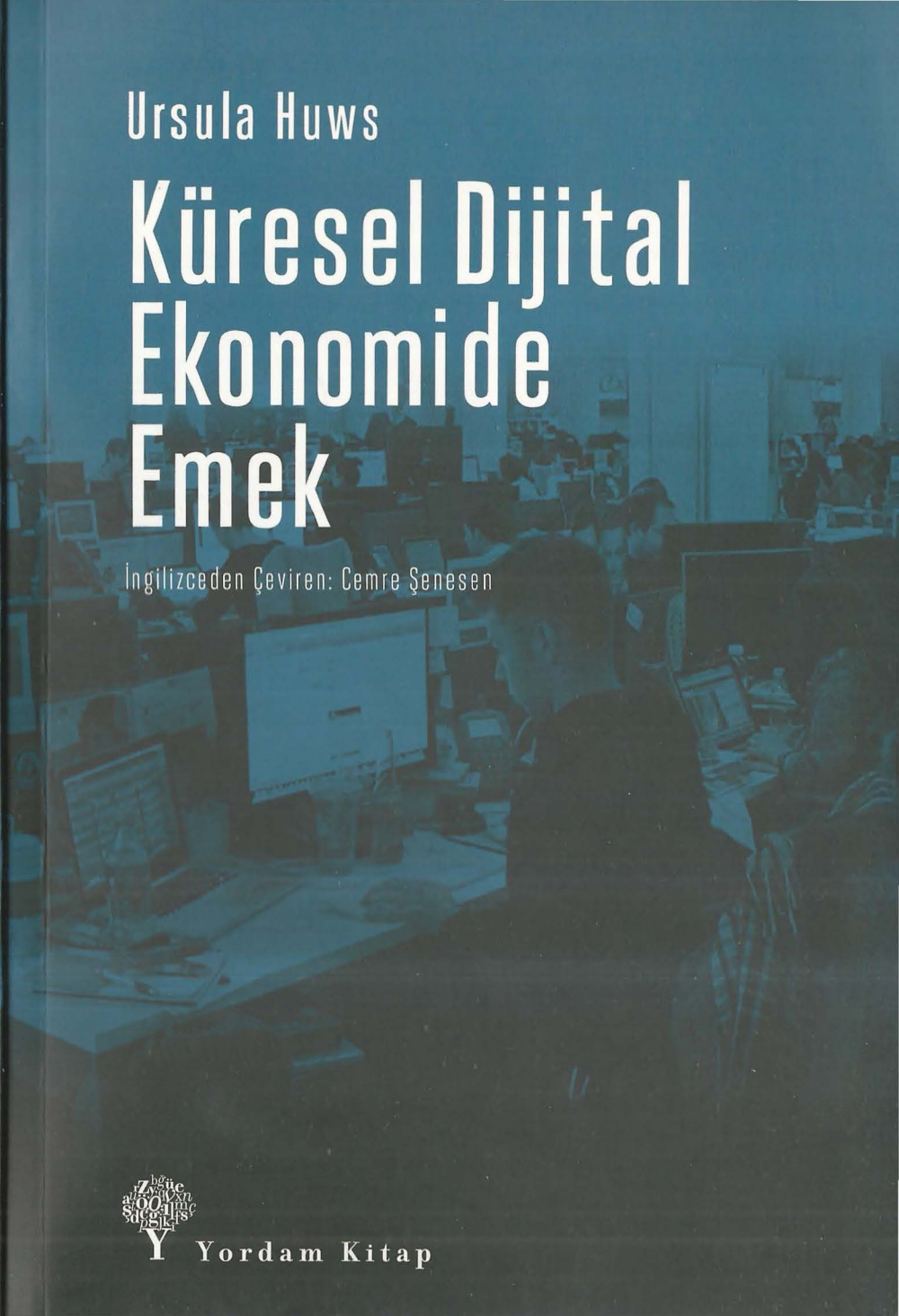
Ursula Huws

Küresel Dijital Ekonomide Emek

İngilizceden Çeviren: Cemre Şenesen



Yordam Kitap

URSULA HUWS • KÜRESEL DİJİTAL EKONOMİDE EMEK

Ursula Huws

Birleşik Krallık'ta Hertfordshire Üniversitesi'nde profesör olan Ursula Huws, aynı zamanda Analytica Social and Economic Research Ltd. şirketinin direktörüdür. Çok sayıda makale, bilimsel rapor, kitap içinde bölüm yazmış olan Huws'un *Küresel Dijital Ekonomide Emek* ile aynı konuya eğilen bir kitabı daha vardır: *The Making of a Cybertariat*, Monthly Review Press, 2003.

Eserin Orijinal Adı

Labor in the global digital economy: The Cybertariat Comes of Age
(Monthly Review Press, 2015)

Küresel Dijital Ekonomide Emek

Sibertaryanın Oluşumu

Ursula Huws

İngilizceden Çeviren
Cemre Şenesen

Yordam Kitap: 318 • **Küresel Dijital Ekonomide Emek** • Ursula Huws
ISBN 978-605-172-265-8 • *Çeviri*: Cemre Şenesen • *Kitap Editörü:* Oktar Türel
Düzeltme: Didem Gerçek • *Kapak ve İç Tasarım*: Savaş Çekiç
Sayfa Düzeni: Gönül Göner • *Birinci Basım*: Mayıs 2018
©Monthly Review Press,2015 © Yordam Kitap, 2017

Yordam Kitap Basın ve Yayın Tic. Ltd. Şti. (Sertifika No: 10829)
Çatalçeşme Sokağı Gendaş Han No: 19 Kat: 3 34110 Cağaloğlu - İstanbul
Tel: 0212 528 19 10 • **Faks:** 0212 528 19 09
W: www. yordamkitap.com • **E:** info@yordamkitap. com
www.facebook.com/YordamKitap • www.twitter.com/YordamKitap

Baskı: **Yazın Basın Yayın Matbaacılık Turizm Tic. Ltd. Şti.** (Sertifika No: 12028)
İ.O.S.B. Çevre Sanayi Sitesi 8. Blok No: 38-40-42-44
Başakşehir - İstanbul
Tel: 0212 565 01 22

Küresel Dijital Ekonomide Emek

Sibertaryanın Oluşumu

İçindekiler

Giriş 9

Ne İş Yapacağız? 'Bilgi Temelli Ekonomi'de Mesleki Kimliklerin Yok Olması 31

Sabit, Gezgin veya Bölüntülü: 21. Yüzyıl Kentinde İş, Kimlik ve İşbölümünün Mekânsal Görünümü 51

Yalvarma ve Övünme: Düşünsel Faaliyetin Kendisi ve Metalaşması 66

Emeğin Küreselleşmesi ve Ulusal Hükümetlerin Rolü: Kavramsal Bir Çerçeveye Doğru 92

Dışavurum ve El Koyma: Yaratıcı Emekte Özerklik ve Denetimin Diyalektiği 110

- Giriş 110
- Kapitalist gelişmede yaratıcı işçilerin rolü 114
- Yaratıcı işi diğerlerinden ayıran ne? 120
- Bilgi temelli işin yeniden yapılandırılmasında mevcut eğilimler 125
- Yaratıcı işte denetim ve özerklik 129
- Sonuçlar 138

Kapitalist Fırsat Olarak Bunalım: Kamu Hizmetlerinin Metalaşması Yoluyla Yeni Birikim 140

Dijital Çağda Sınıf Dayanakları: Geçim, Emek ve Değer 167

- Emek ve kapitalizm 170
- 'Dijital emek' ve maddi ekonomiler 176
- Değer 178
- Emek 189
- Geçim 196
- 21. Yüzyılda sınıf yapılanması 200

Giriş[1]



2003'te Monthly Review Press, 1970'li yılların sonlarına dayanan makalelerimin bir derlemesini, *The making of a cybertariat: virtual work in a real world* (*Sibertaryanın gelişimi: gerçek dünyada sanal iş*) başlığıyla yayımladı. Elinizdeki derleme, emeğin örgütlenmesi ve kapitalizm tarihinde çalkantılı bir dönem olan 2006 ile 2013 arasında yazılmış makaleleri bir araya getirerek, bir öncekinin bıraktığı yerden devam ediyor.

Önceki derlemede ana konularımdan biri, kapitalizmin, belli aralıklarla onu yok etmekle tehdit eden bunalımları, yeni metalar yaratarak sağ salim atlatmadaki olağanüstü yeteneğiydi. Yayılma mantığı ne zaman piyasaların doymasına ve buna bağlı kaçınılmaz bir kârlılık bunalımına yol açmaya yönelse, yeni piyasaların yaratılabileceği yeni metalarla hizmetlerin yeni üretim biçimlerini oluşturarak kapsamına alacağı taze yaşam alanları buluyor. Bu aşamalar genellikle yeni teknolojilerin yayılmasıyla ilişkilendirilir. Örneğin 20. yüzyılın başlarında elektriğin yaygınlaşması, ev-içi hizmetler (elektrikli süpürgeler, çamaşır makineleri, buzdolapları) ya da eğlence (radyolar, projektörler ya da pikaplarla bunlara içerik sağlayan filmler ve plaklar) üzerine kurulu yeni metalar geliştirme dalgasına yol açtı. Bu süreçte özgün üretim biçimleri gibi özgün tüketim biçimleri de türetildi. Yeni

1 Bu girişin bazı kısımları şu kaynaktaki girişten alınmıştır: 'Working online, living offline: labour in the Internet Age', *Work Organisation, Labour and Globalisation*, cilt 7, sayı 1.

ücretli iş türleri yaratılırken, ev işi, kişiler arası doğrudan iletişimin özel alanından daima daha fazla faaliyeti emip bunları daima kamusal pazara taşıyarak, gitgide benim verdiğim adla 'tüketim işi'ne dönüştü. Günlük yaşamı sürdürebilmek uğruna işçiler bu yeni ürünlere daha da bağımlı hale geldikçe, bunları karşılamak için gelir kaynağına ihtiyaçları arttı, bu da kapitalizmin hayatlarına attığı pençeyi daha da sıkılaştırdı. Yine de bu yenilikler, genellikle isteyerek ve hevesle benimseniyor. Özgünlüklerin, yeniliklerin ve kolaylıkların, gitgide artan ucuzlukların, zaman ve emek tasarrufu iddialarının ve daha önce yalnızca zenginlerin alabileceği lüks bir şeye sahip olmanın çekiciliği neredeyse dayanılmaz. Ve buna direnenler, böylece kendilerini eski kafalı, teknoloji bakımından yeteneksiz, tutucu, hatta teknoloji karşıtı olarak konumlandıranlar, toplumsal ve iktisadi hayatın artık o kadar çok özelliği herkesin bu yeni ürünlere sahip olduğu varsayımıyla tasarlandığından, onlarsız hayatta kalmanın giderek zorlaştığını çabucak fark ediyor. Son cilt, bu gelişmelerin hem ücretli hem ücretsiz emeğe etkilerinin bir kısmını, sadece kapitalizmin kucakladığı yaşam alanları bakımından değil, coğrafi alanlar bakımından da yansıtıyordu.

Burada, yeni metalaşma dalgaları olgunluğa ulaşırken yeni bir döneme girdiğimiz görüşündeyim. Bu yeni metalar, hayatın önceden para ekonomisinin dışında ya da en azından kapitalistler için kâr yaratan kısmının dışında kalan daha büyük bir parçası piyasaya sokularak türetildi. Her biri farklı bir meta yaratılma yöntemine sahip, yeni ekonomik işkollarının temelini oluşturan, emek ve tüketim de dahil günlük hayatta belirgin etkileri olan böylesi birçok birikim alanı ortaya çıkmış durumda. Bunlar biyoloji, kültür ve sanat, kamu hizmetleri ve sosyalliği kapsıyor.

'Biyoloji' terimini, bitkilerle hayvanlar ve onları oluşturan DNA şeklinde, yeni ilaçlar ve genetiği değiştirilmiş besin biçi-

minde metalar üretmek için hayatın kendisinin sömürülmesine atfen kullanıyorum. Bu, hayatın birçok yönüne devasa etkileri olan engin ve genişleyen bir alan. Bunu yeri gelmişken belirtiyor, burada ayrıntıya girmiyorum, çünkü bunun çok önemli olduğuna inansam da bu alanda hiç araştırma yapmadım, başka yerlerde yapılan ilginç tartışmalara ekleyeceğim pek bir şey yok. Şimdi diğer üç alana yoğunlaşıyorum: kültür ve sanat, kamu hizmetleri, sosyallik.

Kültür ve sanatın metalaşması uzun geçmişi olan bir sürecin devamıdır. Sanat çalışması yüzlerce yıldır ücretli emek karşılığı yapılmıştır, çeşitli toplumsal ve sözleşme koşullarında üretilmiş kültürel metaların da uzun bir soyağacı vardır. Son yıllarda değişenler, bunların kapitalist üretim ilişkilerine katılması, bu işkollarında sermaye yoğunlaşması ve kültürel meta üretimine küresel bir iş bölümünün girmesidir. Mülkiyetin birkaç ulusötesi şirkette yoğunlaşması, vaktiyle farklı sanayilere dağılmış faaliyetlerin yakınsamasına olanak sağlayan teknolojik gelişmelerle desteklenmiştir. Gazete ve kitap yayımcılığı, televizyonculuk, film yapımı, müzik yapımı, oyun yapımı ve diğer 'içerik üreticisi' adı verilen işkolları, birbirleriyle, dağıtım şirketleriyle ve altyapı sağlayıcılarıyla sorunsuz bir şekilde birleşerek 'yaratıcı' işçilerin çabalarını öbür birçok teknik, büro, idari ve hizmet işçisiyle dünya genelinde sürekli değişen şekillerde bağlayarak, geniş bir faaliyet yelpazesinde dizginleri elinde tutan dev tüzel yaratıklar meydana getirmiştir. Yaratıcı emeği 5. Bölümde daha ayrıntılı olarak inceliyorum.

20. yüzyılın sonlarında, yazarların, film yapımcılarının, müzisyenlerin çalışma koşullarıyla gelirleri büyük ölçüde dikey örgütlenmiş film şirketleri, plak şirketleri ve yayımcılarla pazarlık edebildikleri koşullarla belirleniyordu. Şirketlerin kârları da filmler, kayıtlar, CD'ler, kitaplar ve dergiler gibi ürünlerin satışına veya dağıtımına doğrudan bağlıydı. Artık piyasalar giderek

(Amazon'un 'kindle'ı, Apple'ın 'iphone'u gibi) donanım üreten şirketlerin boyunduruğu altına giriyor. Bu işkollarındaki güç kaymaları sırasında yaratıcı işçiler, başka işkollarının ürünlerine 'içerik üreticileri' olarak yeniden konumlandırılıyor. Bunun çeşitli etkileri var. Bu kişilerin işleri, yazılımcılar gibi diğer 'bilgi işçileri'ninkilerle daha doğrudan bağlanıyor ve evvelce editör, dizgici, tasarımcı, kayıt teknisyeni, kameraman ve benzeri kimselerce yürütülen görevlerin bu kişilerce üstlenilmesi gerekiyor; aynı zamanda bunların fikrî mülkiyetlerini zayıflatıyor. 20. yüzyılın dikey bütünleşmiş şirketleri yeni piyasa koşullarına uyum sağlamakta zorlanırken, sömürmeleri gereken esas varlık (yaratıcı işçilerin çıktısı), farklı izleyicilere çeşitli biçimlerde değişik platformlarda yeniden satılacak bir şeye dönüşüyor. Birçok durumda bu öğelerin halka ulaşımında söz hakkını kaybettiklerinden, aracı dağıtıcılara satış yaparak kârın daha küçük bir payına razı olmak durumunda kalıyorlar, mali sıkıntı da işçilere aktarılıyor. Amazon ya da Apple gibi firmalarda, eğer e-kitap ya da iTunes satışları amaç olmaktan çıkıp daha çok kindle ya da iphone satma aracı haline gelirse, o zaman şirketlerin çıkarı herhangi bir eserden kârı en yüksek düzeye çekmekten uzaklaşarak, bu cihazların satışını özendirmek için donanım kullanıcılarına sağlanan seçenekleri en yüksek düzeye çekme amacı ile sadece tüm eserlerin satışının toplam miktarını en yüksek düzeye çıkarmaya dönüşür. Bu, yaratıcı işçilerin pazarlık gücünü ortadan kaldırarak (bir yıldızlar azınlığının zenginleşmesine fırsat verdiği halde) çoğunluğun kazancını azaltıp medya işkollarının ekonomisini kökten değiştirir. Geleneksel yollarla piyasa dışında çalışmaya uğraşan sanat işçileri bile, bunu yapmalarına olanak tanıyacak kaynaklara erişim için gerçekte kendilerini büyük şirketlere ya da bürokrasilere gittikçe daha fazla yalvarır ve övünür halde buluyor. Bu yalvarma ve övünme kültürünü 3. Bölümde tartışıyorum.

Eğitim gibi kamu hizmetlerinin güçlü kültürel içeriğinden dolayı kamu hizmetlerinin metalaştırılmasıyla kültürel faaliyetlerin metalaştırılması arasında güçlü bağlantılar ve örtüşmeler olsa da, kamu hizmetlerinin metalaşması oldukça farklı bir yol izlemiştir. Maaşlı memur işgücünün sağladığı kamu hizmetlerinin gelişmesi 20. yüzyılın önemli bir özelliğidir. Bu, hem bütün istihdam için kural koyucu modelin olduğu komünist ülkelerde, hem de özellikle İkinci Dünya Savaşı'nı izleyen dönemde, emeğin talepleriyle sermayenin gereksinimleri arasında farklı bağlamlarda kendine has özellikleriyle farklı biçimler alan bir uzlaşmayla, refah devletlerinin -ve bunlarla ilişkili kamu istihdamının- ortaya çıkıp yayıldığı gelişmiş kapitalist ekonomilerde geçerlidir. Devletin sunduğu bu hizmetler, işgücünü yeniden üretme açısından sermaye için şüphesiz işlevsel bir rol oynarken, aynı zamanda emekli maaşı, ücretsiz eğitim, sağlık hizmetleri, işsizlik ve hastalık yardımları gibi destekler için emekçi sınıfın tamamı adına uzun zamandır mücadele veren örgütlü işçilerin bir zaferi olarak da görülebilir. Aslında kamu hizmetleri, 'toplumsal ücret' gibi terimlere yansıyan, işgücünün sermayeden geri alabildiği payı temsil eder. Bu hizmetleri yeni bir sermaye birikim alanı olarak açmanın geniş kapsamlı ve çok boyutlu etkileri vardır. Vaktiyle komünist olan ülkelerde, 1989'dan sonra, bu yeniden dağıtım genellikle basit bir el koymayla sağlanmış, yeni soyguncu oligarşilere temel oluşturmuştur. Başka yerlerde bu, kısmen düpedüz özelleştirmelerle ama gitgide artan oranda işlev işlev, daire daire, bölge bölge ürpertici bir taşeronlaştırma yoluyla daha örtük ama aynı ölçüde kötücül bir süreçle sağlanmıştır; elde ettiği kazançlarla semiren ve küresel yayılımlarını yalnızca ucuz işgücü kaynaklarından yararlanmak için kullanmayan, aynı zamanda kâr ettikleri malzemeleri yardımsever bir şekilde onlara sağlayan devletlere de asgari miktarda vergi ödeyen yeni bir çok-uluslu

şirket türüne yol açılmıştır. 6. Bölüm kamu hizmetlerinin metalaşmasındaki gelişimin izini sürüyor.

Sanırım bir sonraki metalaşma ürünü olan sosyallik, yeni metalar ile yeni işkollarının temeli olarak düşünüldüğünde, olası sonuçlarıyla en fazla akıl karıştıran türdür. İnsanın kur yapma, konuşma, şakalaşma, dertleşme, arkadaşları ve ailesiyle görüşme ihtiyaçları, atalarımıza hayvanların birbirlerine sırnaşarak burunlarını sürtmesi kadar temel ihtiyaç olarak görünmüş olmalı. Atalarımız bunların elbette kapitalizmin çelik gibi katı kurallarına dayanıklı olduğunu düşünürdü; bunlarla nasıl bir ticari kâr kaynağı sağlanabilirdi ki? Birçok insanın kişisel ilişkilerinin, hâlâ piyasanın erişemeyeceği kişiye özgü bir duygulanım ve özgünlük dünyasında yer aldığı düşüncesinden sapmadığı kanısındayım. Ancak gelişmiş dünyada neredeyse her toplumsal konumdaki her insan grubuna en üstünkörü bakış bile bu gibi düşüncelerin ne kadar aldatıcı olduğunu gösteriyor.

Şimdi yakın zamandaki kişisel gözlemlerimden az çok gelişigüzel seçilmiş dört fotoğraf karesine bakalım:

İlki, sokakta birlikte yürüyen, birbirleriyle değil de orada olmayan insanlarla neşeli bir şekilde yüksek sesle konuşan okul çağındaki bir çocuk grubu. Bir cep telefonu şirketinin, doğrudan birbirleriyle konuşmayı tercih etseler bedava olacak iletişimlerinin her dakikasından para kazandığı çok aşikâr. Kuşkusuz başka şirketler de şüphesiz onların çevrimiçi faaliyetlerinden kazanç sağlıyor; sözgelimi sosyal medya şirketleri ve buralarda reklam yapan şirketler. Ama bir de donanım sorunu var. Son çıkan akıllı telefona sahip çocuk, bu toplumsal konum göstergesiyle hava atabiliyor. Ötekilerse (işsizlerin, ayrılmış ana-babaların, yeni gelmiş göçmenlerin, bunları alamayan ya da almak da istemeyenlerin çocukları), ileri tüketici kapitalizmi altında (yanlış marka ayakkabı ya da kıyafete sahip olmak gibi) zaten var olana eklenen yetersizlik ve dışlanmışlık duygusuna

açık hale getiriliyor. Sosyalliklerinin piyasa tarafından sömürgeleştirilmesi, yalnızca yeni bir kâr kaynağı olmakla kalmayıp toplumsal hayatlarının dokusuna hasar vererek gelecekteki dayanışmanın temellerini baltalamıştır.

İkinci kare, bir kafede aynı masada beraber oturan beş kişi. İkisi ustaca mesajlaşıyor, biri telefon sinyalinin zayıflığından yakınıyor, diğeri telefonuyla çevresini fotoğraflıyor, beşincisi kızgın biçimde menüye bakıyor. Hiçbiri mutlu görünmüyor. Doğrudan kişilerarası temasın zengin ve incelikli, çoklu duyusal olanaklarını kullanmak yerine, iletişimleri için sınırlı mecraları tercih ediyorlar: SMS mesajlarının steno gibi kısaltılmış yazısı, bağırılan kelimelerin boğuk sinyalleri. Kişilerarası sosyal etkileşim kalitesinin bozulmasıyla birlikte bir kez daha ticari kârlar elde ediliyor.

Üçüncü kare, çeşitli dillerde telefon konuşmasının kulakları tırmaladığı kalabalık bir Londra otobüsünden. Bazısı yüksek sesli, didişken, bazısı içini döker gibi samimi, bazısı da sanki tamamen gereksiz görünecek kadar bayağı, neredeyse kaygılı bir tike sahip, bir an bile boş kalmaya dayanamıyor, iletişimde kalarak etkinlik yanılsaması veriyor: 'Otobüsteyim. Evet, 73 numara. İşten 15 dakika önce çıktım. Evet, 20 dakikaya ordayım. Hayır, özel bir şey yok.' Telefonlarıyla konuşma yapmayanların birçoğu parmaklarıyla kurcaladıkları elektronik cihazlara bağlı kulaklıkları takmış oturuyor. Bu, baş hizalarındaki işaretlere göre yerlerini vermeleri gereken insanlarla iletişimden kaçınmalarına olanak tanıyor. Otobüs artık, geçmişte olduğu gibi beklenmedik karşılaşmaların, yabancılarla şakalaşmanın ya da o günkü tek toplumsal bağı bu olabilecek yalnız bir kişinin moralini yükseltecek bir iletişim yeri değil. Bir yandan yatak odasının ya da mutfağın özel mahremiyeti hiç ayrım gözetmeden dünyaya haykırılırken, öte yandan aynı sosyal alanı paylaşan yabancılar doğrudan göz ardı ediliyor, ters ters bakılıyor ya da

iletişim paydaşı olarak reddediliyor. Kişiselle genelin arasındaki ilişki tersyüz edilmiş görünüyor. Ama her zaman küresel iletişim şirketlerine gelir akışı yaratılıyor.

Dördüncü ve son kare, bir konferansta sahnedeki dört insana ait. Biri başkanlık ediyor, biri konuşuyor, diğer ikisi ise dizüstü bilgisayarlarına ya da iPad'lerine bakıyor. İzleyicilerin çoğu da aynı şeyi yapıyor; birçoğu bizzat beraber olmak için (bu süreçte sürüsüne bereket jet yakıtı kullanarak) hatırı sayılır mesafeler kat etmiş olmalarına rağmen hemen hemen sıfır göz temasıyla, besbelli e-postalarını inceliyor. Her durumda, doğrudan ses, dokunma yahut bakışla bedava iletişimin reddedilip, aracılığı elektronik olarak sağlanmış sohbet söz konusu. Saat farkından kuşkusuz rahatsız konuşmacılar, hazırladıkları yazıları boğuk sesle okuyor; bunları her izleyici başka bir yerde kâğıttan veya bir dizi farklı aygıttan okuyabilirdi. Hatta bazıları, konuşmacı sözünü bitirdiğinde uygun bir müdahaleye hazırlanmak için tam da bunu yapıyor olabilir. Orada olmanın amacı gerçek iletişim için herhangi bir arzudan ziyade, gelecek iş başvurularında kullanacakları bir yayının sunulduğuna dair belge almak gibi görünüyor. Bu pahalı maskaralık, doğrudan etkileşim açısından pek az şey üretir gibi gözüküyor, tabii bu e-postalarına yetişmek, cefakâr ailelerini aramak ya da bir sonraki konferans sunumunu yazmak için otel odalarına çekilecek kadar zaman fakiri olmayanlarca daha sonra barda gerçekleştirilebilir.

Tüm bunların içinde kapitalizm nerede bulunuyor? Her yerde! Kapitalizm, fiziksel aygıtlardan –cep telefonları, tabletler, dizüstü bilgisayarlar, iPodlar ve bunları şarj etmek ve birbirine ya da kendimize bağlamak için satın alınması gereken eklentilerden– apaçık nasipleniyor. Bu aygıtlarda göze sokulan markaların imalâtçıları, hammaddeyi toprak altından çıkaran madencilerin, montajı yapan fabrika işçilerinin, ulaşım işçilerinin, depo işçilerinin, bakım işçilerinin, yazılım mühendislerinin, müşteri hiz-

metleri çalışanlarının, daha birçoğunun emeğinden oluşan emek buzdağının görünen kısmı sadece. Bir de altyapı var: Görünürde unutulup giden dijital içeriği, yayın araçları üzerinden görülmez biçimde böylesine erişilebilir kılan (çok sağlam) uydular, kablolar ve kablosuz ağ yönlendiricileri ve o olmadan hiçbirinin çalışamayacağı enerjiyi sağlayan elektrik şebekesi. Bunlar, kömür ve petrol çıkarmayı, rüzgâr jeneratörleri dikmeyi, elektrik santrallerini çalıştırmayı, kablolar üretmeyi ve yollarımızın, tarlalarımızın, okyanuslarımızın altına bunların döşeneceği kanallar açmayı içeren birçok işlem için çok sayıda şirket tarafından işe alınan çok sayıdaki işçinin emeğini gerektiriyor. Uyduları yörüngeye oturtmak için uzaya ateşlenen roketleri tasarlayan bilim insanları da cabası. Tabii ki bu işkollarının bazıları bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) gelişiminden önce de vardı, ama dijital iletişimin yayılmasının bir sonucu olarak pazarları son derece büyüdü. Örneğin enerji açısından, 2013'te BİT kullanmanın 930[2] ila 1.500[3] milyar kilovat saat tükettiği hesaplanmış.

