Marxist Bakış Açısıyla

BİLİMSEL TEKNOLOJİK DEVRİM VE "ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ"

İlker Belek



Kriz Nasıl Aşılabilir?: VIII

İLKER BELEK

□

Marxist Bakış Açısıyla BİLİMSEL TEKNOLOJİK DEVRİM VE 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ'

Sorun Yayınları
□
Birinci Baskı: Ağustos 1993
Kriz Nasıl Aşılabilir? Dizisi: VIII

© Yayın Hakkı : Sorun Yayınları
Dizgi : Pepûle Dizgi
Baskı : Kurtiş Matbaacılık
ISBN 975-431-031-9

İLKER BELEK

Marxist Bakış Açısıyla BİLİMSEL TEKNOLOJİK DEVRİM VE 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ'

Sorun Yayınları

Piyerloti Cad. No: 85 D/2-A Çemberlitaş-İstanbul
Tel: 518 44 78

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ 9

BİRİNCİ BÖLÜM : ÜRETİMİN YAPISININ İNSAN ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ 15

I. KAPİTALİST ÜRETİM İLİŞKİLERİ ÇERÇEVESİNDE ÜRETİMİN YAPISININ GELİŞİMİ 15

I.1. KAPİTAL'DE KAPİTALİST ÜRETİMİN YAPISI 20

I.1.a. 'Basit El Birliği' 20

I.1.b. 'Manifaktür' 21

I.1.c. 'Modern Sanayi' 23

I.2. KAPİTALİST SÖMÜRÜ VE 'BANT TİPİ ÜRETİM' 25

I.2.a. 'Bant Tipi Üretim'in Özellikleri 26

I.2.b. 'Bant Tipi Üretim' ve İşyerindeki Kapitalist Hiyerarşi 29

I.2.c. 'Bant Tipi Üretim' ve Taylorizm 31

II. KAPİTALİST ÜRETİM VE İNSAN 32

II.1. GENEL OLARAK KAPİTALİST ÜRETİM YAPISININ İNSAN ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ 32

II.2. KAPİTALİST ÜRETİMİN MİKRO DÜZEYDEKİ YAPISININ İNSAN ÜZERİNDEKİ DAR KAPSAMLI ETKİLERİ 39

II.3. KAPİTALİST ÜRETİMİN MİKRO DÜZEYDEKİ YAPISININ İNSAN ÜZERİNDEKİ GENİŞ KAPSAMLI ETKİLERİ: YABANCILAŞMA 49

III. KAPİTALİST ÜRETİMİN MADDİ ZEMİNİ -İNSANIN PARÇALANIŞI- TOPLUMSAL DEPRESYON 59

BİRİNCİ BÖLÜMÜN DİPNOTLARI 67

İKİNCİ BÖLÜM : KAPİTALİZMİN ÜRETİMİN ORGANİZASYONU ÇERÇEVESİNDEKİ MANİPÜLASYONLARI 71

I. MAYO DENEYLERİNDEN ÇIKARILAN DERSLER 71

I.1. MAYO DENEYLERİ 72

I.2. MAYO DENEYLERİNDEN "ÖĞRENİLENLER" 74

I.3. MAYO DENEYLERİ SONRASI KAPİTALİZMİN ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLERE YAKLAŞIMI 76

II. KAPİTALİZMİN 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ'Sİ 81

II.1. 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ'YE SİSTEM İÇİNDE YÜKLENEN FARKLI SİYASAL MİSYONLAR 81

II.2. 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ'DE KAVRAMSAL ÇERÇEVE 84

II.3. BAŞLİCA 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ' BİÇİMLERİ 93

II.3.1. 'Kalite Kontrol Çemberleri' 93

II.3.2. 'Çalışma Yaşamının Kalitelilendirilmesi (QWL)' Programları 100

II.3.3. 'İşin Zenginleştirilmesi ve İşin Genişletilmesi (JE)' Programları 101

II.3.4. 'Gelire Ortaklık (GS)', 'Kâra Ortaklık (PS)', 'Ana Sermayeye Çalışan Ortaklığı (ESOP)' Programları 102

II.3.5. İşin Yeniden Düzenlenmesi Çerçevesinde Son Gelişmeler: 'Yeni Dizayn İşyerleri (New Designed Plants)' ve 'Yüksek-Katılımlı Yönetim (High-Involvement Management)' 103

II.3.6. (Almanya'da) 'Birlikte Kararlaştırma (CD)' 104

İKİNCİ BÖLÜMÜN DİPNOTLARI 109

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM : MARKSİST BAKIŞ AÇISIYLA 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ 113

I. GEREKÇE: 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ' NEYE YARAYACAKTIR? 113

II. 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ'NİN ÜZERİNE OTURDUĞU MADDİ ZEMİN 120

II.1. KAPİTALİZMİN BUNALIMI BAĞLAMINDA 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ' 120

II.1.a. Bunalım ve Kapitalist Üretimdeki "Yenilenme" 121

II.1.b. Bunalım, Sınıf Savaşımı ve Endüstriyel İlişkiler 123

II.1.c. Kapitalizmin Günümüzdeki Bunalımı ve "Yeni" Endüstriyel İlişkiler 133

II.2. ÜRETİCİ GÜÇLERDEKİ YENİLENME 136

II.2.a. 'Bilimsel Teknolojik Devrim' 137

II.2.b. Emek-Gücünün Niteliğindeki Gelişmeler 139

ÜÇÜNCÜ BÖLÜMÜN DİPNOTLARI 145

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM : KAPİTALİZM 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ'Sİ İLE İNSANLIĞA NE SUNUYOR? 155

I. 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ'NİN SONUÇLARI VE İÇ DİNAMİKLERİ 155

I.1. 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ'-ÜRETKENLİK İLİŞKİSİ 156

I.2. 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ'-KATILIM İLİŞKİSİ 158

I.3. 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ'NİN YAPISAL SINIRLILIKLARI 160

II. "YENİ" ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLERİN İŞÇİ SINIFINA ETKİLERİ 164

II.1. İŞSİZLİK VE ÜCRETLERDEKİ DÜŞÜŞ 165

II.2. SENDİKASIZLAŞTIRMA VE YENİ İSTİHDAM BİÇİMLERİ 166

III. MARKSİST TOPLUM TEORİSİ GÜNCELLİĞİNİ KORUYOR 170

DÖRDÜNCÜ BÖLÜMÜN DİPNOTLARI 173

KAYNAKLAR 175

ÖNSÖZ

Kapitalist sistem çok yönlü ve derinlemesine bunalımda. Bunalımını ağırlaştırarak işçi sınıfının, emekçilerin, bunların da ötesinde tüm insanlığın omuzlarına yüklüyor.

Dünya nüfusunun çok önemli bir oranı için yoksulluk dayanılmaz noktalara ulaşmış durumda. Çevre sorunları tam bir felaket görünümü sergiliyor. Cinayet ve intiharlar "azgelişmiş"inden, "gelişmiş"ine kadar bütün ülkelerde önlenemez biçimde tırmanıyor. Vb...

Bütün bunların içinde belki de en önemlisi ve kapitalizmi bir insanlık suçlusu kılan şey; bugün insanlığın amaçsızlık, inançsızlık, insani değerlerden, kolektif duyuş, düşünüş, davranış kalıplarından uzaklaşma biçiminde görüntülenen yabancılaşmasıdır. Günümüzde bir İnsan(lık) sorununun yaşandığı da belirtilebilir. Yabancılaşma üretimden, tüketime tüm toplumsal dokuyu derinden ve olumsuz yönde etkilemektedir.

İnsan(lık) sorunu dediğimde, Kanevski'nin, sınıflı toplum tablosunu yansıttığını düşündüğüm şu cümlelerini anımsamaktan kendimi alamıyorum: "Birgün insan 'virgül'ü kaybetti. O zaman, zor cümlelerden korkar oldu ve basit ifadeler kullanmaya başladı. Cümleleri basitleşince, düşünceleri de basitleşti. Bir başka gün 'ünlem' işaretini kaybetti. Alçak bir sesle ve ses tonunu değiştirmeden konuşmaya başladı. Artık ne bir şeye kızıyor, ne de bir şeye seviniyordu. Bir süre sonra 'soru' işaretini kaybetti ve soru sormaz oldu. Hiçbir şey, ama

hiçbir şey onu ilgilendirmiyordu. Ne kainat, ne dünya, ne kendisi umurundaydı. Birkaç sene sonra, 'iki nokta üst üste' işaretini kaybetti ve davranış sebeplerini başkalarına açıklamaktan vazgeçti. Ömrünün sonuna doğru, elinde sadece 'tırnak' işaretleri kalmıştı. Kendine has tek düşüncesi yoktu. Yalnız başkalarının düşüncelerini tekrarlıyordu. Son 'nokta'ya geldiğinde, düşünmeyi ve okumayı unutmuş durumdaydı."

Kapitalizm bir sistem olarak, insana "okumayı" unutturmuşluğuyla, bu olumsuzluklardan payını alıyor. Bu nedenle; artı-değer oranlarının, yabancılaşmanın sonucu olarak azalma eğilimi gösterdiği noktada sistem kimi ideolojik, siyasal manevralara yöneliyor.

Aslına bakılırsa, yabancılaşmanın sonucunda üretkenliğin düşmesini engelleyebilmek, 19. yy sonlarından beri kapitalist sistemin en önemli kaygılarından birisi olagelmiştir. İş organizasyonunun "yeni"den düzenlenmesi çabaları bu kaygıların ürünüdür. Sistem içi 'Endüstri Psikolojisi', 'İnsan İlişkileri', 'İş Yönetimi' gibi disiplinler bu sürecin sonucunda gelişmişlerdir. "İşçilerin yönetime katılımı" gibi düzenlemeler de aynı disiplinlerin ortaya attığı ürünlerdir. Kısaca; işin "yeni"den organize edilmesinin kapitalist sistem içinde ve işçi sınıfını sisteme uyumlandırmaya yönelik derin bir ideolojik işlevi bulunmaktadır. Şimdilerde, böylesi bir çaba tüm hızıyla yeniden gündemde.

Öte yandan; özellikle son 30 yıldır içine girilen teknolojik atılım dönemi, işin "yeni"den organize edilmesini dayatan teknik bir etken olarak da işlev görmektedir. 'Bilimsel Teknolojik Devrim'in ürünü olan kompüterizasyon, insana üretim süreci içinde daha inisiyatifli davranma olanakları yaratmaktadır. Hiç şüphe yok ki; bu gelişme az önce sözünü ettiğimiz ideolojik mekanizmayı daha da geçerli kılmaktadır. Kapitalizmin özünün değiştiği tezlerinin giderek yaygınlaşmasının ve geniş bir taban bulmasının zemininde yatan da bu teknolojik gelişmelerdir.

Şunu da akılda tutmak gerekir ki; üretimin yapısını ve insanın üretim sürecindeki konumunu bu derecede etkileyen

gelişmeler, aynı zamanda, kapitalizmin sosyalist değişim için yarattığı (sosyalizmin maddi zeminini oluşturacak olan) önemli olanaklardır. Sosyalizm bu türden bilimsel, teknolojik gelişmelerin üzerinde gelişecektir. Burada tek bir engel vardır, o da kapitalizmin kendisidir.

Sözünü ettiğimiz süreç içinde ve son 30 yıl dikkate alınırsa; 'Bilimsel Teknolojik Devrim', en azından üretimin kimi sektörlerinde ve metropol kapitalist ülkelerde, işin organizasyon biçiminde alt üst oluşları koşullamakta, bu altüst oluşiar da kapitalist sistemin elindeki en güçlü ideolojik silahlardan birisini oluşturmaktadır. Bunun da ötesinde, eskiden beri işin "yeni"den organize edilmesi başlı başına ideolojik bir işlev görmüştür.

Sistem şu anda bilimsel, teknolojik gelişmelerin ortaya koyduğu yeniliklerden hem teknik, hem de ideolojik anlamda yararlanarak yeni bir atılımı yakalama peşindedir. Söz konusu yönelim, sistemin hemen her alanda bunalımda olduğu günümüz koşullarında özellikle önemlidir. Ekonomik, toplumsal bunalımın aşılabilmesi de önemli oranda bu gelişmelerin sonuçlarına bağlı görünmektedir.

Bu çalışmanın ana uyarıcılarından birisi bu tespitler olmuştur. Kanımca, kapitalist sistemin gelecekteki seyrinin tahmin edilebilmesi, bir yönüyle, özetlemeye çalıştığım bu dinamiklerin anlaşılabilmesine bağlıdır.

Bunun yanında, sosyalistler ve sosyalist gelecek açısından, kapitalizmin bunalımda olması, günümüz toplumunun bunalımını aşabilmek açısından, kendi başına yeterli bir olgu da değildir. Bir başka deyişle kapitalizmin bunalımda olması ve tüm insanlığa kendi bunalımını yayması, sosyalist geleceği kendiliğinden hazırlamıyor ve eğer bilinçle davranılmazsa, sosyalistlerin eline de herhangi bir olanak vermiyor. Bu nedenle sosyalistlerin, öncelikle, kapitalizmin bunalımını, bunalımın ortaya koyduğu dinamikleri, somut yaşamın tüm verilerini içeren bir teorik düzeyi yakalayabilerek açımlamaları gerekiyor.

Salt varolanı açımlamak da yetmiyor. Bu olsa olsa bir başlangıç olabilir. Gerekli olan bu koşulun aynı anda yeterli

sayılması, yazdıklarımızı eninde sonunda bir ağlama duvarı durumuna getirir. Aslolan; geleceğin dünyasını işçi ve emekçi sınıfların ve bunun da ötesinde bütün insanlığın kafasında somutlayabilmek, bir başka deyişle sosyalist teoriyi yaşamsal bir gereksinim durumuna getirebilmektir. Sosyalist teorinin, bugün her zamankinden daha fazla oranda, bir kimlik bunalımı içinde olduğu kesindir. Sürekli sözünü ettiğim; yaşamın her alanına ilişkin somut projelere olan gereksinimin zeminini de bu bunalım oluşturuyor.

Bir diğer deyişle, bunalımda olan yalnızca kapitalizm değil, sosyalist teori ve sosyalist cenah da aynı ölçüde bunalımda. Daha genel bir bağlamda ele alınırsa; kapitalizmle birlikte insanlığın tüm ilerici, hümaniter değer ve yönelimleri de bunalımda. Günümüzde bu İnsan(lık) bunalımını kapitalizm yaratıyor. Kapitalizmin bunalımı nasıl sosyalizmi bir zorunluluk olarak dayatıyorsa, sosyalist teorinin bunalımı da sosyalist teoride somut projeler eksenindeki yenilenmeyi bir zorunluluk olarak gündeme getiriyor. Kısaca, ideolojik bir yeniden yapılanma ile birlikte, İnsan'ın iradi müdahalesi, geleceğimiz açısından zorunlu görünüyor. Burada, ideolojik yenilenme, iradi müdahalenin teorik alt yapısını oluşturuyor.

Kanımızca, üretilmesi gereken en önemli somut proje Sosyalist Emek Demokrasisi, bir başka deyişle Sosyalist Toplum Örgütlenmesi projesidir. Şu anda izlenen yıpranmışlığıyla geçmişin sosyalizm deneyiminin bundan sonrası için tam anlamıyla bir örnek oluşturamayacağı açıktır. Hatta öyle görünmektedir ki; reel sosyalizm deneyiminin Sosyalist Demokrasi anlamında (kendi somut koşulları içinde ele alınmak koşuluyla) köklü biçimde eleştirilmesi gereken pekçok yönü bulunmaktadır. Öte yandan, yukarıda da belirttiğimiz gibi; bilimsel, teknolojik gelişmelerin sergilediği olanaklar, Sosyalist Emek Demokrasisi'nin ne yönde gelişebileceği konusunda da önemli ipuçları sunmaktadır. Bütün göstergeler, Sosyalist Emek Demokrasisi'nin, yaşamın -üretim ortamının kendisinden başlamak üzere- üreten insanın kolektif denetimine bırakılarak örgütlenmesi gerektiğini işaret etmektedir.

Bütün bunlardan sonra, bu kitabın gerekçe ve işlevi konusunda şu söylenebilir: Bu çalışma somut sosyalist toplum

projelerinin en önemlisi olan Emek Demokrasisi'ne ancak bir giriş oluşturabilir ve kendi içinde böylesi bir amacı da vardır. Asıl yapılması gereken ise; halen özlemimiz durumundaki sosyalist toplumun örgütlenişine ilişkin, olabildiğince elle tutulur, somutlanmış bir alternatif öneriyi oluşturabilmektir. Bu türden bir projenin geliştirilmesinin daha entelektüel, daha çok sayıda, daha örgütlü bir kadroya gereksinim duyduğu açıktır. Öte yandan sosyalist birikimin bu potansiyele sahip olduğu da kesindir.

Elinizdeki çalışmanın bu şekline ulaştırılmasına pekçok kişinin emeği geçti. Düşüncelerin ve çalışmanın geliştirilmesinde, karşılıklı etkileşimi, tartışmayı hep önde tutmaya ve aynı dünya görüşünü paylaştığımızı düşündüğüm olabildiğince çok sayıda dostla "birlikte öğrenmeye" çalıştım. İçinde bulundukları tüm olumsuz koşullara rağmen, teorik çerçevesinin olabildiğince pürüzsüz oluşması kaygısını hep önde tutan değerli dostlarım *Temel Demirer* ve *Yücel Demirer*'i öncelikle anmam gerekiyor. Onlar dışında eleştiri ve önerileri ile beni zenginleştiren *Sevil Belek, Eriş Bilaloğlu, Filiz Çulha* ve *Erhan Nalçacı* ve *Sorun Yayınları* Çalışanlarına da sonsuz teşekkürlerimi iletiyorum. Tüm katkılar vazgeçilmez değerdeydi. Halen varolan ve göremediğim eksik ve hatalar ise benimdir ve şüphesiz ki çalışma herşeyiyle eleştirilere açıktır.

İlker Belek

Mart 1993

BİRİNCİ BÖLÜM
ÜRETİMİN YAPISININ İNSAN ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

I. KAPİTALİST ÜRETİM İLİŞKİLERİ ÇERÇEVESİNDE ÜRETİMİN YAPISININ GELİŞİMİ

Feodalizmde üretimin yapısının (kapitalizmle karşılaştırıldığında) yüzyıllar boyunca hemen hiçbir değişiklik göstermeksizin aynı biçimde kaldığı bilinir. Kullanılan teknoloji, emek nesnesi ve emek gücünün gerekli niteliği, kapitalist üretim ilişkilerinin engel tanımaz saldırısına uğrayıncaya kadar, kaydadeğer bir gelişme olmaksızın orijinal biçimlerini korumuşlardır.

Kapitalist üretim tarzı içinse tam tersi bir durum söz konusudur: Kârı artırmak güdüsünün uyardığı teknolojik gelişme, teknolojik gelişmeyi iş ortamında organize etmeyi olanaklı kılacak yeni iş düzenlemeleri ile çalışma biçimleri ve en sonunda da yeni hukuki düzenlemeler. Bunların hepsi birbirleri üzerinde sürekli etkili olan, dinamik bir yapı oluştururlar. Teknolojinin ve iş düzenlemelerinin değişik biçimleri ard arda sıralanırlar. Görünen odur ki; gerek hacimce, gerekse iç ilişkilerinin zenginliği bakımından ileri düzeyde çeşitlenen piyasa koşullarının ve kârı artırma güdüsünün yarattığı rekabet; kapitalist üretim tarzının durağanlığını olanaksız kılmış, ona hareketli bir içerik kazandırmıştır: Öncelikle, keşifler ve ticaret üzerinden ilk sermaye birikimi; daha sonraki aşamada bu sermaye birikiminin sanayiye aktarımı; fabrikalaşmaya kadar varan teknolojik gelişim; sürekli daha fazla oranda artı--

değer elde etme, daha çok sömürme mekanizmalarının geliştirilmesi; daha az sömürebilenlerin daha çok sömürenler tarafından yutulmasıyla gelişen tekelleşme, merkezileşme ve "ayakta kalma" mücadelesi.

Burada hemen bir parantez açarak; üretim yapısı derken neyi anlatmak istediğimizi somutlamakta yarar olacaktır. Şüphesiz kapitalist üretim dediğimizde üretim ilişkilerini bir bütün olarak düşünmekteyiz. Ancak incelemekte olduğumuz konunun içeriği gereği, üretim ilişkilerinden tamamen ayrı olarak ele almanın olanaksızlığını da akılda tutarak, kendimizi üretimin işyeri kapsamındaki yapısı ile sınırlamak durumundayız. Böylece, işyerinde, a) emekçiler veya işçiler arasındaki ilişkilerle, emekçiler-işçilerle patron(lar) arasındaki ilişkiler; b) işin organize ediliş biçimi; c) kullanılan teknolojinin niteliği ve emek-gücünün gelişkinlik düzeyi bu sınırlamanın kapsamı içinde olacaktır.

Öte yandan kapitalist üretim tarzında, yukarıda sıraladığımız ve üretimin veya işin yapısı olarak tanımladığımız bileşenlerin durumunun, her işyerinde birbirinden niteliksel farklılıklar taşıyor olduğunu da düşünüyor değiliz. Kapitalist üretim tarzının, nesnel koşulları gereği, a) kendi çapında yaygın ve ortak bir iş organizasyonu biçimi; b) sınıflar arası ve sınıf içi bir ilişkiler bütünü; c) ortak bir teknoloji ağı ve emek-gücünün kazandığı belli bir gelişmişlik düzeyi vardır. Kârın maksimize edilmesi çabaları ve bu iktisadi kaygının üzerinde yükselen siyasal mekanizma bu ortaklığı zorunlu kılar. Bir diğer deyişle, ancak söz konusu ortak düzeyi yakalayabilenler varolabilirler ve kapitalist üretim kendi sınırlarını zorlayacak derecede üretim yapısı farklılıklarına asla izin vermez. Yani aynı üretim sektörü içinde ve aynı anda; bir işlikte manifaktür döneminden kalma aletlerin kullanımı, bir başka işlikte ise makine sistemlerinin, elektronik donanımların kullanımı olanaklı değildir. Eğer endüstrinin herhangi bir alt sektöründe 'Bant Tipi Üretim'den, mikroçiplerle denetlenen bir üretim yapısına geçişin olanakları yaratılmışsa, o sektörde şu ya da bu zaman diliminde mikroçipler yaygınlaşır. Ekonomik, siya-

sal düzlemde ise, bu, sermaye grupları arasındaki çok boyutlu rekabetten başka birşey değildir. Bütün bu değişikliklerin tümü, kapitalist sistem düzeyinde ve aşağı yukarı eş zamanlı olarak ortaya çıkarlar, yaygınlaşırlar ve süreç içerisinde de yine kapitalizmin kendi dinamikleri çerçevesinde yerlerini yenilerine terkederler.

Bunun dışında kapitalist üretim ilişkileri dendiğinde; değişim, bölüşüm, tüketim ilişkileri de konunun kapsamı içine girer ki, biz işin veya üretimin yapısı derken, sıraladığımız bu üç ilişki biçimini ele almamak eğilimindeyiz. Sınırlamadan kastettiğimiz de budur. Böylece kendimizi hemen tamamen işyeri düzeyiyle ve üretimin, işin dar anlamdaki yapısıyla sınırlıyoruz. Belirttiğimiz gibi bu sınırlama ele aldığımız konu nedeniyle bir zorunluluk. Sözünü ettiğimiz sınırlamanın kapitalist üretim tarzının içeriksel yönünü irdelemek demek olduğu da belirtilebilir. Kapitalist üretimi iktisadi, siyasal, toplumsal, tarihsel bir nesnel gerçeklik olarak tanımlarsak; bu olgunun iktisadi özünü kapitalist üretim ilişkilerinin oluşturduğunu söyleyebiliriz. Aynı çerçevede kapitalist üretimin içeriğini de, bizim üretimin yapısı dediğimiz şey oluşturur.

Kapitalist üretimin gösterdiği değişikliği, başlangıcından günümüze (ama bu alt bölüm içinde 20.yy başlarında ortaya çıkmış olan karakteristik biçimine; 'Bant Tipi Üretim'e) kadar izlemek gerekiyor. Çünkü -az sonra göreceğimiz gibi- kapitalist üretim, sosyalist yönelimli bir siyasal müdahale ile yıkılıp yok edilmediği sürece öz itibariyle aynı kalırken; içerik açısından zengin dönüşümler gösterir, göstermek zorundadır. Kapitalist iktisadiyat artı-değer elde etme zorunluluğuyla sözünü ettiğimiz mekanizma üzerine oturmayı sürdürürken; emek-gücünün niteliği ve üretimdeki örgütlenişi, bir bütün olarak üretim araçlarının gösterdiği kaçınılmaz ve zorunlu gelişme karşısında, değişik biçimlerde yansıyan tarihsel dönüşümler sergiler. Bu durum onun "uyum" yeteneğidir. Burjuvazi ise bu yeteneği sonuna kadar geliştirmek eğilimindedir.

Az önce sözünü ettiğimiz zengin dönüşümlerin herbirisi, işyeri düzeyinde ve üretimin mikro yapısı çerçevesinde olduk-

ça farklı ilişkileri dile getirdikleri için önemlidirler. Belirttiğimiz gibi üretimin mikro yapısının üç bileşeni söz konusudur: a) İşyerinde sınıflar arası ve içi ilişkiler, b) kullanılan teknoloji, emekgücünün gerekli niteliği, c) işin organizasyonu. Görünen odur ki; bu üç bileşenden teknoloji ile emek-gücünün niteliği, yani üretici güçlerin gelişmişlik düzeyi; a) işin organizasyonunu, b) bir işyerindeki sınıflar arası ve sınıf içi bireysel, grupsal ve sınıfsal düzeydeki ilişkileri de yönlendirme potansiyeline sahiptirler.

Yani üretici güçlerin belli bir düzeyde gelişmiş olması, işyerinde (işin örgütlenişi ve sosyal ilişkiler bağlamında) tamamen yeni tarzda bir örgütleniş biçimini zorlar. Bunun da ötesinde olanaklı kılar. Artık bugünkü teknolojik gelişme ile haftada 32 saatlik çalışma süresinin olanaklı durumâ gelişi gibi. Bilgisayarların gelişmesi ile işçi üzerindeki yakın denetim zorunluluğunun ortadan kalkışı, hatta bir engel durumuna gelişi gibi. Olanağın gerçekleşemeyişinin tek nedeni; kârın düşüşünü engellemeye çalışan kapitalist zordur. Bu anlamda da maddi gelişimin sergilediği olanaklar sınıfsal zorla engellenebilir. Burjuvazinin yaptığı da budur.

Az önce teknolojideki ve bu teknolojiyi üreterek kullanan emek-gücündeki gelişmelerin, işyeri düzeyinden başlayarak sınıflar arasında yeni ilişki biçimlerini koşullayabileceğini ve üretimin örgütlenmesinde de yenilikleri ortaya çıkarabileceğini, daha doğrusu bu türden değişiklikleri zorlayıcı olacağını belirtmiştik. Bunun tersi de bir anlamda doğrudur. Kapitalist ilişkilerin sömürgen karakteri içinde, siyasetin, bir başka deyişle toplumsal zorun bütün bunların üstünde belirleyici önemi vardır. Artı-değeri artırma çabalarının uyardığı yeni tipten insan-makine, insan-insan (işçi-yönetici, işçi-patron, işçi-işçi) ilişkilerini kalıba döken olgu, yine aynı kaygıların belirlediği siyasal tercihlerdir.

Konuyu daha dar bir bağlamda ele alırsak; işin örgütleniş biçimi doğrudan doğruya işçi sınıfını baskılayacak ve ortalama kâr oranını artıracak bir zor aracı olarak da kullanılabilir. Bir başka deyişle işin örgütleniş biçiminin ideolojik, siya-

sal bir işlevi de olabilir. Şüphesiz ortalama kâr oranını artıracak teknik yenilenmelerin kullanımına olanak verecek bir tarzda.

Kimi zaman dilimlerinde de, iş düzenlemesinin zor yönü öne çıkabilir ve kullanımı olanaklı olan bir teknolojiyi en azından geçici bir süre devre dışı bırakabilir. Buna karşın, yeni teknolojinin kâr oranlarını fırlatacak bir potansiyeli taşıması durumunda, eninde sonunda kendisini o sektöre egemen kılacağı da kesindir. Sonuç olarak, bu yeni teknoloji kendi iş örgütlenmesi tarzını, yeni bir zor biçimi olarak dayatacaktır.

Yukarıda sözünü ettiğimiz değişiklikler, kapitalist üretim ilişkileri toplumsal bir devrimle yıkılmadığı sürece, üretimin yapısını ancak içeriksel anlamda zenginleştirebilirler. O da, artıdeğerin maksimize edilmesine hizmet ettikleri ölçüde olmak üzere. *Dolayısıyla, sürekli gelişme halindeki insan bilgisinin getirdiği sınırlamalar dışında herhangi bir engel tanımayan bilimsel düşünce açısından, yine aynı insan bilgisinin sunduğu çerçeve ile uyumlu bir üretim yapısının kurgulanabilmesi, konuyu, kesinlikle kapitalist-sömürgen siyasallığı reddeden, sosyalist bir toplumsal formasyon tercihi içine oturtmak zorundadır.*

Bu gerçekten hareketle; üretimin yapısını, bu yapıdaki değişikliklerin insan, toplumsal formasyon, üretkenlik üzerindeki etkilerini inceleyen ve buradan hareketle insan ile üretim yapısı ilişkisi üzerine insancıl tezler üretmek amacında olan bir çalışmanın; üretimde, üreten insanın doğrudan, aktif ve sınır tanımayan kolektif denetimini önerdiği noktada, bu önerilerinin toplumsal düzeyde ve sosyal ilişkilerde boyutlanmasını sağlayacak siyasallığı; Emek Demokrasi'sini savunması da kaçınılmazdır.

Bir başka deyişle bu çalışmada, **Marx** ve **Engels**'in 'Manifesto'larında soyut bir düzlemde ele aldıkları ve kendilerinden sonraki çeşitli işçi sınıfı aydınlarınca da geliştirilmeye çalışılmış olan 'Proletarya Diktatörlüğü'kavramının, işçi ve emekçi sınıfların beklentilerine yanıt verecek tarzda, içinin doldurulması gereklidir.

Az önceki tespit, kanımızca, bugün sosyalist bir gelecekten yana olan inançlarını koruyabilen herkesin aydınca sorumluluğudur. Sosyalist teorinin önünde duran ve yanıtlanması yaşamsal önemde olan sorundur. Sosyalist teoriyi geliştirmeyi hedefleyen çalışmaların önünü aydınlatan perspektiftir. Biz ise bu çalışma kapsamında, kapitalist sistemin bu perspektifi kısırlaştırmayı, manipüle etmeyi hedefleyen teorik ve pratik yönelimlerini, **Marksist** bakış açısıyla deşifre etmeye çalışacağız. Sosyalist Emek Demokrasisi çalışmasını daha sonradan somutlayabileceğimizi umarak.

I.1. KAPİTAL'DE KAPİTALİST ÜRETİMİN YAPISI

Marx Kapital'in 1. cildinin 4. kısmında kapitalist üretimin gözlemleme fırsatı bulduğu dönemdeki gelişimini açar. 'Basit Elbirliği', 'Manifaktür' ve 'Modern Sanayi' olmak üzere üç aşama tanımlar. Kapitalist üretimin kendi iç dinamiklerini anlayabilmek açısından adı geçen bu bölüme bakılması uygun olacaktır. Ancak söz konusu gelişmeyi burada kısaca özetlemek de, konuyu ele alış bağlamımız içinde yararlı ve gerekli görünüyor:

Anlaşılabildiği gibi, **Marx**'ın yukarıya aktardığımız üç üretim aşaması basitten, karmaşığa doğru bir gelişim çizgisini belirlemektedir. Ya da daha doğru bir deyişle, ilerleyen aşamalar kapitalist üretim ilişkilerini daha tanımlayıcı bir nitelik sergilerler. Tanımlanan dizge boyunca, üretim araçlarının özel mülkiyeti anlamında, konunun özü aynı kalmakla birlikte, kapitalist üretim ilişkileri içeriksel zenginlik ve kapsam açısından bugünküyle daha benzeşen bir gelişim sunarlar. Bu bağlamdan yola çıkarak; sermayenin birikim ve merkezileşme derecesi, işgücünün istihdam koşulları ve sanayide istihdam edilen toplam işgücü hacmi, üretimin yapısının ve emek-gücü ile üretimde kullanılan üretim araçlarının gelişmişlik düzeyi sayılabilir.

I.1.a 'Basit El Birliği'

'Basit El Birliği' dönemi o zamana kadar kendi başlarına ve kendi ortamlarında ve küçük ölçekli sanayi burjuvazi-

sinden (ya da sermayedardan) elde ettikleri hammaddeleri işlemekte olan üreticilerin bir araya getirilmelerine denk düşer. Aslında, yapılan işin, içerik olarak, üreticilerin tek başlarına çalıştıkları durumdan dikkate değer bir farkı yoktur. Kapitalist, yalnızca, bireysel üreticilerin biraraya getirilmelerinin, çalışma koşullarının "gerektiği gibi" standardize edilebilmesi açısından zorunlu olduğunun bilincine varmıştır. Böylece üretim koşullarının ve ürünlerin standardizasyonunun olanakları elde edilmiştir. Bunun dışında; çalışma koşullarının ortaklaştırılmasının, bireysel üretimi motive edici ve üretimde sosyal bir ortam oluşturan bir yönü de bulunmaktadır. Bu da üretkenliği artırmaktadır.

'Basit El Birliği'; "**Çok sayıda işçinin, bir ve aynı, ya da farklı ama aralarında ilişki bulunan süreçlerde birarada yanyana çalışmaları**" şeklinde tanımlanmaktadır. (Kapital, Cilt 1, s.340) Öte yandan "**Çok sayıda ücretli işçinin bir ve aynı süreçte aynı zamanda çalıştırılmaları, kapitalist üretimin de çıkış noktasını oluşturur. Bu nokta, sermayenin kendisinin doğumu ile aynı ana rastlar.**" (s.349)

I.1.b. 'Manifaktür'

'Manifaktür' türü üretim ise, sonuç itibariyle; belli bir ürünün üretiminin bölümlenmesi anlamına gelir. Bu sürecin ne şekilde geliştiği başka bir tartışma konusudur. Ancak ne ve nasıl gelişirse gelişsin ortaya çıkan olay; daha önceden tek bir işçi tarafından üretilen bir malın, artık birden fazla ve o malın üretiminin tanımladığı dizgenin yalnızca tek bir noktasında uzmanlaşmış ayrı işçiler tarafından üretilmeye başlanmış olmasıdır. Dolayısıyla 'Manifaktür' türü üretim giderek derinleşen bir işbölümü ile tanımlıdır. İşbölümünün ortaya çıkış nedeni, üretkenliğin artırılabilmesine olanak vermiş olmasıdır. İşbölümü kapitalist üretimin iktisadi özünde gizlidir. Bu dönemlerde kapitalist üretim halen önemli oranda el emeğine dayandığı ve üretimde en fazlasından aletler kullanıldığı için, üretici açısından "işçi" yerine "zanaatçı" tanımlamasının kullanılması da daha uygun görünmektedir. Unutmamak gerekir ki; işbölümü, işbölümünü olanaklı kılacak ve bir malın

herbir parçasının ayrı bir işçi tarafından üretilmesi olanağını veren teknolojik gelişme ile koşullanır.

Sonuçta; "**Her zanaatçının çeşitli işlemleri ard arda yapması yerine, bu işlemler yan yana yürütülen, birbiriyle ilişkisi olmayan, tek tek işler haline getirilir; her iş ayrı bir zanaatçıya verilir ve işin tümü, elbirliği halindeki işçiler tarafından aynı zamanda yapılır. İşin böylece rastgele parçalanması yinelenir, kendine göre yararlı yanları gelişir ve işin tümü elbirliği halindeki işçiler tarafından aynı zamanda yapılır. Bağımsız zanaatçının bireysel ürünü olmaktan çıkan meta, herbiri bütün işlemin yalnız tek bir kısmını yapan zanaatçı topluluğunun toplumsal ürünü halini alır.**" (s.351-353)

"**Tam anlamıyla manifaktür, daha önce bağımsız olan işçileri sermayenin emir ve komutası altına sokmakla kalmaz, ayrıca işçilerin de kendi aralarında kademeli bir derecelenmesine yol açar. Basit elbirliği bireylerin çalışma biçimini büyük ölçüde değişikliğe uğratmadığı halde, manifaktür bunu baştan sona altüst eder, emek gücünü ta kökünden kavrar. İşçinin tek bir işteki beceresini, bir yığın üretici yetenekleri ve içgüdüleri aleyhine zorlayarak, onu çoğu organlarından yoksun, garip bir yaratık haline getirir;** (s.374) Çünkü "**(...) bütün yaşamı boyunca tek ve aynı basit işi yapan işçi, bütün vücudunu, bu işlemin otomatik ve özel aracı haline getirmiştir (...) bu bölünmüş iş, bir kez, bir kişinin özel işlevi olarak yerleşince, kullandığı yöntem yetkinleşir. İşçinin aynı yalın hareketi durmadan yinelemesi ve bütün dikkatini onun üzerinde toplaması, ona, denemeleriyle istenilen sonuca en az çaba harcayarak nasıl ulaşılabileceğini öğretir.**" (s.354)

Manifaktür, işbölümüyle birlikte sömürüyü de derinleştirmenin aracı olur. Sıradanlaşan insan daha çok üretir, daha üretken ve daha çok sömürülür olur. Dolayısıyla sömürü birden fazla alanda ve giderek artan derecede boyutlanır. Üretici güçlerin gelişimine, sömürünün derinleşen niteliği eşlik eder. Üretici güçlerin gelişimi ortalama kar oranını artırmanın aracı olur. Fiziksel gücün sömürüsüne, zihinsel ve bunun

da ötesinde bilinçsel bir sömürü eklenir. İnsanın düşünme yetisi tahrip edilir. Yetenekleri köreltilir.

I.1.c. 'Modern Sanayi'

'Modern Sanayi' denilen aşama makineli üretimle tanımlıdır. Makineyle birlikte, kaba el emeğinin yerini, üretimin hemen her aşamasında çeşitli enerji biçimlerinin birarada kullanıldığı düzenekler alır. Makinenin kullanımı kapitalist sömürüyü daha da derinleştirme olanaklarını yaratır. Çünkü "(...) **makinenin kapitalist biçimde kullanılması, bir yandan işgününün alabildiğine uzatılması için yeni ve güçlü dürtüler sağlar ve çalışma yöntemlerini olduğu kadar toplumsal çalışma organizmasının niteliğini de bu eğilime karşı koyan bütün engelleri yıkacak şekilde kökünden değiştirirken, öte yandan da, kapitaliste, kısmen işçi sınıfının daha önce el atamadığı yeni tabakalarına yaklaşma olanağını sağlayarak, kısmen de yerlerini aldığı işçilerin açıkta kalmalarına yol açarak, sermayenin diktasına boyun eğmeye zorunlu bir fazla işçi nüfusu meydana getirir.**" (s.420)

"**Teknik deyimiyle eski işbölümü sistemi, makine tarafından tahtından indirilmesine karşın, manifaktürden devralınan geleneksel bir alışkanlık olarak sürüklenir gider ve daha sonra emek-gücünün sömürülme aracı olarak sermaye tarafından daha iğrenç bir şekilde sistemleştirilir ve yerleştirilir. Bir ve aynı aleti yaşam boyu kullanmanın verdiği uzmanlık, şimdi, bir ve aynı makineye yaşam boyu hizmet etmenin verdiği uzmanlık halini alır.(...) El zanaatları ile manifaktürde, işçi aleti kullanırdı, oysa fabrikada, şimdi, makine işçiyi kullanmaktadır. Orada emek aracının hareketi işçiden geliyordu, burada ise makinenin hareketlerini izlemek zorunda olan odur. Manifaktürde işçiler canlı mekanizmanın birer parçasıydı. Fabrikada, onun yalnızca canlı bir eklentisi olan işçiden bağımsız cansız mekanizma vardır. (...) Makine işçiyi işten kurtarmadığı, ama yalnızca çalışmanın bütün ilginçliğini yok ettiği için, işin hafiflemesi bile bir çeşit işkence halini alır. Her türlü kapitalist üretim, yalnızca bir emek süreci olmayıp, ay-**

ni zamanda bir artı-değer yaratma süreci de olduğu için, şu ortak özelliği gösterir: Emek araçlarını kullanan işçi değildir, tersine, işçiyi kullanan emek araçlarıdır. Ne var ki, bu tersine dönüş, ilk kez yalnız fabrika sisteminde teknik ve somut bir gerçeklik kazanır. (...) Üretimin zihinsel güçlerinin el emeğinden ayrılması ve bu güçlerin, sermayenin emek üzerindeki kudreti haline dönüşmesi, daha önce gösterdiğimiz gibi, en sonu makine temeli üzerinde yükselen büyük sanayi tarafından tamamlanmıştır.Fabrika işçisi için önemsiz olan her bireyin özel hüneri, bilim, dev fizik güçler ve fabrika mekanizmasında somutlaşan ve bu mekanizma ile birlikte 'patron'un kudretini oluşturan kitle emeği karşısında, küçücük bir miktar olarak yok olur gider. Beyninde, makine ve makine üzerindeki tekelin ayrılmaz bir biçimde kenetlendiği bu 'patron', 'işçiler'i ile ne zaman bir anlaşmazlığa düşse, onları küçümser bir eda ile şunları söyler: 'Fabrika işçileri şunu bir an akıllarından çıkarmasınlar ki, onlarınki gerçekten çok küçük cinsten hüner isteyen bir iştir; bundan daha kolay öğrenilebilecek ve niteliği bakımından bundan daha fazla ücret ödenen, ya da en az uzmanlık veren çok kısa bir eğitimle bundan daha çabuk ve bol elde edilebilecek başka bir iş yoktur. (...)' Patronun makinesi, aslında, üretim işinde, altı aylık bir eğitimin öğreteceği ve sıradan bir tarım işçisinin bile öğrenebileceği fabrika işçisinin emek ve hünerinden çok daha önemli rol oynar.' (...) Fourier, fabrikaları, 'ıslah edilmiş hapishaneler' diye adlandırdığında haksız mıydı?" (s.434-438)

Sonuç olarak; izlemeye çalıştığımız süreç içerisinde, kapitalist sistem kendi sömürgen mekanizmalarını kurup, geliştirirken ve bir üretim tarzı anlamında daha da organize olurken, insanı makineye teslim eder. İnsan fabrika düzeninde organize olan makine karşısında atomize olur. Makinenin sıradan bir parçası durumuna gelir. Aslında ise, insanı bu duruma getiren kapitalist sistemin kendisidir. Çünkü yukarıdaki sonuçlara neden olan makine, sıradan bir makine olmayıp, kapitalist mülkiyet ilişkileriyle tanımlı, dolayısıyla da burjuva

aidiyetindeki makinedir. Böylece, kapitalist sistem, bir bütün olarak insan üzerindeki hegemonyacı karakterini gözlerden saklamayı, suçu makinenin gibiymiş göstermeyi başarır. Oysa makine-insan ilişkisinin arkasında, kapitalizmin kanlı karakteri bulunur.

I.2. KAPİTALİST SÖMÜRÜ VE 'BANT TİPİ ÜRETİM'

Blauner kapitalist üretimin gelişimini evrelendirirken; yukarıda aktarmaya çalıştığımız açımlamaları (teorik yaklaşımının özünde Teknolojik Determinizim olarak tanımlanabilecek bir yanılsama olsa da[1]) kendi yaklaşımını temellendirmekte kullanır. **Blauner**'e göre modern endüstri şimdiye kadar dört temel gelişim aşaması göstermiştir.[2] Bunlar sırasıyla; 'Beceriye Dayalı (Craft-Based) Teknoloji', 'Makine Yönelimli (Machine-Tending) Teknoloji', 'Kütlesel Üretim (Mass-Production) Teknolojisi' ve 'Süreklilik Gösteren (Continuous-Process) Teknoloji'dir. 'Beceriye Dayalı Teknoloji' aşaması **Marx**'ın 'Elbirliği' dediği döneme, 'Kütlesel Üretim' aşaması da kapitalizmin üretim teknolojisi olarak fabrikalaşmasına denk gelir. 'Süreklilik Gösteren Teknoloji'aşaması ise **Marx**'ın yaşamında göremediği ve özellikle 2. Dünya savaşı sonrası dönemde ortaya çıkan bir gelişme olup, bizim ilgi alanımız içine daha sonraki bölümlerde girecektir.

Görülebileceği gibi **Blauner**'in ilk üç aşaması boyunca endüstride, teknolojik anlamda, basit el emeğinden makineleşmeye doğru bir gelişme olur. Bu arada da işyeri düzeyinde üretimin organizasyonu işçilerin yalnızca bir arada çalışıyor oluşuyla karakterize olan 'Basit Elbirliği'nden, işbölümünün giderek arttığı 'Kütlesel Üretim'e doğrudur.[3] 'Kütlesel Üretim'in diğer adı Türkçe'ye 'Bant Tipi Üretim' diye çevrilmiş olan 'Assemly-Line Tip Üretim'dir ki; bu kavram kapitalist sistemde fabrikanın yapısını bir öncekine göre çok daha iyi tanımlamaktadır.

Blauner'e göre endüstri devrimi sonrası ortaya çıkan mekanizasyon; işçiyi rutin, hep aynı biçimde yinelenen, monoton nitelikli bir iş ortamı içine sokmuştur. Üretim sürecinin aşırı ayrıntılandırılmış işbölümü çerçevesinde, dar bir mekâ-

na bütün gün bağlanmak zorunda kalan ve hep aynı; sıradan, hattâ anlamsız hareketleri yinelemek durumunda kalan işçinin içinde bulunduğu bu durum 'Güçsüzlük (Powerlessness)' olarak tanımlanmaktadır.

Olayın bir diğer boyutu mekanizasyonla işin basitleşmesidir. Artık, emek gücünün eskiden gerekli olan bütünlüklü ve nitelikli karakterine gereksinim duyulmamaktadır. Kısaca, üretimin mekanizasyonla rasyonalizasyonu beceriyi gereksiz, işçiyi haksız ve sorumsuz kılmıştır. Beceriye dayalı teknolojide gözlenen; üretim sürecini bir bütünlük içinde kavrama zorunluluğu ortadan kalkmış, böylece de, problem çözme ve karar verme süreçlerindeki hak ve sorumluluklar işçiden alınmıştır. İşte **Blauner** bu gelişme sonucunda ortaya çıkan durumu 'Anlamsızlık (Meaninglessness)' diye nitelemektedir. Sonuçta işçinin işyerinde hissettiği şey; kendi kendisiyle kalmışlık ve derin bir 'İzolasyon' duygusudur.[4]

I.2.a. 'Bant Tipi Üretim'in Özellikleri

Günümüzde de yaygın olarak yaşayan ve endüstriyel çalışmanın en kötü formu olduğu belirtilen 'Bant Tipi Üretim'in temel özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır[5]:

1) Çalışmanın mekanik akışı (mechanical pacing of work),

2) Yineleyici karakteri (repetitiveness),

3) Minimum düzeyde beceri gerektirişi (minimum skill requirement),

4) Alet ve tekniklerin kullanımında seçeneksizlik (no choice in the use of tools or techniques),

5) Çalışılan ürünün aşırı bölümlenmesi (Minute subdivision of the product worked on),

6) Sürekli yüzeysel dikkat gerekliliği (the need for constant surface attention).

'Bant Tipi Üretim' kârın maksimize edilmesi çabası çerçevesinde işçinin gereksinimlerini minimize eder, uzmanlaşma ve beceriye olan gereksinimi azaltır. Sonuçta, aşırı derece-

de bölümlenmiş, işyerindeki çeşitli meslek grupları arasındaki işlevsel geçişliliği ortadan kaldırması anlamında hiyerarşik, bu yapının herşeye rağmen sürdürülmesi zorunluluğu çerçevesinde de demokratik olmayan-otoriter ve zorlayıcı olan bant tipi iş ilişkileri işçiyi robotize eder.[6] 'Bant Tipi Üretim'i gerçekleştiren işçi için bilgi, beceri, yaratıcılık, beyin gücünün hiçbir anlamı kalmaz.

'Bant Tipi Üretim' tüm özellikleri ile monoton bir karakter taşır. Bununla birlikte monotonluk birden fazla durumu dile getiren bir terimdir. Kelimenin bir anlamı; yukarıda tanımladığımız gibi bir uyaranın, olaylar dizgesinin ve vücut hareketlerinin sık sık yinelenmesini anlatır. Buna 'Yineleyici Monotonluk (Repetitive Monotony)' denmektedir ve 'Bant Tipi Üretim'le, bilgisayarlı sistemlere veri girişi gibi daha üst düzeyde eğitimli olmayı gerektiren işlerde rastlanır. 'Yineleyici Monotonluğun' en yeterli ve basit ölçütü iş siklusunun süresidir. Aşırı derecedeki monoton amaçlar, siklusun her 5-10 saniyede bir yinelenmesinden oluşur. Böylece hiçbir değişiklik olmaksızın aynı şey sürekli tekrarlanmış olur. İkinci tip monotonluk 'Tekdüze Monotonluk (Uneventful Monotony)' diye adlandırılmaktadır. Burada yapılan iş; uzun zaman tekdüze seyreden ve böyle olacağı bilinen üretim sürecinin, herhangi bir beklenmedik olayın ortaya çıkması olasılığına karşı uzun süre izlenmesine dayanır. Normal koşullarda, bu izlem sırasında hiçbir şey yapmaya gerek olmaz. Ancak bu tekdüzelik beklenmedik bir olayla, düzensiz aralıklarla kesilebilir. İzlemin zorunluluğu da bu olasılıktan kaynaklanır. 'Tekdüze Monotonluk'**Blauner**'in 'Süreklilik Gösteren Teknoloji' diye tanımladığı endüstrilerde görülmektedir. Günümüz kapitalizminde otomobil endüstrisi 'Yineleyici Monotonluk' için tipikken, elektrik enerjisi üreten kompleks teknik sistemlerin denetimi, kimya ve petrokimya endüstrileri 'Tekdüze Monotonluk' için karakteristiktirler. Bu iki tip monotonluğun başlıca özellikleri ve dolayısıyla da aralarındaki farklılıklar aşağıdaki gibidir[7]:

Çalışma Koşulları	Yineleyici Monotonluk	Tekdüze Monotonluk
Fiziksel Hareket	Sınırlı	İyi
Sosyal Etkileşim	Zayıf	İyi
Sosyal Destek	Sınırlı	İyi
Kolektif Kontrol	Zayıf	İyi
Amaç Kompleksliği	Düşük	Yüksek
Tahmin Edilebilirlik	Yüksek	Orta
İş Akışını Kontrol	Düşük	Genellikle Yüksek
Fiziksel İş Çevresi	Çeşitli Zararlılar	Rahat
Fiziksel İş Yükü	Hafif-Orta	Hafif
Gece İşi	Nadir	Sık
Ücretlendirme	Parça Başı	Maaş

Yukarıdaki tabloda önemli olan nokta; 'Bant Tipi Üretim'de gözlenen monotonluğun, herhangi bir düzenlemeye olanak tanımayacak denli üretimin yapısı ile bütünleşmiş oluşudur. Diğer deyişle 'Bant Tipi Üretim' yineleyici tarzda bir monotonlukla tam anlamıyla bütünleşmiş, adeta monotonlukla doldurulmuş durumdadır. 'Yineleyici Monotonluğun' ortadan kaldırılması 'Bant Tipi Üretim'in kesinlikle ve baştan aşağıya değiştirilmesini gerektirir. Burada sistem içi herhangi bir manipülasyonun zemini de yok gibi görünmektedir.

'Tekdüze Monotonluk' ise, ne olursa olsun psikososyal açıdan daha rahat bir maddi zeminde ortaya çıkmaktadır. İki tip monotonluk arasındaki farklılık özel olarak kullanılan teknolojilerin gelişmişlik düzeyindeki farklılıktandır. 'Sürekli Tip Teknoloji', daha sonraki bölümlerde ayrıntılı şekilde açacağımız gibi, kendi içinde bir takım sistem içi manipülasyonlarla iş ortamının "renklendirilmesine" olanak tanır. Çünkü burada monotonluk, 'Bant Tipi Üretim'in tersine, mekânsal ve zamansal açıdan bir boşlukla birliktedir. Kısaca, işçinin kendi işi başındayken boş zamanı ve daha geniş hareket olanakları olabilmektedir. İşte sistem içi manipülasyonlar bu boşluğu doldurmayı hedeflerler. 'Bant Tipi Üretim'in aşırı kontrolcu, hiyerarşik yapısından ve getirdiği sorunlardan ders alarak, sistem içi olanaklar çerçevesinde formüle edilen

ve zamansal açıdan da son 30 yıl içinde yoğunlaşan 'Katılımcı Endüsriyel Düzenlemeler' buna yöneliktir. Kısaca, üretici güçlerin birbirini tamamlayan iki ayrı bileşenindeki; emek-gücü ve üretim araçlarındaki niteliksel değişiklikler birlikte gelişmiştir. Çünkü daha gelişkin bir teknoloji, teknik anlamda daha nitelikli emek-gücü kullanmak zorundadır. Sözü edilen bu nesnellik, işyeri ölçeğindeki iş düzenlemelerinin de yeniden yapılandırılmasını koşullamıştır.

I.2.b. 'Bant Tipi Üretim' ve İşyerindeki Kapitalist Hiyerarşi

'Bant Tipi Üretim'in yukarıda sıralanan özellikleri aşağıdaki eşitsizliklerin kaynağı olarak görülmektedir[8]:

1) Neyin, hangi koşullarda üretileceğine ilişkin karar alma (decision making) süreçlerindeki eşitsizlikler,

2) Otonomi ve işyerinin kontrolundaki eşitsizlikler,

3) Bilgi ve beceri kullanımındaki eşitsizlikler,

4) Başkalarıyla kooperatif biçimde çalışmadaki eşitsizlikler.

Kapitalist üretim tarzında işçi sınıfı için bu eşitsizliklerin tümü geçerlidir. Ancak özellikle 'Bant Tipi Üretim' içinde işçinin hemen hiçbir söz hakkı yoktur. Tüm süreç kapitalist tarafından ve sistemsel boyutlarda, sınıfsal zorla kontrol edilir. İşçinin sahip olduğuysa milyonlarca kez, bilinçsizce, hiçbir düşünsel çaba gerektirmeksizin yinelediği, birbirinin aynı olan hareketler dizgesidir. İş basit hareketler biçimini almış, çalışma yaratıcılığını yitirmiştir.

Kol ve kafa emeğinin en acımasız ve en derin biçimde ayrılışı konusunda tarihin tanıdığı en tipik örnektir bu. Böylece kapitalistin meta üretim ilişkileri zemininde gerçekleşmiş olan egemenliği, işyerinin patronca kontrolu; ideolojik ve bilimsel düzeyde de pekişmiş olur. İşçi sınıfı düşünmez, düşünemez kılınır. Sonuç olarak işin kapitalist tarafından kontrolu aşağıdaki yönleri içerir[9]:

1) Çalışmanın maksimum düzeyde işbölümü/parçalanma (fragmantation) ile bozulması (decomposition of work),

2) Plânlama ile üretim faaliyetinin (bir diğer deyişle kafa ve kol emeklerinin) birbirlerinden ayrılmaları,

3) Beceri gereksinimlerinin minimalizasyonu.

Kısaca, denilebilir ki; üretimin bant tipindeki organizasyonu, aynı zamanda işçi sınıfının kütlesel anlamda kontrolunun da yolu ve biçimi olmaktadır. Bu çerçevede kapitalizmin işyeri düzeyinde yöneldiği strateji üç aşamalı bir gelişim çizgisi izlemektedir:

a) Bir standardın ya da standartların belirlenmesi,

b) İşle ilgili olarak ölçülen performansın, belirlenen bu standart(lar) çerçevesinde değerlendirilmesi ve performans ile standartlar arasındaki sapmaların ölçülmesi,

c) Düzeltmelerin yapılması ve/veya cezalandırmalar.

Üretimin yukarıdaki döngü ile düzenli olarak denetlenmesi, sonuçları garanti eder. "Bilimsel" tarzdaki bu yaklaşımlarla işçinin üretimci faaliyeti başlatılmış, düzenlenmiş ve rasyonalize edilmiş olur. Dolayısıyla üretimin her aşamasının ileri düzeyde standardizasyonu, kapitalist sistemin en önemli zorunluluklarındandır. Öte yandan, üretim çıktısının olabildiğince artırılmasının da zeminini hazırlar.

Bir başka yönden değerlendirilirse; üretim sürecinin kontrolu işçinin davranışlarına veya ürüne yönelik olabilir. Bunlardan ilkine 'Davranışsal Kontrol' denir. İşçi davranışlarının merkezi güç tarafından tanımlanıp, programlanması anlamına gelir. 'Davranışsal Kontrol' işçinin kendi kendisini gözlemesine, inisiyatifini kullanmasına (self-control) ve yönlendirmesine (selfdirection) izin vermez. Kontrolun ürüne yönelik olan ikinci tipi ise 'Ürün Kontrolu (Output-Control)'dur. 'Ürün Kontrolu', kapitalist sınıfça, kapitalist üretim ilişkileri zemininde ve işyerini aşan bir çerçevede gerçekleştirilir.

