabi bunların başında ne geliyor. Ben şunu savunurum hep. Yine zamansız ve mekansız bir işveren için bir numaralı çalışan niteliği dürüstlüktür. Yani bir kısa vadede iş değişebilir. İşte böyle hilebaz bilmem ne falan yetenekliyse. O kısa süre sonra o artık kendine zarar verdiğini anlar. Dolayısıyla şimdi aidiyet zayıflıyor gibi görünüyor; ama zaman ölçüsüne bakmak lazım. Şimdi şöyle eskiden beri yani sizin bahsettiğiniz birinci dönem de dâhil herhangi bir işveren belli bir pozisyon için çalıştırdığı insandan daha iyi daha avantajlı birini bulursa eğer kanuni bir engel yoksa yeniyi tercih eder. O pozisyonda çalışan da daha yüksek ücretli daha güvenli daha avantajlı bir yer bulursa yeni işi tercih eder. İşin doğasında bu var. Şey hariç tabi, koruma, sosyal koruma kanunlarla iş kanunlarıyla vesaire buna belli setler çekilir ama bu da giderek eriyor, bakın Fransa da yer yerinden oynuyor. Burada bir direnç görecektir şey, Kıta Avrupa'sı ülkeleri direnç görecektir. Ama eskiden beri işte Amerika daha doğrusu Anglosakson ülkelerinde kıdem tazminatı sıfır, bırakın patronu, bölüm şefi güle güle dediği anda iş biter. Amerika, İngiltere, İrlanda belli ölçüde Avustralya, Yeni Zelanda böyle. Bu da işte Türkiye gibi ülkelerin katı iş piyasasına özendikleri vs. ama kültür farklılıkları da önemli, onu da es geçmeyelim. Şimdi özel bir örnek vereyim. Japonya

geleneksel olarak Toyota'ya giren bir gencin Toyota'dan emekli olduğu bir dönem vardı. Şimdi Japonlar da bu sistemi değiştirme yolundalar. Yani şey zorluyor.

Bu analizlerin yanı sıra S1, Türkiye'deki KOBİ'lerin yapısını ve iş yaptıkları piyasadaki kayganlığın da göz önünde bulundurulduğunda çok değişken, hareketli ve akışkan bir ekonomik yapıdan bahsetmiştir. Tüm işveren sendikalarının nabzını tutabilecek pozisyonda olan S1, günümüz çalışanlarının bağlılıklarını azaltan şartların başında iş piyçasındaki belirsizliğin geldiğini vurgulamıştır. Dolayısıyla tüm bu faktörler üst üste konulduğunda uzun süreli, ahlaki bir bağlılıkla, sebat göstererek, emekli olmayı hedef haline getirerek, daha yüksek ücretli bir işletme yerine istikrarlı çalışmayı yeğleyerek çalışmanın tarihe karıştığı söylenebilir. Eğitimci İ12 ise konuyla ilgili görüşlerini dile getirirken öncelikle bireysel etkenleri vurgulamış olsa da sonrasında çalışma koşullarını, çalışanların kariyer yapma arzusunu, bu amaçla iş değiştirmeleri ve ülkenin ekonomik atmosferi gibi farklı değişkenleri birlikte değerlendirmiştir.

Tüm bu veriler ışığında emekli olana kadar çalışmanın yerini, kariyer yapma ve daha avantajlı işlere yönelme isteğinin aldığını görmekteyiz.

4.4.7. İş Sözleşmesine İlişkin Tutum

Güvenceli çalışma ve esneklik kavramları tartışılırken akla ilk gelen konulardan birisi sözleşmeli çalışmadır. Fordist çalışma modelinin veya klasik-katı sanayileşme sürecinin en önemli sivil toplum örgütü olan sendikaların ana amaçlarından birisi toplu sözleşme yoluyla iş güvencesi yaratmaktır. İş devamlılığı, sözleşmeyle garanti altına alınmış çalışma ve ücret ile sağlanabilir. İşveren açısından en büyük gider kalemlerinden olan çalışan ücretleri, sanayi ötesi-akışkan toplumlarda olabildiğince esnekleştirilerek işverene özgürce hareket edebileceği alanlar yaratılmıştır. Serbest piyasada çalışma süresini belirleyen sözleşmeler genellikle belirli süreli veya yıllık yapılmaktadır. Kimi işletmeler yasal yükümlölüklerden vazgeçmeksizin sözleşme yapmadan da çalışabilmektedir. Sözleşmesiz çalışma gerek işverenin gerekse de çalışanın tercihi olabilmektedir. Görüşme yaptığımız işverenler sözleşme konusunda birbirinden farklı görüşlere sahiptir.

İşverenlerin iş dünyasına katılma biçimleri, üst düzey teknolojilerle çalışma eğiliminin yükseliş ve profesyonelleşme, çalışma ahlakına ilişkin görüşler üzerinde etkiye sahip gibi

görünse de işveren temsilcisi S1, bu olguya farklı bir perspektiften yaklaşmaktadır. Ona göre belirsiz süreli sözleşme koşullarında çalışma ile senelik ya da belirli süreli sözleşme koşullarında çalışma arasında ciddi farklar bulunmaktadır. Sendikalı işyerlerinde ve belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılan yerlerde işe ve işletmeye bağlılığın yüksek olduğunu belirten S1, günümüzde bu tarz bir iş ilişkisinin giderek azaldığını vurgulamaktadır. Özellikle nitelikli profesyonel çalışanlar bağlayıcı iş ilişkileri geliştirmekten kaçınmaktadır. Geçmişte sekiz yüz bin kamu işçisi varken bugün bu rakamın üç yüz bine indiğini vurgulayan S1, kamuda istihdam edilmeyen işçilerin alt işverenlerin işçilerine dönüştüğünü belirtmiştir. Devlet bu anlamda maliyeti azaltırken ve sosyal devlet rolünden sıyrılırken çalışanları istikrarsız, dalgalı ve akışkan iş piyasasına maruz bırakmaktadır. Türkiye'ye has bir başka durum ise bireylerin artık çalışarak belli bir hayat standardına ve toplumda belli bir statüye gelme inancını yitirmeleridir. Gelecekle ilgili bir öngöründe bulunan S1 belli bir süre sonra kamu kuruluşlarında çalışan işçi ve memurların iş güvencesinin kaldırılacağını, performansa dayalı ücretlendirme sistemine geçileceğini ve belirli süreli sözleşmelere dayalı bir iş ilişkisinin hâkim olacağını belirtmiştir. Tüm bunların yanında S1'e göre iş piyasasında asıl büyük dönüşüm Endüstri 4.0 ile yaşanacaktır. Pek çok sektörde çalışanlar gereksiz işgücüne dönüşecektir. Bunun bedelleri de ağır olacaktır.

Günümüze ait en büyük korku sözleşme ile sağlanmış iş garantisinin çalışanın verimliliğine olumsuz anlamda yansması ve dalgalı iş piyasasında yaşanacak ekonomik sıkıntıların işverenleri çalışanlara karşı yükümlülük altında bırakma ihtimalidir. Çalışanların talep ettiği güvenceli çalışma koşulları işverenin esaretine dönüşürken, işveren için oluşturulacak ideal koşullar çalışanları sonu belli olmayan belirsiz bir yaşama sürüklemektedir. Bu koşullar altında kazanan işverendir. Her iki tarafın kazanma ihtimali çalışanın profesyonel anlamda tercih yapabilecek kadar yüksek statüye sahip olduğu durumlarda yaşanmaktadır. Bu durumun gözlemlendiği şirketler G. Holding gibi kurumsallaşmış ve profesyonelleşmiş yerlerdir. G. Holding'in ortaklarından İ9, çalışanlar ile sözleşme yapmadıklarını, çalışanların istedikleri an gidebileceklerini, hayal kırıklığı yaşadıklarında çalışan ile yollarını ayırabildiklerini, zaten profesyonel kadroların sözleşme gibi bağlayıcı mekanizmalara sıcak bakmadıklarını, bir yandan doğabilecek yeni iş imkânlarını araştırdıklarını, belli bir seviyeye gelmiş çalışanların kendilerini kuruma bağlamak gibi bir kaygılarının olmadığını belirtmektedir.

İş dünyasında, çalışanların sözleşme talep etmediği G. Holding gibi şirketlere çok fazla rastlanmamaktadır. Yapacağı işi ve çalışacağı işletmeyi seçebilecek kadar bağımsız hareket eden, proje bazlı çalışan profesyonel beyaz yakalıları günümüz çalışma ilişkilerinin ayrıcalıklı çalışanlarıdır. Bu seviyedeki işletmeler ve çalışanlar bağlayıcı ilişkilere girmekten kaçınılmaktadır. Çalışanların olmasa da işletmenin sözleşme yapmamayı tercih ettiği yerlerden birisi İ10'un sahibi olduğu işletmedir. Sözleşme yapmasa da G. Holding gibi hiçbir hukuki sorumluluktan kaçmayan İ10, çalışanlarını başarıyla şirketine bağlayabilmiş ve bir aidiyet duygusu inşa edebilmiştir. Bunu tıpkı G. Holding gibi profesyonel şartları yerine getirerek sağlamaktadır. Çalışan seçiminde yakın çevresini tercih ederken çalışanları maddi anlamda memnun ederek çalışma ahlakını inşa edebilmiştir.

İ9 ve İ10 gibi işverenler sözleşme konusunda esneklikten yanadır, bununla birlikte İ9 tamamen profesyonel çalışanlarla hareket ederken İ10, yakın çevresini kullanarak informal ilişki ağıyla güçlü bir çalışma kültürü yaratmaktadır. C. Makine'nin kurucularından İ5 ise sözleşme ilişkisine sıcak bakmamakta fakat çalışanlarıyla ahlaki bir bağ kuracak araç üretememektedir. Ne profesyonel bir kurumsallık üretebilmekte, ne de informal ilişki ağları yakalayabilmektedir. Sözleşme yaparak çalışanlarına çalışma güvencesi sunmak, sosyal ve ekonomik güvenceler üretmek gündeminde yer almamaktadır. İ5'in düşüncelerinin ve yaklaşımının aynısına İ6'da da rastlamaktayız. İ6 için "işçi ile sözleşme olmaz. Kanuni olarak yeri de yok. İşçinin sözleşmesi işvereni bağlamaz diyor hukuk. Geldi bir sözleşme ayarladık, yapacağı işi yazdık, imzayı attı. Kontratı yaptık. İşçi dedi ki çalışmıyorum dedi. İşçiyi getirip makineye kelepçeyle bağlayamazsın ki." Yaşanan hukuki anlaşmazlıklarda ise işçi ile anlaşma yoluna gidilmekte ve bir uzlaşma noktası yaratılmaktadır.