Dahası, elektronik olarak aracılığı sağlanmış etkileşimlerin her biri, telekomünikasyon hizmeti veren çok-uluslu şirketlere gelir sağlıyor. Sosyal iletişim aslında artık bütün dünyada cep telefonu sözleşmesi ya da evinde internet bağlantısı olan her insanın bu şirketlere bir pay ödemesi demek –üstel olarak büyümeye devam eden bir tutar. Dijital bir cihaz kullanarak bir telekomünikasyon ağı üzerinden haberleşmek, aramadan ve geniş bant ücretinden gelir sağlamaya ek olarak, aynı zamanda işletim sistemleri ya da uygulamalar tasarlayan veya online oyun oynayanlardan ücret alan irili ufaklı birçok başka şirkete de gelir

2 Lanoo, B. (2013) *Overview of ICT Energy Consumption*, Report to the European Commision from the Network of Excellence in Internet Science. Erişim tarihi: 29 Eylül 2013 http://www.tech-pundit.com/

3 Mill, M. P. (2013) *The Cloud Begins with Coal*, Report to the National Mining Association and American Coalition for Clean Coal Energy, Digital Power Group.

sağlıyor. Hepsi bu kadar da değil. Telekomünikasyon sistemleri insan sosyalliğine aracılık ettiğinde, bu nerede olursa olsun dijital izler bırakır, bu izler de reklamların hedeflerine sürekli daha isabetli ulaşmasına olanak tanıyan veri üretme için işlenebilir. İnternet bu yüzden, kullanıcılarının sürekli bir reklam akımına maruz bırakıldığı, en kişisel zafiyetlerini yağmalayan devasa bir sanal alışveriş merkezi gibi kurulmuştur. Çoğumuz bu hep var olan reklam mesajlarınca o kadar hapsolmuş durumdayız ki, bunların derinlemesine ne kadar sakıncalı olduğunu kolayca unutuyoruz. Artık daha çocukluktan itibaren birçok insana, günde yüzlerce kez ne kadar şişman, çirkin, istenmeyen, iğrenç kokan, gülünç bir şekilde eski kafalı olduğu, yanlış boyda ya da yanlış sertlik derecesindeki göğüslere veya penislere sahip bulunduğu ve eğer bu soruna sihirli çözümü sağlayan satılık ürün her neyse onu almazlarsa büyük ihtimalle hiçbir zaman popüler olamayacakları söyleniyor. Bu gibi araçlarla en somut ürünleri üreten şirketler bile satışlarını artırabiliyor, çoktan doygunluğa ulaşmış olduğu düşünülen piyasalarında bile ürünlerini daha fazla satabiliyorlar. Buna kısmen insanları ürünleri daha fazla kullanmaya ikna ederek, örneğin günde birkaç duş alıp daha fazla duş jeli ve şampuan kullanmaya, kısmen saplantı derecesinde alınan ürünlerin hızlıca atılıp yenisinin alındığı bir tür toplu tüketim doymazlığına cesaretlendirerek ve kısmen de yeni ürünler geliştirerek erişiliyor. Bu tabii ki gelişmekte olan ekonomilerde bakir tüketicileri bulmaya dayanan geleneksel yayılma yöntemlerine ek olarak gerçekleşiyor. İnternetin, birtakım çokuluslu şirketlerin büyüyüp güçlenip küresel erişimlerini dikkate değer bir düzeye taşıdığı su götürmez olduğu halde, daha önceki her şeyden daha yoğun ve daha iyi hedeflenmiş olsa da bu satış türünün doğası itibarıyla yeni olan hiçbir yanı yok. Sosyalliğin metalaşmasının daha az beklenen bir gelişmesi ise, bir yandan web kullanıcılarının (örneğin Facebook ya da Googlemail kulla-

narak) birbirleriyle haberleşmesi için araçlar sunarken, öte yandan zafiyetlerinin sömürülmesine olanak tanıyan en mahrem sırlarını reklamcılara teslim eden, kârlarını hem bu meta üreten şirketlerden hem de onların çevrimiçi müşterilerinden kira alarak sağlayan şirketlerin olağanüstü yükselişi oldu. Çevrimiçi değer üretme yollarını 7. Bölümde enine boyuna ele alıyorum.

Burada özetlediğim yeni devasa metalaştırma alanlarını ve etraflıca tanımlamadığım diğerlerini göz önüne alırsak, kapitalizmin dönemsel bunalımlarından sağ çıkmakla kalmayıp, her birinden yenilenmiş dinçlikle ve emekle ilişkisini taze şartlarla yeniden kuracağı yeni bir kaynak cephanesiyle çıkması şaşırtıcı değil.

Bu ilişkide neyin değiştiğini anlamak için belki de önceki dönemlere bakmak işe yarar. Tabii ki tarihi her dönemselleştirme çabası riskle doludur. Bir kırılma anına yoğunlaşmak, genellikle arka planda sabit kalmaya devam eden pek çok devamlılığı gözardı etmeyi barındırır ve her yeni olgunun tohumları bir önceki dönemde atıldığından, tam doğuş anının kesin olarak tarihlenebilmesi nadirdir. Yine de yeni olguların hem nitel hem nicel değişim getirdiği eşik kütleye ulaştığı belli anlar olduğunu inkâr etmek zordur. Toplumsal ve iktisadi değişimler ile bunların çoğu zaman derinlemesine iç içe geçmiş olduğu teknolojik gelişmeler benzer bir yol izleme eğilimindedir. Öncülerin ya da elitlerin nadir deneylerini izleyen daha geniş, gönüllü kavrayışın peşinden kitle benimsemesi gelir, dolayısıyla bu her neyse (okul, elektrik, telefon, ambalajlı hazır yiyecek) onun kullanımı o kadar veri alır ki, toplumsal kurum ve politika tasarımları, bunların evrensel uygulamalar olduğu temeline dayanır.

Artık karşılıklı olarak birbirini güçlendiren iktisadi, siyasi ve teknolojik unsurların, işlerin niteliğinde böylesi ani ve köklü bir değişime sebep olduğu bir dönemde yaşadığımızı iddia ediyorum. Burada *tüm* işlerin değiştiğini ileri sürmüyorum.

Tam tersine; savım daha ziyade, işin önceki dönemlerde istisnai ya da sıra dışı sayılan bir dizi özelliklerinin, artık halkın giderek büyüyen bir kısmınca veri alındığı ve süreç içinde 'normal' çalışma davranışının ne olması gerektiği beklentisinin de dönüşmüş olduğu. Bu durum tabii ki birdenbire meydana gelmedi. Kökenlerinin izi başat modellerin farklı olduğu önceki dönemlere kadar sürülebilir. Burada fazlaca basite indirgeyerek (tabii ki birçok istisna ve karşı örnek mevcut) iddia ediyorum ki, İkinci Dünya Savaşı'nın sonundan beri böyle üç dönem oldu ve şimdi bir dördüncüsündeyiz. Bu dönemde gerçekleşen değişimlerden bazıları 1. Bölümde ele alınıyor.

Bu dönemlerden, aşağı yukarı 1945'ten 1973'e uzanan ilki 'savaş sonrası Keynesçi refah toplumu'[4], 'Kapitalizmin Altın Çağı'[5], 'Fordizm'[6] (sözgelimi Lipietz & Macey, 1987) ya da 'Les Trente Glorieuses'[7] (Şanlı Otuz Yıl) gibi türlü şekillerde isimlendirilen şeyin yaradılışına tanık oldu. Batının gelişmiş kapitalist ekonomilerinde ve bazı gelişmekte olanlarda bu dönem, genellikle ulusal hükümetler, işverenler ve sendikalar arasında üç taraflı yapılarda geliştirilmiş olan ulusal iktisadi planlar dönemiydi. Bazı şirketler çoktan çok-uluslu olsa da, ekonomiler bu dönemde ulusal düzeyde uzlaşmaya açık millî (bazen millileştirilmiş) şirketlerin egemenliği altındaydı. Bu, en azından bazı ülkelerde hükümetlere, şirket davranışı üzerinde bir tür baskı kurmak için, erken 20. yüzyılın tekel karşıtı yasalarını kullanma olanağı verdi. Birçok işkolunun hâlâ sektöre ya da şirkete

4 Sözgelimi Jessop, B. (1990) *State Theory: Putting the Capitalist State in Its Place*, Cambridge: Polity.

5 Sözgelimi Marglin, S.A. & J. B. Schor (1992), *The Golden Age of Capitalism: Reinterpreting the Postwar Experience*, Oxford: Oxford University Press.

6 Sözgelimi Lipietz, A. and D. Macey (1987) *Mirages and Miracles: Crisis in Global Fordism*, London: Verso.

7 Fourastie, J. (1979) *Les Trente Glorieuses, ou la révolution invisible de 1956 à 1975*, Paris: Fayard.

özgü becerilere bağlı olması, belli işkollarında ya da bölgelerde emeğe bir miktar pazarlık gücü veriyordu. Daha da önemlisi, Soğuk Savaş emekle özel anlaşmalar yapmak için güçlü bir dürtü yarattı. Arka planda Kuzey Amerika'da, Batı Avrupa'da ve başka yerlerde, sendikalara imtiyazlar verilmezse işçilerin komünizme kayacağı yolunda gerçek bir korku dolanıyordu. Tam da bu dönemde, en azından vasıflı beyaz erkek işçiler için, işverenlerin devamlı, sözleşmeye bağlı kayıtlı istihdam, düzenli tatil günleri, hastalık ödeneği, emekli maaşı ve yükselme olanağı sağlaması gibi birtakım beklentiler yerleşti. Bu, özellikle kadınlar, etnik azınlıklar ve düşük vasıflı mesleklerdeki birçok işçi için asla bir gerçeklik değildi. Fakat bu evrensel bir gerçeklik olmasa bile yalnızca gelişmiş ekonomilerde değil, 'gelişmenin', sıklıkla tam zamanlı, daimî işlerle nitelenen formel bir emek piyasası kurmaya dayandığı gelişmekte olan ülkelerde de meşru bir beklenti olarak görüldü. Bu emek piyasası modelinde, birçok işçi için gerçek, aynı ölçüde aykırı örtük bir aile modeli vardı: Tam zamanlı işçi, bağımlı hanehalkının başı olarak eve ekmek getiren erkektir, diğer aile üyeleri emeğin yeniden üretimini sağlayan ücretsiz emektir.

1973 petrol bunalımı, bu dönemin sonunun ve 1970'lerin ortalarından 1980'lerin sonlarına uzanan bir sonrakinin başlangıcının işareti gibi görülebilir. Kârlılığın düştüğü bu bağlamda, işverenlerle emek arasındaki anlaşmazlık artık keskinleşti, işverenler düşük ücretli işler için gitgide (çoğu yarı zamanlı) daha fazla göçmen işçi ve kadın kullanmaya başladı. Birleşme ve şirket alımı dalgaları, artan bir sermaye yoğunlaşması getirdi; ortaya çıkan çok-uluslu şirketler, imalât işini daha düşük ücretli ülkelere, bazen çevre ve güvenlik mevzuatından korundukları, belli vergi avantajları sunan, özellikle tasarlanmış Serbest Üretim Bölgeleri'ne taşımaya başladı. Bu şirketleri denetleme güçleri azalan ulusal ve bölgesel hükümetler, büyük bir oto-

mobil fabrikası gibi ödülleri kendi topraklarına getirmek için sübvansiyon ve başka teşvikler sunarak, doğrudan yabancı yatırımı çekmek üzere rekabete girişmeye mecbur kaldı. Bu sırada, bilgi teknolojilerinin gelişimi, hizmet işkollarını da içeren pek çok emek sürecini basitleştirip standartlaştırmayı olanaklı kılınca, geleneksel olarak iyi örgütlü bazı işçi gruplarının pazarlık gücü baltalanırken, diğerleri için yeni istihdam alanları açıldı. Sanayisizleşme bazı bölgelere yapısal işsizlik getirse de 'hayat boyu iş' modelinin hâlâ şansı vardı. Küresel Batıda, bazı alanlardaki kayıplar diğerlerindeki kazanımlarla karşılanarak, özellikle eşitlik ve yeni haklar peşinde seslerini gittikçe yükselten çok sayıda kadını ve azınlığı çalıştıran kamu kesimi ve hizmet işkollarında, birçok bölgede sendikalar güçlü kaldı. 'Atipik' istihdam söylemi ortaya çıkmaya başlarken, işler hâlâ bütünüyle biçimsel düzenleme ve toplu sözleşmelere tabi sayılıyordu.

Bir sonraki aşamanın sembolik başlangıcı, 1989'da Berlin Duvarı'nın yıkılışına tarihlenebilse de bu gerilimli an, diğer bir dizi siyasi, iktisadi ve teknolojik gelişimle örtüştü; bunlar beraber ele alındığında, yaklaşık 1990'dan 2000'lerin ortalarına kadar süren bir sonraki dönemin farklı istihdam ilişkilerinin tasarımını gerekçelendirecek bir değişim ölçeğine neden oldu. Soğuk Savaş'ın sona ermesi (işçilerin topluca komünizme geçeceği korkusunu gidererek), tüm dünyayı sermaye için potansiyel bir birikim alanına çevirmekle sınırlı kalmadı. Bu durum mal ve hizmetlerin serbest ticaretine yol açarak dünyanın ulusal sınırlar ötesindeki her tarafından sermayenin, fikrî mülkiyetin ve bilginin engelsiz akışını sağlayan genel bir kuralsızlaştırma dalgasıyla desteklendi. Kuralsızlaştırma yalnızca ticari kısıtlamalar için geçerli değildi. Neoliberal rejimler sendikalara karşı hücuma geçerek istihdam korumasını azaltıp kamu sektörünü kâr amaçlı yeni bir alana çevirmeye başlayan bir özelleştirme

sürecine girişti[8]. Bu sırada, bir önceki dönemde işe başlayan bilgi teknolojileri, eşik kütlesine ulaşarak ucuzlayıp yaygınlaştı. Ölçeği belli başlı yerlerdeki belli bilgisayarlara bağlı iken sınırlı olan üretim potansiyeli dijitalleşmeyle açıldı, tekil bilgisayarların giderek daha kusursuz yollarla birbirine bağlanmasını ve içeriklerinin telekomünikasyon altyapısının izin verdiği süratle değiş tokuş edilmesini sağlayan Bilgi Teknolojisi'ne (BT) telekomünikasyonun (ICT) koşulmasıyla bu fazlasıyla arttı. 1992'de Uluslararası Telekomünikasyon Birliği'nin (ITU) kurulması, kuralsızlaşma başlatarak ve tüm dünyada telekomünikasyon ağlarını iyileştirip bazı hizmetler için fiyatları düşürdü ve cep telefonu gibi yenilerinin piyasaya sürülmesini sağladı. Aynı yılda SMS ile mesajlaşmaya ve World Wide Web'in faaliyete geçmesine tanık olundu. Ocak 1993'te 50 web sunucusu varken aynı yılın Ekiminde bunların sayısı 500'ün üzerine çıktı[9] (Raggett vd., 1996). 1992 aynı zamanda Hindistan'ın yazılım ihraç etmesini engelleyen sınırları kaldırdığı, dijitalleştirilmiş bilginin büyük çapta uzaktan işlenme potansiyelinin açıldığı yıldı.

Böylece evvelki dönemde imalât işinde görülmeye başlayanın yansıması olarak, bilgi işlem işinde küresel iş bölümünün gelişmesi için zemin hazırlanmış oldu. Bu tabii ki bir anda gerçekleşmedi; süreç boyunca pek çok aksama oldu. BİT'in olanaklı kıldığı denizaşırı taşeron kullanımının erken benimseyicileri, farklı sistemler, yetersiz altyapı, iletişim sorunları, kültürel farklılıklar, işçiler ve yöneticilerin dirençleri ve işçilerin örtük bilgisinden fazlaca yararlanan karmaşık süreçleri standardize etme zorluklarını içeren birçok sorunla karşılaştı. Bir dizi ulusal ve uluslara-

8 Sözgelimi AB'de ilk *Altyapı Yönergesi* (90/351), piyasanın enerji, telekomünikasyon, ulaşım ve suya erişim engellerini kaldırdı, 1992'deki *Hizmetler Yönergesi*, kamu hizmetlerinin piyasadan açıkça temin edilmesi ilkesini getirdi.

9 Raggett, D., J. Lam & I. Alexander (1996) *HTML 3. Electronic Publishing on the World Wide Web*, Boston: Addison-Wesley.

rası organ, küresel dillerin ve bilgisayar becerilerinin öğretilmesini teşvik etmiş olsa da, bunların yayılması zaman aldı. 1990'lar yine de, yalnızca çağrı merkezleri gibi başka yere taşınabilen hizmetlerde genel bir büyümenin değil, aynı zamanda Avrupa para birimlerinin avroya dönmesi, İnternetin patlayarak yayılması, fazlaca abartılmış 'Y2K (2000 yılı) hatası' gibi faaliyetlerle ilişkili büyük ölçekli rutin yazılım mühendisliği ihtiyaçlarının da yardımıyla, Hindistan'ın gelişmekte olan bölgeleriyle Asya ve Latin Amerika'nın diğer kısımlarında denizaşırı taşeron kullanımının istikrarlı artışına da tanık oldu. Bu gelişmelerin bazıları ve şehir hayatı için olası sonuçları 2. Bölümde ele alınıyor.

Bu yıllar hem çılgınca gelişme hem de ekonomik istikrarsızlık dönemiydi. 1990'ların ortalarında 'Asya Kaplanı' ekonomileri yükseldi ve çöktü, on yılın sonunda dotcom (.com) balonu şişerek patladı. Yine de BİT kullanımı tüm dünyada karşı durulamaz bir şekilde yayıldı ve buna dayanan yeni sanayilerle şirketler ortaya çıktı. Bunlar (2004'te UNCTAD'da betimlenen[10]) 'yeni çok-uluslu şirketler türü'nü içeriyordu: Taşeron kullanan ticari hizmetlerin tedarikinde uzman şirketler, küresel telekomünikasyon sağlayıcıları, medya holdingleri ve şimdi İnternete egemen olan dev şirketlerin öncülleri. 4. Bölüm, kökü klasik siyasal iktisatta olan bu yeni küresel iş bölümünün gelişimi için açıklayıcı bir çerçeve sergiliyor.

Uzaktan aracılık edilen dijital iletişimin, (tıpkı yarım yüzyıl önce telefon kullanmanın sıradanlaşması gibi) günlük hayatın veri alınan normalliğinin parçası haline gelmesi de bu dönemin sonuna doğrudur. Tüketiciler çevrimiçi sipariş vermeye ve çağrı merkezleri üzerinden desteğe ulaşmaya alışırken, müdürleri yöneticilere, bir maliyet düşürme çözümü olarak taşeron kullanımını neden göz önünde bulundurmadıklarını sormaya baş-

10 UNCTAD (2004): *World Investment Report 2004. The Shift towards Services*, United Nations, New York & Geneva: UNCTAD.

lamıştı. İşin, sınırsız ve 'sanal' bir şey olduğu fikri daha sinsice kök salmaya başladı. Artan (ve herhangi bir yerden bakılabilen) e-posta kullanımı, ev ile iş arasındaki sabit sınırları aşındırdı. İşçilerin gitgide daha çok sonuç temelli ücretlendirilip yönetilmesi, 'esneklik' gereksinimlerinin iş tanımlarına yazılmasının olasılığını yükseltirken, formel çalışma saatlerinin sayılması olasılığını azalttı. Gençlerin emek piyasasına girmeden önce ücretsiz 'iş tecrübesi' edinmesi giderek daha beklenir oldu. Diğerleri İnterneti 'iş' ve 'oyun' arasında belirsiz olarak dolanan faaliyetler için kullanmaya başladı. Önceki dönemlerde 'iş'i tanımlayan göstergelerin çoğu, sessiz sedasız ortadan kalkıyordu.

Bu dönemin, 2007-8 küresel mali bunalımla ansızın son bulduğu düşünülebilir. Peşinden istihdamın görünümü aniden çok değişti. Acımasız kemer sıkma tedbirlerinin 1930'ların Büyük Bunalımından beri görülmemiş işsizlik seviyeleriyle birleşmesi, gençlere artık emek piyasasında sunulan her neyse onu kabul etmek dışında pek seçenek bırakmıyordu. Bu, BİT'leri hayatın gündelik parçası olarak veri alan, sosyal medya, online oyunlar ve SMS mesajlarına, dedelerinin kalem kâğıtla yakınlığı kadar aşina olan bir kuşaktı. Başvurdukları iş elle veya yüz yüze yapılsa bile, başvuru formları doldurmak ya da işverenlerle haberleşmek gibi şeyler yapmak için BİT'leri kullanmaları bekleniyordu. Bir başka deyişle, BİT'ler *tüm* iş ortamında veri alınır hale gelmişti. Mevcut işlerde hâlâ evrenselleşmiş olmasa da, iş ile iş olmayan arasındaki açık sınırların yok olması ve işi yöneten resmî kuralların aşınması, yeni türeyen işlerde her zamankinden çok geçerli hale geliyordu. Sınırların bu bulanıklığı katiyen çevrimiçi işe özgü değilken, 'eğlence', 'eğitim' ve hayatın normal meşgalesinin çevrimiçi olarak birbirine geçtiğini kabul etmeye razı edilmiş bir kuşak, bu faaliyetlerle diğer alanlarla 'iş' arasındaki sınırlara dair kaymalara itiraz etmek için gerekli donanıma sahip değildi.

Bunalımın ardından dünya sanki -bir önceki dönemde baskın değilse de belirgin olan bir dizi eğilimin, neredeyse bir gecede yeni sıradanlık haline geldiği- temelde değişmiş bir gerçekliğe uyanmış gibiydi. Yeni manzara, eşi görülmemiş derecede ulus-ötesi şirketlerin boyunduruğu altında. Ama bu şirketler birçok bakımdan evvelki dönemlere göre değişiklik gösteriyor. Dünyanın tepe şirketlerinin sıralamasına bir bakış, bu eğilimlerin bazılarına kanıt sunuyor. İlkin, küresel şirket ortamı artık sadece ABD, Avrupa ve Japonya'nın boyunduruğu altında değil. Vaktiyle 'gelişmekte' olarak sınıflandırılan ekonomilerde yerleşik şirketler, küresel ekonominin, dolayısıyla küresel emek piyasasının ana çizgilerini şekillendirmekte gittikçe daha önemli bir rol oynuyor. Fortune 500'deki şirketlerden Çin'de yerleşik olanların sayısı 61'den az değil[11]. Fortune 500 sıralaması, gelirleri temel aldığından şirketlerin önemini abartıyor görülebilir. Fakat piyasa değerlerini temel alan Financial Times (FT) sıralamasında bile tepe 500 şirketin 23'ü Çin'de, 12'si Hindistan'da, 10'u Brezilya'da, 8'i Rusya'da ve 5'i Meksika'da yerleşik[12]. Forbes, 2013'te en üst on küresel şirket sıralamasında üç Çin şirketine yer verdi[13].

Dahası, bu şirketlerden birçoğu önceden millî kapsamda görülüyordu. Bunlar, vaktiyle millileştirilmiş (Telekom, enerji, su ve posta hizmetlerini kapsayan) altyapı hizmetlerini ve sağlık, eğitim ve kamu yönetimine destek hizmetleri gibi kamu hizmetlerini, ayrıca yığınsal medyayı da içerir. Vaktiyle bu alan, ulusal

11 CNN.COM (2013) 'Global 500', *CNNMoney*. http://money.cnn.com/magazines/fortune/global500/2011/countries/China.html Erişim: 30 Haziran 2013.

12 FT.com (2013) *FT 500*. http://www.ft.com/indepth/ft500 Erişim: 30 Temmuz 2013.

13 Forbes (2013) *World's 500 Largest Corporations: In 2013 the Chinese are rising*, 17 Temmuz. http://www.forbes.com/sites/panosmourdoukoutas/2013/07/17/worlds-500-largest-corporations-in-2013-the-chinese-are-rising/ Erişim: 30 Temmuz 2013.

yayıncılık şirketlerinin, ulusal ya da bölgesel gazetelerin ve küçük ya da orta ölçekli yayımcılık şirketlerinin elindeydi. Bu alanların tümü ve perakende zincirlerini de içeren başka birçoğu, artık dev holdinglerin boyunduruğu altında. FT'nin en büyük 500 şirketi, hepsi küresel ölçekte 17 cep telefonu, 15 sabit hat, 15 dev medya, 15 yazılım ve hesaplama, 11 sağlık hizmetleri şirketini içeriyor. Taşeron hizmetleri sunan veya sırf emek taşeronluğu yapan şirketler de bu büyükler sıralamasına girmeyi başarmış. Fortune 500 listesinde Accenture 385., Addeco 443. sırada.

Emek piyasasına giren gençlerin, kendilerini bu küresel yaratıklardan biri için çalışırken bulması geçmişe göre çok daha olası olmakla kalmıyor, gençler aynı zamanda dünyanın her yanından benzer vasıflı işçilerle doğrudan rekabet halinde. Küresel yedek işçi ordusunun bir parçası olarak yeniden yapılandırılmış ve mekâna bağlı olmayan işverenlerce oldukça ayrık iki yolla erişilebilir durumdalar: Denizaşırı taşeronluk ya da göç[14]. Dolayısıyla bu işçilerin pazarlık gücü, işverenlerinkilerle karşılaştırıldığında önceki kuşaklara kıyasla çarpıcı biçimde azalmıştır ve hem işçi hem tüketici olarak hayatları, çoğu kez yerel devletin müdahale etmede yetersiz kaldığı birçok açıdan, giderek bu şirketlerce şekillendirilmektedir.

Bu gelişmeler tabii ki çelişkisiz değildir. Tek bir evrensel eğilim –karşıt hiçbir eğilimin araya girmediği, dibe giden küresel bir yarış– öne sürmek fazlasıyla basit olur. Böylesi çelişkiler iş alanında pek çok düzeyde bulunabilir: Ulus devletler arasında, şirketler arasında, devletler ve şirketler arasında, şirketler ve işçiler arasında ve bu grupların her birinin içinde. Burada birkaç örneği özetliyorum.

14 Denizaşırı taşeronluk ve göç arasındaki karmaşık bağlantılar, *Work Organisation, Labour and Globalisation*'ın 6. cildi 2. sayısında *Bridges and Barriers: globalisation and the mobility of work and workers* başlığıyla incelenmiştir, çevrimiçi adres: http://analytica.metapress.com/content/j821245873x1/?p=0cc035504d50467cb90956c6d4312605&pi=0.

Ulusal devletler seviyesinde sermayenin hareketliliği, doğrudan yabancı yatırımı cezbetmek için ülkeler arasında yeni rekabet biçimleri başlattı. Sermayenin uluslararasılaşması ve piyasaların küreselleşmesi, herhangi bir ulus devletin, 20. yüzyılın başında en azından daha güçlü emperyalist uluslarda yürürlükte olan sermaye üzerindeki kontrol biçimlerini uygulama yetisinde çarpıcı bir azalma getirdi. Burada devletlerin tekelleri parçalayabildiği tekelcilik karşıtı yasalar ve devletlerin şirketleri vergilendirme yetisi gibi şeylerden bahsediyorum. O zamandan beri küresel ekonomiyi 'yönetmek' için Dünya Ticaret Örgütü (WTO), Uluslararası Para Fonu (IMF), Dünya Bankası ile Avrupa Birliği (AB), Kuzey Amerika Serbest Ticaret Bölgesi (NAFTA), Güneydoğu Asya Ülkeleri Birliği (ASEAN) ve Güneyin Ortak Pazarı (MERCOSUR) gibi büyük ticaret alanlarının yürütme organlarını içeren bir dizi ülkeler-üstü organ kuruldu. Bunlar ulusal pazarların açılmasını dayatan ve serbest sermayenin, fikrî mülkiyetin serbest akışına ve mallar ile sosyal hizmetlerin ticaretine olanak tanıyan düzenlemeler getirmede başarılı oldu. Fakat küresel tekellerin gelişmesini kontrol etmede ya da onların ulus-ötesi şirketlerini vergi cennetlerinde kurarak transfer fiyatlaması ve başka yöntemlerle, faaliyet gösterdikleri ülkelerde vergi ödemekten kaçınmalarını önlemede önemli derecede başarısız oldular. Ulusal devletlerin varlıklarını özelleştirerek kamu hizmetlerini kâr amacı güden şirketlere taşeronlaştırma istekliliği, bu devlet hizmetlerinin yönetiminde kontrolü kaybetmesine yol açarak kârların ulusal sınırların dışına sızmasına imkân vermekle kalmadı, bu şirketlerin küresel bir iş bölümünden kendi ihtiyaçları için faydalanmasına, yerli vatandaşlar için iş kayıplarına, ulusal kaynakların da tükenmesine neden oldu. Bu gelişmeler hep birlikte, en azından bazı devletlerde hükümetler için bir meşruluk bunalımı yaratırken, bu süreç içinde değişik siyasi taleplere alan açıyor.

Küreselleşme, şirketler seviyesinde de dev çelişkiler geliştiriyor. Düşük denetimli, fikrî mülkiyete karşı tutumu şaibeli ve ucuz emekli yerlerde fazlasıyla standartlaştırılmış ürünlerin üretimine yol açan, emek süreçleri ve yöntemlerinin basitleştirilmesi, yeni şirketlere, hiçbir hazıra konma maliyeti ya da yeni ürünlerin geliştirilmesi taahhüdüyle sınırlanmadan pazara erişim sağlıyor. Bu, kârların önemli ölçüde kısıldığı rekabetçi bir ortam yaratıyor. Büyük şirketler, imalâtlarının bir kısmını arka sokak terhanelerinden tedarik etmekten yarar görseler bile, kullanımları böylesi ucuz rekabete yol açtığında onları düzenlemekle ilgileniyor. Bu yüzden hayatta kalabilmek için fikrî mülkiyetlerini korumak zorundalar ve durmadan kolayca taklit edilemeyecek ve yüksek kalite temelinde satılabilecek daha karmaşık yeni ürünler geliştirmeye çabalıyorlar. Bunun için yalnızca yenilik yapabilecek değil, aynı zamanda işverenlerine sadık olacak vasıflı ve yaratıcı işçilere ihtiyaçları var. Dolayısıyla bu başka bir çelişki yaratıyor: Bir taraftan 'yüksek vasıflı' ve 'yaratıcı' işçilerini denetim altında tutmaya, fikrî mülkiyetlerini çekip almaya, emek süreçlerini basitleştirmeye ve 'bilgi yönetimi' ve 'kalite yönetimi' çıkarları uğruna onları standartlaştırmaya çalışırken, öte yandan heveslerini kamçılamaları, yeni fikirler akışına ve yüksek kaliteli işe özendirmeleri gerekiyor. Bu bazı 'bilgi işçileri' ile vasıflı usta işçilere biraz pazarlık gücüyle emek piyasasında ayrıcalıklı konumlara erişim sağlanırken, diğerleri bu gibi konumlardan uzaklaştırılıyor.

İşte bunlar, 21. yüzyılda emeğin sermayeyle yüzleştiği yeni görünümün özelliklerinin bazıları. Umarım bu derlemedeki denemeler bu ilişkinin daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunmakla kalmayıp aynı zamanda emeğin, bunu yönlendirme yeteneğini geliştirebilecek birtakım yollar ve farklı varış noktalarına doğru yeni rotalar gösterebilir.

Ne İş Yapacağız? 'Bilgi Temelli Ekonomi'de[1] Mesleki Kimliklerin Yok Olması



Bir yabancıyı 'tanıma' zorluğuyla karşı karşıya kalındığında, en yaygın ilk hamle "Ne iş yapıyorsun?" diye sormaktır. Bir kişinin mesleği, belki az sayıdaki avcı-toplayıcı kabileler dışında, toplumsal kimliğin en önemli göstergelerinden biridir. Bu, birçok Avrupa kültüründe soyadlarına yansır. Örneğin Schmidt, Smith, Herrero ya da Lefebvre soyadını taşıyanların, demir işçileri olan ataları vardır. Wainwright'lar ve Wagner'ler arabacılardan gelir; Muller'ler (değirmenciler), Boulanger'ler (fırıncılar), Guerrero'lar (askerler) buna benzer. Sayısız Potter (çömlekçi), Butcher (kasap), Carter (arabacı), Cooper (fıçıcı), Carpenter (marangoz), Fisher (balıkçı), Shepherd (çoban), Cook (aşçı) ismi, herhangi bir Kuzey Amerika telefon defterinde bulunabilir.