Böylece; iş ortamında kapitalist kontrolu sağlayacak olan davranışların işçide içselleştirilmesi, kendiliğinden ortaya dökülen alışkanlıklar durumunu alması beş ayrı alandaki düzenlemelerle olur:

1) Sonuç olarak bireyin uzun bir yaşam süreci içinde sosyalleştirilmesiyle kazandırılan kalıplar: Bunlar performans standartlarını, standartların sapmalarla ilgili normlarını, üretim süreci ve ödüllendirme veya cezalandırma sistemi ile ilgili norm ve değerleri içerir.

2) Sosyalizasyonun yönlendirdiği davranışlara ek olarak, doğrudan üretim süreci içinde yer alan ve bir ölçüde de orada kazanılan davranış kalıpları: Bunlar da kaynakların dönüştürülmesinde gerekli olan bilgi ve becerileri, yönetimsel koordinasyonu içerir.

3) İşbölümü ve kaynak tahsisi.

4) İş ortamındaki cezalandırma ve ödüllendirmeyi içeren yaptırım kalıpları.

5) İşçinin organizasyon içindeki konumunu (işgüvenliği gibi) belirleyen güç ilişkilerini yansıtan kalıplar.[10]

I.2.c. 'Bant Tipi Üretim' ve Taylorizm

'Bant Tipi Üretim'de yukarıda sıralanan kontrol yöntemleri işçinin sıradan emeğini en rasyonel tarzda kullanacak yönde düzenlenir. Dolayısıyla işçilerin ve işyerinin kontrolu "bilimsel" açılımları gerektirir. İşte 20.yy başlarında üretimin organizasyonunun bu "bilimsel" biçimi **Taylorizm** olmuştur. **Taylor** bu yüzyılın başlarındaki fabrika düzeninin, işçi emeğinin özelleştirilmesini, (görevin net şekilde tanımlanması anlamında) standardize edilmesini ve basitleştirilmesini zorunlu kıldığını belirterek; her türlü işçi hareketine karşı çıkmış, ne olursa olsun bastırılması gerektiğini savunmuştur.

Böylece işçi son derece iyi tanımlanmış, sınırlanmış ve basitleştirilmiş bir işi, yine son derece iyi tanımlanmış bir biçimde (yinelemelerle) gerçekleştirecektir. Sonuçta da zaman kaybı minimuma inmiş olacak, süreç hızlanacak, verimlilik de artacaktır. Amaç manifaktür döneminde başlamış olan bir süreci geliştirmek; basit elbirliğinin becerili zanaatçısı yerine, iyi organize edilmiş ve beceriye gereksinimi olmayan fabrika işçisini yaratabilmektir. Bu anlamda 1920'li yıllarda **Taylo-**

rizm'in 'Bilimsel Yönetim (Scientific Management)' olarak adlandırılması boşuna değildir.[11]

Taylorizm 'Bant Tipi Üretim' teknolojisinin gerektirdiği bir endüstriyel yönetim anlayışıdır. Üretici güçlerdeki yeni gelişim aşaması yeni bir iş organizasyonunu ve endüstriyel yönetim anlayışını yaratmıştır. Tersinden yaklaşırsak; 'Bant Tipi Üretim'in gereksindiği yönetimsel ilkeleri **Taylorizm** formüle etmiştir. Üretim araçlarının işyeri ölçeğindeki düzeninin ayarlanmasında ortaya koyduğu; emeğin özelleştirilmesi, standardizasyonu, basitleştirilmesi ilkeleri ile belirleyici olmuştur. Ayrı bir incelemenin konusu olmakla birlikte; **Taylorist** ilkelerin, yeni üretim araçlarının ve teknolojilerinin geliştirilmesinde etken olduğu da varsayılabilir. İşçiyi sürekli iş başında tutacak, dinlenme saatlerini maksimum verimlilik alınacak tarzda geliştirilen düzenlemeler, iş makinelerinin dizaynını, birbirlerine göre konumlandırılışlarını da ciddi biçimde etkileyebilir. Ancak kesin olan şey; gerek 'Bant Tipi Üretim' teknolojisinin, gerekse **Taylorizm**'in yüzyıl başlarındaki kapitalizmin olmazsa olmaz koşulu olduklarıdır.

II. KAPİTALİST ÜRETİM VE İNSAN

II.I. GENEL OLARAK KAPİTALİST ÜRETİM YAPISININ İNSAN ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Fabrika düzeyinde makineli üretim kapitalizmin maddi zeminini oluşturur. Meta üretimiyle tanımlı olsalar da ne elbirliği, ne de artan işbölümü ile karakterize olan manifaktür dönemi kapitalizmin klasik iş örgütlenişini yansıtmazlar. Kapitalist üretim denildiğinde ilk akla gelen şey; makinelerin fabrikalarda organize edildiği iş düzenidir.

Üretimin makine ile mekanizasyonu işbölümünü derinleştirmiş, işçiyi tamamen makineye bağımlı kılmıştır. **Marx**'ın deyişiyle; artık "**emek araçlarını kullanan işçi değildir, tersine, işçiyi kullanan emek araçlarıdır**" ve bu olgu "**ilk kez yalnız fabrika sisteminde teknik ve somut bir gerçeklik kazan**"mıştır. Bu anlamda iş basitleşmiş, beceriyi ve bu beceriyi

sağlayacak eğitimi gereksiz kılmıştır. Makineye olan bağımlılık işçinin zihinsel faaliyetlerine olan gereksinimini ortadan kaldırmakla sınırlı kalmaz: Makinenin ritmik hareketlerinin işçi tarafından izlenmesi ve işçinin davranışlarının makinenin hareketleriyle senkron olması zorunluluğu; hem kafaca hem de mekanca, işçiyi makinenin kişiliksiz bir uzantısı durumuna getirir.

Makineleşmenin bu ilk aşaması, artı-ürünün olabildiğince artırılabilmesi açısından, işçinin bu ortama uyumlandırılmasını zorunlu kılar. Sonuç olarak; basitleştirilen, rutinize edilen işe uygun nitelikte bir emek-gücü üretilir. Bu nedenle kapitalizmin bu ilk makineleşen dönemi; geniş ölçüde niteliksiz çocuk ve kadın emeği kullanımını olanaklı kılmıştır. Çocuk emeğinin yoğun olarak kullanılması, bir yandan da, emek-gücünün sanayinin gereksindiği biçimde niteliksizleştirilmesi eğilimini bütünlemiştir. Uzun dönemde, niteliksiz, hep aynı türden ve son derece sıkıcı olan yinelemeleri ses çıkarmadan ve hattâ bıkıp usanmadan yapacak, işteki rutinleşmeyi kendi psikolojisi olarak benimseyecek bir insan ve işçi sınıfı tipolojisi yaratılmıştır.

Bu can alıcı iş ortamına insanın uyumlandırılması kapitalist zoru da gerektirmiştir. Zoru, yalnızca grevci işçilere karşı askeri-polisiye önlemlerin uygulanması olarak düşünmemek gerekir. İş ortamının-fabrikanın **Taylorist** yöntemlerle organizasyonu başlı başına bir zor unsurudur. **Taylorist** iş düzeninde fabrika, kapitalist üretim ilişkilerinin bütünüyle yansıdığı hiyerarşik ve işçiye hiçbir otonomi, söz hakkı tanımayan bir ortam olarak belirir. Bu olgu zorun ideolojik boyutu olarak tanımlanabilir.

Sonuç olarak, insanlaşma sürecinin içinde gerçekleştiği üretim dünyası, kapitalizm koşullarında insanın dışında, insanın insanal ilgilerinden kopuk ve insanı kendi mekanize karakteri ile egemenliği altına alan bir ortam olur çıkar. İnsan böyle bir ortamda insani, yaratıcı, değiştiren, geliştiren, bilen özellikleriyle değil; tam tersine, makinenin sıradan ritmine ayak uyduran, kapitalistin kârını zedeleyecek herhangi bir karşı çıkışı düşünme-

yen "uyum"luluğuyla gerekli ve yaşayabilirdir. Kapitalist üretim: **"Güzellik, ama işçi için solup sararma üretir. Emeğin yerine makineleri geçirir, ama işçilerin bir bölümünü barbar bir çalışma içine atar ve öbür bölümünü de makine durumuna getirir. Us, ama işçi için budalalık, aptallık üretir."**(12)

İnsan ile iş arasında beliren bu derin uçurum **Marx'ın** *yabancılaşma tanımının bir boyutunu oluşturur; üstelik ürüne olan yabancılaşmanın önceli olarak ele alınan bir tarzda:* **"İşçinin yabancılaşmasını, yoksullaşmasını şimdiye kadar sadece tek bir görünüm, onun kendi emek ürünü ile ilişkisi görünümü altında göz önünde tuttuk. Nedir ki yabancılaşma sadece sonuç içinde değil, ama üretim eylemi içinde, üretici etkinliğin kendi içinde de görülür. İşçi eğer üretim eyleminin ta içinde kendi kendine yabancılaşmasaydı, kendi etkinlik ürünü ile yabancı olarak nasıl karşılaşırdı? Ürün, gerçekte, etkinliğin, üretimin özetinden başka bir şey değildir. Öyleyse, eğer emek ürünü yabancılaşma ise, üretimin kendisinin de, eylem durumundaki yabancılaşma, etkinliğin yabancılaşması, yabancılaşmanın etkinliği olması gerekir. (...)**

"Peki emeğin yabancılaşması neye dayanır? İlkin, emeğin işçinin emeğinin dışında olması, yani onun özüne ilişkin olmaması, demek ki, emeğinde, işçinin kendini olurlamayıp yadsıması, mutlu değil, mutsuz duyması, özgür bir fizik ve entelektüel etkinlik göstermeyip bedenine ve tenine eziyet etmesi olgusuna. Sonuç olarak, işçi ancak çalışmanın dışında kendi kendisinin yanında olma duygusuna sahiptir ve çalışmada, kendini kendi dışında duyar. Çalışmadığı zaman kendi evinde gibidir ve çalıştığı zaman da kendini kendi evinde duymaz. Öyleyse çalışması istemli değil, ama istemsizdir, zorlama çalışmadır. Öyleyse bir gereksinmenin karşılanması değil, ama sadece çalışma dışındaki gereksinmelerin bir karşılanma aracıdır. Emeğin yabancı niteliği, fizik ya da başka bir zorlama ortadan kalkar kalkmaz, çalışmadan veba gibi kaçılması olgusunda

açıkça görülür. Dışsal emek, insanın içinde kendine yabancılaştığı emek, bir kendini kurban etme, bir onur kırılması çalışmasıdır. Son olarak, emeğin işçiye dışsal niteliği, onun işçinin kendi öz malı değil, ama bir başkasının malı olması, işçiye ilişkin olmaması, işçinin emekte (çalışmada) kendine değil, ama bir başkasına ilişkin olması olgusunda da görünür. Dinde, insan imgeleminin, insan kafasının ve insan yüreğinin öz etkinliği, nasıl birey üzerinde ondan bağımsız olarak, yani tanrısal ya da şeytansal bir etkinlik olarak etkili olursa, işçinin etkinliği de, tıpkı öyle, kendi öz etkinliği değildir. Bir başkasına ilişkindir, kendi kendinin yitirilmesidir bu etkinlik.

"Bundan şu sonuca varılır ki, insan (işçi) artık kendini ancak yemek, içmek ve çoğalmak gibi hayvanal işlevlerinde, bir de olsa olsa konutta, süste vb. özgürce etkin duyabilir, insan işlevlerinde ise ancak hayvanlığını duyar. Hayvanal insanal ve insanal da hayvanal duruma gelir."[13]

Kapitalist üretim emeği sıradanlaştırmış, basitleştirmiş, parçalamış, kolayca terk edilebilir kılmış, niteliğini düşürmüş ve ekonomik anlamda da ucuzlatmıştır. İşçi hem bizzat kendisinin ürettiği emek ürünlerine ulaşamamak anlamında, hem de kapitalist karşısında üretim sürecinin tüm denetimini yitirmiş olmak anlamında; kendi öz yaşamıyla ilgili olarak da söz söyleyebilmek konumundan tamamen uzaklaşmıştır. Neyin, ne zaman, nerede, hangi koşullarda, nasıl, kim ve kaç kişi tarafından ve ne miktarda üretileceğine yalnızca kapitalist sınıf karar verir/verebilir. Dile getirdiğimiz bu koşullar öylesine belirlenmiş bir çerçeve çizer ki, bu çerçeveyi oluşturan ilişkiler bütünü, işçinin ayırdına bile varmasına fırsat tanımadan, onun iş dışı zamanlarındaki aktivitelerinin türünü, ilişkilerinin niteliğini de sınırlandırır, duygusal-düşünsel-davranışsal bütünlüğü üzerinde önemli oranda etkili olur.[14]

Sonuçta kendi emek-gücünü kapitaliste meta olarak satarak yaşayabilen insan hiçleşir. Zevkleri, heyecanları, tutkuları, çalışma alanları vb.; yaşamın her alanına ve en ince ayrıntısına kadar sinmiş olan sistemce belirlenir. İnsan kendi

başına düşünemez, eyleyemez kılınır. Öylesine ki, yukarıdan birşey söylenmediğinde hiçbirşey yapamaz, boş zamanını bile dolduramaz duruma gelir. Bu, insanlıktan o denli uzak bir psikolojidir ki; yavaş yavaş ve kendisine alıştıran bir yabancılaşma ile derin bir depresyon tablosuna, ya da kişinin kendisine olanlardan şu ya da bu ölçüde farkında olmaklığı ve kabullenmek istemezliğiyle de kişilik yarılmasına kadar uzanabilir. Hayvansı içgüdülerin abartıldığı tarafının bir yanında, insancıl değerlerini diri tutmaya çabalayan ancak giderek yıpranan, direngenliği ve umudu yiten öbür tarafı yarılan kişiliğin çatışmalı tablosunu oluştururlar. Çatışan tarafların birbirlerine sağladıkları denge "yeni" kişiliği renklendirir. Kişinin kendisinin bile anlayamadığı şizofrenik bir durum boy verir. Burada sözünü ettiğimiz tablonun tamamen işin gayri insani yapısından kaynaklandığını, yani, sorunların, bütünüyle, kapitalist üretimin mikro düzeydeki ilişkileri sonucunda geliştiğini kastediyor değiliz. Zaten bu tür bir yaklaşım kapitalist üretim ilişkilerinin kapsamını ileri düzeyde daraltmak, toplumsal-siyasal ilişkiler bütününün önemini yadsımak demek olurdu. Ancak kesin olan şey; iş organizasyonunun da toplumsal psikolojiyi etkileyen temel bir bileşen oluşudur. Öylesine ki; tüm kapitalist üretim tarzı, işyerindeki ilişkilerde somutlanan özel mülkiyetin sürdürülmesi kaygısı üzerine oturur.

Dikkat edilmesi gereken diğer önemli nokta; kapitalist toplumsal psikolojinin, genel biçimlenişiyle, 'Bant Tipi Üretim'in sınırlarını aşan bir boyutlanış gösteriyor oluşudur. Kapitalizm toplumsal dokusunun her hücresinde burjuvazinin hiyerarşik kontrolunu kurumlaştırır. İşçi ve emekçi sınıfların üretim araçlarının mülkiyetini kontrol edemeyişlerindeki kesinlik ölçüsünde, aynı sınıfların toplumsal yaşantılarını belirleyemeyişleri de kaçınılmazdır. Kısaca; yabancılaşma yalnızca işyerinde ve üretim sürecinde değil, sosyal yaşantının bütün alanlarındadır. Bu süreç 'Bant Tipi Üretim' için daha belirgin biçimde yaşanıyor olmakla birlikte, özü itibariyle, emekçi olarak nitelendirilebilecek olan diğer toplumsal sınıf ve tabakalar için de geçerliliğini korur.

Kafka'nın **Gregor Samsa**'sı, kapitalist üretim nesnelliğinin belirlediği tam da böylesi bir psikolojinin tipik örneği değil midir?: "**Gregor Samsa bir sabah korkulu bir düşten uyanınca yatağının içinde kendini korkunç bir hamam böceği olarak buldu. Arkası üstü yatmıştı. Sırtı demir bir levha gibi kaskatıydı. Başını şöyle bir kaldırınca karnını gördü: Aman ne kocaman kümbetti o; koyu renkli, koskoca, bölük bölük kavisli bir kümbet! Yorgan kümbetin üst bölümünden aşağı doğru kaymış, neredeyse yere düşecekti. Gregor'un o koca bedenine göre acınacak denli incelmiş bacakları rüzgâra tutulmuş gibi titriyordu. 'Ne bu başıma gelen?'diye düşündü. Düş değildi bu.**"[15]

Samsa'nın o korkunç durumunun farkına varışının hemen arkasından aklına gelen ilk şey yıllardır sürdürmekte olduğu ve her sabah yataktan kalkışını derin bir işkenceye dönüştürmekte olan işidir: "**Hay Allahım! (...) ne biçim meslek seçmişim....ömrün boyunca bir kere daha görmeyeceğin o bir sürü yeni yeni yüzler, ahbap olmaya fırsat bulamayacağın bir sürü insan! Hepsi de yerin dibine batsın!...Hep böyle erkenden kalkmak kadar insanı sersemleten birşey olamaz. İnsan dediğin şöyle doya doya uyumalı. Şu dünyada harem kadınları gibi gezenler de vardır. ...İnsanlık hali ben de böyle birşey yapmaya kalkıversem, kimbilir neler der bizim şef? Pasaportumu verir elime muhakkak. Hem, belki de böylesi daha hayırlı olur. Anamı babamı düşünüp kendimi tutmasam şimdiye kadar çoktan basmıştım istifayı.**"[16]

Kapitalizm insanlığın vebasıdır. **Camus**'nün Veba'sında betimlediği derin çökkünlüktür. Ya da Veba'daki Dr. **Rieux**'un yaşlı astımlı hastasının "**Veba ne demek oluyor zaten. Bu hayatın ta kendisi, başka birşey değil.**" derken vurguladığı gibi; veba geçtiğimiz yüzyıl içinde insanlığa ne yaptıysa, kapitalizm de şimdi onu yapıyor[17]: "**(...) vebanın şehrimizin insanlarına ilk getirdiği şey gurbet duygusu oldu. (...) İçimizde bir oyuk halinde yaşadığımız şey, gurbet duygusunun ta kendisiydi. (...) İçimizden bazıları gelecekte yaşa-**

mak isteğinden kolay kolay vazgeçemiyorlarsa da, sonunda bunlar da, bir kere buna imkân olmadığından sonra en çok kendine güveni cezalandıran muhayyelenin açtığı yaraların acısını daha derinden duyarak bu işten vazgeçiyorlardı. (...) Bu sırada cesaretlerindeki, azimlerindeki, sabırlarındaki yıkılış öylesine şiddetliydi ki, içine düştükleri çukurdan çıkıp kurtulabilmelerine imkân olmadığını sanıyorlardı. Kurtuluşlarının ne zamana kaldığını artık düşünmemeye, bir daha geleceğe doğru bakmamaya, daima bakışları yerde yaşamaya kendilerini zorluyorlardı. (...) Böylece zirveyle uçurum arasında, tam orta yerde, yaşamaktan çok sürüklenircesine, hedefsiz günlere ve kısır anılara kendilerini bırakmış, acılarının kaynağı olan toprağa bağlanmayı kabul edebilecek kuvveti gösteremeyen avare gölgeler halinde dolaşıyorlardı. (...) Hepimiz gökyüzü altında tek başımıza, günü gününe yaşamayı kabul etmiştik. Zamanla karakterleri daha metin hale getirebilecek olan bu umumi bezginlik, şimdiki halde insanları hiçbir işe yaramaz hale sokmuştu. (...) Yalnızlığın bu aşırı sınırları içinde hiç kimse başkasından yardım bekleyemezdi. Herkes kendi derdiyle başbaşaydı. İçimizden biri rastgele kendini anlatmaya veya duygularına ait birşeyden bahsetmeye kalkışsa, karşısındakinden çoğu defa yaralayıcı bir karşılık alıyordu."

Ve Knut Hamsun'a "Beynim çalışmadığı gibi üstelik kafamın boşaldığını hissediyordum. Gittikçe daha da boşalan kafam, içinde hiçbirşey kalmamış ve hafiflemiş bir durumda omuzlarımın üzerinde durmaktaydı. Kafamın içinde açılan bu boşluğu bütün vücudumla algılıyordum. Sanki yukarıdan aşağıya içimi oymuşlardı."[18] dedirten açlık; Camus'nün betimlediği ve yaşama (ama o günün yaşamına) bağladığı yalnızlığın tam karşı ucunda yer alan insanca ilişkilere, dost sıcaklığına karşı duyulan açlık değil midir?

Evet; kapitalizm "ortalama" insana sunduğu yıpratan sıradanlığıyla insanı ezmiştir. Yok saymış, yok etmiştir. Şimdi varolan olgu; insanal değerlerin yokluğunun yarattığı boşluktur. Ve kapitalizmde insan insana açtır. İnsan insana hasrettir. İnsan kendisine; kendi insanal değerlerine susamıştır.

II.2. KAPİTALİST ÜRETİMİN MİKRO DÜZEYDEKİ YAPISININ ÜRETEN İNSAN ÜZERİNDEKİ DAR KAPSAMLI ETKİLERİ

Şimdi yukarıda genel düzlemde dile getirdiklerimizi ampirik verilerle destekleyerek zenginleştirebiliriz:

Özellikle 2. Dünya savaşı sonrası dönemde işin yapısı ile sağlık arasındaki ilişki giderek daha fazla oranda tartışılmaya başlanmıştır. Bunda **Taylorist** ilkelerle örgütlenen ve 19.yy sonlarında hızla mekanize olan sanayinin koşulladığı ortamın önemli etkileri olmuştur. Böylece iş-sağlık ve iş-yabancılaşma ilişkileri üzerinde yoğunlaşan araştırmaların, özellikle 'Bant Tipi Üretim'le ilgilendikleri ve sonuçta da **Taylorizm**'in eleştirisine yöneldikleri izlenmektedir.

Kapitalist iş organizasyonu bir yandan maddi üretimde ileri düzeylerde artış sağlarken, öte yandan derinleştirdiği iş bölümü, fragmantasyon, mekanizasyon, rutinizasyon, hiyerarşi ve işçi otonomisine hemen hiç olanak tanımaması ile yaşama yönelik rahatsızlıkların artan şekilde dile getirilmesine kaynaklık etmiştir. 'Amerikan Sağlık, Eğitim ve Refah Sekreteryası'nın raporu olan 'Amerika'da Çalışma (Work In America)'da da belirtildiği gibi: "**Çok sayıda Amerikan işçisi çalışma yaşamlarından memnun değildir. Karanlık, anlamsız amaçlı, otonomi olanağı vermeyen ve tekrarlayıcı nitelikleri her düzeydeki çalışanda rahatsızlıklara neden olmaktadır. Para halen önemli olmakla birlikte, yüksek ücret tek başına iş (veya yaşam) doyumuna yetmemektedir. Sonuçta işçinin üretkenliği düşmekte, işten kaçmalar, iş değiştirme hızları, grev, sabotaj sayılarındaki artışlar, bütün bunlar işçilerin kendilerini işlerine vermelerindeki gevşeklikte yansımaktadır. Araştırma sonuçları, Amerikan toplumunun fizik ve mental sağlığında, aile stabilitesinde, toplum katılımı ve birliğinde, dengelenmiş sosyo-politik eğilimlerde düşüş, buna karşın ilaç-alkol bağımlılığında, saldırganlık türü davranışlarda artış olduğunu göstermektedir.**"[19]

Aynı raporda Amerikalı işçinin kendi yakın çevresinin bileni ve denetleyeni olmak istediği, kendisinin ve yaptığı işin önemli olarak görülmesini arzuladığı, buna karşın sözü edilen istek ve arzuların karşılıksız kaldığı belirtilmektedir. İşteki doyumsuzluk ise; suçluluk ve alkolizm oranlarındaki artmalar ile politik yabancılaşmanın etkeni olarak değerlendirilmektedir.

İşte bu tipten gözlem ve ilk değerlendirmeler, iş-sağlık ilişkisinin yalnızca çeşitli fiziksel, kimyasal, biyolojik zararlılarla oluşan rahatsızlıkları dile getiren hastalıklar biçiminde somutlanması çerçevesinden çıkarılıp, işin insan psikolojisi üzerine etkilerinin incelenmesi boyutunda genişletilmesini sağlamıştır. Biz burada, yukarıda genel hatlarını belirlemeye çalıştığımız kapitalist iş organizasyonunun insan psikolojisi üzerindeki etkilerini verilendirmeye çalışacağız.

Aşağıdaki verilerden de izlenebileceği gibi, aktardığımız araştırmalarda çeşitli toplumsal sınıf ve/veya tabakaların, içinde bulundukları iş ortamı saptanmaya çalışılmıştır. Böylece, kapitalist üretimin farklı sınıflara farklı çalışma olanakları sunup sunmadığı konusu üzerinde durulmuş ve kimilerinde de bu farklılıkların **Marksist** tezlerle uyumlu olup olmadığı sınanmıştır. Bunun ötesinde de, saptanan koşulların çeşitli psikolojik parametreler ve sağlık göstergeleri üzerindeki etkileri araştırılmıştır.

*****

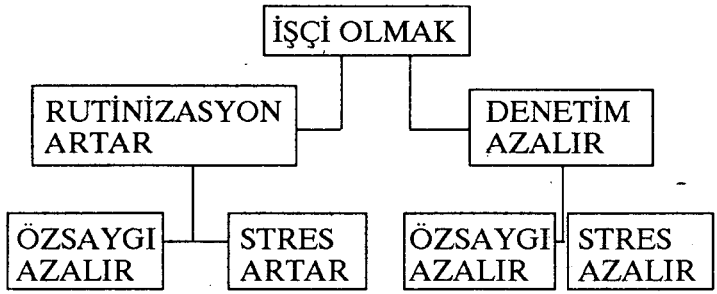
Schwalbe ve **Staples**[20] kapitalistlerce üretimin mikro düzeyinde kurulmuş ve yaygınlaştırılmış olan denetimin yollarını, tarihsel olarak üç ana biçim altında toplamışlardır: 'İşin Parçalanması (Fragmantasyon)', 'Mekanizasyonu' ve 'Rutinizasyonu'. 'Parçalanma': Kompleks bir işi daha basit, daha az beceri isteyen parçalara ayırmaktır. Emek-gücü daha değerli olan becerili işçilerin, üretimin kapitalist denetimine karşı çıkma olasılık ve olanakları daha az olduğu varsayılan, daha ucuz, becerisiz işçilerle değiştirilmesi fırsatını verir. 'Mekanizasyon': Ya işçileri (yaşayan emek; living labor), makinelerle (ölü emek; dead labor) değiştirmek, ya da verili sayıdaki işçi-

yi daha üretken yapmak için makine kullanmaktır. Mekanizasyon artı-değeri artırmanın yanında, becerili işçinin bilgi ve becerisini bir makine sistemi içinde toplamak yoluyla, kapitalistin, işçinin nitelikli emek-gücüne olan bağımlılığını da azaltır. Kontrolun son biçimi olan 'Rutinizasyon' ise; işçilerin plânlama, organizasyon ve sorun çözümü için ihtiyaç duydukları zamanı minimize etmek amacıyla, basit görev bileşenlerinin ileri derecede yapılandırılmasıdır. İşçilerin, işte nasıl davranacaklarına kendilerinin karar vermeleri durumunda kaybedilecek olan artı-değerin elimine edilmesi yoluyla; artı-değer birikimini daha etkin kılar. Bu üç eğilim kapitalizmin yapısal zorunluluğudur.

Schwalbe ve **Staples** bir dizi araştırmayla, ilk adımda, kapitalist iş sürecini iş deneyimine ilişkilendirmeyi amaçlamışlar, ikinci adımda iş deneyiminin psikolojik yansımalarını, son olarak da bu psikolojik etkilerin genel sağlık düzeyine etkilerini araştırmışlardır.

Araştırıcılara göre otonomi ve denetim hakkını sınırlandıran, davranışların sonuçlarını gizleyen ve bu sonuçların değerlendirilmesini güçleştiren herhangi bir sosyal organizasyon biçimi, insanlara, kendi etkin davranışları sonucunda özsaygı türetme fırsatını vermeyecektir. Üretimin kapitalist biçiminin de benzer etkileri vardır. Çünkü işçinin otonomisini ve denetim durumunu yasaklayıcı niteliklere sahiptir.

Sonuç olarak; **Schwalbe** ve **Staples** kapitalist iş sürecinin sağlıkla ilişkilerini araştıran üç aşamalı bir teorik tartışma plânlamışlardır: 1) Öncelikle, kapitalist denetim ve artı-değeri artırma zorunlulukları iş ortamını daha çok rutinize edecek ve işçi sınıfını iş üzerinde daha az denetleyici kılacaktır. 2) 'Denetim'(ki mevcut mesleksel yapılanma içinde daha çok oranda ve profesyonel anlamda yönetsel sorumluluk almak anlamını taşır) 'Özsaygı' üzerinde pozitif, 'Stres' üzerinde ise negatif etkiye sahip olacaktır. 3) Nihayetinde de 'Özsaygı' sağlık üzerinde olumlu ve 'Stres' ise olumsuz etkiler gösterecektir. Özetlersek:



Sonuçlar değerlendirildiğinde işçi olmanın 'Rutinizasyon'u artırdığı, 'Denetim'i azalttığı görülmüştür. Başlangıçta tezlendiği gibi 'Rutinizasyon' 'Özsaygı'yı azaltmakta, 'Stres'i artırmakta, 'Denetim' de hem 'Özsaygı'yı, hem de 'Stres'i artırmaktadır. Daha sonraki analizler planın üçüncü adımını sınayacak biçimde geliştirilmiş ve 'Özsaygı' ile 'Stres'in sağlık üzerindeki etkileri incelenmiştir. Her iki değişkenin de sağlık üzerinde önceden beklenen etkileri gösterdiği bulunmuştur.

*****

Coburn da analizlerini **Schwalbe** ve **Staples**'ın çizdiği çerçeveye benzer bir biçimde yürütmüştür.[22] Bu modelin ana hatları aşağıdaki gibi şekillendirilebilir:



Coburn'un 'İş Etkenleri (Job Factors)' derken başlıca iki tip bileşeni dile getirdiği gözlenmektedir: a) İşin içeriğini yansıtan; işteki kontrol ve işin değişkenliği gibi içsel faktörler, b) Ücret, iş güvenliği, işteki organizasyonun bürokratik yapısı gibi dışsal faktörler. 'İş Eğilimleri (Job Attitudes)' kavramı ise birbirleriyle yakından ilintili ve daha dar kapsamlı

olan üç ayrı kavramla tanımlanmaktadır. Bunlar; 'İş Doyumu veya Morali', 'Yabancılaşma' ve 'Stres'tir.

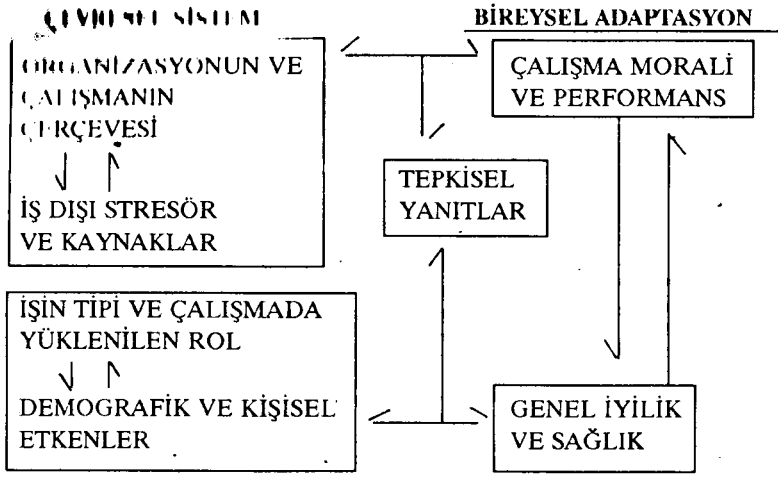
Analiz sonuçları, 'İş Etkenleri' içinde özellikle dört tanesinin 'İş Eğilimleri' üzerinde belirgin biçimde etkili olduğunu göstermiştir. Bunlar sırasıyla: 'İşteki Prestij', 'İşi Kontrol Edebilme Durumu', 'Değişkenlik ve Gelişme İçin Fırsata Sahip Olma Durumu'dur. Nitekim 'Prestij', 'Kontrol', 'Değişkenlik' ve 'Gelişme' açısından olumlu durumda bulunan deneklerin %64'ü işlerinden memnun ve doyumlu iken, bu bileşenler açısından olumsuz işlerde çalışanların ancak %5'i memnun olarak saptanmıştır. Benzer şekilde işlerinde yüksek değişkenlik ve kontrole sahip olan deneklerin %1'i yabancılaşmışken, bu değişkenler açısından olumsuz işlerde çalışanlarda yabancılaşma oranı %67 çıkmıştır.

İşle ilgili bileşenlerin genel iyilik durumuyla ilişkisine bakıldığında (bu terim psikolojik ve fiziksel iyilik durumlarının toplamını yansıtacak bir skalalandırmayla belirlenen iyilik durumu için kullanılmaktadır), yukarıdaki sonuçları destekleyen bulgulara ulaşılmıştır: İş koşulları bakımından olumsuz olan işlerde çalışanların %66'sında, tam tersi niteliklerdeki işlerde çalışanların ise yalnızca %11'inde genel iyilik durumunun olumsuz olduğu belirlenmiştir.

Analizlerin ortaya koyduğu temel sonuç; iyilik durumunda etkili olduğu varsayılan değişkenlerin ('İş Etkenleri' ve 'İş Eğilimleri'), iyilik haliyle gerçekten de kalıcı ve önemli bir ilişki içinde oluşlarıdır. Saptanan bu ilişki, yaş, cinsiyet, sigara alışkanlığı, çocukluktaki yaşam koşulları vb. gibi 13 adet çeşitli değişkenin olası etkileri uygun istatistiksel tekniklerle sıfırlandıktan sonra da sürmektedir. Kısaca, sonuçlar istatistiksel açıdan anlamlıdır.

*****

Moos ise 'Sosyo-Ekolojik Model' dediği bir çerçevede moral,genel iyilik ve sağlık üzerine etkili olan çeşitli etkenleri belirlemiştir.[23] Bu modelin genel hatları şu şekildedir:



Moos yukarıdaki çerçeve içinde organizasyonel yapıyı: 1) Çalışma grupları ve organizasyonun büyüklüğü, 2) Organizasyonun biçimi ve her yönetimin kaç çalışanı denetlediği, 3) Merkezileşme, 4) Özelleşme, 5) Kuralların geliştirilmesi şeklinde tanımlamıştır.

'İşin Tipi' içinde ise özellikle amaçların iyi tanımlanmış olmasının ve karar almaya katılımın özendirilmesinin iş morali ve performans üzerinde olumlu etkilerinin olacağı vurgulanmıştır. Rol belirsizliği, aşırı iş, grup içi çatışmalar, yüksek düzeyde denetici kontrolu ve karar almaya katılamama ise fizik ve mental sağlığı olumsuz yönde etkileyecektir.

*****

Görüldüğü gibi **Moos** yukarıda sıraladığımız araştırmalarda belirlenen etkenlere, sağlığı olumsuz yönde etkileyici olarak; işin tanımlanışındaki belirsizlikleri ve aşırı iş yükünü de eklemiş ve bu etkenleri 'Sosyo-Ekolojik Model' dediği daha geniş bir bağlam içine oturtmuştur.

Aslında iş yükü (veya iş ortamında çalışandan beklenenler; işin beklentileri) ile işte karar verme özgürlüğünün etkileri konusunu derinlemesine inceleyen araştırıcı **Karasek**'-

tir.[24] **Karasek** iş çevresinin psikolojik etkileri ile ilgilenen araştırma geleneklerini iki başlıkta toplamaktadır. Buna göre söz konusu çizgilerden birisi 'İşte Karar Özgürlüğü (Job Decision Latitude)', diğeri ise 'İş Ortamındaki Stres Yapıcılar (Stressors on the Job)'üzerinde yoğunlaşmıştır. Buna karşın herbirisi, diğerinin insan psikolojisi üzerinde etkili olduğunu varsaydığı değişkenleri yok saymıştır. İşte **Karasek**'in yapmak istediği; bir anlamda birbirlerini tamamlayıcı nitelikte olduklarını düşündüğü bu iki modeli birleştirmek olmuştur.

Karasek'e göre ancak böyle bir yeniden çerçevelendirme sözü edilen kuramsal yaklaşımların yapısal eksikliklerini gidermede başarılı olabilecektir. Çünkü daha önce aktardığımız araştırmalarda da ortaya konduğu gibi; yüksek statülü mesleklerde çalışanlar işlerinde daha doyumlu ve mental açıdan daha sağlıklı olsalar da, aynı anda iş ortamından kökenlenen daha yoğun bir stresi de yaşamaktadırlar. Buna karşın mesleğin daha az stres yapıcı konumda bulunması her zaman daha doyumlu bir iş ortamı sağladığı anlamına da gelmemektedir. Kısaca, işin kişinin gelişme yönündeki dürtü, kaygı ve yönelimlerini bile yok edecek denli "gevşek" bir nitelikte oluşu, stressiz bir ortam oluşturabilmekle birlikte doyumsuz bir psikolojik atmosfere de neden olabilmektedir. Böylece **Karasek**; kapitalist iş örgütlenmesinde 'Bant Tipi Üretim'in sonucu olarak ortaya çıkan sıradanlaşma durumunun getirdiği olumsuz psikolojik sonuçları araştıran kuramsal yaklaşımları aşan bir çerçeve çizmiştir. Kapitalist üretimde sıradan, monotonlaştırılmış, basitleştirilmiş, rutinize edilmiş, eğitim ve beceriye uzaklaştırılmış vb. sıfatlarla nitelenmesi olanağı olmayan ve dolayısıyla da tipik işçi sınıfı kategorisi içine sığdırılamayan toplumsal sınıf ve/veya tabakaların da, psikolojik rahatsızlıklar yaratma olasılığı olan nesnel bir zeminde bulundukları gerçeğini dile getirmiştir.

Karasek'in 'İş Gerilim Modeli (Job Strain Model)' diye adlandırdığı modelinin temelde iki koordinatı bulunmaktadır: Bunlardan birisi 'İşin Çalışandan Beklentileri (Job Demands)'dir ve stresin kaynağı olan etkenler bu başlık altında toplanır. Diğeri ise 'Karar (Verme) Özgürlüğü (Job Decision

Latitude, Job Control)'diye tanımlanır ve ancak tanımlanan bu özgürlük, bir önceki koordinatta ölçülen beklentilerin ortaya koyduğu stresi aktif ve üretken bir enerji haline dönüştürebilir. Sonuç olarak sözü edilen iki koordinatın bileşimi olarak üçüncü bir koordinat ortaya çıkar. 'İş Gerilimi (Job Strain)'i ölçen bu üçüncü koordinat boyunca iş ortamının psikolojik yapısı tanımlanır. 'İşin Çalışandan Beklentisi' (ve özellikle de iş yükünden kaynaklanan beklentiler) 'Organizasyonun Ürünsel Düzeyi' ile, 'Karar Verme Özgürlüğü' ise yine 'Organizasyonun Otoriter Yapısı' ve 'Teknoloji' ile tanımlıdır:

		İŞİN BEKLENTİSİ	
		Düşük	Yüksek
İŞTE KARAR ÖZGÜRLÜĞÜ	Düşük	"Pasif" İş	"Yüksek Gerilimli" İş
	Yüksek	"Düşük Gerilimli" İş	"Aktif" İş

Karasek işteki aktivite düzeyinde meydana gelecek artış oranında, gerek iş içinde, gerekse iş dışında yeni davranış biçimlerinin gelişeceğini tezler. Bunun tam tersi ucunda; pasivitenin artması ölçüsünde ise tüm aktivitede bir düşüş ve genel olarak sorun çözmeye yönelik aktivitelerde gerileme meydana gelecektir.

Karasek kendi modelini zengin bir veri tabanı içinde sınamıştır. Kullandığı veriler İsveç ve Amerikan ulusal araştırmalarından alınmıştır. İsveç araştırması (1971), tüm yetişkin nüfusun (15-75 yaş arası) 1/1000 oranında rastgele örneklemine dayanmaktadır. Araştırma 1968'de yapılmış ve (aradan geçen zaman içinde ortaya çıkan eğilimlerin yönünü belirleyebilmek açısından) 1974'te yinelenmiştir. Amerikan araştırması ise 1972 yılına ilişkindir ve ulusal ölçekte tüm konutlardan rastgele tabakalı yöntemle belirlenmiş deneklere uygulanmıştır. **Karasek,** bu araştırmalarda çalışan erkeklere ilişkin verileri kullanmıştır.

Verilerin analizinde bağımsız (belirleyen) değişken olarak 'Karar Vermedeki Özgürlük' ile 'İşin Beklentisi' ve sonuç (belirlenen) değişkeni olarak da bu iki değişkenin bileşeni olarak ortaya çıkan 'Çözümlenmemiş Gerilim' ve 'Aktivite Düzeyleri'kullanılmıştır. Bağımlı değişken ise psikolojik sağlığın göstergesi olarak saptanan 'Depresyon' ve 'Yorgunluk'tur. Gerek bağımlı ve gerekse bağımsız değişkenler ulusal araştırmaların ilgili verilerinin skalalandırılmasından elde edilen puanlarla ölçülmüştür.

Sonuçlar başlangıçta ileri sürülen tezleri destekler niteliktedir.

Modelin geçerliliğini daha ileri düzeyde sınamak açısından analizler başka bağımlı değişkenler için de yinelenmiştir. İkinci aşamada kullanılan bağımlı değişkenler 'İşteki Doyumsuzluk', 'Yaşamdaki Doyumsuzluk', 'Hap Tüketimi' ve 'İşte Hasta Geçirilen Günler'dir. Bu analizlerin sonuçları da **Karasek**'in modeliyle uyumlu çıkmıştır: Yapılan işin aktifliğinin artması ölçüsünde; çalışmadan ve yaşamdan alınan doyum artmakta, uyuşturucu tüketimi ve hasta geçirilen günler ise azalmaktadır.

Karasek araştırmasının sonuçlarını toptan değerlendirdiğinde şu noktaya varmıştır: İşin beklentileri ve dolayısıyla iş yükü ne derecede yüksek olursa olsun, çalışana kendi becerilerini kullanma ve karar alma olanağı tanındığında iş yükünün getireceği psikolojik gerilim minimize edilecektir. Bu durumda karar almada getirilecek sınırlamalar temel sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Karar alma alanında en az fırsatı olanların en çok gerilim içinde olmaları beklenmelidir. Daha çok aktif olan işler, çalışana fiziksel ve mental bakımdan daha çok yük bindirseler de, hemen daima daha çok karar alma fırsatı sunduklarından, daha çok doyum olanağı da vereceklerdir. Böylece daha çok doyum için iş yükünü azaltmak yerine, çalışan insana işte kontrol, bir başka deyişle entelektüel kapasitesini kullama olanağı tanınmalıdır. Burada **Karasek**'in ulaştığı sonuçlar bakımından bizim için değerli olan nokta; üreten insanın, yaptığı işi, yani üretim sürecini denet-

leyebilmesinin, yine o insan için ne denli önemli olduğuna ilişkin sunduğu verilerdir. Yoksa işin üreten insan tarafından denetlenmesinin iş yükünün getireceği olumsuzlukları tamponladığı sonucundan hareketle ortaya attığı; "iş yükünün azaltılmasının gereksizliği" tezi tamamen sistem içi bir önermedir. Şüphesiz ki, gelecekte işteki denetimi belirleyecek olan; aynı zamanda tüm toplumsal yaşantıyı yönetmek durumunda olacak olan üretimci insanın ta kendisi ve onun kolektif-sınıfsal iradesidir.

Araştırmanın sonuçları, işin beklentisi ile işteki özgürlüğün birbirlerini potansiyelize eden ilişkisinin bir optimum noktası olduğunu da ortaya koymaktadır. İşteki beklentilerin bu noktadan sonra artmasını sürdürmesi, otonominin tolere edemeyeceği tarzda sonuçlara yol açmakta ve depresyon, yorgunluk şeklinde ortaya çıkan bir gerginliği beraberinde getirmektedir. **Karasek**'e göre bu kapitalist üretimde profesyonel yönetici ve denetici konumunda olanların durumudur. Kısaca, kapitalist üretim hiyerarşisi içinde daha yukarı konumlarda bulunan ve bu anlamıyla da burjuvaziye daha yakın sınıfsal konumları dile getiren mesleki formasyonlar, sınıfsal işbölümünün getirdiği çarpık profesyonelleşmenin acısını hisseder durumdadırlar. Bu olgu, tek başına, burjuvazi ile sözü edilen toplumsal yapılar arasında uzlaşmaz bir çelişki olduğu anlamına gelmeyebilir. Ancak, kapitalist sistemin yarattığı yıkımın çapının ne derecede genişlemekte olduğunun verisi olarak kabul edilebilir.

Sunduğumuz araştırmaların sonuçlarını bir kez daha toparlamak gerekirse: Kapitalist üretimin temel özellikleri; işin rutinleşmesi ve insanı geliştirici yönlerini yitirmesi, hiyerarşik, çalışan insana iş üzerinde inisiyatif tanımayan yapısıdır. Bu özellikleriyle kapitalist üretimin işteki ve iş dışı yaşamdaki doyumsuzluğu artırdığı, insanı depresif bir atmosfere sürüklediği görülmektedir. Kanımızca tam bu noktada dikkat edilmesi gereken son derece önemli sorunsal; söz konusu durumun 'Bant Tipi Üretim'de yer alan işçileri ve hattâ işçi sınıfının bütününü çok geniş ölçülerde aşan niteliğidir. İşçi ve diğer emekçi sınıflarla birlikte,

diğer çeşitli toplumsal sınıf ve/veya tabakaları da içine alan ve iş ortamından kaynaklanan, ancak kesinlikle orada sınırlı kalmayıp sosyal yaşantının diğer alanlarına da taştığı anlaşılan ve toplumsal boyutlarda görüntülenen bir etkilenme ve depresyon havası egemendir.

II.3. KAPİTALİST ÜRETİMİN MİKRO DÜZEYDEKİ YAPISININ ÜRETEN İNSAN ÜZERİNDEKİ GENİŞ KAPSAMLI ETKİLERİ: YABANCILAŞMA

Şimdiye kadar kapitalist üretimin yapısı ile çeşitli psikolojik yönelimler arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalıştık. Kapitalist üretim ve mülkiyet ilişkileri ile toplumsal işbölümü çerçevesinde yabancılaşmanın incelenmesi de, teorik düzeyden başlamak üzere **Marksist** dünya görüşünün ilgi alanları içinde önemli yere sahiptir. Daha önceden de açmaya çalıştığımız gibi; **Marx** yabancılaşmayı, kabaca, birbirini tamamlayan iki düzlemde tanımlamaktadır: 1) Kapitalist işbölümü çerçevesinde ve üretim araçlarının özel mülkiyeti zemininde yükselen ve işçi sınıfı açısından üretimin denetimsizliği, dolayısıyla da işçi sınıfından yana olmaksızlığıyla somutlanan yabancılaşma boyutu, 2) Üretim içindeki bu olguyu; bölüşüm, tüketim ve mülkiyet düzleminde; ürünün üretene aidiyetsizliği olarak bütünleyen ve toplumsal eşitsizlikler trajedisi olarak görüntülenen boyutu.

Rönesans ve 1789 burjuva devrimi sonrası uyanan büyük insanlık umutlarının, aynı umutların boy atmasının zemini olan kapitalist ekonominin bizzat kendisi tarafından yıpratılması ve giderek boğulması, yabancılaşmaya yönelik araştırmaları sosyal bilimlerin odağı durumuna getirmiştir. **Marksist** yönelimli teorisyenlerin, **Marx**'ın teorisini bugünün gündelik yaşantısında sınamaya yönelik çabalarının yanısıra, burjuva ideolojisini benimsemiş anti **Marksist** araştırmacılar da, değişik nedenlerle, bugünün güçsüz, hiçleşen insanının psikolojisinin dışsal etkenlerini tanımlamaya çalışmışlardır. Bu arada da ortaya, çeşitli ideolojik-siyasal yaklaşımların sıralandığı genişçe bir yelpaze çıkmıştır.

Kaba bir yaklaşımla Yabancılaşma: "**Bir kişinin kendisini de içeren daha geniş ölçekli sosyal dünyadan uzaklaşması, onunla ilişkilerinin parçalanması**"dır.[25] Yabancılaşmanın da toplumsal yaşantının çeşitli yönlerinden etkilenen bir yapısı vardır ve kapitalist işbölümü çerçevesinde sınıfsal, mesleki konumlanış ile, iş ortamı içindeki mikro ilişkiler bu bileşenlerden en önemlileridir.

Kohn, nereden kaynaklanırsa kaynaklansın, yabancılaşmanın yönlerini ve hattâ bunun da ötesinde tiplerini, **Seeman**'ın (1959) tanımlamasından yararlanarak şu şekilde belirlemektedir:[26]

1) 'Güçsüzlük (Powerlessness)': Bir kişinin, ulaşmak istediği sonuçların oluşumunu belirleyememek şeklinde görüntülenen beklenti veya olasılıkları durumudur. Olumsuz yöndeki bu beklenti bireyin kendi dışındaki güçlerden, doğrudan kendisine, kendi davranışlarına kadar uzanan bir dizgeyi kapsayabilir. **Seeman**'ın deyişiyle 'Güçsüzlük' doğrudan doğruya sosyal realitedeki objektif durumun değil, kişinin güçsüzlük şeklinde belirmiş olan psikolojisinin ölçütüdür. Bu duygunun nedeni ne olursa olsun ve isterse bu neden somut bir biçimde belirlenemesin, böylesi bir duygulanımın belirmiş olması; kişisel etkinliğin (personal efficacy) olmadığı hissinin duyulması, başlı başına önemli bir olgudur. **Blauner** ise 'Güçsüzlük'durumunun birbirini tamamlayan dört modunu tanımlamıştır: a) Üretim araçları ve ürünlerin sahipliğinden uzaklaşma, b) Yönetsel kararları etkileyememe, c) İstihdam koşulları üzerindeki denetimsizlik, d) Yakın iş süreci üzerindeki denetimsizlik.[27]

2) 'Öz-Yıkım (Self-Estrangement)': Bu kavramı tanımlamak ve indekslemek oldukça zordur. Bireyin kendisini değerlendirme, ödüllendirme ve kendisini değerli bulma (self-rewarding) konusundaki yetersizliğidir. Bu anlamda 'Öz-Saygı'nın karşıt ucunda yer alır. 'Öz-Yıkım' kavramı bireyin, kendisini olumsuz biçimde değerlendiriyor oluşundan başka; kendisinden uzaklaşmasını, genel bir amaçsızlaşmayı, herşeyden sıkılmayı, yalnızca kendisine emredilenlere (ya da yapması

gerektiği söylenen şeylere) yanıt veriyor oluşu da dile getirir. **Marx** iş ilişkileri düzleminde bu olguyu "**istihdamın yaşamı sonlandırması**" diye tanımlar. "Yaşamak için fazla bir neden, amaç yok", "herşeyden sıkılıyorum", "zaten iyi biri olmadığımı düşünüyorum" türünden duygusal salınım ve çöküntüler 'Öz-Yıkım'ın göstergesi ve ölçütü olarak kullanılırlar.

3) 'Normsuzluk (Normlessness)': Sosyal açıdan kabul görmeyen davranışların; amaçların gerçekleştirilebilmesi için gerekli olduğu şeklindeki yüksek umudu dile getiren durumdur. Dolayısıyla; "rahatsız olmadığım sürece, istediğimi yaparım", "eğer birşey yolunda gidiyorsa doğru olup olmaması önemli değildir" gibi düşünceler normsuzluk biçiminde görüntülenen yabancılaşmanın tanımlanmasında kullanılmaktadır.

4) 'Kültürel Parçalanma (Cultural Estrangement); İzolasyon': Toplumda yüksek düzeyde değer verilen amaç ve inançlara kişi tarafından düşük değer biçilmesi durumudur.

Tanımlanan yönleriyle yabancılaşma, nihai anlamda kendisinden ve sosyal ilişkilerden uzaklaşmayı, iç ve dış psiko-sosyal değerler bütününün parçalanmasını dile getirmektedir. Belirttiğimiz gibi sınıfsal ve mesleki konumlanışın bireysel ve sosyal parçalanmayı ne derecede ve ne yönde etkilediği sistem içi teorilerin de önemli araştırma alanlarındandır. Elde edilen somut veriler; geniş anlamda üretim ilişkilerinin, dar anlamda da iş ortamının insan üzerindeki yıkıcı etkileri konusunda öne sürülen **Marksist** tezlerin sınanması olanağını da verecektir.

*****

Kohn yabancılaşma ile mesleki yapının, kendi açısından temel gördüğü, üç yönü (mülkiyet durumu ve denetici hiyerarşideki konum, işbölümü, iş içinde kendine göre davranma fırsatının sıklığını tanımlayan koşullar) arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Sonuçta aşağıdaki tabloda yansıyan bir ilişki yumağını test etmeye çalışmıştır:

Bağımsız Değişkenler	Yabancılaşma Kriterleri			
	Güçsüzlük	Öz Yıkım	Normsuzluk	Kültürel Yıkım
1- Mülkiyet ve Hiyerarşik Konum:				
Mülkiyet				
Denetici Hiyerarşideki Konum				
2- Organizasyonun Bürokratizasyon Durumu				
3- Mesleki Öz-Yönlenim (Self-Direction):				
Denetime Yakınlık				
İşin Rutinizasyonu				
İşin Kompleksliği				
Toplam Etki				

Kohn araştırmasını ABD'de sivil sektörde çalışmakta olan erkekleri temsil edecek biçimde belirlenen 3101 kişilik bir örneklem üzerinde yürütmüştür. Yapılan analizler yabancılaşmanın dört tipi ile mesleksel değişkenler arasında beklenen yönde ilişkileri ortaya koymuştur. 'Mülkiyet Durumu' ile yabancılaşma arasındaki ilişki saptananların en zayıfı olmuştur. Burada mülkiyeti ABD'ye özel olarak düşünmek ve çalışanların işletme mülkiyetine çok düşük oranlarda ortak olmaları biçiminde tanımlandığını akılda tutmak gerekir. Dolayısıyla saptanan bu zayıf düzeydeki potansiyalizasyon; sermayenin sosyalizasyonunun kapitalizmi kurtaracağı tezlerine de yanıt niteliği taşımaktadır.

Sonuç olarak, mesleksel koşullar içinde, yabancılaşma üzerinde asıl etkili olan değişkenin 'Mesleki Öz-Yönlenim' içinde yer alanlar olduğu belirlenmiştir. Bir başka deyişle 'Mülkiyet' ve kişinin organizasyon içindeki 'Hiyerarşik Konumlanış'ının, ancak 'Öz-Yönlenim' üzerinden etkili olduğu anlaşılmıştır.

Kohn bu analizlerle, kapitalist işyerinde; çalışanın üretim üzerindeki kontrolunun, yabancılaşma açısından temel önemde olduğu sonucuna varmıştır.

*****

Seeman'a göre:

1) İşlerinde kendi başlarına karar alma olanakları az olanlar; kendi dünyalarını bile kendileri yönlendiremez görürler ve kendilerini olayları etkilemek konusunda güçsüz olarak hissederler.

2) Eğer iş kendi içinde anlamsızsa, parçalanmışsa, özelleşmişse; kişiler kimi dışsal sonuçları önemli amaçlar olarak çalışmanın yerine ikâme etmek eğilimi gösterirler.

3) Yabancılaşan işçiler organizasyon içindeki sürtüşmenin kaynağı olurlar.

4) İş bireysel doyuma uygun değilse; anomik (kural tanımayan) bir dünya görüşüne neden olur. Sosyal ortam daha az güven verici ve destekleyici olarak algılanır.

5) Bireyin davranışlarında genel olarak geri çekilme, politik aktivitelerden kaçınma, politik konuları ihmal etme eğilimi ortaya çıkar. Yabancılaşan çalışmanın rahatsız edici etkileri yaşamın diğer alanlarına da yansır. **Seeman**'ın deyimiyle bu 'Genellenme'denilen olgudur.[28]

Hemen belirtelim ki; politik aktiviteler konusundaki bireysel tutum ve davranışları belirlemekte kullanılan ölçüt 'Politik Etkinlik (Political Efficacy; PE) Hissi'dir. 'Politik Etkinlik Hissi'; bireyin kendi politik hareketlerinin politik süreç üzerinde etkili olacağı veya olabileceği yönündeki inancıdır. Sosyal ve politik değişiklikleri olası gören ve bu değişiklikler üzerinde bireyin kendisinin etkin olabileceğini varsayan duygudur. Bir anlamda bireyin politik süreç üzerinde kendi rolünü tanımlayışıdır. Böylece bu ölçüt, konuyla ilgili olarak bireyin kendi subjektif değerlendirmesini yansıtır. Yani doğrudan gerçek durumun tanımlanması anlamına gelmez. Buna karşın; subjektif bir ölçüt de olsa son derece önemlidir.