G. Holding kadar büyük olmasına rağmen çalışanlarıyla ilişkilerini sözleşme esaslı yürüten İ1'in inşaat-enerji şirketi, hem mavi yakalı işçilerle hem de beyaz yakalı çalışanlarıyla belirsiz süreli sözleşmeyi tercih etmektedir. İ1 ve İK2 çalışanlarıyla toplu sözleşme yaptıklarını, sendika ile masaya oturmayı tercih ettiklerini, bireysel sözleşmelere itibar etmediklerini, evlilik gibi bir ilişki modelini benimsediklerini, hiç bitmeyecekmiş gibi bir çalışma ilişkisi geliştirmek istediklerini vurgulamışlardır. Çalışanlarıyla kalıcı çalışma ilişkisi kurmaya çalışan bu şirket tüm gayretlerine rağmen dönemin yapısı itibarıyla zorlanmaktadır ancak kendi içinde tutarlı bir politika izlemektedir. İş sözleşmelerinin uzatılması yönündeki tutumun aynısı İ3'de de gözlemlenmektedir. İşverenleri bu tarz bir iş ilişkisine yönelten şey elbette

piyasadaki çalışan hareketliliğini engellemek ve yetişmiş çalışanları kaybetmeme arzusudur. Uzun süreli sözleşme yapmanın risk içerip içermediğini sorduğumuzda İ3, “onun şartı var. İşçi kaldığı sürece, çalıştığı sürece, ben zarar etmediğim sürece bu kişiyle çalışmayı taahhüt ederim. Ben bu kadar yıl bu kişiyle çalışacağım taahhüdünde bulunurum. Ama herkes bunu yapmaya cesaret edemez.” demiştir.

İ1, İK2 ve İ3 gibi çalışma aidiyeti ve ahlakı olgusuna daha geleneksel bakan bir diğer işveren İ4’dür ve İ4, sözleşme ilişkisini önemsemektedir. Pek çok işletmenin çalışanlarıyla sözleşme yapmayıp geçici bir çalışma ilişkisi geliştirdiğini ifade eden İ4, “çıkartıyorlar. Nereye çıkartıyorlar? Bunca yıldır benle çalışıyor bu insanlar. Yarın bir işim olduğunda tekrar onların peşine düşeceğim. Bu kadar emek vermişler ben tutup da bir gün kusura bakmayın önümüzdeki bir sene iki sene ben işten çıkartacağım deyip onları ailesi, baktıkları insanlar...” şeklinde görüş bildirmiştir. Şirketin büyüklüğü dolayısıyla kemik bir işçi ve mühendis kadrosunu koruduğunu ve bu çalışanlarla sözleşme yaptığını belirten İ4, piyasa ve iş şartları gereği mecbur kalarak belli projelerde taşeronla çalıştıklarını belirtmiştir. İ4, kendi değer dünyasında çalışanlarıyla ahlaki bir bağlılık ilişkisi kurmaya eğilimlidir ancak piyasa şartları onu taşeronlarla çalışmaya ve işçilerini kaybetme riskini yaratsa da yeni teknolojileri kullanmaya zorlamaktadır. Piyasanın zorunluluklarının karşısında belli bir yere kadar durabileceğini bilmektedir. Dolayısıyla ona göre tüm bu süreçler çalışma ahlakının içini boşaltmaktadır. Bu durumda neye inandığınız ve inandığınız şeye ne tür anlam yüklediğiniz değil, şartların sizi hangi noktaya getirdiği ve zorladığı önem kazanmaktadır.

Sözleşmenin çalışma ilişkisindeki önemine dikkat çeken bir diğer işveren puzzle üreten İ11’dir. İ11, doğru sözleşme koşullarının yanı sıra kurumsallaşmanın ve sağlıklı işçi-işveren ilişkisinin altını çizmektedir. Bu koşullar yaratıldığında asgari seviyede bir çalışma ahlakı inşa edilebildiğine inanmaktadır. İ11 gibi işverenlerin çalışanlarından beklediği işletmeye dönük ahlaki bağlılığı sağlamanın en önemli aracının iş güvencesi olduğunu belirten Şahin,³⁴⁴ örgütsel bağlılığın temel unsurlarını sıralarken çalışanın kendisini güvende hissetmesinin temel unsurların başında geldiğini belirtmektedir.

³⁴⁴ Şahin, T. (2014). *Esnek Çalışma Düzenlemelerinin Örgütsel Bağlılığı Sağlamaya Etkisi: Başbakanlık Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 100-101.

İş sözleşmeleri, çalışanın çalışma ahlakı geliştirmesinin, çalışmayı sürekli kılmasının ve bir hayat anlatısı kurmasının aracı olabilmektedir; ancak günümüzde iş sözleşmesi yapılsa da çalışanlar sözleşme yoluyla kurulmuş olan bağın her an kopacağı korkusuyla yaşamaktadırlar. Özellikle de sözleşme yenileme dönemlerinde yaşanan gerginlik belirli süreli sözleşmelerin işlevsizliğini açıklamaktadır. Günümüzün sorunlarından birisi sözleşmesiz çalışma kadar belirli süreli sözleşme ile çalışmanın uçuculuğu ve geçiciliğidir.

Çalışanlarıyla Milli Eğitim Bakanlığı'nın belirlediği standart bir sözleşme üzerinden çalışma ilişkisi kuran İİ2, kendi okullarında tüm diğer kurumlar ve sektörler gibi hukuki süreçlere hassasiyet gösterilerek belirli süreli sözleşme yapıldığını; ancak bu hassasiyetin tek başına öğretmenlerde güçlü bir çalışma ahlakı geliştirmeye yeterli olmadığını ifade etmektedir. Aynı şekilde İİ8, çalışanlarıyla sözleşme esasına dayalı bir çalışma ilişkisi kurmuş olsa da iş piyasasındaki akışkanlıktan, mobiliteden şikâyetçidir. İİ8'e göre artık, değer yüklerinden kurtulmuş ve olabildiğince mobil hale gelmiş bir çalışmadan bahsedebiliriz. Bugün, mobilize olmuş, donanımı yüksek, yaratıcı, yeteneklerini kullanabilen, sözleşmesiz çalışan bireyler talep edilmekte, geriye kalan potansiyel çalışanlar birer atığa dönüşmektedir.

Sendikalı çalışanlarıyla belirsiz süreli, sendikasız çalışanlarıyla belirli süreli, taşeronlarla ve yarı zamanlı çalışanlarıyla çalıştıkları süre temelinde sözleşme yapan M.A.Ş. bu hususta tam bir laboratuvarıdır. İİ1'e göre belirsiz süreli sözleşme yapılan sendikalı-mavi yakalı çalışanlarda iş devamlılığı yüksektir. Sendikasız işçiler, iş devamlılığı ve aidiyeti açısından daha tedirgin davranmaktadır. Taşeron işçilerin ise hiçbir bağı yoktur çünkü ihtiyaca binaen çalışmaktadırlar ve kurumsal aidiyet geliştirmezler; esnek çalışma ilişkisine en fazla maruz kalan bu grup Şahin'in de gösterdiği gibi çalıştıkları işletmeyle minimum seviyede duygusal bağ kurmaktadır.³⁴⁵ Beyaz yakalı uzman kadroların, özellikle yeni kuşağın hiçbir bağlılık duygusu bulunmaz ve bunların çalışma ahlakı ve işletme aidiyeti oldukça zayıftır.

4.4.8. İşten Ayrılma Davranışının ve Esneklik Kavramının İşverenlerce

Değerlendirilmesi

Ulusal ve uluslararası istatistikler işten ayrılma ya da iş değiştirme davranışının gittikçe arttığını göstermektedir. Bu durum işletmelerin tercihi olabiliyorken çalışanlarda da bu yönde

³⁴⁵ Şahin, *a.g.e.*, 153.

güçlü bir eğilim gözlenmektedir. Özellikle işin ve çalışanın niteliği yükseldikçe uzmanlaşmış çalışanların daha özgürce-esnek hareket ettikleri gözlenmektedir. Örgütsel bağlılık üzerine yaptığı çalışmada Şahin de bu yönde verileri ortaya koymaktadır.³⁴⁶ Nitelik ve iş değiştirme davranışı arasındaki ilişki işveren temsilcisi S2 tarafından ekonomik bir kanun biçiminde değerlendirilmektedir: “Nitelik arttıkça mobilite artar.” Bunun yanında kimi işverenlerin gözlemlediği üzere nitelik açısından görece düşük işler yapan çalışanlarda da iş değiştirme davranışı artmaktadır. Oysaki bu çalışanların işletme aidiyeti ve çalışma sorumluluğu taşıması, buna paralel olarak işine ahlaki anlamda bağlılık duyması verimlilik açısından kritik önem taşımaktadır. Nitelikli mavi yakalı işçi bulmakta zorlanan imalat sanayi ve pek çok farklı alandaki hizmet sektörü esneklikten çok süreklilik arz eden emeğe ihtiyaç duymaktadır. Bununla birlikte neoliberal döneme özgü esnek çalışma biçimi Şahin’in somut verilerle de gösterdiği gibi işe yönelik normatif bağlılığı ve çalışma ahlakını olumsuz yönde etkilemektedir.³⁴⁷

Piyasa şartları dışında yukarıda bahsettiğimiz gibi işverenin mensup olduğu kuşak, iş hayatına giriş şekli, ideolojik bakış açısı, beyaz ve mavi yakalı çalışanlara yönelik algısı, işletmenin vasıflı-vasıfsız çalışanı değerlendirme biçimi, sektörün siparişe göre veya dönemlik iş yapıp yapmadığı, işverenlerin konuyla ilgili görüşlerini belirleyebilmektedir. İşverenlerin çalışanlarının iş değiştirme davranışına ilişkin değerlendirmeleri ve esneklik kavramına ilişkin tutumu tüm bu etkenlere bağlı olarak şekillenmektedir.

Türkiye’nin ilk işveren kuşağının temsilcilerinden olan İl, ilk, orta ve lise eğitimini sırasıyla Çamlıhemşin, Hopa ve Erzurum’da yapmıştır. Anadolu’dan İstanbul’a üniversite okumaya gelen İl, pek çok güçlüğe göğüs germiş ve bir işçi karakteriyle mühendis olarak çalışmıştır. Türkiye’nin o dönemki sıkıntılarını iyi bilen İl, çalışmaya ahlaki anlamda büyük değer yüklemiş, çalışmayı bu ülkenin kalkınması için milli bir vazife olarak görmüştür. Hayatı ve görüşlerini özetleyen bir biyografisi bulunan İl mühendis, işçi veya idari personel olsun çalışanlarının şirketinden ayrılmasını genel olarak hoş karşılamamakta, kaliteli çalışanlarının “üç kuruş fazla veren bir başka yere” hemen geçtiğinden yakınmaktadır. Çalışanların çok kolay iş değiştirmelerinden rahatsız olan İl, rekabet koşullarına bağlı olarak gerçekleşen işçi alımları ve iş sonlandırmalarını ise zorunlu ve normal bir durum olarak değerlendirmiştir.

³⁴⁶ Şahin, *a.g.e.*, 91.

³⁴⁷ Şahin, *a.g.e.*, 154.

Ayrıca işsizlik sigortasına dönük eleştirel ifadeler kullanmıştır. “İşten çıkarmalar zorunlu yapılır, gayet normaldir. Rekabet sizi buna zorlar. İşten çıkarma yerine münavebe yapalım dediğim olmuştur. İşe alım ve çıkartmalarda kanuna uyuyoruz ama. İşveren işçinin işine son verdiğinde müeyyideleri var ama işçi çıkıp gittiğinde müeyyidesi yok. İşsizlik sigortası işçiyi tembelleştiriyor.”

İ1’in sahibi olduğu şirkette insan kaynakları müdürü olarak görev yapan İK2, kurumsal yapıları sayesinde çok fazla çalışan kaybetmediklerini ve kaybetmek istemediklerini belirtmenin yanında, idari kadro ve mühendisler nazaran işçi kaybı yaşadıklarını ifade etmiştir. Piyasadaki dalgalanmaların zaman zaman işçi çıkarmalarına yol açtığını, son dönemlerde ise işten ayrılan çalışanlarla hukuki birtakım süreçler yaşandığını açıklamaktadır. Bu durumun şirketin yöneticilerince tuhaf karşılandığını da eklemiştir. Günümüzde çalışanların çalışma kültürüne ve değerlerine bakışının değiştiğini ifade eden İK2, boşanmalar gibi işten ayrılmalarda olağanlaştığını, daimi ilişkilerin kurulamadığını, kıdem tazminatına hak kazandığı anda işçinin işten ayrılma eğilimine girdiğini belirtmektedir.