Bu olgu katiyen Avrupa asıllı kültürlere özgü değildir. Güney Asya'da iş bölümü diğer toplumsal yapılarla o kadar bütünleşik bir hale evrilmiştir ki, mesleki kimlik doğuştan edinilir. Sözü Sudheer Birodkar'a bırakalım:

> Mesleki uzmanlaşma, iki alt Varna (kast/sınıf) olan Vaikyalar ve Sudraların türlü Jatilere (mesleki alt sınıflar) ayrılmasının özüydü. (...) Mesleki kast kurallarına uymamak, kovulmaya ka-

1 Bu çalışma ilk olarak *Monthly Review* 2006 (Ocak), cilt 57, sayı 8'de yayımlanmıştır.

> dar gidebilirdi; böylelikle bir Chamar (kunduracı) hayatı boyunca Chamar olarak kalmalıydı. Eğer bir Kumar (çömlekçi) ya da Darji (terzi) olmaya çalışırsa, Chamar sınıfından kovulma tehlikesiyle karşı karşıya kalırdı ve kast kurallarına göre farklı bir mesleki bilgiye sahip olmasına rağmen diğer hiçbir kasta kabul edilmezdi.[2]

Böylesi farklı zanaat temelli mesleki kimlikler, makineleşmenin, fabrika sistemine geçişin etkisiyle bozulmaya başladı. Marksist kurama göre kapitalist üretim ilişkilerinin doğasında, işçileri, birbirinin yerine rahatlıkla geçebilecek farklılaşmamış bir emekçi sınıf ya da proletarya kitlesine indirgeme eğilimi vardır. Belli bir işi yerine getirmek için gereken becerinin düzeyi ve bu becerinin enderliği ile, buna sahip işçilerin işverenlerle (ya da serbest çalışanlar için müşterilerle) daha yüksek ücret ve daha iyi çalışma koşulları için pazarlık yapma kabiliyeti arasında doğrudan bir ilişki vardır. Bu yüzden olabildiğince genel ve ikame edilebilir becerilere sahip bir emekçi sınıfın varlığı sermayenin yararınadır. Yalnızca genel becerilere sahip işçi çalıştırmak ucuzdur, zorluk çıkartırsa yerine geçecek birileri kolayca bulunabildiğinden, ondan kurtulması da kolaydır.

Bu yüzden (genel olarak belirli beceriler, bilgi ya da deneyim sahipliği etrafında kurgulanan) mesleki kimlik, sosyalistler için bir tür açmaza yol açar. Bir yandan temel bir örgütsel yapı taşı oluşturur, öte yandan daha geniş sınıf bilincinin gelişmesine engeldir. Geleneksel olarak işçi örgütlerinin (hepsi olmasa da) çoğu, belli mesleki kimlikler etrafında gelişmiştir. Bu gruplaşmalar, güçlü iç dayanışmalar yaratmak anlamında kapsayıcı; işlerlikleri, gruba katılma aşamasında katı kurallara ve sınırlara dayandığından aynı zamanda dışlayıcıdır.

---

2 http://www.hindubooks.org/sudheer_birodkar/hindu_history/castejati-varna.html, erişim: 27 Mayıs 2015

Çıraklık gibi mesleğe girişi sınırlandıran düzeneklerden bazılarının izi, albenili mesleğe kabul törenlerinde zanaatın sırlarını koruyacaklarına ve üyeler arasındaki bağları pekiştiren, ama mensup olmayanları dışlayan icraatlar ile meşgul olacaklarına dair yeminler etmeye çoğu kez mecbur tutuldukları loncalar gibi ön-kapitalist örgütlenme biçimlerine dek sürülebilir. Çok daha yeni meslek temelli gruplaşmalar bile, kimin kabul edilip kimin dışarıda bırakılacağına cinsiyetçi ve etnik bir nitelik vererek, üyeliklerinde güçlü toplumsal türdeşlik sergiler. Bu onlara daha geniş bir sınıf olarak emekçilerle olan ilişkilerinde ayırıcı bir özellik katar.

Fakat bu gibi gruplar, güçlü örgütlenmeleri ve işverenler tarafından itilip kakılmaya direnme yetileriyle, işgücünün bazı kesimleri için daha yüksek ücret ya da iyileştirilmiş koşullar edinmede ilerici bir rol oynayabilir. Ya da daha kapsamlı biçimde, genel anlamda halkın lehine koruyucu yasalar ya da refah koşulları için mücadeleye önderlik edebilirler. Bu, sosyal-demokrat siyasi partilerin, mesleki temelli toplu pazarlık yerine işkolu temelli toplu pazarlığın öncülüğünü yaptığı Almanya gibi ülkelerde karşılaşılan bir durumdur.

İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde ileri kapitalist ülkelerde gelişen refah devletleri farklı biçimler alsalar da hiç kuşku yok bunların hepsi, kazanımlarının birçoğunu, işverenleri kitlesel üretimdeki verimlilik artışlarının bir kısmını kendileriyle paylaşmaya mecbur bırakacak kadar güçlü işçi örgütlerinin çabalarına borçludur. Sonuç olarak işverenler ve devletler bir tür uzlaşmaya razı oldu; işçi örgütlerine karşıtlıklarını azalttı, işgücü de işverenlerin işyerlerini sürekli aksama tehdidi olmadan yönetmesine olanak tanıdı[3]. İşçi örgütleri ülkeden ülkeye farklılık gösterir; ya Birleşik Krallık'ta görülen zanaat temeline dayalı

3 Gøsta Esping-Anderson, *The Three Worlds of Welfare Capitalism* (Cambridge: Polity Press, 1990).

sendikalar gibi açıkça meslek temellidirler ya da güçlü mesleki kimliğe sahip emekçi elitlerin önderlik ettiği daha genel sendikalardır.[4] Fakat bu dönemin, cinsiyet ve etnik kökenle fazlasıyla bölünmüş, başka birçok boyutta da parçalanmış olan emek piyasası ile nitelendiğine de dikkat edilmesi gerekir.

Beceri iki uçlu özelliği yalnızca emek için barındırmıyor, sermaye için de aynı ölçüde belirsiz bir anlama sahip. Kapitalist gelişme için gerekli olan değişimin itici gücünü biçimlendiren yenilik süreci, beceriye duyduğu gereksinimle derinden çelişir. Bir görevde otomasyona gidilebilmesi için, sürecin her adımını nasıl derinlemesine inceleyeceğini, bunu nasıl standartlaştıracağını ve bu adımları tekrarlayacak bir makinenin nasıl programlanacağını tam olarak bilen birinin uzmanlık ve deneyiminden yararlanılması gerekir. Bu edinildi mi, bu işçilerin bilgisi ve deneyimi (ya da 'ustalık') devre dışı bırakılabilir ve makineleri çalıştırabilecek daha ucuz ve düşük vasıflı işçiler onların yerini alabilir.

Fakat beceri gereksinimi burada bitmiyor; insanın bilgisi, marifeti, yaratıcılığı, yeni ürünler ve süreçler icat edip tasarlamak, bunları yeni amaçlara uyarlamak, kapitalizmin çarklarını döndürmeye devam eden geniş bir ürün ve hizmet yelpazesine içerik sağlamak, bunların iletişimini kurmak, halkla ilgilenmek, onu eğitmek, bilgilendirmek, dikkatini başka yöne çekmek ve eğlendirmek için kesinlikle vazgeçilmezdir. Bu işlevlerden bazıları, işçilerin bilgilerinin edinilip bilgisayar programları ya da veri tabanları kapsamına aktarılarak daha az sayıda ya da daha düşük vasıflı işçilerce yerine getirilebildiği süreçlere konu olur. Burada teknik destek yardım masalarında çalışan ve sıkça sorulan soruların cevaplarını, daha az kıdemli müşteri tem-

4 Alman sendika hareketinde mesleği ile tanımlanan elitlerin tarihi önemine dikkatimi çeken Markus Promberger'e teşekkür borçluyum (e-posta yazışması, 31 Mayıs, 2005).

silcilerinin erişebildiği veri tabanlarına koymaya teşvik edilen uzmanların bilgisini veya derslerini "e-öğrenme' kurslarının içeriklerine dönüştürmesi istenen üniversite profesörlerinin bilgisini örnek olarak gösterebiliriz. Bir görev rutinleştirilip beceriden soyutlanınca, metalaştırma sürecinin bir sonraki aşamasını kurgulayacak yeni bir 'bilgi işçileri' takımı gerekli olur[5].

Teknolojik olarak gitgide karmaşıklaşan bir kapitalizmin gelişiminde, becerilerin arttığı mı, azaldığı mı tartışmaları bu noktada yersizdir. Yeniliğin doğasına göre her iki süreç de eşzamanlı olarak yürür: teknik iş bölümündeki her yeni gelişme, 'kafa' ve 'eller' arasında yeni bir ayırıma neden olur. Bir grup işçinin mesleklerini rutinleştirmek için, süreci bilen ve gözeten genellikle daha küçük başka bir grup gereklidir. İşçiler değişime direnirken ya da uyum sağlayıp yararlarını gözetmek için örgütlenirken sürekli yeni meslekler oluşur, eskileri de yeniden biçimlenir. Mesleki kimliklerin hem dışlayıcı hem kapsayıcı olduğu söylenebildiği gibi, bunların sürekli yapılıp bozulduğundan da söz etmek mümkündür. İşverenler kendi ihtiyaçları için emeğin değerini ucuzlatmadaki çıkarlarını, yepyeni fikirlere sahip, iyi eğitimli, yaratıcı, yenilenebilir bir işçi arzıyla dengelemek zorundadır. Bazı durumlarda, rakip şirketlere karşı rekabetçi bir tutum sağlayan beceriler ve bilgi üzerindeki sahipliklerini de ellerinde tutmak isterler.

Geleneksel Marksist kuramın, emek piyasasının işleyişi biçimini belirlemede becerinin önemini hafife aldığı öne sürülebilir. Evrilen gerçeklik, bir yandan üretim araçlarına sahip, malların ve sermayenin dolaşımını denetleyen, devletin işleyişini belirleyen burjuvazi ile öbür yanda çok fazla talepte bulunan işçinin, aynı işi daha ucuza, daha uysalca yapacak 'yedek işsizler

5 Metalaşmanın daha ayrıntılı bir açıklaması için *bkz* Ursula Huws, *The Making of a Cybertariat: Virtual Work in a Real World* (New York: Monthly Review Press, 2003).

ordusu'ndan biriyle değiştirilebileceği tehdidiyle hizaya sokulabilecek, gitgide türdeşleşen proleter kitle arasında kutuplaştığı klasik bir toplum resminden çok daha karmaşıktır. Tam tersine, gitgide karmaşıklaşan teknik iş bölümünün evrimi, devamlı değişen, aşırı ölçüde çeşitlenmiş bir beceri talebi yaratmıştır. Bu becerilerin çoğu, sınai gelişimin belli aşamalarına, belli iş-kollarına, mülkiyet süreçlerine, ürünlere, hatta belirli şirketlere özgüdür.

Ancak gitgide hem sözleşmeye hem coğrafyaya bağlı olarak dağıtılan işbölümündeki görevlerin çoğalmasına rağmen, yedek ordu kavramı, (bazen 'Fordist anlaşma' olarak tanımlanan) emek-işveren-devlet uyuşmasının ya çöktüğü ya da şiddetle zorlandığı bu çağda, emek piyasalarında son zamanlardaki gelişmelerin çoğunu anlamlandırmamıza yardımcı olmada hâlâ yararlıdır. Fakat bu kavrayışları açıklığa kavuşturmak için, işleyen emek piyasalarında mesleki kimliklerin ve becerinin oynadığı role ilişkin daha farklılaşmış bir fikre ihtiyacımız var. Aynı zamanda, gitgide karmaşık ve çalkantılı hale gelen ekonomide uygun yerleri doldurması gereken işgücüne jenerik[6] becerileri sağlamada devletin rolüne ve bu becerilerin, mesleki sınırları aşındırmasında ve örgütlü emeğin gücünü baltalamasındaki rolüne de yakından bakmalıyız.

Bu çözümleme için başlangıç noktası emek piyasasının kendisidir. Tabii ki emek piyasası kavramının sorgulanabileceği birçok yol vardır. Emeğin ve sermayenin, emek ticaretini diğer mallar ve hizmetlerin ticaretinden farklı kılan özellikleri arasında aşırı bir benzeşmezlik söz konusudur. Emek piyasasında arzın temel birimi olan insan vücudunun güç, dayanıklılık, çeviklik ve durmadan çalışabileceği saat sayısı bakımından sonlu sınırları vardır. Bunlar nitelik olarak şirket kaynaklarını kul-

6 Generic = jenerik, bir grubun paylaştığı, ortak. *-çev.*

lanmanın, sermaye ve hammaddeye erişim sınırlarına kadar esnetilebileceği durumdan farklıdır. Emek, fiziksel bakımdan sermaye gibi hareketli değildir; sermayenin ulusal sınırları istediği gibi geçebildiği bu serbest ticaret çağında emek, başka ülkelerdeki fırsatlardan istifade edebilmesi bakımından son derece sınırlıdır. Siz öldükten sonra bedeninizin ulusal bir sınırı aşması, çoğu zaman sizin canlı olarak o ülkede iş aramak için yasal geçişinizden kolaydır.

Emek piyasaları ayrıca başka birçok unsurca da çarpıklaştırılmaktadır: satıcı ve alıcı tekelleri, karteller, işletmeler veya emek arasındaki çeşitli anlaşma biçimleri, devlet müdahalesi, cinsiyetçi ve etnik kökenci ayrıştırmaları pekiştiren, (ücretsiz yeniden üretim işini devam ettirme gereksinimi gibi) yeterli zaman ya da hareketlilik üzerindeki diğer kısıtlamalar bunlar arasındadır. Belli işlerin yalnızca erkeklere veya beyazlara ya da belirli bir dine mensup insanlara uygun olması, hiçbir şekilde 'serbest' bir piyasa olarak nitelenemez. Fakat işlere erişimi kısıtlayarak piyasada 'saf' rekabetin gelişimini engelleyen en önemli etmen, işverenlerin hayli karmaşık ve gitgide küreselleşen teknik işbölümünde özgül becerilere sahip işçilere duyduğu ihtiyaç olabilir.

Emek piyasalarını yeniden kuramlaştırmadaki en önemli girişimlerden biri, Peter Doeringer ve Michael Piore'nin ikili emek piyasaları fikrini geliştirdikleri *Internal Labor Markets and Manpower Analysis* (Lexington Books, 1971) adlı çığır açan kitabıydı. Bu modelde işler kabaca iki kategoriye ayrılır: 'Birincil' veya 'içsel' emek piyasasındakiler ile 'ikincil' veya 'dışsal' emek piyasasındakiler. İçsel emek piyasalarının, içsel kural sistemleriyle dışsal piyasa güçlerinden yalıtılmış olduğunu ileri sürerler. Kendi özel çalışma ilkelerine uygun özgül becerilere ihtiyaç duyan işverenler, sadık işçilerini elde tutmak için yüksek ücret, emeklilik maaşı, izin günleri ve başka birçok ikincil fayda içeren

teşvikler sunmaya hazırdır. İçsel piyasaların, şirkete özgü bilgiye fazlaca bel bağlayan içsel yükselme yollarıyla genellikle hayli yapılandırılmış ve hiyerarşik olduğunu söylemekten de geri durmadılar. Bu içsel piyasalarda işverenler, yüksek verimlilik düzeylerine erişmek için şirket içi eğitime ciddi ölçüde yatırım yapmaya hazırdır. Bir başka deyişle, ücret düzeyleri ve koşullar, 'saf' bir dışsal piyasada geçerli olanlardan farklıdır. Bu içsel emek piyasalarına kapağı atmak zor olsa da bir kez girildi mi pek çok şeyden yararlanılır. İkincil veya dışsal emek piyasalarında sermaye ile emeğin arasında dile getirilmeyen anlaşma ise çok farklıdır: İşverenler işgücüne uzun vadeli vaatlerde bulunmaz, ama istediklerinde işten çıkarabilecekleri işçilerden daha düşük sadakat ve verimlilik kabul etmeye hazırdır. Doeringer ve Piore 1960'ların sonlarında kitaplarını yazarken, içsel emek piyasalarındakiler ya memurdu ya da IBM veya General Motors gibi büyük şirketlerin çalışanlarıydı. Dışsal emek piyasalarındaki tipik işçilerse temizlikçi, garson veya becerilerini bir dizi farklı müşteriye sunan kendi hesabına çalışan kişilerdi.

Bu ikili modelin, çeşitli ekonomilerdeki ücret farklılıklarının karmaşıklığını açıklamada çok basit kaldığı kısa sürede belli oldu. Doeringer ve Piore'nin açtığı yol, başka araştırmacılarca, çoklu veya *bölüntülü* emek piyasaları için modeller geliştirmek üzere genişletildi. Bölüntülü emek piyasaları kavramı, birçok farklı emek piyasasının varlığını kabul eder[7]; buralarda ulusal eğitim sistemlerini, endüstriyel yapıları, kültürel gelenekleri, emeği koruma yasalarını ve işçilerin örgütlenme biçimlerini de içeren etmenler ücretlerle koşulları etkileyip şekillendirir.

Geriye dönüp baktığımızda Doeringer ve Piore ile takipçilerinin betimlediği içsel emek piyasalarının, iktisadi ortamın mutlak veya değişmeyen özellikleri olmadığını görebiliriz.

7 Jill Rubery & Frank Wilkinson, *Labour Market Structure, Industrial Organisation and Low Pay* (Cambridge: Cambridge University Press, 1982).

Bunları daha çok kapitalizmin savaş sonrası uzlaşma dönemi olarak adlandırılan belirli bir evresine özgü olarak algılayabiliriz. Bu dönemin son bulduğu sıklıkla iddia edilse de öğelerinin, kapitalizm için gelecekte yararlı, hatta gerekli olmaya devam etmeyeceğinden emin olamayız. Yine de en parlak devrini geride bıraktığı sonucuna varmak makuldür. Neden ve nasıl çöktüğünü anlayabilmek için belki de altın çağında nasıl işlediğine daha yakından bakmak faydalı olur.

İlk olarak, sermayenin büyük şirketlerdeki esas 'temel' işçileriyle vardığı özel anlaşmanın etkin bir şekilde işlemesinin, tüm işçileri *kapsamamas*ından kaynaklandığını vurgulamak gerekir. Emek elitlerinin, emekçi sınıfın çok daha büyük kesimleri için geniş kazanımlar elde etmek üzere gücünü kullandığı tarihsel anlar yaşanmış olsa da, içeride olan şanslıların ayrıcalıklı konumlarının farkında olması sağlanmış, ikincil emek piyasasında hayatın çetin olabileceği bilgisiyle genel olarak hizada tutulmuşlardır. İçerme ve dışlama örüntüleri, genellikle etnik köken ve cinsiyet farklılıklarıyla pekiştirilmiştir. İkinci olarak, savaş sonrası modelin evrensel olmayıp farklı ülkelerde farklı biçimler aldığını, (ülkelerin işçi örgütlerinin evrildiği özgün yapılanmaları da kapsayan) özel sınai yapıları ve tarihleriyle şekillendiğini hatırlamak önemlidir. Örneğin Almanya'da güçlü bir sosyal-demokrat hareket, işkolu kapsamında toplu pazarlık anlaşmaları talep etmiş, böylece 'içeridekilerin pazarlığı', sadece (örneğin zanaat tabanlı güçlü sendikaların olduğu Britanya'da yaygın görülen) belirli meslek gruplarını veya (şirket düzeyinde pazarlığın baskın olduğu durumlarda) belirli şirketleri değil, bir işkolunun tüm işçilerini kapsamıştır. David Coates, farklı refah sistemi türleri, yatırım örüntüleri, devlet müdahalesi türleri ve düzeyleri ile mesleklerin nasıl tanımlandığına yansıyan özel eğitim ve nitelendirme sistemlerini üreten böylesi farklılıkların, ekonomi çapında olası sonuçlarının kapsamlı bir çözümlemesi-

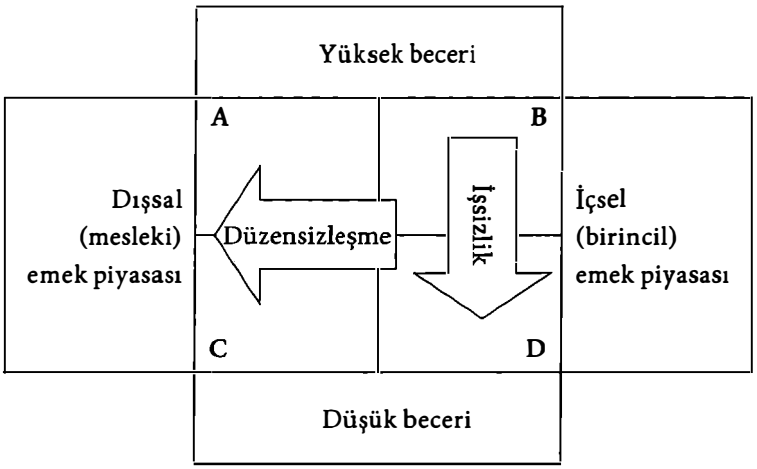
ni ortaya koymuştur[8]. Çeşitli 'içeriden pazarlık' türleri, belli 'dışarıdan pazarlık' türleri ile tamamlanır ve dolayısıyla bu, savaş sonrası uzlaşmasının, her ülkede değişik biçimlerde çöktüğü anlamına gelir.

Bu farklılıkların bazılarını modellemek amacıyla Rosemary Crompton'dan uyarlanmış ikili emek piyasası kuramını, cinsiyet ve sınıf kuramı ile birleştiren aşağıdaki şemayı kullanıyorum[9]. Farklı ülkelerdeki emek piyasaları arasındaki farkları çözümlemek ve özellikle şimdi yaşamakta olduğumuz gibi hızlı yapısal ve teknolojik değişim zamanlarında nasıl değiştiklerini incelemek için bu şemayı faydalı buldum. Bu şema, içsel ve dışsal emek piyasalarını iki uç olarak alıyor; bunlar (bu iki uç arasında yer alan emek piyasası kesimleri ara türleri olabileceğini de hesaba katarak) şemanın sağ ve sol tarafında gösterilmiştir. Şemanın üstüne ve altına bir de beceri boyutu katılmıştır. Bu iki eksenle bağlantılı olarak her tür ücretli işin yerini belirlemek ilke olarak mümkündür. Örneğin büyük bir şirketin yüksek maaşlı yöneticisi ya da devlet memuru, sağ üst tarafa doğru bir yerlerde, B köşesine yakın olacaktır. Ama farklı bir dizi müşteri için çalışan, iyi kazanan serbest muhasebeci, beceri açısından yukarıya yakın olsa da sola doğru A köşesine yakın yer alacaktır. Büyük istikrarlı bir kuruluştaki mesleki basamakların en altındaki bir işe yeni giren biri veya bir çırak (diyelim yazışmaları dosyalayan bir stajyer), sağ alt tarafta D köşesine yakın olacaktır. Mevsimlik bir tarım işçisi ya da yarı zamanlı, geçici bir aşçı yamağı sol altta C köşesine yakın yer alacaktır. Ayrıca birçok ara beceri konumu vardır.

8 David Coates, *Models of Capitalism: Growth and Stagnation in the Modern Era* (Cambridge: Polity Press, 2000).

9 Şuradan uyarlanmıştır: Rosemary Crompton & Kay Sanderson, *Gendered Jobs and Social Change* (Londra: Unwin Hyman, 1990).

Bir emek piyasasının yapısı ve yeniden yapılanmanın dinamiği



Korporatist politikaları, tarihsel olarak güçlü içsel emek piyasaları, eğitime ciddi ölçüde işveren yatırımı ve sıkıca tanımlanmış mesleki çizgileri olup, işveren tabanlı planlara yakından bağlı bir refah sistemine sahip bulunan Almanya gibi bir ülkede, çalışan kesimin büyük bir oranının, bu şemanın sağ tarafında kümelenmesini bekleriz. Tipik bir kariyer gelişimi, D köşesinden başlayıp işverenin sağladığı eğitimden geçip içsel şirket kurallarına uyarak B'ye doğru yükselmektir.

Amerika Birleşik Devletleri ya da Birleşik Krallık'taki gibi daha 'liberal' bir emek piyasasında görülen örüntü, çalışan kesimin çok daha büyük bir kısmının şemanın sol tarafında yer aldığıdır. Burada insanlar ya kendi işinin başındadır, ya da yükselme şansı yahut işin en temel gereksinimlerinin ötesinde eğitilme olanağı olmayan bir firmada uzun dönemli iş güvencesinden yoksun, geçici ya da yarı zamanlı çalışır. Tipik olarak, işçilerin lise diploması dışında sahip olduğu beceriler ya kendi parasıyla ya da ebeveynlerinin parasıyla edinilmiştir. Bu emek piyasalarında hayat standartları çok farklı, belirleyici özelliklerden yok-

sun kalabalık bir istikrarsız işçi kitlesinin C köşesine, ayrıcalıklı azınlığın da aralarında ciddi farklılıklarla A ya da B köşelerine yakın olduğu güçlü bir kutuplaşma sergilenmesi beklenir.

Olası modeller sadece bu ikisi değildir elbette. Çalışma konumundan çok yurttaşlıkla bağlantılı güçlü refah sistemleriyle, kamusal eğitim-öğretime bağlılıklarıyla İskandinav ülkelerinde, yüksek vasıflı kesimlerin şemanın daha çok üst yarısına dağılmasını ve görece daha azının C ya da D'ye yakın olmasını bekleyebiliriz. Gelişmekte olan birçok ülkede ise bunun tersine formel çalışan kesim çok küçük olabilir; yani nüfusun büyük bölümü şemanın sol tarafında A ya da C'ye yakındır.

Bütün bu emek piyasası türlerinde, adalet sağlayıcı kurallara rağmen fırsatlara erişmede tüm nüfusa eşit şans tanınmayabilir. Doğuştan oralı (beyaz) adamlar, şemanın çoğunlukla B çeyreğini doldururken göçmenlerin, beyaz olmayanların, kadınların C çeyreğinde bulunması daha olasıdır.

Bu şema yalnızca durağan emek piyasalarını karşılaştırmaya yaramaz. Aynı zamanda örgütsel yeniden yapılandırmanın, farklı ulusal bağlamlarda işçileri etkilediği farklı dinamik yolları anlamamıza da yardımcı olur. İşverenlerin, emek maliyetini düşürme dürtüleri her yerde aynı olabilir, ama çalışanların güçlü sendika sözleşmeleriyle şirket ya da işkolu düzeyinde korunduğu 'korporatist' bir emek piyasasında, içsel emek piyasasının sınırları sıkıca tanımlanmıştır: "Ya içindesinizdir çemberin ya da dışında." En alışılmış giriş nasıl formel işe alma yöntemlerinden geçiyorsa, çıkışların da formülleştirilmiş bir işten çıkarma sürecinden geçmesi olasıdır. Sosyal yardımların çoğu çalışma durumlarına bağlı olduğundan, içsel emek piyasasının içinde yer alan işçilerin kaybedecek şeyi çoktur. Yani kovulmaya şiddetle direnecek ve içeriye attıkları adımı kaybetmektense, sıklıkla işlerinin (sözgelimi 'çoğul beceri kazandırma' olarak bilinen, geleneksel iş tanımlarının bozulmasını onaylayarak)

temelde yeniden yapılandırılmasını kabul edeceklerdir. İşsiz kaldıklarında, kısmen becerileri işkoluna ya da işverene özgü olduğundan, kısmen de uzun vadeli taahhütlerde bulunmak durumunda kalacakları işverenlerin onlar için yeni işler yaratmaya isteksiz olmalarından, başka iş bulmakta zorlanırlar. Bu yüzden güvenceli, iyi ücretli bir işten çıkışın, şemada 'işsizlik' olarak işaretlediğim ok yönünde olması olasıdır.

Amerika Birleşik Devletleri ve Birleşik Krallık'taki gibi daha az müdahale edilen bir emek piyasasında, içsel emek piyasaları çok daha az korunmuştur; bunlara dahil olmanın faydaları çoğu zaman görece daha azdır. Burada işverenler, değişen koşullara geçici işçi çalıştırarak uyum sağlayabilir. Tam zamanlı çalışanların yerine geçecek ya da onlara işlerinde yardımcı olacak artan sayıda geçici işçi alınır; becerilerine sürekli olmasa da hâlâ gereksinim duyulanlar ya yarı zamanlı çalışmaya ya da dışarıdan hizmet vermeye teşvik edilir; taşeronlara daha çok başvurulur. Dolayısıyla içsel emek piyasasından çıkış yolunun, şemada 'düzensizleşme' olarak gösterdiğim oku izlemesi daha olası. Fransa, Almanya, Avusturya, Belçika türü ülkelerde düzensizleştirme yapılması gibi, bu ülkelerde de işsizlik hâlâ vardır ama bunun mutlak ya da uzun süreli olma olasılığı daha düşüktür. Tam tersine görünen odur ki eski Fordist makineleri kemiren pası andıran bir tehlikenin ilerleyip emek piyasasının bütününe yayılmasıyla, çalışma koşullarında genel bir kötüleşme ve güvensizlik artar.