Kapitalist dünyada 'PE' düşüklüğü evrensel bir olgudur. Ulusal seçimlerde 1/5-1/3 gibi son derece düşük oranlarda oy kullanılıyor oluşu; oy kullanma dışındaki politik aktivitelere katılım oranının daha da düşük düzeylerde seyredişi; gazete, dergi, TV ve radyodan kamuyu ilgilendiren olayların az sıklıkta izlenmesi (ki ABD ve Almanya'da yetişkinlerin ancak yarısının bu tip haberleri izledikleri, aynı oranın İngiltere ve İtalya'da daha da düşük olduğu bildirilmektedir) yukarıda tanımladığımız olgunun göstergeleri olarak kabul edilmektedir.

Shrivastava İngiltere, ABD ve Hindistan'da üniversite öğrencileri arasından seçtiği örneklemde 'PE' hissini ve bunu etkileyen faktörleri araştırmıştır.[29] Bu araştırmada 'PE'hissini soruşturmak açısından deneklere şu sorular yöneltilmiştir: 1) Oy atma hakkınızı kullanmayı tercih ediyor musunuz? 2) Hükümetin politikaları ve gündelik uygulamaları ile ilgili olarak bilgilenmek sizi ilgilendiriyor mu? 3) Hükümetin halkın düşündükleri ile ilgilendiği konusunda hemfikir misiniz? 4) Hükümetin yaptıkları konusunda insanların söz söyleme hakkının olmadığı konusunda hemfikir misiniz? 5) Herhangi bir konuda politik liderleri etkileyebileceğinizi düşünüyor musunuz? Bu sorulara verilen yanıtların ortaya çıkardığı tablo aşağıdaki gibidir:

Politik Etkinlik Hissi	Hindistan (%)	İngiltere (%)	ABD (%)
İhmal Edilebilir Düzeyde	2	8	1
Çok Düşük	13	17	1
Düşük	27	19	7
Orta	30	21	24
Yüksek	22	28	38
Çok Yüksek	6	7	29

Yeniden konumuza dönersek: **Seeman** İsveç'in Malmö kentinde tüm erkek nüfusu[30] temsil edecek bir örneklemede yürüttüğü araştırmasında; işlerinde denetleyici olamayanlarda yabancılaşmanın daha çok oranda ortaya çıktığını bulmuştur. Bu sonuç, deneklerin eğitim durumlarındaki farklılıktan ileri gelen etkilerin kontrol edilmesi durumunda da varlığını korumaktadır.

*****

İş ortamından etkilenen ve yabancılaşmanın karşı ucunda yer alıp, insan psikolojisinin iç tutarlılığını yansıtan bileşenler 'Öz-Etkinlik (Self-Efficacy)' ile 'Öz-Saygı (Self-Esteem)'dir.

'Öz-Etkinlik', bireyin kendi etkinliklerindeki insani değeri, yetkinlik ve gücü, nedensel yönelimi kavrayışındaki olumluluğu gösterir. (31) 'Öz-Etkinlik'leri yüksek olan kişilerin kendi etkinlikleri konusunda daha iyimser oldukları ve daha az oranda hasta olmak eğilimi gösterdikleri bulunmuştur. 'Öz-Etkinliğin'karşı ucunda 'Güçsüzlük' yer almaktadır. Belirtildiğine göre kişinin 'Öz-Etkinlik' durumu depresyonun bazı tiplerinin gelişimi üzerinde potansiyelize edici bir etkide bulunmaktadır. Depresyon oluşumunda, kişinin kendi çalışmalarının, çevresi üzerinde etkisiz olduğuna inanması ve özellikle de bu etkinliği çevresel koşullardan çok kendi yetersizliğine bağlaması özel bir önem taşımaktadır.

'Öz-Etkinliğin' gelişiminde çocukluktan başlayarak yaşanan deneyimlerin ve ilk sosyalizasyon süreçlerinin yaşandığı aile ortamının önemli etkileri vardır. Belirtildiğine göre çocukluk döneminde biriktirilecek bireysel başarılar, insanın kendine güveninin gelişmesinde olumlu yönde etkilidirler.

İş ortamının özellikleri olarak; işçi denetiminin artması, rutinizasyonun düşük düzeyde olması ve işin kalıcı entelektüel faaliyet gerektirecek düzeyde komplekslik göstermesi 'Öz-Etkinlik'duygusunu arttırır, politik aktivizm yönündeki davranışları uyarıcı olur. (İşin kompleksliğindeki artışın yabancılaşmanın tüm çeşitleri üzerinde azaltıcı etkide bulunduğu sonucuna **Kohn** da ulaşmıştır.)

*****

'Öz Saygı' ise büyük oranda bireyin içinde işlev gördüğü sosyal ortamın doğasına bağlıdır. Bireyin etkin davranışlar içine girme fırsatlarına dayanır. Sözü edilen ortamın başlıca özellikleri: 1) Bireysel otonomi üzerindeki kısıtlamaların derecesi, 2) Bireyin ortam üzerindeki kontrolunun derecesi, 3) İstenen sonuçların üretilebilmesi için bireye sağlanan kaynaklar'dır.[32] İzlenebildiği kadarıyla bireyin süreç üzerindeki kontrolu 'Öz-Saygı'nın gelişiminde önemlidir ve bu kontrolun iki yönü bulunmaktadır: a) Zaman ve fiziksel hareket üzerindeki kontrol, b) Hiyerarşik otoriteden özgürlük.

Bireyin otonomisi üzerinde etkide bulunan yönlerden birisi organizasyonel ilişkiler bağlamındaki güç yapısıdır. Güç; etki ve kontrolle ilişkili olan sosyal ilişkiler bütünüdür. Diğerlerinin davranışlarını etkileme ve değiştirme yönündeki potansiyel yeterliliktir. Nitekim kontrol eksikliğinde; bireyin genel olarak yaşama ilişkin motivasyonu azalmakta, dünyayı kendi davranışlarından etkilenmeyen dışsal bir etken olarak değerlendiren algılama egemen olmaktadır. Bu psikolojiye 'Güçsüzlük (Helplessness)' duygusu adı verilmektedir.[33] 'Güçsüzlük' duygusu ile birlikte, anksiyete ve korku gibi insan psikolojisi için daha tahripkâr belirtiler de görülmektedir. Eğer kontrolsuzluk durumu daha da uzun sürerse, tabloya bu kez depresyon durumu eklenmektedir.

Harker ve **Tharenou** da 'Öz-Saygı'nın[34] a) İşin komplekslik düzeyi (beceri çeşitliliği, otonomi, amaç tanımlılığı, işten bireye yönelen feedback'ler ile ölçülen), b) gerekli performans (performans hızı, niteliği, işe eğilim, inisiyatif, kooperasyon, öğrenme olanağı ile ölçülen), c) iş doyumu ve d) iş düzeyi (ücret, eğitim, yüklenilen sorumluluk ile belirlenen organizasyonel hiyerarşideki konum ile tanımlanan) ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir.

Böylece 'Öz-Saygı'yı, işin içsel ve kimi dışsal yönlerini de ele aldıkları kuramsal bir çerçeveye oturtmuşlardır. Yaptıkları araştırma, tezlendiği şekilde, işle ilgili dört değişkenin de 'ÖzSaygı' üzerinde belirgin biçimde etkili olduğunu ortaya koymuştur.

*****

İş ortamının işle ilgili psikolojik yönelimler ve genel sağlık üzerine etkileri konusunda sınanmış tezler, işin iş dışı yaşam dilimindeki etkilerini de gündeme getirmektedir. İnsan psikolojisinde bu denli önemli olan işin iş dışı zamanlarda da önemli derecede etkileyici olduğu öngörülmekte ve "**...işin uzun kolları çalışmanın dışına uzanır...(the long arm of the job reaches out into life away from work)**" denmektedir.[35]

Meissner ağaç işleme endüstrisinde çalışan işçilerde, işin iş dışı yaşamdaki etkilerini araştırmış ve işin yapısını incelerken zamansal, mekânsal ve işlevsel olmak üzere üç tip sınırlama tanımlamıştır. Buna göre:

a) Makineye bağımlılık: İşin hızını makinenin ve üretim dizgesinin belirlemesi durumudur.

b) Alansal bağımlılık: Belli bir yere veya küçük bir alana sınırlı olarak çalışma zorunluluğudur.

c) Amaca bağımlılık: Hareket ve zamanı seçmede diğerlerinin performansına bağımlılıktır.

Daha sonra bu indikatörler 'Yüksek' ve 'Düşük Sınırlılık'durumlarını ortaya koyacak şekilde bir indeks altında birleştirilmiştir. **Meissner**'in daha sonraki aşamada yaptığı şey; iş ortamındaki sosyal etkileşimi belirlemek olmuştur. Burada da üç tip sosyal ilişki biçimi belirlenmiştir:

a) İş arkadaşı olmayanlarla sosyal ilişki: Yakın çalışma çevresi dışında kalanlarla kurulan ilişkidir.

b) Sayıya göre etkileşim: Çalışma sırasında kaç kişiyle konuşulabildiğidir.

c) İçeriğe göre sosyal etkileşim: Konuşmalarda neyin gündem yapıldığıdır.

Her üç ilişki biçimi için de "Hiçkimseyle" veya "Hiçbirşey" tipindeki yanıtlar düşük, diğerleri ise yüksek düzeyli etkileşimi yansıtıyor olarak kabul edilmişlerdir.

Bundan sonra, sınırlılık durumuyla iş ortamındaki etkileşim arasındaki ilişkiye bakıldığında; sınırlılık puanı arttıkça iş-

çinin arkadaşlarıyla ilişkilerinin önemli oranda azaldığı ortaya çıkmıştır.

Üçüncü aşamada ise iş ortamındaki sınırlılık derecesi ile iş dışı alanlardaki sosyal etkileşim-katılım düzeyi arasındaki ilişki incelenmiştir. Burada tanımlanan sosyal katılım sendika ve kilise de içinde olmak üzere çeşitli "gönüllü" kuruluşların çalışmalarında aktif olarak yer alma durumudur. Toplam 16 çeşit iş dışı sosyal ilişki-katılım biçimi saptanmıştır. Sonuçta; işteki sınırlılığın artması durumunda sosyal ilişkilerde de belirgin derecede ve olumsuz yönde bir gelişme tespit edilmiştir. Öte yandan, aynı yöndeki ilişki, işteki sosyal ilişkilerle iş dışı ortamdaki ilişkiler arasında da geçerlidir. Yani işteki sosyal ilişkilerin arttığı durumlarda, gönüllü kuruluşlarda aktif işlevsellik de artmaktadır. Saptanan her iki ilişki biçimi de iş ortamının ve buradan kaynaklanan ilişkiler bütününün, iş dışı ilişkileri de belirlediği yönündedir.[36] Burada ilginç olan nokta, iş ortamındaki sınırlılığın artmasının, yalnızca kiliseye olan yönelimlerde olumsuz tarzda etkili olmamasıdır. Hatta kilise için aktif faaliyet gösterme durumu, iş ortamındaki olumsuzlukların kompansasyonu anlamına gelmektedir. Benzer şekilde, iş ortamında sınırlılıklar ve sosyal ilişkiler açısından olumsuzluklar olması durumunda; bireylerin alışveriş, TV ve radyo izleme alışkanlıklarında da artış olmakta, buna karşın aktif hobiler ve kitap okuma gibi daha entelektüel alışkanlıklar için tam tersi bir ilişki gözlenmektedir.

Kısaca iş ortamında mekânsal, zamansal ve işlevsel bir sınırlılık olduğunda, işçinin boş zamanlarındaki yaratıcı, inisiyatif kullanmaya yönelik aktivite kapasitesi de azalmaktadır. Plânlama, koordinasyon, amaçlılık gerektiren aktiviteler yerine daha edilgen ilgilenimler öne çıkmaktadır.

III. KAPİTALİST ÜRETİMİN MADDİ ZEMİNİ -İNSANIN PARÇALANIŞI- TOPLUMSAL DEPRESYON

Kapitalist üretim yapısının insan üzerinde önemli derecede etkili olduğu görülüyor. Üretimin mikro yapısının tanımlayıcısı olarak seçilen değişkenlere bakıldığında; sonuç olarak şunların etkilerinin analiz edildiği söylenebilir: Mekanizasyon, rutinizasyon, prestij, kontrol, değişkenlik, gelişebilirlik, işletme mülkiyetine ortaklık, işteki bürokratik yapı, denetime yakınlık, işin kompleksliği, hiyerarşi. Bunların, üzerlerinde etkili oldukları gösterilen insanal karakterler ise şöylece ele alınıyor: Öz-saygı, stres, iş doyumu, güçsüzlük, öz-yıkım, normsuzluk, kültürel-yıkım, öz-etkinlik, genel olarak yabancılaşma, işe yabancılaşma, fiziksel ve genel sağlık durumu ile iş dışı yaşamdaki ilişkiler.

Yukarıda bağımsız değişken olarak sıralanan etkenler kapitalist üretim yapısının temel belirleyenleri ve bazıları da bu temel belirleyenlerin alt başlıklarıdır. Özellikle 'Bant Tipi Üretim'i ve ileri düzeyde mekanizasyonu ifade ederler. Dolayısıyla iş yapısının içerdiği etkenler ile insan psikolojisinin çeşitli yönleri arasındaki ilişkilerin nedenselliğe yönelik olarak analiz edilmesi, bir yönüyle, 'Bant Tipi Üretim'de çalışan işçilerle (ki bunlara; 'Becerisiz: Unskilled İşçi' denilmektedir), 'Becerili'veya 'Yarı-Becerili' işçilerin durumlarının karşılaştırılması anlamına gelmektedir. Yapılan analizler; hep 'Bant Tipi Üretim'de çalışanların aleyhine olan sonuçları ortaya koymaktadır. 'Bant Tipi Üretim' ise, bilindiği gibi, en azından 2. Dünya savaşına kadar olan dönem boyunca, kapitalist üretim tarzının temel üretim organizasyonudur.

Gözlenen diğer önemli bir nokta; insan için zararlı olduğu saptanan etkenlerin iş ortamı dışında, kapitalist sistem düzeyinde yaygın oluşlarıdır.[37] Özellikle **Karasek** ve **Kohn**'un araştırmaları bu konuda zengin veriler içermektedir: Kapitalist üretim yapısı sağlığı ve insani yönelimleri olumsuz yönde etkileyecek ve işyerinden başlayan etkileri yaşamın diğer alanlarına da taşıyacak olumsuzluklarla doludur. İşçi ve diğer

emekçi sınıfların üretim içindeki aktiviteleri rutinleşmiş durumdadır, iş ortamı gelişme ve yenilenme yönünde motive edici unsurlar içermemektedir. Monotonlaşmış iş; herkesin başına bir deneticinin dikildiği hiyerarşik bir ortamda sürdürülmektedir ve nihayet üreten insanın ürettiği şey üzerinde kontrole yönelik inisiyatifi yoktur ya da yok denecek kadar azdır. Bunların hepsi çalışmayı anlamsızlaştırmakta, zevk alınmaksızın ve zorunlu olunduğu için yerine getirilen sıradan tekrarlar, angaryalar durumuna indirgemektedir. Sanayide ve 'Bant Tipi Üretim'de mekâna, zamana ve diğer insanların işlevlerine son derece pasif bir tarzda bağımlılık, saydığımız değişkenlerin etkilerinin ağırlaşmasına neden olmaktadır. 'Öz-Saygı' ve 'Öz-Etkinlik' azalmakta, yabancılaşma derinleşmektedir.

Öte yandan kapitalizmin, işçi ve emekçi sınıflar dışında kalan ve sistemle daha fazla oranda barışık, hattâ işçi sınıfıyla arasında nesnel anlamda uzlaşmaz çelişkiler bulunan sınıf veya tabakalar için de getirdiği tam anlamıyla bir yıkımdır. Kanımızca **Karasek**'in araştırmaları bunun kanıtıdır. Dayatılan toplumsal işbölümü içinde, işçi veya emekçinin deneticisi-yöneticisi olmak gibi bir işlevi yüklenmek durumunda kalan sınıf veya tabakalar da, yaptıkları işin gayri insani doğası sonucu stres-yapıcı bir ortamın içinde bulunurlar.

Bu olgu son derece doğaldır. Çünkü; nasıl ki, işbölümü içinde kol emeğinin dengesiz bir biçimde abartılmış ve yapılan işin tüm denetleyici aktivitelerinden uzaklaştırılmış olmak her yönüyle sağlıksız bir olgu ise, aynı şekilde hiyerarşik bir ortamda, egemen yönetsel işlevleri yürütüyor durumunda olmak da nesnel olarak bir o kadar sağlıksız bir olaydır. Her iki konum da yabancılaşmanın iki uç noktasını tanımlarlar. İlkinde sınıfsal nitelikteki inisiyatif eksikliği belirgindir. İkincisinde ise egemen güç ilişkilerinin parçası olmaklığın yüklediği insanlık dışı stress ortamı. Bu tespit sınıf çelişkilerinin inkârı veya sınıf çelişkisinin toplumsal devindirici güç olduğunun yadsınması anlamına gelmez. Yalnızca bir tespittir: Kapitalizmin uygarlık krizinin ta kendisi olduğunun tespiti. Kapitalizmin ürettiği mutsuzluk çemberinin çapının aslında ne denli

geniş olduğunun belirlenmesi. Tespit edilen bu gerçek sosyalist ütopyanın meşruiyet ve gücünü daha da artırır. Çünkü sosyalizm, yönetici-yönetilen çelişkisinin aşılması ve bu anlamda da tarihi bir sağlıksızlığa, gayri insaniliğe son verilmesine yönelen sürecin ilk basamağıdır. Sosyalizm, bu anlamda çok geniş toplum kesimlerinin nesnel beklentisidir. Sözü edilen basamakta, savaşımın doğası gereği, yöneten ve de denetleyenler kırıma uğrayacaklarmış o tamamen başka bir meseledir. *Önemli olan şudur ki; sosyalizm (ilk çağlar dışında) tarihte ilk kez insanların profesyonel yönetici olmaları "şanssızlığı"na uğramalarını kökünden olanaksızlaştıracak gelişmenin başlangıcı olacaktır.* Ve bu başlangıç, kanımızca, en az insanların profesyonel emekçi ve işçi olmaları olgusuna son verilmesi sürecinin başlangıcı kadar önemlidir.

Dikkat edilmesi gereken bir diğer önemli nokta iş yapısının sonucunda ortaya çıkan ve güçsüzlük, öz-yıkım, stres, yabancılaşma olarak tanımlanan içsel parçalanmanın etkilerinin iş dışı sosyal yaşantıya da uzanıyor oluşudur. Aslında iş ortamındaki hiçleşmenin bu denli boyutlanması son derece olağandır. Çünkü insanın toplumsal bir varlık olarak tanımlanışı, toplumsal düzeyde konumlanışı iş içinde olur. İnsan yaptığı işle değerlendirilir. Bunun da ötesinde; yine ancak öncelikle işte kendisini gerçekleştirebilir, gelişebilir, öz-güvenini sağlamlaştırabilir. Daha en yakınında, en fazla oranda elinin altında bulunan bir ortamın etkilenmesi konusunda bile hiçbir inisiyatifi bulunmayan bireyin, mekânsal anlamda da daha uzak olan alanlar konusunda kendisini fikir beyan edebilir durumda hissetmesi olanaklı mıdır? Sonuç beklendiği gibi; işe yabancılaşmanın üzerine, toplumsal boyutlarda politik yabancılaşmanın da eklenişidir. Politik yabancılaşma; yabancılaşmanın, güçsüzlüğün, duyarsızlaşmanın en derin noktasıdır. Bireyin, insanal her türlü değerin atomize olmasıdır. İnsanın mutsuzluğuyla "barışık" duruma gelmesidir. Acıların farkına varamayıştır.

Yapılan işteki ilişkiler bu nedenle önemlidir. Kapitalizm (ileride göreceğimiz gibi) bu nedenle işyerindeki ilişkilerin denetimine özellikle önem verir. Çünkü kapitalist sistemin mantığı işyerinde yansır. İşyerindeki ilişkiler kapitalist üre-

tim ilişkilerinin yoğunlaştırılmış ifadesi olarak da kabul edilebilir. Yine bu nedenle, işyerindeki düzenlemeler sınıfsız toplum ütopyasını yaşatmak isteyenlerce önemle ele alınmak zorundadır. Sosyalist toplumsal örgütlenme tezi, öncelikle işyeri düzeyinde kendisini ortaya koymak, somutlamak durumundadır.

İş ortamından koşullanan güçsüzlüğün iş dışındaki yansıması; politik ve sosyal olaylardan uzaklaşma, kendisini, diğer insanları ve politik gündemi etkileme, değiştirme konusunda güçsüz, işlevsiz olarak algılama şeklindedir. Sonuç olarak ortaya, içine kapanık, karamsar, edilgen, depresif bir psikoloji çıkar. Depresyon ortamla uyumu ya da dışsal etkilerin dayatmalarına boyun eğmeyi, dolayısıyla da insanal özellikler bakımından geri bir noktada uyumu; dengeyi dile getirir. "**Kurtuluşlarının ne zamana kaldığını artık düşünmemeye, bir daha geleceğe doğru bakmamaya, daima bakışları yerde yaşamaya kendileri**"ni (**Camus**) zorlayan ve giderek alışan bir insan tipolojisi gelişir. Kısaca; yabancılaşma sistemle uyuma neden olur.

Kendisine dayatılan ortamı reddetmek eğiliminde olup da, bunu başaramayan bireyde, bir kişilik yarılmasını (şizofrenik bir psikolojiyi) beklemek hiç de yanlış olmayacaktır. Kanımızca, iş-sağlık-yabancılaşma bağlamında ettiğimiz bunca sözün en dikkat edilmesi gereken yönü; az önce vurguladığımız uyum durumudur. Yabancılaşma bir sağlıksızlık göstergesidir. Çünkü, kişinin en yakınından başlamak üzere, çevresine karşı güçsüzlük duygusu ile çitişmiş duyarsızlığını dile getirir. Güçsüzlük, kendine saygıda azalma, dışsal baskıların uyardığı stres durumu; bireyin algılamaları içindedir ve bir rahatsızlık durumu olarak dile de getirilebilirler. Ancak aktardığımız verilerin de sergilediği gibi işe yaramazlık hissi, giderek kendi dışındaki olayların kendince (zaten) değiştirilemezliği biçiminde rasyonalize de edilmektedir. İşte sistemle uyum dediğimiz şey budur. Yani, başlangıçta insani bir rahatsızlığın nedeni olan objektif koşullar, giderek bu gerçekliklerini yitirirler; insanın uzun süre aynı koşullarda yaşamaktan ve koşulları değiştiremiyor olmaktan kaynaklanan subjektif uyumluluğu gerçekliğin ta kendisi durumuna gelir. Gerçeklik bir

anlamda tersine döner, tepetaklak olur. Söz konusu tepetaklaklık; "uyumlu" insanın psikolojisi olarak yansır. Olumsuzluklar "olağanlık"; nesnel anlamda rahatsızlık potansiyeli taşıyan noktalar "olmazsa olmaz"lık dumuna gelir. Tanımladığımız bu "yeni" gerçeklik insan sorununun ta kendisidir. Böylece objektif koşullar kadar, ona uyum sağlamış insan bilinci de değiştirilmesi gereken bir olgu olarak kendini ortaya koyar.

Kanımızca çağımız toplumlarında ve de en önemlisi maddi olan herşeyin fetişleştirildiği kapitalist dünyada, binbir çeşit sapıklıkla birlikte dinin el ele gitmesinin nedeni de budur. (Bu bağlamı içinde parantez içinde hemen altını çizelim ki: **"Hristiyan toplumsal ilkeleri eski çağlardaki köleliği haklı gösterdi; Orta-çağ'da serfliği göklere çıkardı ve şimdi, gerektiği zaman, proletaryanın ezilişini de savunmayı bilecektir." -K. Marx.**) Çünkü depresif tevekkül ne yapacağını, nereye akacağını bilemez ve kendi içine kapalı bir kendi bildiğini yapma (normsuzluk) ile birliktedir. Bu tam da karşıt yönelimli unsurlar içeren (ambivalans) bir duygulanımdır; yaşamın her alanında kendisine dayatılan zora boyun eğme, silikleşme, bir yandan da kendi küçük dünyasında fırsatını bulduğunda "bildiği gibi" davranma. Sözünü ettiğimiz ambivalans tablosu içinde, kendisine yapılan acımasızlığın aynen ve hattâ kişisel düzlemde abartılarak dışarıya yansıtılması da mümkündür. **Rambo** türünden kişilik yapılarının bu şekilde değerlendirilmesi mantıklı görünmektedir. Şüphesiz ki bu tür çıkışlar ancak dar bir mekânda mümkün olabilir ve toplumsal dokuyu gelişim yönünde sarsma olanağı hiçbir zaman yoktur. Bunun da ötesinde varolan enerjinin sistem içi kanallarda erimesi anlamına da gelir. Nitekim bu yakıp-yıkan saldırganlıklar, toplumsal bir histeri halinde boy verinceye ve dolayısıyla sosyal dokunun genel güvenliğini tehdit edinceye kadar egemen ideolojinin gündemine de giremezler.

Dediğimiz gibi asıl yaygın olan olgu; kendisine dayatılan koşullara ilişkin tevekkül duygusudur. 20. yy'ın şu son döneminde, teknik anlamda kendi yerküresinin bile dışına çıkmak noktasına ulaşmış olan insan(lık), işte tam da bunca başarı-

nın belli sayıdaki güç odaklarının elinde olması nedeniyle, tekil anlamda hiçleşmiş, bu belli sayıdaki güç odaklarının politikalarına uyumlandırılmıştır.

Birey güçsüzlüğüyle, iş ve iş dışı yaşantıdaki doyumsuzluğuyla, kendisine karşı saygısını yitirmişliğiyle, kısaca umutsuzluğuyla uyumlu durumdadır. Söylemeye çalıştığımız şey bir paradoks gibi görünmekle birlikte, aslında gerçeğin ta kendisidir. Çünkü: Güçsüzlük hissi ve kendini parçalanmış durumda hissetmek genel bir baskılanmayı dile getirir. Zorun bireyin bilincinde meşrulaşmasına neden olur. Bir de bunun üzerine burjuvazinin bireyleri sistemle barışık kılmaya yönelik manipülasyonları bindiğinde uyum, "memnuniyet" iyice belirginleşir. Sistem içi "memnuniyet" ve uyum şüphesiz ki gayri insanidir. Çünkü gelişebilirlik yönünde hiçbir kaygı içermezler. Sistemin bir bütün olarak garantiye alındığı ve insani her türlü değerin bir sosyal çalkantıya, patlamaya neden olmayacağı bu en geri noktada manevralar sürdürülür. Önemli olan olgu kişinin realitedeki gayri insaniliği kendi bilincine çıkaramamasıdır. Kısaca; realitenin gayri insani olması, bireyin hemen ve doğrudan doğruya bunun bilincine varması demek değildir. Hatta realitenin gayri insaniliği paradoksal bir tarzda "memnuniyet"e bile neden olabilmektedir. Buradaki "memnuniyet" kendisini toplumsal yaşantının her türlü dinamiği konusunda Haksız ve Sorumsuz saymaktadır. İşte Sorumsuz "Memnuniyet" bu "rehavi" psikolojinin kendisidir. Tanımladığımız tablo öznel ile nesnelin uyumsuzluğudur. Özne kendi aslına tekabül etmeyen nesneli kabullenmiştir. Ya da denilebilir ki gerçeği değerlendirme yetisi bozulmuştur. Ve **"insanın umutsuzluğa alışması umutsuzluktan da beterdir." (Camus)**

Bireyin sistemle uyumu gerek radikal ve devrimci bir alt üst oluşu savunan sosyalistler, gerekse sistemin bizzat kendisi için önemli bir sorun niteliğindedir. Şöyle ki;

Gerçeği değerlendirme yetisi bozulmuş, kendisine karşı işleyen nesnelliği kabullenmiş bir sınıfın, daha insancıl bir dünya için motive olabilmesi/edilebilmesi oldukça zordur. Bu yeni bir insan tipinin; kendisi ile çalışma arkadaşının çıkarlarının ortak olduğunu düşünecek tarzda kolektif bir bilin-

ce sahip; kendi yaşamı üzerinde hak iddia eden; dolayısıyla da kendisini bilinçli olarak yaşama karşı toplumsal anlamda sorumlu sayan; iddia ettiği hak ve yüklendiği sorumlulukla sürekli araştıran; yaratıcı potansiyelini pratik içinde kullanarak geliştiren; insana güveni tam yeni insanın yaratılması; az önce tanımladığımız en geri noktadaki uyum psikozunda son derece zordur. Yepyeni mekanizmaların kurgulanmasını, denenmesini gerektirir. Sosyalist tarzdaki ileri bir altüst oluş eninde sonunda sınırlı bir dilimi kapsar. Birikimin bir anda boşalması; gerilimin yığdığı enerjinin sömürgeni devirecek ve insandan yana iktidarı alacak kanala aktarılmasıdır. Dolayısıyla, yeni insan bilincinin kırıntılarını bile taşımayan ezilen unsurların, eskiye karşı tepkisel bir tarzda ve gündelik yaşamlarına yönelik talepler için siyasi düzlemde hareketlenmeleri mümkün olabilse de, asıl bundan sonra yeni insana gidecek yolun belirginleştirilmesi önemlidir. Oysa ki bu altüst oluş sonrasında da, daha öncenin tevvekkülcü uyumu yaşanabilir. Tam da **R. Luxemburg**'un dediği gibi: "**Sosyalizm pratiği kitlelerin burjuva sınıfının yüzyıllar süren egemenliğince aşağılatılan kafa yapısında tam bir altüst olmayı gerektirir. Bencil içgüdüler yerine toplumsal içgüdüler. uyuşukluk yerine kitlelerin girişimi, tüm acıların üstesinden gelmeyi sağlayacak idealizm vb.**"[38]

Toparlamak gerekirse; bireyin kendi bilinçli gücüne inandırılması, yaşamda etkin bir güç olabilmesi için gerekli kanalların açılması epey yaratıcı çabayı zorunlu kılacaktır. İnsanı bu duruma sokan kapitalist üretim ilişkileri sosyalist bir dönüşümü hem zorunlu kılmakta, hem de bu dönüşümü zora sokmaktadır. Çünkü günümüz insanının kafasında, sürekli piyasaya sürülen tüketim malları dışında yeni yoktur, bırakılmamıştır. Yaşamın her alanında ve somut projelerle yeniyi yakalamak, bilince taşımak bu nedenle yaşamsaldır.

Öte yandan, verileni kabulleniş ile karakterize toplumsal depresyon bir noktadan sonra kapitalist sistem için de sorun yaratır. Tüm yaşamla, bu arada üretimle ilgisizlik (oysa üretim ve artı-değer burjuvanın ilgi odağıdır) üretkenlikte düşüşe neden olabilir. Nitekim yapılan araştırmalar; iş doyu-

mundaki azalma ve yabancılaşmadaki artma çerçevesinde iş sırasında hastalanma, absenteizm (işe devamsızlık), iş değiştirme hızlarında da artış olduğunu göstermektedir. İşte bu anlamda, işçinin özellikle işinden aldığı doyum ve yabancılaşmışlık durumu burjuvazinin ilgi alanı içine girer ve bu süreç sistem içi ve kişiyi "mutlu" edecek çeşitli manipülasyonları gündeme getirebilir. Bundan sonraki bölümde işlemeye çalışacağımız konu bu olacak.

BİRİNCİ BÖLÜMÜN DİPNOTLARI

1) **Blauner** üretimin yapısı üzerinde çalışmalar yapan önemli **neo-Marksist** teorisyenlerden birisi olarak kabul edilmektedir. Belirtildiği kadarıyla 'Yabancılaşma ve Özgürlük (Alienation and Freedom)' adlı kitabı bu alanda oldukça etkileyici olmuştur. **Blauner**'in bu çalışmasındaki teorik genellemeleri sonrasında ortaya çıkan tartışma ortamı literatüre **'Blauner/Marksizm** Çatışması'olarak geçmiştir. Bu konudaki tartışmalar için bkz. **Vallas, S.P., Yarrow, M.** Advanced Technology and Worker Alienation Commments On The Blauner/Marxism Debate, s. 126-142. **Blauner** halen etkili olduğu anlaşılan kitabında teknolojiyi yabancılaşmanın mutlak bir belirleyeni olarak ele almanın ötesinde, teknolojik gelişmenin bütün endüstriyel ilişkilerin ve toplumsal yapılanmanın belirleyicisi de olduğu noktasına kadar varan tezler ileri sürmektedir. Teknolojik Determinizm olarak tanımladığımız şey budur.

2) **Blauner**'in "modern endüstri" dediği şey aslında kapitalist üretimin ta kendisidir. Ancak O, ilk dipnotta belirlemeye çalıştığımız Teknolojik Determinizim'i gereği; endüstriyi kendi başına ve mevcut kapitalist üretim ilişkilerinden tamamen ayrı bir süreç olarak ele aldığı ve güncel olanı da "modern" diye tanımladığı içindir ki, mevcut sorunlarla kapitalizm arasında herhangi bir ilişki kurmayı aklına getirmez. Dolayısıyla O'nun "modern endüstri" deyişi teorik yanılsamasının tipik bir göstergesi olarak kabul edilebilir. **Blauner**'in bu yaklaşımı için bkz. **Blauner, R.** Alienation and Freedom, s.2-16 ve **Hull, F., Azumi, K.** Technology and Participation in Japanese Factories, s. 423-426.

3) Bkz. **Vallas, S.P., Yarrow, M.** Advanced Technology and Worker Alienation, s.127.

4) Bkz. **Blauner, R.** Alienation and Freedom, s.2-3.

5) Bkz. **Lipsitz, L.** Work Life and Political Attitudes: A Study Of Manual Workers, s.952.

6) Bkz. **Bluestone, I.** Worker Participation in Decision Making, s.52.

7) Bkz. **Johansson, G.** Job Demands and Stress Reactions In Repetitive and Uneventful Monotony At Work, s.367.

8) Bkz. **Nozick, R.** Meaningful Work (Moral Rights In The Workplace içinde), s.11.

9) Bkz. **Houben, G.J.** Production Control and Chronic Stress In Work Organizations, s.311-312.

10) Bkz. **Houben, G.J.** Production Control and Chronic Stress In Work Organizations, s.312-313 ve **Kohn, M.L.** Occupational Structure and Alienation, s.112.

11) Bkz. **Lawler, E.E.** High-Involvement Management, s.5-6, **Slamp, H.** Labour Relations In Europe, s.82 ve **Watts, F.** An Introduction to the Psychological Problems of Industry, s. 1974.

12) Bkz. **Marx, K.** 1844 El Yazmaları, s.156.

13) Bkz. yage, s.156-159.

14) İşin iş dışı alanlardaki kimi etkileri ile ilgili bazı verileri aktarmak ilginç olacak: Amerika'da değişik tipte iş ortamlarında çalışmakta olan işçilerin çeşitli konulardaki duyuş-düşünüşlerini saptamak üzere plânlanan bir araştırmada, 'Bant Tipi Üretim'de çalışan işçilerle, daha becerili olan ve iş sisteminin bakımı ile istihdam edilen işçiler araştırma grubu olarak alınmışlardır. Deneklere fatalistik (kötümser-yıkıcı) eğilimlerini, sempati ve tolerans durumlarını saptamak üzere çeşitli sorular yöneltilmiştir. Bu sorulardan en ilginçleri şu şekilde sıralanabilir: "İnsanlar ve uluslar birbirleriyle daima savaşmak durumunda mıdırlar?", "Dünya'da daima yoksulluk olacak mı?", "Sıradan insanın hükümet biçimlerini değiştirmede etkili olabileceğini düşünüyor musunuz?", "Bazıları 'Olacak olan olur' derler, siz ne dersiniz?", "İnsanlar niçin fakirdir?", "Rusya'ya karşı politikamız ne olmalıdır?", "2. Dünya savaşında Japonya'ya bomba atılmasının iyi bir fikir olduğunu düşünüyor musunuz?". Bu ilginç sorulara verilen yanıtların analizi sonucunda 'Bant Tipi Üretim'de çalışan işçilerin diğerlerine göre anlamlı şekilde daha fazla oranda fatalistik, kaderci eğilimler taşıdıkları, daha cezalandırıcı ve daha az tolerans gösteren kişiliklere sahip oldukları saptanmıştır. Bkz. Lipsitz, L. Worklife and Political Attitudes: A Study of Manual Workers, s.951-962.

15) **Kafka, F.** Değişim, s.5.

16) Bkz. yage, s.6.

17) Bkz. **Camus, A.** Veba, s.70-75.

18) Bkz. **Hamsun, K.** Açlık, s.32.

19) Bkz. **Nozick, R.** Meaningful Work, Moral Rights in the Workplace içinde, s.11.

20) Bkz. **Schwalbe, M.L., Staples, C.** Class Position, Work Experience, And Health, s.583-602 ve **Johansson, G.** Job Demands and Stress Reactions in Repetitive and Unevenful Monotony at Work.

21) Bkz. **Coburn, D.** Work and General Psychological and Physical Well-Being, s.415-434.

22) Bkz. **Moos, R.H.** Work as a Human Context, Psychology and Work içinde, s.10-37.

23) Bkz. **Karasek, R.A.** Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign, s.285-308.

24) Bkz. **Kohn, M.L.** Occupational Structure and Alienation, s.111130.

25) Bkz. yage.

26) Bkz. **Blauner, R.** Alienation and Freedom, s.16.

27) Bkz. **Seeman, M.** On the Personal Consequences of Alienation in Work, s.273-285.

28) Bkz. **Shrivastava, R.** Politacl Efficacy, s. 170-194.

29) Bu tip araştırmalarda, kadınlar ev ortamının içsel koşullarından daha fazla oranda etkilendikleri için genellikle kapsam dışı bırakılmaktadırlar. Bununla birlikte, kadınların yabancılaşma açısından daha olumsuz işlerde çalışıyor olmaları nedeniyle, daha fazla oranda yabancılaştıklarını savunanlar da vardır. Örneğin **De Vaus** ve **Mc Allister** dokuz Avrupa ülkesinin (Belçika, İngiltere, Danimarka, İrlanda, Hollanda, Fransa, Almanya, İtalya, İspanya) verileriyle yaptıkları değerlendirme sonrasında; kadınların gerçekten de daha yabancılaşmış olduğunu ve bunda da işi denetleyememenin en önemli etken olarak ortaya çıktığını bulmuşlardır. Bkz. **De Vaus. D., Mc Allister, I.** Gender and Work Orientation, s.72-93.

30) Bkz. **Gecas, V.** The Social Psychology of Self-Efficacy, s.291316.

31) Bkz. **Gecas. V., Schwalbe, M.L.** Beyond the Looking-Glass Self: Social Structure and Efficacy-Based Self-Esteem, s.77-88.

32) Bkz. **Aronsson, G.** Dimensions of Control as Related to Work Organization, Stress, and Health, s. 460-466. **Aronsson**'un süreç üzerinde-

ki kontrolun dört yönünü tanımladığını vurgulamak da yararlı olacaktır: a) Kontrol, bir yönüyle kişinin bir sonuç üzerinde etkili olabilmesidir, b) Bir olayın, kişi tarafından tahmin edilebilirliğidir, c) Kişinin bazı sonuçlara yönelik olmak anlamını taşıyan rol fırsatlarına sahip olabilmesidir, d) Kişi tarafından, bir durumu yöneten kuralların değiştirilebilmesi veya etkilenebilmesidir.

33) Bkz. **Harker, Tharenou,** Organizational Correlates of Employee Self-Esteem, s.797-805.

34) Bkz. **Meissner, M.** The Long Arm of The Job: A Study of Work and Leisure, s.273-285.

35) İş ortamının iş dışı yaşantı üzerindeki etkileri konusunda birkaç tez ileri sürülmüştür: a) İşçiler boş zamanlarda, işlerinde yaşamakta oldukları sosyal izolasyonu kompanse etme eğilimi gösterirler diyen, b) İşteki sınırlama ve izolasyonun iş dışı yaşama da taşınacağını belirten, c) İş dışı yaşantının işteki ilişkilerden bağımsız olduğunu belirten. Böylece burada sıraladığımız verilerin ikinci maddede dile getirdiğimiz 'Yansıma Teorisi'ni desteklediğini belirtebiliriz.

36) Örneğin hizmet sektöründe yabancılaşmaya ilişkin bir araştırma için bkz. **Crank, J.** Work Stress and Job Dissatisfaction in the Public Sector: An Examination of Public Safety Directors, s.85-100. **Crank** bu saha araştırmasında 'Yönetsel Belirsizlik', 'Gelecek Belirsizliği', 'Organizasyonel Konum' gibi değişkenlerin yabancılaşma üzerinde etkisini incelemiş ve aralarında pozitif yönde ilişki bulmuştur.

37) Bkz. **Luxemburg, R.** Siyasal Yazılar, s. 90.

İKİNCİ BÖLÜM
KAPİTALİZMİN ÜRETİMİN ORGANİZASYONU ÇERÇEVESİNDEKİ MANİPÜLASYONLARI

I. MAYO DENEYLERİNDEN ÇIKARILAN DERSLER

Kapitalist üretim yapısının insan fizyo-psikolojisiyle ilişkileri, 20.yy'ın başlarından beri ve üretkenlikteki etkileri çerçevesinde burjuva ideolojisi kökenli araştırmaların kapsamına girmeye başlamıştır. Merak edilen şey şudur: İş ortamındaki hangi etkenler üretkenlik üzerinde etkili olmaktadırlar ve bunların etkileri üretkenliği maksimize edecek yönde nasıl potansiyelize edilebilirler? İzlenebildiği kadarıyla, başlangıçta, üretkenliği artırmak kaygısıyla ele alınan değişkenler iş ortamının fiziksel koşulları olmuştur. Daha sonradan, endüstriyel sosyoloji alanındaki yaklaşımlarda tamamen değişik bir dönemin başlangıcını oluşturacak olan **Elton Mayo**'nun araştırmaları da aynı sınırlılıkla başlamıştır.

Mayo deneyleri bugün halen sosyolojinin klasik literatürü içinde yer almakta olup, sosyoloji eğitimine başlayanların hemen gözden geçirmeleri gereken araştırmalar niteliğindedirler. Sonuçlarının anlamı daha sonraki yıllarda daha iyi kavranabilen bu deneylerin önemi; bir yandan 'Endüstriyel Sosyoloji'nin ve buna ek olarak da yine aynı alanda 'Endüstride İnsan İlişkileri Yaklaşımı (Human Relations in Industry Approach)' akımının doğuşuna neden olmaları iken, bir yandan da sosyolojik araştırma tekniklerinin geliştirilmesi konusunda getirdikleri son derece önemli katkılardır.[1]

I.1. MAYO DENEYLERİ

Mayo deneyleri 'Röle (Akım Kesici) Montaj Odası Deneyi (Relay Assembly Test Room Experiment)' olarak bilinirler.[2] 'Röle Akım Odası Deneyleri' 1927 yılında, o dönemde Amerika'nın en büyük telefon malzemeleri üreticisi durumunda olan Western Electric Company (WEC)'nin Chicago'daki Hawthorn işyerinde başlamıştır. Deneyler birbirini izleyen dönemlerde ve değişik hipotezleri sınayan ayrı aşamalar halinde sürdürülmüştür. Dolayısıyla 1927'de başlayan 'Röle Montaj Odası Deneyleri' 1924 yılında yine aynı işyerinde başlatılmış olan ve 1927'ye kadar süren , sonuçta da aydınlanmanın üretkenlik üzerindeki etkisini araştıran deneylerin devamı niteliğindedir. 1924'te sınanan hipotez, o dönemde ortaya atılanlardan farklı değildir: **Mayo** ve ekibi; üretkenliğin aydınlanmanın artışıyla birlikte artacağını, işyerindeki ışık şiddetinin düşürülmesinin de tam tersine üretkenliği düşüreceğini düşünmüşlerdir. Birkaç deneyden sonra bu hipotezin doğru olmadığı anlaşılmıştır. Çünkü; üretkenliğin aydınlanma şiddetinden hemen tamamen bağımsız bir biçimde değiştiği ortaya çıkmıştır. Çoğu durumda, aydınlanmanın azaltılması veya artırılmasına bağlı olmayan bir üretkenlik artışı saptanmıştır. Öylesine ki; aydınlanma, üretimin sürdürülmesinin olanaksız olduğu noktaya kadar azaltılmış olsa bile, üretkenlik aynı düzeyde kalabilmektedir.

Araştırıcılar bu deneylerin sonucunda, aydınlanma ile üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Ancak, araştırmanın yürütüldüğü ortamda, sonuçları etkileyebilecek başka değişkenlerin de bulunmuş olması; bir başka deyişle ortamda aydınlanma dışındaki değişkenlerin etkilerinin kontrol edilmemiş olması nedeniyle deneylerin geliştirilerek sürdürülmesi zorunluluğunu hissetmişlerdir. Bu amaçla da (ve bu kez 'Harvard İş Yönetimi Okulu' üyeleri ile birlikte) başka bir dizi değişkenin etkilerini sınamak amacıyla kontrollu ve gözleme dayalı bir araştırmayı plânlamışlardır. 'Röle Montaj Odası Deneyi' işte bu şekilde ortaya çıkmıştır.

Anlaşılabildiği kadarıyla, deneylerin bu aşamasında da üretkenlik üzerinde etkili olabileceği varsayılan değişkenler fiziksel ve teknik nitelikte olanlardır. Bunlar kabaca şu şekilde toparlanabilir: 1) İş gününe farklı uzunluk ve sıklıklarda dinlenme aralarının eklenmesi, 2) Sabah çalışması sırasında ve öğle yemeğinden önce küçük bir kahvaltının verilmesi, 3) Günlük çalışma süresinin ve haftalık çalışma uzunluğunun, az miktarlarda olmak üzere değiştirilmesi.

Araştırılan konu üzerinde etkili olabilecek değişkenlerin tam anlamıyla kontrol edilebilmesi açısından, işyerinin diğer bölümlerinden ayrı özel bir deney odası oluşturulmuştur. Araştırmaya katılmak üzere altı işçi alınmış ve bunlardan ikisi araştırıcılar tarafından belirlenirken, diğer dördünün bu iki işçi tarafından belirlenmesine izin verilmiştir. Araştırma, sonuç olarak, yukarıda sıraladığımız üç değişkenin değişik biçimlerde kombine edildiği toplam 13 periyottan oluşmuştur:

Periyot	Süresi (Hafta)	Deneysel Koşullar
1	2	Deney odasına alınmadan önceki iki haftalık dönem boyunca, deneklerin ürünsel çıktıları kaydedilmiş, çalışma koşullarında değişiklik yapılmamıştır: 48 st'lik çalışma, dinlenme arası yok, cumartesi öğleden sonra çalışma.
2	5	Denekler deney odasına alınmışlar, ancak çalışma koşullarında bunun dışında değişiklik yapılmamıştır.
3	8	Parça başı ücret sistemi değiştirilmiştir.
4	5	İşçilere, gün boyunca iki adet beşer dakikalık dinlenme arası verilmiştir.
5	4	Dinlenme araları onar dakikaya çıkarılmıştır.
6	4	Dinlenme araları beşer dakikadan altı tane olacak şekilde yeniden düzenlenmiştir.
7	11	Dinlenme araları yeniden düzenlenmiştir: Öğleden önce, kahvaltıyla birlikte olmak üzere 15 dk ve öğleden sonra 10 dk.
8	7	7 ile aynı, ancak çalışma 16.30'da sonlandırılmıştır.
9	4	7 ile aynı, ancak çalışma 16.00'da sonlandırılmıştır.
10	12	7 ile aynı.
11	9	7 ile aynı, ancak cumartesi öğleden sonra çalışması kaldırılmıştır.
12	12	3. periyoda geri dönülmüştür.
13	31	7 ile aynı.

Süreç boyunca ortaya çıkan sonuç; yapılan değişikliklere bağlı olmayan bir üretkenlik artışıdır. Hatta tüm değişikliklerin geri alındığı 12. aşamada üretkenlik o zamana dek gözlenenin en üst noktasına ulaşmıştır. Bu sonuç, araştırıcıları, fiziksel çalışma koşullarında yapılacak düzenlemelerin üretkenlik üzerinde etkili olmadığını düşünmeye yönlendirmiştir.

Bunun üzerine şu hipotezler ileri sürülmüştür: 1) Üretkenlik, çalışma koşullarındaki olumlu düzenlemelerin sonucu olarak kümülatif yorgunluğun giderilmesi ile yükselmiştir. 2) Üretkenlik, deneysel koşulların sonucu amaç monotonisindeki düzelme ile yükselmiştir. 3) Üretkenlik artışı parça başı ücretlendirmede yapılan değişikliklerdendir. 4) Artış test odasındaki maddi koşullar ve çalışma metodlarındandır. Bütün bu hipotezler dikkatle sınanmasına karşın hiçbirisi doğrulanamamıştır.

Bu arada deney odasındaki işçilerin, daha önceki döneme göre morallerinin düzeldiğini ortaya koyan göstergeler belirlenmiştir: İşe devamsızlık hızları, işe devamdaki düzensizlikleri, hastalanma sıklıkları azalmıştır. Ek olarak moralin yükseldiğini gösteren başka davranış kalıpları da saptanmıştır: Birbirlerine yaptıkları ev ziyaretleri, birlikte sinemaya, küçük gezilere gitme alışkanlıkları gelişmiştir. İşte ve iş dışında birbirlerine yardımcı olmaya yönelik dayanışmacı bir atmosfer ortaya çıkmıştır. Ve işçilerin tümü, eski çalışma koşullarına geri dönmektense, ne olursa olsun, deney odasında kalmayı tercih etmişlerdir.

I.2. MAYO DENEYLERİNDEN "ÖĞRENİLENLER"

Blumberg "Sonsuz denecek derecede yineleyici, tümüyle yaratıcılıktan uzak, bu denli az beceri gerektiren ve çok az sosyal statü kazandıran bir işte, işçilerin alışılmadık derecede iş doyumu ve üretkenlik artışı göstermelerinin açıklaması nedir?" diye sorduktan sonra, bunu şu şekilde açıklamaktadır: "**Üretkenlik ve moraldeki dikkati çeker artışın en büyük açıklaması, (fiziksel koşullarda yapılan düzenlemelerin kendisi değil) test odası işçilerinin bu ça-**

lışma koşullarının belirlenmesi üzerinde oynadıkları kesin roldür." (s.20-21)

Deneyler sırasında çalışma koşullarının belirlenmesi konusunda verilen kararlara işçilerin katılımı bilinçli biçimde sağlanmamıştır. Bu tamamen araştırıcıların plânlamaları dışında ve kazara ortaya çıkmış bir olgudur. Araştırıcılar sonuçların geçerliliğinden emin olabilmek ve kontrollu bir deneysel çalışmayı gerçekleştirebilmek açısından; çalışma koşulları üzerinde yapacakları her türlü değişikliği, işçilerin tam kooperasyonunu sağlayabilmek amacıyla önceden işçilere bildirmişler, onların onay ve fikirlerini almışlardır. Böylece, kooperasyonu sağlama kaygısı katılım faktörünü bir başka değişken olarak devreye sokmuştur. Dolayısıyla da araştırmanın başlangıçta belirlenmiş olan doğası ve metodolojisi hemen tamamen değişmiştir.

Deney odasındaki iş ortamının yönetsel ve denetsel karakteristiklerinde oluşan değişiklikler şöylece sıralanabilir: a) İşçilerin konferanslar, görüşmeler, tartışmalar aracılığıyla denetici ve yönetici personel ile sık teması, b) yapılacak tüm deneysel değişiklikler öncesinde işçilere danışılması, önerilerinin, onaylarının alınması ve c) işçilerin istemedikleri düzenlemelerden kesinlikle vazgeçilmesi.

Sonuç olarak deney odasında, endüstriyel otoritenin doğasının tamamen değiştirildiği izlenimini veren bir atmosfer yaratılmıştır. Hattâ artık, işçiler patron ve yöneticilerinin olmadığını ve işletmenin diğer yerlerinde çok sayıda patron bulunduğu için eski yerlerine geri dönmek istemediklerini belirtmektedirler.

Yine **Blumberg**'e göre işyerinin otoriter yapısındaki bu değişiklik işçiler üzerinde en az iki yoldan etkili olmuştur: a) İşlerine karşı olan sorumluluk duygularını ve işle özdeşleşmelerini geliştirerek, b) İşçilerin (artık) sık sık yönetici ve deneticilerle konuşabilmeleri biçiminde yansıyan, sosyal statülerini artırarak.

Sözünü ettiğimiz deneylerin buraya kadar sıraladığımız kısmı 1929'a kadar sürmüştür. 1929-32 arasında süren son

kısmı ise bilinçli bir tarzda plânlanmamış olsa da ilk kısımda elde edilen sonuçların tersten sınanması anlamına gelmektedir. Şöyle ki; deneylerin bundan önceki kısmında, katılım, nasıl plânsız bir tarzda bağımsız bir değişken olarak araştırmanın kapsamına girmişse, bu aşamasında da yine plânsız bir tarzda araştırma kapsamından çıkmıştır. Yani deney odasının katılımcı havası değişmiş ve işe yönelik düzenlemelerin işçilere danışılmaksızın gerçekleştirildiği ve işyerinin diğer birimlerinden farklı olmayan otoriter bir ortam gelişmiştir. Bu değişiklikte etkili olan faktör; şans sonucu değişkenler arasına giren katılım etkeninin, üretkenlik üzerinde gösterdiği etkinin araştırıcılar tarafından yeterince takdir edilememiş olmasıdır (bkz. Blumberg). Bu öngörüsüzlüğün üzerine aynı yıllara denk gelen büyük ekonomik çöküntünün eklenmesi, işletme yönetiminin de deney üzerindeki ilgisinin ve deney odasındaki düzenlemelerin yürütülmesine yönelik titizliğinin azalmasına neden olmuştur. Konuya, bizim için asıl önemli olan açıdan; sonuçlar açısından baktığımızda ortaya çıkan olgu: Katılımın azaldığı bu dönem boyunca, deney odasındaki işçilerin iş ve işletme ile olan özdeşleşmelerinin ve iş doyumlarının azalması, işçilerin (deney öncesinde olduğu gibi) işlerine gelmeme isteği şeklinde beliren uyumsuzluklarıdır. Kısaca, çeşitli fiziksel etkenlerden bağımsız bir biçimde artmaya devam eden üretkenlik ve iş doyumu, katılım değişkeninin çekilmesi ile birlikte yine eski düzeylerine dönmüşlerdir.

I.3. MAYO DENEYLERİ SONRASI KAPİTALİZMİN ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLERE YAKLAŞIMI

Mayo deneylerinin ortaya koyduğu sonuçlar, daha sonraki yıllarda yeniden ve yeniden değerlendirilmiş ve kapitalist işyerinin katılımcı tarzda yeni baştan düzenlenmesi projelerinde çıkış noktası olarak kullanılmışlardır. **Mayo** deneylerinin sunduğu veriler, kapitalizmi rahatlatıcı uygulamalara olanak tanıyan bir sonucu ortaya çıkarmıştır: Kapitalizmin üretimin mikro düzeyindeki ilişkilerini niteliksel açıdan değiştirme olanağı olamasa bile, yönetsel ilişkilerde işçiye eskisine göre göreceli söz ve fikir beyan etme hakkının tanınması;

doğrudan doğruya üretkenlik artışına denk gelen psiko-sosyal duyuş, düşünüş ve davranışlar biçiminde görüntülenmektedir. İşte kapitalizmin, tüm bu sonuçlar bağlamında ilgilendiği nokta da sadece ve sadece budur.

Öte yandan, **Mayo** deneylerinden elde edilen sonuçların, hemen o yıllarda yukarıda özetlediğimiz tarzda yorumlanmadığı da açıktır. Yine **Blumberg**'in eserinden izleyebildiğimiz kadarıyla 'Röle Montaj Odası Deneyleri'nin sonuçları, denemelerin yapılışından sonraki on yıllar boyunca bile bütünsel bir çerçeve içine oturtulabilmiş değildir. İş ortamındaki (araştırıcıların bilinçli tercihleri dışında hemen tamamen şans eseri meydana gelmiş olan) yapısal değişikliklerin önemi kavranamamış, ancak ara bir sonuç olarak ortaya çıkmış bulunan iş doyumu gibi psikolojik değişkenler üretkenlik artışında asıl neden olarak ele alınmışlardır. Böylece sürecin dinamiği kişisel bir düzleme indirgenmiş ve psikolojik değişkenler nedensel düzeyde açıklayıcı etkenler olarak kullanılmışlardır. Kısaca, deney odasındaki işçilerin iş doyumlarındaki ve i) birbirlerine, ii) işlerine iii) yöneticilerine karşı olan yönelimlerindeki olumlu değişiklikler üretkenlik artışının nedeni olarak alınmış, psikolojik değişikliklerin arka plânındaki yapısal düzenleme tamamen gözden kaçırılmıştır. Deneylerin başlangıçtaki kurgusal çerçevesi göz önüne alındığında bu teorik yetmezliğin normal karşılanması mümkün olabilir. **Blumberg**'in üzerinde önemle durarak, sürekli altını çizdiği olgu işte bu yetmezliktir. **Blumberg** bu tavrıyla, kapitalist sistem içi katılımcı uygulamaların sözü dinlenir teorisyeni durumuna gelmiştir.