İ1 ve İK2 şirketlerinden ayrılmayı tercih eden çalışanları hoş karşılamamaktadır. Bununla birlikte inşaat ve enerji sektöründeki dalgalanmalar ve siyasi konjonktür sebebiyle doğan istikrarsızlıklar bazı çalışanlardan vazgeçmelerine neden olduğunda iş akdine son verme kararı almaktadırlar. Serbest piyasa koşulları ve rekabet bazen işverenlerin çalışanlardan bekledikleri ahlaki ve değersel bağ göstermesini engelleyebilmektedir. İK2 ve İ1’in açıklamaları bu çelişkiyi gözler önüne sermektedir.

Sözleşmelerle güven ilişkisi kurmanın önemli olduğunu iddia eden İ3, işverenin çalışanlarını kaçırmamak için daha adaletli davranması gerektiğinin altını çizmektedir. Piyasadaki güvensizlik, çalışanlardan kaynaklandığı kadar işverenlerin çalışanlara yaklaşımından ve yükümlülüklerini yerine getirmemesinden kaynaklanmaktadır. Bu da iş ilişkisindeki sürekliliği bozmakta, çalışanlar sürekli iş değiştirmektedir ve söz konusu akışkanlık çalışma ahlakının bozulduğuna işarettir. Çalışanlarını çok sık kaybeden işverenin öncelikle kendisini sorgulaması gerektiğine işaret eden İ3, ücret politikalarının, çalışma yükünün, iş güvencesi yoksunluğunun, sözleşmesiz çalıştırmanın, sipariş usulü çalışmanın, taşeron kullanmanın ve yeni teknoloji kullanıp işçi çıkartmanın ister istemez çalışanları kaçırdığına vurgu yapmış, sözleşme bitmeye yakın çalışanın kendisini garantiye almak ve belirsizlik koşullarından

kurtulmak için iş aramaya başladığını belirtmiştir. İ3'e göre işveren görevini iyi yaparsa sirkülasyon az olmaktadır. Tersî durumda kendisini güvende hissetmeyen çalışan bu duyguyu bertaraf etmek için alternatif aramaya başlamaktadır.

Üretim holündeki devamlılığı kritik önemde bir konu olarak değerlendiren İ8, işçi olsun idari veya profesyonel çalışan olsun çalışan kaybetmekten hoşlanmamaktadır. Gerek iş verimliliği ve sürekliliği aksamakta gerekse de kıdem tazminatı gibi kalemler işverenleri zora sokmaktadır. Ancak yenilenmeye de ihtiyaç vardır. Esnekliği çok kıymetli bulan İ8, iş piyasasındaki olumsuz akışkanlığın sonuçlarından ülkenin ekonomik iklimini ve vergilendirme politikalarını sorumlu tutmaktadır. İ8'e göre "eğitimsel olarak üniversiteden bu kültür geliyor. Başarının en büyük kıstası maddî gelir olarak düşünülüyor. Tartışılır bir şey olarak görüyorum bunu. Sen bunca yıldır çalışıyorsun gelirin ne diye soruyorlar adama, o zaman iş değişiyor. Bu kıstasa göre adamın başka bir yere geçmesi doğrudur." Hangi sektör olursa olsun esnek çalışma sisteminin faydalı olduğuna inanan İ8, klasik fabrika sisteminin artık işe yaramadığını düşünmekte bunun işçiler için de avantajlı olduğuna vurgu yapmaktadır. Uzun süre aynı personelle çalışmanın kıdem tazminatı ödeme noktasında işveren üzerinde ciddi bir tehdit olduğunu belirten İ8, bu koşullar altında akışkan bir kültürün doğduğuna dikkat çekmektedir.

A.İnşaat A.Ş.'nin yöneticisi ve işvereni olan İ4, çalışanların işten ayrılmalarını belli şartlar altında doğal karşılamaktadır, özellikle uzman-profesyonel kadronun geleceğiyle ilgili bir belirsizlik hissettiğinde arayışa girmesini oldukça normal bulmaktadır. Bu konudaki esneklikle ilgili olumsuz görüş bildirmemektedir. İşçilerin bu şartlar altında özgürce hareket edemediğini de belirten İ4, tüm kademelerdeki çalışanlarını işletmede tutma gayreti içinde olduğunu, bunun işverenin yöneticilik becerisiyle alakalandırılabileceğini, ancak piyasa şartlarının zorlamasıyla işletmeyi ayakta tutmak için önlemler alacağını da açık yüreklilikle eklemektedir.

Maden suyu işletmesinin üçüncü kuşak yöneticilerinden İ7, çok fazla çalışan kaybı yaşamadıklarını ifade etmekte, bununla birlikte çalışanların işten ayrılmalarını doğal bir durum olarak değerlendirmektedir; ancak ayrılacak olan kişinin işletmeyi zor durumda bırakmamasını önemli bulmaktadır. Bunun dışında işe alımlar ve işten çıkarmalar İ7'ye göre sektörel olarak normal karşılanmalıdır.

Çoğunlukla işçilerle çalışan, istikrarlı bir şekilde çalışan işçi bulmakta zorlanan, bu koşulları nasıl yaratacağıyla ilgili soru işaretleri olan iki işveren İ6 ve İ5, işçilerle herhangi bir sözleşme yapmamakta ancak uzun süreli çalışmayı önemsemektedir. Her iki işverenin de çok sık işçi kaybettikleri gözlemlenmektedir. Bununla birlikte her iki işveren de esneklik yerine katı bir iş düzenlemesi istemekte, işe giriş ve çıkışların sıkı denetlenmesi gerektiğini savunmaktadır. İ6'ye göre;

esneklik olmaması lazım, sert olması lazım. Ben işe benliğimi veriyorum, işçiye makinemi teslim ediyorum, o da emanete sahip çıkacak. Ne yapıyor adam? Hop sabah işe gelmiyor, bir iş ahlakı ve disiplini olacak. İşveren elemanı işten çıkaracaksa da elemana haber verecek, 3 ay aralıklarla ara ara eleman gidip başka iş bakabilecek ve maaşını vereceksin diyor; ama işçi tarafında bu yok, işe gelmiyor. Patron bana ne yapacak, neyimi arayacak. Bunun sertleşmesi lazım. Herkesin işi kafasına göre tayin etmemesi lazım. Kuralların olması lazım, düzen olması lazım. Her şeyin bir kuralı düzeni var.

İ6'nın hayalini kurduğu kurallar onun için belki de ayak bağına dönüşecek düzenlemelerdir. Geleneksel çalışma ilişkilerine özlem duyan İ6, yeni teknolojileri çabucak transfer etmesiyle, çalışma saatlerinde zaman zaman esnekliğe gitmesiyle, tüm hukuki kurallara uysa da sözleşme yapmadan çalışmayı tercih etmesiyle geleneksel çalışma ilişkilerine ters politikalar izlemektedir. Çalışanlardan sınırsız aidiyet talep ederken bu aidiyet duygusunu inşa edecek kurumsal düzenlemelerden uzak durabilmektedir.

İ6 gibi iş sözleşmesi yapmayıp, tüm teknolojik yenilikleri benimseyen, bu uğurda çalışan kaybetmekten çekinmeyen İ5 de çalışanlarının yeni iş olanakları bulup iş değiştirmelerini hoşnutsuzlukla karşılamakta, günümüz çalışma koşullarında işçilere ne verilirse verilsin işçilerin memnun olmayacağına inanmaktadır. Ona göre işçi çalışmak için çıkıp gelmiş, boşa gezen, zaten işi olmayan, iş öğrenmeye ihtiyacı olan ve iş talep eden kişidir. Bu şartlar altında bir işverenin hemen sözleşme yapması düşünülemez. Sözleşme yapılırsa belki de üç ay sonra gidecek bir kişi için bu tür bir ilişki geliştirmek anlamsızdır. İ5'e göre bir işçi, kendisine iş öğreten işverenle önce sözleşme yapmayı değil, işine sahip çıkmayı öğrenmelidir.

Görüştüğümüz işletmeler içinde işten ayrılma davranışını en üst seviyede normalleştirmiş ve esneklik kavramını olabildiğince kabullenmiş olanı G. Holding'dir. İ9'a göre işten ayrılma davranışı gayet normaldir, hatta çalışan sirkülasyonu iyidir, yenileme devamlı olmalıdır, çalışanların iş değişikliğine gitmesi piyasayı canlı tutmaktadır. Çalışanların iş

değiştirmelerinin ilk on yıl içinde gerçekleştiğine dikkat çeken İ9, üst yönetimde kalıcılığı esas aldıklarını, şirketi ilk kurduklarında daha duygusal davrandıklarını ama zamanla konuya daha profesyonel yaklaştıklarını, tecrübeyi önemsemekle birlikte günümüzde uzun süre aynı teknoloji ve personelle çalışmanın ayak bağına dönüşebileceğini belirtmektedir. Kırk yaş altı personelde çalışan sirkülasyonunun fazla olduğunu ifade eden İ9, kırk yaş üstünde ise yönetici pozisyonunda bir denge yakaladıklarını söylemektedir. Dolayısıyla bir yandan gençleştirirken bir yandan tecrübeyi korumak gerekmektedir.

İ9'daki profesyonelliğin bir benzerine M.A.ř.'de rastlarız. şirketin İnsan Kaynakları şefi İK1 fabrikadan ayrılan çalışanlara yönelik tavırlarını ve söz konusu profesyonelliği özetlerken daha iyi iş olanakları yaratıp ayrılan çalışanlara karşı ketum bir tutumlarının olmadığını, %4-6 oranında bir çalışan giriş-çıkışı olduğunu, işçilerde devamlılığın daha yüksek gözlemlendiğini ancak beyaz yakalılarda aynı oranı yakalayamadıklarını, enerji ve inşaat sektörlerindeki rekabetin ve taşeron sisteminin bunun sebebi olabileceğini, yeni neslin genel olarak iş beğenmediğini beğense bir ücretleri tatmin edici bulmadığını, beyaz yakalı çalışanların idealist davranmadıklarını ve tüm bunların yarattığı esnekliğin artık neredeyse tüm sektörlerdeki işverenler tarafından normal karşılandığını ifade etmektedir.

alışanlarını özel olarak seçen ve her anlamda memnun etmeye odaklanan bilgisayar teknolojileri temsilcisi İ10, sektörde en üst noktadadır, esneklik kavramını doğal karşılamakla birlikte istikrarlı çalışmayı da bir değer olarak kabul etmekte ayrıca çalışanlarını kaybetmek konusunda muhafazakâr bir tavır sergilemektedir. Sektörde en üst noktada bulunduğunu savunan İ10, kimseyi işten çıkarmadığını, ayrılanlar olduğunu ancak yaptığı işin yapısı gereği çalışan istikrarına ihtiyaç duyduğunu, esneklik çalışma hayatında normal olsa da bu esnekliğe çok fazla imkân veremeyeceğini belirtmiştir.