Bu farkların bir önemi var mı? İş dünyasına seslenen gazetelerin okurları, Avrupa emek piyasası politikalarının "hareketsizliği" veya "katılığı" konusunda Almanya'daki 5 milyon işsizi parmakla göstere göstere suçlayan makaleleri şüphesiz iyi bilir; aynı şekilde daha liberal Avrupa gazetelerinin okuyucuları da, toplu bir kendi kendini sömürme eylemi ile haklarından vazgeçen "Anglosakson" ülkelerin aşırı çalışan işçilerine dair hi-

kayelere aşinadır. Böylesi algılar, işçiler arasında birlik duygusu geliştirmeye pek yaramaz. Fakat geleneksel Marksistler, büyük işsiz kitlesi ile büyük geçici işçiler kitlesinin aşağı yukarı aynı işlevi gördüğünü ileri sürebilir: Bunlar, emek piyasasının daha örgütlü kesimlerinde ücretleri ve çalışma koşullarını geliştirmeye çalışan işçi hareketlerini frenleyen yedek ordudur.

Bu yaklaşımla ilgili tek bir sorun var: Modern ekonomiler, şimdi oldukça karmaşık biçimlerde çok geniş bir girdi yelpazesi içeren öylesi devasa bir mallar ve hizmetler dizisi üretiyor ki, (hepsi olmasa da) çoğu işe artık sadece kas gücü yetmiyor. Bir başka deyişle, teknik iş bölümü öyle bir noktaya evrildi ki, aslında birçok iş belirli beceriler gerektiriyor ve artık yedek ordu bunlara sahip değilse işe yaramıyor. Fakat bunlar, bir kuşak önce, 20. yüzyılın ikinci yarısındaki mesleki kimliklerin dayandığı becerilerin çoğu zaman aynısı değil. Tornacının, linotip operatörünün, kalıpçının, tasarımcının, film kurgucusunun, düzeltmenin, delgi işletmeninin, ses kayıtçısının, santral memurunun gördüğü işlerin hepsi ya tezgâhtaki dokumacının veya kâtibin işleri gibi yok oldu ya da tanınmayacak kadar dönüşüme uğradı. Bu dönüşümdeki kilit rollerden birini bilgi teknolojileri oynadı. Bilgisayarların kullanımı, farklı üretim süreçlerinin, işkollarının ve şirketlerin arasındaki hâlâ süren farklılıkları silip atamadı ama bunlarla ilgili bilgiyi düzenleyip işleyen bir dizi standart süreç getirdi.

İşgücünün günlük işleri sırasında bilgisayar kullananların oranı ülkeden ülkeye değişse de yükseldi ve yükselmeye devam ediyor. İşverenler de (tıpkı bazılarının 1960'larda bilgisayar programlamasını gizemli kılıp kendi tekelinde tutan görece ayrıcalıklı ufak bir grup teknoloji kurduyla iş görmek zorunda kaldığı gibi) bu bilgisayarların nasıl çalıştığını anlayan ve işletebilen küçük elit bir grup işçiyle pazarlık yapmaya zorlanmak istemiyor. Onları yetiştirmek için büyük yatırım yapmaya da

yanaşmıyorlar. Tek istedikleri, gerek duyulduğunda işe alınabilecek, gerek kalmadığında talebin yeniden artması durumunda, bu becerilerden yoksunluk korkusu olmadan işten çıkarılabilecek zengin bir bilgisayar okur-yazarı işçi arzıdır. Fakat böyle bir arzı nasıl garanti altına alabilirler?

Burada, 19. yüzyılda sanayinin, ulusal ekonomilerin, imparatorlukların yapısı hem okur-yazar hem de sayılara aşina işgücünü gerektirecek kadar karmaşıklaştığında yaşananlarla ilginç bir benzerlik var. Dış ticaretle ilgili bütün fatura, makbuz işlemlerini yürütecek bir kâtip ordusunun yanında, muhasebe kayıtlarının tutulması, kimin kaç saat çalıştığını yazıp hakedişlerin hesaplamasına da artan bir ihtiyaç vardı. Yönergeleri uygulamak, stokları izlemek vb işler için kol işçilerinin bile okuma yazma bilmesi, dört işlemle hesap yapabilmesi gerekliydi. Eğer bu becerilere sadece az sayıda insan sahip olsaydı bu durum onlara, işverenlerin manevra kabiliyetini sınırlayacak bir pazarlık payı verirdi. Tabii işe yeni girenlere dakiklik, çalışkanlık ve başkalarının eşyasına saygı fikirleri aşılanması da gerekliydi. Okur-yazarlık ve hesaptan anlama, insanlara tüketici olarak da faydalıydı. Böylece, gitgide paraya bağlanan ekonomide para işlerini yönetebilir, tabelaları okuyabilir, hangi malları alacağına karar verebilirlerdi. Çözüm neydi? Otoriteye saygı duyulan, güçlü bir çalışma ahlâkının teşvik edildiği ve okulu asmanın veya iş aksatmanın ağır biçimde cezalandırıldığı bir ortamda okuma yazma ve aritmetiğin öğretildiği evrensel ilkokul eğitimi. Bu beceriler evrensel oldu mu, piyasada bunları edinmiş hiç kimse fazladan koza sahip olamazdı.

Bu günlerde hem söylem hem de beceriler biraz farklı. İşverenler, 'dijital okur-yazar,' 'kendi kendini motive eden,' 'iyi takım oyuncusu' ve 'sosyal becerili', 'istihdam edilebilir', 'girişimci' insanlar istiyor. Ayrıca bazen 'yaşam boyu öğrenmeye istekli' diye de betimlenen, teknoloji ya da piyasa değiştikçe yeni becerileri

öğrenmeye devam etmeye hazır insanlara talep var. Bir dizi belirli yazılım paketlerine aşina ya da bunlara hâkim olabilecek ve küresel piyasada uzaktaki müşterilerle haberleşebilecek kimselere ihtiyaç duyuluyor. Bu 'beceriler', 'yeterlikler', 'yetenekler' ve 'işi yapmayı bilme', hangi seçme sıralamasında bir araya getirilirse getirilsin, istikrarlı mesleki kimlikleri tanımlamaz. Bütün bunlar aslında sınırsız bir dünya anlamına geliyor. "Yaptığım bu; ama işimin parçası olarak yapmadığım da şu" anlamında her iş tanımının sonsuz esnek olduğu ve bir işçinin oturup, "Sonunda eğitildim. Tanınmış bir mesleğim var. Artık rahatlayabilir ve işime bakabilirim," diye düşünebildiği bir nokta olmadığını ima ediyor. Küresel kapitalizmin, tıpkı 19. yüzyılda evrensel okur-yazarlığa duyulan ihtiyaç gibi, yeni jenerik davranış ve kabiliyetlere küresel bir ihtiyaç duyduğu aşamaya girdiğimize ilişkin yeterli kanıt var artık. Tıpkı 19. yüzyılda olduğu gibi, devlet kurumları işverenlerin yardımına koşuyor. Ama bu kez ulusal sınırlar veya yarışan imparatorluklar içinde değil, küresel bir ölçekte.

Kapitalizmin yeni piyasalar bulmak için genişleme ihtiyacını, yeni emek kaynaklarına el atma ihtiyacından ayırt etmek hiçbir zaman kolay olmadı. Aslında bu ikisi birbirine yakından bağlıdır. Fakat Dünya Bankası ve Avrupa Birliği gibi uluslarüstü kurumlar ile bu kurumlardan yardım gören tekil ulusların mevcut eğitim politikalarının, apaçık bir hedef olmasa da en azından 'bilgi işçisi' denenlerden küresel bir yedek ordu yaratma etkisinin olduğunu reddetmek zor. Bu süreçte başkalarına daha önceden az çok kapalı bu bilgiye özel erişimi olanların piyasa avantajları da yerle bir oluyor.

Ulusal düzeyde bu gelişmeler, çeşitli gelişmiş ülkelerde farklı şekillere bürünüyor. Örneğin Avusturya'da devlet, korporatist modelle devam etmek için *arbeitsstiftungen* denen, yerel işverenlerle işbirliği içinde işsiz insanlara iş öğretimi veren emek vakıfları kurdu. Hans Georg Zilian'ın bir araştırmasına göre, Leoben

bölgesinde öğretimden geçenlerin yüzde 38'i, işsizlik dönemlerini eski işverenlerine dönerek sonlandırmış. Zilian'ın çıkardığı sonuca göre, bu vakıflar işverenler için, onlar tekrar ihtiyaç duyana kadar işçilerin vergi mükelleflerinin cebinden eğitildiği bir havuz işlevi görüyor[10]. Şemamıza bakarsak, fazlaca aşınmış olsa da hâlâ bir içsel emek piyasası olarak görülebilecek alana girişi, devletin işverenlerle danışıklı dövüş halinde düzenlediği böylesi etkinliğin D köşesine yakın bir yerlerde gerçekleştiği görülebilir. Daha az müdahale edilen ekonomilerde, eğitimin bireyin hevesinden doğup onun cebinden ödenmesi daha olasıdır; bunun A-C eksenini oluşturan düzensiz çalışanlar arasında, şemanın sol tarafında meydana geldiği ileri sürülebilir. Bazı durumlarda devletin işverene desteği, iş öğretimi için doğrudan para ödemekten daha dolaylı olabilir. Devletin tam rolünden bağımsız olarak, hem iş ilanlarında hem de iş öğretim kurslarında 'e-beceriler' ve 'dijital okur-yazarlık' ihtiyacına gitgide daha fazla vurgu yapılıyor. Bütün Avrupa Birliği ülkelerinde geçerli olan European Computer Driving License (ECDL - Avrupa Bilgisayar Kullanma Lisansı) sahibinin temel bilgisayar becerileri edindiğini onaylar.

Gelişmekte olan ülkelere eğitim yardımı, uluslararası düzeyde gitgide küresel bir 'bilgi tabanlı ekonomi' gelişimi ile açıkça ilişkili hale geliyor. Örneğin Dünya Bankası, yardımını, 'gelişme için bilgi'nin kısaltması olan K4D'ye bağlıyor[11]. Bu amaçla düzenlenmiş programlar eğitim dönüşümünü telekomünikasyon ağlarının yayılmasına bağlıyor, girişimciliği ve 'firmalar, araştırma merkezleri, üniversiteler (ve) danışmanlardan oluşan etkin bir yenilik sistemi'ni teşvik ediyor. Avrupa Birliği'nin yardım programları da benzer hedeflere sahip. Örneğin AB'nin

10 Hans Georg Zilian, "Welfare and employment flexibility within the new labour market," Labour and Welfare in Europe in the Information Economy: Is there a danger of digital divide? seminerinde sunulmuştur, LAW Project, 1 Mart 2005, Brüksel.

11 http://info.worldbank.org/etools/kam2005/index.htm

2001'deki *Üçüncü Ülkelerle İşbirliğinin Güçlendirilmesi*[12] politika belgesi, eğitim politikasının hedefini, "insan kaynakları yönetimini geliştirmek ve AB'yi rekabetçi dünya ekonomisinde eğitim, iş öğretimi ve AR-GE alanında güçlü bir oyuncu yapmak" olarak belirtiyor[13].

Bu gibi programlar çoğu kez açıkça ulusal liyakat sistemlerinin kaldırılmasını, uluslararası dersler ve müfredatla bağlantı kurulmasını, destekçi ülkelerdeki üniversiteler ve kolejlerin sürdürdüğü derslerin imtiyazlı hale gelmesini, ilköğretimde zorunlu İngilizce ve bazen ortaöğretimde ikinci bir Avrupa dili dersi verilmesini, ayrıca artık alıştığımız 'e-beceriler', 'dijital okuryazarlık', 'istihdam edilebilirlik' ve 'girişimcilik' vurgusu yapılmasını istiyor. Çok-uluslu şirketler de küresel beceri standartları oluşturma eyleminin içinde, örneğin Microsoft veya SAP gibi bazıları sahipli yazılımların kullanımı için sertifika kursları veriyor ya da öğrencileri ürünlerine aşina hale getirmek amacıyla okullarla üniversitelere donanım veya telekomünikasyon bağışlıyor.

AB'de bir dizi 'e-Avrupa Eylem Planı' çerçevesinde, 2005'te AB'ye katılan on yeni üye ülke ve katılmak için sırada bekleyen Romanya, Bulgaristan ve Türkiye için, internet erişimi düzeyleri ve e-ticaret kullanımı gibi diğer 'bilgi toplumu' göstergelerinin yanı sıra, genel bilgisayar bilimleri yetkinlik düzeyini yakalamak için çeşitli hedefler konmuştu. Macaristan, Çek Cumhuriyeti, Polonya, Slovenya, Slovakya, Litvanya, Letonya ve Estonya'yı kapsayan Orta ve Doğu Avrupa'daki yeni üye ülkeler, çoktan AB'nin geri kalanı için ucuz bir arka oda ofisi rolünü oynamaya başladı bile[14]. Bu politika belgesinde söz edilen 'üçüncü ülkeler', bunla-

12 Buna dikkatimi çektiği için Yiğit Kargın'a minnettarım.

13 http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c11053.htm

14 Ursula Huws, Jörg Flecker, & Simone Dahlmann, *Outsourcing of ICT and Related Services in the EU*, European Monitoring Centre for Change, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, Aralık 2004.

rın da ötesinde bir dış halka oluşturuyor: Arnavutluk, Bosna-Hersek, Hırvatistan, Federal Yugoslavya Cumhuriyeti, Eski Yugoslav Makedonya Cumhuriyeti, Ermenistan, Azerbaycan, Belarus, Gürcistan, Kazakistan, Kırgızistan, Moldovya, Rusya Federasyonu, Tacikistan, Türkmenistan, Ukrayna, Özbekistan, Moğolistan, Cezayir, Mısır, İsrail, Ürdün, Lübnan, Fas, Suriye, Tunus ve Filistin.

Bu programlar gün yüzüne çıktıkça bu ülkelerin halkları, bilgi işçilerinin kıyasıya yarıştığı küresel koşuda, İngilizce konuşulan dünyada Hindistan, Filipinler veya Barbados, Fransızca konuşulan Tunus, Fas veya Martinik, İspanyolca konuşulan Dominik Cumhuriyeti, Meksika veya Kolombiya gibi eski taşeronluk ağlarını kurmuş ülkelerin halklarıyla aynı kulvara konabilir. Yüksek kapasiteli telekomünikasyon altyapısını, küresel dilleri konuşan ve gitgide standart hale gelen küresel yazılım paketlerini kullanabilen işçilerin varlığı ile işi hiç sorun yaşamadan işçiden işçiye, bir yerden başka bir yere taşımak mümkün olacak. Bir dizi farklı mekândaki görevlerin belli bir ticari müşterinin ihtiyacına göre karıştırılıp eşleştirildiği bu çetrefilli süreç, gitgide 'küresel taşeronluk' olarak tanınıyor.

Gelişmiş ekonomilerdeki işçiler genellikle işin başka ülkelere taşınmasının, kendi ülkesindeki işleri azalttığını düşünüyor. Ama bu asıl meseleyi gözden kaçırmaktır. Yedek ordudan beklenen bütün işleri üstlenmesi değil, terbiye edici bir güç rolü oynamasıdır. Dışarıya taşınan işlerin gerçek sayısı, ulusal emek piyasalarındaki normal 'çalkantı' ile karşılaştırıldığında pek küçüktür. Ulusal işverenler hâlâ kendi yörelerinde, müşterilerine yakın oturan vasıflı işçilere ihtiyaç duymaktadır ve çoğu, daha hassas 'işin özü' sayılan araştırma ve geliştirme işini dışarı aktarmada isteksizdir. Her halükârda, çağrı merkezleri gibi dış ülkelere taşınan birçok işkolu hâlâ genişlemekte. Şirketler mallarını satmak için, kitlesel işsizlik olursa sönecek bir iç pa-

zara elbette muhtaçtır. Örneğin ABD piyasası Çin'deki ya da Hindistan'dakinden hâlâ kat kat büyüktür.

Meydana gelen işsizliğin yol açtığı gerçek sefaleti kesinlikle reddetmemekle birlikte, dışarı iş taşımanın en güçlü etkisinin Birleşik Devletler'de ya da Avrupa'da işleri azaltmak değil, ucuzlatmak olduğunu hatırlamak yine de önemlidir. Eğer işçiler becerilerine tüm dünyada yüzbinlerce başka insanın da sahip olduğunu bilirse, özgün mesleki kimlikler temelinde örgütlenmek çok zor olur. Ve eğer işlerinin dışarıya taşınmasının, teknoloji açısından bakacak olursak, tamamen uygulanabilir olduğunun farkına varırlarsa, bu, ücretlerinde ya da iş koşullarında iyileştirmeler talep etme veya fazladan görevler almayı reddetmeye karşı güçlü bir caydırıcılık yaratır. İşin *taşınabilme* olasılığı bile işçilerin iş güvenliğini ve pazarlık gücünü yerle bir etmeye yeter. İşverenler hâlâ yaratıcılık ile bilgiye ve çoğu zaman aşırı uzmanlaşmış becerilere ihtiyaç duysa da, bunların sabit ve istikrarlı mesleki kimlikler içinde bulunması gittikçe daha zorlaşmaktadır.

Bu kimliklerin yıkımıyla, savaş sonrası fazla ücret-fazla tüketim uzlaşmasının bir daha dönmemek üzere yitip gittiğine ve bununla birlikte iş güvenliğinin bittiğine mi tanık oluyoruz? Yoksa sadece kapitalizmin gelişimindeki bir başka dönemeci mi yaşıyoruz? Örgütlü emeğin, korumacılık ve ırkçılığa indirgenişini mi göreceğiz, yoksa işçilerin hünerleri, uyum sağlama ve yeni meydan okumalara karşı koyma yetenekleri, ulusal sınırların ötesinde yeni örgütlenme biçimlerinin gelişmesine mi yol açacak? Ve gelecekte insanlar bize "Ne iş yapıyorsunuz?" diye sorduğunda biz ne cevap vereceğiz?

Sabit, Gezgin veya Bölüntülü: 21. Yüzyıl Kentinde İş, Kimlik ve İşbölümünün Mekânsal Görünümü[1]



Teknolojik değişim ve küreselleşmenin bileşimi, kimin hangi işi nerede, ne zaman, nasıl yaptığı konusunda temel değişikliklere yol açıyor. Bunun, işlerin doğasıyla, bunları yapan insanlarla, dolayısıyla kentlerin doğasıyla derinlemesine çelişkili olası sonuçları var.

Bir yandan, önceden belirli bir yere coğrafi olarak bağlanmış olan iş tarihte görülmemiş derecede gezgin hale geldi, öte yandan, hem iş hem de kişisel güvenlik arayışındaki pek çok insan gezegenin bir köşesinden diğerine göç etti. Bu nedenle hem işlerin insanlara hem de insanların işlere gitmesini kapsayan çifte yerinden etme söz konusu oldu. Bu büyük değişiklikler bir arada hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde kentlerin karakterini dönüştürüyor.

Bu değişim süreci aynı zamanda toplumsal kimlikleri ve yapıları da dönüştürüyor. Toplumsal katmanlaşmanın en klasik tanımları, mesleki kimliğe özel bir önem verir. Sınıf kimliğinin esas geleneksel yapıtaşı meslek olmuştur; bu yavaş yavaş miras yoluyla edinilen ya da öğrenciyi veya çırağı yaşam boyu

1 Bu makale ilk olarak *Monthly Review*, cilt 57, sayı 10 (Mart) 2006'da yayımlanmıştır.

becerilerle donatmayı amaçlayan bir eğitim süreciyle öğrenilen, normalde istikrarlı bir kimliktir. Bir mesleğe girip o becerileri kullanan kişi, toplumsal iş bölümünde belirli bir konuma erişir. Bu, hastalık, işsizlik ya da iflas gibi birtakım badireler dışında ona toplumda yaşam boyu bir 'yer' verir. Çoğu Avrupa ülkesinin refah devleti, bu risklere karşı bir tür sosyal güvenlik sağlar.

Bu kimlikler çoğu kente, belli işkollarına ev sahipliği yapan mahalleler, saygın emek piyasası kurumları, karakteristik aile yapıları ve bu örüntüleri yansıtıp pekiştiren fiziksel ve toplumsal altyapılar barındıran, sakinlerinin aşina olduğu bir biçim vermeye yardım etmiştir. 'Erkek' ve 'kadın' mekânlar, yeni gelen göçmenlerin yoğunlaştığı 'yoksul semtler' ve yerlilerin ağır bastığı bölgeler, gençlerin toplandığı gürültülü yerler, yaşlıların yaşadığı sakin mahalleler gibi toplumsal yapılar ve ilişkiler, kentin fiziksel coğrafyasında yer bulur. Bu görünüm, toplumsal cinsiyet ve ırk öğeleriyle biçimlenmiş farklı toplumsal grupların arasındaki güç ilişkileriyle yapılaşır. Bu yalnızca kimin nerede yaşadığını, nerede çalıştığını ya da nereye gitmek istediğini etkilemekle kalmaz, aynı zamanda (örneğin kimin, hangi bölgeleri temiz, güvenli ya da cana yakın bulduğu gibi konularda) her bölgenin öznel olarak nasıl algılandığında da etkili olur.

İnsanlarla işlerin bütün dünyadaki bu benzersiz hareketliliği, pek çok geleneksel mesleki kimliğin çözülmesiyle aynı zamana denk geldi. Belli araçların veya makinelerin kullanımına bağlı belirli beceriler, gitgide (bilgi işlemeyi içeren işler için) bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımına bağlı, daha jenerik ve hızlı değişen becerilere veya örneğin inşaat, imalât, paketleme ya da temizlik gibi bedensel işlerde, emek tasarrufu sağlayan yeni teknolojilere bağlı becerilere dönüştü. Birçok ülkede mesleki kimliklerin çözülmesi, geçmişte bu kimliklere, bazı uyumlu biçim ve toplumsal görünürlük vermeye yarayan sendikalar

gibi kurumsal işçi temsilciliği biçimlerinin çöküşüyle kesişti. İşlerin, genellikle somut bir belirlemesi bile yapılmadan müthiş çabuklukla yaratıldığı (ve kaybolduğu), 'beceriler', 'kabiliyetler' ve 'yetkinliklerin' seçilip beğenilip bir araya getirildiği, hızla değişen ve büyük ölçüde keşfedilmemiş bir manzara ile karşı karşıya kaldık.

Toplumsal incelemenin temel yapıtaşları, uyumlu ve düzenli mesleki kimlikler olmadan, şu sıralar kentlerimizde gerçekleşen değişimlerin çizelgesini çıkarmaya nasıl başlayabiliriz? Bir seçenek, bunların mekânsal kökleri olabilir. Olası bir yöntem bunları 'sabit', 'gezici', hem sabit hem gezici özellikler taşıyan işler için 'bölüntülü' diye adlandırabileceğimiz ara bir tür olarak sınıflandırmaktır.

Mevcut durumun tuhaf yanı, en sabit işlerin çoğu genellikle en gezgin insanlar tarafından yapılırken, en gezgin işlerin, çalıştıkları yerlerde atadan kalma kadim köklere sahip insanlarca yapılabilmesidir.

Bazı sabit işlerle başlayalım. Sabitliğin en belirgin özelliklerinden biri, belirli bir yere fiziksel yakınlık ihtiyacıdır. Çünkü iş, fiziksel malların yapımı, onarımı, temizliği ya da taşınmasını ya da gerçek kişisel hizmetlerin gerçek zaman ve gerçek mekânda insanlara ulaştırılmasını doğrudan içerir.

Kendi gerçek mekânımla başlayıp bunu sürdüren sabit işlere bakıyorum. Londra'da, 19. yüzyıldan kalma üç katlı evlerin yaklaşık üçte birinde tek bir orta sınıf ailenin oturduğu, kalanının ya apartmanlara dönüştürüldüğü ya da buraya daha büyük, daha yoksul geniş ailelerin yerleştiği bir sokakta yaşıyorum. Orta sınıf ailelerin çoğu haftada üç ya da dört saat bir temizlikçi tutuyor. Bu sokakta varlığını bildiğim temizlikçilerden biri Bolivyalı, biri Maurituslu, biri Ugandalı, biri de Kolombiyalı. Tek biri bile beyaz değil; tek biri bile bırakın Londra'yı, Avrupa doğumlu değil. Sokağın sonunda iki restoran, bir kafe, bir

balık-ekmekçi ve bir tavuk kızartma paket servis dükkânı var. Restoranlardan birinde, çoğu Fransız, türlü kökenlerden Avrupai tarzda yemekler var. Sahibi İrlandalı bir kadınla evli bir Karadağlı. Kadın garsonlar Brezilyalı, Leh ve Rus. Diğer restoran bir İtalyan menüsü sunsa da tıpkı kafe gibi, (bir Arnavut kadın garson dışında) sahipleri de çalışanları da Türk erkekler. Balık-ekmekçide çalışanlar Çinli erkekler. Gecenin büyük bölümünde açık olan ve daha çok kaba saba müşterilere hitap eden tavuk kızartmacıda çalışanlar, dükkânın Amerikan ismine rağmen Afrika ya da Asya kökenli bitkin görünen işçilerden oluşan geçici personel.

Sokaktaki evlerden kamuya ait olanlar (toplamın yaklaşık yüzde 20'si) belli aralarla topluca yenileniyor. Geçen yılki yenilemede, mahalle birkaç hafta boyunca inşaat işçileriyle dolmuştu. Bu sefer, eğer yanılmıyorsam, tüm ustalar Leh, bazı işçilerse çeşitli Balkan ülkelerindendi. Bir (Londralı siyahi) mimar dışında ekipte hiç kadın görmedim.

Arabam olmadığı için sık sık yerel bir (ucuz) taksi hizmetini kullanıyorum. Sürücüler sürekli değişse de çoğu Güney Asya ve Afrika ülkelerinden gelmiş erkeklerden oluşuyor. Bildiğim kadarıyla, arabasından inmeden geldiğini duyurmak için kornaya abanan enerjik bir Nijeryalı tek kadın sürücü. En son ne zaman beyaz bir sürücüye denk geldiğimi hatırlamıyorum.

Bu etnik köken çeşitliliği bedensel işe özgü değil. Bilgisayar ağımın bakımını yapan küçük şirket, bir Kıbrıslı Rum tarafından işletiliyor. Yardımcısı Suriyeli, kendisi çok meşgul olduğunda sorunumla ilgilenmek için bir Türk teknisyen gönderiyor. Hepsi yüksek vasıflı, iyi eğitimli. Yerel sağlık ocağımızdaki danışma masasında biri Nijeryalı biri Somalili işini iyi bilen iki kadın çalışıyor.

Böylesi örnekler çoktur, yalnız Londra'da değil, sabit altyapı bakımının ve müşteriyle yüz yüze hizmet faaliyetlerinin, gitgide

başka ülkelerde ya da kıtalarda doğmuş insanların eline geçtiği dünya genelinde pek çok kentte görülebilir. Yeni gelmişlerin ya da geçici göçmenlerin varlığı, artık hem yaşadıkları hem çalıştıkları bölgelerde onların emeğine bağımlı olan ev sahibi kentlerin biçimi ve karakteri üzerinde çok yönlü etkiler yaratıyor. Hizmet işçileri ve hizmet kullanıcıları olarak genellikle, hem kamu hem özel hizmet üretimi ile tüketiminin kesiştiği yerdeler. Bu süreçte her ikisi de dönüşüyor: Yeni tür yemek ve kişisel hizmet piyasaları doğuyor; sağlık ve eğitim kurumları hizmetlerin sunulduğu saatleri ve dilleri gözden geçiriyor, örtük veya açık yeni tarz giyim veya davranışlar yaratılıp toplumsal varlığı bunları çözümlemeyi öğrenmeye bağlı olan hem yeni hem yerleşik sakinlerden pek çok talepte bulunuluyor. Herhangi bir kentin özgül etnik bileşimi, sömürge tarihini, siyasi, dini ve kültürel geleneklerini, sınai yapısını, coğrafi yerini içeren öğelerin karmaşık etkileşimiyle biçimleniyor; fakat çeşitlilik gerçeği gitgide evrensel bir hal alıyor.

Sabit işler hakkında şimdilik bu kadar yeter; ya gezgin işler? Küresel bir iş bölümünün gelişimi yeni değil. Yazılı tarih boyunca bölgeler birbirleriyle mal ticareti yapmıştır; dünyanın diğer bölgelerinden hammadde veya köle işgücü yağmalamak ise en azından sömürgecilik kadar eskidir. 19. yüzyıl sonunda Britanya İmparatorluğu, küresel bir ticaret ağıyla örülen oldukça gelişmiş bir bölgesel sınai uzmanlaşma örüntüsü sergiliyordu. 20. yüzyıl, çok-uluslu şirketlerin, kuruldukları ulus devletlerin çıkarlarından gitgide bağımsız faaliyette bulunmasına, İkinci Dünya Savaşından sonraki dönemin, Baran ve Sweezy'nin "tekelci kapitalizm"[2] adını verdiği çağın açılmasına tanık oldu. 1970'lere gelindiğinde, şirketlerin üretim süreçlerini ayrık alt süreçlere bölerek bu faaliyetleri dünyanın neresinde

2 Paul Baran, Paul Sweezy, *Monopoly Capital: An Essay on the American Economic and Social Order* (New York: Monthly Review Press, 1966).

en uygun koşullar varsa oralara dağıtmasıyla, imalât sanayinde 'yeni küresel işbölümü'nün oluşmaya başladığı açıktı.[3] Bu eğilimler 1980'lerde hazır giyim, elektronik ve araba imalâtı gibi çeşitli sanayilerin, üretim tesislerini yüksek işçilik maliyetleri ve güçlü çevresel korumanın olduğu gelişmiş ekonomilerden, gelişmekte olan ülkelerdeki, genellikle mümkün olan en fazla yabancı doğrudan yatırımcıyı çekebilmek için türlü vergi teşviklerinin sunulduğu, emek ve çevresel koruma yönetmeliklerinin askıya alındığı 'serbest ticaret bölgeleri'ne taşınmasıyla devam etti. Bu bölgelerdeki işçiler ağırlıklı olarak genç ve kadındı, ücretleri de asgari geçim düzeyinin altındaydı. Buna rağmen, hiç de edilgen değillerdi, refahlarını artırmak için çoğu etkin biçimde örgütlendi[4]. Örneğin Güneydoğu Asya ve Orta Amerika gibi bir zamanlar düşük ücretli olarak görünen bölgelerin bazılarının artık görece yüksek ücretli olarak görülmesinin ve şirketlerin Çin, Sahra-altı Afrika ve Latin Amerika'nın diğer kısımlarındaki daha da ucuz işgüçlerini sömürmek için buraları terk etmesinin nedenlerinden biri budur.