Bu ve benzeri deneylerden sonra endüstriyel ilişkilere sistem içi yaklaşım bağlamında iki çizgi gelişmiştir. Bunlardan ilki; daha önceden sözünü ettiğimiz 'Endüstride İnsan İlişkileri Yaklaşımı'dır. Bu yaklaşım; insanın kişisel-psikolojik yönelimlerini üretkenlik artışında nedensel bir kategori olarak almakta ve işteki yapısal "yeniden" düzenlemelerin önemini görmezden gelmektedir. Anlaşılabildiği kadarıyla, bu teori sistem içi endüstriyel düzenlemelerde 1960'lı yıllara kadar ve de özellikle ABD'de etkili olmuştur.

2. Dünya savaşı sonrası yıllardan itibaren ise, mikro düzeydeki endüstriyel ilişkilere (ve yine sistem içi olmak üzere) insan psikolojisini temel alan yaklaşımın sınırlarını aşan ikinci bir yaklaşımın gelişmeye başladığı görülmektedir. Bu gelişme özellikle İskandinav ülkelerinin sosyal demokrat geleneği üzerinden ortaya çıkmıştır. Bu teoriye göre; üretim ortamındaki insanın grupsal (kolektif) gereksinim ve taleplerinin öncelikle dikkate alınması gereklidir.[3] Avrupa ekolünün getirdiği bu çerçeve, daha önceki ABD ekolünün dar sınırlarını aşmış ve konunun içeriğine daha ileri düzeyde bir bütünsellik kazandırmıştır. Böylece artık; işten kaynaklanan ve kabaca yabancılaşma olarak tanımlanabilecek olan sorunlarla ilgili olarak çizilen çerçevenin başlıca iki ayağı tanımlanmaktadır: a) Üretkenlik düşüşlerinin de belirleyeni olarak kavranan yabancılaşma; işin Tayloristik ilkelere göre örgütlenmiş yapısından kaynaklanmaktadır, dolayısıyla yeniden düzenlemelere gereksinim vardır. b) Ancak bu düzenlemeler, kesinlikle, o düzenlemelerin içinde bizzat yaşayan, dolayısıyla da o koşulları en iyi biçimde yalnızca kendilerinin tanıması olanağı olan işçilerin inisiyatifleri doğrultusunda, en azından da onlara danışılarak gerçekleştirilmelidir.

Anılan yaklaşımın gelişiminde belirleyici olduğu belirtilen iki toplumsal olay ve bu olaylardan sonra gelişen bilimsel çalışmalardan söz etmekte yarar olacaktır: Bunlardan birincisi 2. Dünya savaşının hemen sonrasında İngiltere Durham kömür madenlerinde yaşanmıştır. Tavistock Enstitüsü'nden bir grup araştırmacı, adı geçen kömür madenlerinde bir süredir gözlenmekte olan ruhsal kökenli bir hastalık salgınının nedeninin anlaşılabilmesi ve uygun çözümün geliştirilmesi amacıyla çağrılmışlardır. Araştırıcıların yaptıkları ilk iş işçilerle konuşmak ve olayın nedeni konusundaki düşüncelerini öğrenmek olur. Anlaşılır ki; madende hastalığın ortaya çıkışına denk gelen bir süreden beri, işçilerin eski çalışma alışkanlık ve ortamlarını kökünden değiştirmiş bulunan yeni bir teknoloji uygulamaya konmuştur. Bu uygulamayla birlikte, eskiden işin birlikte yönlendirilmesine fırsat tanıyan kolektif ortam tamamen yıkılmıştır. İşçiler ise artık bu yeni ortamda çalışmak

istememektedirler. Görüşme sonrasında, madende, eski iş organizasyonuna benzeyen ve aynı zamanda da yeni teknoloji ile uyumlu kolektif bir iş düzenlemesi yapılarak soruna çözüm getirilir.

İkinci olay ise birincisine benzerdir ve İsveç'te yaşanmıştır. 1960'lı yılların başlarından itibaren İsveç ekonomisinde başgösteren ekonomik bunalım, işçilerin parça başı ödeme sistemi ve çalışma koşullarına karşı geliştirdikleri çeşitli muhalefet biçimleriyle hareketlenmelerine neden olmuştur. Yaygın grevler, kısa sürede, çalışma ortamının genel hümanistik değerlerden yoksun karakterine karşı tepki duymakta olan kamuoyunun desteğini de kazanmıştır. Tam bu toplumsal bunalım döneminin ortasında; 1966 yılında, endüstri psikolojisi çalışmalarının öncüsü sayılan ve bu alanda İsveç araştırma geleneğinin de başlatıcısı olarak görülen **Gardell**, bir sendikanın isteği üzerine, mekanizasyonun insan psikolojisi üzerindeki etkilerini inceleyen bir araştırma yapmıştır. Mekanizasyon, parça başı ücretlendirme, otoriter yönetim sistemleri ve izolasyon ile tanımlı olan **Tayloristik** iş ortamının derin negatif etkilerini ortaya koyan bu araştırma, yeni üretim organizasyonlarının başlatılmasını uyarıcı olmuştur.

İskandinav ülkeleri yukarıda aktardığımız deneyimi genelleyerek 'İşçi Kollektivitesi' kavramını geliştirmişlerdir. Kavramı ilk kez (1961) formüle eden Norveçli sosyolog **Sverre Lysgaard**'dır. Bu formülde, iş üzerindeki işçi kontrolu ve çalışan birey için gerekli olan sosyal desteğin, işçinin içinde bulunduğu sosyal grup (kolektif) içinde sağlanması hedeflenmiştir. Bu grubun kendi içinde, kendi normlarını, inançlarını, geleneklerini ve hatta ritüellerini oluşturacağı tezlenir. Oluşturulan ortak kültür sayesinde işçiler grubun iyiliğini zedeleyebilecek her türden etkenle mücadele ederler, işten kaynaklanan sorunların çözümünde grupsal bir yetenek kazanılır. Böylece, işçi kolektivitesi, üretim dizgesinin zorunluluklarına grupsal ve sorunları sistemin istediği tarzda çözümleyen (bu anlamda da "olumlu") bir yanıt niteliği taşır.

Kapitalizm içi kalan ve bu sınırlar içinde, çalışan insana işi üzerinde (sınırlı) söz hakkı tanıyan üretim organizasyonla-

rı, yukarıda açmaya çalıştığımız iki yaklaşımın ürünüdürler denilebilir. Bazıları işçiyi bireysel anlamda ele alırlarken, diğerleri daha yapısal bir yaklaşımla tüm çalışma ortamının ancak mikro düzeyde yeniden düzenlenmesi yoluna gitmişler ve aynı anda da işçileri bir kolektif olarak tanımlamak durumunda kalmışlardır. Aslında bu özellik ikinci yaklaşımın daha kapsayıcı karakterinden ileri gelmektedir. Birincisinin sınırlılığı ise, iş-işçi ve dolayısıyla da işçi-kolektif ilişkilerini koparan eklektik yaklaşımı ile tanımlıdır, zamanla da yine sistem içi olmak kaydıyla ikincisi tarafından aşılmıştır.

Kapitalizmin, hep, kârı artırmak kaygısı taşıdığını; bu kaygının onun için yaşamsal bir kaygı olduğunu; hatta bu kaygının onun yapısal bütünlüğünü sürdürmesini sağlayan içgüdüsel-geriye beslemeli mekanizması olduğunu akılda tutmak gerekir. Evet; bu güdü olmasaydı kapitalizm yaşayamazdı, ya da kapitalizm kapitalizm olmaktan çıkardı. İşte bu kâr güdüsüdür ki, onu sürekli olarak, yükselen tepkilere, yeni koşullara, emek-gücünün artan taleplerine daha uyumlu kılacak yeni mekanizmalar üretmeye iter. Şimdiye dek bunda da başarılı olduğu rahatlıkla belirtilebilir. Bu çerçevede, işçinin üretkenliğini azaltan etken ve koşullar da kapitalizmin ilgi alanı içinde yer almıştır. Öncelikle iş ortamının fiziksel koşulları, arkasından onu da içerecek şekilde daha geniş perspektifli yaklaşımlar; akademik araştırmaların konusu olmuştur. Sözü edilen araştırmalarla epeyce bilgi birikiminin sağlandığını da belirtmek gerekir. Bu birikimin sosyalist ütopyayı somutlamaya çalışanlarca da kullanılacağı kesindir; böylesi bir kullanım zorunluluktur.

Oluşturulan birikim göstermektedir ki; çalışan insanın kendi koşulları üzerinde denetleyici olamaması, söz söyleyememesi, yapılan düzenlemelerin işçiden habersiz gerçekleştirilmesi, hatta onun istediği biçimde yapılmaması durumunda, üretkenlik düşmektedir. İşte kapitalizmi ilgilendiren nokta da burasıdır. Kapitalizm bu kadar sözün arkasından, kendisi için yaşamsal olan dersi çıkarmıştır: Kârı artırmak için, işçiyi içinde bulunduğu sistemle barışık duruma getirmek ve üretkenliğini artırmak, bunun için de; içinde bulunduğu koşullar üzerinde söz söyleyebilir kıl-

mak, katılımcı bir ortam oluşturmak gerekir. Kapitalist ideolojinin böylesi bir ilgilenimi vardır ve devasa boyutlarda bir literatür ile kendisini ortaya koymaktadır. Araştırmaların sonuçları bir yandan da kapitalizmin sınırlarını çizmektedir. Çünkü bu araştırmalar, ne derecede sistemle bütünleşmiş ve onun sınırlarını zorlamak düşüncesinden uzak olurlarsa olsunlar; işin organizasyonunun ve bu organizasyon üzerinde işçinin gerçekleşebilir inisiyatifinin üretkenlik üzerindeki etkilerini somutlamaları anında, bu inisiyatifin sınırlanamazlığını, sınırlanmasındaki gayri-insaniliği de kabul eder durumdadırlar. Yani bu araştırmalardan çıkan sonuç, çok kabaca; inisiyatifin sınıf zoruyla sınırlandırılmazlığı ölçüsünde insanın içsel dengelerinin sürekli daha olumlu yönde gelişeceğidir. İşte kapitalizm, bu anlamda bir kez daha kendi sınırlarını belirlemektedir. Sınır, siyasal, askeri zorla çizilir. Bu anda kapitalizmin yapmak zorunda kaldığı şey; günün ekonomik-siyasal nesnelliğinin ortaya çıkardığı üretkenlik olasılığını realize edecek tarzda optimal bir katılım mekanizmasını tanımlamaktır. İşte 'Yeni Dünya Düzeni' koşullarında bunun adı 'Endüstriyel Demokrasi' olmuştur.

'Endüstriyel Demokrasi' anlayışının ne demek olduğunu daha sonra ayrıntısıyla açacağız ve örnekleyeceğiz. Ancak şu aşamada belirlemek gerekiyor ki: 'Endüstriyel Demokrasi', kapitalist üretim ilişkileri çerçevesinin mikro düzeyinde, yani fabrikada, büroda vb., ve sistemi ekonomik, siyasal düzlemde tehdit etmeyecek bir yapısallıkta kurumsallaştırılan ve üretkenliği maksimize edecek tarzda optimal işçi katılımını sağlamaya yönelik, sistem içi ve sistemce gerçekleştirilen bir müdahaledir. Yineleyelim; müdahale işyerinde ve işyerindeki sosyal ilişkiler ile çalışmanın örgütleniş biçiminedir.

II. KAPİTALİZMİN 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ'Sİ

II.1. 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ'YE SİSTEM İÇİNDE YÜKLENEN FARKLI SİYASAL MİSYONLAR

Yukarıdaki toparlamalar çerçevesinde bir ayrımı gözden kaçırmamakta yarar var. Burjuva ideolojisi, özel mülkiyetin

ve artı-değer sömürüsünün sürekliliğini sağlamaya hizmet etmek anlamında bir bütün olmakla birlikte, homojen bir yapısallığa sahip değildir. Bu anlamda da, 'Endüstriyel Demokrasi'ye yüklediği misyon ve özellikle de siyasal misyon açısından bir homojenitesi yoktur.

İzlenebildiği kadarıyla, sistem içi ideologların bir kısmı 'Endüstriyel Demokrasi'ye hemen tamamen "ekonomik" bir boyutta yaklaşarak, ona, düşen ortalama kâr oranlarını artıracak önemli bir politik uygulama olarak bakmaktadırlar. Böylesi bir yaklaşıma denk düşen görüşler kimi zaman, şu ya da bu ölçüde daha hümaniter değerlerle de bezenebilmektedir. Bu durumda, işyerinin insana daha yaraşır bir biçimde düzenlenmesi gerektiği ve bu gerekliliğin yöneten/yönetilenli dünyamızda işçinin hakkı olduğu teması şu ya da bu ölçüde öne çıkmaktadır.

Öte yandan, yine sistem içi olan, ancak 'Endüstriyel Demokrasi'ye "sosyalistik" kimi siyasal misyonlar biçen ideologlar da vardır. Bunlara göre, maddi üretim bütün çağlar boyunca insanın en önemli etkinlik alanlarından birisi olmuştur. Egemen sınıfların yine çağlar boyunca taşıdığı amaç ise, toplumsal yaşantıya hükmedilebilmesi yolunda, öncelikle işyeri ortamının denetlenmesidir. Çünkü bu ideologlara göre yönetilenlerin yönetilmesi işyerinden başlar ve işyeri ortamının sosyal dokusu, o toplumun siyasal yapısının bir göstergesidir. Bir toplumun demokratikleşme ölçüsü, işyeri ortamının ne derecede demokratik ya da çalışanların denetiminde olduğuna bakılarak anlaşılabilir.

Bu nedenle, toplumsal yaşantının demokratikleştirilmesi öncelikle işyerinden başlamak zorundadır. Daha da ötesinde ancak işyeri ortamının demokratikleştirilmesi ile siyaset toplumsallaştırılabilecek, herkesin yönetime katılma hakkı sağlanabilecektir. Bu noktadan hareketle, bu ideologların ulaştığı nokta; sosyalizme, işyerindeki yönetimin işçi ve emekçilerin kolektif iradesine bırakılmasıyla ulaşılabileceğidir.

Ancak, izlenebildiği kadarıyla, bu görüş toplumsal mülkiyet ilişkileri ile bağlantısı kurulmamış bir tarzda savunulmaktadır. Böylece kapitalist zor aygıtının belirleyici rolü görmez-

den gelinmekte, üretim ortamında işçilerin denetiminin hangi mekanizmalarla kazanılacağı sorusu yanıtsız kalmaktadır. Bu çizgiyi özellikle **Pateman**'ın görüşlerinde ve Avrupa 'Yeni Sol'unda yakalamak mümkündür.

Yukarıdaki görüş, aynı zamanda, sosyalist teorinin emek demokrasisi konusunda kendisini kesinlikle ayırması gereken çizgidir. Özellikle 1980'li yıllarda işçi sınıfının sendikal hareketini de bulandırdığı izlenmektedir. İşçi sınıfını nihai siyasal hedefinden koparark, işyerinin sistem içi "demokratikleştirilmesi" hedefine yöneltmekte burjuvazinin elindeki başlıca araçlardan birisi olduğu belirtilebilir.

Bu teze göre; işçilerin çeşitli yöntemlerle işyeri yönetimine (daha çok temsili biçimde olmak üzere) katılımlarının sağlanması durumunda, işyeri ortamının demokratikleştirilmesi mümkün olabilecektir. Temsili katılımcı mekanizmaların üretimin tüm sektörlerinde yaygınlaşması ölçüsünde de sosyalist yönelimli bir toplumsal değişimden söz edilebilecektir. Böylece demokrasi kavramının içeriği daraltılmakta, kapitalist pazarda birbirleriyle kıyasıya rekabet etmekte olan işletmelerin yönetimine, çoğu kez yetkileri belirlenmemiş bir tarzda katılım, işçi sınıfının gerçek demokrasi talep ve kazanımı olarak görülebilmektedir.

Yukarıdaki görüşün taban bulmasının kabaca iki maddi nedeninin bulunduğu da belirtilebilir: a) Gelişen teknoloji ile işçi sınıfının kaba kol kuvvetine dayalı özelliklerini yitirmesi öncelikli nedendir. İşçi sınıfının, özellikle endüstrinin kimi sektörlerinde, daha çok zihinsel emeğe dayalı bir bileşime ulaşmış olması; işyerindeki yöneten/yönetilen çelişkisini görüntüde bulanıklaştıran bir etken olmaktadır. b) Bunun da ötesinde, işletmeler düzeyinde sermaye sahibi ile yöneticinin çoğu kez ayrı kişiler olması ve hatta sermaye sahibinin somut bir güç olarak bile tanımlanamayışı yukarıda sözünü ettiğimiz bulanıklığa hizmet eden bir diğer nedendir. Bu iki neden işyeri ortamındaki sınıfsal ilişkilerin belirsiz bir tarzda algılanması sonucunu getirebilmektedir. Kısaca, üretim araçlarının mülkiyeti dışında, yalnızca işyeri ortamındaki sosyal ilişkiler bağlamında tanımlanan bir hiyerarşi ve otorite görüntüsü

öne çıkmakta, bir diğer deyişle otoritenin mülk sahipliğiyle olan nedensel ilişkisi gözlerden kaçmaktadır.

Nedensel ilişkideki bu belirsizleşme, işyerindeki demokratik dönüşümlerin, mülkiyet ilişkilerine dokunulmaksızın ve yalnızca sosyal ortamdaki kimi düzenlemelerle sağlanabileceği tezine zemin hazırlamaktadır. Bu türden bir yanılsama ise, sermaye cephesinin en önemli ideolojik hedeflerinden birisini oluşturmaktadır. Sonuç olarak 'Endüstriyel Demokrasi' tezi de aynı yanılsama üzerine oturarak, onu üretecek bir işlevi de üstlenmektedir.

II.2. 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ'DE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kapitalist 'Endüstriyel Demokrasi' tezi kendi içinde kavramsal bir çerçeve oluşturmuştur. Buna göre 'Endüstriyel Demokrasi'; "**geleneksel örgüt ve yönetim felsefesinin "işgörenler" üzerinde yarattığı olumsuz etkileri azaltmak; siyasal demokrasinin uygulama alanını endüstri sektörünü de içerecek biçimde genişletmek ve işçilere çalıştıkları örgütlerin yönetimine katılma olanağını sağlamak amacıyla geliştirilmiş çağdaş yönetim düşüncelerinden biridir.**"(4) Bu tanımdan da anlaşılabileceği gibi, 'Endüstriyel Demokrasi' anlayışı, kapitalist Batı toplumlarında, işyerinin, genel toplumsal "demokratik" yapılanma ya da 'Batı Demokrasisi' ile uyumsuz tarzda **Tayloristik**-otoriter bir karaktere sahip olduğu önkabulünden hareket etmektedir. Dolayısıyla da 'Endüstriyel Demokrasi' uygulamasındaki amaç; işyerini siyasal ortamın sahip olduğu demokratik düzeye ulaştırmaktır. Hedeflenen bu "yeniden" düzenleme; işçinin toplumsal gereksinmeleri ile işletmenin üretime ve kâra yönelik amaçlarını bağdaştırmak; işçi ile işletmeyi bütünleştirmek; içinde işçinin içtenlikle çalışabileceği ve üyesi olduğu işletmeyi benimseyebileceği bir örgütsel yapı ve çalışma ortamı yaratmak amaçlarını gözetmektedir ve son 15 yılda geliştirilen çok sayıda model ve kuramın özünü oluşturmuştur.

Belirtildiği kadarıyla; 'Endüstriyel Demokrasi' aşağıdaki 4 ilkeye dayanmaktadır: a) 'Politik Eşitlik': Herkesin organi-

zasyonu ilgilendiren kararlara tek oy temelinde katılma hakkına sahip olmasıdır. b) 'Temsiliyet': Üyelerin kendi haklarını savunacak delegeler seçmeleridir. c) 'Özel Yeterlilik': Bazı kararların özel beceri ve yetenek gerektirmesidir. d) 'Etkinlik': Organizasyonun yaşaması için amaçların gerçekleştirilmesi zorunluluğudur. Böylece, sistem içi bu tezlere göre; tüm üyelerin tam ve direkt katılımı 3 sınırlama ile tanımlanmaktadır: a) Organizasyonun büyük ve kompleks olması durumunda delegasyon hakkının temsilcilere devri. b) Kararlar uzmanlık gerektirdiğinde uzmanlara devri. c) Organizasyonun genel hedefleri için üye taleplerinin biriktirilmesi.

Yine aynı tezlere göre: Geleneksel endüstri toplumundan enformasyon toplumuna geçiş; yeni ekonomik düzenlemeler, yeni mülkiyet ilişkileri, yeni pazarlar ve pazar ilişkileri, yeni bilgi akış sistemleri vb. gerektirmektedir. Enformasyonun yeni karakteri yeni sosyal düzenlemeleri dikte etmektedir. Çünkü: Enformasyonun monopolizasyonu enformasyon toplumundaki üretim sürecinin tıkanmasına hatta durmasına neden olur. Bu nedenle çağdaş toplumda işin kolektivizasyonu toplumu mülkiyetin alternatif formlarını yaratmaya zorlar. Daha az zorlayıcı, daha kooperatif, daha az otoriter karakterde bir yönetim anlayış ve uygulamasını gerektirir. Dolayısıyla mikro düzeyde 'Endüstriyel Demokrasi'yi gerçekleştirmek için şu koşulların bulunması/yaratılması zorunluluğu vardır: a) Karar almaya direk veya temsili katılım, b) Ekonomik sonuçlarla ilgili olarak, işletme çalışanlarına sık feed-back (geri besleme), c) Yönetim düzeyindeki bilgi ve uzmanlığın çalışanlarla tam paylaşımı, d) Politik olanları da içeren kişisel hakların garantisi, e) Çatışma durumlarını ele alacak yetkili ve bağımsız bir kurum.[5]

Kısaca toparlamak gerekirse; 'Endüstriyel Demokrasi'nin yerleşebilmesi için en temel burjuva demokrasisi haklarının işyeri düzeyinde kurumsallaşmış olması gerektiği vurgulanmaktadır. **Debeice**'e göre bu haklar şu şekilde sıralanabilir: 1) Temsiliyet, 2) Katılma, 3) Eşit haklar, 4) Değişik düşünme hakkı, 5) Uygulanan kuralları eleştirme hakkı, 6) Sorumluluk, 7) Bilgi verme, 8) Kişisel onur.[6]

Yukarıdaki tanımlamalarda, 'Endüstriyel Demokrasi' çerçevesi içinde, çalışanların yönetime katılımının en temel bileşen olduğu anlaşılmaktadır. Hattâ kimi kez 'Yönetime Katılım' 'Endüstriyel Demokrasi' ile eş anlamlı olarak da kullanılabilmektedir. Kanımızca, bizim konuyu işleyişimiz çerçevesinde bu tür kavramsal ayrımların herhangi bir önemi yoktur. Ancak katılım konusunda getirilen kategorizasyon; bir anlamda 'Demokrasi'nin ölçütü olarak da kullanıldığından ve uygulamada hedeflenenler açısından farklı derecelerde sonuçlar doğurdukları gösterildiğinden, bu ayrım konusundaki tanımlamaları gözden geçirmenin yararı vardır.

'Yönetime Katılma': Bir işletmede çalışan işgörenlerin ya doğrudan doğruya ya da temsilcileri aracılığıyla o işletmede alınan ve kendilerini etkileyen tüm kararlara söz ve oy hakkı ile katılmaları; bir başka deyişle yönetimde sorumluluk üstlenmeleri olarak tanımlanır. İşçi katılımı, firma içinde ve karar almanın düzeyine göre üç biçimde gerçekleşebilir: a) 'İşlik Düzeyi (Shop Floor)'nde: Burası işin ait olduğu, yapıldığı yerdir. b) 'Orta Düzey (Middle Level)'de: İş konsülleri düzeyi olup, tartışmaların içeriğini; işçi temsilcilerinin çalışma koşulları, refah önlemleri, ücretler ve olası işe alma ve atmalar oluşturur. c) 'Yönetim Düzeyi (Board Level)'nde: Ürün düzeyi, fiyatlandırma politikaları, yatırımlar, işyeri açma ve kapatma gibi stratejik kararların alındığı yerdir. İşlik düzeyindeki kontrol ve katılım iş doyumu ve öz güven üzerinde önemli pozitif etkilere sahiptir. Ancak firmanın yüksek düzeydeki güç yapısı üzerinde etkisi yoktur. Buna karşın küçük derecedeki bir üst düzey temsiliyet bile, işletme içindeki güç dağılımını önemli derecede değiştirmektedir.

Bir diğer sınıflama dört temel demokrasi modelinin endüstriye adapte edilmesi ile yapılmaktadır: a) 'Elitist (Seçkinci) Demokrasi': Yönetimin karar verme sürecindeki tüm inisiyatifi elinde tuttuğu biçimdir. Yukarıda tanımlanan her üç düzeyde de işçilerin düşünceleri alınsa bile, son karar hakkı yönetimdedir. Pür elitist (saf seçkinci) teori **Schumpeter**'ce ortaya atılmıştır. Politik kararları, bilgili, deneyimli dar bir gruba sınırlar ve yurttaşları periyodik seçimler sırasında yarı-

şan liderlerin seçimi işleviyle görevli kılar. b) 'Liberal Demokrasi': İşçilerin işletme yönetim kurulundaki temsiliyeti bu tip demokrasi ile uyumludur. Alt ve üst düzeylerde temsili katılımın formalleştirilmesini savunur. Ancak demokratik süreçte kişiyi vurgular ve sendikalara doğrudan rol vermekten kaçınır. Bunun en iyi örneği Alman 'Co-Determination (Birlikte Kararlaştırma)' uygulamasıdır. c) 'Pluralist (Çoğulcu) Demokrasi': Endüstriyel bağlamda üretim düzeyinde işçi otonomisini, orta düzeyde etkili bir işçi pazarlık gücünü ve üst düzeyde de güçlü işçi temsiliyetini savunur. Şirket içinde özgürce bilgi almayı, sendikaların etkin rolünü vurgular. Şirket hissedarlarının yönetimi seçme hakkı bu tip demokrasinin örneği olarak sunulmaktadır. d) 'Katılımcı Demokrasi': **Rousseau**'nun formüle ettiği katılımı bir hak ve görev olarak gören, politik aktiviteyi tüm diğer bireysel ve sosyal eylemlerin üzerine yükselten çerçeve ile uyumludur. Kooperatif türü işletme örgütlenmesi 'Katılımcı Demokrasi' türünün örneğidir. Ancak, bu teorinin sosyalist toplum örgütlenmesi için daha uygun olduğu da belirtilmektedir. (7)

Katılım tanımlaması için yukarıdaki kategorizasyona çok benzeyen başka modeller de kullanılmaktadır. 'Yakın-Acil (Immediate) Katılım' ile 'Uzak (Distant) Katılım' sınıflaması bunlardan birisidir. 'Yakın Katılım' alt düzeylerdeki deneticiler ve yöneticileri içeren katılım türüdür. Bu düzeydeki ilişki biçimi sonuç olarak 'Demokratik Denetim (Democratic Supervision)', 'Çalışanların Uyumu (Employee Orientation)', 'Katılımcı Liderlik (Participative Leadership)' olarak tanımlanmaktadır. 'Uzak Katılım'ise üst (yönetim kurulu) düzeydeki katılımdır. Alınan kararlar işçilerin kendi aktiviteleri ile daha uzaktan ilgilidir, ancak bir bütün olarak organizasyonu daha çok ilgilendirir. Bunlara çok benzer şekilde **Pateman** da üretim zeminindeki katılıma 'Aşağı Düzey (Lower Level) Katılım' demektedir.(8) Bir anlamda bu tanımlama, yukarıdaki 'İşlik Düzeyindeki Katılım' ile çakışmaktadır.

'Endüstriyel Katılım' konusunda sözü en çok dinlenir "solcu"lardan olan **Pateman** ise katılımı; iki veya daha çok tarafın plan yapma, politikaları belirleme ve karar alma (decisi-

on making) aşamalarında birbirlerini etkiledikleri bir süreç olarak tanımlar. Buradan hareketle de karar alma aşamasına katılımın olmadığı biçimi 'Yalancı (Pseudo) Katılım' olarak belirler **Pateman**'a göre karar almaya katılımın olmadığı durumda, yönetimin asıl amacı, katılım yanılsamasının yaratılmasıdır. Böylece **Pateman**'da katılım taraflar arasındaki bir güç ilişkisi olarak belirir. Karar almaya katılımın olmadığı durumda çalışanların yeterli güce sahip olamayacakları da açıktır. Tam bu noktada **Pateman** 'influence (etki)' ve 'power (güç)'tanımlamalarını kullanır ve çalışanlar açısından asıl önemli olanın 'güç'e sahip olmak olduğunu belirler. 'Etki' ise nihai karar hakkını yöneticide bırakan bir etkileşim biçimidir.(9)

Blumberg katılım için iki uç nokta belirlemektedir: a) Başlangıç tip; yönetim alınmış veya alınacak kararlar konusunda yalnızca işçileri bilgilendirir. b) Emeğin yönetim üzerinde kesin kontrola sahip olduğu durum.(10) **Poole** ise, **Blumberg**'in bu sınıflaması ile uygun bir tarzda katılımın formlarını şu şekilde sıralamaktadır: a) 'Öz-Yönetim (Self-Management)'; temel kararlara işçilerin önemli derecede katılımı ve ek olarak işletmenin işçi mülkiyetinde oluşu ile karakterizedir. Yugoslavya, Peru, Cezayir bunun örneğini oluştururlar. b) 'Yönetim Organlarında İşçi Temsilcilerinin Katılımı': Alman 'Birlikte Kararlaştırma (CoDetermination)'sı bunun örneğidir. c) 'İş Konsülleri': Yalnızca işçilerden oluşur. Birlikte karar verme, danışma, enforme edilme hakları vardır. 'İşlik Düzeyi'nde benzeri bir mantıkla yapılan sınıflama içine ise 'İşin Zenginleştirilmesi (Job Enrichment)' ve 'Yaşamın Kalitelilendirilmesi (Quality of Worklife-QWL) Programları' alınmaktadır.(11)

Bir yerde 'Öz-Yönetim'i gösteren işaretler ise şöylece belirlenmektedir: a) Çalışanların yaptıkları işin sonuçları için bireysel sorumluluk yüklenmeleri, b) Çalışanların kendi işlerinin sonuçlarını sürekli ve aktif olarak izlemeleri ve nasıl daha iyi yapabileceklerini araştırmaları, c) Çalışanların kendi performanslarını yönetmeleri ve kendi inisiyatiflerinde aktiviteler gösterip, performanslarını geliştirmeleri, d) Çalışanla-

rın neyi yapmaları gerektiğine karar veremediklerinde organizasyondan aktif olarak rehberlik, yardım ve kaynak aramaları, e) Çalışanların diğer alanlardaki insanlara performanslarını geliştirmeleri için yardım etmeleri, böylece organizasyonun bir bütün olarak gelişip, güçlenmesi.[12]

Katılımda metotlar ise şu başlıklar altında toplanmaktadır: a) 'Danışma Metodu'; karma komisyonlar, işyeri komiteleri ile işler. Bunun birkaç şekli olabilir. Karar vermeden önce işçilerin fikri alınabilir, alınan karar işçilerin bilgisine sunulabilir, karar danışma kurulunca verilebilir. Son karar verici patrondur. b) 'Müzakere Metodu'; karar ortaklaşa ve bir tartışma süreci sonucunda alınır. Bu süreç önceden belirlenmiş gündem için söz konusudur. Kısaca işçilerin gündem belirleme yetkileri yoktur. Disiplin komiteleri, üretim komiteleri, verimlilik komiteleri bunun örneklerini oluştururlar. c) 'Yönetme Metodu'; işçi ve patron temsilcileri en yüksek yönetim organında birlikte yer alırlar. Bu modelde işçi temsiliyetinin oranı önemlidir. Bir anlamıyla da bu 'Üst Düzey Katılım'ın karşılığıdır.[13]

Cotton ise yukarıda kısaca aktarmaya çalıştıklarımızın neredeyse tümünü toparlayan bütünlüklü kavramsal bir çerçeve sunmaktadır. **Cotton** katılımı şu başlıklar altında toparlamaktadır: a) 'Formal Katılım': Organizasyon içinde katılımı zorunlu kılan ve garantiye alan kurallar sistemidir. b) 'İnformal Katılım': Birbirini etkileyen taraflar arasındaki kurala bağlanmamış anlaşma durumudur. c) 'Direkt (Doğrudan) Katılım': Organizasyondaki üyelerin bireysel ve aracısız katılımıdır. d) 'İndirekt (Dolaylı) Katılım': Temsiliyet esasına dayanır. **Cotton** bu katılım formlarının herbirisi için söz konusu edilebilecek etkileme derecesini ise şu şekilde formüle etmektedir: a) Çalışana alınan kararlarla ilgili herhangi bir bilginin verilmediği durum, b) Çalışanların gelişmeler konusunda bilgilendirildiği durum, c) Çalışanlara, alınacak kararlar konusunda, kendi fikirlerini belirtme olanağının tanındığı durum, d) Çalışanların düşüncelerinin dikkate alındığı durum, e) Çalışanların kararları negatif veya pozitif olarak veto edebildikleri durum, f) Kararın tamamen çalışanların ellerinde olduğu

durum. **Cotton**'un katılım konusunda yukarıda tanımladığı dereceler ve katılım konularını dikkate alarak yaptığı sınıflama ise şöyledir: 1) 'İşle İlgili Kararlara Katılım': İşçilerin işle ilgili kararlarda büyük etkili oldukları formal katılım programlarıdır. Formal, direkt ve uzun sürelidir. Katılımcıların etkisi yüksektir, veto ve final kararları belirleme hakkı vardır. Bu tip katılımın konusu iştir, onun nasıl organize edileceği, ne yapılacağı, kimin yapacağı ile ilgilenilir. 2) 'Konsültatif Katılım': Uzun dönemli, formal, direkt katılımdır. Konusu iştir. Bir öncekinden farkı; daha az oranda çalışan etkisinin olmasıdır. 'Kalite Kontrol Çemberleri QC'ler bu gruptandır. 3) 'Kısa Dönemli Katılım': En fazla birkaç günlüktür. Formal, direkt ve işin kendisi ile ilgilidir. İşçiler karar almada tam etkiye sahiptir. 4) 'İnformal Katılım': Amaç spesifiye edilmemiştir ve etki derecesini tanımlayabilmek olanaksızdır. 5) 'Çalışan Sahipliği': Formal ve indirekttir. 6) 'Temsili Katılım': Formal, indirekt, etki bakımından orta düzeydedir.(14)

Sonuç olarak da eklemek gerekir ki; daha çok 'Öz-Yönetim'kavramı çerçevesinde ele alınıyor olsa da, söz konusu literatür içinde 'Endüstriyel Demokrasi'nin ancak 'Ekonomik Demokrasi' ile birlikte başarılabileceği de vurgulanmaktadır. 'Ekonomik Demokrasi'ise işletme mülkiyeti sahipliğiyle bağlıdır. 'Öz-Yönetim' işçiler arasında kendi kolektif güçlerine yönelik bilinç oluşturabilmelidir. Bundan sonra da kapitali giderek elimine etmeli ve endüstriyel karar alma süreçlerine katılım için legal temel sağlamalıdır. Dolayısıyla 'Öz-Yönetim' anlayışı 'Endüstriyel Demokrasi'yi mülkiyet ilişkileri çerçevesinde ele alan ve kolektif mülkiyet anlayışını öne çıkaran bir katılım teorisi olarak da değerlendirilebilir. Bir başka tanımlamayla 'Ekonomik Demokrasi'; yönetsel gücün, etkin şekilde, çalışanlar, yerel topluluk, genel halk tarafından kontrol edildiği şirket yönetim yapılarıdır. 'Ekonomik Demokrasi' uygulaması politik eşitliği geliştirmek, firma içinde politik katılım ve ekonomik yeterliliği artırmak, yerel toplumların güç stabilitesini geliştirmek gibi nedenlerle tercih edilmektedir. Ek olarak da; vatandaşların şirket yönetimine katılması onları daha iyi vatandaşlar yapacaktır.(15)

Toparlarsak: 'Endüstriyel Demokrasi' genel olarak işletme içinde katılımın gerçekleştiği düzeye göre üç kategoride sınıflandırılmaktadır. İlk düzey üretimin tam içini tanımlayan ve çalışan insanın doğrudan ve üretimin kendisi ile ilgili sorunlara yönelik yanıtlarını toplamayı hedefleyen 'İşlik Düzeyi'dir. Bu tip uygulamanın, işin yeniden yapılandırılması faaliyetleri ile birlikte gelişmesi zorunluluğu bulunmaktadır ve genelde de gelişmeler bu yönde olmaktadır. 'Kalite Kontrol Çemberleri', 'Yaşamın Kalitelilendirilmesi Programları' bu grupta yer almaktadır ve bir yönüyle de 'İşletme Mülkiyetine Ortaklık' bu başlık altında sınıflanabilir. Sözü edilen programların üretimin içinde yer almaları ve tüm çalışanlara katılım olanağı sunmaları nedeniyle, yabancılaşma ve dolayısıyla da üretkenlik üzerine diğer düzeylerde tanımlanmış katılım olanaklarına göre daha olumlu etkileri vardır. Orta ve yukarı düzeylerde tanımlanan 'Endüstriyel Demokrasi'programlarındaki katılım formları ise hemen daima temsili nitelikte olup, işletmeyi ilgilendiren daha global sorunları gündem yapmak durumundadırlar. Genellikle işletme yönetim kurullarında çalışanların temsiliyetinin sağlanması biçiminde gerçekleştirilirler. Yönetsel organlardaki temsiliyet oranı ülkeden ülkeye değişebilmektedir. Ancak en çok rastlanan biçim temsiliyetin %50 oranında sağlandığı durumdur. Oranın daha yüksek olması 'ÖzYönetim'e yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. 'Öz-Yönetim'in Yugoslavya'daki tipik şeklinde ise bu %100'dür. Orta ve üst düzeylerdeki temsiliyet sendikalar aracılığıyla da sağlanabilmektedir. Ve genellikle sendikaların tavrı, temsiliyetin kendileri aracılığıyla sağlanması gerektiği yönünde olmaktadır. Kimi zaman da bu durum sendikalar ile işletme yönetimi ve/veya sendikalar ile doğrudan çalışanlar arasındaki çatışma noktası olabilmektedir. Temsiliyete dayalı 'Endüstriyel Demokrasi'biçiminin üretim dizgesini değiştirmek yönünde doğrudan ve ağırlıklı bir amacı yoktur.

Bu iki form arasında ise yine temsili nitelikte olmakla birlikte, tamamen işçilerden oluşan katılımcı organlar da tanımlanmaktadır. 'İşyeri Konsülleri' bunun tipik bir örneğidir. 'Endüstriyel Demokrasi'nin bu biçimi genellikle Anglo-Sak-

son ülkelerinde yaygındır. Konsüller ücret, çalışma saatleri gibi klasik anlamda sendikaların yetki sınırlarına giren alanlar dışında görüşmeler yapıp, aldıkları kararları işletme yönetimlerine iletirler.

'İşlik Düzeyi'ndeki katılım mekanizması genellikle üretkenliğin artırılması, üretimin içinde karşılaşılan ve işçiyi ve üretkenliği olumsuz yönde etkileyen sorunların çözümü yönünde işlemek durumundadır ya da beklenti bu yöndedir. Dolayısıyla, işletme düzeyindeki politik kararların bu düzeyden etkilenmesi olanağı hemen hemen yoktur. Buna karşın yönetim organlarına çalışan temsilcilerinin katılımı ile gerçekleştirilen 'Endüstriyel Demokrasi' formları politik kararlar üzerinde daha fazla oranda etkiye sahiptir. Bununla birlikte, üst düzeydeki bu 'Birleşik'organların aldığı kararlar; işletme yönetimi için ancak fikir verici niteliktedir ve son karar hakkı her zaman için yönetimdedir. 'İşlik Düzeyinde'ki katılımda sorunlar daha mikro ölçekte ve çalışanların kendi inisiyatifleri ile de çözümlenebilir olduğundan, bu düzeydeki sorunların çözümü anlamında o işlikteki çalışanlar kendi enerjilerini kullanma yönünde motive edilirler. Böylece kendilerine işletme içinde bir güç oldukları imajı da verilmiş olur. Daha makro ölçekte olup, işletme düzeyinde daha önemli değişiklikleri gerektiren sorunlar ise yönetsel organlar düzeyinde ele alınır ve orada da çalışanların temsiliyeti en fazlasından %50 oranındadır. Öte yandan bu tipten sorunlar genellikle ekonomik vb. teknik konularda derinlemesine bilgi birikimini zorunlu kılar. Dolayısıyla yönetsel organlardaki işçi temsiliyetinin gerçek anlamda bir temsiliyet olabilmesinin olanakları da yoktur. Bu nedenle pratik olarak, politik karar mekanizması yönetimin inisiyatifinde kalır. Ve şüphesiz tüm bunlar üretim araçlarının özel mülkiyetinin söz konusu olduğu kapitalist sistem için geçerlidir. Ortaya atılan 'Endüstriyel Demokrasi' tezi ise mülkiyet ilişkilerini kesinlikle gündemi yapmaz. İşyerindeki ilişki biçimlerini, mülkiyetten, dolayısıyla da yönetici/yönetilen çelişkisini yaratan ekonomik/siyasal nesnellikten koparan bir mantığa sahiptir. '

Bizim bundan sonraki alt bölüm içinde yapacağımız şey;

yukarıda genel olarak tanımlayarak sınıflandırdığımız 'Endüstriyel Demokrasi' biçimlerini örnekleyerek, ayrıntılandırmak olarak belirlenebilir. Böylece ortaya daha tanımlayıcı, tamamlayıcı ve somut bir çerçevenin çıkması da olanaklı olacaktır.

II.3. BAŞLICA 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRAŞİ' BİÇİMLERİ

Kendi içinde ayrıntıları olmakla birlikte, başlıca üç tip 'Endüstriyel Demokrasi' biçimi ayırdedilmektedir: 1) Tam üretimin içinde yer alan, çalışanların doğrudan katılımını ve üretim dizgesinin yeniden düzenlenmesini hedefleyenler, 2) İşletme yönetim organlarında değişen oranlarda çalışanların temsiliyeti esasına dayananlar ve 3) İşletme mülkiyetine yine belli oranlarda çalışanların ortaklığını hedefleyip daha çok da 'Ekonomik Demokrasi' başlığı altında toplananlar. Biz burada birinci grup için 'Kalite Kontrol Çemberleri (Quality Cotrol Circles; QCC)' ile 'Çalışma Yaşamının Kaliletelilendirilmesi (Quality of Worklife; QWL)', 'İşin Zenginleştirilmesi (Job Enrichment)' ve 'İşin Genişletilmesi (Job Enlargement)' programlarını, ikinci grup için Almanya'daki 'Birlikte Kararlaştırma (Co-Determination)'yı ve üçüncü grup için de daha çok Amerika'da yaygın olan 'Kârın Paylaşımı (Profit Sharing)', 'Gelirin Paylaşımı (Gain Sharing)', 'Ana Mülkiyete Çalışanların Ortaklığı (Employee Stock Owner-Ship: ESOP)' gibi sermayeye ortaklık biçimlerini açmaya çalışacağız.

II.3.1. 'Kalite Kontrol Çemberleri'

Kalite kontrol çalışmaları, kapitalist rekabet koşullarında 1946-50 yıllarında, istatistiksel kalite kontrol tipinde Amerika'da başlamıştır. Adı geçen çalışmalarda istatistik tekniklerin üretim sürecine ve ürüne uygulanması ve daha çok da ürünün kalitesinin istatistik metotlarla test edilerek geliştirilmesi hedeflenmiştir.

Belirtildiği kadarıyla; kalite kontrol çalışmaları Ameri-

ka'da yukarıda tanımlanan bu boyutunu aşamamıştır. Kalite kontrolunun yalnızca matematiksel bir uygulama olmaktan çıkarılarak, üretimin yeniden planlanması ve katılım ya da insan boyutunun dikkate alınması, istatistiksel kalite kontrolunun ortaya koyduğu birikimin kullanılması ile (daha sonraki yıllarda) Japonya'da geliştirilmiştir. 'QCC'ler ilk kez Japonya'da ve 1960'larda başlayan bu çalışmaların sonucunda oluşturulmuştur.

Japonya'da grup dinamiği anlayışının küçük grup çalışmalarını inceleyen bilimsel bir disiplin olarak gündeme gelişi; 1950 yılında Kyushu Üniversitesi'nde 'Grup Dinamikleri Birliği'nin kurulması ile olmuştur. Birliğin endüstrideki çalışmalarının 1960'lı yıllarda yaygınlaştığı görülmektedir.

Birliğin yaptığı ilk araştırmalar; işletmelerdeki üretim dizgesine yakınlığına göre ilk çizgi deneticimlerin liderlik tipleri ile üretkenlik arasındaki ilişkiyi belirlemek olmuştur. Araştırmanın ilk aşamaları laboratuvar koşullarında sürdürülmüş ve iki tip liderlik tanımlanmıştır: 1) Amacın gerçekleştirilmesine ve sorunun çözülmesine yönelik olanı ve 2) Grubun kendisini sürdürmesine ve kendi iç organizasyonunu geliştirmesine yönelik olanı. Bunlardan ilki 'Performans (Performance; P)', diğeri ise 'Kalıcılığı Sağlayacak Bakım (standing for Maintenance; M)' tip olarak tanımlanmışlardır.

Bundan sonraki aşamada ise tanımlanan liderlik tiplerinin üretkenlik üzerine etkileri kömür madenlerindeki bir dizi araştırma ile sınanmıştır. Sonuç olarak; liderlik tipinin M'ye yaklaşması ölçüsünde üretkenliğin arttığı gözlenmiştir. Bu bulgular Japonya'da 'İşletme ve İnsanların Demokratikleştirilmesi (Democratization of Enterprise and People)' sloganıyla küçük grup çalışmalarının başlatılmasını sağlamıştır. Küçük grup çalışmalarının temel ilkeleri şu şekilde belirlenmektedir: a) Yapılan iş hakkında grup içi tartışma, b) Grubun işin bundan sonraki sürdürülme biçimi konusundaki kararı, c) Gruba en yakın çizgideki (en alt düzeydeki) deneticilerin tiplemesinin yapılması, d) Liderlerin M tipi doğrultusunda eğitimi.

Bugün Japonya'da tanımlanan bu ilke ve amaçlar doğrul-

tusunda çalışan birkaç grup tipi bulunmaktadır. 'Sıfır Defekt (Zero Defect; ZD)' ve Japonca'da 'Otonom (Jishu)' ve 'Yönetim (Kanri)'kelimelerinin baş harflerinden oluşan 'JK' grup çalışmaları bunlardan başlıcalarıdır. 'QCC'ler ise küçük grup çalışmalarının en gelişkin ve bugün en yaygın tipi olarak bilinmektedir. (16)

Japonya'da 'QCC'lerin organize edilmesinin amaçları şu şekilde sıralanmaktadır. 1) İçinde çalışanların ve ilk düzey denetleyicilerin bulunduğu grup çalışmalarının güçlendirilmesi, 2) Çalışma sonuçlarını daha etkin yönetim ve iş çevresinin gelişimi yolunda kullanmak, 3) Katılanların kişiliğini geliştirmek ve zenginleştirmek. Sonuçta tüm bunların üretkenlik üzerinde olumlu yönde etkili olacağı düşünülmektedir. Olaya tersten yaklaşılırsa; üretkenliğin gelişimindeki engeller de şöylece sıralanabilir: 1) Koşullara uygun davranmayı bilmeyen yönetim yapısı, 2) Bürokratik anlayış, 3) Sendika ile yönetim arasında çatışmaya dayalı ilişki biçimleri. Nitekim, bugün dünyanın en önde gelen yapı makineleri lideri olan Komatsu 1960'lı yıllarda, o zamanın lideri durumundaki Caterpillar ile rekabet edebilmek için 'QCC'leri uygulamaya sokmuştur. Ve Komatsu'nun bugünkü başarısının temelinde bu uygulamanın yattığı belirtilmektedir.

'QCC' uygulamasındaki temel ilkeler şunlardır: 1) İşletmenin gelişimine yardımcı olmak, 2) İçinde çalışmanın anlamlı olduğu mutlu, insancıl bir işyeri ortamı yaratmak, 3) İnsanın kendi yeteneklerini tam olarak geliştirebilmesi yolunda sınırsız olanaklar sergileyebilmek. Tam bu noktada Rolls-Royce'un ilk 'Kalite Kontrol Çemberi' üyelerinden birisinin söylediklerini aktarmak, uygulamaların etki düzeyini belirleyebilmek açısından son derece yararlı olacaktır. Şöyle demektedir bu işyeri temsilcisi: **"Fabrikamızda çemberin uygulanmasından önce, sorunları çözümleyebileceğimizi asla düşünmemiştik. Ancak şimdi sorun çözmekten hoşlanıyoruz; para için değil, ama kendi doyumumuz için."** (17)

Her 'QCC' ortalama 5-10 kişilik bir gruptan oluşur. Grubu oluşturanlar üretim dizgesinin aynı bölümünde çalışanlardır ve gruba katılım tamamen gönüllük esasına dayanır. Gru-

bu oluşturanlar; grup içi iletişim, bilgisayar, istatistik teknikleri, sorun saptama, sorun çözümü gibi konularda ortalama 10-15 saatlik bir temel eğitimden geçirilirler. Grubun toplantılarına bir formen başkanlık eder ve grubun oluşturulmasını da bu formen sağlar. Toplantılar mesai saatleri içinde ve ortalama haftada bir kez olarak yapılır. Katılımcılara bu çalışmaları nedeniyle herhangi bir ek ödeme ya da başka bir maddi olanak sağlanmaz. Katılımcılar açısından söz konusu tek kazanım, işin geliştirilmesi ve sorun çözümünün sağladığı manevi doyumdur.

Toplantılar tamamen katılımcıların kendi inisiyatifleri doğrultusunda gelişir. Grubun karar verdiği sorunlar ele alınır. Ancak, katılımcılara verilen temel eğitimde de vurgulandığı gibi, ilk olarak ele alınan konular daha çok sayıda kişiyi ilgilendiren, daha öncelikli olarak algılanan ve daha kolay sonuçlandırılabilir sorunlar olmalıdır. Formen, bu aşamada grubun yönlendirilmesinde işlev görür. Onun dışında formenin görevi; grup ile daha üst düzey yönetim kademeleri arasındaki iletişimi sağlamaktır.

Konuyu biraz daha somutlayabilmek açısından Komatsu'daki 'QCC'uygulamasının örgütleniş şemasını özetlemek yararlı olacaktır. Komatsu'da sıradan bir 'QCC' çalışanına kadar 8 basamak söz konusudur. Yönetimdeki konumuna göre yukarıdan aşağıya doğru sıralanırsa:

1. İşletme Yöneticisi (Plant Manager),
2. Departman Yöneticisi (Departmant Manager),
3. Bölüm Şefi (Section Chief),
4. 'QCC' Geliştiricisi (QCC Promoter),
5. Birim Şefi (Center Chief),
6. Grup Lideri (Group Leader),
7. 'QCC' Lideri ('QCC' Leader),
8. 'QCC' Üyeleri (Members).

Yukarıdaki dizge, aşağıdan yukarıya bilgi akışını ve katılımcı bir yapıyı oluşturmayı hedefler. Her 'QCC' kendi tartışma konularını belirlemek konusunda serbesttir. Ancak, sonuç itibariyle, seçilen konuların Komatsu'nun organizasyonel düzeyde tanımlanmış gereksinimleriyle uyum içinde olması zorunluluğu da vardır. Bir diğer deyişle; her 'QCC' Komatsu'nun total üretkenlik ve pazarlama stratejileri çerçevesinde bir işlevi yerine getirmek durumundadır.

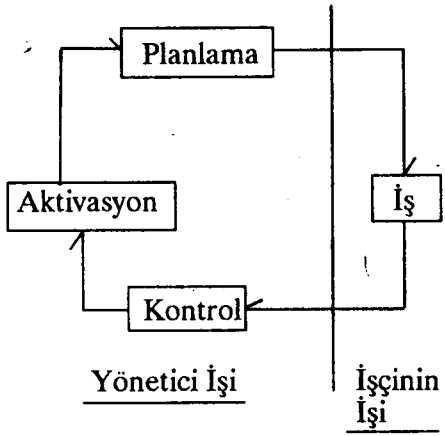
'QCC' geliştiricileri çember sürecinin geliştirilmesi işlevini yüklenirler. Geliştiriciler genellikle üniversite mezunudurlar. Zamanlarının %15-30'unu 'QCC'nin gelişimi için harcarlar. Farklı çemberlerin aktivitelerini koordine ve integre ederler.

'QCC'ler şu temel adımlarla kalite kontrol analizini gerçekleştirirler: 1) Çemberin oluşturulması, 2) Sorunların belirlenmesi, 3) Amaçların belirlenmesi, 4) Aktivite programının dökümantasyonu, 5) Şu anki koşulların analizi, 6) Tavrın belirlenmesi, 7) Müdahalenin gerçekleştirilmesi, 8) Etkinin ölçülmesi, 9) Aktivitelerin rapor edilmesi, 10) Tüm çalışmanın yeniden değerlendirilmesi. Çalışanlar bu süreç boyunca istatistiksel kalite kontrol analizini öğrenirler ve çalışmalarında yaptıkları hataların nedenlerini ayırdederler. Böylece her çalışan kendi çalışmasının kalitesini geliştirmeyi öğrenir. [18]

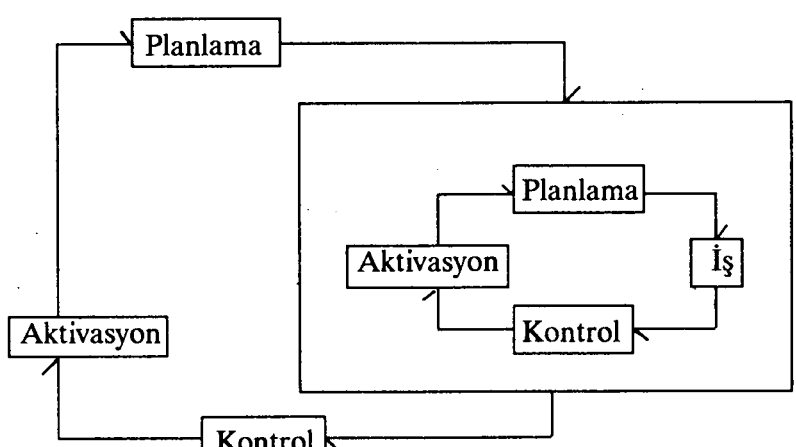
Bugün Komatsu'nun ürettiği yapı makinelerinin kalitesi yukarıdaki çalışma şemasına bağlanıyor. Komatsu kendi alanında Japon pazarının %65'ini elinde tutuyor ve bir zamanların en öndeki tekeli olan Caterpillar'ı rekabeti ile alt etmiş bulunuyor.