Puzzle üreticisi İ11 de işten ayrılmak isteyen çalışanları olduğunu, bunu normal karşıladığını, sektördeki yoğun rekabetin buna yol açtığını, çalışan kaybetmenin kendisi için olumsuz bir durum olduğunu buna yönelik önlemler almaya çalıştığını belirtmiştir. Birçok çalışanının eski olduğunu, çalışan kaybetmediğini, yalnızca emekli olanların yerine taze kan olsun diye yeni çalışanlar istihdam ettiğini ifade etmiştir. İ11'e göre işçi çıkarma işveren açısından 3-4 aylık bir verimlilik kaybına neden olmaktadır, işçi açısından ciddi psikolojik sonuçları vardır; yeni makine aldıkça alımların durduğunu, depolama şirketleri ile anlaştıka depolarında

çalışan işçilerde azalma olduğunu belirten İ11, bu şekilde devam ettikçe çalışan istihdamının giderek azalacağına dikkat çekmektedir. Çalışanlarıyla yollarını ayırmaları da yeni çalışanlar istihdam etmediklerini bu durumun piyasadaki işsizliği artıracığını belirtmektedir. Bu anlamda geleceği çalışanlar açısından pek parlak görmemektedir.

İşverenlerle yapılan görüşmeler insan faktörünün, sermaye ve üretim için belki tarihte hiçbir zaman bu kadar problem olmadığı izlenimini doğurmaktadır. İstihdam, teknolojik gelişme ve piyasanın dalgalı yapısından dolayı hiç bu kadar daralmadığı ve eğretilenmediği gibi çalışacak bir işi olmayan, atık haline gelmiş ama sınırsız bir tüketim arzusuyla yaşayan bireyler de hiç bu kadar sosyo-ekonomik bir sorun haline gelmemiştir. Sermaye, istihdam olanakları yaratamadığı bir insan kitlesine ürettiklerini satacak bir ekonomi yaratma telaşına düşmüştür. Üretim giderlerinin minimize edilmesi tüketim krizine galebe çalacaktır. Bu durumu eğitimci İ12 felsefi, sosyal ve ekonomik boyutlarıyla ufuk açıcı biçimde tartışmaktadır;

...insanın birey olma durumu üzerinden mevcut kapitalizm yeni bir ontoloji sunmıyor. Sunmadığı için bu medeniyetin insana cevap verememesi, insanları daha patolojik, daha rahatsız hale getiriyor. Psikolojik hastalıkların çeşitlenmesi, dijital dünyada hastalıkların çıkması, makine insan bütünleşmesinin yeni bir hizmet alanını ortaya çıkaracak olması, çemberin merkezinin kayması, bedensel olandan dijital olana zihinsel olandan duygusal olana geçiş, insanın kendisine daha fazla vakit ayırması, şu anki teknoloji buna izin vermiyor. Kapitalizm bunu düşünmez. Bunun olağan sonuçları açısından önemli ve kapitalizmin insanı boş bırakmamak için onun zihnine beynine dijital kablolu araçlar yoluyla –diyelim ki göz kapağına kamera yerleştirecek, kulağının içine başka dijital araçlar yerleştirecek- buna benzer insanı kendi kendisiyle kalamayacak biçimde meşgul edecek bir teknoloji geliştirecek. Evinde de rahat bırakmayacak. Uyurken öğrenin diyecek. Rüyalarınızı şekillendiriyoruz, istediğiniz rüyayı görün diyerek rüyayı şekillendirecek. Bu anlamda saldırı devam edecek. Bir taraftan da sosyal politikalar düzenlenemezse dijital kapitalizmin makro sorunu doğacak. Dünyada sosyal hareketliliği olmayan insanların hareketliliği şekillendirilecek. Şu anda terörist örgütlerle yapıyorlar. Örgütleri kuruyorlar, böylece sosyal hareketliliği manipüle ediyorlar. Yükselen değer neyse o değere panzehir buluyorlar. Bu strateji devam edecek. Ama bir yandan da radikaller her anlamda artacak. Merkezin değişiyor olması merkezin dışında kalanların tepkisine yol açacak. Bu anlamda radikal hareketler, küçük dalga çözümler, kopmuş bölünmüş parçalanmış bir ben ve sosyal yapı doğuyor.

Sosyo-ekonomik süreçlere ilişkin bu değerlendirmelerinin yanı sıra İ12, eğitim sektöründe kendini geliştirmiş ve farklı yerleri hak eden çalışanların ait oldukları konumlara getirilmeleri gerektiğini, bu anlamdaki sosyal hareketliliğin doğal olduğunu vurgulamıştır. Dolayısıyla İ12'ye göre dikey ya da yatay hareketlilik bir vefasızlık olarak algılanamaz ve bunun desteklenmesi gerekir. Bu anlamda insanları zorla kurumda tutmak anlamsızdır ancak eğitim gibi bir sektörde kendini yetiştirmiş öğretmenlerin uzun süreli emekleri çok kıymetlidir ve bu özel olarak ödüllendirilmelidir. Bununla birlikte İ12'ye göre çok fazla çalışan kaybı özellikle eğitim sektöründe kurumsal dengeyi ciddi biçimde bozmaktadır, eğer %4-5'in üzerinde bir

alışan kaybınız varsa ynetemiyorsunuz demektir, bu oran genellikle sanayi sktrnde görülür, eēitim sektöründe bu oranda çalışan kaybına pek rastlanmaz ama özel okulların sayısı arttıkça bu durum yavaş yavaş eēitimde de yaşanmaktadır.





SONUÇ

Kapitalizmin yeni birikim rejimi temelinde, sermayenin ihtiyaç duyduğu sınırsız ve ele avuca sığmayan hareketliliği bugün akışkanlık ve esneklik kavramlarıyla ifade edilmektedir. Bu sermaye birikimine katkıda bulunan çalışanlar ise bugün prekarya olarak isimlendirilmektedir. Özellikle bilgisayar ve yazılım teknolojisinin gelişimiyle robotik bir işgücüne kavuşan sermaye, işçilere, memurlara, doktorlara, mühendislere, imalat atölyelerinde çalışanlara, paketleme elemanlarına ve aklımıza gelebilecek tüm meslek kollarından insanlara daha az ihtiyaç duymaktadır. İçinde yaşadığımız iddia edilen akışkan toplumlar sermaye hareketliliğinin ve üretim-tüketim-pazarlama sürecinin önündeki her katılığı yok etme amacıyla hareket etmektedir. Bu uğurda her yaştan insan tüketiciye dönüştürülürken tüketim arzularının akışkanlığı sınır tanımamaktadır. Tüketicinin yanında tüketilecek ürünleri üreten çalışanların iş piyasasındaki hareketliliği geçmişle karşılaştırılamayacak denli artmış durumdadır. Sendikal örgütlenmelerin dünya genelinde gerilediği gözle görülür bir gerçektir, teknolojik gelişmelerin pek çok sektörden çalışanı işinden ettiği artık basit bir gerçek olarak öne çıkmaktadır; ücretlerdeki gerileme, belirli süreli iş sözleşmelerinin geleceğe dönük çalışma güvencesi sunmaması ve “yaşam boyu iş”ten neredeyse hiç söz edilememesi, kamu istihdamının dünya genelinde düşüş göstermesi, devletin sunduğu sağlık hizmetlerinin ve sosyal yardımların gitgide erimesi, dünya genelinde devletlerin eğitimden sağlığa her alanı özelleştirmesi ve özellikle üniversite eğitiminde ve kurum içi eğitimlerde girişimcilik, inovasyon, startup gibi neoliberal kavramların ve değerlerin verilmesi sermayenin ve emeğin akışkanlaşmasının göstergeleri olarak öne çıkmaktadır. Bu sürecin nimetlerini toplayan çalışanlar olduğu gibi cefasını çekenler de mevcuttur. Bunların yanı sıra işveren cephesinin yani sermaye sahibi sınıfın temsilcilerinin akışkanlaşma olgusuna nasıl yaklaştıkları merak uyandırıcıdır. Teorideki gibi işverenler çalışmaya ilişkin aidiyet, sorumluluk, sadakat, uzun süreli çalışma, sebat etme, kendini işine adama gibi değerlerin erimesini sermayenin akışkanlaşması adına kabullenmekte ve yüceltmekte midirler? En başta sorulması gereken soru işverenler grubunun yekpare bir yapı arz edip etmediğidir. Bu soruya bu araştırma özelinde elde edilen bilgilerden yola çıkarak rahatlıkla hayır denilebilir.

Yaşam değerleri ve alışkanlıklar, ideolojik görüşler, iş hayatına giriş biçimi işverenlerin çalışmanın bugünkü doğasını anlamlandırmalarında etkilidir. Aile şirketlerinde yönetici pozisyonunda olan en fazla ikinci kuşak işverenlerde, daha muhafazakâr bir dünya görüşüne

sahip olan işverenlerde ve bunun yanında iş hayatına işçi olarak başlayıp sonradan işveren konumuna yükselmiş işverenlerde, çalışmanın klasik kapitalizme has değerlerine bağlılığın yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Özellikle 1950 ve 1960'larda iş hayatına adım atmış Türkiye'nin ilk işveren kuşağında esneklik ve akışkanlığa karşı hoşnutsuz bir bakış görülmektedir. Görüşme yapılan İ1, İ2, İ3 görece en yaşlı katılımcılardır; ilk sanayici kuşağından olan bu üç işveren hem profesyonel çalışanları tercih etmekte hem yoğun teknoloji kullanmakta hem de yüksek sermayeli işler yapmaktadırlar, bununla birlikte çalışma ahlakını oldukça önemsemektedirler. İ4 genç kuşaktan bir işverendir ancak aile olmayı, bir organizma gibi hareket etmeyi görüşme esnasında sıkça vurgulamıştır, ailevi değerleri işletmeye ciddi anlamda aktarmıştır. İ5 ve İ6 ise deyim yerindeyse çekirdekten yetişmiş, işçilikten patronluğa yükselmiş işverenlerdir. Çalışanlarından kendi işçilik günlerindeki bağlılığı, sabrı, adanmayı, tırnaklarıyla bir yerlere ulaşma kararlılığını talep etmektedirler. Diğer işverenlerimizden İ7 ve İ8 yaptıkları işin yapısı ve kendi kültürel-sosyal sermayeleri gereği mavi yakalı işçilerde devamlılık, beyaz yakalılarda ise akışkanlık talep etmektedir. İşverenlerden İ9 proje temelli iş yapan bir holdingin ortağıdır ve görüşülen işverenler arasında akışkanlaşmış iş piyasasının ideal tipi olarak öne çıkmaktadır. İ9'un çalışma ahlakına yönelik beklentisinin minumuma varmasının sebebi öncelikle şirketin yaptığı işlerde teknolojiyi temel alması, insan emeğine yönelik ihtiyacı en düşük seviyede tutması, maddi beklentiler temelinde iş yapan profesyonel kadrolarla çalışması, G. Holding'in bir aile şirketi olmaması, İ9'un bu şirkete doğrudan ortak olarak katılması ve yine İ9'un üniversitede edindiği kültürel-sosyal sermaye ile formasyonun etkisi vardır. İ10, İ11 ve İ12 kişisel olarak iş aidiyeti, çalışma ahlakı ve istikrarı, emekli olana kadar aynı işyerinde çalışma gibi değerlere çok fazla kendilerini yakın hissetmeseler de yaptıkları işin insan merkezli olması nedeniyle çalışanlarından ahlaki anlamda bir bağlılık talep etmektedirler.