Bu gelişmelerin, hem imalât sanayi istihdamını kaybeden kentler hem de kazananlar üstünde tabii ki çarpıcı etkileri olmuştur. Meksika'nın 'maquiladora'ları[5] ya da Filipinler'in Metro Manila bölgesi gibi, genellikle havası hayli kirli, ekonomileri ihracata dönük imalâta bağımlı, gelişmekte olan bölgelerde, devasa yeni kentsel gelişimler doğmuştur. Bu bölgeler yoksul kırsal kesimden emek çeker; bu süreçte mallar ve hizmetler için yeni kentsel piyasalar ve çoğu zaman yeterli düzeyde karşılanmayan yeni altyapı ve konut talepleri yaratır.

---

3 F. Froebel, J. Heinrichs, O. Kreye, *The New International Division of Labor* (Cambridge: Cambridge University Press, 1979).

4 Örneğin *bkz.* Women Working Worldwide, *Common Interests: Women Organising in Global Electronics* (Londra: Women Working Worldwide, 1991).

5 Meksika serbest ticaret bölgeleri. *-çev.*

Gelişmiş ülkelerde, 19. ve erken 20. yüzyılda imalât sanayi merkezleri olarak büyüyen kentler, ya kendilerini hizmet merkezlerine dönüştürmek ya da gerileyip yüksek işsizliğin, boş alışveriş merkezlerinin, artan suç oranının ve bozulan kamu hizmetlerinin görüldüğü paslanmaya yüz tutup çökmüş bölgelere dönüşmek zorunda kalmıştır. Vasıflı, örgütlü, yerli işçilerin istihdam edildiği birçok kent, atıl fabrikalar, boş ambarlarla dolu bir yer haline birdenbire dönüşmemiştir. Tersine, işin otomatikleştirildiği, basitleştiği ve ucuzladığı bir geçiş dönemi yaşamışlardır. Çoğu gelişmiş ülkede 1950'lerden 1970'lerin ortasına dek süren refah döneminde, yerli insanlara artık çekici gelmeyen işlerin çoğunu yapmak için göçmen işgücü getirilmiştir. 1970'lerin ortalarından itibaren fabrikaların kapanmaya başlamasıyla bu gelişimin en ağır yüküne katlananlar, ister Kuzey Britanya'daki Güney Asyalılar, Fransa'daki Kuzey Afrikalılar, Almanya'daki Türkler, Birleşik Devletler'deki İspanyol kökenliler, ister Japonya'daki Koreliler olsun, hep bu göçmen işçilerdi. Paslanmaya yüz tutmuş bölgelerdeki gerilemenin mayasına etnik gerilimler de eklenmişti.

Beyaz yakalıları istihdam eden işlerdeki yeni küresel işbölümü üzerinde –en azından çok yakın zamana kadar– pek çalışılmamıştır. Bununla birlikte bu da veri girme ya da dizgi gibi düşük vasıflı işlerin Kuzey Amerika ve Avrupa'dan Karayipler, Güney ve Güneydoğu Asya gibi düşük maliyetli ekonomilere toptan ihraç edilmeye, bilgisayar programlama gibi daha yüksek vasıflı hizmetlerinse Hindistan, Filipinler ve Brezilya gibi gelişmekte olan ekonomilerden gelişmiş dünyaya ihraç edilmeye başlandığı 1970'lerden beri devam ediyor.[6]

2000'de, uzaktan aracılığı sağlanmış bilgi işlem işinde uluslararası bir işbölümünün gelişiminin haritasını çıkararak ölçmeyi amaçlayan ilk araştırma projesi, kısaltılmış adıyla

6 Ursula Huws, *The making of a Cybertariat: Virtual Work in a Real World* (New York: Monthly Review Press & Londra: Merlin Books, 2003).

EMERGENCE[7] altında başladı. Avrupa Birliği'nin o zamanki tam üyeleri ve (şimdi tam üye olan) aday ülkeleri Macaristan, Polonya ve Çek Cumhuriyeti'ni kapsayan on beş ulus devlette benim başkanlığım altında araştırma yürütme için kurulan EMERGENCE, başta Avrupa Komisyonu'nun Bilgi Toplumu Programı'ndan mali destek aldı. Proje daha sonra Avustralya, Amerika ve Asya'da benzer araştırmalar yapmak için başka para kaynaklarını da kendine çekti. Bu süreçte bilgi hizmetlerinde süratle değişen ve karmaşık yeni küresel işbölümünün çok yönlü bir resmini oluşturdu. Sorulan ilk soru, işverenlerin işi başka yere taşırken yeni teknolojileri gerçekte ne kadar kullandığıydı. On sekiz Avrupa ülkesinde elli veya daha fazla çalışana sahip 7,268 şirkette bir anket, Avustralya'da da her boyuttan 1,031 şirkette benzer bir anket daha yapıldı. Anket yedi farklı jenerik iş hizmetinin yapıldığı yerleri sistematik olarak taramaktaydı. Bu iş dünyası hizmetleri şunlardı: Araştırma ve geliştirmeyi de içeren yaratıcı ve içerik üreten faaliyetler; yazılım geliştirme; veri girişi ve yazımı; yönetim işlevleri (insan kaynakları yönetimi ve eğitimi, lojistik yönetimi dahil); mali işlevler; satış faaliyetleri ve müşteri hizmetleri (halka tavsiye ve bilgi tedariki ile satış sonrası destek dahil). Anket her işlevin bir telekomünikasyon bağlantısı ('e-İş') kullanılarak ne ölçüde uzaktan yapıldığına, kurum içinde mi, dış kaynak kullanımı ile mi yürütüldüğüne ve herhangi bir konum veya dış kaynak tercihinin nedenlerine bakıyordu.

Sonuçlar, bu iş dünyası hizmetlerinin 2000 yılında ne ölçüde yer değiştirmiş olduğunun kapsamlı bir resmini çizdi. Avrupa'da tüm işletmelerin neredeyse yarısı, Avustralya'da yaklaşık dörtte biri, işi görürken en az bir işlevi telekomünikasyon bağlantısı kullanarak uzaktan yürütüyordu.

7 BELİRME diye çevrilebilecek bu kısaltmanın Türkçe açılımı "Küresel Bir Ekonomide Yeni İletişim Ortamında İstihdamın Yer Değiştirmesinin Tahmini ve Haritalanması". *–çev.*

'e-İş'in genel yaygınlığından daha da çarpıcı olan aldığı biçimdi. 'e-İş' anlamında kullanılan 'uzaktan iş', 'evden çalışma', 'uzaktan çalışma' ya da diğer bütün adlarla ilgili yazının çoğu, baskın biçimin evden çalışma olduğunu varsayıyordu. Ama bu sonuçlar yalnızca evden yerleşik beylik 'e-İşçi' stereo tipinin aslında en az yaygın biçimlerden biri olduğunu gösterdi. Dahası, bir işi uzaktan örgütleme mekanizması olarak 'e-TaşeronİŞ', kurum içi 'e-Çalışma'ya fazlaca ağır basıyordu; Avrupalı işverenlerin yüzde 43'ü, Avustralyalıların yüzde 26'sı bu uygulamadan faydalanıyordu. Çoğu 'e-TaşeronİŞ', işverenin yerleşik olduğu bölgede gerçekleşiyor (yüzde 34.5), ama kayda değer bir kesim (yüzde 18,3) aynı ülke içindeki diğer bölgelerden ve yüzde 5.3 ulusal sınırların ötesinden taşeron kullanıyordu. Bu bölgelerarası ve uluslararası (bazen kıtalararası) iş taşınması, 'e-Hizmetler'de ortaya çıkan uluslararası işbölümünün coğrafyası hakkında ipuçları veriyordu.

Ulusal sınırların ötesinden taşeron kullanmayı özendiren ana öğeler nedir? Listenin en başında doğru teknik uzmanlık arayışı geliyor. Güvenilirlik, itibar ve düşük maliyet gibi ikincil unsurlar, ancak bu mevcut olduğunda devreye giriyor. 'e-Hizmetler' arzında Hindistan'ın önemini her şeyden çok bu unsur anlatıyor. Hindistan devasa nüfusuyla, İngilizce konuşan neredeyse sınırsız bir bilgisayar bilimi mezunu arzı sunuyor. 2001 yılında önde gelen bir uluslararası taşeron kullanıcısının, Birleşik Krallık'taki en büyük 200 şirkette yaptırdığı anket, yöneticilerin yüzde 47'sinin taşeron yazılım geliştirme tercihinin Hindistan olduğunu ortaya koydu[8]. Fakat Birleşik Devletler'de dot.com balonunun patlamasından beri talepte esaslı bir düşüş olsa da, Hindistan yazılım pazarının aşırı ısındığına dair emareler çoktan mevcut. Bazı Hint şirketleri, hâlihazırda de-

8 31 Mayıs 2001'de silicon.com sitesinden alıntılanmıştır.

ğer zincirinde aracı konumlara çekildi ve kendileri de Rusya, Bulgaristan, Macaristan ve Filipinler'i de kapsayan diğer yerlerden dış kaynak kullanıyor.

Sri Lanka, Madagaskar ve Dominik Cumhuriyeti'nin dahil olduğu daha ucuz ülkeler, veri girişi gibi daha düşük katma değeri olan faaliyetler için kendilerini evvelki oyunculara (Barbados ve Filipinler gibi) seçenek olarak sunmaktadır. Çin, hem Hindistan'dan büyük nüfusu ve daha düşük maliyetleri hem de 'e-Ekonomi'de önder bir rol edinme kararlılığıyla payını arttırmaktadır.

Farklı iş işlevleri, farklı tip işçilerle yürütülür. Veri girişi ya da müşteri hizmetleri gibi daha düşük vasıflı işlevler, çoğu kadınlardan oluşan fazla sayıda işçi kullanma eğilimindedir. Sistem tasarımı gibi daha yüksek vasıflı işlevler ise olasılıkla, çoğu erkek daha az sayıda insanı istihdam eder.

Şirketler kendilerini küresel seçeneklerle karşı karşıya bulunca, tedarikçileri veya konumları 'herkesin bir uzmanlık alanı vardır' temelinde seçerek, nereye gidecekleri konusunda gitgide daha seçici hale geliyor. Bu süreçte bazı bölgeler (Güney Hindistan'daki Bangalor klasik bir örnektir), belirli alanlarda mükemmellikte dünya çapında nam salarken, diğerleri tamamıyla es geçiliyor. Sahra-altı Afrika ve Orta Asya'yı da kapsayan dünyanın büyük kısımları, EMERGENCE projesi tarafından 'e-Kaybedenler' olarak sınıflandırılmıştır.[9]

2000'den bu yana neler oldu? 2002 ve 2003'te Asya EMERGENCE projesi[10] tarafından yürütülen ikinci bir dizi örnek olay çalışması, 21. yüzyılın ilk yıllarında önemli gelişmele-

9 Ursula Huws, ed., *When Work Takes Flight: Research Results from the EMERGENCE Project*, IES Reaport 397, Brighton: Institute for Employment Studies, Brighton, 2003.

10 Ursula Huws ve J. Flecker, ed., *Asian EMERGENCE: The World's Back Office?*, IES Report 409, Institute for Employment Studies, Brighton, 2004.

rin yaşandığını ortaya koydu. Yeni bin yılın başlangıcında hâlâ riskli olan bir deney, üç yıl sonra, rutin demesek de, normal sayılan iş uygulaması haline gelmişti. Değer zincirleri gitgide daha çok aracının dahil olmasıyla uzayarak karmaşıklaşıyordu. Dünya, genellikle müşterilerinden kat kat büyük, dahili bir küresel işbölümüne sahip, iş hizmetleri arzı ile ilgisi olan yeni dev şirketlerin ortaya çıkışına şahit oluyordu. Özel sektörde ya da kamu sektöründeki büyük bir kuruluş, büyük bir iş hizmetleri arzı için taşeronluk sözleşmesi yapmaya karar verdiğinde, iş artık Hindistan ile Rusya veya Kanada ile Çin arasında seçim yapmaktan çok, belirli bir şirkette (örneğin Accenture, EDS veya Siemens Business Services) karar kılma sonucuna döndü. Bu şirket sözleşmeyi aldı mı, ilgili beceriler, diller, maliyet ve kalite ölçütlerinin titiz dengesine göre, işi dünyanın pek çok yerindeki takımlar arasında bölüştürmeye karar verebilir. Bu tip iş, telekomünikasyon ağları ve ortak bir şirket kültürüyle birbirine bağlı, fakat aynı zamanda fiziksel olarak apayrı çevrelerde yerleşik, yerel sınıf yapısında çok farklı sosyal konumlara sahip bulunmasıyla, dünyanın her yerindeki takımlar arasında pürüz yaratmadan akıp gitmesiyle pek çok açıdan gezginliğin örnek paradigmatik olayı sayılabilir.

Bu yeni uluslararası siber işçi sınıfının varlığı, yaşadıkları kentleri de şüphesiz etkiliyor. Örneğin, çok-uluslu şirketlerin değerlerinin ve kültürünün, dışa doğru kendi yerel topluluklarına ve değer zincirinde aşağıya doğru tedarik şirketlerine iletim kanalı olabilirler. Eğer başka, yerel yerleşik şirketlerde çalışmak için ayrılır veya kendi işlerini kurmaya karar verirlerse, bunlar da uluslararası deneyimin izlerini taşıyacaktır. Başka daha somut etkiler de vardır. Örneğin uluslararası yazılım endüstrisinin Bangalor'a etkisi, altyapı üzerinde baskı yaratıp emlak fiyatlarını artırarak, bu işkolunda çalışıp çalışmadıklarından bağımsız olarak kentin diğer sakinlerini de etkilemesi açısından

çarpıcı olmuştur. Diğer kentlerin sakinleri de bazı komşularının uluslararası başarısının kurbanı haline gelmiştir. Örneğin Kelt Kaplanı[11] olgusunun bir parçası olarak Dublin'in başarısı, sürekli trafik sıkışıklığı ve evvelce bunu yapabilecek pek çok kimsenin ev almasını olanaksız kılan bir emlak fiyatı enflasyonu yarattı. Benzer biçimde Kuzey Hindistan'da Delhi yakınlarındaki Noida ve Gurgaon'da patlayan çağrı merkezlerinde ne zaman vardiya değişimi olsa trafik durma noktasına geliyor.

Bu arada, işlerinin dünyanın başka bir tarafına taşınabileceği gerçeği, böylesi işlerin geleneksel olarak yerleşik olduğu kentlerdeki beyaz yakalı işçilerin gelecekteki beklentilerini frenliyor. Sözleşmelerde çoğu zaman serbest meslek ya da geçici sözleşme olarak ifade edilen işlerinin artan güvensizliği, maaşlarıyla iş koşullarında iyileştirmeler istemeyi zorlaştırmakla kalmaz; aynı zamanda yerel konut piyasasını etkileyerek ipotekli konut kredisi almalarını da olanaksız kılabilir.

Şimdiye dek hem iş hem sabit insan açısından sabit olanı gezginle karşılaştırıp güçlü biçimde ikiye ayrılmış bir dünya resmi çizdim. Tabii ki çoğumuz için gerçeklik, hem sabit hem gezgin özellikleri karmaşık biçimlerde sergilediğinden, bundan daha da karmaşıktır. Bu durumu bölüntülü olarak isimlendirdim. Bölüntülü bir varoluşta, sabitlik ve gezginliğin özellikleri, birbirleriyle sürekli ve gergin bir etkileşim içindedir. Çocukları yatırmak ya da yemek gibi sıradan gerçek zaman faaliyetleri, telefon çalması gibi 'sanal' faaliyetlerce sürekli kesilirken, e-postaya bakmak gibi 'sanal' faaliyetler, bir kişinin içinde bulunduğu durumun fiziksel gerçeklerince taciz edilir (örneğin tutulan boynun ağrıması veya elektrik kesintisinin etkisi gibi). Yaşamın geleneksel günlük ritmi, küresel taleplere cevap verme

11 Kelt Kaplanı, 1990'lı yılların ortalarından 2000'lerin ortalarına kadar doğrudan yabancı yatırımları çekmesi ve daha sonra hızlı iktisadi büyümesiyle İrlanda için kullanılan bir terim. *-çev.*

zorunluluğuyla altüst ediliyor. Saat dilimlerinin iç içe geçmesi, yaşam alanında karşı durulmaz biçimde yirmi dört saatlik ekonominin gelişimine yol açıyor. Bu nedenle geleneksel olmayan saatlerde çalışmaya zorlanan insanlar, tüketici olarak ihtiyaçlarını olağandışı zamanlarda karşılamak durumunda kalıyor. Bu ise, başka bir grubun bu hizmetleri sağlamak için görev başında olmasını zorunlu kılarak, ekonominin her alanında çalışma saatlerinin yavaşça genişletildiği, onunla birlikte her şeyin her zaman açık bulunmasının normal sayılması beklentisi bir süreci yaygınlaştırıyor. Bu normalleşme süreci her kentte, sayıları gittikçe artan, referans çerçevesi zaman değil mekân olan yeni sakinlerin varlığıyla hızlanıyor. Yeni sakinlerin bir Avrupa kentinde dükkânların çalışma saatlerini, geçmiştekiyle karşılaştırmak yerine, bunları Nairobi, New York veya Yeni Delhi'dekilerle karşılaştırması daha olağanlaştı. Bu kimselerin, pek çok geleneksel zaman yapısının nedenlerine destek olan toplumsal dayanışmanın farkına varmaları, varsalar da bunları tuhaf garipliklerden (hatta kendilerini engellemek için tasarlanmış ırkçı uygulamalardan) başka bir şey saymaları pek mümkün değil. Örneğin Birleşik Krallık'ta 1950'lerden 1980'lere kadar çoğu kentteki pek çok dükkân, haftada yarım gün "erken kapama günü" adı altında kapanırdı. Bu durum müşterilere küçük bir sıkıntı yaratsa da, tezgâhtarların cumartesi sabahı çalışma mecburiyetleri ve bunu telafi için haftanın başka bir zamanında yarım gün izni hak ettikleri neredeyse evrensel olarak adil sayılırdı. Böylesi tutumlar, 21. yüzyılda neredeyse hayal edilemez oldu.

Mekân ve zamanın bu bölüntülü deneyimi, mesleki kimliklerin parçalanmasına yansır. Birçok iş tanımı, sabit ve gezgin özelliklerin bir karışımını devam ettirse de, bunlar gitgide oynaklaşıyor. Birçok faaliyetin eve veya başka mekâna taşmasıyla işyerinin ve işgününün işe açık olma sınırları aşıldı. İster öğle tatilinde cep telefonunuzdan sipariş alan kamyon sürücüsü olun,

ister havaalanı bekleme salonunda bir çalışma tablosunu inceleyen bir yönetici olun, seyahat ederken üretken olmaya devam etmeniz yönünde bir beklenti de buna dahildir. Ev ve çocukların sorumluluğunun kadın-erkek arasında dengesiz olarak dağıldığı bir dünyada, bu etkiler toplumsal cinsiyetlere karşı tarafsız olmaktan uzaktır. Bütün bunlar, kadınlar tarafından kolayca ve güvenli şekilde yapılabilecek işlerle, bilinçaltına erkeksi olarak sızmış işler arasındaki sınırın gözle görülmez biçimde yeniden çizimine katkıda bulunmuştur.

Mekân ve zamanın eski ahenginin bozulmasının yanı sıra, birçok iş sürecinin yeniden tasarımı da gerçekleşti. Bunlar pek çok işyerindeki belirli görev sorumluluklarında kimi hemen göze çarpmayan, kimi apaçık kaymalara yol açıyor. Söz konusu değişikliklerden bazıları, sabitlik ile gezginlik arasındaki dengeyi bozan birikimli etkiye sahip. Örneğin, önceden müşterilerle buluşma ve tanışmayı birleştiren, daha çok perde arkası faaliyeti içeren bir işin, tamamen bilgisayar tabanlı hale gelerek ya tümden ya da kısmen başka bir mekâna taşınması kolaylaşabilir. Eğer öbür mekân mevcut işçinin kendi eviyse, o zaman bu oldukça özgürleştirici olarak algılanabilir, ama eğer beceriler çalışana özgü değilse, öbür mekân dünyanın öte tarafındaki birinin masası olabilir; bu, özgürleştirici olmaktan çok ötede yeni bir risk kaynağıdır. Karşı olarak, önceden masa başı olan (dolayısıyla ilke olarak yersizleştirilemeyen) başka bazı görevler, daha fazla müşteriyle iletişim içermesi için yeniden tasarlanabilir ve eğer işçinin müşterilerle buluşmak için dolaşması bekleniyorsa, bir değil, birden çok mekâna bağlı olsa da, daha fazla mekânsal bağımlı hale gelebilir.

Mesleki sınırların, onlarla birlikte mesleki kimliklerin gittikçe aşınması daha keyif kaçırıcıdır. Herkesin bildiği eski dünyayı, "bu görev benim işim; o görev senin işin; o görev yeni genç stajyere ayrılmış; o görev ancak neyin aksayabileceğini bilen çok

tecrübeli daha yaşlı işçilerce yapılabilir," şeklinde katı ve hiyerarşik olarak karikatürize etmek kolaydır. Her şey bir yana, belirli görevleri kadınlara ya da belirli etnik grup üyelerine veya belirli öğrenim durumundan insanlara atayan, dile getirilmeyen bir kurallar dizisine kolayca yol açabilir. Bu, toplumsal hareketliliğe ve fırsat eşitliğine kabul edilemez engeller koyar. Ama bu olmadan elimizde ne var? Hep ancak geçen haftaki kadar başarılı olduğunuz, işinizden olmamak için her zaman yeni beceriler öğrenmeye ve eğitildiğiniz (belki geçmişte gurur duyduğunuz) eski usulleri değiştirmeye hazır olmanızın gerektiği, ne zaman işte, ne zaman serbest olacağınızı yanılma payı olmaksızın önceden bilemediğiniz, hiçbir zaman misilleme korkusu olmadan "hayır, o benim sorumluluğum değil" diyemediğiniz bir dünya. Mesleki sınırların olmadığı dünya, toplumsal dayanışmanın neredeyse olanaksız olduğu dünya haline kolaylıkla gelebilir, çünkü artık iş arkadaşlarınızın ya da komşularınızın kimler olduğunu tanımlamanızın açık bir yolu yoktur; öyle bir dünya ki, etkileşimlerinizin çoğu artık yabancılarla, arkadaşla müttefiki, tehditten ve düşmandan ayırt etmek zor.

Kentlerimizin geleceği, büyük ölçüde bu bölüntülü kişilikleri, işyerlerini, mahalleleri nasıl yeniden birleştireceğimize bağlı olacak.

Yalvarma ve Övünme: Düşünsel Faaliyetin Kendisi ve Metalaşması[1]



Böyle bir konuşma her zaman risklidir. Bir insanın hayatının bu denli farklı kısımlarından bu kadar çeşitli insanın katıldığı toplantıda, herkesin ilgisini çekmeye, herkesi memnun etmeye çalışırken bütün izleyicileri sıkma ya da kızdırma riski var. Yetersiz veya aşırı hazırlanmanın iki riski de unutulmamalı. İlki kuruluğa, ikincisi, asıl iletilmek istenen özgün anlamın neredeyse unutularak kelimelerin ezbere tekrarlandığı (daha da kötüsü okunduğu) ahmakça bir sunuşa neden olur. Ve tabii ki her yazarın, öğretmenin, hatibin ve siyasinin aldığı genel mesleki risk de önünüzdedir: Kendini geveze durumuna düşürme riski.

Melekten ziyade budala olduğumdan, bunlara birçok başka risk eklemeyi de başardım. Kendine atıf yapma modasına olanak da sağlayan, kaderin eline rehine sunar gibi bir başlık seçtim. Bu dersi anlatma eyleminin kendisi bile beni, yalvarma değilse bile tabii ki övünmeyle suçlanma riskine maruz bırakıyor. Daha ciddi olmak gerekirse, en azından benim yetersiz bilgi sahibi olduğum bir bağa destursuz girmenin daha büyük riskini

1 Bu bölüm, ilk olarak Londra Metropolitan Üniversitesi'nde Uluslararası Emek Araştırmaları Profesörü olarak yapacağım unvan konuşması için yazılmış, 7 Haziran 2006'da Londra Metropolitan Üniversitesi, Lisansüstü Merkezinde sunulmuştur.

aldım. Daha önce pek çok kez yazıp konuştuğum bir konu seçmek çok daha güvenli olurdu: Duvarındaki her çatlağın tanıdık olduğu, hangi savın izleyicileri şaşırtıp hangisinin beklentiyi güçlendireceğinden, her düşüncenin buna aykırı görüşlerin olağan akışına karşı uygun biçimde savunulabildiğinden emin olunabilecek bir konu. Ama John Berger'in de dediği gibi, "bir şeyi ilk kez söylerseniz, hakikati keşfedersiniz; ikinci kez söylerseniz, bu biraz daha az doğru olur". O yüzden bunun yerine henüz tamamlanmamış bir çalışmayı sunmayı tercih ettim. Bu, geçmiş otuz yıldaki çalışmalarımın farklı ipliklerini bir araya getirse de bunlar o kadar benzeşmez şeyler ki, hepsinin birbiriyle çok tutarlı biçimde örüleceğinden emin değilim. Örgünün hem düğümleri hem delikleri olduğunu sanıyorum. Ama bu da size en azından kusur bulacağınız ya da parmağınızı takabileceğiniz bir şey veriyor.

Örgüyü oluşturan iplikler hem hayatımdan hem de çalışmalarımdan geliyor. Son kırk yıl boyunca, fikir insanlarının makul bir dürüstlük ve özerklik seviyesiyle geçimlerini sağladığı Britanya'daki geçim alanlarının çoğunda –yayıncılık, televizyon, gönüllü iş, 'quango'[2], yerel yönetim, üniversite, özel araştırma kurumlarında işçi, işveren ve serbest çalışan olarak– görev almamın deneyimlerini kapsıyor. Buralardaki zihinsel faaliyetlerim de benzer biçimde farklı bir dizi mesleki sıfatlarla anılabilir: Editör, yazar, gazeteci, sanat tarihçisi, araştırmacı, resim araştırmacısı, proje sorumlusu, müdür, danışman, eleştirmen, denetmen, değerlendirici, bağımsız uzman, yönetici, eğitmen ve şimdi profesör. Ama tüm bu mesleki gruplar ve ortamlarda, çoğu birbiriyle çelişkili olmasa da gerilimli benzer gelişmelere tanık oldum: İşin gitgide artan yoğunlaşması, süreçlerin standartlaşması, başarı göstergeleri ve hedeflerin uygulanması, kısa süreli iş söz-

2 Quango, yarı özerk sivil toplum kuruluşlarıyla ilgili BK bürokrasisi.

leşmeleri, projeye bağlı iş, çalışma saatlerinin uzaması ve stres. Aynı dönem boyunca, Fordist dönemin katılığını kaldırıp daha bireyselleşmiş ve esnek çalışma koşulları yaratmayla ilgili pek çok söylem duyuldu. Richard Florida bize bir 'yaratıcı sınıf'ın doğuşuna tanık olduğumuzu[3], sayısız politika yapıcısı da bilgi temelli bir topluma geçtiğimizi, bu toplumda hepimizin 'dijital göçebe,'[4] 'simge çözümleyicisi'[5] hatta 'portföy sahibi'[6] olabileceğimizi söyledi. Yine de nereye baksam daha az değil, daha çok bürokratikleşme, daha çok değil, daha az özerklik görüyorum.

Ünü ve kariyeri geçmiş başarılara dayanarak adım adım elde etme fikri çöküyor gibi görünüyor. Ne zaman "hadi" deseniz, sicilinizi yeniden ispat etmek zorundasınız. Bir işe girmek, zam almak, araştırma sözleşmesi imzalamak, kitap yayımlamak, bir film ya da konferansa mali destek bulmak, benzeri her şey için yapmanız gereken ilk şey, başvuru formu doldurmak. Bu, olağandışı bir eylem olan akıl bükülmesini gerektiriyor. İlk olarak, formu tasarlayanın mantığını anlamanız, sonra ayrıntılı ve çelişkili hayatınızı, kendinizi eleştirel olarak inceleyip bunun karmaşıklığını, bu mantığın kurduğu çelik gibi katı özelliklere uydurabilmeniz için sıkıştırmak zorundasınız. İnsanın yaratıcılığı ne kadar yüksekse, yöntemleri o kadar disiplinler arası, bilgileri o kadar geniş, tecrübeleri o kadar engin, formları tasarlayan bürokratlarla teknoloji hastalarının önyargılarına uymaları olasılığı da o kadar az oluyor. Gerçekten özgün bir düşünce tanımı gereği hiç kimsenin henüz düşünmediği bir şeydir, bu yüzden bir proje çağrısı içinde buna uyan hazır bir kategori bulabilme olasılığı hızla

3 Richard Florida (2002), *The Rise of the Creative Class and how it is Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*, Basic Books, New York.

4 Tsugio Makimoto ve David Manners (1997) *Digital Nomad*, John Wiley, Chichester.

5 Robert B. Reich (1991), *The Work of Nations*, Vintage Books, New York.

6 Charles Handy (1989), *The Age of Unreason*, Hutchinson, Londra.

sıfıra doğru iner. Benzer biçimde eğer birisi hayli farklı iki düşünce yapısını birbirine bağlayan gerçekten büyük bir kuramsal atılım yaptıysa, onun bir hakemli dergiye kabul edilme şansı, tanınmış bir bilim dalında (ya da bugünlerde herhalde alt-alt bilim dalında) sakız gibi çiğnenmiş bir yol izleyen birininkinden çok daha düşük olacaktır. Henüz nereye gideceğinden emin olmadığı bir düşünce silsilesi izleyerek yeni bir keşif yapmak isteyen birinin konumu daha da sinir bozucudur. Ne üreteceğini (genellikle 'ara hedefler, 'ortaya çıkabilecekler', 'çıktılar' veya 'doğrulanabilir ölçümler'e ayrılmış 'iş detayları' ile) önceden belirtmenizin gitgide daha fazla istendiği bir sistemde nasıl yola çıkabilirsiniz ki? Bir yeniliğin belirli bir süreç sonunda niye ortaya çıkabileceğini önceden açıklamaya çalışmak, bir kurulu henüz anlatılmamış bir fıkranın komik olabileceğine inandırmak kadar dolambaçlı ve kendi kendini engelleyicidir.