Sonuç olarak; klasik **Taylorist** üretim siklusu ile Japon 'QCC'lerindeki siklus arasındaki farklar aşağıdaki gibi şematize edilebilir [19]:

Taylorist İş Siklusu



'QCC'deki İş Siklusu



Japonya'da 1000'den fazla çalışanı bulunan işletmelerin en az yarısında küçük grup aktiviteleri bulunuyor. Bunlar içinde en ön sırayı 'QCC'ler alıyor ve yaygınlıkları giderek artıyor. 1981 yılında 'QCC' sayısı 115254 idi. 1976'da ise 'QCC'-lere katılanların sayısı bile yalnızca 60 bin civarındaydı. Şimdilerde her yıl mayıs ayında alt ve orta düzeydeki yöneticiler için 'QCC' konferansları düzenleniyor. Bunların sayısı yılda 80'i buluyor. Japon firmalarının üretim defektlerinin Batı'dakinin %1'i olduğu bildiriliyor ve bu başarı 'QCC' aktivitelerine bağlanıyor.[20]

Özellikle 1970'lerden itibaren 'QCC' uygulamaları Amerika ve Batı Avrupa'ya da yayılma eğilimi gösteriyor. ABD'de son 10 yıl içinde 'QCC' uygulayan şirket sayısında dikkati çeker bir artış söz konusu. 1982 yılındaki bir araştırma 500'den fazla çalışanı olan işletmelerin %44'ünde 'QCC' aktivitesi olduğunu gösteriyor. Bunların 3/4'ü 1980'den sonra oluşturulmuş bulunuyor. ABD'de artık Procter and Gamble Company, Cummins Engine Group, General Motors Corp., Digital Equipment Corp., Ford Motor Company, General Electric Company, Caterpillar Inc., IDS, Boeing Company gibi önde gelen tüm sermaye grupları öncelikle 'QCC' olmak üzere çeşitli 'Endüstriyel Demokrasi' formlarını deniyorlar. [21]

'QCC' uygulaması Türkiye kapitalizminin de ilgisini çekmiş durumda. Şimdilik iki firma öncü rolünde. Bunlar Şişe Cam A.Ş. ile Brisa'dır. Topkapı Şişe Sanayi A.Ş.'de 1986'dan beri program uygulaması sürüyor. 1986'da kişi başına 90 ton olan üretkenlik, 1991'de 166.8 tona çıkmış bulunuyor. 1988'de 0.65 olan kritik hata limiti, 1991'de 0 düzeyinde. Brisa'da yakıt tüketimi %33, müşteri şikayetleri %43, iş kazaları %44 oranında azalmış, verimlilik ise %17 artmış durumda. [22] Bütün bunlar Türkiye burjuvazisinin 'QCC'lere olan ilgisini artırıyor. Nitekim Kasım 1992'de TÜSİAD ile 'Türkiye Kalite Derneği' 1. Ulusal Kalite Kontrol Kongresi'ni organize ettiler. Önümüzdeki yıllarda kalite kontroluna daha da önem verme kararı aldılar.

II.3.2. 'Çalışma Yaşamının Kalitelilendirilmesi (QWL)' Programları

Bu programlar özellikle Amerika'da yaygındır. **Taylorist** iş örgütlenmesinin yarattığı sorunların ortadan kaldırılmasını hedeflerler. Bunun yanısıra da işyerinde sendika ile yönetim arasındaki geleneksel "çatışmacı" ilişkilerin yerine, karşılıklı "anlayış"a dayalı bir ortamın yerleştirilmesini amaçlarlar. Dolayısıyla 'QWL' programının merkezinde bir 'Birleşik Komite'bulunur. 'Birleşik Komite' yönetim, sendika ve doğrudan doğruya çalışanlardan oluşan üçlü bir yapıdır. Bu anlamda komite sendika ile yönetim arasında köprü işlevi görür, ek olarak da sendikayı çalışanların sorunları konusunda sorumlu ve duyarlı olmaya zorlar.

Genellikle temel sorunlara yönelik projelendirme faaliyetleri çerçevesinde çalışırlar. Karar verme yetkileri yoktur. Üst düzey yönetime öneri iletebilirler. Komiteye çalışanların katılımı gönüllük esası ile gerçekleşir.

'QWL' programlarının kapsamı geleneksel sendikal işlev anlayışının dışında kalan konulardan oluşur. Örneğin 'İşin Zenginleştirilmesi (Job Enrichment)' programlarının uygulanması 'QWL' 'Birleşik Komitesi'nin görev alanı içine girebilir.

'QWL' programları, işletmenin ücret ve eğitim maliyetlerini artırır. Destek personel gereksinimi doğar. Program uygulaması sırasında doğan ancak karşılanamayan beklentiler sorun oluşturabilir. Orta düzey yöneticilerden direnç gelişebilir. Toplantılarla zaman kaybı olabilir. 'QWL'ler sendika ile yönetim ilişkilerinin zaten daha iyi olduğu işletmelerde gelişme eğilimindedir. Bütün bunlara karşın; 'QWL' emek ile yönetim arasında daha iyi ilişkileri geliştirmede bir araç olarak kullanılmaktadır.

'QWL' programlarının temel hedefleri şu şekilde: 1) Bugünün ekonomisine işçilerin katılma metodudur, ancak konular yönetimin istekleriyle sınırlıdır. 2) Emek-yönetim ilişkile-

rinin bozuk yönlerini elimine etmeye ve onların yerine yönetim denetiminde kooperatif bir model koymayı, sendikaları devre dışı bırakmayı hedefler. 3) Yabancılaşmayı sekonderleştirmeye, militanlığı ise depolitize etmeye yöneliktir.[23]

II.3.3. 'İşin Zenginleştirilmesi ve İşin Genişletilmesi (JE)' Programları

Bu yaklaşımlar 1950'lerde ortaya çıkmıştır. Özellikle de özelleştirilmiş, standardize edilmiş, basitleştirilmiş işin (ki 'Bant Tipi Üretim' bunun tipik örneğidir) insan psikolojisi ve dolayısıyla da üretkenlik üzerinde olumsuz etkileri gösterildikten sonra önem kazanmışlardır.

İşin yapısının değiştirilmesini hedefleyen bu programlar 'QWL'programları çerçevesinde yürütülebilirler. Bir başka deyişle de 'QWL' programlarının içeriğini oluşturabilirler. 'JE'programlarındaki amaç bireyin tüm ürün ve hizmetten sorumlu kılınmasıdır. Bu değişiklik; iş organizasyonunun yatay düzleminde, bir ürünü tümüyle bir kişinin üretmesi anlamına gelir. Dikey düzlemde ise üretim sürecinin çeşitli aşamalarında karar almaya katılımı yansıtır. Program hem dikey hem de yatay düzlemdeki değişiklikleri birleştirebildiği oranda başarıya ulaşma şansı vardır.

'JE' programlarında beş ölçütün başarıyı artırdığı tespiti yapılmaktadır: a) Otonomi, b) Geri besleme sistemi; çalışanların işin nasıl daha iyi yapılacağı konusunda bilgilendirilmesi anlamına gelir, c) Beceri çeşitliliği; çalışma sırasında çeşitli becerilerin kullanılabilmesi ve çalışana bu yeteneğin kazandırılmasıdır, d) Bir işin tümünü yapabilmek, e) Çalışmanın anlamlı bir amacın gerçekleştirilmesine yönelik olması.

'JE' programlarının özellikle ürün kalitesi üzerinde olumlu yönde etkili olduğu belirtilmektedir. Doğaldir ki; ürünün çok kompleks veya üretim dizgesinin çok büyük olması durumunda, çalışanın tek başına o ürünü üretebilmesi, yani 'JE' programının uygulanabilmesi olanaksız olacaktır. Öte yandan, 'JE' uygulaması tüm üretim dizgesinde köklü değişiklikleri gerektirir. Eğer organizasyonun tümünde bu değişiklik-

ler yapılamazsa, programın başarıya ulaşma şansı da azalacaktır.

'JE' programları içinde, çalışanlar, işin genişleyen karakteri nedeniyle iş metodlarına kendileri karar verirler. Bu alt düzey çalışanlar arasında bilgi ve gücü artırır. JE uygulaması ile özellikle ürün kalitesinde, iş doyumunda artış, işe devamsızlık, iş değiştirme hızlarında ise düşüş olacağı beklenir. Ancak söz konusu programın uygulanmasındaki gerekli koşullar bakımından bireylerin ve yapılan işin doğası önemlidir. Bireyler böylesi bir programın uygulanabilmesi açısından yeterli bilgi ve beceriye sahip olmalıdırlar. Buna karşılık işin doğası bakımından da ürünün çok büyük ve kompleks olmaması gerekir. Özellikle çok işçi gerektiren ve 'Bant Tipi Üretim'lerde uygulanmaları olanaksızdır. Bu programların bir takım dezavantajları da vardır. Eğitim ve ücret maliyetlerinin artması, çalışanların karşılanamayan beklentileri, alt düzeydeki yöneticilerden gelen direnç bunlardan başlıcalarıdır. (24)

II.3.4. 'Gelire Ortaklık (GS)', 'Kâra Ortaklık (PS)', 'Ana Sermayeye Çalışan Ortaklığı (ESOP)' Programları

Bunlar 'Ekonomik Demokrasi' anlayışı içerisinde değerlendirilirler. Genellikle de 'Endüstriyel Demokrasi'nin diğer formları ile birlikte uygulanmaya çalışılırlar. Bunun nedeni, söz konusu 'Ortaklık' programlarının getireceği ek kazancın, motivasyonu sağlamak anlamında yeterli görülmeyişidir. Buna karşın, gene de üretkenlikte artış sonucunu getirecekleri beklenmektedir.

'Ekonomik Demokrasi'nin bu uygulamaları özellikle ABD'de yaygındır ve 100 yıldan fazla bir zamandır çeşitlenerek sürmektedirler. Öte yandan 'Endüstriyel Demokrasi' konusunda ABD'nin geleneksel yaklaşımını temsil ettikleri de belirtilebilir.

'GS' planlarından en çok bilineni 'Scanlon Planı'dır. 1930'lu yıllarda bir sendika lideri olan **Joe Scanlon** tarafından geliştirilmiştir. İşletmenin performansına göre ek gelir dağıtımı esasına uyarlanmıştır.

'GS' planı çerçevesinde, özellikle finansal alanlarda yukarıdan aşağıya doğru bilgi akışının arttığı, bunun da işletme içindeki güç dağılımını etkilediği belirtilmektedir. Bugün ABD'deki toplam emek-gücünün %15'i 'PS' uygulamaları içinde yer almaktadır. Sayılarının 10-20 milyon arasında olduğu sanılmaktadır.[25]

'Ana Sermayeye Çalışan Ortaklığı (ESOP) Programları' da öz olarak yine aynı başlık altında değerlendirilebilirler. 1987 yılı itibarıyla ABD'de yaklaşık 5000 ile 8000 firmada 'E-SOP' uygulandığı saptanmıştır. Oysa aynı sayı 1981 yılında 1000'i bile bulmuyordu. Bu firmalarda çalışanların sayısı ise 10 milyon civarındadır. [26]

II.3.5. İşin Yeniden Düzenlenmesi Çerçevesinde Son Gelişmeler: 'Yeni Dizayn İşyerleri (New-Designed Plants)' ve 'Yüksek-Katılımlı Yönetim (High-Involvement Management)'

Bu programlar 1970'lerde başlatılmıştır. İşçi seçimi sırasında, bir dizi öngörüşme ile, işe alınacak kişiye işyeri ve yönetimin yapısı tanıtılır. Kişisel beceriler ölçülür, katılım konusundaki düşünceleri alınır. İşyerinin kuruluşunda ya da yeni bir birimin açılışında çalışanlara makine, ekipman vb. konularda seçme hakkı verilir. Yöneticilerle çalışanlar arasındaki sosyal farklar (yemek odalarının farklılığı gibi) eşitlenir.

Ücretlendirme beceriye dayalı olarak yapılır. Yeni kazanılangeliştirilen beceriler ek gelir demektir. Çalışanın yeni bir beceri kazanıp kazanmadığının kararı, kişinin içinde bulunduğu ekipçe verilir.

Organizasyon yapısı içinde hiyerarşik düzenleme olabildiğince kaldırılmaya çalışılır. Formen yoktur. Ancak geniş bir alanı denetleyen bir denetici bulunur. Sonuç olarak her 100 işçiye ancak 1 yönetici düşer. Denetleyici personel gereksinimi de düşer. Çünkü destekleme işleri tamamen çalışan ekibin kendisine devredilir.

Bilginin çalışanların elinde olması amacıyla, yaygın ve etkin bir enformasyon sistemi oluşturulur. Enformasyon siste-

mi bireylere kendi çalışmalarını koordine, yönetme ve değerlendirme olanağı verir. Bu anlamda da hiyerarşik yapının ortadan kaldırılması için ortam hazırlar. Bu tip işyerlerinde, çalışanların ödüllendirilmesi anlamında; gelirden ve kârdan pay dağıtımı yöntemleri de kullanılabilir.

Bu programlar içinde, çalışanların problem çözme, iletişim gibi alanlarda eğitilmeleri son derece önemlidir. Tüm bunlar, emekgücünün zaten yüksek olan düzeyini daha da yükseltir.

Yukarıdaki yapı içinde sendikaların geleneksel rollerinin de değişmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Buna göre; sendika yönetimi destekleyici bir politika izlemelidir. "Çatışmacı" ilişkiler programın uygulanmasını kesinlikle engelleyici olacaktır. Denilebilir ki; 'Yüksek Katılımlı Yönetim' formülasyonu 'Endüstriyel Demokrasi' uygulamalarının temellendirilmesinde kullanılan tüm tezlerin en yoğun biçimde ifadesini bulduğu bir gelişme düzeyidir.[27]

II.3.6. (Almanya'da) 'Birlikte Kararlaştırma (CD)'

'CD' kavramı 1920'li yıllarda ve de özellikle 'Sovyet'hareketine bir reaksiyon olarak gelişti. Kavram anlam olarak; işçi temsilcileri ve sendikaların, yönetim ve denetleme kurullarında karar almaya katılımı ve karar yapan yönetsel organlarda denetleyici olarak işçilerin veya çalışma konsüllerinin yer almaları durumunu ifade eder.

İşçilerin taleplerinin temsili esasına dayanan bu sistem aşağıdaki koşullarda işlemektedir: a) Üretim araçlarının özel mülkiyeti, b) Anarşik bir üretim yapısıyla tanımlı, rekabetçi "pazar ekonomisi", c) İşyeri düzeyindeki "çatışmacı" ilişkilerin yok edilmesi amacıyla grev hakkının ortadan kaldırılması gibi kapsamlı yasal sınırlamalar, d) Özellikle kompüterizasyonla birlikte hızlı teknolojik yenilenme.

Almanya'da 'CD'nin ana çekirdeğini 'Çalışma Konsülleri (Work Council)' oluşturmaktadır. Sayıları 21 milyonu bulan toplam emekgücünün yaklaşık 9.5 milyonu 'Çalışma Konsülleri' içinde yer almaktadır. 1976 yılında çıkarılmış olan bir

yasaya göre işlemekte olan 'CD' kapsamında ise 4.5 milyon çalışan bulunmaktadır. Bunun dışında "klasik" olarak tanımlanan ve sendikalarca en gelişmiş 'CD'formu olarak tanınan 'Nitelikli (Qualified) CD' ise yarım milyon işçiyi içermektedir. Bu son form çelik ve kömür madeni endüstrilerinde kurumlaşmış durumdadır.

Özellikle çok küçük firmalarda çalışmakta olan 2.5 milyonluk bir çalışan kesimi ise herhangi bir 'CD' uygulaması içinde değildir.

'Çalışma Konsülleri' işletmedeki işçi temsilcilerinden oluşur. Bu temsilçiler her üç yılda bir ve işletmedeki bütün işçilerin oylarıyla seçilirler. Yalnızca üst düzey yöneticilerin oy verme hakları yoktur. 'Konsül' sendikadan bağımsız bir yapıdır. Ancak seçimlerini sendika örgütler, bu nedenle de yapısında sendikalı işçiler ağırlıktadır.

'Çalışma Konsülleri', firma içinde, çalışanların taleplerini temsil etmenin evrensel aracıdır. 1952'deki bir yasayla tanınmışlardır. Beş veya daha fazla çalışanı olan her firmada bir konsül bulunur. Büyüklüğü işçi sayısı ile orantılıdır. Bu yapılar içinde, çalışanlar; çalışma, fazla mesai ve dinlenme saatlerinin düzenlenmesi, mesleki eğitim, sağlık-güvenlik önlemleri, tatil olanakları, primleme sistemleri, lojman dağılımı, teknolojik değişiklikler gibi konularda; enformasyon elde etme, danışma ve birlikte kararlaştırma gibi bir dizi hakka sahiptirler. İşyeri düzeniyle ilgili kararlar konseyin onayı ile yürürlüğe girer. Konsül ancak toplu sözleşme kapsamına girmeyen konulara el atabilir.

Konsüllerin grev kararı verme gibi bir hakkı yoktur. Yönetimle aralarında herhangi bir anlaşmazlığın oluşması durumunda hakem bir mahkeme devreye girer.

Çeşitli yönetsel organlardaki temsiliyet ise iki ana çekirdeğe sahiptir: 1) Eşitlik temelinde işletme 'Denetleme Kurulu (Supervisory Board)'nda temsiliyet: Bu temsilciler arasında birkaç sendika temsilcisi ve işletme dışından uzman kişiler de bulunabilir, 2) 'Çalışma Direktörü (Work Director)': 'Yönetim Kurulu (Management Board)'nun düzenli üyesi olup,

direktörün sahip olduğu tüm hak ve sorumluluklara sahiptir. İşlevleri (sağlıkgüvenlik, restoranların düzenlenmesi gibi sosyal konulara ek olarak) genellikle personel yönetimi ve planlamasını içerir.

Bu konudaki ilk yasal düzenlemeler 1951 yılında ve kömür-çelik endüstrisinde gerçekleştirilmiştir. O dönemde sözü geçen endüstri için 11 kişilik bir 'Denetleme Kurulu' oluşturulmuştur. 11 kişinin 5'i işçi, 5'i de patron temsilcisi durumundadır. Kalan 1 kişi ise "tarafsız" bir temsilci olarak belirlenmektedir. İşçi temsilcilerinin 3'ü sendika tarafından belirlenmekte, 2'si de işyerindeki işçiler tarafından seçilmektedir.

Başlangıçta kömür-çelik endüstrisinde sınırlı olan bu uygulama 1952 yılında diğer endüstriyel sektörlere de yaygınlaştırılmıştır. 1972, 1974 ve 1976 yıllarında ise bu düzenlemelerde kimi değişiklikler gerçekleştirilmiştir.

'Denetleme Kurulu' başkanı her zaman kapitali temsil edenlerce önerilir. Bu yapı içinde başkanın rolü son derece belirleyicidir. Oy eşitliği durumunda karar başkanın oyu yönünde çıkar.

'Denetleme Kurulu'nun 'Yönetim Kurulu'nu atamak, denetlemek, işletmenin ana siyasetini belirlemek, 'Yönetim Kurulu' kararlarını onaylamak gibi yetkileri vardır. 'Denetleme Kurulu' senede 4 kez toplanır.

İşletmeyi yöneten asıl yapı ise 'Yönetim Kurulu'dur. Bu yapı da yine ilk kez 1951 yasası ile ve kömür-çelik endüstrisinde kurumlaştırılmıştır. Kömür-çelik endüstrisinde adı geçen yapı 3 kişiden oluşur. Bunlardan birisi 'Teknik Müdür', diğeri 'Yönetim Müdürü', sonuncusu da genellikle eski bir sendikacı olan 'Emek Direktörü'dür. Endüstrinin diğer sektörlerinde ise 'Yönetim Kurulu'nda işçi temsilcisinin bulunması zorunluluğu yoktur.

Sonuç olarak Almanya'daki katılımcı yapılar aşağıdaki gibi şematize edilebilir:

1-) İşyeri Düzeyinde:	'Çalışma Konsülü',
2-) İşletme Düzeyinde:	'Denetleme Kurulu'nda 'Çalışan Temsilcisi', 'Yönetim Kurulu'nda 'Emek Direktörü'.

3-) Bölgesel, Ulusal Düzeyde: Toplu sözleşmenin tarafları olarak sendikalar, patron birlikleri, hükümet.

Yukarıdaki ilişkiler bütünü içinde konsüllerin haklarında önemli derecede sınırlılıklar vardır. Örneğin işten atma, yatırımların, ücretlerin ve çalışma saatlerinin belirlenmesi gibi konularda hiçbir şey söyleme hakları yoktur. Buna karşın sosyal konularda, teknolojik değişim gibi konularda görüş belirtebilirler. Kısaca, sorunun işletme için önemi arttıkça, konsülün hakları zayıflar.

Buna karşın sendikalar üzerinde olumsuz yönde etkileri olduğu da belirtilmektedir. Bu anlamda en önemli sakıncası, işçi taleplerinin dile getirilmesinde ikili bir yapı ortaya çıkarmış olmasıdır. Öte yandan 1950'li yıllarda konsüllerin yaratılmış olmasının temel nedeninin de; işçi sınıfının sendikal gücünü kırmak olduğu belirtilmektedir. Bu olgu, bugün konsüllerin niçin sendikasız işçiler arasında yaygın olduğunun ve niçin grev hakkından uzak tutulmuş olduklarının da açıklamasıdır. Sonuç olarak 'CD' uygulamasının sendikal mücadeleye getirdiği temel sorunlar şu şekilde özetlenebilir: 1) Taleplerin dile getirilmesinde ikili yapı, 2) 'CD'nin işletme içinde ve çalışanlarda yarattığı sosyal aidiyet duygusu, 3) İşyerini ve yerel düzeyi ilgilendiren konularda grev hakkının yasaklanmış olması.

Açıktır ki; 1920'lerin 'Ekonomik Demokrasi' savunucularının umut ettiklerinin aksine; 'CD' sistemi firmaların kapitalist işleyişinde anlamlı bir değişiklik yaratamamıştır. Yönetimin ekonomik yapı ve stratejilerini de değiştirememiştir. Firma hiyerarşisini azaltamamıştır. Çok sınırlı bir denge yapısı ortaya çıkarabilmiştir. Yönetsel organlardaki işçi temsilcilerinin kendi tabanlarıyla iletişimi genellikle bozuktur.

Bugün Avrupa Topluluğu'nun kendi üyesi olan ülkeler için de Almanya'dakine çok benzer bir düzenlemeyi getirmeyi planladığı belirtiliyor. Önerilerdeki anlayış kabaca şöylece özetleniyor: Tüm şirketlerin denetleme ve yönetim olarak ikili bir sisteme sahip olması ve denetleme kurulu üyelerinin en az 1/3'ünün çalışan temsilcilerinden oluşması.

Almanya için yukarıda kısaca tanımladığımız sistem, 2. savaş sonrası dönemde ve bir bütün olarak olmasa da çeşitli yönleriyle, hemen bütün Avrupa ülkelerine yaygınlaşmıştır ve işletme yönetimi açısından hemen hemen olmazsa olmaz bir ilke durumundadır. İsveç'te konu 1970'lerin başlarından itibaren endüstriyel ilişkilerin ana gündem maddelerinden birisi olmuştur. 1972 yılında çıkarılan bir yasa ile şirketlerin yönetim kurullarında çalışanların temsiliyeti kabul edilmiştir. Aynı olgu, Danimarka'da 1947'den beri ve sendikaların desteği ile gündemdedir. 1970 yılında revize edilen bu yasaya göre; patron ve çalışanların çoğunluğunun istemesi durumunda 50 veya daha çok çalışanı bulunan işletmelerde 'Kooperasyon Komiteleri' kurulabilmektedir. Her komite 6-12 üyeli olup, üyelerin yarısı yönetimden, kalan yarısı ise çalışanlardan oluşmaktadır. Sendika temsilcileri komitelerin doğal üyesi durumundadır. İşlevleri Almanya'dakine benzemektedir. Yine Danimarka'da 1974 yılında kabul edilen bir yasaya göre; çalışanlar iki temsilci ile yönetim kurullarında temsil edilmektedirler. Fransa'da da konsüllerin yasal olarak tanınması 2. savaş sonrasında, varolan ekonomik bunalım dönemini aşmak için başlatılmıştır. Konsüller en az 50 çalışanı bulunan işletmelerde seçilmektedir. Adaylar işyeri sendika örgütü tarafından önerilmektedir.İtalya'da ise konsül seçimi en az 40 çalışanı olan işletmelerde gerçekleşmektedir. Aynı oran Belçika için 50, Hollanda için 25, Lüksemburg için 250 çalışandır. Anılan tüm bu ülkelerde konsüllerin işlevi işletme içindeki sosyal konularda danışmanlık yapmak, öneriler sunmaktır. Bunlara çok benzer yapılar diğer Avrupa ülkelerinde de bulunmaktadır. Tüm bu uygulamalarda altı çizilen en önemli nokta; sendikaların desteğinin sağlanması konusudur. [28]

İKİNCİ BÖLÜMÜN DİPNOTLARI

1) Mayo deneylerinin sosyolojik araştırma tekniklerine getirdiği katkı bakımından bkz. **Sencer, M.** Toplumbilimlerinde Yöntem, s.168-175.

2) Bkz. **Mayo, E.** The Social Problems of an Industrial Civilization, s.68-86 ve özellikle de bu deneylerin değerlendirilmesi konusunda **Blumberg**, P. Industrial Democracy, s.14-35.

3) Bu konudaki gelişmeler için bkz. **Johnson, J.V., Johansson, G., Hall, E.M.** Special Section on Work Organization, Democratization, and Health Introduction, s. 629-634 ve **Johnson, J.V.** Collective Control: Strategies for Survival in the Workplace, s.469-480.

4) Bkz. **Dicle, A.** Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma, s. 12.

5) **Rus, V.** The Future of Industrial Democracy, 233-254.

6) **Rothschild, J., Russell, R.** Alternatives to Burocracy: Democratic Participation in the Economy, Ann. Rev. Sociol. 1986, 12: 307-328.

7) **Carter, A.** Industrial Democracy and the Capitalist State, (Democracy and the Capitalist State içinde), s. 278-287 ve **Schregle, J.** Forms of Participation in Management, s. 121.

8) **Elden, J.M.** Political Efficacy at Work: The Connection Between More Autonomous Forms of Workplace Organization and a More Participatory Politics, s. 45 ve **Wall, T.D., Lischeron, J.A.** Worker Participation A Critique of the literature and some Fresh Evidence, s. 10.

9) **Pateman, C.** Participation and Democratic Theory, s. 46.

10) **Blumberg, P.** Industrial Democracy The Sociology of Participation, s. 70-78.

11) **Poole, M.** Industrial Democracy: A Comparative Analysis, s. 265.

12) **Tornatsky, L.G.** Technological Change and the Structure of Work, (Psychology and Work, ed. by Pallak, M.S., Perloff, R. içinde), -100.

13) **Turan, K.** İşçilerin Yönetime Katılması ve Türkiye Uygulaması, s. 70-73.

14) Cotton, J.L., Vollrath, D.A., et.all, Employee Participation: Diverse Forms and Different Outcomes, s. 12-15.

15) **Adamson, W.L.** Economic Democracy and the Expediency of Worker Participation, s. 57-58 ve Pusic, V. Economic Democracy and Civil Society, s. 276.

16) Bkz. **Karatsu, H.** Quality Control-The Japanese Approach, s. 9-13, **Iskhiava, K.** Quality Control in Japan, s. 1-2 ve **Misumi, J.** The Japanese Meaning of Work and Small Group Activities in Japanese Industrial Organizations, s. 823-828. Küçük grup çalışmalarına yönelik ilk araştırma ve bilgi birikiminin Amerika'da başlamış olmakla birlikte ilk kez Japonya'da yaşama geçmiş olmasının nedenleri de şu şekilde sıralanmaktadır: 2. Savaş sırasında Japon ekonomisinin tamamen yıkılmış olması ve Japon işletmelerinin geleneksel 'eşitlikçi' iç ortamı ile Japon toplumsal yaşantısının paternalistik yapısı. Belirtildiği kadarıyla Japonya'da işletmelerin iç ortamı her zaman aşağıdan yukarıya bilgi akışını olanaklı ve hatta zorunlu kılan bir yapıya sahip olmuştur. Dışsal anlamda ise; Japon toplumsal yapısı ne olursa olsun sonunda itaati gerektiren "koruyucu-kollayıcı" karakterdeki bir dışsal atmosfere sahiptir. Bu atmosfer sınıfsal çelişkileri tamponlamakta, daha "uyumlu-anlayışa dayalı" bir atmosfer yaratmaktadır. İşte bu atmosfer zaten kendi içinde "anlayış"ı gerektiren 'Endüstriyel Demokrasi' biçimlerinin uygulanması olanağını ileri derecede kolaylaştırmaktadır. Bu konuda da yukarıdaki kaynaklara ek olarak bkz. **Hutchins, D.** The Historical Development of Quality Control in the West, s. 44. Aynı konuyla ilgili olarak 'Türkiye Kalite Derneği' Başkanı **Mehmet Sabuncu**'nun, yukarıdaki çerçeveyi destekleyen ve geliştiren görüşleri ise şöyle: **"Japon üretim modelinin adı Kaizen. Bu sözcüğün sözlük anlamı sürekli gelişme. Temelinde yatan düşünce de insanı geliştirme. Japonlar önceliği insana vermişler. Dediğim gibi bunda Japon dininin, kültürünün ve *Japonya'da Batı tipi bir sınıf mücadelesi olmaması* (abç) çok önemli rol oynamış. (...) İnsan geliştikçe, teknolojiyi de geliştiriyor, üretimin kalitesi de artıyor. (...) Japon modelinin gerçekleşmesi için, çalışan insanların bütün güçlerini işlerine vermeleri, inisiyatif kullanmaları, kendilerini sorumlu hissetmeleri gerekiyor. Bu ancak işçinin motive olması ve çalıştığı işyeriyle manevi bir bağ kurmasıyla gerçekleşebilir. Bunun için de adam yerine konduğunu hissetmeli, üretimin bütününü görebilmeli."** (Ekonomik Panorama Dergisi, 29 Kasım-6 Aralık 1992, s. 73.)

17) Konuyla ilgili olarak buraya kadar yararlandığımız veriler için bkz. **Haley, M.** Effective Business Strategy: A Japanese Example, s. 193, **Iskhiawa, A.** Principles of QC Circle Activities and Their Effects on Productivity in Japan: A Corporate Analysis, s. 33-39, **Sasaki, N.** Cases of QC Circle, s. 29.

18) Bkz. **Haley, M.** Effective Business Strategy: A Japanese Example, s. 194-197.

19) Bkz. **Sasaki, N.** QCC and Social Science, s. 116.

20) Bkz. **Hutchins, D.** Quality Circles-The Missing Link, s. 60 ve **Haley, M.** Effective Business Strategy: A Japanese Example, s. 199.

21) **Huneycutt, A.** The Key to Effective Quality Circles, s. 81, **Jacobi, O., Jentsch, W.M.** West Germany: Continuity and Structural Change, s. 133 ve **Manz, C.C.**, et. all. Preparing for an Organizational Change to Employee Self Management: A Managerial Transition, s. 15.

22) Ekonomik Panoroma Dergisi, s. 74.

23) **Barber, B., Towers, R.** "Worker Participation" in the United States: A Preliminary Analysis of Quality of Work Life Programs, s. 35, **Thacker, J.W., Fields, M.W.** Union Involvement in Quality of Worklife Efforts: A Longitudinal Investigation, s. 97-98 ve Lawler, E.E. High Involvement Management, s. 120-137.

24) **Lawler, E.E.** High Involvement Management, s. 82-88.

25) **Jain, H.C.** Worker Participation in Canada: Current Developments and Challenges, s. 284-285. **Lawler, E.E.** High Involvement Management, s. 146-165, **Russell, R.** Forms and Extend of Employee Participation in the Contemporary United States, s. 375-377, **Tausky, C.**, Chelte, A. Worker Participation, s. 370.

26) **French, J.L.** Employee Perspectives on Stock Ownership: Financial Investment or Mechanism of Control, s. 427, **Klein, K.J.** Employee Stock Ownership and Employee Attitudes: A Test of Three Models, s. 319, **Rothschilde, J., Russell, R.** Alternatives to Bureaucracy: Democratic Participation in the Economy, s. 308-309,

27) **Lawler, E.E.** High Involvement Management, s. 170-213.

28) Bu konuyla ilgili olarak daha fazla bilgi için, şu kaynaklara bakılması uygun olur: **Asard, E.** Industrial and Economic Democracy in Sweden: from Concensus to Confrontation, s. 210, **Briefs, U.** Co-Determination in the Federal Republic of Germany-An Appraisal of on Seculer Experience, s. 63-74, **Backhaus, J.** The Emergence of Worker Participation: Evolution and Legislation Compared, s. 897-899, **Furubotn, E.G.** Codetermination and the Modern Theory of the Firm: A Property-Rights Analysis, s. 165, **George, D.A.R.** Worker Participation and Wage-Bargaining in Denmark, s. 351-360, **Gurdon, M.A.** The Emergence of Co-Determination in Australian Government Employement, s. 467 ve **Stern, R.N.** Participation by Representation, s. 400-404.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
MARKSİST BAKIŞ AÇISIYLA 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ'

I. GEREKÇE: 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ' NEYE YARA(YACAKTI)R

Bu başlık altında yapmaya çalışacağımız şey, 'Birinci Bölüm'de işin çeşitli bileşenleri ile üretkenlik arasındaki ilişkiler bağlamında sunmaya çalıştığımız verilerin genel çerçevesini belirlemek olacak. Çalışmanın başında, 20. yy başlarından itibaren gözlenen ve sistemce de tespit edilen üretkenlik bunalımının çözümlenebilmesi açısından; yine sistemce işçinin kendi mikro çevresinde işle ilgili sorunlara katılımını sağlayacak mekanizmaların düzenlenmesi kaygısının öne çıktığını belirtmiştik. İzlenebildiği kadarıyla aynı kaygı halen sürmektedir. Bir başka deyişle üretimin yapısı; bu yapının üreten insan üzerindeki silikleştirici etkileri, bunlara çözüm olarak üretim ortamında ve mikro düzeyde bireyin etkinleştirilebilmesi veya en azından bireye etkinleştiği hissinin verilmesi çabaları ve nihayet bu çabaların sonuçları; araştırmalarla verilendirilmeye çalışılmaktadır. Tüm bu çabalar sürecinde sistem kendi kuramını da oldukça zenginleştirmiş olup, bu konuda bizim ek bir yorum yapmamıza gerek bırakmayacak denli net bir tablo çizmektedir. Dolayısıyla burada yapılması gereken şey; sistem içi araştırmalarla kesin biçimde ortaya konan, fakat teker teker ele alındıklarında kapitalist katılım kuramını tanımlamak bakımından eksikli olan yaklaşımları toparlamak, böylece de sistem içi kuramı bütünlüklü bir tarz-

da belirleyebilmek ve bu kuramı kapitalizmin nesnelliği içine oturtabilmek olacaktır. Aslında, kimi araştırmalarda, 'Kalite Kontrol Çemberleri' denilen uygulamalar özelinde bu tip daha kapsamlı çerçevelendirmeler de vardır. Burada bunları da özetlemeye çalışacağız.

Burjuvazinin kendi belirlediği sınırlar içinde katılımdan beklediği, kabaca dört basamaklı bir dizge şeklinde toparlanabilir[1]:

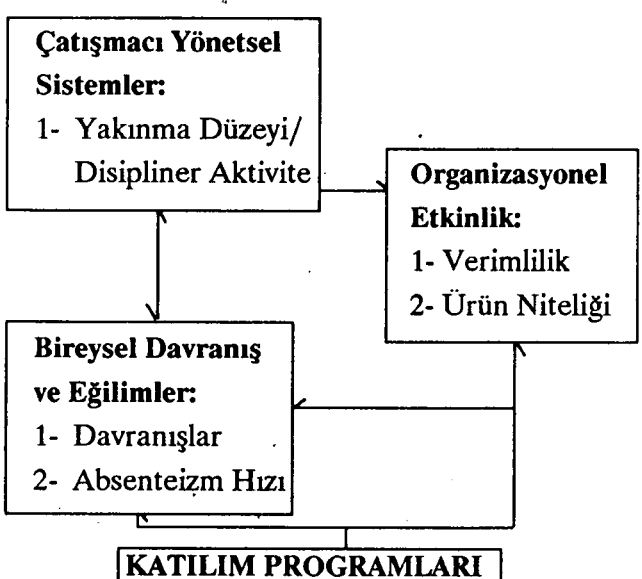
1) İşyerinde başlatılacak (ancak nihai karar hakkını kesinlikle egemen güçte bırakan) katılımcı bir program (ve sonucunda oluşturulacak katılımcı bir yapı); öncelikle, çalışan bireyin çevresine (bu arada işine ve işletmeye yönelik) duyuş, düşünüş, davranış kalıplarını değiştirir. Sözü edilen kalıplardaki değişiklik bireyin moralinde yükselmeye neden olur. Çevresiyle uyumunun ve öncelikle işinden aldığı doyumun artması, dolayısıyla da işine daha motive bir tarzda yönelmesi anlamına gelir. Katılımcı yapı bireylerin kendilerini, daha başlangıçta, eskisine göre başarılı görmelerini, dolayısıyla özgüvenlerinin artmasını sağlar. Üretime yönelik motivasyon artışının nedeni de zaten budur.[2]

2) Bireysel-psikolojik düzeydeki bu değişiklik, bundan sonraki aşamada organizasyon içindeki ilişkilerde yapısal düzeyde değişiklikleri koşullar. Bunlar şu şekilde sıralanabilir: a) Uyum sonucunda, yönetimle ortak duyguların geliştirilmesi. Kimi araştırıcılara göre, bu yeni duygusal yönelim işletme içindeki eski hiyerarşik yapının yıkılmasının sonucu olarak belirir ve bir taraftan kendisi de hiyerarşik ilişkilerin yıkılması anlamına gelir.[3] b) Kapitalist çerçevede "çalışma barışı"nın güçlendirilmesi (ki; etkileri özellikle mikro düzeyde hissedilir olacaktır). c) Üretim sürecinde amaçların belirlenmesi aşamasından başlayan işçi katılımının doğal sonucu olarak; işyerinde gerçekleştirilecek ve eninde sonunda patronun inisiyatifini yansıtan değişikliklerin işçi tarafından kabulünün, onayının sağlanması. Hatta bunun da ötesinde, değişikliklerin işçilerin bilinçli çabalarının sonucu olarak gerçekleştiği havasının yaratılması.[4] d) Absenteizm (işe devamsızlık) hızın-

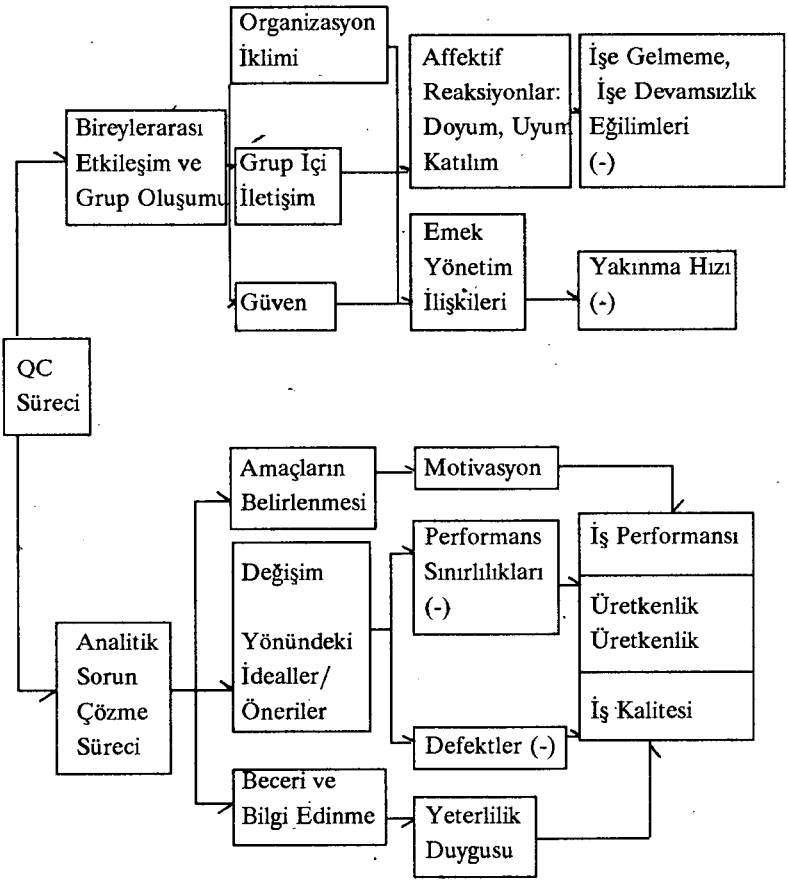
da azalma. e) İş değiştirme (turnover) hızında azalma. f) Grev sayılarında düşüş.

3) Nihayet son aşamada, organizasyondaki yapısal değişiklikler; a) Üretim maliyetlerinde düşüşü (5) ve b) Üretkenlik artışını sağlar.

Özetlemek gerekirse: Katılımcı programların temel amacı; işçinin moralinin, özellikle işe yönelik doyumunun ve şirket amaçlarına yönelik daha üst düzeyde uyumunun geliştirilmesi ile ekonomik stabilitenin sağlanması ve üretkenliğin artırılmasıdır. Olaya tersten yaklaşırsak; işyeri düzeyinde emekgücü ile yönetim arasındaki çatışma olarak tanımlanabilecek "tartışmacı" ortam, üretimde etkinliği azaltacak, ürün kalitesinde ve çalışma performansında azalmaya neden olacaktır. Bu durumda katılımcı sistemle yönetsel mekanizmanın etkileşimi ve ortaya çıkan sonuçlar şu şekilde şematize edilebilir[6]:



Tam bu noktada olayı daha ayrıntılı bir şekilde şematize edebilmek için **Stell** ve **Lloyd**'un çalışmasına başvurabiliriz[7]:


Erken Sonuçlar
Sekonder Sonuçlar
Davranışsal Sonuçlar
Organizasyon İklimi
Bireylerarası Etkileşim ve Grup Oluşumu
Grup İçi İletişim
Güven
Affektif Reaksiyonlar: Doyum, Uyum Katılım
İşe Gelmeme, İşe Devamsızlık Eğilimleri (-)
Emek Yönetim İlişkileri
Yakınma Hızı (-)
QC Süreci
Amaçların Belirlenmesi
Değişim Yönündeki İdealler/ Öneriler
Beceri ve Bilgi Edinme
Analitik Sorun Çözme Süreci
Motivasyon
Performans Sınırlılıkları (-)
Defektler (-)
Yeterlilik Duygusu
İş Performansı
Üretkenlik
Üretkenlik
İş Kalitesi

Son yılların kapitalist sistem içi en yaygın katılım programı olan 'Kalite Kontrol Çemberleri'nin tercih ediliş nedenlerine ilişkin tespitler, yukarıda çizdiğimiz genel çerçevenin verilendirilmesini sağlayacaktır.

Hill[8] İngiltere'de 'Kalite Kontrol Çemberi' uygulamakta olan ve tümü de sanayi sektöründe yer alan 27 işletmede yaptığı araştırmada, katılımcı programın %18 oranında "hizmet kalitesini ve ürün çıktısını geliştirmek", %17 oranında "çalışanların üretime yönelik motivasyonlarının artırılması", %15 oranında "çalışanların moralinin geliştirilmesi", %10 oranında "işletme içi ilişkilerin geliştirilmesi", %9 oranında "üretkenliğin artırılması", %8 oranında da "maliyetin düşürülmesi" amaçlarıyla yürütülmesinin plânlandığını saptamıştır.

Buna çok benzer şekilde; **King** ve **Tan** da[9], yine İngiltere'de, endüstride yer alan, çeşitli büyüklüklerdeki (ki, 500'den fazla kişinin çalıştığı işletmeleri "büyük" diye tanımlamışlardır) 157 İngiliz şirketi ile yaptıkları araştırmada, 'Kalite Kontrol Çemberleri'nin tercih ediliş nedenlerini aşağıdaki gibi tespit etmişlerdir:

Tercih Nedeni	**Oran** (%)
Ürün ve hizmet kalitesini artırmak	19.2
İşçi motivasyonunu artırmak	17.5
İşçiler arasında kaliteyi geliştirmeye yönelik bilincin geliştirilmesi	11.6
Üretim hatalarının azaltılması	10.9
Üretkenliğin artırılması	10.0
Emek/Yönetim kooperasyonunun geliştirilmesi	9.2
İşçilerin moralinin geliştirilmesi	6.1
Maliyetin azaltılması	5.7
Diğer nedenler	3.9

Üretim sürecine işçi katılımının yukarıda tespit edilen sonuçları yaratan etki mekanizmalarına gelince; ilk elde, katılım sonucunda beliren atmosferle kişiye istediği sonucu alabi-

leceği hissinin verilmiş olmasının önemi vurgulanmakta ve ayrıntıları şöylece belirlenmektedir[10]:

1) Katılımla işletme içinde enformasyon elde etmeye yönelik bir kanal açılması,

2) Bu kanalla işçilerin, üretim sürecini yakından tanıyor olmalarından kaynaklanan bir objektifliği içinde barındıran; (üretkenliğin artırılmasına yönelik) düşüncelerinin alınması olanağının doğması,

3) İletişim ve güç dengelerinin görünürdeki yeniden dağılımının yarattığı "olumlu" ve de "uyumlu" atmosfer içinde, alınan kararların daha iyi uygulanması fırsatının doğması,

4) İşçilerin motivasyonunun sağlanması ve sonuçta emeğin nicelik ve nitelik olarak daha üst düzeye tırmandırılması. (Motivasyonun da üç bileşenli bir süreçte geliştiği belirtilmektedir; i) Katılımla değişikliğe direncin azaltılması, ii) Katılanların belirlenen amaca uyumlarının artması, iii) Sonuç itibariyle daha üst düzeyde amaçların belirlenebilmesi.)

5) Emek-yönetim ilişkilerinin güçlenmesi ve yönetsel etkinliğin artması.

Katılımcı iş ilişkilerinin etkilerini yalnızca üretkenlik ile ya da başka bir deyişle iş ortamıyla sınırlamayan ve yine sistem içi kalan görüşler de mevcuttur. Daha genel çerçevede görüntülenen bu sistem içi tezler, reformist görüşlerin, sınıf savaşımının artık bittiği şeklindeki bilinen yansımasıdır. Buna göre (tırnak işaretleri içinde belirtelim ki): İçinde bulunduğumuz ve postmodern, postkapitalist olarak tanımlanan bu çağda; işçi sınıfının değişen niteliği, hızla ilerleyen ve artık ikincisinin yaşanmakta olduğu belirtilen teknolojik devrim; sınıflar arasındaki çatışmacı-çelişkili ilişkilere son vermiş, klasik **Marxist** sınıf savaşımı tezlerini geçersizleştirmiştir. Sınıf savaşımından, sınıflar arası işbirliğine, hatta proletarya-burjuvazi biçiminde kutuplaşan toplumsal yapıdan, giderek kaynaşan potmodern bir organizasyona doğru gelişen bir süreç söz konusudur.[11]

Ortaya atılan bu tezlerde özellikle son çeyrek yüzyılda gözlenen bilimsel-teknolojik gelişmelerin etkileri veri olarak

kullanılmaktadır. Bilim ve teknolojideki son gelişmeler ile belirmeye başlayan toplumsal formasyon 'Endüstri Ötesi Toplum', 'Teknokrasi Toplumu' diye adlandırılmaktadır.

Bu tanımlamalara göre; gözlenen bilimsel gelişmeler işçi sınıfının yapısı ve sınıflar arası ilişkileri değiştirmiştir. Çünkü teknoloji işçiye üretim süreci üzerinde daha fazla etkin olacağı olanakları sunmaktadır. Sendikaların ve işçi sınıfı partilerinin sisteme entegre olması sonucu **Marx**'ın öngördüğü sosyalist devrim de maddi zeminini yitirmiştir.

Söz konusu ekole göre, sınıf ilişkilerinin temeline üretim araçlarının sahipliğini koymak yetersizdir. Asıl önemli olan toplumdaki "siyasal güç dağılımı"nın sağlanmasıdır. Bu dağılım ise bilimsel-teknolojik gelişme ile zaten kendiliğinden gerçekleşmektedir.

Artık biliyoruz ki; sözü edilen tezler Amerika'nın dayattığı ve Birleşmiş Milletler ile meşrulaştırılan 'YDD' ile uluslararası makro ölçekte de dayanağını bulmuş durumdadır. İşte üretime katılım bu tezlerin endüstriyel düzeydeki yansıması niteliğindedir. Tersten bir yaklaşımla da; işçinin işyerinde yönetime katılımı, sınıf savaşımını geçersizleştirmenin, gerekçesizleştirmenin, endüstriyel "barış"ı sağlamanın yolu olmakta, tüm bu ilişkiler bütünü de 'Refah Korporatizmi (Welfare Corporatizm)' olarak adlandırılmaktadır. İşletme düzeyinden başlayan bu korporatist "barış" ortamında, üretimci birey; içinde bulunduğu yalnızlık ortamından sıyrılıp topluma mensubiyet bilincini kazanacak, çaresizliğin yarattığı marjinal çıkışlar (daha doğrusu çıkmazlar) yerine, toplumsal sorumluluğu olan "iyi vatandaş" konumuna yükselecektir. Özellikle Amerika'da, varolan ve giderek derinleşen toplumsal bunalımın, işyerinde sağlanacak "barış" ortamı ile giderilebileceği belirtilmektedir.[12]

Yeniden belirtelim: Sunduğumuz veriler öz itibariyle kesinlikle sistem içi olan araştırmaların ortaya koyduklarıdır. Bizim yaptığımız yalnızca bunları toparlamak, olabildiğince genellemek çabasıdır. Bu araştırmaların, kendi kuramsal zeminlerini oluşturmak sürecinde, kapitalist iş ortamındaki bunalımı sürekli vurguladıklarını ve bu bunalımı aşmak yönünde 'Endüs-

triyel Demokrasi'nin bir araç olarak kullanılması gerektiğini belirttiklerinin özellikle altını çizelim. Kısaca, sistem bu konuda, kendi içinde son derece açık ve nettir: Sorunu üretkenliktir. Kaygısı, "Katılım bu sorunu aşmada araç olabilir mi?" sorusunda yatmaktadır. İşletme ile uyum, iş doyumu, denenen korporatizm bu sürecin ara basamakları niteliğindedir.

II. 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ'NİN ÜZERİNE OTURDUĞU MADDİ ZEMİN

II.1. KAPİTALİZMİN BUNALIMI BAĞLAMINDA 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ'

Şimdi az önce tanımladığımız "kaygılar"ın çerçevesini daha soyut bir düzlemde; kapitalizmin ekonomi politiği bağlamında ele almamız gerekiyor. Çünkü burjuvazinin tercihlerini, kâr oranının yönelimi belirliyor ve kâr oranları da kapitalizmin bunalımlı doğası içinde değişiyor.

Günümüz için kapitalizmin bunalımından söz etmek özellikle gerekiyor. Kapitalizm, şimdilerde, 'YDD' boyutu ile en bunalımlı dönemlerinden birisini yaşamaktadır ve kanımızca, katılımcı teorileri, onu bunalımdan çıkarmada özel bir ideolojik ve ekonomik işlev görmek niyetindedir.

Bugün Dünya çapında ve de hem ekonomik hem de sosyal alanlarda boyutlanan bir kriz gündemdedir. Dünya çapındaki bu krizin nedeni üretimin kapitalist örgütlenişidir. Çünkü kapitalizm çalışan insanın emek-gücünün karşılıksız bırakılmasına yani emeğin sömürüsüne dayanır. Söz konusu sömürü, ulusal ve uluslararası boyutlarda sermaye ile emek arasındaki çelişkiyi tanımlar.

Marx'ın tanımladığı gibi kapitalizmin krizleri döngüseldir. Ek olarak, kapitalizmin krizli niteliği uzun dalgalarla karakterizedir: Ortalama kâr oranının bunalım ve refah dönemlerinin genelinde düşme eğiliminde olduğu depresif uzun dalgalar ve kâr oranının genel olarak artma eğiliminde olduğu genişleyen uzun dalgalar. Biliniyor ki; kapitalizmin genişleyen ve ortalama 25 yıllık bir uzun dalgaya ulaşabilmesi ekonomik, ideolojik ve siyasal bir dizi etkenin aynı yönde birbirleri-

ni potansiyelize etmeleriyle olası olabilir. Bu bağlamı içinde alınırsa, bilimsel-teknolojik gelişmelerin ve ucuz hammadde kaynaklarının, kapitalizmin 25 yıllık uzunca bir dönem için soluklanmasında son derece önemli oldukları ortaya çıkar.[13]

II.1.a. Bunalım ve Kapitalist Üretimdeki "Yenilenme"

Bunalım dönemlerinde, sermaye genişleyen bir uzun dalganın maddi koşullarını yaratacak bilimsel-teknolojik ön hazırlıklarını yapar. Yani bir sonraki genişleme dönemi için yığınak oluşturur. Ya da bir başka deyişle, ancak kâr oranlarında sıçrama yaptırtacak düzeyde bir bilimsel teknolojik yenilenme ve bunun doğuracağı yeni endüstriyel ilişkiler ortamı artı-değer sömürüsünde kapitalist sistemin kendisini "yenilemesi"ne yetecek bir genişleme sağlayabilir.

"Genel olarak düşen kâr oranlı uzun dönemlerin, üretim maliyetlerini düşürme anlamında köklü hamleleri (yani köklü teknolojik dönüşümleri) hedefleyen araştırmayı özendirmeye yöneleceği, bu dönemlerin aynı zamanda büyük ölçekli köklü teknolojik yenilikler yapma şevkini kırdığı açıktır; yani bu dönemlerin yönelişi, cari yatırımları rasyonelleştirme yatırımlarına (yani emek maliyetlerinde doğrudan tasarruf sağlayan yatırımlara) yoğunlaştırmaktır. (...)

"Buna karşılık, burjuva toplumunun genel havasında, kârın ve sermaye birikiminin ortalama oranlarındaki ani ve şiddetli gerçek artışları yansıtan iyimser "büyüme" (refah) duygusu hakimse, toplumsal yaşamın tüm alanlarında, köklü teknolojik devrimler için gerekli olan dev sermaye harcamaları için koşullar uygun demektir. Öyle ki mantıklı olarak şu sonuca varılabilir: (Depresif uzun dalgalar sırasında) yoğunlaştırılmış köklü yenilik, ritmik olarak birbirini izler." (Mandel, s. 41-42)

Kısaca bilimsel teknolojik gelişme kapitalist ekonominin genişleme potansiyelinin sönmeye yüz tuttuğu genişleyen uzun dalganın son yılları ile depresif uzun dalga boyunca kendisini bir zorunluluk olarak ortaya koyar. Bu sıkıntılı dönemde kesin-

likle yeni bir teknolojik atılım ve bu atılıma zorunlu olarak bağlı biçimde ortaya çıkacak emeğin yeni bir örgütleniş biçimi formüle edilmeye çalışılır. Genişleyen dalga ise kâr oranında sıçrama sağlayacak olan teknolojik alandaki ve emek örgütlenmesindeki bu potansiyellerin tüketilmesi ile geçer. Yani genişleme dönemi kendi içinde genişletici yöndeki yenilikleri zorlayıcı değil, tam tersine onları kullanıp, eriten bir dönemdir.

"Genişleyici uzun dalganın sonlarına doğru ve onu izleyen depresif uzun dalganın büyük bölümü süresince kâr oranında düşüş belirgin hale gelir ve bu oran, genelde bir önceki genişleyici uzun dalgada ulaştığı düzeyin çok daha altında seyreder. Bundan sonra sermaye artı-değer oranını köklü bir biçimde yükseltmek için artan ve güçlü bir istek duyar. Ama buna düpedüz işyükünü artırarak, çalışma temposunu hızlandırarak, mevcut emek süresini yoğunlaştırarak ulaşamaz." (Mandel, s. 45) *Çünkü bu sıralananlar depresif dalga boyunca zaten en son sınırlarına kadar kullanılırlar. Genişleyen dalgadan, depresif dalgaya geçiş işçi ve emekçi sınıfların ekonomik, sosyal, siyasal; yaşamın tüm alanlarında yenilgisi ile karakterizedir. İşçi sınıfı genişleyen uzun dalganın bunalıma girdiği yıllarda yükselttiği mücadelesini, bütün mevzilerde yitirmiş, dönemi ağır bir yenilgi ile kapatmıştır. Yenilginin sonucu, burjuvazinin işçi sınıfı üzerine yine ekonomik, siyasal, askeri, kısaca bulabildiği her türlü silahla yüklenmesidir. Sonuç olarak depresif dalga sırasında çalışma koşulları en kötü durumdadır. Tanımlanan bu kötülük gerekçeleri farklı olsa da, ne işçi sınıfı, ne de burjuvazi açısından tahammül edilebilir değildir. İşçi sınıfı yakaladığı en zayif halkayı koparmak için güç yığmak, burjuvazi ise kâr oranlarını fırlatacak bir değişikliği kotarmak durumundadır.* **"(...) bunun için emek sürecinde derinlemesine bir değişiklik gerekir."** (Mandel, s. 45)

Mandel bu noktadan hareketle, **Blauner**'in teknolojinin gelişimi bağlamında tanımladığı ve bizim de daha önce aktardığımız 4 aşama ile bunlara bağlı olarak ortaya çıkan emek örgütlenmesi biçimlerinin bu dinamik sonucunda ortaya çıktıklarını vurgular: **"İlk makinelerin, ilk makine sistemlerinin, Taylorizmin ve kesintisiz akışlı emek örgütlenişinin**

uygulanışının tarihsel aşamalarını incelediğimizde, bunların denenmesinin ve ilk yerleştirilişlerinin genelde genişleyici bir uzun dalganın sonlarına doğru söz konusu iken, yaygın kullanımının depresif bir uzun dalgayla çakıştığını görebiliriz. Bunu en iyi ilk olarak 191014 döneminde uygulamaya konan, ama yaygın olarak ancak 1. Dünya savaşından sonra kullanılan yürüyen bantlı emek örgütlenişinde görürüz. Kesintisiz akışlı emek örgütlenişinin durumu da buna iyi bir örnektir. Bu emek örgütlenişi 1940 (48) - 1968 döneminde birkaç sanayi dalıyla sınırlı iken (nükleer enerji santralleri, petrol rafinerileri, petro kimya tesisleri, yarı otomatik konserve fabrikaları, gıda sanayinde şişeleme ve ambalajlama tesisleri vb.) yaygınlaşması ancak şimdi, mikro-işleyicilerin ortaya çıkışıyla kendini duyurmaktadır." (Mandel, s. 46)

Depresif bir uzun dalga sırasında ortaya konulan teknolojik yenilenme ve yeni emek örgütlenmesi biçimlerinin artı-değer oranında yarattığı itki, izleyen genişleyici uzun dalganın sıkışmasına kadar sürer. Bundan sonra sermaye yine bir teknolojik yenilenme ve emek organizasyonu biçimi arayışına yönelir. Böylece genişleyen dalganın 2. yarısında ortaya çıkan yeni arayışlar, aynı döneme denk gelen işçi sınıfı hareketini sınırlamaya ve giderek geriletmeye yönelik bir amaç da içerir. **Mandel Taylorizm**'in doğrudan doğruya, burjuvazinin böylesi denetim kurma çabaları sonucunda ortaya çıktığını belirtmektedir.