Görüşme yaptığımız tüm işverenlerin belli seviyede çalışma ahlakını önemsediklerini söyleyebiliriz ancak bununla birlikte tüm işverenlere bunu genelleyecek verilerden yoksunuz. Ayrıca işverenlerde ya da girişimcilerdeki iktisadi ahlak ile iktisadi zihniyet birbiriyle tutarlı örüntüler göstermeyebilir. İşveren iktisadi ahlak açısından, gerek yaşam deneyimleri, gerek ideolojik perspektifi gerekse de iş hayatına çok meşakkatli yollardan girmiş olması sebebiyle belli bir iş yerine bağlanmayı, burada uzun süre çalışmayı değerli ve iyi bir ahlaki özellik olarak görüyor olabilir, ancak aynı işveren iktisadi zihniyet açısından çalışanlarını işten çıkarma pahasına teknolojik yenilikleri görmezden gelememekte, kârı

maksimize etmek için ücretleri düşük tutabilmekte, risk almamak için çalışanlarıyla ya bir yıllık sözleşme imzalamakta ya da hiç sözleşme yapmamakta, iş yerinde sendikalı çalışan istihdam etmediği gibi bu tarz işçi örgütlenmelerine izin vermemekte ve iş yoğunluğuna ve siparişe bağlı olarak taşeron usulü çalışmayı mantıklı görebilmektedir.³⁴⁸ Dolayısıyla bu işverenler akışkan modernitenin neoliberal akılsallık normlarına uyarken klasik sanayi toplumunun Fordist üretim modeli ile doruğuna ulaşmış işletme aidiyeti temelli çalışma ahlakının özlemine duyabilmektedir. Görüşme yapılan işverenlerde aynı çelişkiler gözlemlenmiştir.

Görüşülen iş adamlarının değer dünyalarına baktığımızda, İ7, İ8 ve İ9 hariç çoğunun Bauman'ın kuramında vurguladığı biçimiyle esneklik ve akışkanlığa dönük olumlu bir değerlendirme yapmadığı görülmüştür. Aksine aile şirketlerinin yönetiminde bulunan işverenlerle iş hayatına üniversite okumadan çalışarak adım atmış İ4, İ5 ve İ6'da şirketin profesyonelliğine zıt biçimde sadakat, sabır, uzun süreli çalışmak gibi değerlerin önemli olduğu gözlemlenmiştir. Bununla birlikte seküler dünya görüşüne sahip İ8, İ10, İ11'de, profesyonel çalışma kalıplarını içselleştirmiş, yüksek nitelikli personelle çalışan İ9'da, görece daha genç kuşak işverenlerden İ7'de çalışma aidiyeti, sabır, uzun süreli-emekli olana kadar çalışma gibi değerlere daha az önem verildiği gözlemlenmiştir. Bu işverenler kendileri ve çalıştıkları profesyonel kadrolar için uzun soluklu bir beraberliği mantıklı ve verimli bulmamaktadırlar. Onlar için önemli olan kendini geliştirmek, yenilikleri takip etmek, yeni alanlara sermaye aktarımı yapabilmek gibi mobilitayı artırıcı projelerdir. Şayet yapılan iş ve içinde bulunulan sektör uzun süreli çalışmayı gerektiriyorsa çalışanları işletmeye bağlayacak maddi ve manevi teşvikler kullanılarak önlemler alınmaktadır. En yoğun insan emeği merkezli iş yapan eğitimci İ12'de ise öğretmenlerden sadakat beklentisi yüksektir.

Yüksek teknoloji üreten araçları görüşme yaptığımız tüm işverenler, işveren temsilcileri ve insan kaynakları müdürleri tarafından vazgeçilmez önemde görülmektedir; çünkü “makine insan gibi sorun çıkarmaz”, “birinci ürünle son ürün arasında kalite farkı yoktur”, “makine yirmi dört saat hatasız standart ürün çıkartır”, “bir işçi, günde bir üründen beş yüz tane

³⁴⁸ Bu analizi yaparken kullandığımız “iktisadi ahlak” ve “iktisadi zihniyet” kavramları Sabri Ülgener'e aittir. Ülgener'e göre iktisadi ahlak istenen normların ve hareket kurallarının toplam ifadesiyken, iktisadi zihniyet kişinin gerçek davranışında sürdürdüğü değer ve inançların toplamıdır. Birisi olması arzu edilen, düşüncede ve duyguda yaşatılan idealleri ifade ederken diğeri somut olarak yaşanan ve koşulların zorlamasıyla gerçekleştirilen edimleri kapsar. Günümüzde ahiliğe has iktisat ahlakını diriltmeye çalışan iş çevrelerinin karşılaştıkları soğuk gerçek tam da neoliberal akılsallığın dayattığı iktisadi zihniyettir.

üretiyorsa makine on bin tane üretebilir ve ayrıca makineler hiç hastalanmaz, en fazla bakımları yapılır ve hiç bozulmamış gibi kaldıkları yerden çalışmaya devam ederler.” Tüm bunlar görüşme yapılan işverenler, temsilciler ve müdürler tarafından söylenmiş cümlelerdir. Dolayısıyla yüz elli personeli olan bir işveren yeni bir teknoloji ile bu işçilerden yüzünü işten çıkartması gerekiyorsa doğru zaman geldiğinde bu işçilerin tamamından vazgeçmeyi tercih edebilecektir. Aksini yaptığında piyasadaki rekabet koşulları sebebiyle zaten kısa sürede yok olacağını bilmektedir. Teknoloji sadece yeni makinelerden ibaret değildir, teknoloji beraberinde piyasadaki rekabet koşullarını da belirlemekte ve insan davranışlarını yönlendirmektedir. Teknolojinin kendisi dolaylı olarak ahlaki kararlarımıza etki etmektedir. İşverenlerin, temsilcilerin ve müdürlerin bir kısmı teknolojinin bu kadar gelişmesinin, insanların işlerinden ve geçim araçlarından olmasının büyük felaketler yaratacağını, doğacak arz fazlasının yeni krizleri tetikleyeceğini belirtmektedir. Bunun yanında görüşülen işverenler yeni robotik teknolojinin insan emeğini pek çok sektörde gitgide gereksiz hale getirdiğini kabul etmektedir. Makinelerin bir parçası ve eklentisi olarak görev yapacak olan yeni emek biçimi kablosuz biçimde makinelere bağlanarak kendine has *dijitalleşmiş tekno-ontolojik bir çalışma kültürü* yaratacaktır.

Yaşam boyu iş, istikrarlı ve uzun süreli olarak belli bir iş yerinde her türlü güçlüğü rağmen çalışmaya devam etme, görüşme yaptığımız işverenlerden İ1, İ2, İ3, İ4, İ5, İ6 için yokluğu güçlü biçimde hissedilen İ7, İ8, İ10, İ11, İ12 için belli kademelerde ihtiyaç duyulan, İ9 içinse yalnızca yönetici kadro için geçerli olan bir durumdur. Ülkemizde üniversite mezunlarının artması, özellikle teknisyen seviyesinde çalıştıracak işçi bulmayı güçleştirmekte, üniversite mezunları günümüz eğitim anlayışının etkisiyle sahada ya da atölye içinde yapılan meşakkatli çalışmaya soğuk bakmakta, tüketim ideolojisinin etkisiyle önce alacağa ücrete odaklanmakta, tatmin edici bir ücret bulamadığında çok çabuk iş değiştirmekte, piyasadaki ücret rekabeti dolayısıyla her alandan çalışan daha yüksek ücret buldukları işletmelere hızla yönelmekte ve bu durum tüm alanlarda verimliliği düşürmektedir. Çalışmaya ilişkin geleneksel değerlere önem veren işverenler, hem mavi hem de beyaz yakalı işçilerin uzun süre kendileriyle çalışmalarını arzulamakta, biraz daha profesyonel düşünen, özellikle yeni kuşak işverenlerde mavi yakalı işçileri kaybetmeyip bir aidiyet duygusu yaratma hedeflenirken, beyaz yakalı uzman çalışanlarda belli bir süreden sonra bir sirkülasyon yaratma düşüncesi ağır basmaktadır; ancak genel olarak işverenler yetiştirdikleri elemanları kaybetmek istememektedirler, çünkü günümüzde üretim teknolojilerindeki yeniliklere adapte olmak ve

Yeni gelen personele bu eğitimleri tekrar tekrar aldirmek büyük zaman kaybına yol açmaktadır. Görüşülen çok üst düzey birkaç işveren için sirkülasyon çok önem arz etmektedir ve bu noktada işletmeler akışkanlığa olabildiğince açık kapı bırakmaktadır. Bağlayıcı hiçbir hukuki araç kullanmayan bu işletmeler sektörün en iyisi olduklarına inanmakta, çalışanlarına çok yüksek ücretler ödemekte ve pek çok sosyal ve kültürel olanak sunmaktadırlar; genel olarak proje bazlı çalıştıklarından kemik bir kadroyla daimi ilişkiler geliştirmekte, bunun dışında geçici iş ilişkileri inşa etmektedirler. İstikrarlı ve uzun süreli çalışma konusunda bir geçiş dönemi yaşanmaktadır. Eğitim, pazarlama, kurumsal iletişim, hakla ilişkiler gibi insan merkezli alanlarda işletmeler kendilerini temsil edecek stabil çalışanlara ihtiyaç duymaya devam edecekler ancak teknoloji bu hızda gelişmeye devam ederse pek çok sektör kalıcı ilişkiler yerine daha da sınırlanmış ve akıcı iş ilişkilerini tercih edecektir.

Günümüzde Türkiye’de mekanik, elektronik, yazılım, donanım, tıp, eczacılık, genetik, inşaat teknolojileri gibi alanlarda çalışan vasıflarında ciddi anlamda bir ilerlemeden söz edilebilmektedir. Bu durum görüşülen işverenler tarafından da desteklenmektedir. Bu alanların geçmişe göre çok daha donanımlı olan üniversite mezunlarında çalışma değerleri açısından problemlerle karşılaşmaktadır. Çalışılacak işletmeler içerisinde onları tüketim olanaklarına en çabuk ve etkili ulaştıracak seçenek birinci sırada yer almaktadır. Pek çok üniversite mezunu için mezun olduğu alanda kendini geliştirebileceği ve uzun süre çalışabileceği bir işletmede göreve başlamak son sırada yer alan bir seçenektir. İşverenlerin gözlemlediği biçimiyle üniversiteden yeni mezun olup iş başvurusu yapan pek çok aday çalışacakları ilk yeri yalnızca bir basamak olarak görmektedir. Üniversite mezunu olmayıp işçi ve teknisyen statüsünde çalışacak yeni kuşaklar için sorun daha da derindir. Özellikle görüşlerine başvurulmuş, sanayi bölgesinde üretim yapan işverenler İ5 ve İ6, çalışan ara eleman bulmakta zorlanmakta, ancak çalışma istikrarı sağlayacak araçları da kullanmamaktadır. Eğitim sektörünün Türkiye’de önde gelen temsilcilerinden İ12’nin görüşü ise oldukça düşündürücüdür. Ona göre geçmişteki öğretmenler KPSS baskısına maruz kalmadıklarından ve kendilerini ispat edecekleri tek ölçüt merkezi sınav puanı olmadığından genel kültürlerine ve alanlarındaki yeterliliklerine çok önem vermekteydiler, oysaki bugün öğretmen olmak için KPSS’den yerleştirme puanına ulaşmak tek ölçüt haline gelmiştir. Bu nedenle öğretmenlerin vasıfları geçmişe göre gitgide azalmaktadır.