İşler bu duruma nasıl geldi? Nasıl oluyor da gelir elde etme amacıyla aklını kullanarak bir şey yapan kişi, hep bürokratik engellerle cebelleşen bir çalışma hayatı geçirmeye zorlanabiliyor? Bu, sayısız parola ve şifre hatırlama, sayısız kayıt numarasını yeniden bulma, her işlemin zaman, mekân, süre ve parasal değerinin kaydını tutma, ne kadar saçma olsa da, bütün bunları her yerde karşımıza çıkan o formlara pek az farklı biçimlerde her seferinde yeniden girmenin bezginliği ve yılgınlığından ibaret değil yalnızca. Çok daha derin ve olumsuz bir şey gerçekleşiyor: Tekrar tekrar, benim yalvarma ve övünme dediğim, ikili bir süreçten geçmeye zorlanıyoruz. Sürekli işlerdeki şanslı azınlık bile bundan kaçınamıyor. Örneğin, şu anda Britanya üniversitelerinde devam etmekte olan Araştırma Değerlendirme Uygulaması'na bakalım. En kıdemli profesörler bile -ya da belki özellikle demeliyim- düzenli olarak en iyi yayınlarını (kimin ölçütleriyle?) seçmek, yaptıkları konuşmaları, elde ettikleri mali destekleri listelemek ve onlara duyulan 'say-

gı' hakkında övünmek durumunda kalıyor. Bu saygının aslında düşük olduğunu söylemenin, bir iş başvurusunun açıkça reddedilmesinden veya bir araştırma önerisinin geri çevrilmesinden doğan ruhsal zararla karşılaştırıldığında daha az bir aşağılanma olduğunda kuşku yok. Fakat kendine saygı gitgide hırpalanıyor, bu da kimsenin lehine değildir, hatta süreçte kazananların (tanım gereği bir azınlığın) çoğu zaman kendine saygısı için bile iyi olmaz. Zarar, yalnızca kaybedilen ölçüsüz zaman veya dışsal reddedilmelerden gelmiyor; birçok insan –yetiştirildikleri ahlak ilkelerini çiğnemeye zorlanmakla– içinden yükselen bir acı ya da en azından rahatsızlık duyar. 'Alçakgönüllülük bir erdemdir', 'fiyaka yapma', 'iyi çocuklar hava atmaz', 'kendini göklere çıkarma', 'boş teneke çok ses çıkarır', 'dünya alçakgönüllülere kalır' ve çocukluğumuzda çoğumuza söylenen benzer ifadeler, övünmenin iyi yetişmiş kimselerin yapmadığı bir şey olduğunu anlatırdı. Benzer öğütler, en azından bir Protestan geleneğinin olduğu ülkelerde, yalvarmanın alçaltıcı ve karakter için kötü olduğunu söyler: 'Kendi yağınla kavrul', 'ne borç al ne borç ver', 'ayağını yorganına göre uzat'. Hal böyleyken 'dilencinin seçme hakkı yoktur' sözünün, bir mali destekçi ya da amirle iş ilişkisinde yalvaran olmanın, eşitler arasında diyalog düşüncesine veda etmek anlamına geldiği çok açık.

Bana göre, işe, ödeneklere, komisyonlara başvurma süreçlerindeki o tuhaf övünme ve yalvarma törenlerinde tekrar tekrar yer alma gereği, şeref, dostluk, kendine saygı kavramlarında ya da büyük dünya dinlerinin öğretilerinde temellenmiş ahlak ilkelerini bilinçli veya bilinçsiz şekilde benimseyenlerin kişisel değerlerini bozmaktadır. Ahlaki olarak hassas olanların tepkileri, büyük annesinin onaylamayacağı bir şeyi yapmış olmanın verdiği hafif rahatsızlıktan, günahtan farksız güçlü bir utanç veya ayıp duygusuna kadar değişiyor. Ama iddia ediyorum ki bunlar, böylesi vicdani kaygıları bulunmayan ve faydacı etik il-

kelere bile sahip olmayanlara korkunç zarar veriyor. Bunu da tekrarlanmış reddedilme deneyimine hemen hemen herkesi maruz bırakarak yapıyorlar. Bir işe başvuran ortalama yirmi insandan dördünün kısa listeye alındığını varsaysak, o zaman ne kadar harika olduklarını söyleme sürecinden geçmeye zorlanmış on dokuz kişiye, 'aslında pek de harika değilsiniz' deniyor, öbür üçü de gereksiz yere bir iş görüşmesinin törenleşmiş aşağılamasına katlanmak durumunda kalıyor.

Geçmişte böylesi tekrarlı reddedilme, nüfusun yalnızca nispeten küçük bir azınlığının (örneğin gündelikçi işçilerin) başına geliyordu. Çoğu insan, en azından çoğu erkek, tabii ufak tefek aşağılamadan yoksun kalmadan, kendilerinin ve kendi değerlerinin algısını pekiştiriyordu. Artık bu baskın deneyimin, ne tür bir toplum oluşturduğunu kendimize sormamız gerekiyor. Özümüze saygının boyuna hırpalanmasından kurtulabilmek için ne gibi bir zırhla kaplanmaya ihtiyacımız var? Yaralanabilmeyi veya empatiyi dile getiremeyen, hiçbir zaman yanlış olduklarını itiraf edemeyen insanlar mı üretiyoruz? Böylesi insanlar ne tür ilişkilerden hoşlanabilir?

Bu tür iş tecrübeleri hakkında derinlemesine düşünüp sebeplerine kafa yormak bu dersin ilk ipliği. İkinci bir iplik benim kişisel deneyimimden geliyor, ama bu benim yıllar boyunca sendikalarda, kadın örgütlerinde ve yerel örgütlerde kampanyacı ve eylemci olarak ücretsiz iş deneyimim. İşin garip yanı, tam da burada geriye baktığımızda, bu özel demir kafesin[7] bazı parmaklıklarını görebiliriz. Garip diyorum, çünkü 1960'larda yetişkinliğe ulaşan kuşaktan çoğu kişi için, radikal toplumsal hareketlere dahil olmanın arkasındaki en güçlü dürtü, katı ve baskıcı kural sistemlerinden sıyrılma arzusuydu. Tabii ki birinin kişisel deneyimlerinden, büyük bir kuşağın çıkardığı sonuca

7 Max Weber, *The Puritan Ethic and the Spirit of Capitalism*, şurada alıntılanmıştır: Sam Whimster (2004) *The Essential Weber*, Routledge, Londra.

atlamak tehlikeli, ben de kendi anılarımın fazla yetkin olduğu iddiasında değilim. Fakat o kuşağın en azından bir alt kümesine, kadınlar grubuna genelleme yapmak için biraz gerekçe sağlayan, 1970'lerin –aşağı yukarı o döneme özgü– bir kurumu var. O zamanlar tabii ki kadınların hepsi kendini feminist olarak tanımlamıyor, tanımlayanların da hepsi kendini kadın gruplarının katıldığı kadınları özgürleştirme hareketinin bir parçası olarak görmüyordu. Ama bir haylisi kendini öyle sayıyordu. Bu yüzden fırsat eşitliği kampanyalarında etkin bir yer alması olası kişiler de bunlardı. Çelişen bireysel ifade ile dayanışma, özerklik ile adalet arzularından doğan çatışmaları açımlamak için 1980'ler ve 1990'lar, bir yandan güvenlik ve istikrar, öte yandan uyumluluk ve esneklik arzularının dile getirildiği daha geniş politika tartışmalarının bir tür kostümlü provası olarak kadın grupları özel ilgiyi hak ediyor.

1972 ile yaklaşık 1987 arasında (son ikisi adım adım gözden kaybolduğu için sonlanma tarihlerini tam kestirmek zor), Londra ve Yorkshire'da bilinçlendirme gruplarını, kişisel destek gruplarını, çalışma gruplarını, kurultay gruplarını, dayanışma gruplarını ve kampanya gruplarını kapsayan, sıklıkla örtüşen bir yelpazedeki birçok kadın grubunun üyesiydim. Hiçbiri yaptıklarını düzenli biçimde belgelemese de üyelerin yeteri kadarı, dönemin feminist yazınının büyük açılımında yer aldı. Bu da bireysel geriye bakışın çarpıtıcı merceğine başvurmadan o dönemki düşüncelerine erişmeyi mümkün kıldı. Bunlardan ve çağdaş yazından, 'Kadın Özgürlüğü Hareketi' isminin, en azından kısmen, 1970'lerin şafağında baskın bir meşgaleyle çok iyi uyum sağladığı için benimsendiği anlaşılıyor. Bu kuşak, kasketli beden işçilerinin ve önlüklü eşlerinin –orta sınıfın melon şapkalı adamları ve beyaz eldivenli kadınlarının altındaki yerinde– haddini bildiği, çocuğun yerinin önlüğüyle okul sırasında, genç adamın yerinin orduda, kadının yerinin evde olduğu,

1950'lerin değişmez toplum kalıbına toptan başkaldırdığı bir kuşaktı. Hepsinin imgesi, Lee Comer'in 'nikâha kelepçeli kadınlar'ındaki[8] gibi, sıklıkla aileyi de içeren sosyal kurumları betimlemek için kullanılıyordu. Liz Heron'un belirttiği gibi[9], bu genç kadınlar, ücretsiz ortaöğretim ve düşük işsizlik seviyelerinin olduğu savaş sonrası refah devletinin ilk ürünleriydi, Britanya sömürgeciliğinin son bulmasına tanıklık ederek büyüdüler. Ana-babalarınınkiyle kıyaslandığında hayatları maddi bakımdan gerçekten daha kolay görünüyordu. Pek çok şeyi getirecek ilerlemenin, eşitsizlikleri kaldıracağından kuşku duymaları için pek neden yoktu (her ne kadar emek piyasasının gerçeklikleri, genellikle bu beklentileri fena sarssa da). Ne istedikleri sorulsa, çoğu basitçe 'özgürlük' cevabını verirdi; istediklerini giymek, nerede ne zaman ve kiminle isterlerse sevişmek ve kendilerini istedikleri gibi ifade etmek özgürlüğü. Bu özgürlükçü değerleri paylaştıkları ölçüde, bize hippileri veren aşırı derecede bürokrasi karşıtı olan aynı hareketin bir parçası gibi görülebilirler. Fakat bu hikâyenin yalnızca bir kısmıydı. Britanyalı kadın hareketi makalelerinin ilk seçkisi *Conditions of Illusion*[10], Marx'a gönderme yapan[11] adıyla, 1974'te alt-başlığından 'özgürleştirme' kelimesini çoktan çıkarıp 'vajinal siyaset', psikiyatri, cinsellik, kürtaj, şiddet, çocuk yetiştirme, evlilik, aile, cinsel rol koşullanması ve sanata ilişkin makalelerin yanına, işyerinde eşitliğe ve ayrımcılığa son verilmesini isteyen birçok kampanya, tüzük, bildirge tanıtımlarını da eklemişti.

8 Lee Comer (1974), *Wedlocked Women*, Feminist Books, Leeds.

9 Liz Heron (1985), *Truth, Dare or Promise: Girls Growing up in the Fifties*, Virago Press, Londra.

10 Sandra Allen, Lee Sanders ve Jan Wallis (ed.) (1974), *Conditions of Illusion: Papers from the Women's Movement*, Feminist Books, Leeds.

11 Karl Marx'ın 'koşullarına ilişkin yanılsamalardan kurtulma çağrısı, yanılsamaları gerektiren bir koşuldan kurtulma çağrısıdır' sözleri, baş sayfada alıntılanmıştır.

Feminizmin ikinci dalgasının en başında açıkça ortaya çıkan merkezi çelişkisi, önceleri karşı çıkmak üzere ortaya atılmış özellikleri doğurmaya eğilimli olması, insan cinsinin yarısını, farklılaştırılmamış tek bir 'kadınlar' etiketi altında toplamasıdır. Pek çoğu için özgürleştirmenin enerjisi, her kadının, özerk bir özne olarak, her erkek gibi kendi özgün görüşlerini ifade etme, kendi kaderini çizme ve dünyada kendine özgü bir iz bırakma ısrarından doğdu. Erken feminist yazıların altında, herhangi bir cinsiyet, ırk veya sınıf soyutlamasının temsilcisi olarak değil ama sadece saygıyla dinlenilecek, özgün ve bireysel bir ses olarak kendi adına konuşma özlemi yattığı saptanabilir. Temeli, Martin Luther King'in meşhur Washington konuşmasında dört çocuğu için söylediği, 'derilerinin rengiyle değil karakterlerinin gücüyle' yargılanacakları hayalinin aynısıdır. Ama kadınlar, bu bireyselliği dile getirme arayışında, önce feci bir şok ile (inanmak için büyütüldükleri demokrasi ve eşitlik fikirlerinin ikiyüzlülüğüyle) yalnızca iktisadi değil, zihinsel bakımdan da zarar veren yaralayıcı ayrımcılık ve kalıba sokma biçimleriyle tekrar tekrar yüzleşti. Okuldaki sınavlarında başarı göstermek için çok çalışan ama sonra ailesinin, daha başarısız erkek kardeşini üniversiteye yolladığını gören kız; profesörünün, yazdıklarıyla ilgilendiğini sanan ama sonradan amacının onu yatağa atmak olduğunu çok geç fark eden kız öğrenci; ne kadar sıkı çalışırsa çalışsın hiçbir zaman ustabaşılığa yükselemeyeceğini anlayan üretim hattı işçisi kadın; hepsi aynı deneyimden geçti: bu çok *adaletsiz*. Bu bireysel hasarı anlamlandırmakta güçlük çeken kadınların en azından bazıları genellemeler yapmaya başladı; kendilerini istedikleri gibi gerçekleştirmekten kadın olmaları (ya da bazı durumlarda dinleri, sınıfları, etnik kökenleri, deri renkleri, engellilikleri ya da bir başka değişken) *yüzünden* alıkoyulduklarını gördüler. Buradan aynı özellikleri paylaştıkları diğerleriyle müşterek bir çıkarları olduğunu gördüler, bu

farkındalık dolayısıyla da ortak kimlikleri üzerine kurulmuş örgütlenme biçimlerini izlediler. Bu süreçte, yavaş ama emin adımlarla, ortak kimlik bireysel kimliğin önüne geçti. Ama bu mücadelesiz olmadı: Dayanışma, işbirliği, bilgi paylaşımı, ortak mücadele ile bireysellik, rekabet ve kişisel tanınırlık arzusu arasında bir gerginlik hep vardı; bu gerginliği çözmeye çabalamak, bireysel davranış için aşılması güç dev zorluklar sunuyordu.

Herhangi bir kişiden, ortak amaç için kişisel fedakârlık yapmasını istemek zordur; birçok kadın için feminizmin çekiciliği bu çelişkiyle sınırlanmış gibi görünür. Düşünsel olarak kendisini bir kadının nasıl namuslu kız, saygılı eş, uysal işçi veya iyi anne olması gerektiği inancının reddine dayandıran bir hareketin, buna karşı bir dizi '-meli, -malı'dan daha iyi bir şey sunması şarttır; ataerkil yönetimin yerine suçluluk psikolojisiyle yönetimin konması yetmez. Bu belki de, kadın hareketinin, açıkça kişisel özgürleşmeyi amaçlayan bir 'hareket' *olarak* ölümünü kısmen açıklar. Bu ölümün tabii ki Thatcher yılları sırasında işçi sınıfının ve diğer özgürlükçü hareketlerin genel yenilgisiyle ilişkilendirilmesi gerekir.

Beni şimdi tam da burada endişelendiren, geride kalan miras. Başarılı olduğu kadarıyla kadın hareketi, 1970'lerin işçi hareketinin hem içinden hem dışından, diğer adalet ve eşitlik kampanyalarının yanı sıra, çoğu hâlâ mevcut, ayrımcılığı önlemek için tasarlanmış geniş bir eylem yelpazesinde fırsat eşitliği politikaları ve yöntemlerinin gelişmesine katkıda bulundu. Hakkaniyet amaçlı diğer düzenlemeleri ve biçimsel kurallar gibi bu yöntemler de, siper savaşının ön cephesine döşenmiş dikenli telleri, kazılmış çukurları andırır. Tıpkı bir devlette, sermaye ile örgütlü emeğin en son çatışmasında son durumun sınırlarını iş hukukunun çizmesi gibi, bunlar da savaş fiilen sürerken, bir tarafın ne kadar ilerleyebildiğini, öbür tarafın ne kadar direnebildiğini gösterir. Fakat eğer savaş fiilen sürmüyorsa, bu yön-

temler etrafından dolaşılması gereken tehlikeli çukurlar, kişisel gelişime ket vuran engeller olarak algılanabilir. Özellikle kamu kesiminde elbette birçok işyerinde birlikler alandadır, moralleri yerindedir, hâlâ cepheyi genişletmeye çabalamakta ya da gerilememek için direnmektedir. Fakat diğerlerinde, bu zor kazanılmış hakkaniyet kuralları normal bürokratik yöntemlerle o kadar iç içe girmiştir ki, çoğu insan, 'bunlar sizi korumak için var' genel anlamının ötesinde niye mevcut olduklarından emin değildir. Bunlar daha ziyade, kendi banka hesabımızdan kendi bilgisayar ya da telefonumuza kadar neredeyse bütün hizmetlere erişim için akılda tutmamız gereken parolalar ve şifreler gibidir artık. Genellikle bürokratik kurallar, asıl olarak yukarıdan gelen mantıklı ve verimli kılma baskılarıyla biçimlenir gibi görünür. Sosyolojinin alışıldık söyleminde böylesi baskılar elbette dirençsiz karşılanmaz; kurumlar, yapısal güçlerin yanı sıra içinde bulunanlar ve onları kullananlarca şekillendirilir. Ama bildiğim kadarıyla, bürokratik yapıların oluşumunda, hakkaniyet kuralları için aşağıdan gelen baskının rolünü sistematik olarak inceleyen henüz çıkmadı. Bunu şimdi söylememin nedeni, kısmen konuşmamın devamında aşırı yapısalcı bir yaklaşım benimsediğim suçlamasını önlemek, kısmen de bu yapıların nasıl farklı yollarla tek bir kaçınılmaz biçime yönelmediğine, ama eğer arkasında bunu yapacak siyasi irade varsa, birçok farklı yoldan yeniden şekillendirilebileceğine dikkat çekmek istiyorum.

Kendi çalışma geçmişimdeki ve katıldığım çeşitli kampanyalardaki gözlemlerime değindikten sonra, şimdi fiilen yaptığım bazı araştırmalara ve yazılarıma geçmek istiyorum. Bunlar da oldukça çeşitli olup tek bir yörünge izlemiyor. Çok geniş olarak üç grupta toplanabilir: İlki, çoğunlukla akademik istihdam ya da finansmanı sağlanmış araştırma dışında kalan zamanlarda yapılan kuramsal çalışmalardır. İkincisi, çoğunlukla işin şu ya da bu biçimde yeniden yapılandırılmasına odaklanmış, resmî

araştırma ve danışmanlık sözleşmeleri çerçevesinde yapılmış görgül araştırmalardır. Son olarak bazıları 1990'ların başlarında bu üniversitede ders verirken, daha yeni bazıları ise RESPECT projesi[12] kapsamında çeşitli değerlendirme ve etik kurullarında geliştirdiğim araştırma yöntemleri, etiği ve uygulaması üzerine düşünsel çalışmalar. Bu faaliyetler tabii ki birbirini destekledi ama hepsini tek bir uyumlu bütüne bağladığımı iddia edemem. Yine de her biri konumu biraz daha açtı; şimdi ilk kez bunları bir araya getirmeyi deneyeceğim.

İlkin kuramsal çalışmalar. Düşüncemin gelişiminde en önemli kavramlardan biri, iktisadi, teknolojik ve (bunların sonucu olan) toplumsal değişimin motorunun metalaşma olmasıdır. Metalaşmadan kastım, kapitalist ekonomilerde gitgide daha çok faaliyetin, standartlaştırılmış çeşitli sürümlerle sunulan ürün ya da hizmetlere dönüştürülmesi, böylece kârın satış hacmine oranla artmasını sağlama eğilimidir. Metalaştırılacak yeni faaliyet arayışı, kapitalizmin yayılmasının tek etmeni değildir. Yeni pazarlar, yeni ucuz emek kaynakları, yeni sermaye birikim alanları, doğal kaynakların çıkarılacağı ve tüm bu yıkıcı iktisadi faaliyetten ortaya çıkan atıkların yığılacağı yerler bulma gibi farklı amaçlara yönelik yayılma ihtiyacı ile karmaşık yollarla da bağlantılıdır. Fakat burada metalaşma zorunluluğuna yoğunlaşacağım. Bu yayılma (yine de önemli olmakla birlikte), dünyanın görece az gelişmiş bölgelerine yalnızca mekânsal bir genişleme biçimini almıyor. Piyasa ilişkilerinin, hayatın daha önce girmediği kısımlarına yayılmasını da birlikte getiriyor. Bu, kullanım değerinin mübadele değerine dönüşmesi gibi algılanabilir. 1970'lerin sonlarında bu konuda ilk kez düşünmeye

12 Bu, Avrupa Komisyonu tarafından, toplumsal araştırma için etik ve profesyonel ilkeler geliştirmek amacıyla kaynak sağlanan, 2004'te sonlanan bir projeydi. Daha fazla bilgi için bkz. www.respectproject.org

başladığımda,[13] aklımdaki kullanım değerleri aslında ücretsiz emeğin evde ürettikleriydi. Bu tür metalaşma hâlâ önemli. Buna kanıt olarak hazır yemek, ev aletleri veya kendin-yap ürünlerinin pazarlarındaki devamlı büyümeye bakmak yeterli. Fakat kapitalist yayılmanın bugünkü neoliberal evresinde başka bir kullanım değeri biçimi, yeni metaların gelişmesi için çok çekici bir alan haline geldi. Bu da eğitim, sağlık ve sosyal bakım gibi şu anda metalaştırılmakta olan bir dizi faaliyet içeren kamu kesimidir.

Çoğu kez özelleştirme ile birlikte yürüse de, bu metalaşma biçimi, ille de resmî mülkiyetin el değiştirmesini kapsamıyor. Yine de işin doğasında, işin nasıl yönetildiğinde ve işçilerle (gitgide 'müşteri' denilmeye başlanan) hizmet kullanıcıları arasındaki ilişkide muazzam değişiklikler yaratıyor. İş süreçleri, 19. yüzyılda Babbage ve Taylor gibilerce geliştirildiğinden beri temelde değişmemiş 'bilimsel yönetim' ilkeleri kullanılarak incelenip standart birimlere ayrılıyor. Bu standart birimler tanımlanınca, başarı göstergeleri belirlenip standart protokoller veya kalite kontrol süreçleri getirilebilir. Bu standart süreçler, bilgi ve iletişim teknolojilerini çok daha kapsamlı kullanmayı sağlar. Örneğin standart raporlama yöntemleri uygulanarak farklı zaman veya yerler arasında başarı karşılaştırması yapmak, ortak veri tabanlarında veya 'bilgi bankaları'nda bilgi toplamak, mekân ve zaman sınırlarının üstesinden gelmek olanaklı hale gelir. Bu teknolojilerin kullanımı, karşılıklı pekiştirici bir süreç içinde, standartlaştırmayı daha çok özendirir, özellikle teknolojinin daha yoğun kullanılmasına olanak sağlanır. Bu geliş-

13 Buna ilişkin ilk yazım, 1978'de 'New Technology and Domestic Labour' (Yeni Teknoloji ve Ev işi) başlığıyla Conference of Socialist Economics Microprocessors Group için yazdığım bir makaleydi, sonrasında şu yayına evrildi: Ursula Huws (2003), *The Making of a Cybretariat: Virtual Work in a Real World* (*Sibertaryanın Gelişimi: Gerçek Dünyada Sanal İş*), Monthly Review Press, New York, s. 24-34

menin her aşamasında faaliyetlerin doğası giderek daha jenerik hale gelir.

Süreçler standartlaştırıldı (ya da 'birimlere ayrıldı') mı, birimler farklı dizilim ve birleşimlerle yeniden bir araya getirilebilir. Çeşitli yerlere dağıtılabilir ya da merkezi yerlerde toplanabilir. Kurum içinde yürütülebilir, taşeron kullanılabilir veya bir tür ortaklık anlaşmasıyla yerine getirilebilir. Önceden merkezi bir bölümde yapılan idari görevler, her biri kendi hedefine sahip, her biri farklı bir şartname konusu olabilen, farklı bir ihale gerektirebilen küçük alt görevlere ayrılabilir. Bunların her biri farklı bir oluşum tarafından yerine getirilebilir ama işin küresel bir 'arka oda' ofis ağına yayıldığı, sonradan yeni bir birleşimde bir araya getirilebilecek bu sözleşmelerin çoğunluğunu kazanan, aynı dev çok-uluslu şirket de olabilir (gitgide öyle oluyor). Bu, parçalanma ve bütünleşme süreçlerinin eşzamanlı işleyebildiği görünürdeki ikilemi de açıklar.

Bu yeniden yapılanmanın tam kapsamlı haritasını çıkarmaya çalışmak için doğru yer burası değil (benim bazı eski ve yeni araştırmalarımda buna değiniliyor). Burada zihinsel emek ya da zihinsel faaliyet üzerindeki etkiye odaklanmak istiyorum. En basit düzeyde, eğer metalaşma motorsa, düşünsel emeğin onu ateşleyen kıvılcım olduğu ileri sürülebilir. Az önce sözünü ettiğim süreçlerin hiçbiri insan yaratıcılığı ve işbirliği olmadan ortaya çıkmaz. Fakat hikâye çok daha karmaşıktır. Zihinsel emek yalnızca metalaşmanın daha da gelişmesi için hayati bir önem taşımakla kalmaz, kendisi de metalaşma süreçleriyle ve bu yüzden de piyasa disipliniyle karşı karşıyadır.

Düşünsel emeğe neler olduğunu anlamak için, ekonomideki teknik iş dağılımına ve teknolojik değişim, standartlaştırma ve 'bilimsel yönetim' süreçlerinin ortak etkisiyle bunun sürekli nasıl yeniden yapılandırıldığına daha ayrıntılı bakmak lâzım. Değişen işbölümü, çelişkili bir olgu olarak anlaşılmalı-

dır. Metalaştırma süreci, her zaman iki yanlı sürekli bir yeniden yapılandırma süreci yaratıyor. Her yenilik, aynı zamanda başka yenilikler geliştirme sürecinin kendisinde, doğrudan olmasa da öbür işlerin rutinleştirilmesine sağlayan yeni bir yaratıcı 'bilgi işçileri' topluluğuna ihtiyaç duyuyor. Dolayısıyla 'beceri kazandırma' ile 'beceri kaybettirme' el ele gidiyor ve yeni uzmanlaşma çeşitleri, jenerik faaliyetlerin gelişimine eşlik ediyor. Bu yüzden teknolojik bakımdan her zamankinden daha karmaşık bir kapitalizm gelişiminin, beceriler kaybettirmeye mi, beceriler kazandırmaya mı yol açtığı konumuz dışında. Beceri, yalnızca emek için çift taraflı bir özellik taşımaz; işverenler açısından da aynı derecede müphem bir anlamı var. Kapitalist gelişme için gerekli değişim motorunu oluşturan yenilik süreci, beceri ihtiyacı ile son derece çelişkili. Bir görev de otomasyona gidilmesinden önce, süreçteki her adımı parçalarına ayırabilmek ve bunların nasıl standart hale getirilebileceğini ve makinenin nasıl programlanabileceğini veya düşük vasıflı işçinin bu adımları tekrarlayabilmesi için nasıl eğitileceğini anlamak, bunun tam olarak nasıl yapılacağını bilen birinin uzmanlık ve deneyiminden yararlanmayı gerektirir. Bu işçilerin bilgileri ve deneyimleri (yani 'zanaatları') ellerinden alındı mı onlardan vazgeçilebilir, yeni makineleri işletmek veya yeni sistemleri yönetmek için daha ucuz, daha düşük vasıflı işçiler onların yerine geçer.

Bu yüzden entelektüel işçi havuzunu, üyeleri ekonomide aynı anda farklı roller oynayan, farklılaşmış bir grup olarak görebiliriz. Otomasyondan ve/veya geleneksel zanaat tabanlı faaliyetlerin beceri kaybına uğramasından doğan, 'kafa' ile 'el' arasındaki yeni ayırımlar sonucunda ortaya çıkan yeni gruplar da var. Bu, türlü teknik görevlere ek olarak, beden işçilerinin eğitimi ve yönetimiyle ilgili insanların yanı sıra, halkın eğitimi ve yönetimine ilişkin oldukları söylenebilecek 'müşteri hizmet-

leri' işçilerini de içerir. Yeni ürünleri veya süreçleri tasarlayıp icat eden, sınayan ya da bunları yeni uygulamalara uyarlayan kimseler de mevcut. Ayrıca, rolleri sistemin yönetişimi ya da farklı bölümleri arasında aracılık sağlama ile ilişkili insanlar da var. Buna ek olarak, işleri, geniş bir ürün ve hizmet yelpazesine içerik üretmeyi, halkla iletişime geçmeyi, ilgilenmeyi, halkı eğitmeyi, bilgilendirmeyi, dikkatini dağıtmayı ve eğlendirmeyi üstlenen insanlar da mevcut. Belli mesleki nitelikler, teknik bilgi veya içerme ve dışlamanın daha az belirgin yapıları bu rollerin bazılarını kalın çizgilerle belirlese de, birçoğunun arasındaki sınır kaygan ve akışkandır. Belirginleşmekte olan bu değişim süreçleri, insanların kamu ve özel kesim istihdamı arasındaki geçişlerinin gitgide yaygınlaştığı, standart yazılım paketleri kullanmaktan 'iyi bir takım oyuncusu olma'ya veya 'zaman yönetimi becerileri' taşımaya kadar uzanan birbirine yakınsak bir dizi 'beceri', 'yetenek' ve 'yetkinlik' sergilenmesi gerektiği anlamına gelmektedir.