II.1.b. Bunalım, Sınıf Savaşımı ve Endüstriyel İlişkiler

Depresyon dönemlerinde burjuvazinin işçi sınıfı üzerine zorunlu olarak yönelttiği saldırı, yalnızca üretimin organizasyonu ile sınırlı kalmaz. İşçi sınıfı, bu arada yoğun bir ideolojik, politik saldırıyla da yüz yüze gelir. Söyleminde çok kabaca da olsa işçi sınıfını önceleyen bütün ideolojiler ve politik yönelimler bu saldırıdan etkilenirler. Sonuçta bu operasyon işçi sınıfının baskılanması ve ideolojik anlamda da sistemle uyumlandırılmasına yöneliktir. İncelersek:

1917 Ekim Devrimi genişleyen bir uzun dalganm, depre-

sif uzun dalgaya değiştiği zaman dilimine rastlar. Sona ermekte olan genişleyen dalganın son döneminde, artan sınıfsal çelişkiler sonucu kızışan sınıf mücadelesi Rusya imparatorluğu toprakları üzerinde zinciri koparan bir patlama düzeyine ulaşmıştır. Böylece kriz döneminin biriktirdiği sınıfsal güçler arası gerilim, kapitalizmden radikal bir kopuş sürecine gelişmiştir.

Aynı dönemde ML düşüncenin ve Bolşevik devriminin mücadele kanallarını oluşturan işçi sınıfı ve emekçilerin yaygın taban örgütlerinin, özellikle Avrupa ülkelerinde derin ölçüde etkileyici olduklarını belirlemek yanlış olmayacaktır. 1917'yi de içeren yıllar boyunca, hemen tüm Avrupa ülkelerinde devletin savaş politikasını destekleyen sendikal yapılara karşı, daha radikal nitelikli işyeri örgütleri gelişmiştir. Ancak bunların oldukça lokalize kaldıkları, sınıf tabanlı bu örgütlenmeler ile işçi sınıfının yeterli düzeyde organik bir bütünsellik oluşturamadıkları da görülmektedir. Savaş sonrası dönemin işçi, asker ve köylü konsülleri açısından dinamik sürecini yaşayan Almanya ve İtalya için de aynı şey söz konusu edilebilir. (14) Bu sürecin nedenlerinin ve ayrıntılarının incelenmesi şüphesiz önemli, ancak ayrı bir konudur. Bizim konuyu ele alış bağlamımız içinde vurgulamamız gereken; ekonomik temelini genişleyen bir dalgadan depresif bir dalgaya geçişin yarattığı krizin oluşturduğu bu dönemde, işçi sınıfının radikal bir kopuşu gerçekleştiremeyişinin, aynı anda büyük bir yenilgiyi doğurduğudur. *Evet; tarih öyle kanıtlamaktadır ki, ortalama kâr oranını artırmak anlamında sistemin kanallarının tıkandığı noktada ya kazanılır, ya da kaybedilir. Zafer kazanılamazsa, yenilgi kaçınılmazdır. Zafer yoksa, işçi sınıfının yenilgisi kesindir. Zafer, kapitalizmden sınıfsız toplum yönüne köklü kopuştur. Yenilgi, işçi sınıfının sistem içi kanallarda uyumlandırılması, ideolojik açıdan sisteme entegre edilmesi, siyasal açıdan da işçi sınıfı partilerinin taban ve prestij yitirmesidir. Kısaca yenilgi çok boyutludur.*(15)

İşçi sınıfının böylesi bir yenilgi döneminde bile, ekonomik açıdan, eskisine göre görece daha iyi bir refah düzeyine ulaşmış olması durumu değiştirmez. Gerçekten de işçi sınıfı-

nın sosyal ve ekonomik konumunda görecé bir iyileşme olabilir. Ancak nihai kurtuluş, kısaca üretim araçlarının mülkiyeti bağlamında kesin bir yenilgi söz konusudur. Konuya sistemle entegrasyon açısından bakılırsa; ideolojik, siyasal toparlanma için gerekecek yeni bir güç birikimi ve donanımın oluşturulması daha da yoğun çabalar gerektirebilecektir. Çünkü; unutulmamalıdır ki, yenilgi, yenileni, eskisine göre her zaman daha geri mevzilere püskürtür.

I. Dünya savaşını izleyen yıllarda yaşanan süreç de aynı türden bir yenilginin tanığı niteliğindedir. **Taylorist** iş oranizasyonu ile birlikte, işçi sınıfı mücadelesi adamakıllı reformist bir çizgiye kaymış, bunun karşı ucunda yer alan çizgiler iktidar potansiyelini korumak anlamında ağır bir yenilgiye uğramışlardır.

Andığımız yıllarda Avrupa'da Sovyet devriminin etkisiyle ortaya çıkan, ancak iktidara yönelik bir hareket içinde bütünselleşemeyen konsüller karşısında, özellikle 1910-1920 arasında ağırlık kazanan reformist mücadele araçları; 'Sendikalizm've 'Lonca Sosyalizmi (Guild Socialism)' hareketi olmuştur.

'Sendikalizm' endüstrileşme sürecinde spontan olarak ortaya çıkan bir harekettir. Hiçbir zaman kapsamlı bir teori ortaya koyamamıştır. Temel tezi; tüm sosyal yapının temelini endüstrinin oluşturacağı ve endüstrinin tamamen işçiler tarafından denetleneceği, ancak buraya giden yolda politik faaliyetin yerinin olmadığı noktaları üzerine kurulmuştur. Genel grevle ekonominin yönetimi sendikalara devredilecektir. Böylece toplum, olabildiğince yerel düzeyden başlamak üzere yukarıya doğru kooperatif benzeri bir yapıda örgütlenecektir.(16)

'Lonca Sosyalizmi'nin ise; 'Anarşist' ve 'Sendikalist'akımların özgürlükçü düşüncelerini topladığı ve özgürlük ile demokrasiyi "maksimize" etmek amacını koyduğu belirtilmektedir. 'Lonca Sosyalizmi'nin teorisyeni **G.D.H.Cole**'dür. **Cole**'un, demokrasinin ancak yerel düzeylerden başlayarak kurumsallaştırılabileceğini belirten **J.J.Rousseau** ve **J.S. Mill**'den önemli derecede etkilendiği bilinmektedir.(17)

'Lonca Sosyalizmi' temel olarak etik bir doktirindir. Kişi ve grup özgürlüğünün ve tüm insanlar arasında toplumsal sorumluluğun; onları olabildiğince kendi yaşamlarının ve içinde çalıştıkları koşulların uzmanı ve denetleyicileri yaparak yerleşebileceğini ve bu sürecin yapısal önemini vurgulamıştır. **Cole**'e göre endüstride demokrasinin temel koşulları; yalnızca yoksulluğun değil; toplumsal güvencesizliklerin, işsizlik korkusunun yok edilmesi; çalışmanın özgürleştirilmesi ve kişiye kendi seçtiği denetici ve yöneticilerle çalışma olanağının tanınması; ister patrondan isterse devletten gelsin, tepeden inmeci bütün düzenlemelerin yok edilmesi ile sağlanabilir. Öte yandan 'Endüstriyel Demokrasi' politik-toplumsal demokrasi için ön koşuldur.

Cole'e göre endüstrinin "katılımcı" bir tarzda örgütlenmesi durumunda, bireylerin üretim süreci içinde demokrasi ile tanışmaları olanaklı olabilecektir. İşyerindeki demokrasinin gelişimi ekonomik ve sosyal eşitliği sağlayacak ve sınıflar **Marksist** anlamıyla ortadan kalkacaktır. **Cole**'un "sınıflar" derken kastettiği; "Yönetici" ve "Diğerleri"dir. Bu ayrımın ortadan kalkması, üretime yönelik motivasyonu da güdüleyecektir. Dikkat etmek gerekir ki; **Cole**'de sınıfsal çelişkilerin yok edilmesi yolundaki dinamik; üretim araçlarının mülkiyeti durumundan, yani Öz'den kopuk tarzda ve soyut bir sosyal ilişki bağlamı içinde ele alınmaktadır.

'Lonca Sosyalizmi'nin dile getirdiği örgütlenmenin birimi 'Lonca'dır. Ancak buradaki 'Lonca' Ortaçağ'dakilerden farklıdır. Onlarla asıl benzerliği toplumsal birlik ruhunu yansıtıyor oluşudur. Bu ruhu yakalamak ve özgürlükten emin olmak için her endüstri loncalar biçiminde organize edilecektir. Lonca o endüstrideki tüm işçileri, ücretlileri, çalışanları içerecektir. Yönetim aşağıdan yukarıya seçilen temsilcilerle yürütülecektir. **Cole**'e göre kişinin demokrasiyi öğrenmesinin tek yolu, yerel düzey ve kurumlarda katılımıdır. Bugün kontrolun olmamasının nedeni, yalnızca devletin çok büyük oluşu değil, küçük birimlerde özyönetimin nüvelerini öğrenme şansının olmayışıdır. İşyerinde sağlanacak demokrasi, politik demokrasi için eğitici bir süreç olacaktır. Vertikal yapıda ku-

rumlaşan ve yukarıda tanımladığımız örgütlenme dışında, horizontal düzlemde yapılandırılan ve tüketim, sağlık, eğitim gibi alanlar üzerinde yükselecek konsüller de olacaktır. İşyerindeki birimler loncaların tabanını oluşturacaktır. Her işyeri birimi ve 'Lonca' kendi üstündeki (vertikal) düzeyler için yerel temsilciler seçecektir. Sosyal işlevleri yüklenecek olan 'Lonca'lar ise, ekonomik yapıyla yatay bir ilişki içinde olacaklardır. Bir anlamda, bu yatay örgütlenme 'Lonca'nın politik işlevselliğini oluşturacaktır. Sosyal ve ekonomik işlevlerle yüklü olan 'Lonca'lar kasabalar düzeyinde 'Komün'leri oluşturacaktır.[18]

Denilebilir ki; 'Lonca Sosyalizmi'; a) Toplumsal gelişmeyi kendiliğinden karakterli evrimci bir sürece indirgeyerek, aynı anda toplumsal devrimleri yok sayan, b) İnsanlığın genel özlemlerini dile getirmekle birlikte, bu özlemlerin ekonomik-politik nesnelliğini göremeyen, c) Dile getirdiği özlemlere yönelen sürecin sırasını karıştıran, d) Yarının özlenen toplumunun koşullarını, bugünün nesnelliği içinde kurgulama hatasına düşen, e) Yarına giden yolda politik araçları görmezden gelen; kapitalist sistem içi bir çizgidedir.

Aslında 'Lonca Sosyalizmi'ni bir politik hareket olarak değerlendirmek de olanaksızdır. Çünkü belirlediği hedeflere ve daha da önemlisi üreten sınıfların sürekli olarak tam bilinçli olmasa da özlemini duydukları bir geleceğe gidecek araçları belirlemek konusunda son derece isteksizdir. Bu durumda 'Lonca Sosyalizmi'ideolojisi bağlamında "Nasıl" sorusunun yanıtının verilebilmesi olanaksızdır. İşte bu haliyle 'Lonca Sosyalizmi' kesinlikle sistem içi bir konuma düşmektedir. Çünkü; "Nasıl" sorusunun yanıtı olacak araçların tanımlanmaması, zorunlu olarak verili koşullar içinde kalınarak ve zaman içinde gerçekleşecek kimi kısmi düzenlemelerle sonuca ulaşılabileceği tezinin benimsendiğini gösterir.[19]

Sonuç olarak, değişen karakterli uzun dalgaların kesişim noktasına denk gelen dönemde, işçi sınıfının radikal bir talep olarak yükselttiği ve Rusya'da başarıya ulaşan siyasal dönüşüm, Avrupa'nın kalanında; başaramamanın getirdiği yenilgi ile sistem içi ve reformcu bir kanala çekilmiş oldu. Yeni dü-

şünceler İngiltere'de **H.G. Wells, Sidney, B. Wells,** Almanya'da **Bernstein** gibi reformistlerce formüle edildi. Sözü edilen çevrelerde yürütülmekte olan tartışmalar 1920'de Geneva'da gerçekleştirilen Sosyalist Enternasyonal'de 'Sosyalizmin Politik Sistemi (The Political System of Socialism)' adlı karar metninde noktalandı.

Bu metindeki kararların temel içeriğinin, endüstrinin her dalı için, işçilerin yönetim organlarının çalışmalarına ortak edilecekleri yapıların belirlenmesi olduğu belirtilebilir.

Böylece 1. Dünya savaşı ile başlayan depresif dalga sırasında, sermayenin işçi sınıfı karşısındaki saldırısı sonucunda ortaya çıkan **Taylorist** *emek örgütlenmesi, endüstri düzeyindeki yönetim organlarında işçilerin temsiliyeti anlamına gelen 'Birleşik Endüstriyel Konsüller'in kurulması süreci ile bütünleşti.*

'Birleşik İş Konsülleri'nin ilk olarak 1. Dünya savaşı sırasında yaygınlaştığı görülmektedir. Bunlardan beklenenler; a) iş koşullarının tanımlanması, b) çalışma koşulları, fazla mesai ve ücretler gibi konularda düşünmeleri ve öneriler geliştirmeleri, c) patron-emek çatışmasını önlemeleri'dir. Konsüller işyeri düzeyinde refah programlarını yürütecek, üretkenliğin artmasında kooperasyonu kuracak ve sağlık-güvenlik uygulamalarını yürüteceklerdir. Kapitalist ekonominin I. Dünya savaşından itibaren içine girdiği bunalım dönemi sürecinde, burjuvazi, tüm toplumsal yaşantının ve ekonominin işçi sınıfınca kontrolunu hedefleyen devrimci hareketi sistem içi kılmaya yönelmiştir. 'Birleşik İş Konsülleri'nin altında yatan dinamik de budur. Bu süreç **"Kontrol'den İşbirliği'ne (From Control to Collaboration)"** diye tanımlanmaktadır.

Sınıflararası "işbirliği"ne dayalı endüstriyel ilişkilerin ekonomiyi barışçıl yoldan ve olabildiğince hızlı bir biçimde geliştireceği beklenmiştir. Aynı tezlerin 1919'dan itibaren ILO tarafından da benimsenmeye başlandığı izlenmektedir. Böylece 'Endüstriyel Demokrasi' düşüncesinin yüzyılın başlarındaki bunalım dalgası sırasında yaygınlaştığı ve kurumsallaştığı izlenir. Sözü geçen dönemde 'Endüstriyel Demokrasi' anlamında sıralanabilecekler; İngiltere'nin 'Birlikte Danışma (Joint Consultation)', ABD'nin 'Ortaklık Planları (Partners-

hip Plans)', Fransa'nın 'Çalışma Komiteleri (Work Commiteles)' ve Alman 'Birlikte Yönetim (Co-Determination)'idir:

a) İngiltere'de 'Birleşik Danışma': İngiltere'de I. Dünya savaşı yıllarında bu sistemin gelişmesinde iki dinamik etkili olmuştur; a) savaş yıllarında grevin yasaklanmış olması ve b) işyerindeki sorunlarla ilgilenecek başka bir aracın olmayışı. Savaş sonrası dönemde sermaye ile emek arasındaki ilişkilerin stabilize edilmesi çabası 'Birleşik Danışma'yı yaygınlaştırmıştır. 1916'da hazırlanan 'Whitley Komitesi Raporu', ulusal, bölgesel ve işyeri düzeyinde 'Birleşik Komiteler'in oluşturulmasını önermiştir.

Komitelerin patron ve işçi temsilcilerinden oluşması hedeflenmiştir. 'Birleşik Danışma Komiteleri'nin amaçları başlıca şu şekilde belirlenmiştir: 1) İşçilere, yaptıkları işle ilgili olarak daha geniş bir ilgilenim, daha büyük sorumluluk kazandırabilmek, 2) Kolektif anlaşmalardaki düzenlemeleri güçlendirmek, 3) İşçilerden gelebilecek "yanlış anlamalar"ı ve direnci engelleyebilmek.

b) Amerika'da 'Ortaklık Planları': ABD'de de yine I. Dünya savaşı yıllarında üretimi artırmak amacıyla 'Birleşik İşyeri Komiteleri (Joint Shop Committees)' kurulmuştur. İşletmenin sabit sermayesine ortaklık ve daha sonraları da kârdan pay dağıtımı gibi uygulamalar, işyeri komitelerinin denetiminde olmak üzere ilk kez ABD'de uygulanmıştır. Hattâ savaş sonrası yıllarda komitelerin çalışmalarında önemli aksaklıklar olmakla birlikte, finansal katılım-ortaklık plânları kesintisizlik göstermiş ve ABD'de 'Endüstriyel Demokrasi' düşüncesinin temel uygulama alanını oluşturmuştur. ABD'de işyeri komitelerinin ilk uygulama plânları 'Kömür Madenlerinde Rockefeller Plânı' ve 'Çelik İşçileri Minnequa Plânı' gibi plânlardır.

c) Fransa'da 'Çalışma Komiteleri': Fransa, bütün endüstrinin sendikalarca ve tümüyle kontrolunu talep eden sendikalizmin merkezi kabul edilir. 20.yy başlarından itibaren sendikalist hareket sistemce sınırlandırılmış ve Fransa'da patron ve işçi temsilcilerinden oluşan 'Emek Konsülleri' uygulaması başlatılmıştır. "Emek Konsülleri" ile ilgili ilk yasa 1899 yılın-

da ve 'Millerand Yasası' adıyla çıkarılmıştır. 'Millerand Yasası' ile oluşturulan konsüllerin amacı işyerindeki çalışma koşullarının düzenlenmesinde işçilere de söz hakkı vermek olmuştur. Daha sonradan 1917 yılında ücret skalalarının belirlenmesi; sağlıkgüvenlik önlemlerinin alınması; işi daha üretken kılacak, hammadde kullanımını ekonomize edecek, ekipman kullanımını geliştirecek tarzda ölçütlerin, yeni metotların ve makinelerin geliştirilmesi yetkileri de bu konsüllere bırakılmıştır.

d) Almanya'da 'Birlikte Yönetim': Almanya'da I. Dünya savaşı sırasında sendikalar diğer Avrupa ülkelerinde olduğu gibi savaş ekonomisinin zarara uğratılmaması, grevden sakınılması ve patronlarla uyum içinde çalışılması yönünde tavır geliştirdiler. Sonuç olarak işçi ve patron temsilcilerinden oluşan, ücretler ve işyeri yönetimiyle ilgilenen birleşik kurullar oluşturuldu. Savaş boyunca bu kurullar tüm endüstriye yayıldılar. 1916'da da işleyişlerini düzenleyen bir yasa yayınlandı. Böylece 50'den fazla işçi çalışan işyerlerinde 'Birleşik İşçi Komiteleri' oluşturuldu.[20]

Adı geçen yıllar içinde 'Endüstriyel Demokrasi' anlamında yapılan düzenlemelerin kimi kesintilere uğradığı gözlenmektedir. Ancak öncelikle belirtmek gerekir ki; 'Birleşik Konsüller' ve 'Birlikte Yönetim' uygulamaları özellikle savaş yılları boyunca, sendikaların da aktif desteği ile 'Endüstriyel Barış'ı sağlamanın, savaş ekonomisinin gerektirdiği üretkenlik düzeyini tutturmanın olanağını vermişlerdir. Yukarıda sözünü ettiğimiz kesinti dönemleri ise, özellikle Almanya dışındaki ülkeler için ve 1. büyük savaş sonrası dönemde söz konusudur. ABD'de ise 'Sabit Sermaye ve Kâra Ortaklık' olarak tanımlanan planlar başarıyla uygulanmıştır. Ancak 'İşyeri Konsülleri' için Avrupa'da gözlenen kesintiler, ABD için de geçerlidir. Almanya'daki durum, savaşta alınan yenilgiden, bu yenilginin getirdiği ve emek-sermaye cepheleri arasında savaş yılları boyunca boyutlanan zorunlu paternalistik sosyal ortamdan kaynaklanmıştır denilebilir. Almanya savaş sonrasında yenilginin acılarını giderecek olan ve tüm sınıfları içine alan paternalistik bir atmosferle "topyekün kalkınma" hedefi-

ne yönelmiştir. Sermayeemek cepheleri arasındaki "uzlaşma"nın 'Birlikte Yönetim' biçiminde sürmesinin nedeni de budur.

Diğer Avrupa ülkelerindeki durum içinse birkaç etken öngörülebilir:

a) **Tayloristik** iş örgütlenmesi: Aslında **Taylorizm** aynı zamanda iş içindeki emeğin bir örgütlenme biçimi olarak, ne olursa olsun ve hem mikro hem de makro düzeyde işçiye söz hakkı tanımamak, kesintisiz bir üretim dizgesi içinde otoriter karakterli bir hiyerarşik düzenlemeyle üretimi yönlendirmek eğilimindedir. Hemen belirtmek gerekir ki, teknolojinin ulaştığı düzey (makineye dayalı 'Bant Tipi Üretim')in gereksindiği emek-gücünün niteliği de emeğin söz hakkını üretim dizgesi içine içselleştirmeyi ve bunun bir yönetim unsuru olarak kullanılmasını zorunlu kılmaz. Aksine emeğin yönetim aygıtından olabildiğince uzak tutulmasını gerektirir. Böylece **Taylorizm**; işçi sınıfı mücadelesine karşı, iş düzenlemesi boyutunda burjuvazinin bir yanıtı olmak anlamını da taşır. Buna karşın 20. yy'ın başlarında ortaya çıkan devrimci olasılık ve bu olasılığın Rusya'da realizesi, Bolşevik devrimin Avrupa'ya yansıyan dalgaları, radikal kopuşları savunan sendikal ve siyasal hareketlenmeleri gündeme getirmiştir. İşte böyle bir ortamda burjuvazi devrimci durumu reformize etmek, sistem içileştirmek amacıyla yeni bir endüstriyel ilişki biçimini kurumsallaştırmak zorunda kalmıştır. 'Birlikte Yönetim', 'Endüstriyel Demokrasi'anlayışlarının gerek burjuvazi, gerekse işçi sınıfınca kabulu bu sürecin sonucudur.

b) Sendikaların tavrı: Burjuvazi 'Endüstriyel Demokra-'anlayışı çerçevesinde, işyeri düzeyindeki yönetimi, 'Birleşik Komiteler' aracılığıyla reformize etmeye yönelirken, sendikal yapıyı da devre dışı tutmayı amaçlamıştır. İzlenebildiği kadarıyla bunun tek istisnası, sendikaların savaş sonrası dönemde de devlet aygıtından desteğini esirgemediği Almanya'dır. Diğer ülkelerde ise, sendikalar bu tavır karşısında, haklı olarak ellerindeki pazarlık yetkisinin 'İşyeri Komiteleri'ne devredilmekte olduğu izlenimini almışlar ve 'Endüstriyel Demokrasi' uygulamalarına karşı tavır geliştirmişlerdir. Zaman zaman

da 'Endüstriyel Demokrasi'nin işçi sınıfını kapitalist sistemle uyumlandırmaya ve gücünü parçalamaya yönelik bir politika olduğunu belirtmişlerdir. Bunu işçi sınıfından yana ve daha radikal bir tavır olarak nitelemek olasıdır. Burjuvazi ise, tam da bu nedenle, sendikaları 'Endüstriyel Demokrasi'uygulamaları içine çekmeye çalışmıştır.[21]

c) Burjuvazinin tavrı: Burjuvazinin de, 'Endüstriyel Demokrasi' uygulamalarının, işçi sınıfında yönetimi tümden ele geçirmek yönünde bir politik bilinç gelişimine yol açabileceği kaygısıyla, zaman zaman ikircimli ve engelleyici, dolayısıyla da yönetimden işçi temsilcilerini toptan dışlayıcı bir yönelime girdiği izlenmektedir. Gerçekten de, özellikle **Blumberg** kendi kitabında sistem içi kapsam ve boyutlarda da olsa, katılımın, işçi sınıfında daha radikal ve sosyalist yönelimli talepleri uyarıcı olabileceğini gösteren pekçok ampirik veri sunmaktadır. Kısaca, burjuvazi ipin ucunun kaçacağından korkmakta ve bu olasılığı her zaman dikkatinde tutmak zorunluluğu hissetmektedir.

Ancak ne olursa olsun 'Endüstriyel Demokrasi' ile ilgili önemli yasamalar bu dönemde (20 yüzyılın ilk yarısı içinde) dir. Bu ilk uygulamalar işletme düzeyinde ve 'Birlikte Yönetim' esasına dayanır. Denilebilir ki; 'Birleşik Konsüller' Avrupa'nın 20. yy başlarında yaşadığı geniş devrimci dalga çerçevesinde emek-sermaye arasında gelişen; giderek ve nihai anlamda sistem içi kalan; bu anlamda da **Tayloristik** iş örgütlenmesinin getirdiği otoriter iş yapısını kısmen de olsa yumuşatmak işlevi gören; en son olarak da, emek-gücünün o dönemki işe yönelik gereksinimlerini tatmin etmek bakımından yeterli olan yapılardır. Eklemek gerekir ki; **Mayo** deneylerinin, iş ve işletme ile özdeşleşme, üretkenliğin artışı bağlamlarında ortaya koyduğu sonuçlar da 'Birleşik Konsüller'in kurumsallaşmasında etken olmuştur.

'Birleşik Konsüller'e dayalı, 'Birlikte Yönetim' ilkesi 2. Dünya savaşı yıllarından itibaren endüstriyel ilişkiler çerçevesinde ve hemen bütün dünyada kurumsallaşmış durumdadır. Emek-gücünün gelişen niteliğinin; savaş yılları boyunca bu gelişkin nitelikteki emek-gücünün artan beklentilerinin ve **Tay-**

lorizm'in sözünü ettiğimiz nitelik ve beklentilerle ortaya koyduğu uyumsuzlukların; bu yaygınlaşmada belirleyici etkileri olmuştur.

Avrupa ülkelerinde 'İşyeri Konsülleri'ne ilişkin yeni yasamaların yaşama geçirilmesi 2. savaş sonrası yıllara rastlar. Tarihlendirmek gerekirse; Fransa için 1946, Almanya'da 1945, Belçika'da 1945, Hollanda'da 1950, İsveç'te 1946, Danimarka'da 1945, Norveç'te 1945 yıllarına rastlanır. Sendikal hareket ile 'İşyeri Konsülleri'nin yapısı birbirinden kısmen ayrıdır. Ancak bazı ülkelerde işyeri sendika temsilcisi, aynı zamanda konsülün de başkanı durumundadır. Konsül; işyerinde belli sayıda işçinin bir temsilci ile temsiliyetini sağlayacak bir seçim mekanizması ile oluşturulmaktadır.

Daha önceki bölümde de belirttiğimiz gibi; konsüller işyeri düzeyindeki toplu sözleşme politikaları, sosyal politikalar ve finansal sorunlarla ilgilenirler. Kısaca toparlanırsa; sendikalar daha çok ücret sorunlarıyla ilgilenirken, konsüller işyeri düzeyindeki sosyal ve ekonomik sorunları gündemleri yaparlar. Böylece konsüller aracılığıyla işyeri düzeyinde, işçilerin daha dolaysız biçimde görüş belirtmeleri olanağı tanınmış olur.

Şüphesiz ki böylesi bir uygulamanın işçi sınıfının ulusal ölçekli sendikal örgütlenme ve mücadele gelenek ve kanallarını bölücü bir yönü vardır. Çünkü kendilerine yüklenen işlevlerle konsüller, işyeri düzeyinde sendikal örgütlenmenin alternatifi olmak konumundadırlar. Dolayısıyla da, burjuvaziye işçi sınıfının ulusal ölçekli mücadele birlik ve dayanışmasının zayiflatılması olanağını sunarlar. Sendikal hareketin konsül örgütlenmesine uzak bakışının nedeni de budur. Ve bugün bütün kapitalist dünyada, sendikal grevli mücadelenin karşısına, işyeri düzeyindeki emek-sermaye ilişkileri özellikle çıkarılmaktadır.

II.1.c. Kapitalizmin Günümüzdeki Bunalımı ve "Yeni" Endüstriyel İlişkiler

1945'sonrası dönem, 1970'lerin başlarına kadar yeni bir genişleyici dalgaya tekabül eder. Genişleyici uzun dalganın

yaratıcıları içinde bilimsel bileşen ele alındığında; bilgisayar teknolojisinin üretime yoğun olarak girişinin etken olduğu belirtilmektedir. İşte kompüterize olan böylesi bir ortamda, iş örgütlenmesi anlamında **Taylorizm** ve endüstriyel ilişkiler bağlamında da 'Birlikte Yönetim' kâr oranını tırmandıran çerçevenin diğer bileşenleri olmuşlardır. Bir başka deyişle, burjuvazi 1970'lere bu dinamiklerin ortaya koyduğu olanakları tüketerek, bunun karşısındaki geniş bir toplumsal muhalefet ise yeniden (değişik bir üslupta da olsa) "yaşamın tümünü ve bizzat denetleme" anlayışıyla geldiler.

Şimdi 1970'lerden beri kapitalizm yeniden krizdedir. Kriz son 4-5 yıldır iyice derinleşmiştir. Kapitalizmin, derinleşen krizden çıkıp çıkamayacağı, somut olarak hangi kanallardan yararlanarak çıkabileceği noktaları ise halen belirsizlikler içermektedir.

1990'ların başlarında giderek derinleşen kriziyle kapitalizm, krizden çıkış yollarını arayış çerçevesinde işçi sınıfına karşı yine çok yönlü saldırılarını sürdürüyor. Bir yandan da yeni teknolojik bilimsel yığınağını yapmaya çalışıyor. Yeni bir iş örgütlenmesi anlayışını devreye sokuyor. Bilimsel teknolojik gelişme anlamında iyice boyutlanan kompüterizasyonun ve iş örgütlenmesi anlamında da 'Kesintisiz Üretim Teknolojisi'nin anlamı budur. Artık özellikle metropol ülkelerdeki bilimsel gelişme emek-gücünün niteliklerinde de önemli değişiklikler ortaya çıkarıyor. Bunların herbirisini daha ayrıntılı olarak açacağız. Ancak hemen belirtmeliyiz ki; ABD'de, Japonya'da ve Almanya'da krizin aşılması yönünde işte yaratılan niteliksel değişiklikler, yeni dizaynlar ve bunu olanaklı kılacak bilimsel-teknolojik birikim yönündeki arayışlar halen sürüyor.

Blyton'ın dediği gibi: 1980'lerin başındaki ekonomik bunalımla birlikte şu etkenler 'Endüstriyel Demokrasi'nin gelişiminde merkezi düzeyde belirleyici oluyorlar: emek-yoğun imalat sektöründe uzun dönemde yaşanan dönüşüm, üretimin artan uluslararasılaşması, kompütür temelli teknolojilerin artan önemi.

Bu konuda Japonya, Almanya ve ABD'ye göre bir ölçüde daha ileri konumda bulunuyor. Ancak Almanya ve ABD de üretkenliğin artırılması için Japonya'daki katılımcı programları uygulamayı hedefliyorlar. Katılım ekonomik bunalımı çözecek, oluşturacağı korporatist atmosferle işçi-işletme özdeşleşmesini ve dolayısıyla da işletme performansını artıracak sosyal boyuttaki tek çıkar yol olarak görülüyor.(22)

Böylece sistem içi ve sistemce örgütlenen katılım anlayışı, işçi sınıfına yöneltilen çok boyutlu saldırının tamamlayıcı bileşeni durumundadır. Kapitalizm özellikle 1970'ler boyunca yeni yeni tüketim normları üreten yapısıyla, metropol kapitalist ülkelerde sürekli tüketen bir insan tipi yaratmıştı. Günde 8 saat patronu için üreten ve kalan 16 saatte de yine patronu için tüketen bir insan tipiydi bu. Aşırı derecede organize olmuş bir yabancılaşmaya işaret ediyordu. İşte bu düzenlemenin tamamlayıcı boyutu olarak şimdi katılım ortaya çıkıyor. Artık "yeni" işçi sınıfı ürettiği şey konusunda daha çok düşünerek, işletme ile tam bir özdeşleşme konumunda ve kendi çıkarı ile patronunun ve işletmesinin çıkarlarını ortak olarak görmesine yarayan paternalistik afyonu yutmuş bir konumda üretiyor.

'Endüstriyel Demokrasi' tezi ilk kez **Mayo**'nun deneylerinden aldığı esinde olduğu gibi yeniden, tüm hızıyla gündeme geliyor. Ancak çok önemli ve tek bir farkla: Eskiden, işçi sınıfının 1917'deki devrimci çıkışı Avrupa'da realize edemeyişi çerçevesinde işletme düzeyinde (dolayısıyla üretim içinde) olsa da makro düzeyde ve yönetsel organlara iştirak şeklindeydi. Şimdi ise, teknolojinin değişen niteliği, katılımcı düzenlemeleri üretimin tam içine sokuyor. Katılım üretimin ayrıntılarına işliyor, teknoloji ile insan arasındaki ve bu düzeyde işçiler arasındaki ilişkilerde eriyor, makro düzeydeki temsili niteliğinden; mikro düzeydeki doğrudan niteliğine erişiyor ve tüm bireysel nitelikleri ile işçiyi kapsıyor, avucunun içine alıyor. Japon icadı 'Kalite Kontrol Çemberleri'nin günümüzdeki anlam ve işlevi budur. Kapitalizmin bir önceki bunalım döneminde kurumsallaştırdığı 'Birlikte Yönetim'ilkesi sürerken, şimdi buna, bu yeni bunalım döneminde "üretimin re-

organizasyonu" anlayışı çerçevesinde yeni bir boyut eklenmiştir. 'Endüstriyel Demokrasi' anlayışı; üretimin içinde, işçinin mikro çevresine dek işlemiştir. Bir başka deyişle sistem (teorik ve pratik anlamda) kendi kanallarıyla kendisini bir üst boyutta "aşmış", "yenilemiş"tir.

Şimdilerde, bu "yenilenme"nin ortaya koyacağı olanakların bunalımın aşılmasındaki sinerjistik etkilerinin netleşmesinin beklendiği bir dönemdeyiz. Öte yandan "yenilenme" sürüyor. Bilimsel teknolojik gelişmeler halen devam ediyor. Hatta, asıl bundan sonra önemli atılımların olacağı vurgulanıyor. Kısaca, sistemin bunalımı aşmak anlamında ortaya koyduğu olanaklar iç etkileşimlerini sürdürüyorlar. Sonucu belirleyecek olan vektörel bileşimin yönünü ise zaman gösterecek.

Ancak hemen toparlayalım ki, kapitalizmin şimdiki uzun dalgasının uyardığı bunalımdan çıkış çabalarının ortaya koyduğu boyutlar; a) teknolojik gelişme ve b) bağıntılı olarak emek-gücünün değişen karakteri ile c) bunların sosyal yansıması olarak beliren "yeni" ve daha üst düzeydeki katılım modelidir. Şimdi teknolojik gelişmelerle, emek-gücünün değişen niteliğini kısaca gözden geçirebiliriz.

II.2. ÜRETİCİ GÜÇLERDEKİ YENİLENME

Kapitalizm son on yıldır, kimilerince sömürgen doğasının değişmesine neden olan ve daha da ileri düzeylere ulaşacağı anlaşılan, teknolojik bir yenilenmeyi yakalamaya çalışıyor.(23)

Söz konusu gelişmelerin kapitalizmin özünü değiştirmediği ise açık. Teknolojik gelişme, içinde bulunulan sistemsel bunalımın aşılabilmesi açısından, zorunlu olarak gündeme geliyor. Üretim düzleminde artı-değer artışında tıkanıklık olarak görüntülenen bunalım, kapitalizmi "içgüdüsel" olarak artı-değeri artıracak mekanizmaları geliştirmeye zorluyor. Teknolojik yenilenme, bunalımı aşma sürecinde en önemli bileşenlerden birisini oluşturuyor. Ve yeni üretim tekniklerinin geliştirilememesi durumunda bunalımın daha da derinleşmesi kaçınılmaz görünüyor.

II.2.a. 'Bilimsel Teknolojik Devrim'

Bugünkü teknolojik araştırma ve gelişmeler üç alanda tanımlıdır: a) Mikroelektronikler ve enformasyon teknolojisi, b) Yeni maddelerin, emek nesnelerinin geliştirilmesi ve c) Biyoteknolojiler. Bunların dışında yeni enerji kaynaklarının üretilmesi bağlamındaki nükleer teknoloji de bir dördüncü alan olarak söz konusu edilmektedir.

Dört alandaki teknolojik gelişmelerde de ileri düzeyde bilgisayar kullanımı söz konusudur. b ve c maddelerinde anılan alanlar 'Bilgisayara Entegre İmalat (Computer Integrated Manufacturing; CIM)' olarak tanımlanmaktadır. 'CIM' teknolojisi ile bilgisayar iş organizasyonunda üretim, yönetim, dağıtım ve enformasyon süreçlerinin tümüne girmiş durumdadır. Günümüzde artık, üretimin kompüterize olmamış bir tür ve düzeyini bulabilmek neredeyse olanaksızdır. 'CIM' teknolojisinin ise tanımlanan bu işlevlere yönelik olarak alt teknolojik bileşenleri bulunmaktadır. Bunlar; 'CAD (Computer Aided Design; Bilgisayar Destekli Tasarım)', 'CAE (Computer Aided Engineering; Bilgisayar Destekli Mühendislik)', 'NCPP (Numerically Controlled Parts Programming; Sayısal Kontrollü Programlar)', 'CAPP (Computer Aided Process Planning; Bilgisayar Destekli Yöntem Planlaması)'dır.

Mikroelektronik (mekanik, optik, elektronik, yarı iletkenler, bilgisayarlar) teknolojisindeki gelişmenin, yeni gelişmelere yol açan temel bir teknoloji olduğu kabul edilmektedir. Yukarıda sayılan diğer üç alandaki gelişmeler ise, bu temel teknolojinin uygulanması sonucu ortaya çıkmaktadır.

Mikroelektroniğin imalat sektörüne uygulanması ('-CAM; Computer Aided Manufacturing-Bilgisayar Destekli İmalat') yine bir dizi teknolojik gelişmeyi uyarmıştır. Sonuçta ortaya; 'NCM (Numerically Controlled Machines; Sayısal Kontrollu Makineler)' denilen son derece gelişkin bir teknoloji çıkmıştır. Bu makinelerin toplam tezgâh satışlarındaki payı giderek artmaktadır. Bu oran İsveç'te 1974'te %23 iken 1990'da %86'ya, Japonya'da 1975'te %17'den 1990'da

%89'a çıkmış durumdadır. Oranlar ABD'de de aynıdır. Bu tezgâhların sermaye açısından getirdiği avantaj; esneklik özellikleri nedeniyle stok maliyetlerinin önemli oranda düşük olması ve daha az tezgâh kullanımı nedeniyle kapalı alanda önemli ölçüde tasarruf sağlayışlarıdır.

Yeni teknolojiler mekân ve zaman açısından üretimin önüne çıkan engellerin aşılması olanağını vermektedir. Artık daha dar bir alanda, daha az sayıda elemanla ve zaman açısından da çok daha az engele takılarak daha çok üretmek mümkün olabilmektedir. Ürünün dolaşıma sokulduğu zaman diliminde bile üretebilmek söz konusudur. Öte yandan, piyasanın anlık taleplerine göre ürünün yeniden dizayn edilebilmesi de olasıdır. Böylece, üretim süreci ile, piyasa taleplerinin anlık senkronizasyonu da sağlanmış olmaktadır. Bu "katkıları" nedeniyle yeni teknolojiler 'Esnek Teknoloji', ortaya çıkan üretim dizgesi ise 'Esnek Üretim' olarak tanımlanmaktadır.

Yeni teknolojilerin, Üretimde "esneklik" sağlamalarıyla stok şişmesini önleyici, seri üretimden uzaklaştırıcı bir yapısı vardır. İstenilen ürünün istenildiği kadar üretilebilmesi, talebe göre miktarın ayarlanabilmesi, ürün kalitesinin, tipinin anında yenilenebilmesi mümkün olmaktadır. 'Esnek Teknoloji' tanımı da buradan gelmektedir. Değişmeyen hedef ise en az maliyetle, birim zamanda en çok ve en kaliteli mal ve hizmetin üretilebilmesidir. Böylece teknolojik gelişmelerle işçilik maliyetlerinin düşürülmesi önemli bir hedef olmakla birlikte, asıl önemli olan hammaddelerin daha iyi kullanımı, enerji tüketiminin daha iyi kontrolu ve üretimdeki israfın minimalizasyonudur.

Yeni teknolojilerin kullanımı imalat sektöründe emeğin verimliliğini önemli ölçüde artırmış durumdadır: Bu artışlar Fransa'da otomobil montajında %2.2 ve elektrik motorları üretiminde %40, İngiltere'de motor üretiminde %10.1, Japonya'da makine parçaları ve robot üretiminde %10 düzeyinde gerçekleşmiştir.[24]

Öte yandan, bilimsel teknolojik gelişme halen önemli oranda gelişme durumundadır. Bugün kimi üretim dallarında

teknoloji "olgunlaşmış" iken, büyük bir çoğunluğu için teknoloji "olgunlaşmaya geçiş aşamasında" ya da "yenilenmekte"-dir. Bu haliyle teknolojik gelişimin etkilerinin önümüzdeki onyıl içinde daha da belirginleşeceğini beklemek hiç de yanlış olmayacaktır.

Üretim Teknolojisi Olgunlaşmış Sanayiler	Üretim Teknolojisi Olgunlaşan Sanayiler	Üretim Teknolojisi Yenilenen Sanayiler
Metal Madenciliği	Petrokimya	Yeni enerjiler
Kömür madenciliği	Elektronik	Mikroelektronik
Ormana dayalı sanayi	Elektronik teknik	Biyoteknoloji
Metal sanayileri	Otomotiv	Uzay teknolojisi
Anorganik kimya	İnce mekanik	Telekomünikasyon

II.2.b. Emek-Gücünün Niteliğindeki Gelişmeler

Yeni mikroelektronik teknolojinin kullanımına ekonomilerin savaş sonrası genişlemesinin sona erdiği yıllarda başlandı. Oysa 1950'li, 1960'lı yıllar boyunca, sanayide fabrika sistemlerinin ve ağır makinelerin ortaya koyduğu klasik görünüm hakimdi. Bu görüntünün bel kemiğini genellikle metal işleyen ve ağır sanayi olarak adlandılan üretim teknolojileri oluşturmaktaydı. 1970'lerde ise bu klasik sanayileşme paradigması hızla yıkılmaya başladı ve yerini "mikro teknoloji"lere bıraktı. Daha da gelişme potansiyeli olan bu teknolojilerin özelliği; bir öncekinin tersine, gözle kolay görülüp, algılanamaması, çok kez madde (hardware) değil, bir program ve bilgi (software) üretimine dayanmasıdır.

Yeni teknolojinin uygulanması nitelikli beyaz yakalı çalışanları da güçlü bir şekilde etkileyen teknik ve organizasyonel yeniden düzenlemelere yol açtı. İşletme yönetimleri, yeni teknolojilerin kullanımının da olanaklı kılmasıyla işten çıkarmaları hızlandırdılar. Böylece işten çıkarmalar, teknolojideki yeni gelişmelerle bütünleşince kâr oranını artıracak yönde işlev gören bir bileşenin etkisi doğdu. Bir yandan da, sayıları

azaltılan istihdamdaki emek-gücünün fragmantasyon düzeyi ve işbölümünün derinliği azaltıldı. İş amaçlarının daha yüksek düzeydeki yaratıcı işlevlerde birleştirilmesi yönünde bir eğilim belirdi. İşin yapısı daha nitelikli emek-gücü kullanacak tarzda gelişti ve özellikle beyaz yakalılar arasında, bu nitelikli emek-gücüne daha fazla oranda çalışma otonomisi ve sorumluluğu verilmesi zorunluluğu doğdu.

Teknolojik gelişme ile birlikte, üretimde robotların kontrolu arttı. Böylece hemen tamamen kompüterize olan üretimi ve robotları denetleyecek bir emek-gücü gereksinimi doğdu. Bu gelişmeler, bugünün niteliksiz emek-gücüne göre çok daha nitelikli bir emek-gücü ortaya çıkardı. Ancak anlaşılabildiği kadarıyla bu yeni emek-gücünün kompüterize üretimi denetleyebilecek düzeyde teknik bilgi ile donanmış olması da yeterlidir. Örneğin bugünün mühendisleri için 4-5 yıllık bir eğitim gerekirken, bu yeni emek-gücü için 1-2 yıllık eğitim yeterli olmaktadır.

Yaygın bilgisayar terminallerinin ve video sistemlerinin kullanılması, daha nitelikli emek-gücünün kendi yaratıcılığını göstermesine olanak tanıyan desantralize kontrol koşullarını yarattı. Çalışanla doğrudan yüz yüze gelmeden kompütürlerle, kompüterize olmuş üretim dizgesini izleyerek çalışanı denetlemenin olanakları gelişti. Böylece, elektronik veri işlem sistemleri, emek-gücü üzerinde **Tayloristik** kontrol biçimlerinin sonlandırılarak, emek-gücünü cesaretlendiren, motive eden, yaratıcılığını ortaya koymasına fırsat veren bir enformasyon-yönetim sistemi olarak geliştiler.[25]

Daha önceden de belirlediğimiz gibi bu değişiklikler özellikle beyaz yakalı çalışanlar arasında ağırlıklı olarak ortaya çıktı. Bir yandan da ekonominin sektörleri arasında bazı değişiklikler belirdi. Beyaz yakalılar sayıca arttı. Hizmet sektörü genişledi. Kadın çalışanlar çoğaldı. Ticaret hizmetleri üçüncü bir sektör olarak gelişti. Geniş ölçüde bilgisayar kullanan bu sektörler yeni endüstri bölgeleri ortaya çıkardı. İngiltere ve Almanya'nın geleneksel endüstri bölgeleri olan Kuzey İngiltere ile Ruhr bölgesi eski önemlerini yitirirken, Güneybatı İngiltere ve Güneybatı Almanya ön plana çıktılar.[26]

Teknolojideki gelişmelerin ve üretimin sektörlere göre dağılımındaki değişikliklerin, emek-gücünün gerekli niteliğine uygun tarzda eğitimini de zorunlu kıldığı gözleniyor. Lise sonrası döneme denk gelen mesleki-teknik eğitimin önem ve yaygınlığı giderek artıyor. Nitekim Batı Avrupa'da bu türden eğitimin yaygınlık kazanması da yine 1970'li yıllara denk geliyor. Mavi yakalı işçilerin eğitim formasyonu değişiyor. İmalat sanayinde eskinin kaba el emeğini kullanan mavi yakalısının yerini yüksek teknik eğitimli veya üniversite eğitimi görmüş elemanlar alıyor. Yeni tipteki mühendislerden oluşan daha nitelikli bir işçi sınıfı ortaya çıkıyor. Kapitalizm gelişen teknolojinin dayattığı zorunluluklar çerçevesinde bu nitelikli emek-gücünün mezuniyet öncesi ve sonrası sürekli-mesleki eğitimlerini kesintisiz bir tarzda dikkate almak, standardize etmek, yeniden düzenlemek zorunda kalıyor.

Öte yandan kompüterizasyon ile karakterize teknolojik gelişme üretkenlikte sağladığı artışlar ve enformasyon akışında getirdiği akıl almaz hızlanma ile ortalama kâr oranındaki artışı ivmelendirir. Bir yandan da aynı tekelin işletmeleri durumunda olan ve Dünya'nın dört bir yanına dağılmış bulunan firmalar arasındaki entegrasyonu ileri boyutlara taşır. Kısaca sermaye akışını hızlandırır ve tekelci sermayeyi daha da yoğunlaştırırken, onu çok daha fazla oranda az sayıdaki tekelci güç odağının denetimine sokar. Dolayısıyla kompüterizasyonla birlikte üretimde, enformasyon ve sermaye dolanımında sağlanan "esneklik" aslında üretimin tekelci denetiminden başka birşey değildir. "Esneklik" tekelci sermayenin akışında, dolanımında, yatırımında, risk analizlerinin tamamlanmasında sağlanan esnekliktir.

Teknoloji ve emek-gücü niteliğinde meydana gelen yukarıda özetlediğimiz türden gelişmelerin kapitalist üretimin yapısında da köklü değişiklikler yarattığı belirtilmektedir. 'Endüstriyel Demokrasi' tezi varsayılan bu değişiklikleri nesnel zemin kabul ederek ortaya atılmaktadır.

Buna göre; emek-gücünün artan niteliği üreten insanın üretimden ve genel olarak yaşamdan beklentilerini artırmaktadır.Bu nedenle de, artık **Taylorist** iş organizasyonunun insana sunduğu motivasyon ve olanaklar ile yetinmesinin koşulla-

rı da yoktur. Üretim sürecindeki insanın, içinde bulunduğu koşullardan beklentileri artmıştır.[27] Öte yandan niteliği artan emek-gücünün üretim süreci içinde daha inisiyatifli olabilmesinin olanakları da doğmuştur. Bütün bunların yanında koşulların değiştiğini ve **Taylorist** iş örgütlenmesinin bir engel durumuna geldiğini belirleyen bir diğer etken daha bulunmaktadır: Gelişen teknoloji ve artan kompüterizasyon çalışan insanın kendi önünden akan bir bant sistemine monoton ve aptalcasına bağımlılık zorunluluğunu da ortadan kaldırmış ve çalışan bireye daha inisiyatifli ve yaratıcıolabilmesinin olanaklarını da yaratmıştır.

İş organizasyonunun yeni biçimi ile işletmeler küçülmekte, "esnekleşmekte" ve büyük sayıda işçinin bulunduğu işletmelerde omuz-omuza 'Bant Tipi Üretim'in koşulları ortadan kalkmaktadır. Onun yerine az sayıda becerili işçinin önemli oranda bakım, kalite kontrol işlevlerini üstlendiği, işçilerin işletmenin aktif bir parçası durumuna geldiği bir işletme ortamı doğmaktadır. İşletmelerde artık 'becerili' işçiler etkinlik ve performansı denetler dumuma gelmektedirler. Motivasyonu artırmak amacıyla da az sayıdaki bu 'becerili' işçi için özel çalışma koşulları ve programlar uygulanmaktadır. Örneğin Japonya'da Kawasaki ve Mitsubishi'de, üretim dizgesinde ortaya çıkan bir hatanın düzeltilebilmesi amacıyla, üretimi denetleyen 'becerili' işçilere tüm üretimi kendi inisiyatifleri ile ve istedikleri sürece durdurmak yetkisi verilmektedir.[28]

Yeni yeni ortaya çıkan bu koşullar işin otoriter karakterine son verebilmenin koşullarını yaratırken, bir yandan da anılan bu otoriter koşulların ortadan kaldırılmasını zorunlu kılmaktadır. Bir başka deyişle de, işin otoriter karakterinin yıkılması zorunluluğu, teknolojik gelişmelerin olanaklı kıldığı "katılım" olasılığına denk düşmektedir. "Katılım"cı olanakların realize edilebilmesi çalışan bireyi üretim için çok daha fazla oranda motive edecek, bu da artı-değeri artırma sonucunu verecektir. Kısaca, 'Endüstriyel Demokrasi'kapitalist sistem için ve artı-değeri artırmak anlamında bir zorunluluk olarak, hem de yeni teknolojilerin ortaya koyduğu bir olanak olarak belirmiş durumdadır.[29] Sistem içi ideologların daha somut

belirttiklerine göre: Çalışanların düşük becerili ve kolayca denetlenebilir olmaları durumunda, patron katılım için ciddi yatırımlar yapmak gereksinimi hissetmeyecektir. Ancak, çalışanlar denetlenmesi zor, özel ve nitelikli bir amacı gerçekleştiriyorlarsa ve bu iş onların özel beceriler kazanmalarını gerektiriyorsa, patron için (daha önceden sıralamış olduğumuz üretkenliğe yönelik beklentiler gereği) katılımcı porgramların yaşamsal önemi olacaktır.

Ancak sistem içi literatürün daha çok oranda işlediği konu; "olanak" olmak durumudur. Çünkü beliren bu olanaklar, kapitalizmin yapısının da derinden değiştiği, değişmekte olduğu biçiminde yorumlanmaktadır. Sonuçta da bu değerlendirmeler, sınıf savaşımının, hattâ işçi sınıfının bile ortadan kalkmış olduğu yolundaki yorumlara kadar ulaşabilmektedir. Şu anda ise sistem içi ideoloji açısından önemli olan da bu, yani; kapitalizmin ilelebet kendini yenileyebilecek bir sistem olduğunun "kanıtlanması"dır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜMÜN DİPNOTLARI

1) Tanımladığımız dizgenin oluşturulmasında yararlandığımız ve genel çerçeveleri birbirine çok benzer olan kaynaklar olarak bkz. **Bluestone, I.** Worker Participation ın Decision Making, s. 55, **Brockner, J., Hess, T.** Self-Esteem and Task Performance m Quality Circles, s. 617-639, **Carter, A.** Industrial Democracy and The Capitalist State, s.277, **Drago, R.** New Use of an Old Technology: The Growth of Worker Participation, s.155, **Drago, R.** Participatory Management in Capitalist Firms: An Analysis of "Quality Circles", s. 235, **Drago, R., Heywood, J.S.** Support for Worker Participation, s. 522-528, **Fenwick, R., Olson, J.** Support for Worker Participation: Attitudes Among Union and Non-Union Workers, s. 505, **Griffin, R.W.** Consequences of Quality Circles in an Industrial Setting: A Longitudinal Assessment, s. 340, **Jain, H.C.** Worker Participation in Canada: Current Developments and Challenges, s. 286, **Katz, H.C., Kochan, T.A., Gobeille, K.R.** Industrial Relations Performance, Economic Performance, and QWL Programs: An Interplant Analysis, s. 3, **Klein, K.J.** Employee Stock Ownership and Employee Attitudes: A Test of Three Models, s.322, **Levitan, S.H., Werneke, D.** Worker Participation and Productivity Change, s. 28, **Manz, C.C.** et.all, Preparing an Organizational Change to Employee Self-Management: The Managerial Transition, s. 15, **Pusic, V.** Economic Democracy and Civil Society, s. 276, **Rhenman, E.** Industrial Democracy and Industrial Management, s. 75-77, **Russell, R.** et. all. Participation, Influence and Worker-Ownership, s. 330-340, **Saleh, S.D., Guo, Z., Hull, T.** The Use of Quality Circles in the Automobile Parts Industry, s. 198, **Sass, R.** The Implications of Work Organization for Occupational Health Policy: The Case of Canada, s. 164, **Svensson, L.** A Democratic Strategy for Organizational Change, s. 319.

2) Bkz. **Balfour, C.** Participation in Industry, s. 2-6, **Lawler, E.E.** High Involvement Management, s.28-36, **Meyers, D.T.** Work and Self-Respect, s.18-27.

3) Bkz. **Bermeo, N.G.** The Revolution Within The Revolution, s. 106, **IDE** International Research Group, Industrial Democracy in Europe: Differences and Similarities Across Countries and Hierarchies, s. 114.

4) Bkz. **Patchen, M.** Participation, Achievement, and Involvement on the Job, s. 181-194. **Wood, S.** The Cooperative Labor Strategy in the US Auto Industry, s.425.

5) Bkz. **Deutsch, S.** New Technology, Union Strategies and Worker Participation, s. 532.

6) Bkz. **Katz, H.C., Kochan, T.A., Weber, M.R.** Assessing the Effects of Industrial Relations Systems and Efforts to Improve the Quality of Working Life on Organizational Effectiveness, s. 510.

7) Bkz. **Stell, R.P., Lloyd, R.F.** Cognitive, Affective, and Behavioral Outcomes of Participation in Quality Circles: Conceptual and Empirical Findings, s.4.

8) **Hill, M.** Quality Circles in the UK: A Longitudinal Study, s. 26.

9) **King, J.R., Tan, K.H.** Quality Circles, s. 310.