Dikkati çeken bir diğer konu kitlesel üretime dayalı büyük imalathaneler ve fabrikalar ile kamu istihdamını akla getiren emekli olana kadar çalışma olgusudur. Yukarıda da belirtildiği gibi –aslında bugün bile böyle olmakla birlikte- bundan elli yıl sonra çalışma hayatına atılacak bireyler için emekli olmak veya emekli olana kadar bir iş yerinde çalışmak tuhaf bir durum olarak algılanacaktır. Oysaki 20-30 yıl önce dünya nüfusunun sanayileşmiş bölgelerinde yaşayan insanların çoğu için hayatın temel amaçlarından birisi yaşam boyu belli bir iş yerinde iş garantisi, ücret garantisi, rutin ve risklerden azade bir hayattı. Görüştüğümüz işverenlerin, temsilcilerin ve müdürlerin tamamı işletmelerinden veya kurumlarından emekli olmuş insanlardan bahsederken gururlanmaktadır. Emekliye ayrılmış bu insanların birçoğu başka işletmelerden buralara gelmiş ve yıllarını tamamlayarak emekli olmuştur. Bunun yanında emeklilik oranları oldukça düşüktür, işletmeler genellikle genç çalışanlara yönelmektedir. Uzun süreli çalışmanın önündeki en büyük engellerden birisi biriken kıdem tazminatlarının işverenler tarafından ödenmesidir. Görüşme yaptığımız işverenlerden, temsilcilerden ve müdürlerden bazıları bu konuya değinirken diğerleri ifade etmekten kaçınmıştır; ancak kıdem tazminatı uzun süreli çalışmayı engelleyen faktörlerden birisi olarak öne çıkmaktadır.

İş sözleşmesi çalışanların kendilerini en azından belli süreliğine garanti altında hissetmelerine yaramaktadır. Günümüzde pek çok işletmede sözleşmeye bakılmaksızın istifa mekanizması devreye sokularak çalışanların görevlerine son verilebilmektedir. Mahkeme sürecini göze alan çalışanlar ise uzun ve meşakkatli bir yolun sonunda haklarını elde etmektedir. Görüşme yaptığımız işverenlerden özellikle üst seviye profesyonellikte iş yapan ve oldukça uzmanlaşmış ve alanında öne çıkmış kişilerle çalışan İ9, hem kendilerinin hem de çalışanların sözleşmeyi gereksiz bulduklarını, karşılıklı olarak bu tarz bir iş ilişkisi geliştirmediklerini vurgulamıştır. Görüştüğümüz insan kaynakları müdürleri de dünyada bu tarz çalışma biçimlerinin yaygınlaştığını belirtmişlerdir. Çalıştığı işletme ile sözleşme imzalamayacak kadar özgüveni yüksek bu çalışanlar için çalışma ahlakından değil çalışma fırsatlarından söz edilebilir. Akışkan modernitenin göstergelerinden birisi olan “bağısızlık” her seviye işletmede uygulanmaktadır. Çalışanların her türlü ekonomik ve hukuki hakkını gözettiklerini ifade etmelerine rağmen, sözleşme konusunda oldukça esnek davranan işverenler d vardır. Özellikle işçi çalıştıran bazı işletmelerde işçi sözleşme yapılmaya değmeyecek önemsiz işlerle uğraşan bir üretim aktörü olarak algılanmaktadır. Kendisinin bu yönde algılandığını bilen pek çok işçi için de çalışmanın ahlaki içerimlerinden çok, karşısına çıkacak yeni ve görece daha yüksek ücretli çalışma fırsatlarından söz edilebilir. Bu nedenle günümüzde, çalışanlar için

artık çalışma ahlakından değil genel olarak çalışma fırsatlarından söz edilebilir. Güvenceli, yaşam boyu istihdam sunan, sağlık olanakları ve sosyal haklar kazandıran, tatmin edici bir ücreti olan, insani çalışma saatleri içeren çalışmanın olmadığı bir toplumda çalışma ahlakından değil ancak daha uygun çalışma fırsatlarından bahsedilebilir. Ahlak, toplumun tüm bireylerinin kendi rızasıyla altına imza attıkları bir toplumsal sözleşmede var olabilir; bunun olmadığı yerde herkes kendi bireysel alanını kurmaya ve kurtarmaya çalışır. Günümüzde, tek tek bireyler, devasa bir ekonomik sistemin yarattığı problemleri kendi başlarına çözmeye çalışmaktadırlar, bu koşullarda kurumsal bir ahlakın yeşerme ihtimali yoktur.

Görüşülen işverenler, işveren temsilcileri ve insan kaynakları müdürleri esneklik kavramıyla ilgili bilgiye sahiptiler ve görüşmeler esnasında bu kavram üzerine pek çok noktada tartışılmıştır. Üzerinde durulan en öncelikli konu çalışanların iş değiştirme oranlarının artışı olmuştur. İş yeri veya iş değiştirme davranışı yeni kuşak işverenler İ7, İ10 ve İ11 için daha normal görülüyorken eski kuşaktan İ1, İ2, İ3 bu konuda daha muhafazakâr bir görüşe sahiptir; ancak giden bir çalışanın yerinin doldurulması zor ise elbette işverenlerimizin hangi kuşaktan olduğu önem taşımamakta ve daha katı bir tutum içine girilebilmektedir. Görüşme yapılan yetmiş yaş üstü dört işverenimizden üçü esnekleşmeyi hiç hoş karşılamamaktadır, yalnızca biri, İ9 bu durumu doğal karşılamaktadır. Esnekleşme konusunda rahat bir tutuma sahip olan İ9, hem bu değerlerin aktarıldığı bir eğitim hayatı geçirmiş hem de iş dünyasına önemli bir şirketin ortağı olarak başlamıştır. Diğer işverenlerimizde aynı durum gözlemlenmemektedir. Ayrıca İ8, İ9, İ11 mavi yakalı işçiler için esnekliğin verimlilik için olumsuz bir durum olduğunu, bu çalışanları işletmede tutacak önlemlerin alınması gerektiğini belirtirken; beyaz yakalılarda belli bir süreden sonra değişiklik yapmanın iyi olacağını belirtmişlerdir; çünkü beyaz yakalıların çalışma alanlarında girişim, inovasyon, yeni teknolojilere uyum ve dinamizm esastır; kemikleşmiş organizasyonlarda bunu sağlamak oldukça güçtür.

Esnekleşme ile ilgili olumlu ya da olumsuz tutumlardan hangisine sahip olunursa olunsun tüm katılımcılarımıza göre çalışanları işletmede tutmak gittikçe zorlaşmaktadır. Bu hem çalışanların hem de işverenlerin ortak tavrıyla şekillenen bir durumdur. Bazı sektörler esnekliği çok yoğun ve problemli olarak yaşarken, bazılarında bu süreç iki tarafın rızasıyla şekillenmektedir. Bazı işverenlerin bu soruya tahammülü bile yokken bazıları esnekliği her şeyiyle kabul etmektedir, kimilerine göreyse beyaz yakalı ve mavi yakalıya göre bu durum farklı yorumlanmalıdır; ancak ortak kanı, esnekliğin her anlamda ve alanda gözle görünür bir

olgu olduğudur. Bu durumun kurbanları ise elbette güvencesiz çalışanlardır. Bu çalışma beyaz ve mavi yakalı çalışanların güvencesizlik, esneklik, eğretilişme ve teknoloji karşısında emeğin durumu gibi olgular hakkındaki görüşleriyle desteklenmeye muhtaçtır; bu anlamda bir tarafıyla eksik kalacaktır.

Çalışma ahlakı, üreten bir toplumu tanımlar, tüketen hayat (consuming life) formu olarak akışkan modernite, çalışanlara değil tüketicilere öncelik vermektedir. Türkiye toplumu kendine özgü şartlara sahip olmakla birlikte, akışkan modern toplum tarifine paralel biçimde çalışma değerlerinin çöküşünü ve tüketici bir toplum olma özelliğini birlikte kazanmaktadır. Batı toplumlarında çalışma aidiyeti çökerken buna paralel teknolojik gelişmeler hız kazanmakta, üretim robotik hale gelmektedir; tüketicilikte ise toplumların birbirinden çok fazla bir farkı kalmamıştır. Bununla birlikte Türkiye toplumu, çalışma değerlerini yitirirken teknolojik ürünlerin ve robotik iş gücünün üretiminde neredeyse hiç aktif değildir. Türkiye, yeni çağa uygun eğitim kurumlarına, insan kaynağına ve teknolojiye sahip olmadığı gibi yeni çağın çalışma değerlerini de üretememektedir. İşverenleri geçmişin değerleriyle bugünü yaşamaya zorlayan bu süreç, geçmişin değerlerinin çöküşüne ve bugüne düşmanca yaklaşmaya yol açmakta, bugünün çalışma değerlerinin üretimine engel olmaktadır.

KAYNAKLAR

- Adıgüzel, O. ve Yüksel, H. (2011). Tarihsel süreçte çalışma kavramı ve bir kırılma noktası olarak sanayi devrimi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 48(553), 69-81.
- Alpagut, G. (2008). AB’nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler. *TİSK Akademi*, (1), 17.
- Aron, R. (1997). *Sanayi Toplumu*. (Çev. E. Gürsoy). İstanbul: Dergâh Yayınları. (Eserin orijinali 1962’de yayımlandı).
- Aslan, M. (2012). *İş ve Meslek Ahlakı Dünya ve Türkiye Örnekleri*. (Üçüncü Basım). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Atılğan, G. (2012). Türkiye’de Toplumsal Sınıflar: 1923-2010. F. Alpkaya ve B. Duru (Editörler). *1920’den Günümüze Türkiye’de Toplumsal Yapı ve Değişim*. (İkinci Baskı). Ankara: Phoenix Yayınevi.
- Avcıoğlu, D. (2001). *Türkiye’nin Düzeni: Dün-Bugün-Yarın*. (Birinci Baskı). İstanbul: Tekin Yayınları.
- Bacak, B. ve Şahin, L. (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55 (1), 325-340.
- Balseven, H. ve Önder İ. (2009). Türkiye’de Kamu Kesiminde Neoliberal Dönüşüm. N. Mütevellioğlu ve S. Sönmez. (Editörler). *Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm*. Birinci Baskı. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Başbuğ, A. (2012). *İş ve Maneviyat: Çalışma Ahlakı Üzerine Bir İnceleme*. (Birinci Baskı). Ankara: Binyıl Yayınevi.
- Bauman, Z. (1998). *Postmodern Etik*. (çev. A. Türker). İstanbul: Ayrıntı Yayınları (Eserin orijinali 1993’te yayımlandı).
- Bauman, Z. (1999). *Çalışma, Tüketici ve Yeni Yoksullar*. (Çev. Ü. Öktem). İstanbul: Sarmal Yayıncılık. (Eserin orijinali 1998 yılında yayımlanmıştır).
- Bauman, Z. (2003). *Modernlik ve Müphemlik*. (Çev. İ. Türkmen). İstanbul: Ayrıntı Yayınları (Eserin orijinali 1991 yılında yayımlanmıştır).
- Bauman, Z. (2005). *Bireyselleşmiş Toplum*. (Çev. Y. Alogan). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 2001 yılında yayımlanmıştır).
- Bauman, Z. (2006). *Küreselleşme*. (Çev. A. Yılmaz). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 1998’de yayımlandı).
- Bauman, Z. (2009). *Akışkan Aşk: İnsan İlişkilerinin Kırılganlığına Dair*. (Çev. I. Ergüden). İstanbul: Versus Kitap, (Eserin orijinali 2003 yılında yayımlandı).