Standartlaştırma süreçleri ve yeni yönetim yöntemlerinin uygulanması da deneyimin bir tür ortaklaşmasına katkıda bulunuyor, çünkü bu işlevlerin çoğu, görevlerin daha az sayıda ya da daha düşük vasıflı işçilerce yapılabilmesi için işçilerin bilgisine el konarak bilgisayar programları ya da veri tabanları bünyesinde toplandığı süreçlere tabiler. Örneğin, derslerini, standartlaştırılmış e-Öğrenme kurs içeriğine çevrilmeleri istenen üniversite öğretim üyelerinin bilgisini bu bölüme koyabiliriz. Örtük bilginin kodlandırılmış bilgiye dönüşebilmesi, bu sürecin kilit önem taşıyan bir parçasıdır. Bu yüzden, bu bilginin kime ait olduğu sorusu kritik hale geliyor. Bu eğer bireysel işçilerin malıysa, buna ne ölçüde el konulabileceğinin sınırları vardır. 21. yüzyılda fikrî mülkiyet haklarının, 18. yüzyıl İskoçyasındaki toprak hakları kadar şiddetli anlaşmazlıklara yol açması rastlantı değil.

Bilgilerine el konması ve bunun bilgi veri tabanları, eğitim gereçleri veya kültürel ürünler bünyesinde toplanmasını kapsamasıyla, şu anda entelektüel işçilerin başına gelen, 19. yüzyılın başlarında becerileri Jacquard dokuma tezgâhlarına[14] aktarılan dokuma zanaatkârlarının yaşadıklarından nitelikçe farklı değildir. Fakat açıkça farklı olan, mesleki kimliklerinin daha geniş ve ayrıntılı doğasıdır. Belki de 'bilgi işi'nin özelliği gereği, bilgi işçisi aynı şeyi tekrar tekrar yapmayı ummaz, ama işçilerin çoğunun becerisi kaybettiriliyor olsa bile, ya aynı kurum ya da meslek içinde dikey yönde yükselmeyi ya da yatay yönde düşünsel emeğin daha geniş tanımındaki öbür faaliyetleri, en azından sayısal olarak gelişmeyi sürdürmesini bekler. Diğer bir deyişle, değişim süreçlerinde kazananın ve kaybedenin kimler olduğunu belirlemek çok daha zordur. Doğrusu, kazanımlarla kayıplar birbirine o kadar karışmış olabilir ki, herhangi bireysel bir işçi üzerindeki net etkinin ne olduğunu saptamak güçtür.

Burada karmaşık uzlaşmalar işin içine girer: Çalışma süresinin uzamasına karşılık ne zaman çalışacağınızı belirlemede özerk olmak; müşterilerle görüşme amacıyla daha fazla seyahate karşılık bazı bürokratik uğraşlardan kurtulmak; başka bir bölümde anlayışsız bir kıdemli yöneticinin altında görev almak yerine kendi yöneteceğiniz birimin başına getirilmek; ileri düzeyde araştırma yapma şansına karşılık fikrî mülkiyet haklarından vazgeçmek; belirli hedeflere ulaşmaya razı olmak yerine daha fazla kazanmak; daha kalabalık sınıflara ders verme karşılığında ders saatlerinizi düşürmek. Bu gelişmelerin etkileri çelişkili ve farklıdır, bu yüzden bütün entelektüel işçiler için hayatın daha kötüye gittiğine dair büyük sonuçlar çıkaramayız. Herhangi bir anda, kimilerine beceri kazandırılırken kimileri-

14 Jacquard dokuma tezgâhı, 1805'te Joseph Marie Jacquard tarafından yapıldı. Desenli kumaşların dokunmasında devrim yarattı. Kullandığı delikli kartlar sonradan ilk bilgisayarlarda kullanılan delikli kartlara esin kaynağı olmuştur. *-çev.*

ne kaybettiriliyor, bazı işler daha yaratıcı ve özerk hale gelirken diğerleri rutinleşiyor olabilir. Yine de geniş bir faaliyetler yelpazesinde bazı eğilimlerin gittikçe yükseldiğini gösteren kanıtlar artmaktadır.

Bunlardan ilki, işin genel olarak yoğunlaşması. Örneğin iş koşulları, çalışma saatleri ve hayat kalitesi üzerine yapılan türlü Avrupa anketlerinde[15], bir dizi beyaz yakalı işte çalışma saatlerinin ve stres düzeylerinin arttığına ilişkin çok fazla kanıt bulunmakta. Üniversitede yapılan son araştırmalar, akademisyenlerin fazla çalıştığını, aşırı zorlandığını ve sıklıkla bitkinliğin eşiğinde olduğunu ortaya koyuyor. Janice Newson ve Heather Menzies tarafından Kanada'da yapılan bir çalışma[16], akademisyenlerin akşamları ve hafta sonları, evdekiler de içinde olmak üzere, yalnızca kaç saat çalıştıklarına bakmakla yetinmemiştir. Yeni raporlama gerekleri, bilgisayara bağlı çalışmaya geçmekle daha çok yönetim işinin akademisyenlere aktarılması, araştırma için fon bulunması, öğrencilerden, yönetimden, yerel ve küresel akademik meslektaşlardan gittikçe artan sayıda gelen e-postalara anında yanıt beklenmesi gibi nedenlerle akademisyenlerden daha çok zaman talep edildiğini gözönünde bulundurmuştur. Hatırı sayılır bölümünün baş ağrısı, uyku yitimi, hafıza kaybı ve başka gerginlik belirtileri gösterdiğini bulmuş, ayrıca pek çoğunun uzmanlığının gereğini kamusal alanda yerine getirmediğini ortaya koymuştur. Eskiden olduğu kadar derinlemesine ve yoğun biçimde okuyup okuyamadıkları sorulduğunda yüzde 64'ü hayır derken, yüzde 79'u istedikleri kadar okuyamadığını

15 Örneğin *bkz.* Arnold Reidmann, Harald Bielenski, Teresa Szczurowska, Alexandra Wagner (2006) *Working time and worklife balance in European companies*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

16 Janice Newson ve Heather Menzies (2005) 'Findings from the time, technology and academic work' *Gender, Work & Organization Conference*, Keele Üniversitesi, 22-24 Haziran.

söylemiştir. Hayli yüksek bir azınlık (yüzde 42) hem sınıfta hem yazılarını kaleme alırken özgün ve yaratıcı düşünme kapasitelerinin yavaş yavaş yittiğini belirtmiştir. Sık rastlanan bir ifade "Düşünmeye zaman ayıracak kadar yavaşlayamıyorum," olmuştur. Meslektaşlarıyla iletişimleri de zarar görmüştür. Yazarların vardığı sonuca göre "buradaki tehlikeli gelişme, akademisyenlerin içinde yer aldığı bilgi üretiminin, meslektaşlarıyla süregelen iletişimden doğan bir bilme süreci olmaktan çıkıp, daha çok bir uzantısı gibi davrandıkları uzak bilgi sistemlerine odaklanmış parça parça bir bilme sürecine dönüşmesidir."

İkinci (ve hiçbir şekilde zihinsel işe özgü olmayan) eğilim, istihdamın gitgide istikrarsız hale gelmesidir. Bu, özel sektörde sabit süreli iş sözleşmelerinin ve bazı işkollarında kendi nam ve hesabına çalışmanın artışından bellidir. İşçiler, sürekli işe sahip oldukları yerlerde bile, bir şirket birleşmesi ya da devralma gibi bir tür tüzel yeniden yapılandırmayla her an işten atılma tehdidi altında kalabileceklerinin farkında. Gerekli becerilerin gitgide jenerik hale gelen doğası, işin bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak uzaktan halledilmesiyle birleşince, fiilen beyaz yakalı küresel yedek işçi ordusunun gelişimine yol açtı. Bir iş Hindistan'a veya Çin'e aktarılmasa bile bunun gerçekleşme korkusu, emek üzerinde güçlü bir disipline sokma etkisi yaratıyor. Bir başka iş güvensizliği kaynağı ise büyük şirketlerde daha fazla proje işi yapılması, bu nedenle yeni tür içsel emek piyasalarının gelişmesidir. İşçiler, daimî bir işe sahip olmak yerine, aslında ismen olmasa da fiilen proje tabanlı olarak istihdam ediliyor. Bir proje sonlandığında, bir sonraki iş için (genelde şirket içi web sayfasına konmuş özgeçmişe bakılarak) seçilmek gerekiyor. Seçilememek, şirketteki geleceğinizi tehlikeye sokabilir. Kamu sektörünün bu gelişmelere karşı bir bağışıklığı yok. Taşeron kullanımı, işin başka bir mekâna taşınmasıyla fiilen işten atılmalara veya çalışanların taşerona aktarımı işçilerin kamusal

işverenden özel işverene geçmesine yol açabilir. Buna ek olarak, kamu kesiminin kendisi de, yarı zamanlı hemşire, saat ücretli öğretim üyesi veya proje süresi boyunca sabit süreli sözleşmeyle çalıştırılan araştırmacılar gibi geçici işçilerin işverenidir.

Üçüncü eğilim, rekabet ve işbirliği arasındaki çatışmanın yoğunlaşmasıdır. Bir yandan sözleşmelerin bireyselleşmesi toplu yapıların ve dayanışmanın zayıflamasına yol açarken, öte yandan -bununla gerilim yaratmak üzere- gitgide artan bir takım çalışmasına ihtiyaç doğmaktadır. Daha önce değindiğim süreç standartlaştırmaları, artık her bireyi, aynı anda hem aynılık hem farklılık göstermek gibi hayli çelişkili bir gereksinimi karşılamaya zorlamaktadır. Bir taraftan özerkliği ve yaratıcılığı bırakıp yukarıdan dayatılan (protokol, başarı hedefleri ve kalite ölçüleriyle tanımlanmış) gitgide daha sıkı standartlara göre iş yapmak gerekmektedir. Başarının anonim biçimde ölçüldüğü yollar genellikle sadece belirlenebilene itibar edildiği anlamına geliyor. Hiç kimsenin sisteme onunla ilgili göstergeler tasarlamayı akıl etmediği kişisel niteliklerin yarattığı ek katma değerin farkına varılması olanaksız. Öte yandan, gitgide artan bir rekabet etme ve sürüden farklı olma ihtiyacı var. Girişte söz ettiğim form doldurma süreci bu çelişkinin ifadesi haline geliyor; yoldaşlık, fikir paylaşımı ve karşılıklı destek bunun kurbanları olabilir. Daha önce dediğim gibi, bunun için sadece yapısal etmenler suçlanamaz. Bürokratik süreçler, yukarıdan dayatılan etkinlik ve denetim talepleri ile alttan yükselen adalet ve şeffaflık taleplerinin karmaşık ve hareketli etkileşiminde tekrar tekrar üretiliyor. Rekabetçilik ve ortaklaşmacılık arasındaki gerginlik, insanın kıt kaynakları paylaşmak zorunda olduğu her yerde var. Yine de kanıtlar gösteriyor ki bu çatışmalar yoğunlaşıyor.

Özellikle kamu sektöründe görülen dördüncü eğilim, hizmet sunan işçilerle bunu kullanan insanlar arasındaki ilişkinin de-

ğişimi. Bir hizmet, kullanıcıya yalnızca Marx'ın 'kullanım değeri' dediği şey için doğrudan sağlanıyorsa, o zaman işçi, Weber'in fikirlerinin bir güncellemesi olarak, İskandinav feministlerin 'özen mantığı' dediği şey tarafından doğrudan güdülenebiliyor. Bu yüzden öğretmenler öğrencilerinin öğrenmesini, hemşireler hastalarının iyileşip rahat etmesini, aşçılar yemeklerinin beğenilmesini vb ister. Bir süreç standartlaştırılıp metalaştı mı, kamu mülkiyetinde kalsa bile, işin sürdürüldüğü mantık değişir. Pret a Manger'in[17] 'ağzının tadını bilir', Odeon sinemasının[18] 'film tutkunu,' hatta Londra Metropolitan Üniversitesi'nin 'toplumsal adalete adanmış' olduğuna ilişkin 'özgörev beyanı' olabilirse de, Weber'in 'iktisadi' veya 'kurumsal' güdü olarak adlandırdığı şeyin, daha ahlaki veya duygusal kapsamlı güdünün az ya da çok yerini almış olmasıdır. İşçiler hâlâ hizmet ettikleri insanlara kişisel olarak önem verse bile, artık onlara hizmet verirken bunu özgürce dile getirebilir durumda değiller. Uydukları iş süreçlerini, standart protokolleri izleme ve hedeflere ulaşma gereği belirliyor. Eğer iş, kamu sektöründen özel sektöre aktarılmışsa, ağır basan nihai hedef, kârlılığı en üst düzeye çıkarmaktır. Bu, örneğin kamu sektörü müşterisiyle yapılan sözleşmeye konulmuş şartnameleri karşılamak ya da daha yüksek müşteri memnuniyeti seviyesi yakalamak veya pazar payını artırmak gibi ara taleplerle ılımlı hale getirilmiş olsa bile böyledir. Keyfiniz yerinde olduğu ve yakın hissettiğiniz için birine iyi günler dilemekle, dilemezseniz kovulabileceğiniz için söylemek arasında dağlar kadar fark vardır.

Bu dört eğilimin etkileri, büyük ya da küçük ölçekte, birçok örgütte gözlemlenebilir; peki bunların toplumsal düzeyde birikimli etkisi nedir? Burada, bu süreçlerin katkıda bulundu-

17 Birleşik Krallık'ta kurulu uluslararası bir sandviç dükkanı zinciri. -*çev*

18 Birleşik Krallık ve İrlanda'da faaliyet gösteren bir sinema şirketi. -*çev*

ğuna inandığım üç genel toplumsal olguya dikkatinizi çekmek istiyorum.

Bunların ilki, bağımsız aydının yok olmasıdır. Bu olgu için, sadece tanımlamakta olduğum metalaştırma süreçlerini suçlayamayız; konunun çok daha geniş tarihsel bir bağlama oturtulması gerekir. Aslında bağımsız bir aydın düşüncesinin kendisi oldukça yenidir, belli kültürlere ve sosyal çevrelere özgüdür. Bu, Virginia Woolf'un 1929'da belirttiği gibi[19], çoğunlukla bağımsız bir gelire, yazabilecekleri özel mekâna ve boş vakte sahip olan az sayıda insan –temelde burjuvazinin erkekleri– ile sınırlı bir kimlikti. Aynı yıl Antonio Gramsci hapishane defterlerinde, aydının, ücretli düşünsel işle meşgul bir dizi insanı kapsadığı çok daha geniş bir kavramı geliştirmeye başladı. Ona göre işçi sınıfından 'organik aydınlar' çıkabilir ve onlar hegemonya karşıtı bir toplumsal görüşü geliştirebilirdi[20]. İzleyen on yıl boyunca, en azından gelişmiş dünyanın çoğu büyük şehrinde, almaşık entelektüel kültür denebilecek şeyin içinde, çoğu zaman 'bohem hayatı' diye nitelendirilmiş bir gelişim vardı. Bu, köken itibarıyla hâlâ büyük ölçüde burjuvaydı, fakat hem gazetecilik, gelişmeye başlayan kitlesel medya (özellikle sinema ve kamu yayıncılığı), küçük yayınevleri, tiyatrolar, sanat galerileri gibi çeşitli yollarla, hem de zenginlerin himayesi ve üniversitelerde istihdam gibi daha geleneksel yollarla iktisadi olarak sürdürülmüştü. Amerika Birleşik Devletleri'nde, güzel sanatlara devlet desteği Roosevelt'in Yeni Düzen'i[21] altında önemli bir rol oynamıştı; bu, tabii ki Sovyetler Birliği'nde olduğundan çok farklıydı.

19 Virgina Woolf (1929) *A Room of One's Own*, Hogarth Press, Londra.

20 Q. Hoare ve G.N. Smith (ed.) 'The Intellectuals', *Selections from the Prison Notebooks*. International Publishers, New York, s. 3-23, özgün eser, Antonio Gramsci (1949) *Gli intellettuali e l'organizzazione della cultura*, düzenleyen F. Platone, Nuovo Universale Einaudi, Torino.

21 Yeni Düzen (*New Order*), 1933-1938 arasında ABD'de yürürlüğe konan ekonomi ağırlıklı bir dizi program. *–çev.*

Geriye baktığımızda, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki dönem, (tam istihdam, aile ücreti ve refah devletinin çeşitli yanları gibi) birçok başka toplumsal kurumun olduğu gibi, bağımsız aydının da altın çağı olarak görülebilir. Britanya'da devletin yalnızca güzel sanatlara destek vermesi değil, aynı zamanda yükseköğrenimin yaygınlaştırılıp demokratikleştirilmesi de vardı. 1960'ların sonlarına doğru benim kuşağım erişkinliğe ulaştığında, düşünsel yaşam hâlâ beyaz burjuva erkeklerin boyunduruğu altında olsa bile, yeterli derecede kararlı, eğitimli, (kadınsa) çocuksuz insanlar, bağımsız aydın işlevi görürken iktisadi olarak da hayatta kalabilirdi. Bu alanlardan biri, görece cömert refah devletindeki rahatlıkla yaratıldı. Yalnızca yoksulluk yardımıyla, hele bir de konut sübvansiyonu alınıyorsa, (ucu ucuna) hayatta kalınabilirdi. Gecekondulaşma ve otostopçuluğu da içeren birçok toplumsal yalvarma biçimine de başvuruluyordu. Bunlar uygulanabilir strateji olarak çoktan tarih oldu. Daha saygıdeğer bir hayatta kalma biçimi, radikalleşme, deneme ve bağımsız düşünceye yer veren gönüllü kesimde çalışmaktı. Gönüllü kesimin de profesyonelleşip bürokratikleşerek devletin bir taş atımlık mesafedeki uzantısı haline gelmesiyle ve yasal hizmetlerdeki kesintilerle ortaya çıkan boşlukları doldurmasıyla, o da bir seçenek olmaktan çıktı. Üçüncü bir seçenek, o dönemde ya ağırlıklı olarak devlet tarafından işletilen medyada (örneğin radyo ve televizyon) veya bir bağımsız kitapçılar ağıyla ürünlerini dağıtabilen küçük ya da orta ölçekli şirketlerin hâkimiyeti altında olan 'ciddi' yayımcılıkta çalışmaktı. Şimdi gördüğümüz kitlesel medya imparatorlukları o zaman da ortalıkta olup, kaydedilmiş müzik ve gazeteleri içeren bazı sektörlerde çoktan baskınlık kurmuştu. Ama serbest yazarlıkla, haftalık dergilere incelemeler yazarak, radyo veya televizyon metinleri hazırlayarak veya sanat konseyinin desteklediği tiyatrolarda veya galerilerde çalışarak geçinmek hâlâ mümkündü. Bu da yal-

varma ve övünme sanatında becerikli, görece küçük bir azınlık dışında artık bir seçenek değil. Sözgelimi *New Statesman*[22] için yazılan bir incelemeden gelecek kazanç, alım gücü bakımından karşılaştırıldığında kırk yıl öncesine göre kat kat düşük. Bu nasıl böyle oldu? Şüphesiz, bir dereceye kadar, medyanın, daha rutin işler için küresel bir işgücüne erişimi olan daha az sayıda çok büyük ulus-ötesi şirketin boyunduruğunda olmasının etkisi var. Araştırmalarım sırasında, örneğin akademik dergilerin editörlüğünün Hindistan'da, görsel tasarımının Malezya'da, canlandırmanın Vietnam'da yapıldığına rastladım. Fakat bu küresel emek piyasasında rekabet etme ihtiyacı kesinlikle tek etmen değil. Medyadaki işten gelen reel kazançtaki düşüş, aynı zamanda bağımsız aydınların eskiden yıldızlarının parladığı dördüncü bir yerdeki gelişmelerle de çok doğrudan ilintili: üniversiteler.

Standartlaştırılmış başarı ölçülerinin yükseköğrenime uygulanmasının etkilerinden biri, yayın yapma baskısının yoğunlaşması oldu. Kadrolu olabilmek, araştırma fonu alabilmek, terfi edebilmek, maaşın başarı ölçülerine bağlı olarak iradi kararlarla belirlenen kısmını kazanabilmek veya yüksek bir araştırma sıralaması edinebilmek için yayın yapmak, yayın yapmak, yayın yapmak zorunlu. Eğer yazılarınız, alanınızın önde gelen hakemli dergilerince reddedilirse, sizin gibi düşünen meslektaşlarınızın bazılarıyla yeni bir alt-alan yaratıp kendi derginizi çıkarın. Eğer araştırmanın bir kısmını bitirdiyseniz, biraz da şansın yardımıyla suyunu sıkarak üç ya da dört makale çıkartabilecekken neden sonuçları tek bir makaleye sıkıştırasınız? Her bilim insanı kuşağıyla birlikte dergiler (ve alt-disiplinler) katlanarak artmakta, yayımlanan makale sayısı üstel olarak büyümekte. Ve bu yazarlar, kelimenin tam anlamıyla gerçekten bedava yazarlar. Onlarla rekabet etmeye çalışan serbest bir yazar olmayı hele

22 Londra'da 1913'ten beri yayımlanan haftalık siyaset ve kültür dergisi. *–çev.*

bir düşünün! Tişört dokuyan ev işçileri, rakiplerinin Endonezya gibi yerlerde günde bir dolardan aza çalıştığı kadınlar ve çocukların olduğu küresel bir piyasada çalışıyor, ama en azından ne kadar düşük olursa olsun bir ücret alıyorlar. Peki, ücretsiz emekle nasıl rekabet edilebilir? Bu kadar dolup taşan bir pazarda, aşk için üretilmiş bir kitabın fark edilmesi nasıl mümkün olur? Yükseköğrenimin metalaşmasının, akademisyenlerin kamu aydını rolünü oynayacak zamanını ve özgürlüğünü nasıl azalttığından söz etmiştim. Bu aynı zamanda akademi dışındaki bağımsız düşünsel yaşamın ölümünü de hızlandırmış, 1960'larda, 1970'lerde hâlâ yayımlanabilecek türden bir kitaba –entelektüel yaşam gösterişine kapılmış herkesin kitaplıklarını süsleyen turkuaz kapaklı Pelican'ların[23] örnek oluşturduğu, uzmanlık dışı vasıfsız kitle için anlaşılabilir biçimde yazılmış kurgu dışı ince kapaklı kitaba– kamusal alanda yer bırakmamıştır.

Tartışmak istediğim ikinci olgu, bu gelişmelerin, ahlaki ve profesyonel davranış kurallarına etkisi. 'Yalvarmayacaksın' ve 'övünmeyeceksin' öğütlerini gittikçe artan biçimde, hangi yollarla çiğnememizin beklendiğinden bahsetmiştim. Konu, komşunun fikrî mülkiyetine geldiğinde 'çalmayacaksın' emrine uymamak için de artan bir baskı mevcut. Burada sadece su katılmadık intihalden değil, düşünceyi çalmak, kaynak göstermemek ve seçici alıntı yapmayı da içeren daha sinsi hırsızlık biçimlerinden söz ediyorum. Bu her zaman kötülükten yapılmıyor; daha çok, zaman baskısı, rekabet baskısı ile elimizdeki eserlerden kesip yapıştırmanın yeni teknolojilerle daha kolay olmasının bir araya gelmesinden ortaya çıkıyor. Ama sonuçta

23 Pelican Books, Birleşik Krallık'ta Penguin Books tarafından kurgu dışı eserlerin basımı için 1937'te kullanıma başlanan bir markadır. İlk olarak daha geniş bir okuyucu kitlesi için önemli konuları bir araya getirerek ucuz cep kitabı şeklinde yayımlanmaya başlandı. 1984'te yayımı durdurulana kadar klasik müzikten moleküler biyolojiye kadar çok geniş bir yelpazede ilgi çekici eserler yayımladı. 2014 yılında tekrar aynı marka altında kitap yayımlamaya başlandı. *–çev.*

dayanışma yok ediliyor, meslektaş yakınlaşmasının, bazen de iyi öğretimin düşmanı olan kuşku ve gizem ortamı yaratılıyor. Cömertliğin, alçakgönüllülüğün, dürüst davranmanın gitgide daha zor olduğu ortamlar doğuyor. Pierre Bourdieu'nun, yerleşik kuralları eleştirmek, toplumsal model seçenekleri geliştirmek ve 'gitgide bilimin yetkesini arkasına alan simgesel egemenliğe karşı bizi savunmak'[24] için gerekli temel olarak gördüğü 'fikir kolektifleri'ni inşa etmek gittikçe daha zor hale geliyor.

Son olarak, bu gelişmelerin üçüncü etkisine işaret etmek istiyorum. Bu, kapitalist gelişme sürecinin tam merkezinde yer alan çelişkidir: yenilikçi ve yaratıcı düşünürlere duyulan doymak bilmez ihtiyaç. Bilim ve teknoloji durmadan karmaşıklaşırken, değişimin hızı artarken, küresel rekabet daha amansızlaşırken ve dünyanın eğitim, öğretim, bilgi ve eğlence talebi üstel olarak büyürken, 'at gözlüklerini çıkararak' düşünebilen, parçaların bütüne nasıl uyduğunu, bütünün nasıl yeniden tasarlanabileceğini görebilen, kısaca mevcut olanı eleştirip, başka seçenekler hayal edip, değişimleri planlayarak yerine getirebilen insanlara daima artan bir ihtiyaç var. Fakat onları denetlemek için geliştirilmiş 'bilgi yönetimi' uygulamaları, tam da bu yaratıcılığa ters koşullar yaratıyor. Küçük çelik kafeslere hapsedilen kazlar altın yumurta yumurtlamayı bırakabilir. Ama serbestçe uçmalarına izin verildiğinde, çiftlik kapılarının ardında yatanları görmeye başlayabilir, değişimi arzulayabilirler. Gelecek için en büyük umudumuzu bu ikilemin çözümünde görebiliriz.

24 Pierre Bourdieu (2001), *Contre-feux 2*, Raisons d'Agir, Paris.

Emeğin Küreselleşmesi ve Ulusal Hükümetlerin Rolü: Kavramsal Bir Çerçeveye Doğru[1]



Sanayide büyük bir küresel yeniden yapılanmanın ortasında olduğumuz ve birbirine bağlı bir dizi etmenin bunu olanaklı kıldığı genel kabul görmektedir. İlk etmen, dünya piyasalarının açılması ve 1989 siyasi gelişmelerinden bu yana, hem mallar hem hizmetler için az çok küresel bir piyasa yaratmasıydı. İkinci etmen, sermayenin hayli yoğunlaşmasıydı; bu da birçok piyasa kesiminin gitgide görece az sayıda büyük ulus-ötesi şirketin boyunduruğu altına girmesine yol açtı. Üçüncü etmen, önceden tek bir konumda yerleşmiş faaliyetlerin mekânsal olarak yeniden dağıtılmasını sağlamakla kalmayıp merkezden eşgüdümle gerçek zamanlı olarak uzaktan yönetilen düzenekleri devreye sokan dijital iletişim teknolojilerinin yayılması oldu. Son olarak, neoliberal hükümet politikaları, örneğin altyapıyı piyasaya açarak, malların, hizmetlerin, bilginin, sermayenin (ama insanların serbest dolaşımının değil) ithalat ve ihracatı tıkayan setleri yıkıp emek piyasalarını kuralsızlaştırarak, yeniden yapılanmanın önündeki kurumsal engellerin çoğunu kaldırdı.

---

1 Bu makalede, 2009-10'da yazılmış bir dizi rapor ve çalışmadan, en başta, özgün metni aşağıdaki çalışmada yayımlanmış şu bölümden yararlanılmıştır: Huws, U. (2009) 'This historical roots of the concept of the value chain', Huws vö. (derleme) *Value chain restructuring in Europe in a global economy*, WORKS Projesi Raporu, Catholic University of Leuven, Mayıs.

Bu değişiklikler yaygın olarak tanınmış olsa da, bunların tam doğası ve boyutu hakkında bilgimiz şaşırtıcı derecede az. Örneğin, ABD gibi bazı ülkelerde 'denizaşırı taşeron kullanımı'nın yerel işleri tehdit etmesi yaygın panik yarattıysa da, ne kayboldukları bölgelerde ne taşındıkları bölgelerde etkilenen işlerin sayısı veya türüne ilişkin güvenilir hiçbir veri yok.

Bu boşluğun bir nedeni, sanayiler ve işleri sınıflandırmak için kullanılan mevcut kategorilerin yetersizliğinden kaynaklanan kanıt eksikliği. İstatistikçiler tarafından geleneksel olarak kullanılan –'şirketler', 'işkolları,' 'meslekler' gibi– araştırma birimlerinin, özellikle bu birimlerin kendilerinin de hiç de azımsanmayacak biçimde dönüşüme uğramasından dolayı, yeni gerçekleşmiş değişiklikleri anlatmakta yetersiz oldukları ortaya çıktı. 'Şirket' kavramını ele alalım. Hızlı birleşme ve ayrılmalar, stratejik ortaklıklar, şirket kimliğini belirlemede 'markalar'ın egemenliği, büyük ölçekli taşeronluk, sözleşmeli istihdam biçimlerinin çeşitlenerek artması ile belirlenen bir dönemde, herhangi bir şirketin sınırlarının ne olduğunu tanımlamak gitgide işlevsizleşiyor. 'İşkolu' için de hikâye çok farklı değil. Birçok geleneksel işkolu arasında hızlı bir yakınsama olurken, yalnızca yeni mal türleri üreten değil, aynı zamanda geleneksel olarak içeriden sağlanan temel hizmetleri sürekli olarak taşeronlaştıran yeni işkolları da ortaya çıkıyor. Son olarak, işçilerin her yeni teknolojik ve kurumsal yenilik dalgasına karşılık becerilerini değiştirmelerinin beklendiği bir durumda, 'meslek' kategorisi gitgide istikrarsız hale geliyor.