10) Bkz. **Rhenman, E.** Industrial Democracy and Industrial Management, s. 75-77, **Szell, G.** Worker Control and Self-Management, s.49, **Vanderslice, V.J., Rice, R.W., Julian, J.W.** The Effects of Participation in Decision Making on Worker Satisfaction and Productivity: An Organizational Simulation, s. 159-160. Aynı noktalara Marksist literatürde de dikkat çekilmektedir. Şöyle ki: Giderek büyüyen işletme yapısı işletme içi iletişimi zorlaştırmakta ve işçilerin çalışma isteğini de azaltmaktadır. İşyerinde denenen katılımcı programlar işyeri ortamındaki bu bürokratik yapıyı kırmak için denenmektedir. Örnek olarak bkz. **Banks, J.A.** Marxist Sociology in Action, s. 272-276.

11) Postkapitalizm kapitalizm ötesi bir toplumsal formasyonu tanımlamak için kullanılıyor. Buna göre artık, kapitalizm, emeksermaye çelişkisi biçiminde tanımlanan yapısını geride bırakan bir dönüşüm geçirmektedir. Dolayısıyla da içinde bulunduğumuz yüzyılın başından beri söz konusu olan kapitalizm-sosyalizm biçimindeki iki kutuplu dünya da son bulmuş durumdadır. Artık "iki kutuplu"luktan, sosyalist sistemin bir toplumsal formasyon olarak "son bulması" ile birlikte, küresel ekonomik, siyasal ilişkilere geçiş söz konusudur. Sosyalizm son on yıl içerisinde gözlenen "iflas"ı ile birlikte; kalıcı bir sosyo ekonomik formasyon olamayacağını kanıtlamış, böylece kapitalist sistemin doğuşundan beri O'nun alternatifi olarak gelişen sosyalist ütopyaya ilişkin tüm tezler de geçerliliklerini yitirmişlerdir.
Açıktır ki, bu anlayış özellikle **Marksizm**in iflası noktasında somutlanmaktadır. 20 yüzyılın, içinde bulunduğumuz bu son döneminde gelişen ve kabaca yukarıdaki türden tanımlanan olaylar; insanlığın artık yeni türden bir kapitalist döneme girmekte olduğu yollu tezlerin yapılandırılmasında kullanılmaktadır. Buna göre; sosyalizmin gerçekçi bir çözüm olamadığı, olamayacağı kanıtlanmıştır. Kapitalizm ise, tüm sorunlarına rağmen ve sorunlarını çözümleyebilecek güce sahip olmasa da; kendisine ait olan bu sorunlarıyla birlikte yaşamını sürdürebilecek potansiyellere sahiptir. Bir başka deyişle, kapitalizm sorunlarıyla "barışık" kalabilmektedir. Ve "iki kutuplu" dünyanın çözülüşü bu "barışıklığı" olanaklı kılmaktadır. Postkapitalist olarak ta-

nımlanan bu dönem, şimdiden tahmin edilebilen sorunlarına karşın; kapitalizmin kendi sorunlarıyla başa çıkabileceği; bir toplumsal patlamaya neden olmamak anlamında sorunlarını aşabileceği; bir anlamda kendisini yenileyeceği; insanlık için gelişmeye açık yepyeni olanaklarla dolu bir yeniden yapılanma dönemi olacaktır.

Özellikle son yıllarda gözlenen bilimsel-teknolojik yenilenme süreci bunun kanıtlarıyla doludur. Teknolojik yenilenme işçi sınıfı ve diğer emekçi sınıflara, onların kapitalizm içinde yüzyıllardır belirlenmiş konumlarının çok ötesinde; mülkiyet ilişkilerinde köklü değişiklikler vaadeden olanaklar sunmaktadır. Bir başka deyişle; işçi sınıfının üretim araçları karşısındaki konumu, şimdiye dek kullanılmış olan klasik işçi sınıfı tanımlamasını yıkacak yönde tamamen değişmiştir. Bu anlamda da, artık şimdiye kadar yapılageldiği gibi, toplumu işçi ve burjuva sınıflardan oluşan bir yapı olarak değerlendirebilmek de olanaklı değildir. **Marksizmin** klasik bütün tanımlamaları kökten geçersizleşmiştir. Sınıf savaşımı üzerine kurulu bulunan toplumsal dinamikler de artık geçersizdir.

Tüm bu tezlerin, siyasal bir boyutta ve bir düşünce sistemi olarak postmodernizmden esinlendiği ya da en azından postmodern düşünce ile ilişkili olduğu söylenebilir.

Şöyle ki: Bilindiği gibi, modernizm Rönesans sonrası modernkapitalist Batı'nın düşüncesidir. Feodal Tanrısal düzene karşı çıkıştır. Hakikatin Tanrı tarafından belirlendiği, ilahi kudretin dışında gerçekliği belirlemeye yetkin başkaca bir gücün bulunmadığı düşüncesinin reddedilişidir. Kısacası "nakli"likten, "akli"liğe geçiştir.

Kapitalizmde burjuvanın düşünce sistemi "akli"dir. "akli"lik, yaşamın, üretimin ve kârın artırılması yönünde rasyonalize edilmesidir. Bu anlamda, öncelikle hakikatin bilgisine ulaşılması yaşamsaldır. Özetlersek: **"Gerçekliğe ilişkin doğruların saptanma mercii olarak Kilise'nin yerine bireyin Aklının konulması operasyonu diyebileceğimiz Aydınlanma Felsefesi böylesi bir ortamda kendini ortaya koydu. Modernite'nin belkemiğini oluşturacak Aydınlanma Felsefesi, Hakikat bilgisinin tekelini Kilise'den alıyor; bireyin Aklına veriyordu.(...) Bu süreç hem toplumsal dünya için hem de fizik dünya için geçerliydi. Artık, bir takım otoritelerden naklen gelen hakikat güvenilir değildi. Böylece burjuva düşüncesi Tanrı'yı tahtından indiriyor, onun yerine Aklını koyuyordu."** (Uğur, A. Postmodernizmin Siyasetle İlişkisi Üzerine, s.32-44)

Artı-değerin artırılmasına indekslenmiş "Akli"lik, çok kısa bir sürede, Fransız Devrimi sonrası kendisini büyük ütopyalarla ortaya koyan burjuva ideolojisinin açmazlarını da sergiledi. Hızla gelişen teknolojinin kısa sürede yarattığı büyük çevre kirliliği, silahlanma felaketinin ortaya çıkardığı insanlık yıkımları ve **Samsa** türü insan tipolojisiyle, giderek her yerde aynılaşan sorunlarını yığdı. **"Amaç, insanlığın bilgeliğini, kendisiyle uyumunu artırmaktı. Bu amaca varmanın yolu ise "rasyonel" olmaktan, yani akla uygun davranmaktan geçiyordu.(...) Ancak ekonomik sistem geliştikçe, burjuvazi yeni yapılarını oluşturdukça amaç farklılaştı. Artık özlenen insanın bilgeliğini artırmak değil, zenginliğini artırmak oldu.**

Bunun yolu ise yine rasyonel davranmaydı. Bir başka deyişle, en üstün erdemlerden biri olan akılcılık (rasyonelite) üretkenliğin, verimliliğin, dolayısıyla da kârlılığınençoklaştırılmasıyla eşanlamlılık kazandı." (Uğur, A. aynı eser)

Postmodernizm tüm bunlara bir tepki olarak ortaya çıktı. Düşünsel planda; gerçekliğin, "Akli" mantığın yapmakta olduğu gibi sistematize edileyemeyeceği belirtildi. Çünkü bu tip sistematizasyon, sonuçta, sosyal, siyasal, ekonomik tüm alanlarda derin bir kriz yaratmıştı. Dolayısıyla uygarlık krizi, yine kapitalist sistem içi bir mantıkla sorguya alındı. Gerek yıkılan sosyalist sistemin, gerekse kapitalizmin kısa bir deyişle de "iki kutuplu" dünyanın insanlık açısından yarattıkları belirtilen derin sorunlar tartışıldı. Hem sosyalist, hem de kapitalist sistem, modern çağla birlikte ortaya çıkmış olan bilimsel düşünceyi de inkâr eden bir düşünce sistemi içinde reddedildiler.

"Postmodernizmle birlikte oldukça karanlık bir çağda yaşandığı söylenebilir. Yani Aydınlıkçı düşüncenin iflas ettiği yerde bir karşı devrim dönemi olarak postmodernizm söz konusu.(...) Özellikle bilim adı altında, bilimsellik adı altında ileri sürülen, 19.yy'ın ortaya çıkarttığı birtakım düşünce sistemleri meşruluklarını yitirmeye başladılar. Bu bilimselliğin de aynı zamanda "iflası" demesek bile bir bakıma sorgulanması bu postmodern dönem. Bilimsellik açısından da bir karşı devrim, yani bilimin bilimsellik adı altında yapılamadığı bir dönem." (Akay, A. Postmodern Konumdaki Filozoflar, s. 22)

Bir başka deyişle, postmodernizm tüm bilimsel çıkarsamaların, akıl yürütmelerin ve tüm bilimsel birikimin, bilimsel alanda tevekküle varan bir pasiflik ve siyasi alanda da tepkisel bir yıkıcılıkla reddedilişidir. Dikkat edilirse, son birkaç on yıl boyunca iyice belirginleşen ve tüm inançların, insanlığın insanal ütopyalarının gerçekleşmesinin olanaksız olduğu izlenimi veren günümüz koşullarına son derece uyumlu bir düşünsel yapılanmadır postmodernizm. Tüm düşünce sistemlerini bulanıklaştıran bir belirsizlikler felsefesidir. **"Sınırların yavaşça erimesi, mesafelerin ortadan kalkması, ayrım çizgilerinin belirsizleşmesi" (Koçak, O.** Modernizm ve Postmodernizm, s. 8)'ni vazeden akımdır. Kanımızca bu bağlamı içinde "iki kutuplu" dünyanın ortadan kalktığını "belirleyen" postkapitalist "ütopya"larla ilişkisi kurulabilir.

Öte yandan postmodernizmin insanlığa sunabildiği pek birşey de yoktur. Sınırları, kuralları, kategorizasyonları reddetmek ve bunun yerine heryere çekilmesi olası bir kuralsızlığı önermek dışında. Dikkat edilirse, postkapitalist "ütopya"lar da insanlığa hiçbirşey sunamazlar. Kapitalizmi, sorunlarıyla birlikte yaşamanın yine de en iyisi olduğunu propaganda etmekten başka.

12) Bkz. **Alexander, K.O.** Worker Participation and The Law Once Again: Overview and Evaluation, s. 696, **Lincoln, J.R., Kalleberg, A.L.** Work Organization and Workforce Commitment: A Study of Plants and Employees in the U.S. and Japan, s. 739, **Öngen, T.** Endüstri Toplumlarında Sınıf İlişkileri ve İşçi Sınıfına İlişkin Bazı Saptamalar, s. 36 ve **Turan, K.** İşçilerin Yönetime Katılması ve Türkiye Uygulaması, s. 60.

13) Uzun dalgalarla ilgili daha geniş ve tam bilgi için bkz. **Adalı, C.** Kapitalizmin Düğümleri, s. 97-117 ve **Mandel, E.** Kapitalist Gelişmenin Uzun Dalgaları.

14) Avrupa'da savaş sonrası dönemde söz edilen konuyla ilgili gelişmeler açısından daha fazla bilgi için bkz: **Sirianni, C.V.** Workers' Control in the Era of World War I, 29-88.

15) 1. Savaş sonrası dönemde 'İşçi Konsülleri' açısından Avrupa ülkeleri arasında en ilginç gelişmeler İngiltere'de yaşanmıştır. Nitekim **Lenin**'in 'Sol Komünizm Bir Çocukluk Hastalığı' adlı yapıtı bu gelişmelere ilişkin olarak İngiliz komünistleriyle arasında geçen yazışmalara dayamr. Savaş sonrasında İngiltere'de parlamanter bütün mücadele biçimlerini reddeden ve kabaca 'Anti Parlamenter Komünizm' olarak tanımlanan bir akım gelişmiştir. Başlangıç döneminde 'WSF (Workers' Socialist Federation)' olarak bilinen bu hareket, ilk yıllarında iktidarın hemen ve tamamiyle 'Sovyet' tipi örgütlenmelere bırakılmasını savunmak dışındaki her türlü anlayışı reddetmiştir. Benzeri düşünceleri savunan diğer yasal örgütlenmelerle bir araya gelen 'WSF' Komünist Parti'yi kurmuş ve böylece 'Sol Kanat Komünizm' olarak tanımlanan çizgi gelişmiştir.
Söz konusu akımlar parlamenter mücadaleye karşıtlıklarını üç noktada temellendirmekte idiler: a) Parlamenter mücadele içinde girişilecek oy kazanma arzusunun devrimci mücadeleyi engelleyeceği, b) parlamenter mücadelenin devrimci değişim yönünde yeterince işlevsel olamayacağı, c) sonuç olarak da parlamenter mücadeleyi sürdürenlerin oportünist bir çizgiye düşecekleri. 1920'lerde Almanya'da 'Sol Komünizm'in teorisyeni **Anton Pannokoek**'in deyişiyle: "**Parlamenter aktivite; içinde liderlerin aktif olarak katıldığı, kitlelerin ise ikincil (edilgen) konumda kaldıkları bir paradigmadır. Parlamentarizm kaçınılmaz olarak, kitlelerin devrim için gerekli olan otonom aktivitelerini inhibe etmek eğilimindedir.**"
Parlamenter mücadaleye karşıtlık, o dönemin İngiliz komünistleri arasında, toplumu 'yönetenler' ve 'yönetilenler'olarak bölen bütün örgütlenmelere, bu arada da siyasal partilere karşıtlık biçiminde de gelişmiştir. Sosyalizm yönündeki toplumsal değişimin, konsül ve sovyetler aracılığıyla inisiyatif kullanacak olan işçi sınıfının geniş katılımıyla sağalanabileceği tezlenmiş, böylece de partinin işlevinin yadsın-

ması noktasına kadar gelinmiştir. Sosyalist değişimin, işçi sınıfının tümünün siyasal bilinç kazanmasıyla, kısaca uzun dönemli bir eğitim sürecinin sonunda ve neredeyse de kendiliğinden bir dönüşüm ile gerçekleşeceği düşünülmüştür. Ancak kapitalizm koşullarında, işçi sınıfının tümünün, sosyalist bir siyasal dönüşümü savunacak siyasal bilinç değişikliğine ne şekilde ulaştırılacağı ve bu sağlansa bile, söz konusu değişim için konsül ve sovyetlerin siyasal iktidarının ne şekilde örgütleneceği konuları hep kapalı kalan noktalardır.(Bu konudaki daha geniş bilgi için bkz. **Shipway, M.** Anti-Parliamentary Communism, 3-30.)

16) **Lenin** Ekim Devrimi sonrasındaki koşullar bağlamı içinde 'Sendikalizm'e yaklaşımını şu şekilde somutlar: "**Komünizm der ki; proletaryanın öncüsü komünist partisi, partisiz işçiler yığınını, tüm ulusal ekonomiyi kendi ellerinde toplayabilmesi ve toplaması için, bu yığını, önce işçileri ve sonra köylüleri aydınlatarak, hazırlayarak, bilgilendirerek ve eğiterek yönetir. Sendikalizm ise,sanayi kollarının yönetimini çeşitli üretim kollarına ayrılmış partisiz işçiler kitlesine emanet eder, böylelikle de partinin gereğini ortadan kaldırır ve ne kitleleri eğitmek için, ne de tüm ulusal ekonominin yönetimini onların elinde gerçekten toplamak için uzun soluklu hiçbir çalışmaya girişmez.**" (Bkz. **Lenin, V.İ.** Anarşizm ve Anarko Sendikalizm, s. 393.)

17) **Rousseau**'ya göre kurumların otoriter yapısı ile bireylerin psikolojik durumları ve yönelimleri arasında yakın ilişki vardır. Bununla ilişkili olarak da katılımın en önemli işlevi; katılan kişi üzerindeki eğitici etkisidir. **Mill**'in de bu konudaki düşünceleri **Rousseau**'nunkilerle benzerdir. Buna göre; kişi demokrasiyi yerel düzeydeki olayların belirlenmesine katılımla öğrenebilecektir. Öte yandan, ulusal ve makro ölçekteki demokratik uygulamalar, ancak daha mikro düzeydeki (işyeri vb.) politik sistemlerin otoriter yapılarının demokratizasyonu ile gelişebilecektir.

18) Sendikalizm ve Lonca Sosyalizmi için bkz: **Pateman, C.** Participation and Democratic Theory, 35-44, **Wachtel, H.M.** Workers'Management and Workers' Wages in Yugoslavia, 23-28, **Clegg, H.A.** A New Approach to Industrial Democracy, 9-12, **Pool, M.** Towards a New Industrial Democracy, 104-115.

19) Kanımızca 'Sivil Toplumculuk' tezinin teorik ve tarihsel kökenlerinin 'Lonca Sosyalizmi'nde aranması uygun olacaktır. Devlet mekanizmasının karşısında, üreten insanın, üretim içinden başlayarak katılımcı-demokratik haklarını öne çıkaran; bunu yaparken de bugünün Türkiye'sinin metropol kapitalist ülkelere göbekten bağlanmış ekonomik, siyasal yapısallığını görmezden gelen; dolayısıyla da üretim

içinde şekillenecek bir emek demokrasisinin gerçeklenme koşullarını tanımlayamayan ve bu konuda da en fazlasından meslek örgütlerinin güçlendirilmesi gerektiğini; güçlendirilen mesleki örgütlerin de devlet organizasyonu karşısında, içinde derin ölçüde "aman yanlış anlamasınlar" mahcubiyetini taşıyan görüşmelerle toplumsal demokrasinin kurumsallaştırılacağını savlayan; sınıflar mücadelesini karşılıklı iyi niyet teatileri düzeyine indirgeyen 'Sivil Toplumculuk' değil midir? O halde bunun yukarıda tanımladığımız 'Lonca Sosyalizmi'nden ne farkı vardır?

20) 1. ve 2. Dünya savaşı arasındaki dönemde yukarıya aktardığımız tipten gelişmeler için bkz: **Balfour, C.** Participation in Industry, s. 181-213, **Clegg, H.** A New Aproach to Industrial Democracy, s. -19, **Das, N.** Experiments in Industrial Democracy, s. 59-73 ve **Sturmthal, A.** Workers' Councils, s. 11-19 ve 53-55.

21) Sendikaların tavrını örnekleyen bir kaynak olarak bkz. **Eyraud, F., Tchobanian, R.** The Auroux Reforms and Company Level Industrial Relations in France, 241-259.

22) Bu konuda bakınız: **Blyton, P.** Introduction, s. 159-161, **Derber, C., Schwartz, W.** Toward a Theory of Worker Participation, s. 529-539, **Drago, R.** New Use of an Old Technology: The Growth of Worker Participation, s. 153-167, **Deutsch, S.** New Technology, Union Strategies and Worker Participation, s. 529-539, **Griffin, W.R.** Consequences of Quality Circles in an Industrial Setting: A Longitudinal Assessment, s. 338-358, **Littek, W., Heising, U.** Competence, Control, and Work Redesign, s. 4-28.

23) Bu konuyu 'Disk'in "Ören Tezleri" ve Sosyalist Tavır' adlı çalışmamızda ayrıntılı olarak incelediğimiz için, burada aynı kapsamda açmanın gerekli olmadığı kanısındayız. Ancak konunun bağlamı içinde, bütünlüğü koruyabilmek açısından kısaca da olsa ele alınmasının uygun olduğunu düşünüyoruz.

24) Teknolojik gelişmeler konusunda aktardığımız özet bilgiler açısından bkz. **Fricke, W.** New Technologies and German Co-Determination, s. 542, **Jain, H.C.** Worker Participation in Canada: Current Developments and Challenges, s. 282, 1990 Petrol-İş Yıllığı, s. 413-420 ve **Rajot, J.** Employers' Response to Technological Change, s. 30-35.

25) Geniş bilgi için bkz. **Littek, W., Heisig, U.** Competence, Control, and Work Redesign, s. 9-12 ve Türkcan, E. Üçüncü Teknoloji Devrimi Karşısında Sosyalizm, s. 177-178.

26) Bkz. **Slamp, H.** Labor Relations in Europe A History of Issues and Developments, s. 189.

27) Yeniden açılan DİSK'in, Ören toplantılarında sunduğu "Teknolojik Gelişme ve İşçi Sınıfına Etkileri" başlıklı raporu, sınıfsal özünü tamamen yitirmiş bu türden "tez"lerle doludur.

Şöyle denilmektedir adı geçen raporda: "Değinilmesi gereken bir diğer somut konu birey olarak işçilerin niteliğinde ortaya çıkan değişmenin, talepleri farklılaştırması gerçeğidir. Daha iyi eğitilmiş, nitelikli (sadece mesleki anlamda değil) işçilerin taleplerinde maddi olgular kadar iş tatmini, yetki ve sorumluluk alma arzusu gibi manevi kabul edilebilecek konular da öne çıkmaktadır. İşyerlerindeki emek gücü klasik Taylorist yaklaşımına uygun sınıflandırmaların dışına çıkmakta, dikey çeşitlilik artıp önem kazanmaktadır.

"Günümüzdeki bilimsel ve teknolojik gelişme (...) bilgisayarın simgelediği bu gelişme, üretim sürecindeki insan ile bilginin ilişkisi yeniden kurulmuştur. İşçi dün sadece bir uzantısı olduğu kendisine empoze edilen bir mekanik, rutin işlemin yerine getiricisi olduğu, dolayısıyla kendisini makinenin kölesi gibi görebildiği üretim sürecinde şimdi bu bilgi işlem araçları sayesinde makineye egemen olabilir, onu tasarımları yönünde, bilgi ve deneyimleçini değerlendirerek kullanabilir hale gelmiştir.(...) Kısaca nitelikli emeğe ihtiyaç duyan bir süreç yeniden başlamıştır.

"Üretim ve hizmetler alanının hemen her cephesinde yeni bilgilerle davranış, bilgisayarlı teknolojilere uyarlanmış araçları kullanabilen emek, bu vasıftan yoksun, eskimiş emek türünü kovmaktadır.(...) (s. 3)

"İşte bu olgu içine girmekte olduğumuz dönemin en çarpıcı özelliklerinden birisi, hattâ işçi sınıfı ve sendikal mücadele açısından en başta gelenidir.(s. 4)

"Bilimsel teknolojik gelişmeyi karakterize eden şey, insanlara üretici ya da kullanıcı olarak yeniden bilgiyle ilişkili süreçlere katılabilme imkânı açmasıdır.(...) (s. 5)

"Bu bakımdan şu söylenebilir ki; sanayi devrimiyle üretim aracına egemen olmaktan uzaklaştırılıp ona tabi, onun uzantısı hale indirgenmiş insan, çağdaş bilimsel-teknolojik gelişmenin sunduğu potansiyel imkânlarla, üretim aracına kölece tabi olmaktan kurtulduğu gibi, ona çok daha yetkin bir konumda egemen olabilme imkânına sahip olabilir hale gelmiştir." (s.6)

Yukarıdaki düşüncelerin ideolojik bağlantılarını belirleyebilmek açısından hemen belirtelim ki; bu "tez"ler 'Birikim' çevresinden Ömer Laçiner tarafından yazılmıştır.(bkz. Laçiner, Ö. İşçi Sınıfı ve İkinci Sanayi Devrimi, Birikim Dergisi, sayı: 41, s. 3-7. "Tez"lerin ideolojik bağlantıları konusunda daha geniş bilgi için yine bkz. 'DİSK'in "Ören Tezleri" ve Sosyalist Tavır' adlı çalışmamıza.)

28) Yeni gelişmeler zemininde işçi sınıfının beklentilerini belirlemeye yönelik (sistem içi olsa da) çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Konu halen ilgi odağı durumundadır. Bu araştırmalarda hemen hemen ortak olarak beliren sonuç; özellikle mavi yakalıların işyerindeki karar süreçlerine katılım yönünde istekli oldukları, buna karşın yönetim düzeyine yakın olan "çalışan" kategorilerinin aynı isteği engelleyici bir tavır içinde bulunduklarıdır. Konuyu bir başka terminoloji ile değerlendiren literatür ise; işyeri hiyerarşisinde en altta yer alan çalışan grupları arasında "katılım" talebinin en üst düzeyde olduğunu ontaya koymaktadır. Bu veriler için örnek olarak **Blumberg**'in kitabı ile birlikte bkz. **Zipp, J.F., Luebke, P., Landerman, R.** The Social Bases of Support for Workplace Democracy, s. 406-409 ve **Fenwick, R., Olson, J.** Support for Worker Participation: Attitudes Among Union and Non-Union Workers, s. 506.

29) Bkz. **Botsman, P.** Rethinking the Class Struggle: Industrial Democracy and the Politics of Production, s. 128-130 ve 137. Horvat da aynı bağlamda şunları söylüyor: "**Bir araba fabrikasını serflerle yönetemezsiniz. Farklı beceri ve düşüncede olan ama aynı kooperasyon isteğini taşıyan katılımcı insanlara gerek duyarsınız. Basit üretimin rutin sürecinde kontrol edilecek ellere değil, kolektif sonucu, yeniliklerin sürekli akımını sağlayacak beyinlere gerek duyarsınız. Ve işyerinin eğer eviniz gibi olmasını istiyorsanız, arkadaşlara ihtiyaç duyarsınız.**" (**Horvat, B.** Industrial Partnership: Utopia or Necessity, s. 252)

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM-SONUÇ: KAPİTALİZM 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ'Sİ İLE İNSANLIĞA NE SUNUYOR?

Tam bu noktada, kapitalizmin 'Endüstriyel Demokrasi' tezi ile, başlangıçtaki beklentilerine ne derecede yaklaştığını, kısaca beklentilerle sonuçların ne derecede uyumlu olduğunu gözden geçirmek gerekiyor. Bu değerlendirme bize iki şeyi gösterecektir: a) Kapitalizmin, kendi ekonomik bunalımından çıkış yollarından birisi olarak gördüğü 'Endüstriyel Demokrasi'nin, bu yönde gerçekten işlevsel bir bileşen olarak kendisini ortaya koyup koyamadığı yolunda kimi ipuçları yakalanabilecektir. b)Kapitalizmin bireye dayattığı yabancılaşmanın ortadan kaldırılması yolunda, 'Endüstriyel Demokrasi'nin işe yarar bir uygulama olup olmadığı belirlenebilecektir. Kısaca, kapitalizmin kendi bunalımının ve bireyin yaşadığı derin bunalımın aşılması yönünde, 'Endüstriyel Demokrasi'nin işlevsel olup olmadığının incelenmesi mümkün olabilecektir.

I. 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ'NİN SONUÇ VE İÇ DİNAMİKLERİ ÜZERİNE

Bu amaçla konuyu 3 başlık altında incelemenin uygun olacağını düşünüyoruz: 1) 'Endüstriyel Demokrasi'nin 'Üretkenlik', 'Ürün Kalitesi', 'İş ve İşletme ile Özdeşleşme', İş Doyumu' gibi değişkenler üzerindeki etkileri, 2) 'Endüstriyel Demokrasi'nin, çalışanlar tarafından algılanan 'Subjektif Katılım Duygusu' ile 'Objektif Katılım Durumu' üzerindeki etkileri, 3) 'Endüstriyel Demokrasi'nin uygulama süreci boyunca

kendi içinde yarattığı dinamikler ve sonlanma nedenleri ile kısıtlılıkları:

I.1. 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ'- ÜRETKENLİK İLİŞKİSİ

'Endüstriyel Demokrasi' ile 'Üretkenlik', 'İş Doyumu' gibi değişkenler arasındaki ilişki, bizim izleyebildiğimiz kadarıyla, çoğunlukla 'QCC' programları üzerinden incelenmiştir. Kısaca gözden geçirirsek[1]:

Steel ve **Shane** 'QCC' programları ile ilgili olarak yapılmış çeşitli araştırmaların verilerini değerlendirerek, bu programların ortaya koydukları sonuçların beklentilerle ne derecede uyumlu olduğunu belirlemeye çalışmışlardır. Bu kapsamda 14 araştırmanın sonuçlarını toparlamışlardır. Söz konusu 14 araştırma 1981 ile 1985 yılları arasında, mavi ve beyaz yakalıları kapsayan araştırmalardır. Bu araştırmalarda çalışanların çeşitli 'Eğilimleri', 'Davranış Kalıpları','Kaza Sıklığı', 'Üretilen Malların Birim Maliyet Düzeyleri', 'Çalışanların Mesleki Bilgileri Öğrenme Hızları' ile 'Makine Kullanım Hızları', 'Her Çalışanın Çalışma Saati Başına Ürün Düzeyi', 'Ürünün Kalitesi' gibi bir dizi değişkenin değişim düzeyleri ölçülmüştür. Hemen belirlemek gerekir ki, en çok incelenen değişken 'Üretim Maliyeti'dir. Araştırmaların ortaya koyduğu başlıca sonuç maliyetlerdeki azalmadır. Buna göre, program uygulaması sonucunda; üretim maliyetlerinde %36 ile %46 arasında azalma tespit edilmiştir. 'Mesleki Bilgilerin Öğrenilme Hızı' grup çalışmalarına katılmış olan personel için %6 oranında daha hızlıdır. Yine program katılımcıları içinde 'Makine Kullanım Hızı' %9 daha fazladır. Hemen belirtmek gerekir ki, bunların tümü üretkenliği veya ürünün kalitesini doğrudan artıracak değişkenlerdir.

Bir başka araştırmada **Saleh** ve arkadaşları Kanada'da 'QCC'uygulanmakta olan 99 otomobil şirketinde programın sonuçlarını 6 üzerinden puanlamışlardır. Derecelendirilen 7 sonuç içinde ilk üçü şu şekilde sıralanmaktadır: 1) 'Ürün Kalitesi' (4.9 puan), 2) 'Üretkenlik' (4.6 puan), 3) 'Ürün Maliye-

ti' (4.5 puan). Çalışanların 'İş Doyumu' ise altıncı sıradadır. Ortaya çıkan bu sonuç, uygulamanın başlangıcında belirlenen beklentilerle tamamen uyumlu durumdadır.

Buch ve **Raban**'ın 'QCC' programının uygulanmakta olduğu bir işletmede yaptıkları araştırmanın sonuçları da aynıdır. Araştırma, programın, işçilerin işletme ile özdeşleşmelerini sağladığını ortaya koymuştur.

Marks ve arkadaşları, ABD'de imalat sektöründe yer alan bir işletmenin 'QCC' programı katılımcısı olan ve olmayan çalışanları üzerinde 2 senelik izleme dayalı bir araştırma yaparak, üretkenlik ve yaşam kalitesini gösteren ölçütleri değerlendirmişlerdir. 'Üretkenlik' göstergesi olarak 'Üretimde Harcanan Zaman', 'Üretkenlik Hızı-Üretilen Ürün Sayısı', 'Toplam ÜretkenlikKazanılan Zaman' gibi değişkenler kullanılmıştır. 'Yaşam Kalitesi'nin düzeyini belirlemek içinse; 'Grup Tarafından Sunulan Öneri Sayısı', 'Karar Almaya Katılım', 'Grubun İç İletişimi', 'Yaşama Yüklenen Anlamlılık', 'Bireysel Sorumluluk', 'Başarı ve İşte İlerleme' gibi ölçütler değerlendirilmiştir. Söz konusu ölçütler program uygulamasının başladığı andan itibaren 6 aylık aralarla 5 kez ölçülmüştür. Sonuçta, izlem süresi boyunca program katılımcılarının diğerlerine göre giderek daha fazla oranda üretken oldukları bulunmuştur. Yaşam kalitesini gösteren ölçütler açısından ise katılımcılar, katılımcı olmayanlara göre 'Sunulan Öneri Sayısı', 'Karar Almaya Katılım', 'Grup İçi İletişim', 'Başarı ve Gelişme' açısından istatistiksel bakımdan anlamlı derecede daha olumlu düzeyde çıkmışlardır. Ancak, 'Yaşam Kalitesi' olarak tanımlanan kavramın, kapitalist üretim mantığına indekslenmiş bir içeriğe sahip olduğunu da hemen belirtmek gerekir.

Spector, konuyla ilgili olarak daha önceden yapılmış 88 araştırmanın verilerini değerlendirerek katılımın sonuçlarını ortaya koymaya çalışmıştır. Seçtiği 88 çalışmanın tümünde de çalışanların işleri üzerindeki kontrol duyguları ile 'İş Doyumu', 'Organizasyona Uyum', 'Fiziksel Semptomlar', 'Stres', 'İşe Devamsızlık', 'Rol Karmaşası', 'İş Performansı', 'İş

Değiştirme İsteği', 'İşe Yönelik Motivasyon', 'Umutkârlık' gibi değişkenler ölçülmüştür. Kendilerini iş ortamında daha katılımcı hisseden çalışanların tüm bu değişkenler bakımından daha olumlu durumda bulundukları tespit edilmiştir.

Buch ve **Spangler** ile **Russel**'ın ve **French**'in 'ESOP' programları üzerinde yaptıkları araştırmalar ile, **Blumberg**'in toparladığı veriler de yukarıdakilere çok benzer sonuçlar vermektedir.

Locke ve arkadaşları üretkenlik ile katılım arasındaki ilişkiyi sınayan 50 araştırmanın sonuçlarını topluca değerlendirmişlerdir. Bu araştırmaların ancak %26'sı katılım ile üretkenlik arasında pozitif yönde ilişki saptamış, %26'sı katılımın üretkenliği düşürdüğünü belirlemiş, %49'u ise herhangi bir fark belirleyememiştir. Sonuç olarak **Locke**; katılımın uygulanma koşulunu, astın karar yapmaya katılımını gerekli kılan derecede bir uzmanlığa sahip olması olarak belirlemektedir.

I.2. 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ'- KATILIM İLİŞKİSİ

'Endüstriyel Demokrasi'nin 'Algılanan' ve 'Gerçek' katılım durumu üzerindeki etkilerine gelince[(2)]:

Rooney yaptığı araştırma ile: Çalışanların ana sermayeye ortak olduğu 172 firmada katılım derecelerini ölçmüştür. Bu firmalarda ek olarak 'QWL' programları da yürürlükteydi ve işçilerle bölüm başkanları haftalık düzenli toplantılar yapmaktaydılar. **Rooney,** alınan kararlarda hiç işçi etkisinin olmadığı durumu 12 ile ve tüm yönetsel kararların işçilerin etkisi ile alındığı durumu da 60 ile puanlayarak işçiler tarafından algılanan katılım düzeyini test etmiştir. Bu ölçümlere göre sözü edilen firmalarda işçiler tarafından algılanan katılımın ortalama puanı 23.3 idi. Firmaların yalnızca %35'inde ortalama puan 24 ve daha fazla, %15'inde 36 ve daha fazla, %7'sinden azında da 48 ve daha fazlaydı. Yapılan ölçümlerde yönetici konumundaki personelin katılım konusunda verdikleri puanlar, her zaman, işçilerin puanlamalarından yüksekti. Diğer ilginç bir nokta da yatırım kararları ve kâr dağıtımı gibi konu-

larda işçi katılımının ortalamanın altında oluşuydu. Örneğin firmaların %69'unda yatırım kararlarına işçi katılımı yoktu. Yalnızca %14.5'unda, işçiler, birleşik kurullar ya da çoğunluk referandumu gibi yollarla yatırım konusunda alınan kararlara katılabiliyorlardı.

Avrupa ülkeleri içinde katılımcı yapıları, bu yapılardan etkilenen ve bu yapıların etkilediği değişkenleri belirlemek amacıyla **IDE** (Uluslararası Araştırma Grubu)'nin yaptığı araştırma oldukça ilginç ve kapsamlı sonuçlar ortaya koymaktadır. **IDE**, araştırmasını Avrupa'daki 12 ülkede (Belçika, Danimarka; Finlandiya, Fransa, B. Almanya, İngiltere, İtalya, İsrail, Hollanda, Norveç, İsveç, Yugoslavya'da) ve 1976-1977 yıllarında sürdürmüştür. İşletmelerdeki 'Katılımcı Yapılar (PS)' ile 'Güç Dağılımı (PO)' arasındaki ilişki incelenmiştir. Her ülkeden en az 9 işletme seçilmiştir. Toplam olarak 134 organizasyon 9000 görüşmeci tarafından araştırılmıştır. İmalat ve hizmet sektörü olmak üzere iki tip sektör seçilmiştir. İmalat sektöründen metal işleyen işletmeler, hizmet sektöründen ise bankacılık ve sigortacılıkla ilgilenen firmalar alınmıştır. Sonuç olarak her işletme için 'Katılımcı Sistemler', 'Katılanların Etki Paternleri', 'Çalışanların Gerçek ve Arzu Ettikleri Katılım Dereceleri' ve katılımın sonuçları belirlenmeye çalışılmıştır. Ülkelere göre işletme içinde güç dağılımına bakıldığında ülkenin kendi özgün koşullarının değil, çalışanın işletme içindeki hiyerarşik konumunun güç dağılımında etkin olduğu bulunmuştur. Bütün ülkelerde güç dağılımı bakımından en olumsuz durumda bulunanlar işçilerken, en olumlu durumda olanlar üst düzey yöneticilerdir.(Yugoslavya bu genel kuralın dışında yer almaktadır. Yugoslavya'nın farklılığı işçiler lehinedir.) Buna ek olarak işçilerin güç durumu, alınan kararlar kısa dönemliden uzun dönemliye doğru değiştiğinde azalmaktadır. Üst düzey yöneticiler için ise tam tersi bir durum söz konusudur.

I.3. 'ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ'NİN YAPISAL SINIRLILIKLARI

'Endüstriyel Demokrasi'nin süreç içinde gelişen iç dinamikleri konusu, söz konusu uygulamaların kapitalizme sunduğu olanaklar açısından son derece önemlidir. Araştırma sonuçlarından izlenebildiği kadarıyla 'Endüstriyel Demokrasi' kapsamında yaşama geçirilen çeşitli programlar zaman içerisinde doğrudan doğruya kendilerine yönelen çeşitli tehdit unsurlarını da üretmektedirler.(3)

Örneğin; **Griffin**'in Amerika'da, Japon firmalarının rekabeti nedeniyle yeni üretim ve yönetim teknikleri denemeye yönelen bir elektronik firmasında gerçekleştirdiği araştırmanın sunduğu veriler bu konuda önemli ipuçları sunmaktadır: Firma katılım programı olarak 'QCC' uygulamaktaydı. **Griffin**, program katılımcılarını 48 ay süreyle izlemiş ve programın 'İş Doyumu', 'Organizasyonla Uyum', 'Performans Hızı', 'Ayrılma Niyeti' gibi çeşitli göstergeler üzerindeki etkilerini, 0, 6, 18, 36 ve 48. aylarda ölçmüştür. Başlangıçta göstergeler açısından deney ve kontrol grupları arasında bir fark yokken, izlem süresince belirgin bir fark ortaya çıkmıştır. Bu fark özellikle 36. ay noktasında en yüksek düzeyde tespit edilmiş ve 48. ayda 6. ay düzeyine düşmüştür. 48. ay noktasında yapılan görüşmeler katılımcıların programa yönelik tüm motivasyonlarının kaybolduğunu, yönetimin program katılımcılarının önerilerine karşı duyarsızlaştığını ve belki de artık program uygulamasının sonlandırılması gerektiğini düşündüklerini ortaya koymuştur. Buna karşılık yöneticiler de, 'QCC'lerden kendilerine yeteri kadar öneri gelmediğini dile getirmişlerdir. Bu süre içinde, programın şirkete kazandırdığı toplam para 85 bin dolardır. Ve bu kazanç 18 ile 36. aylar arasında sağlanmıştır. Daha sonradan aynı şirketin 3 işyeri daha 'QCC' uygulaması başlatmıştır. Oralarda yapılan değerlendirmeler de aynı sonuçları ortaya koymuştur. **Griffin**'in tespit ettiği tıkanıklık durumuyla ilgili olarak yaptığı değerlendirme ise şöyledir: Başlangıçta işyeri içinde programı uygulayan az

sayıda grup vardır. Daha sonradan grup sayısı artmıştır. Bu artış, aslında uygulamanın özünde olması gereken bir durumdur. Yani, madem ki, program bir takım beklentilere yanıt vermek üzere planlanmıştır, o halde zaman içinde yaygınlaşmasını beklemek ve hattâ planlı bir tarzda bunu sağlamak da gerekir. Ancak söz konusu yaygınlaşma ile ortaya çıkan gruplar, yine kapitalizmin doğası gereği, yönetimin ilgisini çekebilmek açısından birbirleriyle yarışırlar ve mekanik bir ortam doğar. **Griffin**'e göre bu ortam ilginin düşmesine ve üretkenliğin azalmasına neden olmaktadır.

ABD'de 'QCC'lerin %75'inin ortalama birkaç yıl içinde sonlandığı gözlenmektedir. Bildirildiğine göre, bunun nedeni, katılıma yönelik olarak uygulamaya konulan programların işçilerde yeni beklentiler yaratması; bu beklentilerin giderek yönetimin belirlediği sınırları zorlamaya başlaması; kısaca kapitalist işletme ortamı içinde karşılanamaz taleplerin doğması; bu durumun ise işletme yönetimini rahatsız etmeye başlamasıdır. Bu gelişme, öncelikle, yönetimlerin programlara karşı ilgilerinin düşmesine; giderek de bilinçli bir sınırlamaya yönelmelerine neden olmaktadır. Bu noktada, yönetim açısından önemli olan; katılımcı programların uygulamaya konulması ile birlikte gelişmeye başlayan (ve konuyla ilgilenen sosyaldemokrat teorisyenlere kapitalizmin yapısal değişimleri yönünde umutkâr olma olanaklarını yaratan) daha üst düzeydeki katılımcı beklentilerin, işletme ile özdeşleşme çizgisine oturtulabilmesidir. Böylesi bir özdeşleşmeyi sağlayamayan, ya da bu amacın sınırlarını aşan bir radikalizm gösteren programın kapitalist tarafından kabul edilebilirliği yoktur.

Benzer şekilde; 'Yeni Dizayn İş Yerleri' için de en önemli sorun 5-10 yıl sonra ortaya çıkmaktadır. Başlangıçta işçilerin becerileri gelişmekte; üretkenlik ve beklentiler artmakta; artan isçi istekleri yönetimin karşılamasının olanaksız olduğu noktaya kadar varmaktadır. Bu noktadan sonra ise, herkes bundan sonrasını sormaya başlamakta ve heves düşmektedir.

Özetlemek gerekirse; 'Endüstriyel Demokrasi'; üretkenlik,

ürün kalitesinin artırılması, maliyetin azaltılması gibi noktalarda kapitalist sistemin beklentileri ile uyumlu sonuçlar yaratmaktadır. Daha önceden de belirlediğimiz gibi, bu sonuç, kapitalizmin şu anda içinde bulunduğu ekonomik bunalımın aşılabilmesi bakımından son derece önemlidir ve bunalımdan çıkışta pozitif yönde etkili olabilecek bir bileşendir. Buna karşılık, 'Endüstriyel Demokrasi'nin, çalışanların iş ve genel olarak iş dışı ortamdaki doyumları bakımından ortaya koyduğu sonuçlar son derece belirsizdir. İşe yönelik doyum bakımından kapitalist sistemi daha rahatlatıcı sonuçlar elde edilebilse de, iş dışı yaşantıya yönelik olumlu sonuçları yansıtır veriler yoktur. Ek olarak, 'Endüstriyel Demokrasi' formlarının işletme içindeki asıl önemli olan alanlarda demokratik yönde herhangi bir gelişme sağlayamadığı da anlaşılmaktadır. Kısaca; uygulamalar; kârlılığı artırıcı yönde işlev görebilirken, çalışanların hiyerarşik düzenleme içindeki konumlarında gerçek anlamda bir değişiklik sağlama bakımından işlevsiz kalmaktadırlar. Bu durum, en azından kısa dönem için sistemin beklenti sınırları içindedir. Böylece, nihai anlamda 'Endüstriyel Demokrasi' üretkenliğin artırılmasına olanak tanırken, insanın gerçek mutluluğu anlamında olumlu sonuçlar üretememektedir.

Tam bu noktada asıl önemli olan sorun; kapitalizmin bizzat kendisinin, 'Endüstriyel Demokrasi' programları önündeki en büyük engeli oluşturuyor oluşudur. Katılımcı programlar, giderek daha fazla oranda katılım isteği yaratmakta ya da işletme içindeki gruplar arasında kapitalist bir rekabet ortamı doğmakta, bunlar da 'Endüstriyel Demokrasi'nin kendi sınırlarını belirlemektedir. Belirtildiği kadarıyla, 'Endüstriyel Demokrasi'nin en gözde unsuru olan 'QCC' uygulaması için bile, optimum yaşam süresi 18-24 ay arasında değişmektedir. Bundan sonra ise uygulamada büyük sorunlar çıkmakta ve büyük oranda da programlar sonlandırılmak zorunda kalınmaktadır.

Kanımızca, bu tür bir sınırlılık son derece olağandır. Çünkü; kapitalizm eşitsizliklerle karakterizedir. Bu onun rekabetçi, kâra dayalı ve giderek tekelleşen dinamiğindendir. Bunun aksi bir durum; üretim sürecindeki bütün birey ve

gruplara aynı olanakların tanınmasını gerektirir ki, bu da daha en başından yöneten/yönetilen'li yapının yok edilmesini zorunlu kılar. Çünkü ancak böyle bir siyasal altüst oluş 'Endüstriyel Demokrasi'uygulamalarının teorik ve pratik zeminini de oluşturan, yabancılaşma gibi gerekçelerin ortadan kalkması anlamına gelebilecektir. Kapitalizm, üretkenlik düşüşünün nedeni olarak belirlediği yabancılaşma, doyumsuzluk, işletme çıkarlarından uzaklaşma gibi nedenleri ortadan kaldırabilmek için, tüm bunların nedeni olan kendi yapısallığını sonlandırmak zorundadır. Bu nedenle, kendi siyasal, ekonomik, toplumsal bütünlüğü içerisinde; çalışanların ancak bazı kesimlerine, gruplarına ve kendi manipülatif tarzı ile kimi "demokratik" olanaklar sunabilir. Ve bu olanakların sınırlarını da kendi yapısallığı belirler. Kapitalizmin dinamiğini ve bütünlüğünü tehdit eden herhangi bir olgunun ortaya çıkması durumunda, o tehdidin anında yok edilmesi zorunluluğu vardır.

Tüm bu süreç kapitalizmin normali içindedir. Dolayısıyla 'Endüstriyel Demokrasi', **Marx**'ın klasik tanımlamasına uyumlu kapitalizmin, işçi sınıfının dar bir kesimi için ve kendi sınırları içinde formüle ettiği bir programdır. Bu yapısıyla 'Endüstriyel Demokrasi' aynı zamanda, kapitalizmin kendi açmazını da tanımlar. Kapitalizm bunalımdan çıkış için 'Endüstriyel Demokrasi'yi formüle etmiş, ancak kendisi için yeni ve olumsuz anlamda daha derin sonuçlar doğuracak izlenimi veren sorunlara kapı aralamıştır. Kanımızca en önemli sorun İnsanlık sorunudur. Bir yandan; gelişen teknoloji ile, yaşamın sanatsal, edebi, felsefi, bilimsel bütünlüğüne iyice yabancılaşan, yalnızca işini düşünen bir insan tipi çıkmıştır ortaya. Bir yandan ise; yığınlaşan işsizler ordusu tamamen amaçsız, inançsız, değersiz bir yaşamın içindedir. Bu bir çürümedir. Böylesi bir çürüme ile, herhangi bir ekonomik, siyasal sistemin gelişebilmesi, mutlu bir atmosfer yaratabilmesi de olanaksızdır.

II. "YENİ" ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLERİN İŞÇİ SINIFINA ETKİLERİ

'Endüstriyel Demokrasi'nin kendi sınırlılıkları ile tanımlı bu özellikleri dışında, işçi sınıfı için taşıdığı ve doğrudan etki niteliğinde olan bir takım "yan etki"leri de vardır:

Belirtmiş olduğumuz gibi; sistem içi ideolojinin temel tezi, kapitalizmin artık kendisini aştığı, sorunları var olsa da insanlığa mutlu bir geleceğin müjdesini verdiği noktasında odaklaşıyor. 'Bilimsel Teknolojik Devrim (BTD)' ile birlikte propaganda edilen 'Endüstriyel Demokrasi' bu ideolojik bombardımanın temel bileşenlerini oluşturuyorlar.

Andre Gorz; "Kapitalizm, bugüne kadar pek incelenememiş ve çok az kavranabilmiş bir gücü, kendi sorunlarının çözümsüzlüğüne hakim olma gücünü ele geçirmiştir. Kapitalizm kötü işlemesine rağmen yaşamını sürdürmesini bilir, hattâ bu durumdan kendine yeni bir güç bile çıkarır."(4) diyor.

Schumpeter ise, bunu, kapitalizmin "**yaratıcı yıkıcılık**"ı olarak tanımlayarak şöyle devam ediyor: "**Kapitalizm doğası itibariyle hiçbir zaman durağan olmayan ve olmayacak bir ekonomik değişme yöntemidir.(...) Kapitalist motoru hareket geçiren ve hareket halinde tutan temel itici güç yeni tüketim mamullerinden, yeni üretim ya da taşımacılık yöntemlerinden, kapitalist teşebbüsün sürekli yarattığı yeni pazarlardan ve yeni endüstriyel örgütlenme biçimlerinden gelir."**(5)

Bütün bu ideolojik yalan mekanizmasına karşın, "yeni" endüstriyel düzenlemeler işçi sınıfına yeni sorunlardan başka hiçbirşey sunamıyor. 'BTD'; en fazlasından, sayısı iyice azaltılmış ve üst düzeyde kalifiye emek-gücü için ve endüstrinin bazı sektörlerinde, sıralanan katılımcı olanakları verebilirken; işçi sınıfının geniş kesimleri için son derece ciddi, üzerinde önemle durulması gereken ve işçi sınıfının sendikal ve siyasal-mücadele kanallarını derinden ve olumsuz yönde etkileme potansiyeline sahip "yan etkiler" üretiyor. Özetlemek gerekirse:

II.1. İŞSİZLİK VE ÜCRETLERDEKİ DÜŞÜŞ

Yeni teknoloji işsizliği artırarak gelişiyor. Daha doğrusu ancak böyle gelişebiliyor. Çünkü gelişen teknolojinin açtığı yeni iş alanlarının yarattığı istihdam hacmi, robotizasyon ve kompüterizasyonun sonucu olarak ortaya çıkan istihdam fazlasını emmeye yetmiyor. Ancak bir yandan da teknolojik gelişme ekonomik büyümeye olumlu etkide bulunacak potansiyelleri taşıyor. İşte bu olguya 'İşsiz Büyüme (Jobless Growth)' deniyor.(6)

Ford'un 400 bin işçiyle yaptığı üretimi, yeni üretim teknikleri kullanan Toyota 40 bin işçiyle yapıyor. Avrupa'da "klasik" yöntemle bir otomobil 36.2 saatte üretilebilirken, Japonya'daki "esnek" üretim bu süreyi yarıya indirmiş durumda. Japonlar "esnek" üretim sayesinde ortalama 4.5 yılda bir, piyasaya yeni bir model sürebilirken, ABD ve Almanya'da bu süre halen 8 yıl. Bütün bu gelişmeler istihdam koşullarını derinden etkiliyor.(7)

İşsizliğin sonucunda ücretlerde genel bir düşme gözleniyor. Bugün ABD ekonomisi orta-düşük ücretli bir ekonomi halini almış durumda. 1961'de ABD'deki işlerin 6/10'u orta gelir grubunda iken, bu oran 1982'de 5/10'a düştü. Bunun da ötesinde işlerini kaybedenler ancak ortalama %30 daha düşük bir ücretle yeni iş bulabiliyorlar. Tanımlanan bu yapısal değişiklikler 'Mesleki Kayma'olarak adlandırılıyor. Son derece ilginç olarak; şu anda Almanya'nın en ileri düzeyde teknoloji kullanan bölgesi aynı zamanda (%14 oranıyla) işsizliğin de en yüksek olduğu bölge durumunda.(8)

Japonya'da, yeni teknolojiye geçişle birlikte, otomobil montaj işlerinde çalışanların sayısında %50 oranında azalma oldu. İngiltere'de 1978-84 yılları arasında, yeni teknolojiye geçiş nedeniyle istihdam hacminde yıllık 25000-40000 arasında daralma gerçekleşti. 1970-80 arasında Western Electric istihdam hacmini %50 azalttı. 1987-90 yılları arasında General Motors, Ford ve Chrysler 70000 sendikalı işçiyi işten çıkardı-

lar. 1978-84 arasında ABD'de yeni teknolojiye bağlı işten çıkarmaların toplamı 2.4 milyondu. Simens 1985'te büro işçilerinin %40'ını mikroelektronik teknoloji nedeniyle işten çıkardı.(9)

II.2. SENDİKASIZLAŞTIRMA VE "YENİ" İSTİHDAM BİÇİMLERİ

Teknolojik gelişmenin yan etkileri bu kadarla da kalmıyor. Artık hemen tüm kapitalist ülkelerde, sendikalaşma süreci bÜyük bir yıpranma ve saldırıyla karşı karşıya. Bir yandan işten çıkarmaları dayatan ve olanaklı kılan ekonomik bunalım, işletmeleri işten çıkarmaları kolaylaştıracak yöntemlere yönlendiriyor. Örneğin ABD'de herhangi bir bunalım durumunda istihdam hacminde 3 milyonluk bir azaltmanın zorunlu olduğu belirtiliyor. Bir yandan da teknolojik atılım emek-gücünün yerine robotları, bilgisayarları geçiriyor. İşletmeler tam gün çalışan emek-gücü yerine yarım gün, düzensiz çalışan emek-gücünü istihdam etmeye yöneliyorlar.

Böylece 'Yarı Süre Çalışma', 'Esnek Süreli Çalışma', 'Farklı Saatlerde Çalışma', 'Kısaltılmış Haftalık Çalışma Günü', 'Geçici Çalışma', 'Kendi İşinde Çalışma', 'Tele Çalışma', 'Evde Çalışma'gibi değişik istihdam biçimleri ortaya çıkıyor. Sonuç olarak "esnek" işletmeler "çekirdek" adı verilen çok az sayıdaki ve ileri düzeyde kalifiye elemanları dışında kalan kadrolarını bu türden istihdam biçimleri ile doldurmayı tercih ediyorlar. Yeni istihdam biçimleri gereksinimlere göre hareket etmek olanağını veriyor.

İstihdamda sağlanan bu esneklik, aynı zamanda ücret sistemlerinde esneklik, yani en düşük ücretle ve iş güvencesinden tamamen yoksun tarzda emek-gücü istihdam etmeyi sağlıyor. Bu koşulların doğurduğu sonuçlar; istihdam güvencesinin olmayışı, ücret dışında hiçbir yan ödemenin yapılmayışı, çalışma koşulları üzerinde söz söyleme hakkının bulunmaması, sendikal güvenceden yoksunluk olarak beliriyor.

Gelişmiş kapitalist ülkelerde 'Yarı Süreli' çalışanların sayısı 1978'deki 37 milyonluk düzeyinden 1987'de 48 milyona

tırmanmış durumda. Bu emek-gücünün %73'ünü kadınlar oluşturuyor. 'Yarı Süreli Çalışma'nın toplam istihdam içindeki oranı şöyle gelişiyor:[10]

	1980	1988
Belçika	6.4	9.8
Kanada	13.0	15.4
Fransa	8.3	12.0
Almanya	12.0	13.2
Japonya	15.7	16.9
İngiltere	17.9	21.9
ABD	16.9	17.2

'Yarı Süreli Çalışma'nın, belirgin biçimde yeni teknolojilerin yaygınlaştığı ve işi basitleştirdiği ticaret, finans ve hizmetler sektöründe yoğunlaştığı gözleniyor. Özellikle erkekler arasında 'Yarı Süreli" çalışanların ancak %10 oranında bu çalışma biçimini gönüllü olarak tercih ettikleri saptanıyor. Dolayısıyla yeni istihdam biçimleri kendilerini emek-gücüne zorunlu olarak kabul ettiriyorlar.