- Bauman, Z. (2017). *Akışkan Modernite*. (Çev. S. O. Çavuş). İstanbul: Can Yayınları, (Eserin orijinali 2000 yılında yayımlandı).
- Baudrillard, J. (2013). *Tüketim Toplumu: Söylenceleri/Yapıları*. (Çev. H. Deliceçaylı ve F. Keskin). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 1970 yılında yayımlandı).
- Belek, İ. (1999). *Postkapitalist Paradigmalar*. (2. Baskı). İstanbul: Sorun Yayınları.
- Berend, I. T. (2013). *20. Yüzyıl Avrupa İktisat Tarihi*. (Çev. S. Çağlayan). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları (Eserin orijinali 2006 yılında yayımlandı).
- Berman, M. (2001). *Katı Olan Her Şey Buharlaşıyor: Modernite Deneyimi*. (Çev. Ü. Altuğ ve Bülent Peker). İstanbul: İletişim Yayınları. (Eserin orijinali 1982 yılında yayımlandı).
- Biçerli, M. K. (2003). *Çalışma Ekonomisi*. (İkinci Basım). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Bilgin, M.H. (2000). *Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Emek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri (Teori ve Türkiye Üzerine Bir İnceleme)*. (Birinci Basım). Ankara: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları.
- Bonofeld, W. (1993). "The Reformulation of State Teory", W Bonofeld, L Hollowey (Eds.), *Post-Fordism and Social Form*. London, Macmillian Press.
- Boratav, K. (2006). *Türkiye İktisat Tarihi: 1908-2005*. (Onuncu Baskı). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Botton, A. D. (2011). *Çalışmanın Mutluluğu ve Sıkıntısı*. (Çev. S. Sertabiboğlu). İstanbul: Sel Yayıncılık. (Eserin orijinali 2009 yılında yayımlandı).
- Bourdieu, P. ve Wacquant L. J. D. (2003). *Düşünümsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar*. (Çev. N. Ökten). İstanbul: İletişim Yayınları. (Eserin orijinali 2001 yılında yayımlandı).
- Bozkurt, V. (2000). *Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği*. (Birinci Baskı). İstanbul: Alesta Yayınevi.
- Budd, J. W. (2016). *Çalışma Düşüncesi*. (Çev. F. Man). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 2011 yılında yayımlandı).
- Buğra A. (2003). *Devlet ve İşadamları*. (Çev. F. Adaman). İstanbul: İletişim Yayınları. (Eserin orijinali 1994 yılında yayımlandı).
- Campbell, T. (2013). The Temporal Horizon of 'The Choice': Anxieties and Banalities in 'Time', *Modern and Liquid Modern, Thesis Eleven*, 118(19), 20-32.
- Cansız, M. (2013). *Türkiye'nin Yenilikçi Girişimcileri Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Örneği*. (Birinci Basım). Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı Yayınları.
- Castel, R. (2017). *Ücretli Çalışmanın Tarihi: Sosyal Sorunun Dönüşümü*. (Çev. I. Ergüden). İstanbul: İletişim Yayınları. (Eserin orijinali 1995 yılında yayımlandı).

- Chenbing, W. (2011). Consumer Culture and The Crisis of Identity, *Journal of Value Inquiry*, (45), 294-295.
- Çelik, A. (2016-17 Ekim). *Kiralık işçilik ve robotik işgücü*. *Birgün Gazetesi*.
- Çelik, A. ve Lordoğlu, K. (2006). Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne. *Çalışma ve Toplum*, 2(9), 11-29.
- Çimen, A. (2007). *Tarihi Değiştiren Olaylar*. (2. Basım). İstanbul: Timaş Yayınları.
- Dardot, P. and Laval, C. (2012). *Dünyanın Yeni Aklı*. (Çev. I. Ergüden). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. (Eserin orijinali 2009 yılında yayımlandı).
- Davis, M. (2013). Hurried lives: Dialectics of Time and Technology in Liquid Modernity. *Thesis Eleven*, 118(1), 8-9.
- Debord, G. (1996). *Gösteri Toplumu ve Yorumlar*. (Çev. A. Ekmekçi ve Okşan Taşkent). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 1967 yılında yayımlandı).
- Demir, İ. (2008). *Kapitalist Toplumda İktidar ve Çalışma Etiği İlişkisi: İktidarın Bir Örneği Olarak TÜSİAD Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Demirpolat, A. (2003). Esnaf İslamının Dönüşümü, Holdingleşme ve Yeni “İslami” Burjuvanın Yükselişi. *Kök Araştırmalar*, 5(2), 3-27.
- Dereli, B. (2012). İş Güvencesizliği Kavramı ve Banka Çalışanlarının İş Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 238.
- Dereli, T. (2005). “Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri”., Aşkın Keser (Editör). *Çalışma Yaşamında Dönüşümler: Örgütsel Bakış*. (İkinci Baskı) İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Durak, Y. (2018). *Emeğin Tevekkülü: Konya’da İşçi-İşveren İlişkileri ve Dindarlık*. (Dördüncü Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları
- Durkheim, E. (2006a). *Sosyoloji Dersleri*. (Çev. A. Berktaş). İstanbul: İletişim Yayınları. (Eserin orijinali 1950 yılında yayımlandı).
- Durkheim, E. (2006b). *Toplumsal İşbölümü*. (Çev. Ö. Ozankaya). İstanbul: Cem Yayınevi. (Eserin orijinali 1893 yılında yayımlandı).
- Ekinci, Y. (2011). *Ahilik*. (On birinci Baskı). Ankara: Sistem Ofset Yayıncılık.
- Featherstone, M. (2000). *Postmodernizm ve Tüketim Kültürü*. (Çev. M. Küçük). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 1991 yılında yayımlandı).
- Febvre, L. (1995). *Uygarlık, Kapitalizm ve Kapitalistler*. (Çev. M. A. Kılıçbay). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları. (Eserin orijinal basım yılı belirtilmemiş).

- Fleming, P. (2017). *Çalışma Mitolojisi: Kapitalizm Kendine Rağmen Nasıl Ayakta Kalıyor?* (Çev. E. Kılıç). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları. (Eserin orijinali 2015 yılında yayımlanmıştır).
- Fukuyama, F. (2000). *Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması*. (Çev. A. Buğdaycı). İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları. (Eserin orijinali 1995 yılında yayımlandı).
- Fukuyama, F. (2015). *Tarihin Sonu ve Son İnsan*. (Çev. Z. Dicleli). İstanbul: Profil Yayıncılık. (Eserin orijinali 1992 yılında yayımlandı).
- Gane, N. (2001). Zygmunt Bauman: Liquid Modernity and Beyond. *Acta Sociologica*, (44), 267-275.
- Giddens, A. (1994). *Modernliğin Sonuçları*. (Çev. E. Kuşdil). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 1992’de yayımlandı).
- Giddens, A. (2000). *Sosyoloji*. (Çev. H. Özel ve Cemal Güzel). Ankara: Ayraç Yayınevi. (Eserin orijinali 1986 yılında yayımlandı).
- Gorz, A. (2001). *Yaşadığımız Sefalet: Kurtuluş Çareleri*. (Çev. N. Tural). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 1997 yılında yayımlandı).
- Gorz, A. (2007). *İktisadi Aklın Eleştirisi: Çalışmanın Dönüşümleri/ Anlam Arayışı* (Çev. I. Ergüden). İstanbul: Ayrıntı Yayınevi. (Eserin orijinali 1988 yılında yayımlandı).
- Göçek, F. M. (1999). *Burjuvazinin Yükselişi İmparatorluğun Çöküşü: Osmanlı Batılılaşması ve Toplumsal Değişme*. (Birinci Baskı). Ankara: Ayraç Yayınları.
- Gökalp, Z. (2004). *Türkçülüğün Esasları*. (Birinci Baskı). İstanbul: Bordo-Siyah Klasik Yayınlar.
- Gümüş, M. (2001). *Post Endüstriyel Dönüşüm Süreci Açısından İşgücü Piyasası Esnekliğinin Geleneksel İstihdam Modeli Üzerindeki Etkileri*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Hardt, M. and Negri, A. (2012). *İmparatorluk*. (Çev. A. Yılmaz). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 2000 yılında yayımlandı).
- Hirsch, J. (1993). “Fordism and Post-Fordism: The Present Social Crisis and Its Consequences”, W. Bonefeld, J. Holloway (Eds.). *Fordism and Social Form*, London: Macmillan Press.
- Hosbawm, E. J. (1998). *Sanayi ve İmparatorluk*. (Çev. A. Ersoy). Ankara: Dost Kitabevi Yayınları. (Eserin orijinali 1969 yılında yayımlandı).
- Huberman, L. (2002). *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla*. (Çev. M. Belge). İstanbul: İletişim Yayınları. (Eserin orijinali 1963 yılında yayımlandı).
- Hülür, H. (1996). *Techno-Scientific Constitution of Action, Globalization and Inner Dimension: The Case of İsmail Ağa and İskender Paşa Branches of The Naqshbandi Order*, Doktora Tezi, ODTÜ, Ankara.

- Işık, O. ve Pınarcıoğlu, M. M. (2013). *Nöbetleşe Yoksulluk: Gecekondulaşma ve Kent Yoksulları: Sultanbeyli Örneği*. (Dokuzuncu Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Işık, V. (2009). Endüstri İlişkilerinin Yeni Yüzü İnsan Kaynakları Yönetimi: Emeği Örgütsüzleştirme Stratejisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(3), 147-176.
- Işık, V. (2009). *Küreselleşmenin İşletmelerin Personel Seçme Yöntem ve Teknikleri Üzerine Etkileri: Hacettepe Teknokent Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İnternet: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102> adresinden 15.02.2017’de alınmıştır.
- Kalaycıoğlu, S., Tılıç, H. R. ve Çelik, K. (2008). Değişen İşçilik ve Sendika. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 25(1), 75-102.
- Karpat, K. H. (1967). *Türk Demokrasi Tarihi: Sosyal, Ekonomik, Kültürel Temeller*. (Birinci Baskı). İstanbul: İstanbul Matbaası.
- Kart, M. E. (2015). *Örgütsel Sinizm, Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji*. (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Kavi E. ve Koçak O. (2011). *Çalışma Yaşamında Etik*. (Birinci Baskı). Bursa: Ekin Yayınları, 13.
- Kazgan, G. (2006). *Tanzimat’tan 21. Yüzyıla Türkiye Ekonomisi*. (Üçüncü Baskı). İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Keyder Ç. (2003). *Türkiye’de Devlet ve Sınıflar*. (Sekizinci Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Kojeve, A. (2004). *Hegel Felsefesine Giriş*. (Çev. S. Hilav), İstanbul: Yapı Kredi Yayınları. (Eserin orijinali 1947 yılında yayımlandı).
- Koraltay, M. (1997). *Türkiye’de Sermaye Birikimi Sorununa Tarihsel Perspektiften Bir Bakış ve Ahmet Hamdi Başar’dan Seçmeler*. İstanbul: Sermaye Piyasası Kurulu Yayınları.
- Küçükömer, İ. (2002). *Düzenin Yabancılaşması: Batılaşma*. (Üçüncü Baskı). İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Makal, A. (2007). *Ameleden İşçiye: Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları*. (Birinci Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Makal, M. (1999). *Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946*. (Birinci Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Man F. (2012). Ortodoks Kapitalizminden Refah Kapitalizmine Çalışma Etiği. *İş Ahlakı Dergisi*, 5(2), 221-226.
- Man, F. (2013). Akışkan Zamanlarda Eğretilişme: Ulusal İstihdam Stratejisi Üzerine Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, (1), 229- 252.