Sendikasızlaştırma politikalarının bir diğer ayağını, sendika üyesi olmayan, buna karşın kalifikasyon durumu diğerleriyle aynı olan işçilere daha fazla ücret verilmesi oluşturuyor. Üretimin sektörel bileşimindeki değişiklikler sonucu ortaya çıkan yapı bu değişiklikleri olanaklı kılıyor. Sendikaların çok güçlü oldukları madencilik gibi "geleneksel" endüstrilerin önemlerini yitirmeleri sonucunda sendikal örgütlülük de zayıflıyor. Yeni gelişen sektörlerde ise sözünü ettiğimiz sendikasızlaştırma taktikleri ile sendikal örgütlülük içindeki emek-gücü oranları çok düşük seyrediyor. Örneğin ABD'de 1980 yılında imalat sektöründeki yarıbecerili işçilerde sendikalaşma oranı %40 iken, becerili işçiler ve profesyonel denilen ve yeni teknolojilerde istihdam olan meslek grupları içinde aynı oran %16 idi. Sonuç olarak bütün gelişmiş kapitalist ülkelerde sendikalı işçi sayılarında son 10 yıl içerisinde dikka-

ti çeker bir azalma söz konusudur. 1978'de Almanya'da 7.883.000 olan sendikalı işçi sayısı 1986'da 7.765.000'e gerilemiştir. "Geleneksel" meslek gruplarını temsil ettikleri kabul edilen mavi yakalılar ile giderek genişleyen hizmet sektörünü tanımlayan beyaz yakalıların sendikalılaşma eğilimleri arasındaki farklılık çarpıcıdır:[11]

	Mavi Yakalılar	Beyaz Yakalılar
Toplam emek-gücü içindeki oranı	44.4	44.9
Sendikalaşma oranı	66.8	22.8

Bugün ABD'de tüm emek-gücünün ancak %18.8'i sendikalı durumdadır. 1970'li yıllar boyunca hizmet sektörüne %90 oranında yeni emek-gücü eklenmiştir ve bunların da %10'u sendikalıdır. 1983'den beri sendikalı işçilerin ücret artışı sendikasızların gerisindedir. Her yıl 100 milyon dolarlık bir parasal kaynak, kapitalist işletmelere sendikalaşmayı önlemek konusunda danışmanlık yapan şirketlere gitmektedir. Ve, 1989 yılı itibariyle, grev hızları son 38 yılın en düşük düzeyindedir.[12]

"Hızı yavaşlatılan" sendikal mücadele sürecinde ve endüstri düzeyli toplu sözleşmelerin yerini, "yeni" endüstriyel ilişkiler zemininde, işletme düzeyinde toplu sözleşmeler alıyor. Böylece işçi sınıfının mücadelesi 'Endüstriyel Demokrasi' uygulaması içine çekiliyor. "Çatışmacı" ilişkilerin yerini bütünüyle "uzlaşmacı-anlaşmacı" diyalogların alması hedefleniyor. Bu politika, "yeni" işçi sınıfının, artık, en azından tüm endüstri düzeyinde birliğini sağlayan ücret mücadelesi ile yetinemeyeceği, emek-gücünün artan niteliği zemininde 'Endüstriyel Demokrasi' talebinin öne çıkartılması gerektiği tespitiyle pompalanıyor. Buna göre artık, işçi sınıfının artan niteliği ve dolayısıyla da değişen karakteri işyeri düzeyinde ve hattâ herbir işçi için ayrı ayrı ve özgün sorun ve talepleri öne çıkar-

makta ve ücret sorununu arkaya itmektedir. Sonuç olarak da işçi sınıfının sendikal mücadele birliğinin maddi zemini kalmamıştır.

Katılımcı programlar doğrudan doğruya sendikal mücadelenin zayıflatılması için de kullanılabiliyor. Örneğin: Texas Instruments (bir elektronik firması) 1960'lı yıllardan beri başarılı katılım programları ile tanınan ve şu anda ABD'nin 3. büyük sendikasız şirketi durumundadır. Katılımcı programlar üretkenliğin artırılması için kullanılırken, yine aynı programlarla, özel olarak da sendikal gücün kırılması hedeflenmektedir. Yeni işe alınan işçilere, sendikaların zararları ve gereksizlikleri üzerine ders verilmekte ve sendika hakkında konuşmanın işten atılma nedeni olacağı vurgulanmaktadır. Benzer şekilde; General Motors'un tanıtım broşüründe de şöyle denilmektedir: **"İşletme içinde yönetim karşıtı konuma giren hiçbir grup olmayacaktır."** Amaç "Kolektif Patron" havasının yaratılmasıdır. 1970'lerin başlarında artan grevler ve işe devamsızlık hızları, işçilere katılım hissi verecek programların geliştirilerek, uygulanmasını zorunlu kılmış ve burjuvazi açısından sendikal mücadeleyi zayıflatmanın önemini sergilemiştir.[13]

Böylece yeni teknolojiler ve "yeni" endüstriyel ilişkilerin oluşturduğu yapı işçi sınıfının birlikte davranışını engellemeye yönelik politikaların maddi zeminini oluşturuyor. Örneğin İsveç'te 'Endüstriyel Demokrasi' uygulaması işçi sınıfının sendikal birliğini kıracak neo-klasik konservatif bir yaklaşım olarak değerlendiriliyor.[14] Gelişen teknoloji, bir kez daha, kapitalist üretim ilişkilerinin özünün değiştiği şeklindeki restorasyoncu tezin verisi olarak kullanılıyor.

Almanya bu söylediklerimizin en tipik örneğini oluşturuyor. 1980 öncesi ve sonrası yıllar olarak, endüstriyel ilişki biçimleri karşılaştırıldığında şöylesi bir tablo ortaya çıkıyor: Endüstri düzeyindeki toplu sözleşmeler giderek önemini yitiriyor, toplu sözleşmeler artık daha çok işletme düzeyinde bağlanıyor. Sendikaların kimi sorumlulukları işyeri konsülleri gibi yerel organlara devrediliyor. Sendikaları devreden çıkaran bir katılım anlayışı yaygınlaştırılıyor. Hattâ tek tek bireyleri

muhatap kabul eden sözleşmeler imzalanıyor. Kısaca ulusal düzeydeki sendikal örgütlülüğün, işçi sınıfının örgütlü gücünün parçalanması hedefleniyor. Aynı türden gelişmeler diğer Batı Avrupa ülkelerinde de gözleniyor.[15]

III. MARKSİST TOPLUM TEORİSİ GÜNCELLİĞİNİ KORUYOR

Buraya kadar sıraladığımız "yan etkiler", mantığını Teknoloji Fetişizmi olarak tanımladığımız sistem içi tezlerin hiç söz etmedikleridir. Ancak teknolojik gelişmenin kapitalizm koşullarında ortaya koyacağı zorunlu sonuç (yukarıda tanımladığımız mutsuzluk trajedisine ek olarak); işsizlik, düzensiz, belirsiz istihdam koşulları, sendikal güvencenin kırılması ve buna karşılık az sayıdaki "çekirdek" kadro için "demokrasi"-dir. Ek olarak da, sınıf zeminli sendikal mücadele anlayışının terkedilmesiyle birlikte, istihdamdaki emek-gücünün, yeni teknolojilerin uygulanmasına ve üretimin artırılmasına entegre bir konumda, yalnızca işini düşünür biçimde sistemle tam uyumudur.

Burjuva ideologları ne derlerse desinler, kapitalizm bugün halâ **Marx**'ın tanımladığı klasik çelişkisini koruyor: İşçi sınıfı ile burjuvazi biçimindeki çelişkili yapılanma toplumsal hareketin dinamiğini oluşturuyor. Sınıfların üretim araçları karşısındaki konumları sermayenin ilkel birikim dönemindeki ile aynı. İşçi sınıfı üretiyor, burjuvazi el koyuyor. Emek-gücünün ücretli köleliği orijinal biçiminden hiçbirşey yitirmiş değil.

Gözlenen değişiklikler istihdam koşullarının biçimine ilişkin boyutlarda görüntüleniyor. Ancak bu değişiklikler sömürünün varlığını ortadan kaldırmıyor. Koşullar gerektirdiğinde burjuvazi yine en acımasız yöntemleriyle işçi ve diğer emekçi sınıfların üzerine geliyor. İşçi sınıfının kazanımlarını koruyabilmesi ve yeni kazanımlar elde edebilmesi, onun sendikal ve siyasal mücadelesinin başarısı ile ilintili. Özellikle 'YDD' söylemli günümüzde sınıf mücadelesinin anlamı, acılar aracılığıyla da olsa kendisini yeniden kanıtlıyor.

Unutulmasın; Demokrasi eninde sonunda sınıfsal nitelikli bir kavramdır. Bu kavramın sınıfsal özü mülkiyet ilişkileri ile tanımlıdır. Mülk kiminse demokrasi onundur. Üretim araçlarının mülkiyeti üzerinde hiçbir söz hakkı olmayan işçi sınıfı içinse; Demokrasi, ancak, sınıfın sermayeye karşı yükseltebildiği mücadelenin düzeyi ile belirlenen bir haktır. Bu nedenle, 'Endüstriyel Demokrasi' fabrikanın içinde üretkenliğin artırılmasına hizmet ettiği ölçüde vardır. Bunun dışında kapitalizmin sömürgen kuralları acımasızca bildiğini okur. Kısaca, 'Endüstriyel Demokrasi' üretkenliği artırdığı sürece işçiye (evet bireysel işçiye) tanınmış bir "hak"tır. Bu "hak"kın bir birey olarak işçiye yüklediği sorumluluk ise, daha çok, daha hızlı ve daha nitelikli üretmektir. Dolayısıyla 'Endüstriyel Demokrasi'burjuvazinindir ve kesinlikle işçi sınıfının kurtuluşunu belgileyecek 'Emek Demokrasisi' değildir, olamaz. Çünkü: "**Üreticinin siyasal eğemenliği, onun toplumsal köleliğinin sürdürülmesi ile bağdaşamaz.**"(16)

Bugün 'BTD' işgününün kısaltılması ve kalan "boş" zamanların daha entelektüel ve istenildiği gibi değerlendirilebilmesi olanağını sunuyor. Üretimin, üreten insan tarafından bilimselleştirilmesinin zeminini hazırlıyor. Kısaca, entelektüel üretimin bir zevk haline gelebileceği olanakları veriyor. Kapitalizm ise tüm bu olanakların önünü tıkıyor. Çünkü kapitalizm ücretli köleliğin sürdürülmesine dayanıyor ve burjuvazi daha fazla sömürmeye bakıyor.

Oysa bugün; fiziksel emeğin kafa emeği ile bütünleştirilmesini olanaklı kılacak koşullar vardır. Çalışmanın niteliğinin artırılmasının koşulları vardır. Çalışma sürelerinin kısaltılabilmesinin koşulları vardır. Çalışma sürelerinin kısaltılması ile tam istihdamın sağlanmasının ve çalışmayı herkes için entelektüel bir faaliyet durumuna getirmenin olanakları vardır. Bazıları için işsizlik, bazıları için düzensiz ve bazıları için kölece istihdam koşulları yerine, herkes için tam ve daha zevkli istihdamın koşulları vardır.

En önemlisi, tüm üretim sürecini, işlikleri üreten insanın kolektif denetimine bırakabilmenin koşulları vardır ve bu koşullar giderek gelişmektedir. Söz konusu koşullar, teknolojik gelişmelerin, kompütür başında ('Kesintisiz Akışlı Üretim Tekno-

lojisi' olarak adlandırılan) üretim sürecinin hemen tümünü kontrol edebilen kafa emekçisine sunduğu olanaklardır.

Biliyoruz ki; burjuvalar ve onların ideologları bunları kapitalizmin özünün değiştiği biçiminde değerlendiriyorlar. Bu, bizim, aynı verileri kullanarak tamamen farklı bir perspektifte ifade ettiklerimizin geçersizliği konusunda hiçbir anlam taşımıyor. Evet: bilimsel, teknolojik gelişmeler sosyalist toplumsal formasyonun yaşama geçebilmesi açısından, şimdiye kadar hiçbir zaman gözlenmemiş, maddi bir zemin yaratmıştır. Artık yaşamın en ince ayrıntılarında, üretimin tam içinde yaşama/üretime bizzat üretenlerce el konulabilmesinin, giderek artan oranda "boş" zaman yaratabilmenin, bilimsel çalışmayı ve siyaseti toplumun tüm bireylerinin bütün yaşantısına derinlemesine sokabilmenin koşulları vardır. Siyasetin, gündelik bir yaşam tarzı olarak toplumsallaşabilmesinin koşulları artık vardır. Ürettiklerinin bilgisine sahip olan, bu bilgiyi bilimsel yöntemle geliştirebilen, estetik, sanatsal yaşantının üretimine aktif olarak katılabilen yeni insanın yaratılabilmesinin olanakları vardır. Bütün bunlardan dolayı üretimci aktivitelerini bir külfet olarak algılamayan, günümüz sınıflı toplumunda iş dışı zamanlara kaydırdığı "zevk"lerini, kendi bilimsel, felsefi, sanatsal, pedagojik nosyonlarını geliştirmek ve yeniden üretmek ve yaşamın tümünü bir zevk haline getirmek için yönlendiren yeni insanın yaratılmasının koşulları gelişmektedir.

Bundan sonraki sosyalizm deneyimlerinde, işçi sınıfının gündelik yaşantısını herhangi bir nedenle ve ideolojik, siyasi bir mekanizmayla ve üstelik sosyalist idealler adına baskılayabilmek de mümkün olamayacaktır. Çünkü artık, üretici güçlerin gelişmişliği açısından, birinci büyük sosyalizm deneyiminin kendi koşulları içinde hiçbir zaman sahip olmadığı ve bugün daha da gelişme eğilimi gösteren bir düzey yakalanmıştır. Bu düzey, bundan sonrası için çok daha "yetkin" ve "yıkılmaz" bir deneyime olanak tanımaktadır.

Yeter ki, bütün bunların gerçekleşmesi önündeki tek engel olan kapitalist zor aygıtı yıkılsın. Yeter ki emek-gücünün

kapitalist sömürüsüne son verilsin. Çünkü; kapitalizm ortaya koyduğu olanakların tümünü emeğin daha çok sömürüsü için kullanıyor. İnsanlığın büyük kısmını bu olanaklarla bir fazlalık durumuna getiriyor, posasını çıkarıyor. Şimdilerde giderek yaygınlaşan işsizliğin anlamı budur. Güney ülkelerinin dünyanın ekonomik, toplumsal yapılanması içinde tamamen devre dışı bırakılıyor oluşunun da anlamı budur.

Toplum bilimleri halen toplumsal sınıflar arasındaki ilişkilerin, sınıflar arası bir savaşım biçiminde görüntülendiğini gösteriyor. Kısaca; sınıf savaşımı bir gerçeklik, birilerinin öznelliği olarak değerlendirilebilecek olan bir yanılsama değil.

Onun için varsın Onlar 'Endüstriyel Demokrasi'lerini, "sınıf savaşımı bitti", "kapitalizm değişti" diyerek yutturmaya çalışsınlar. **Engels**'in 1888'de Komünist Manifesto'nun İngilizce baskısına yazdığı Önsöz'de dediği gibi: "(...) **her tarihsel dönemde egemen olan iktisadi değişim ve üretim biçimi ve bunun zorunlu sonucu olan toplumsal örgütlenme, o dönemin siyaset ve düşünce tarihinin üzerine kurulu olduğu ve ancak onunla açıklanabilen temeli oluşturur; bunun sonucu olarak, insanlığın tüm tarihi (toprağı ortak mülkiyet halinde tutan ilk aşiret toplumunun dağılmasından beri) sınıf savaşımlarının, sömüren ile sömürülen, egemen ile ezilen sınıfların çelişmelerinin tarihi olmuştur; bu sınıf savaşımlarının tarihi, bugünlerde, sömürülen ve ezilen sınıfın -proletaryanın- aynı zamanda, toplumu da, her türlü sömürüden, ezilmeden, sınıf ayrımlarından ve sınıf savaşımlarından bir defada ve tamamiyle büyük ölçüde kurtarmaksızın, kendisini sömüren ve egemen olan sınıfın -burjuvazinin- yönetiminden kurtaramayacağı bir aşamaya erişmiş bulunduğu bir evrimler dizisi oluşturur.**"[17]

Evet 'Endüstriyel Demokrasi' savunucuları, bize; "**Toplumsal hareketin politik hareketi içermediğini söylemeyin. Aynı zamanda toplumsal olmayan bir politik hareket yoktur.**

"**Ancak sınıfların ve uzlaşmaz sınıf karşıtlıklarının artık bulunmadığı bir düzendedir ki, toplumsal evrimler, po-**

litik devrimler olmaktan çıkacaklardır. O zamana dek, toplumun her genel altüst oluşunun arifesinde, toplumsal bilimin son sözü hep şu olacaktır:

"Ya savaş, ya ölüm; ya kanlı savaşım, ya yokolma. Sorun işte böyle amansızca konulmuştur."[18]



DÖRDÜNCÜ BÖLÜMÜN DİPNOTLARI

1) Buraya kısaca aktardığımız veriler için bkz. **Buch, K., Raban, A.** Quality Circles: How Effective are They in Improving Employee Performance and Attitudes, s. 12-13, **Buch, K., Spangler, R.** The Effects of Quality Circles on Performance and Promotions, s. 577, **French, J.H.** Employee Perspectives on Stock Ownership: Financial Investment or Mechanism of Control, s. 423, **Locke, E.A.** et. all. Participation in Decision Making: When Should It Be Used?, s. 67, **Marks, M.L.**, et. all. Employee Participation in a Quality Circle Program: Impact on Quality of Work Life, Productivity, and Absenteeism, s. 62-66, **Russell, R.** et. all. Participation, Influence, and Worker-Ownership, s. 337-340, **Steel, R.P., Shane, G.S.** Evaluation Research on Quality Circles: Technical and Analytical Implications, s. 452-455, **Spector, P.E.** Perceived Control by Employees: A Meta-Analysis of Studies Corcerning Autonomy and Participation at Work, 1011-1015.

2-) **IDE** International Research Group, Industrial Democracy in Europe: Differences and Similarities Across Countries and Hierarchies, s. 11-129, **IDE**, Participation: Formal Rules, Influence and Involvement, s. 273-294, **Rooney, P.M.** Worker Participation in Employee-Owned Firms, s. 451-458.

3-) **Derber, C., Schwartz, W.** Toward a Theory of Worker Participation, s. 67-68, **Fantasia, R.** et. all. A Critical View of Worker Participation in American Industry, s. 468-488, **Griffin, R.W.** Concequences of Quality Circles in an Industrial Setting: A Longitudinal Assessment, s. 346-354, **Lawler, E.E.** High Involvement Management, s. 184-189.

4-) Bkz. **Gorz, A.** Elveda Proletarya.

5-) Bkz. **Schumpeter, J.A.** Kapitalizmin Özü: Yaratıcı Yıkıcılık, s. 12.

6-) Bkz. **Kuwahara, Y.** New Technology in the Context of Structural Change, with Special Referance to Japan, s. 73.

7-) Bkz. Ekonomik Panorama Dergisi, Kitlesel Üretimin Yerine Esnek Üretim, 29 Kasım-6 Aralık 1992, s. 73.

8-) Bkz. **Dracke, D.** New Work Processes, Unregulated Capitalism and the Future of Labor, s. 166 ve **Littek, W., Heisig, U.** Competence, Control, and Work Redesign, s. 15.

9-) Bkz. 1990 Petrol-İş Yıllığı, s.427.

10-) Bkz. 1990 Petrol-İş Yıllığı, s. 439-452.

11-) Bkz. **Jacobi, O., Jentsch, W.M.** West Germany: Continuity and Structural Change, s. 135-136.

12-) Bkz. **Amoroso, B.** Development and Crisis of the Scandinavian Model of Labor Relations in Denmark, s. 93, **Cornforth, C.** Worker Participation in The United States: A Preliminary Analysis of Quality of Work Life Programs, s. 22, **Crouch, C.** United Kingdom: The Rejection of Compromise, s. 338, **Negrelli, S., Santi, E.** Industrial Relations in Italy, s. 190.

13-) **Fantasia, R.** et. all. A Critical View of Worker Participation in American Industry, s. 468-488.

14-) Bkz. **Defourny, J., Thomas, H.** Fourth International Conference on the Economics of Self-Management, s. 376.

15-) Bkz. **Visser, J.** Continuity and Change in Dutch Industrial Relations, s. 229.

16-) **Marx, K.** Fransa'da İç Savaş, s. 61.

17-) **Marx, K., Engels, F.** Komünist Manifesto, s. 173.

18-) **Marx, K.** Felsefenin Sefaleti, s. 186.

KAYNAKLAR

- Adalı, C. Kapitalizmin Düğümleri, Sorun Yayınları, İstanbul, 1. Baskı, 1991.
- Adamson, W.L. Economic Democracy and the Political Expediency of Worker Participation, Political Studies, 38, 1990, 56-71.
- Akay, A. Postmodern Konumdaki Filozoflar, Defter Dergisi, Sayı: 18, 1992.
- Alexander, K.O. Worker Participation and the Law Once Again: Overview and Evaluation, Labor Law Journal, October 1988, 693 - 703.
- Amoroso, B. Development and Crisis of the Scandinavian Model of Labor Relations, (European Industrial Relations, ed. by Baglioni, G., Crouch, C. içinde), Sage Pub., First Published, 1990, 127-154.
- Aronsson, G. Dimensions of Control as Related to Work Organization, Stress and Health, Int. J. Health Services, Vol. 19, No. 3, 1989, 459-468.
- Asard, E. Industrial and Economic Democracy in Sweden: from Concensus to Confrontation, European Journal of Political Research, 14, 1986, 207-219.
- Backhaus, J. The Emergence of Worker Participation: Evolution and Legislation Compared, Journal of Economic Issues, Vol. 21, No: 2, 1987, 895-910.
- Balfour, C. Introduction, (Participation in Industry, Ed. by Balfour, C. içinde), Rowman and Littlefield Totowa New Jersey, 1973.
- Banks, J.A. Marxist Sociology in Action A Sociological Critic of the Marxist Approach to Industrial Relations, Stackpole Books, USA, First Pub., 1970.
- Barber, B., Towers, R. "Worker Participation" in the United States: A Preliminary Analysis of Quality of Work Life Programs, (The State, Trade Unions and Self Management, ed. by Szell, G. et. all. Walter de Gruyter, N. York, 1989, 19-38.
- Belek, İ., Demirer, T. ve diğerleri. DİSK'in "Ören Tezleri" ve Sosyalist Tavır, Sorun Yayınları, Birinci Baskı, İstanbul, Eylül 1992.

- Bermeo, C. The Revolution Within The Revolution Workers' Control in Rural Portugal, Princeton University Press, New Jersey, 1986.
- Blauner, R. Alienation and Freedom The Factory Workers and His Industry, The University of Chicago Press, USA, Second Impression, 1966.
- Bluestone, I. Worker Participation in Decision Making, (Humanizing the Workplace, ed. by Fairfield, R.P. içinde), Prometheus Books, Buffalo, New York, 1974.
- Blumberg, P. Industrial Democracy The Sociology of Participation, Schocken Books, New York, Second Printing, 1976.
- Blyton, P. Introduction, s. 159-161, (The State, Trade Unions, and Self Management, ed. by Szell, G. et. all. Walter de Gruyter, N. York, 1989 içinde), 159-161.
- Botsman, P. Rethinking the Class Struggle: Industrial Democracy and the Politics of Production, Economic and Industrial Democracy, Vol. 10, 1989, 123-142.
- Briefs, U. Co-Determination in the Federal Republic of Germany -An Appraisal of on Seculer Experience, (The State, Trade Unions and Self-Management, ed. by Szell, G. et. all. içinde), Walter de Guyter, N. York, 1989, s. 63-74.
- Brockner, J., Hess, T. Self-Esteem and Task Performance in Quality Circles, Academy of Management Journal, Vol. 29, No. 3, 617-639.
- Buch, K., Raban, A. Quality Circles: How Effective are They in Improving Employee Performance and Attitudes, Psychology A Journal of Human Behaviar, Vol. 27, No. 1, 1990, s. 11-17.
- Buch, K., Spangler, R. The Effects of Quality Circles on Performance and Promotions, Human Relations, Vol. 43, No. 6, 1990, 573-582.
- Camus, A. Veba, Say Yay., Dördüncü Basım, İstanbul, Nisan 1982, (Çev: Akbal, O.).
- Carter, A. Industrial Democracy and The Capitalist State, (Democracy and Capitalist State, Ed. by Duncan, G. içinde), Cambridge University Press, Cambridge, Firt Published, 1989, 277-292.
- Clegg, H.A. A New Aproach to Industrial Democracy, Basil Blackwell Oxford, Reprinted, 1963.
- Coburn, D. Work and General Psychological and Physical Well -Being, Int. J. Health Serv., Vol. 8, No. 3, 1978, 415-435.
- Cornforth, C. Worker Participation in The United States: A Preliminary Analysis of Quality of Work Life Programs, (The State, Trade Unions, and Self-Management, ed, by Szell, G. et. all. içinde), Walter de Gruyter, N. York, 1989, 19-38.
- Cotton, J.L., et. all, Employee Participation: Diverse Forms and Different Outcomes, Academy of Management Review, Vol. 13, No. 1, 8-22.

- Crank, J. Work Stress and Job Dissatisfaction in the Public Sector: An Examination of Public Safety Directors, The Social Science Journal, Vol. 28, No. 1, 1991, 85-100.
- Crouch, C. United Kingdom: The Rejection of Compromise, (European Industrial Relations, ed. by Baglioni, G., Crouch, C. içinde), Sage Pub., First Published, 1990, 326-356.
- Das, N. Experiments in Industrial Democracy, Asia Publishing House, New York, 1964.
- Defourny, J., Thomas, H. Fourth International Conference on the Economics of Self-Management, Economic and Industrial Democracy, Vol. 7, 1986, s. 371-382.
- Derber, C., Schwartz, W. Toward a Theory of Worker Participation, Sociological Inquiry, Vol: 55, No: 4, Winter 1983, 61-78.
- Deutsch, S. New Technology, Union Strategies and Worker Participation, Economic and Industrial Democracy, Vol. 7, 1986, 529-539.
- De Vaus, D., Mc Allister, I. Gender and Work Orientation Values and Satisfaction in Western Europe, Work and Occupations, Vol. 18, No. 1, February 1991, 72-93.
- Dicle, A. Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma, ODTÜ İdari Bilimler Fakültesi, Ankara, 1979.
- DİSK,'Teknolojik Gelişme ve İşçi sınıfına Etkileri' adlı Ören'de sunduğu rapor.
- Dracke, D. New Work Processes, Unregulated Capitalism and the Future of Labor, (The Sate, Trade Unions and Self Management, Ed. by Szell, G. et. all içinde), Walter de Gruyter, Berlin, 1989, 163-186.
- Drago, R. New Use of an Old Technology: The Growth of Worker Participation, Journal of Post Keynesian Economics, Vol. 7, No. 2, Winter 1984-85, 153-166.
- Drago, R. Participatory Management in Capitalist Firms: An Analysis of "Quality Circles", Economic Analysis and Workers' Management, 3, XX, 1986, 233-249.
- Drago, R., Heywood, J.S. Support for Worker Participation, Journal of Post Kesnesian Economics, 11, 4, 1989, 522-530.
- Ekonomik Panorama Dergisi, Kitlesel Üretimin Yerine Esnek Üretim, 29 Kasım-6 Aralık 1992, s. 72-75.
- Elden, J.M. Political Efficacy at Work: The Connection Between More Autonomous Forms of Workplace Organization and a More Participatory Politics, The American Political Science Rev., Vol. 75, 1981, 43-58.
- Eyraud, F., Tchobanian, R. The Auroux Reforms and Company Level Industrial Relations in France, British J. Ind. Relations, 23, 2, 1985, 241-259.

- Fantasia, R. et. all. A Critical View of Worker Participation in American Industry, Work and Occupations, Vol. 15, No. 4, 1988, 468-488.
- Fenwick, R., Olson, J. Support for Worker Participation: Attitudes Among Union and Non-Union Workers, American Sociological Review, Vol. 51, 1986, 505-522.
- French, J.L. Employee Perspectives on Stock Ownership: Financial Investment or Mechanism of Control, Academy of Management Review, Vol. 12, No: 3; 1987, 427-435.
- Fricke, W. New Technologies and German Co-Determination, Economic and Industrial Democracy, Vol. 7, 1986, 541-552.
- Furubotn, E.G. Codetermination and the Modern Theory of the Firm: A Property-Rights Analysis, Journal of Business, Vol. 61, No. 2, 165-181.
- Gecas, V. The Social Psychology of Self-Efficacy, Annu. Rev. Social, 15, 1989, 291-316.
- Gecas, V., Schwalbe, M.L. Beyond the Looking-Glass Self: Social Structure and Efficacy-Based Self-Esteem, Social Psychology Quarterly, Vol. 46, No. 2, 1983, 77-88.
- George, D.A.R. Worker Participation and Wage-Bargaining in Denmark, Economic and Industrial Democracy, Vol. 7, 1986, 351 -360.
- Gorz, A. Elveda Proletarya, Afa Yayınları, 1986.
- Griffin, R.W. Consequences of Quality Circles in an Industrial Setting: A Longitudinal Assessment, Academy of Management Journal, Vol. 31, No. ", 1988, 238-258.
- Gurdon, M.A. The Emergence of Co-Determination in Australian Government Employement, International Labor Review, Vol. 124, No. 4, 1985, 465-478.
- Haley, M. Effective Business Strategy: A Japanese Example, Human Systems Management, 5, 1985, 191-205.
- Hamsun, K. Açlık, Say Yay., Üçüncü Basım, İstanbul, Şubat 1982, (Çev: Nermi, E.).
- Hill, M. Quality Circles in the UK: A Longitudinal Study, Personal Management, Vol. 15, No. 3, 1986, 25-34.
- Horvat, B. Industrial Partnership: Utopia or Necssity, Economic Analysis and Workers Management, 3, 20, 1986, 251-255.
- Houben, G.J. Production Control and Chronic Stress in Work Organizations, Int J. Health Serv., Vol. 21, No. 2, 1991, 309 -327.
- Huneycutt, A. The Key to Effective Quality Circles, Training and Development Journal, May 1989, 81-84.
- Hull, F., Azumi, K. Technology and Participation in Japanese Factories The Consequences for Morale and Productivity, Work and Occupations, Vol. 15, No. 4, 1988, 423-448.

- Hutchins, D. The Historical Development of Quality Control in the West, (The Japanese Approach to Product Quality Its Applicability the West, ed. by Sasaki, N., Hutchins, D. içinde), Pergamon Press Ltd., New York, First Edition, 1984, 43-56.
- Hutchins, D. Quality Circles-The Missing Link, (The Japanese Approach to Product Quality Its Applicability the West, ed. by Sasaki, N., Hutchins, D. içinde), Pergamon Press Ltd., New York, First Edition, 1984, 57-108.
- IDE, Participation: Formal Rules, Influence and Involvement, Industrial Relations, Vol. 18, No. 3, 1979, s. 273-294.
- IDE International Research Group, Industrial Democracy in Europe: Differences and Similarities Across Countries and Hierarchies, Organization Studies, Vol. 2, No. 2, 1981, 113- 129.
- Iskhiawa, A. Principles of QC Circle Activities and Their Effects on Productivity in Japan: A Corporate Analysis, MIR, Vol. 25, 1985/3, 33-40.
- Iskhiava, K. Quality Control in Japan, (The Japanese Approach to Product Quality Its Applicability the West, ed. by Sasaki, N., Hutchins, D. içinde), Pergamon Press Ltd., New York, First Edition, 1984, 1-8.
- Jain, H.C. Worker Participation in Canada: Current Developments and Challenges, Economic and Industrial Democracy, Vol. 11, 1990, 279-290.
- Jacobi, O., Jentsch, W.M. West Germany: Continuity and Structural Change, (European Industrial Relations, ed. by Baglioni, G., Crouch, C. içinde), Sage Pub., England, First Published, 1990.
- Johansson, G. Job Demands and Stress Reactions in Repetitive and Uneventful Monotony at Work, Int. J. Health Serv. Vol. 19, No.2, 1989, 365-377.
- Johnson, J.V., Johansson, G., Hall, E.M. Special Section on Work Organization, Democratization, and Health Introduction, Int. J. Health Serv., Vol. 18, No. 4, 1988, 629-634.
- Johnson, J.V. Collective Control: Strategies for Survival in the Workplace, Int. J. Health Serv., Vol. 19, No. 3, 1989, 469 -480.
- Kafka, F. Değişim, Bayraktar Yayınevi, Ankara, Beşinci Baskı, Aralık 1982.
- Karasek, R.A. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign, Administrative Science Quarterly, Vol. 24, June 1979, 285-300.
- Karatsu, H. Quality Control-The Japanese Approach, (The Japanese Approach to Product Quality Its Applicability the West, ed. by Sasaki, N., Hutchins, D. içinde), Pergamon Press Ltd., New York, First Edition, 1984, 9-14.

- Katz, H.C., Kochan, T.A., Gobeille, K.R. Industrial Relations Performance, Economic Performance, and QWL Programs: An Interplant Analysis, Industrial and Labor Relations Review, Vol. 37, No. 1, October 1983, 3-17.
- Katz, H.C., Kochan, T.A., Weber, M.R. Assensing the Effects of Industrial Relations Systems and Efforts to Improve the Quality of Working Life on Organizational Effectiveness, Academy of Management Journal, Vol. 28, No. 3, 1985, 509-526.
- King, J.R., Tan, K.H. Quality Circles, OMEGA International Journal of Management Science, Vol. 14, No. 4, 1986, 307-315.
- Klein, K.J. Employee Stock Ownership and Employee Attitudes: A Test of Three Models, Journal of Applied Psychology, Vol. 72, No. 2, 1987, 319-332.
- Koçak, O. Modernizm ve Postmodernizm, Defter Dergisi, Sayı 18, 1992.
- Kohn, M.L. Occupational Structure and Alienation, Am. J. Sociol., 82, No. 1, 1976, 111-130.
- Kuwahara, Y. New Technology in the Context of Structural Change, with Special Referance to Japan, (European Industrial Relations, Ed. by Baglioni, G., Crouch, C. içinde), Sage Pub., England, First Published, 1990.
- Laçiner, Ö., İşçi Sınıfı ve İkinci Sanayi Devrimi, Birikim Dergisi, Sayı 41, Eylül 1992, 3-7.
- Lawler, E.E. High-Involvement Management Participative Strategies for Improving Organizational Performance, Jossey Bass Publishers, San Francisco, USA, Third Printing, August 1987.
- Levitan, S.A., Werneke, D. Worker Participation and Productivity Change, Monthly Labor Review, 107: 28-33, 1984.
- Lincoln, J.R., Kalleberg, A.L. Work Organization and Workforce commitment: A Study of Plants and Employees in the U.S. and Japan, Am. Sociological Rev., Vol. 50, 1985, 738-760.
- Lipsitz, L. Work Life and Political Attitudes: A Study of Manual Workers. Am. Polit. Sci. Review, 58, 1964, 951-961.
- Littek, W., Heisig, U. Competence, Control, and Work Redesign, Work and Occupations, Vol: 18, No: 1, February 1991, 4-28.
- Locke, E.A. et. all. Participation in Decision Making: When Should It Be Used?, Organizational Dinamics, Vol.21, 65 -79.
- Luxemburg, R. Siyasal Yazılar, V Yayınları, Ankara, 1. Basım, 1989.
- Mandel, E. Kapitalist Gelişmenin Uzun Dalgaları, Yazın Yayıncılık, 1. Basım, İstanbul, 1986.
- Manz, C.C., et. all, Preparing for an Organizational Change to Employee Self-Management: The Managerial Transition, Organizational Dynamics, 19, 2, 1990, 15-26.

- Marx, K. Fransa'da İç Savaş, Sol Yayınları, Ankara, İkinci Baskı, 1991.
- Marx, K. 1844 El Yazmaları Ekonomi Politik ve Felsefe, Sol Yayınları, Ankara, Birinci Baskı, Temmuz 1976, (Çev: Somer, K.).
- Marx, K. Felsefenin Sefaleti, Sol Yayınları, Ankara, Üçüncü Baskı, 1979, (Çev: Kardam, A.).
- Marx, K. Kapital Cilt 1, Sol Yayınları, Ankara, İkinci Baskı, Mart 1978, (Çev: Bilgi, A.).
- Marx, K., Engels, F. Komünist Manifesto, Sol Yayınları, Ankara, İkinci Baskı, 1991, (Çev: Erdost, M.).
- Marx, Engels, Lenin. Anarşizm ve Anarko Sendikalizm, Sol Yayınları, Birinci Baskı, Ankara, Mart 1979.
- Marks, M.L., et. all. Employee Participation in a Quality Circle Program: Impact on Quality of Work Life, Productivity, and Absenteeism, Journal of Applied Pschology, 1986, Vol. 71, No. 1, 61-69.
- Mayo, E. The Social Problems of an Industrial Civilization, Printed at Andover Press, Andover Massachusetts, 1945.
- Meissner, M. The Long Arm of the Job: A Study of Work and Leisure, Ind. Relat., Vol. 10, 1971, 273-285.
- Meyers, D.T. Work and Self-Respect, (Moral Rights in the Workplace, Ed. by Ezorsky, G.), State University of New York Press, Albany, 1987.
- Misumi, J. The Japanese Meaning of Work and Small Group Activities in Japanese Industrial Organizations, International Journal of Psychology, 25, 1990, 819-832.
- Moos, R.H. Work as a Human Context, (Psychology and Work, ed. by Hackman, R., Hoffman, L.W. içinde), Pub. Am. Psych. Ass., Washington, Reprinted July 1989, 1-56.
- Negrelli, S. , Santi, E. Industrial Relations in Italy, (European Industrial Relations, ed. by Baglioni, G., Crouch, C. içinde), Sage Pub., First Published, 1990, 154-199.
- Nozick, R. Meaningful Work, (Moral Rights in the Workplace ed. by Ezorsky, G. içinde), State University of New York Press, Albany, 1987.
- Öngen, T. Endüstri Toplumlarında Sınıf İlişkileri ve İşçi Sınıfı Profiline İlişkin Bazı Saptamalar, İktisat Dergisi, Aralık 1992, 333, 31-44.
- Patchen, M. Participation, Achievement, and Involvement on the Job, Prentice-Hall Inc., New Jersey, 1970.
- Pateman, C. Participation and Democratic Theory, Cambridge University Press, First Published, 1970.
- Petrol-İş Yıllığı, 1990.

- Poll, M. Towards a New Industrial Democracy-Workers' Participation in Industry, Routledge and Kogan Paul Inc., London, First Published, 1986.
- Poole, M. Industrial Democracy: A Comparative Analysis, Industrial Relations, Vol. 18, No. 3, 1979, 262-272.
- Pusic, V. Economic Democracy and Civil Society, Economic and Industrial Democracy, Vol. 7, 1986, 275-295.
- Rajot, J. Employers' Response to Technological Change, (Current Issues in Labor Relations: An International Perspective, Ed. by Gladstone, A. et. all içinde), Walter de Gruyter, Berlin, 1989, 29-42.
- Rhenman, E. Industrial Democracy and Industrial Management, Tavistock Pub. Limited, Landon, First Published, 1968.
- Rooney, P.M. Worker Participation in Employee-Owned Firms, Journal of Economic Issues, Vol. 22, No. 2, 1988, 451-458.
- Rothschild, J., Russell, R. Alternatives to Burocracy: Democratic Participation in the Economy, Ann. Rev. Sociol. 1986, 12: 307-328.
- Rus. V. The Future of Industrial Democracy, Int. Soc. Science Journal, 36, 1984, 233-254.
- Russell, R. et. all. Participation, Influence, and Worker Ownership, Industrial Relations, Vol. 18, No. 3, 1979, 330-341.
- Russell, R. Forms and Extend of Employee Participation in the Contemporary United States, Work and Occupations, Vol. 15, No. 4, 1988, 374-395.
- Saas, R. The Implications of Work Organization for Occupational Health Policy: The Case of Canada, International Journal of Health Services, Vol. 19, No. 1, 157-173.
- Saleh, S.D., Guo, Z., Hull, T. The Use of Quality Circles in teh Otomobile Parts Industry, IEEE Transactions on Engineering Management, Vol. 37, No. 3, August 1990, 198-202.
- Sasaki, N. Cases of QC Circle, (The Japanese Approach to Product Quality Its Applicability the West, ed. by Sasaki, N., Hutchins, D. içinde), Pergamon Press Ltd., New York, First Edition, 1984, 15-26.
- Sasaki, N. QCC and Social Science, (The Japanese Approach to Product Quality Its Applicability the West, ed. by Sasaki, N., Hutchins, D. içinde), Pergamon Press Ltd., New York, First Edition, 1984, 109-120.
- Schregle, J. Forms of Participation in Management, Industrial Relations, 9, 1970, 117-122.
- Schumpeter, J.A. Kapitalizmin Özü Yaratıcı Yıkıcılık, NPQ, Cilt 1-2, Güz 1991.
- Schwalbe, M.L., Staples, C.I. Class Position, Work Experience, and Health, Int. J. Health Serv., Vol. 16, No. 4, 1986, 503 -602.

- Seeman, M. On the Personal Consequences of Alienation in Work, Am. Soc. Rev., 32, 1967, 273-285.
- Sencer, M. Toplumbilimlerinde Yöntem, Beta Yayınları, İstanbul, 3. Baskı, Ocak 1989.
- Shipway, M. Anti-Parliamentary Communism The Movement for Workers' Councils in Britain, 1917-45, The MacMillan Press Ltd., London, First Published, 1988.
- Shrivastava, R. Political Efficacy A Comparative Study of the United States, the United Kingdom, and India, Youth and Society, Vol. 21, No. 2, December 1989, 170-195.
- Sirianni, C.J. Workers Control in the Era of Word War I, Theory and Society, 9, 1980, 29-88.
- Slamp, H. Labor Relations in Europe A History of Issues and Development, Greenwood Press, Connecticut, USA, First Published, 1990.
- Spector, P.E. Perceived Control buy Employees: A Meta-Analysis of Studies Corcerning Autonomy and Participation at Work, Human Relations, Vol. 39, No. 11, 1986, 1005-1016.
- Steel, R.P., Shane, G.S. Evaluation Research on Quality Circles: Technical and Analytical Implications, Human Relations, Vol. 39, No. 5, 1986, 449-468, 452-455.
- Steel, R.P., Lloyd, R.F. Cognitive, Affective, and Behavoral Outcomes of Participation in Quality Circles: Conceptuel and Empirical Findings, The Journal of Applied Behavioral Sicence, Vol. 24, No. 1, 1-17.
- Stern, R.N. Participation by Representation, Work and Occupations, Vol. 15, No. 4, 1988, 396-422.
- Sturmthal, A. Workers' Councils-A Study of Workplace Organization on Both Side of the Iron Curtain, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, 1964.
- Svensson, L. A Democratic Strategy for Organizational Change, Int. J. Health Serv., Vol. 19, No. 2, 1989, 319-334.
- Szell, G. The Role of Competence in Participation, Workers Control and Self-Management, (The State, Trade Unions and Self -Management, ed. by Szell, G. et. all. içinde), Walter de Gruyter, N. York, 1989, 1-15.
- Tausky, C., Chelte, A. Worker Participation, Work and Occupations, Vol. 15, No: 4, November 1988, 363-373.
- Thacker, J.W., Fields, M.W. Union Involvement in Quality of Work-life Efforts: A Longitudinal Investigation, Personal Psychology, 40, 1987, 97-111.
- Tharenou, P., Harker, P. Organizational Correlates df Employee Self-Esteem, Journal of Applied Psychology, Vol. 67, No. 6, 1982, 797-805.

- Tornatsky, L.G. Technological Change and the Structure of Work, (Psychology and Work, ed. by Pallak, M.S., Perloff, R. içinde), Pub. Am. Psych. Ass., Washington, Reprinted July 1989, 57-100.
- Turan K. İşçilerin Yönetime Katılması ve Türkiye Uygulaması, AİTİA Yayını, No. 57, Ankara, 1972.
- Türkcan, E. Üçüncü Teknoloji Devrimi Karşısında Sosyalizm, 11. Tez Kitap Dizisi, Sayı: 12, 1992, 169-188.
- Uğur, A. Postmodernizmin Siyasetle İlişkisi Üzerine, Defter Dergisi, Sayı: 18, 1992.
- Vallas, S.P., Yarrow, M. Advanced Technology and Worker Alienation Comments on the Blauner/Marxism Debate, Work and Occupations, Vol. 14, No. 1, February 1987, 126-142.
- Vanderslice, V.J., Rice, R.W., Julian, J.W. The Effects of Participation in Decision Making on Worker Satisfaction and Productivity: An Organizational Simulation, Journal of Applied Social Psychology, 17, 2, 1987, 158-170.
- Visser, J. Continuity and Change in Dutch Industrial Relations, (European Industrial Relations The Challenge of Flexibility, ed. by Baglioni, G., Croucn, C. içinde), Sage Pub., England, First Published, 1990, s. 199-234.
- Wachtel, H.M. Workers' Management and Workers' Wages in Yugoslavia-The Theory and Practice of Participatory Socialism, Cornell University Press, Londan, First Published, 1973.
- Wall, T.D., Lischeron, J.A. Worker Participation A Critique of the Literature and some Fresh Evidence, McGraw-Hill Book Company (UK) Limited, 1977.
- Watts, F. An Introduction to the Psychological Problems of Industry, Easton Hive Publishing Company, 1974.
- Wood, S. The Cooperative Labor Strategy in the US Auto Industry, Economic and Industrial Democracy, Vol. 7, 1986, 415 -447.
- Zipp, J.F., Luebke, P., Landerman, R. The Social Bases of Support for Workplace Democracy, Sociological Perspectives, Vol. 27, No. 4, 1984, s. 395-425.

Sorun Yayınları

Bilimşel İnceleme - Araştırma Dizisi:

☆ ERİCH FROMM'UN VE YENİ FREUDCULUĞUN ELEŞTİRİSİ / **V.İ.Dobrenkov** s.134 **2. Baskı** 22.000

☆ SOSYALİZM VE HÜMANİZM / **S.İ.Popov** s.208 33.000

☆ FELSEFE TARİHİ İlk Çağ I.Cilt / **Tuncer Tuğcu** s.148 24.000

☆ EMPERYALİZMİN FELSEFESİ PRAGMATİZM / **Harry K.Wells** s.256 42.000

☆ ÇOCUK EĞİTİMİ / **Anton Makarenko** s.160 **2. Baskı** 26.000

☆ EĞİTİM ÜZERİNE / **V. Suhomlinski** s.232 40.000

☆ LENİN VE EĞİTİM / **Fyodor Korolyov** s.408 **(Beraat Etti)** 65.000

☆ DEVRİMCİ EĞİTİM DEVRİMCİ AHLÂK / **M.İ.Kalinin** s.224 **2. Baskı** 36.000

☆ İŞOKULU / **P.P.Bolonski**
Eğitim Sorunlarının Çözüm Yöntemi Olarak Marksizm s.112 18.000

☆ TOPLUMSAL BİLİNÇ / **Dr.İlker Belek**
Evrimsel Bir Toplumsal Hareket Düşüncesine Doğru s.190 30.000

☆ DORUK OPERASYONU / **Talat Turhan** s.168 27.000

☆ KAPİTALİZMİN DÜĞÜMLERİ / **Coşkun Adalı** s.144 24.000

☆ EMPERYALİZMİN ORTADOĞU'YA MÜDAHALESİ / **Coşkun Adalı** s.192 30.000

☆ MARKSİZMİN TEMEL KAVRAMLARI / **Hüsnü Aksoy** s.176 28.000

☆ TB'K'P PROGRAM TASLAĞININ ELEŞTİREL ANALİZİ YA DA LİBERAL TÖVBEKARLIĞIN OTOPSİSİ / **Temel Demirer** s.80 12.000

☆ LENİN'İN BÜTÜN DÜNYA KADINLARINA VASİYETLERİ / **Clara Zetkin** s.72 **(Beraat Etti) 3. Baskı** 12.000

☆ TARİHİN MANTIĞI / **Victor Neznanov (Beraat Etti) 3. Baskı**
Sosyalizme Geçişin Kaçınılmazlığı ve Geçiş Döneminin Temel Özellikleri Üzerine s.80 12.000

☆ SENDİKALAR VE SINIF SAVAŞIMI / **Henri Krasucki** s.88 **3. Baskı** 14.000

☆ MARX'IN SOSYOLOJİSİ / **Henri Lefebvre** s.220 **2. Baskı** 35.000

☆ SOVYET ORDUSU / **S.S.Lototski Başkanlığında Bilim Kurulu**
Sovyet Savaş Tarihi-Askerlik Bilimi-
Doktrini-Sanatı-Stratejisi s.416 65.000

☆ TARİHSEL MADDECİLİK MARKSİST TOPLUM
KURAMININ ANA ÇİZGİLERİ / **V.Kelle.M.Kovalson** s.424 65.000

☆ ULUSLARARASI GENEL GÜVENLİK / **Vadim Zagladin**
s.110 18.000

☆ SİLAHSIZLANMA VE SOSYALİZM / **Boris Krasulin** s.128 22.000

☆ SBKP MK 27.KONGRE SİYASAL RAPORU /
Mihail Gorbaçov s.160 26.000

☆ SBKP MK 28.KONGRE SİYASAL RAPORU /
Mihail Gorbaçov s.112 18.000

☆ SOVYET ÇİN İLİŞKİLERİ -Altmışlarda Neler Oldu?-
/ **Oleg Ivanov** s.64 10.000

Sırrı Öztürk'ün Kitapları

☆ OPORTÜNİZM YARGILANIYOR s.178 28.000

☆ İLERİCİ YAYINCILIĞIMIZIN SORUMLULUĞU s.144 24.000

☆ PARTİLEŞME SORUNU I
Demokrasi Mücadelesi-Sendikal Siyasal Birlik s.172 28.000

☆ PARTİLEŞME SORUNU II
İSP'nin Oluşturulması - M.A.Aybar ve U.Mumcu'nun Sosyalizm
Anlayışlarının Eleştirisi - Okur Eleştirileri -
Sorular ve Cevaplar s.224 36.000

☆ PARTİLEŞME SORUNU III
15-16 Haziran'dan 12 Mart'a Parti Arayışı-
Proleter Devrimci Kurultay Yönelişi-
Günümüzdeki Durum-İSP'nin Oluşturulması-
Pratik Bir Öneri s.144 24.000

☆ İŞÇİ SINIFI-SENDİKALAR VE 15-16 HAZİRAN
Olaylar-Nedenleri-Davalar-Belgeler-Anılar-Yorumlar 100.000

☆ 15-16 HAZİRAN-DİRENİŞİN ANILARI s.136 **2. Baskı** 22.000.

☆ GECİKMİŞ BİR HESAPLAŞMA
1940-1945 Yugoslavya
12 Mart 1971-12 Eylül 1980 Türkiye s.192 30.000

☆ 12 MART 1971'DEN PORTRELER I s.336 **2. Baskı** 50.000

☆ 12 MART 1971'DEN PORTRELER II s.340 60.000

Sorun - Psikoloji Dizisi:

☆ TOPLAMA KAMPI SENDROMU -RUHUN ÖLÜMÜ- / **Dr. Serol Teber** s.176 — 35.000

☆ İŞKENCE SONRASI YAŞAM / **Dr. Serol Teber** s.112 — 25.000

Dergi ve Ciltleri:

☆ SORUN BSD CİLTLERİ I-II-III (Her cildi) — 100.000

☆ SORUN BSD Eski Sayıları — 10.000

Edebiyat-Sanat Dizisi:

☆ 1980-1990 CEZAEVİ ŞİİR ANTOLOJİSİ (SORUN-MELSA) / **Fehmi Uzal - H.İbrahim Özcan** s.256 **(Beraat Etti)** — 42.000

☆ DEMİR ÖKÇE / **Jack London** s.320 — 50.000

☆ YEDİ KURŞUNUN ÖLDÜREMEDİĞİ DEV / **Nina Andonova** s.152 — 24.000

☆ GÜNEŞ SELİ / **İbrahim Halil Aycan** s.80 -Şiir- — 12.000

☆ SEVGİ YİĞİTLEMESİ / **Zeki Öztürk** s.80 -Şiir- — 12.000

☆ ASİ YAKILSIN DAĞLARA / **Mustafa Güçlü** s.112 -Şiir- — 18.000

☆ DOĞU GÜZELLEMELERİ-XALKİZ / **İ.Hardal** s.80 -Şiir- — 12.000

☆ ISLAK RAYLAR / **Kazım Cömert** s.112 -Öykü- — 18.000

☆ ÇİĞDEMLER ÇIKARSA EĞER / **Kazım Cömert** s.256 -Roman- — 30.000

Kriz Nasıl Aşılabilir? Dizisi:

Dr.İ.Belek-Dr.E.Nalçacı-Dr.H.Onur.O.-Dr.F.Ardıç

☆ I - SINIFSIZ TOPLUM YOLUNDA TÜRKİYE İÇİN SAĞLIK TEZİ s.134 — 22.000

Coşkun Adalı -Dr. İlker Belek-Hüseyin Kayabekman-Temel Demirer-Yücel Demirer-Sırrı Öztürk-Nihat Varol-Mustafa Zeyrek

☆ II - SOSYALİZMİN SORUNLARI ÜZERİNE AÇILIM TARTIŞMALARI s.256 — 41.000

İlker Belek-Temel Demirer-Yücel Demirer-
Orhan Gökdemir-Sırrı Öztürk-Müslüm Şahin
☆ III - DİSK'İN "ÖREN TEZLERİ"
VE SOSYALİST TAVIR s.192 30.000

İlker Belek-Eriş Bilaloğlu-Göksel Demirer-
Temel Demirer-Yücel Demirer-Ercan Okudan-
Hüseyin Kayabekman-Mert Yiğit
☆ IV - TOPLUMSAL DİNAMİKLER
VE ÖRGÜTLENME EKSENLERİ s.272 44.000

Vehbi Ali-İlker Belek-Eriş Bilaloğlu-
Temel Demirer-Yücel Demirer-Saltuk Ertop-
Orhan Gökdemir -Hüseyin Kayabekman-
Arif Şair-Sacit Şen-Songül Türkmen
☆ V - SOSYALİZM "YENİ DÜNYA DÜZENİ"
TÜRKİYE s.192 30.000

Göksel Demirer
☆ VI - ÇEVRE SORUNLARI VE KAPİTALİZM s.178 30.000

Dr.F.Ardıç-Dr.M.Baytemur-Dr.İ.Belek-
Dr.E.Bilaloğlu-Dr.B.Kılıç-Dr.E.Nalçacı-
Dr.H.Onuroğulları-Dr.A.Soyer
☆ VII - SAĞLIK "REFORM PAKETİ" NEYİN PEŞİNDE 30.000

Dr. İlker Belek
☆ VIII - MARKSİST BAKIŞ AÇISIYLA
BİLİMSEL TEKNOLOJİK DEVRİM
VE "ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ" s.192 40.000

** Tek kitap siparişleri posta pulu karşılığında,*
** Toplu siparişler (beşer-onar adet) % 25 indirimli-ödemeli,*
** Yurtdışı siparişler, üzeri fiyat ve PTT giderleri eklenerek gönderilir.*

Sorun Yayınları
Piyerloti Caddesi No: 85 D/2-A Çemberlitaş - İstanbul
Tlf: 518 44 78
Fiyatlar: 1 Haziran 1993

Kriz Nasıl Aşılabilir? Dizisi: I

SINIFSIZ TOPLUM YOLUNDA

TÜRKİYE İÇİN SAĞLIK TEZİ

Dr. İlker Belek

Dr. Erhan Nalçacı

Dr. Hamza Onuroğulları

Dr. Fatma Ardıç

Sorun Yayınları
Piyerloti Caddesi No: 85 D/2-A Çemberlitaş - İstanbul
Telefon: 518 44 78

□ *Dr. İlker Belek*, hekim hareketi içinde aktif olarak yer almakta, sağlık örgütlenmesi, endüstriyel ilişkiler, endüstrinin genel olarak insan sağlığına ve psikolojisine olan etkileri ilgilendiği ve üzerinde çalışmakta olduğu başlıca konulardır.

Çeşitli dergi, gazetelerde yayımlanmış 40 makalesi bulunmaktadır. Ayrıca, altısı ortak olmak üzere yedi kitap çalışması vardır.

Elimizdeki kitapta, kapitalist üretim organizasyonunun insan üzerine olan ve hemen hepsi olumsuz yönde görüntülenen etkileri; kapitalizmin üretkenliği artırmak kaygısıyla yöneldiği "yeni" üretim organizasyonu biçimleri ile bilimsel teknolojik gelişmeler ele alınmakta; söz konusu yönelim kapitalizmin ekonomik-politik dinamikleri çerçevesinde irdelenmekte; zengin bir veri tabanı içinde, sistemin bu tercihleri ile de insanlığa hiçbirşey sunamadığı; daha çok kendi bunalımını aşmak kaygısını taşıdığı; böylece sınıf, sınıf savaşımı gibi temel bilimsel / Marxist kavramların geçersizleştiğini, kapitalizmin tüm insanlığa mutlu bir gelecek vaadeden köklü bir dönüşüm geçirmekte olduğunu tezleyen post-modern ideolojilerin asılsızlığı gösterilmekte; bütün bunların yanısıra da teknolojideki yeni gelişmelerin, önümüze, sınıfsız toplum yolundaki kültürel ve siyasal değişimler için yadsınamaz önemde olanaklar serdiği tesbit edilmektedir.

Bu çalışma aynı zamanda, Üretimde, İşyeri Demokrasisi gibi kavramları tartışarak, *Sosyalist Emek Demokrasisi* konusunun teorik düzlemde geliştirilebilmesi amacıyla kimi teorik ipuçları yakalamaya çalışmaktadır. □

ISBN 975-431-031-9

Kapak Resmi : İsmail Yıldırım



Kriz Nasıl Aşılabilir?: VIII