- Mardin, Ş. (2005). *Türk Modernleşmesi*, (On beşinci Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Mardin, Ş. (2010). *Türkiye’de Toplum ve Siyaset*. (Onuncu Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Marks, K. and Engels, F. (2016). *Komünist Manifesto*. (Çev. M. Erdost). Ankara: Sol Yayınları (Eserin orijinali 1848’de yayımlanmıştır).
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*. (Birinci Basım). (Çev. O. Akınhay ve D. Kömürcü). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Marx, K. (1997). *Kapital Birinci Cilt* (Çev. A. Bilgi). Ankara: Sol Yayınları. (Eserin orijinali 1867 yılında yayımlandı).
- Morris, A. (2009). Liquid Modernity&Italian Society. *Social&Political Review*, (19), 43-52.
- Müftüoğlu, Ö. ve Koşar, A. (2013). *Türkiye’de Esnek Çalışma*. (Birinci Baskı). İstanbul: Evrensel Basım Yayın.
- Neuman, W.L. (2012). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nitel ve Nicel Yaklaşımlar*. (Çev. S. Özge). İstanbul: Yayın Odası. (Eserin orijinali 1991 yılında yayımlandı).
- Nielsen, K. (1991). “Towards a Flexible Future-Theories and Politics”., B. Jessop, H. Kastendiek, K. Nielsen, O. Pedersen (Eds.), *The politics of flexibility*. London, Billing&Sons Inc.
- Obiol, S. (2014). Family Transformation: The Case of The Textile and Clothing Industry Workers in Valencia. *Revista Espanola de Investigaciones Sociologicas*, (145), 127-146.
- Pamuk, Ş. (1990). *100 Soruda Osmanlı-Türkiye İktisadi Tarihi 1500-1914*. (Birinci Baskı). İstanbul: Gerçek Yayınevi.
- Parla, T. (2005). *Ziya Gökalp, Kemalizm ve Türkiye’de Korporatizm*. (Beşinci Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Pirenne, H. (2003). *Ortaçağ Kentleri: Kökenleri ve Ticaretin Canlanması*. (Çev. Ş. Karadeniz). İstanbul: İletişim Yayınları. (Eserin orijinali 1925 yılında yayımlandı).
- Polanyi, K. (2011). *Büyük Dönüşüm: Çağımızın Siyasal ve Ekonomik Kökenleri*. (Çev. A. Buğra). İletişim Yayınları: İstanbul. (Eserin orijinali 1944’te yayımlandı).
- Reich, R. (1991). *The Work of Nations: Preparing Ourselves for 21st-Century Capitalism*. (First Eds.). New York: Vintage Books.
- Rifkin, J. (1995). *The End of Work: The Decline of The Global Labor Force and The Down of The Post-Market Era*. (Tenth edition). New York: A Jeremy P. Tarcher/Putnam Book.
- Ritzer, G. and Stepnisky J. (2014). *Sosyoloji Kuramları*. (Çev. H. Hülür). Ankara: De Ki Yayınları. (Eserin orijinali 2011 yılında yayımlandı).

- Sapmaz, Ç. (2009). *Post-Endüstriyel Dönüşüm Sürecinin Çalışma Etiğine Etkiler*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Savran, S. (1988). Bunalım, Sermayenin Yeniden Yapılanması, Yeni-Liberalizm. N. Satılğan ve S. Savran. (Editörler). *Dünya Kapitalizminin Bunalımı*. (Birinci Baskı). İstanbul. Alan Yayıncılık.
- Schumpeter, J. (2013). *Kapitalizm, Sosyalizm ve Demokrasi*. (Çev. H. İlhan). Ankara: Alter Yayıncılık. (Eserin orijinali 1942 tarihinde yayımlanmıştır).
- Sennett, R. (2009). *Yeni Kapitalizm Kültürü*. (Çev. A. Onacak). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 2006 yılında yayımlandı).
- Sennett, R. (2010). *Karakter Aşınması* (Çev. B. Yıldırım). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 1998 yılında yayımlanmıştır).
- Sombart, W. (1998). *Aşk, Lüks ve Kapitalizm: Modern Dünyanın Savurganlığın Ruhundan Doğması Üzerine*. (Çev. N. Ata). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları. (Eserin orijinali 1912 yılında yayımlandı).
- Standing, G. (2015). *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf*. (Çev. E. Bulut). İstanbul: İletişim Yayınları. (Eserin orijinali 2011 yılında yayımlandı).
- Şahin, T. (2014). *Esnek Çalışma Düzenlemelerinin Örgütsel Bağlılığı Sağlamaya Etkisi: Başbakanlık Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Taylor, F. W. (2012). *Bilimsel Yönetimin İlkeleri*. (Çev. H. Bahadır Akın). Ankara: Adres Yayınları. (Eserin orijinali 1911 yılında yayımlandı), 11-12, 22.
- Temiz, H. E. (2004). Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması. *Çalışma ve Toplum*, 2(2), 55-56.
- Till, C. (2013). Becoming Discolated: On Bauman's Subjective Culture. *Thesis Eleven*, 118 (7), 116-124.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması ile İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Türkdoğan, O. (1996). Öğrencilerin Kapitalistleşme Sürecinden Beklentileri. *Türk Dünyası Tarih Dergisi*, (116), 5-13.
- Türkdoğan, O. (2002). *Osmanlı'dan Günümüze Türk Toplum Yapısı*. (Birinci Baskı). İstanbul: Çamlıca Yayınları.
- Ülgener, S. (2006). *İktisadi Çözülmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası*. (Birinci Baskı). İstanbul: Derin Yayınları.
- Veblen, T. (2014). *Aylak Sınıfın Teorisi*. (Çev. E. Günsel). Ankara: Tutku Yayınevi. (Eserin orijinali 1899 yılında yayımlandı).

- Weber M. (1997). *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu*. (Çev. Z. Aruoba). İstanbul: Hil Yayıncılık (Eserin orijinali 1905 yılında yayımlandı).
- Weber, M. (2012). *Ekonomi ve Toplum 1*. (Çev. L. Boyacı). İstanbul: Yarın Yayınları, (Eserin orijinalinin yayımlanışına ilişkin bilgi verilmemiş).
- Yeldan E. ve Voyvoda E. (Editörler). (2011). *Ücretli Emek ve Sermaye: Derinleşen Küresel Kriz ve Türkiye'ye Yansımaları*. İstanbul: Yordam Kitap.
- Yıldırım, E. (2011). Zaman Disiplini ve Çalışma Zihniyeti: Ahmet Hamdi Tanpınar'ın Saatleri Ayarlama Enstitüsü Romanı Bağlamında Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 4(31), 25-41.
- Zeytinoğlu, E. (2012). Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: Esneklik. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(22), 163.





EKLER

Ek-1. Derinlemesine Görüşme Formu

1. Kısaca kendinizden söz eder misiniz? (Yaş, Doğumyeri, Eğitim durumu vb. demografik veriler)
2. İş hayatına ne zaman, nerede ve neden başladınız? (Aile şirketi mi? Değilse nasıl kurdunuz? Aileniz ne ile meşgul?)
3. Üretim sürecinde teknolojiyi ne derecede insan emeğini ne derecede kullanıyorsunuz? Teknoloji yoğunluklu mu yoksa el emeği yoğunluklu mu çalışıyorsunuz?
4. Hangi işlerinizi makineler hangi işlerinizi çalışanlarınız yapıyor?
5. İnsanların işlerini makineler yapabilir mi? Tüm işlerinizi makineler yapabilseydi işletmecilik açısından tepkiniz ve stratejiniz ne olurdu?
6. Vasıflı ve vasıfsız işçilerinizin oranı nasıldır?
7. Çalışanlarınızın işletmenizde istikrarlı ve uzun süre çalışmalarını işletmecilik açısından nasıl değerlendiriyorsunuz?
8. Uzun süreli ve kısa süreli çalışanların emeklerini nasıl değerlendiriyorsunuz? Değer farkları var mı?
9. Uzun süreli çalışan işçilerin işe bağımlılığı daha yüksek midir?
10. Son on yıl içerisinde çalışanların vasıfları değişti mi? Geçmişte daha mı becerililerdi yoksa bugün çok daha mı işlevsel ve becerikliler?
11. Size göre belli bir işte emekli olana kadar çalışma bir değer olarak savunulabilir mi?
12. Çalışanlarınız için, bu anlamda süreklilik arz eden emek biçimi yüce bir değer olarak görülmekte midir?
13. İş sözleşmelerinizi toplu sözleşme şeklinde mi yoksa bireysel bazda mı yapmaktasınız?
14. Yarı zamanlı ve geçici işçi çalıştırıyor musunuz? Taşeron kullanıyor musunuz?
15. Çalışanlarınız içinde daha iyi iş olanaklarını kovalayarak ayrılanların oranı ne seviyededir ve bu durumu nasıl karşılıyorsunuz?
16. İşçilerinizin ne kadarı emekli olana kadar çalışıyor?
17. Piyasadaki rekabet koşullarına ve talep yoğunluğuna bağlı olarak işçi alımları ve çıkartmalarını nasıl karşılıyorsunuz? Bu konudaki esneklik sizce normal mi?
18. İşe alımlar ve işten çıkarmaların işçiler üzerindeki etkileri hakkında neler düşünüyorsunuz?

Ek-2. Görüşme Yapılan Kişilerin Sosyodemografik Bilgileri

Kişiler	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Öğrenim Durumu	Sektör
İ1	E	92	Evli	Yüksek Lisans	İnşaat Enerji
İ2	E	57	Evli	Lisans	Gıda İçecek
İ3	E	64	Evli	Lisans	Makine Savunma Sanayi
İ4	E	50	Evli	Yüksek Lisans	İnşaat
İ5	E	47	Evli	Lise	Makine Savunma Sanayi
İ6	E	58	Evli	Lise	Madencilik
İ7	K	40	Evli	Yüksek Lisans	Gıda
İ8	E	58	Evli	Yüksek Lisans	İnşaat İmalat
İ9	E	75	Evli	Yüksek Lisans	İnşaat Enerji
İ10	E	48	Evli	Lisans	Teknoloji Pazarlama
İ11	E	48	Evli	Lisans	Puzzle İmalatı
İ12	E	57	Evli	Doktora	Eğitim
İK1	E	49	Evli	Lisans	İnsan Kaynakları PDR Pazarlama
İK2	E	58	Evli	Lisans	İnsan Kaynakları
S1	E	60	Evli	Yüksek Lisans	İşveren Sendikası
S2	E	59	Evli	Yüksek Lisans	İşveren Sendikası

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı,adı :İsa DEMİR
Uyruğu :TC
Doğumtarhiveyeri :03.09.1979 / ANKARA
Medenihali :Bekar
Telefon :0535 371 47 27
e-mail :isademirs@hotmail.com

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Doktora	Gazi Üniversitesi/Sosyoloji Anabilim Dalı	Devam ediyor
Yüksek Lisans	Mersin Üniversitesi/Sosyoloji Anabilim Dalı	2008
Lisans	Selçuk Üniversitesi/Sosyoloji Anabilim Dalı	2004

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2015- halen	Maya Okulları	Öğretmen

Yabancı Dil

İngilizce



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..