Var olan kategoriler, geçmişte ulusal ekonomileri çözümlemede, daha az da olsa bir ulusal ekonomiyi başkasıyla karşılaştırmada yararlanılan araçları sağlayan geleneksel çerçevelerden türüyor kuşkusuz. Bunlar ulusal ve uluslararası kurumsal uygulamaların içine yerleşmiş olup şu anda gerçekleşmekte olan sarsıcı ekonomik değişimleri ve bunların toplumsal ve siyasi

etkilerini anlamaya çalışan politika yapıcılar ya da ciddi bilim insanlarınca kolayca bir kenara itilemez.

Yine de bu değişimleri modellemeyi ve gelecekteki eğilimleri yönlendirebilmek için göstergeler geliştirmeyi mümkün kılacak alternatif bir kavramsal çerçeveye ihtiyaç olduğu açıktır. Bu hem zamana yayılan değişimleri anlamayı hem de farklı ülkeler ve bölgeler arasında karşılaştırmayı sağlayacaktır. Böylesi bir çerçeve, yeniden yapılanmanın dinamiklerini anlamamız için bize bir temel sunabilir.

Bu denemede, sanayinin yeniden yapılanmasını hem mekânsal hem yasal boyutlarda incelemek, gelecekteki eğilimleri şekillendirebilecek eğilimleri belirlemek için kavramsal bir çerçeve için temel önereceğim. Ama eğer ortaya çıkmakta olan yeni küresel işbölümünün ana hatlarını çizerek işsizliğe olan etkisini tamamen anlamak niyetindeysek, böyle bir yapısal inceleme ancak madalyonun bir yüzünü gösterecektir. Yalnız sermayenin yeniden yapılanma mantığını anlamak yetmez; yeniden yapılanmanın karşılaştığı direnç (ya da teşvik) biçimlerini de anlamak gerekir. Herhangi bir bağlamda bunlara kurumsal açıdan nasıl aracılık edildiği, küresel ekonomik güçler arasındaki bu pazarlık sürecinin nasıl işlediği bir yandan, ulusal ve bölgesel düzeydeki toplumsal ve siyasi oyuncular öte yandan, nihai sonucu biçimlendirmeye yarar. Bu aracılık sürecinin parçası olan devlet kurumları, yeni sanayi coğrafyasını belirlemede can alıcı bir rol oynayabilir.

Fakat devlet, mevcut yeniden yapılanma sürecine başka bir şekilde karışıyor; sermayenin yayılması için yeni bir alan yaratıyor[2]. Bu derlemenin başka bir yerinde, kamu hizmetlerinin ve idari süreçlerin metalaşmasının, yeni çok-uluslu şirketlerin ortaya çıkması ve mevcut olanların büyümesine katkısındaki

2 Bu konu, bu kitaptaki 'Kapitalist Fırsat Olarak bunalım' başlıklı bölümde daha ayrıntılı ele alınıyor.

rolü ve bunun da yeniden yapılanmayı daha da geliştirmesini ele alıyorum. Ulusal hükümetlerle ulus-ötesi şirketler arasındaki değişen ilişkiye dair bir tartışmada bu nokta unutulmamalıdır.

Güncel yazında, farklı sınai birimler arasındaki ara bağlantılar hakkında düşünmenin üç ana yolu var: 'Değer zinciri' veya 'meta zinciri'[3], 'filière'[4] ve 'ağ'[5]. Şu sırada gerçekleşen yeniden yapılanmayı bütünüyle kavrayabilmek için bir çerçeve geliştirmeye yardımcı olmaları bakımından, bu yaklaşımların her birinin güçlü ve zayıf noktaları var.

'Değer zinciri', belirli metalar üreten tedarik zincirlerinde girdilerle çıktılar arasındaki doğrusal ilişkiyi anlamak için güçlü bir eğretileme sunuyor. Önceleri imalât sanayini anlamak amacıyla geliştirilen bu kavram, işkolu bakımından çerçevelenmiştir. Herhangi bir ürünün üretim ve dağıtımının her aşamasını betimleyerek, son ürünü üretmeye katkısı olan görevlerin yalnızca mekânsal dağılımını ve her adımda eklenen katma değeri anlamamızı sağlamakla kalmaz, aynı zamanda zincir boyunca yer alan farklı aktörler arasındaki güç ilişkilerini de ortaya koyar. Fakat işkolları arasındaki yanal akışları anlamak veya belirli bir bölge içindeki ekonominin ara bağlantılarını modellemek için çok daha zayıf bir araçtır.

Buna karşın 'filière' (kelimenin tam manasıyla 'iplik' veya 'lif', ama aynı zamanda ekonomik bir faaliyet alanından diğeri-

---

3 Wallerstein I. (1979), *The capitalist World-economy*, Cambridge: Cambridge University Press; Porter M. (1985), *Competitive advantage: creating and sustaining superior performance*, New York: Simon & Schuster; Gereffi G., Humphrey J. & Sturgeon T. (2005), 'The governance of global value chains', *Review of International Political Economy*, cilt 12, sayı 1, s. 78-104.

4 Lorenzi J.H., Pastrè O. & Toledano J. (1980), *La crise du XXème siècle*, Economica, Paris ; Morvan Y. (der) (1985), *L'analyse de filière*, Paris : Economica ; Schmèder G. (1984), 'Les interprètations technologiques de la crise', *Critique de l'èconomie politique*, Haziran, sayı 26-27, s. 41-52.

5 Castells M. (1996), *The rise of the network society*, Oxford: Blackwell Publishers.

ne 'akış' olarak da anlaşılır), özellikle birincil, ikincil ve üçüncül işkolları arasındaki girdi ve çıktıları modelleme yöntemleriyle bütün ekonomiler arasındaki akışları anlamamız için çok güçlü bir kavram sunar. Örneğin, elektrik veya su gibi bir ürünün bir ekonomide nasıl dağıtıldığını görselleştirmemize yardımcı olabilir. Fakat yerel ekonomilerin yalnızca bazı bölgelerini etkileyen uluslararası akışları anlamak için çok daha zayıf bir araçtır. 'Zincir' eğretilemesiyle karşılaştırıldığında, farklı sınai aktörler ve onların iç yönetim yapıları arasındaki güç ilişkilerini incelemeyi de oldukça zorlaştırır.

'Bilgi tabanlı toplum' taraftarlarının sevgilisi 'ağ' eğretilemesi, uluslararası bölgelerin hem içinde hem arasındaki, çeşitli aktörlerin karışık yatay etkileşimlerini karmaşık olarak modelleme olanağı tanır. Fakat bunlar arasındaki akışların yönü hakkında bize neredeyse hiç bilgi vermez, aralarındaki güç ilişkilerini incelemek için herhangi bir çerçeve sunmaz. Bu da sözü geçen eğretilemenin, değişimin etmenlerini anlamak için kullanımını hayli zora sokar.

Eğer bu zayıf noktaların üstesinden gelen bir çerçeve geliştireceksek, daha derine inerek bu üç modelin altında yatan ve çelişen bu üç eğretilemenin (yani zincirler, akışlar ve ağların) oluşumuna katkı sağlayan varsayımları ortaya çıkarmamız gerekir. Bana sorarsanız, bu üç yaklaşımın hepsine dayanak oluşturan, düşünsel kökleri 18. yüzyıl Avrupa Aydınlanması'nda yatan ortak bir mantıktır. Dört kuramsal kavram bu mantığı yaratmak üzere bir araya gelir.

Bir, (Adam Smith[6] tarafından geliştirilen) *işbölümü* kuramı; iki, (yine Smith'te bulunan, sonradan Marx[7] dahil başkalarınca

6 Smith A. (1776), *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations.* Erişim adresi: http://www.adamsmith.org/smith/won-bl-intro.htm

7 Marx K. (1867), *Capital*, Erişim adresi: http://www.marxists.org/archive/marx/works/1867-c1

değiştirilen) *emek değer* kuramı; üç, (gene Smith'te bulunan ve Ricardo[8] tarafından değiştirilen) *karşılaştırmalı üstünlük* kuramı; dört, *farklı ekonomik sınıflar arasındaki girdi ve çıktılar* temelinde bir ekonomi kavramı (tarih bakımından ilki budur, 1758'de Quesnay[9] tarafından geliştirilmiştir).

Bunlar birlikte ele alındığında bize beş parçalı bir model verir. Bu modelin ilk bileşeni, **'işletmeler'in 'zanaatlar, 'dallar' veya 'işlevler'e ayrıldığını** öne sürer. Smith'i alıntılayalım:

> Ancak, işbölümü, her sanata ne denli sokulabilirse, emeğin üretici güçlerini o oranda yükseltir. Türlü zanaatlarla çeşitli uğraşların birbirinden ayrılmasının, bu fayda üstünlüğü dolayısıyla olduğu anlaşılıyor.[10]

İkinci bileşene göre, **işbölümü ne kadar uzmansa, her işlemde o kadar katma değer eklenir.** Yine Smith'i alıntılayalım:

> Böylece, işçilerin malzemeye kattığı değer, bu durumda iki kısma dönüşür. Bir kısmı ile işçi ücretleri ödenir, öteki ise işverenin öndelik verdiği malzeme ile ücretler toplamı üzerinden kârdır. İşveren, işçilerin yaptığını satmakla, stokunun yeniden kendisine geri gelmesine yetecek olandan fazla bir şey beklemese, bu işçileri çalıştırmakta çıkarı olamaz. Kârı ile stokunun büyüklüğü arasında belli bir oran bulunmadıkça da, küçük bir stok yerine büyüğünü kullanmayı düşünmez.[11]

---

8 Ricardo D. (1817), *The principles of political economy and taxation.* Erişim adresi: http://socserv2.socsci.mcmaster.ca/econ/ugcm/3113/ricardo/prin/index.html

9 Quesnay F. (1758), 'Tableau Économique. 'Üçüncü basım' erişim adresi: M. Kuczynsi ve R.L. Meek (der.) (1972), *Quesnay's Tableau Économique.* A.M. Kelley, New York. Özetin erişim adresi: http://cepa.newschool.edu/het/essays/youth/tableauoverview.htm#summary

10 Smith A. (1776), *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations.* Kitap 1, Bölüm I. Erişim adresi: http://www.adamsmith.org/smith/won-bl-intro.htm

11 Smith A. (1776), *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations.* Kitap 1, Bölüm VI. Erişim adresi: http://www.adamsmith.org/smith/won-bl-intro.htm

Smith, nihai ürün değerinin, yalnızca imalât sürecinin her aşamasında eklenen katma değerden oluşmadığı, aynı zamanda hizmet girdilerinin eklediği katma değeri de kapsadığı konusunda açık:

> Un ya da kırma fiyatında, tahıl fiyatına, değirmencinin kârı ile çalışanlarının ücretlerini; ekmek fiyatında, fırıncının kârı ile çalışanlarının ücretlerini; her ikisinin birden fiyatında ise, tahılı çiftçinin evinden değirmencinin evine, değirmencinin evinden fırıncının evine taşıyan emek ile bu emeğin ücretini öndelemelerin kârlarını hesaba katmak gerektir.[12]

Üçüncü bileşen, **bölgelerin karşılaştırmalı üstünlüklerinin, işbölümüne mekânsal bir boyut katmayı kârlı kıldığını** öne sürer. Burada Ricardo'yu alıntılayalım:

> Tamamen serbest bir ticaret sisteminde, her ülke sermayesini ve emeğini, doğal olarak kendine en yararlı şekilde kullanır.
>
> Şarabın Fransa ve Portekiz'de yapılmasını, tahılın Amerika ve Polonya'da yetiştirilmesini, araç-gerecin ve diğer malların İngiltere'de imâl edilmesini belirleyen ilke budur...
>
> Portekiz'in diğer ülkelerle ticari bağlantısı olmasaydı, kendi kullanımı için diğer ülkelerin kumaş ve araç-gerecini satın aldığı sermayesinin ve sanayisinin büyük bölümünü şarap üretiminde kullanmak yerine, o sermayenin bir kısmını o metaların imalâtına ayırması gerekecek, sonuçta elde ettiği, hem kalite hem miktar bakımından muhtemelen daha düşük olacaktı.[13]

Yine de bu karşılaştırmalı üstünlük, piyasaların serbest işlemesi ve sermaye ile emeğin serbest dolaşım engelleriyle kısıtlanabilir. 20. yüzyılın sonlarındaki Britanyalı neoliberalizm

12 Smith A. (1776), *An inquiry into the natüre and causes of the wealth of nations.* Kitap 1, Bölüm VI. Erişim adresi: http://www.adamsmith.org/smith/won-bl-intro.htm

13 Ricardo D. (1817), *The principles of political economy and taxation.* Bölüm 7. Erişim adresi: http://www.socserv2.socsci.mcmaster.ca/econ/ugcm/3113/ricardo/prin/index.html

yandaşları gibi Smith de, bunu, 'Avrupa'nın politikası'na ilişkin olarak tartışır. Yine ondan alıntılayalım:

> Avrupa'nın politikası, işleri tam bir serbestliğe bırakmayarak çok daha önemli başka eşitsizliklere yol açar.
>
> Bunu, başlıca şu üç şekilde meydana getirir. Birincisi; rekabeti, kimi işlerde, oralara girmeye gönüllü olacaklardan daha az kimse arasında tutmakla. İkincisi; başka işlerde rekabeti doğal olandan çok artırmakla. Üçüncüsü, emeğin bir işten ötekine, mal stokunun bir yerden başka bir yere serbestçe dolaşabilmesine ket vurmakla.[14]

Üçüncü önermeye bağlı bir dördüncü daha vardır: **İşbölümünün eşgüdümlü olmasını, değerin elde edilmesini güvenceye almak için merkezi hükümet gereklidir.**

Son olarak resme, bireysel kapitalistinkinden ziyade ekonominin bütünü açısından bakarsak, her bireysel 'işletme' iç işbölümünü yukarıdaki çizgiler içinde örgütlerken, bütün işletmeler topluluğunu, **bütün ekonomide ticareti yapılan mallarla hizmetlerin girdi-çıktı akışları üzerinden birbirine bağlı** olarak görmemiz gerektiğine dikkat edilmelidir. Bir başka deyişle, ulusal ekonominin, artık birçok ülkenin ulusal muhasebesinin bir parçası olan girdi-çıktı çizelgelerinin uzaktan atası Quesnay tarafından ilk olarak Fransız ekonomisi için modellenen ilk-örnek akış çizelgesinde (*Tableau Économique*) gösterildiği gibi, bu girdi ve çıktıların toplamından oluştuğunu kafamızda canlandırmalıyız.

Bu *akış* kavramı, işbölümünde yer alan farklı birimler arasındaki ara bağlantıları modellemek için son derece yararlıdır. Her birim, ya dışsal bir kaynaktan ya da işletme içindeki başka bir birimden (hammadde, mallar veya hizmetler şeklinde) *girdi*

14 Smith A. (1776), *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations.* Kitap 1, Bölüm X, Kısım 2. Erişim adresi: http://www.adamsmith.org/smith/won-b1-intro.htm

alır, bunları ya başka bir birime ya da son müşteriye bir *çıktı* şeklinde iletmeden önce bunlara *değer ekler* diye düşünülebilir.

Quesnay, bu modeli üretmek için, ('üretken işkolu'nda) değer üreten faaliyetlerle ('kısır işkolu'nda) değer üretmeyenler arasında ayrım yaparak ve nüfusu jenerik *sınıflara* ayırıp ekonomiyi *işlevsel* bir yaklaşım kullanarak incelemiştir. Üç temel grup tanımlanmıştır: çiftçiler, toprak sahipleri ve zanaatkârlar. Fakat modelindeki işbölümü, ek kategoriler getirir: emek girdileri türeterek katma değer ekleyen işçiler ve yabancı ülke malları ile hammadde girdileri türetmek için araç sağlayan tacirler. Bu gruplar, yetiştirdikleri, türettikleri ya da ticaretini yaptıkları belli ürünler ve hizmetler veya kira aldıkları mülk türleri açısından değil, yalnızca ekonomideki işlemleri bakımından tanımlandığı için *jeneriktir*. Bu işlevsel yaklaşım, Marx'ın işbölümü incelemesinde ve herhangi bir metanın üretimine herhangi bir yolla giren bedensel olsun veya olmasın, tüm işçilerin değer üretimine katkılarında ısrar etmesinde de görülebilir:

> ...üretken makineyi bir bütün olarak şekillendirmek için işbirliği yapan farklı emek becerileri, metanın, ya da burada daha doğrusu, ürünün şekillendiği doğrudan sürece çok farklı katkılar yapar, biri elleriyle iş görür, diğeri daha çok beyniyle, biri ***yönetici, mühendis*** veya ***teknisyen*** vs olarak, öteki ustabaşı olarak, üçüncüsü doğrudan bedensel işçi veya sadece çırak olarak iş görür, emek becerisi işlevlerinin gitgide daha fazlası üretken emek doğrudan kavramı altına, bunların taşıyıcıları da üretken işçiler kavramı altına girer. (vurgular Marx'ın özgün metnindendir)[15]

Buradaki işlevsel ayrım, Quesnay'inkinden çok daha büyük olsa da (belki de en azından bu arada üretimde meydana gelen

15 Marx K. (1861-64), *Economic Works of Karl Marx 1861-1864, Capitalist Production as the Production of Surplus Value*. Erişim adresi: http://www.marxists.org/archive/marx/works/1864/economic/ch02b.htm

teknolojik gelişmelerden dolayı) işlevler yine de *jenerik* olarak betimlenmiştir.

Öyleyse bu ilkeler, birlikte ele alındığında, yeni küresel işbölümünün ve ekonomilerin karşılıklı bağlantılarının altında yatan mantığı anlamak için kuramsal bir çerçevenin iskeletini verir: Hem (firma 'ağlar'ı ve bütün ekonomilerdeki 'akışlar' aracılığıyla) bölgeler arasında yatay, hem de tedarikçileri müşterilerine yerel ve uluslararası düzeyde bağlayan 'zincirler' boyunca dikey. Bu modele dayanak oluşturan işlevsel yaklaşım, bu yapının temel birimini kavramsallaştırmanın en iyi yolunun, jenerik bir işletme işlevi olduğunu öne sürer.

Jenerik işlevi temel birim olarak alırsak, bir zincir, bir ağ veya bir akış ya da hatta bütün bir ulusal ekonomi, birçok farklı biçimde birbirine bağlanabilen çok sayıda temel birimin ya da parçanın birleşimi olarak kavramsallaştırılabilir. Bu tekil bileşenler ne kadar standartlaştırılmışsa, potansiyel olarak yeniden şekillendirilebilecekleri farklı yolların yelpazesi de o kadar geniş olur. Tıpkı elektrik akımının 'parçacıklar' ya da 'dalgalar' olarak tasavvur edilebilmesi gibi, bu iktisadi birimleri de ya ayrı bileşenler (örneğin lego parçacıkları gibi) veya devamlı bir akışın parçaları gibi tasavvur etmek de aynı şekilde olasıdır. Hangi eğretilemenin en faydalı olduğu, belki de söz konusu metanın özel doğasına bağlıdır. Örneğin bu meta, bileşenlerinin fiziksel olarak bir yerden ötekine taşınması gereken maddi bir cisim, ya da (su, elektrik gibi) sürekli ölçülen bir akış şeklinde elde edilen bir nesne veya telekomünikasyon ağları üzerinden temin edilen bir hizmet olabilir. Kullanılan eğretileme ne olursa olsun, altta yatan karşılıklı bağlılık mantığı değişmez.

Fakat eğer değişimi meydana getiren süreci –bir başka deyişle bu ara bağlantıların yeniden şekillendirildiği veya zamanla daha ayrıntılı hale geldiği süreci– anlamak istiyorsak, bir adım ileri giderek, işletme işlevinin altındaki tekil göreve ve bunu ya-

pan işçinin emek sürecine –bu bloklara ya da akışlara, deyim yerindeyse, temel bileşenlere– inmemiz gerekir. Burada kavramsal anlayışlar için Taylor[16] ve Braverman'dan[17] faydalanabiliriz.

Taylor'a göre çözümlemenin temel birimi *görev*di. Gerçekten de 'her işçinin her eylemi, bilime indirgenebilir' diyecek kadar ileri gitmişti.

> Çağdaş bilimsel yönetimde belki de en öne çıkan tek öğe, görev fikridir. Her işçinin işi, yönetim tarafından en azından bir gün önceden bütünüyle planlanır ve çoğu durumda her birine, yerine getirecekleri görevi ve işi yaparken kullanacağı araçları ayrıntılarıyla anlatan eksiksiz yazılı talimatlar verilir. Önceden bu şekilde planlanan iş, yukarıda anlatıldığı gibi yalnızca işçinin değil, hemen hemen her durumda işçi ile yönetimin ortak çabasıyla çözülecek bir görev oluşturur. Bu görev yalnızca neyin yapılacağını değil, nasıl ve ne kadar zamanda yapılacağını da belirtir.[18]

Braverman (1974) da çözümlemenin temel birimi olarak *görevi* kullansa da, iş örgütlenmesindeki değişimlere emek, toplumsal işbölümüne ise daha çok işletme açısından bakmıştır (bunu yapmak için yönetim bilimi yazınından eleştirel de olsa bir hayli yararlanmasına karşın). Ayrıca bu değişimlere sebep olan işçilerin becerileriyle teknolojinin önemli rolünün (hem Smith hem Taylor yansıtmalarıyla) altını çizmiştir. Braverman *işlevsel* çözümleme kullansa da iş örgütlenmesindeki değişimleri çözümlemenin birimini tanımlamak için (daha çok yönetim

16 Taylor W.F. (1911), *The principles of scientific management*, Harper Bros, New York. Erişim adresleri: http://www.fordham.edu/halsall/mod/1911taylor.html (giriş), http://www.marxists.org/reference/subject/economics/taylor/principles/ch02.htm

17 Braverman H. (1974), *Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century*, New York: Monthly Review Press.

18 Taylor W.F. (1911), *The principles of scientific management*, Harper Bros., New York. Bölüm 2. Erişim adresleri: http://www.fordham.edu/halsall/mod/1911taylor.html (giriş), http://www.marxists.org/reference/subject/economics/taylor/principles/ch02.htm

odaklı *'işletme süreci'* yerine) *'emek süreci'* terimini geliştirmiştir. Bu iki kavram farklı bilimsel paradigmalardan ortaya çıktıklarından, belirgin biçimde farklı olsalar da, işletme süreçlerine emek süreçlerinin yeniden yapılandırılmasının, yeni teknolojilerin uygulanmasında yeni becerilere ihtiyacın, görevlerin standartlaştırılmasına işin rutinleştirilmesinin eşlik etmesi, vb ilginç koşutluklar gösterirler. Yönetim yazınından gelenlerle emek süreçlerinin incelenmesinden gelen anlayışları bir araya getirmek, işin yeniden yapılandırma düzeneklerini anlamak için yararlı bir çerçeve sunar, bu da değer zincirinin yeniden yapılandırmasının çözümlenmesi için dayanak oluşturur.

Braverman'ın, işçi görevlerini sistematikleştirip standartlaştıran yolları çözümlemesinden yararlanmak, küresel değer zincirlerinin/akışların/ağların yapıtaşlarını oluşturan temel parçalara dönüştürülmesine olanak tanıyan görevlerin yeniden tasarlandığı sürecin basitleştirilmiş bir modelini önermemizi olanaklı kılar.

İlk aşamada işçilerin **örtük bilgisi**[19] **açık hale getirilip kodlanır.** Bu kodlama, ikinci aşamada görevlerin **standartlaştırmasına** olanak tanır. Böylece üçüncü aşamada çıktıları nicelleştirerek **ölçmek** mümkün olur. Bu yapıldığında, işçilerin **sonuçlara göre yönetildiği** dördüncü aşamaya geçilebilir. Bu da yönetimin artık 'gerçek' zamanda ve mekânda gerçekleşmesi gereğini ortadan kaldırıp uzaktan yapılmasına olanak tanır. Dolayısıyla mekânda ve zamanda yer değiştirme, beşinci aşamada, **mekânsal** (başka bir yere taşınarak) ya da **sözleşmeli** (taşeron kullanarak) veya her iki yolla, birçok farklı biçimde işin **ayrıştırılmasına** imkân verir.

Sonuçta iş süreçleri parçalarına ayrıştırılır ve bu toplulaştırma ya da ayrıştırma, merkezileşme ya da merkezsizleşme, tekil ya

19 Polanyi, M. (1958,1998) *Personal Knowledge. Towards a Post-Critical Philosophy*. Londra: Routledge

da çoğul görevlere dayanan emek süreçleri gibi, farklı, geniş bir mekânsal ve sözleşmesel dizilim ve birleşim yelpazesini olanaklı kılar. İstihdamın birimlerine ayrıştırılması, illa ki yer değiştirme veya taşeron kullanma açısından herhangi belli bir sonuca götürmez, tersine mekânsal ve sözleşmesel örgütlenme için işverenlerin seçeneklerini çoğaltır.[20]

Hizmetler son yıllarda, tıpkı geçmişte imalât sanayilerinde olduğu gibi, gitgide daha metalaştı ve kendi iç standartlaştırma, parçalama ve mekânsal işbölümü süreçlerini uygulama konusu oldu. Taşeron kullanımının boyutu, işletme hizmetleri veren yeni işkollarının görünür biçimde ortaya çıkması için artık yeterince büyük. Bu yeni işkollarındaki şirketler, kendi iç mekânsal ve sözleşmesel ayrıştırma örüntülerini geliştirerek, küresel işbölümünün daha da dallanıp budaklanmasına yol açıyor. Hizmetlerin gitgide jenerik hale gelen doğası, birimlere ayrıştırma olanaklarını genişlettikçe, standartlaştırılmış hizmetleri taşerondan alan büyük –çoğu zaman müşterisi olan kamu veya özel işkolundan kat kat büyük– yeni çok-uluslu şirketler ortaya çıkıyor.[21]

Buraya kadar küresel sınai yeniden yapılanma mantığının şematik bir taslağını çıkardım. Tabii ki gerçek dünyada her şey, ne kadar küresel olursa olsun şirketlerin istediği gibi gitmiyor. İktisadi gelişmeler, işçilerin ve yaptıkları işlerin, tarihi ve kültürel olarak birtakım farklı kurumlarca şekillendirildiği, önceden var olan ortamlarda gerçekleşiyor. Bu yüzden, herhangi bir yerde işin aldığı biçim, küresel ve yerel güçlerin karşı karşıya gelmesinin ürünü oluyor.

20 Huws U. (2003), *The Making of a Cybertariat: Virtual Work in a Real World*, New York: Monthly Review Press.

21 Huws, U.; Dahlmann S., Flecker J., Holtgrewe U., Schönauer A., Ramioul M. ve Geurts K. (2009), *Value Chain Restructuring in Europe in a Global Economy*, Leuven: Higher Institute of Labour Studies, K.U. Leuven.

Bu süregiden pazarlık sürecinde devleti ve küresel sermayeyi iki elebaşı olarak görme anlayışı yaygındır. 1990'dan itibaren yayınların hatırı sayılır bir bölümü, ikisi arasındaki ilişkiyi ve buna 'Fordist' savaş sonrası (Soğuk Savaş politikalarıyla desteklenen) uzlaşma ile başlayıp 1970'lerin inişli çıkışlı bunalımları boyunca devam ederek 1989'dan sonra çoğunlukla küresel neoliberal bir fikir birliği olarak kabul edilen bir süreçte nasıl değiştiğini nitelemeye çalıştı. Küreselleşme güçleri her şeyi önüne katarak, Ohmae'nin 'gerçek mali ve sınai faaliyet akışlarına bakılırsa ... sınırlar büyük ölçüde kayboldu'[22] deyişiyle özetlenebilecek bir dünya haritası mı yarattı? Devlet, Cox'un iddia ettiği gibi yalnızca 'küreselden yerel ekonomiye bir aktarım bandı'[23] haline mi geldi? Ya da rolü, küresel sermaye ile yerel emek arasındaki ilişkinin (Panitch'in[24] deyişiyle) 'aracısı' veya (Coates'un[25] tanımıyla) 'planlayıcısı' görevi üstlenecek kadar çok yanlı mı?

Sorunu bu şekilde dile getirmek, birçok açıdan verimli olabilir ama 'devlet'in, soyut ve farklılaşmamış bir varlık olarak algılanmasına yol açarak devletler arasında var olan devasa farklılıkları görünmez kılar: Bir uçta ABD'nin baskın gücü, diğerinde 'başarısız devletler' veya hukuk egemenliğini en temel emek standartlarını yerine getirecek kadar yeterli güvence altına alamayanlar[26]. Bunda ulus-üstü kuruluşlar rol oynar. Örneğin Dünya Ticaret Örgütü (WTO) serbest piyasaları dayatma rolünü oynarken,

22 Ohmae, K. (1990) *The Borderless World: Power and Strategy in the Interlinked World Economy*, Londra: HarperCollins, s. 18.

23 Cox, R. (1992) 'Global Perestroika' R. Miliband & L.Panitch (der) New World Order? *Socialist Register*, Londra: Merlin Press içinde s. 27.

24 Panitch, L. (2004), 'Globalization and the State', L. Panitch, C. Leys, A. Zuege & M. Konings (der) *The Globalization Decade*, Londra: Merlin: s. 1.

25 Coates, D. (2000) *Models of Capitalism: Growth and Stagnation in the Modern Era*, Cambridge: Polity Press. s. 225.

26 Kolombiya örnek olayı için *bkz.* Weiss A. (2007) 'Global forces and national institutions: the shaping of call centre employment in Colombia', *Work Organisation, Labour and Globalisation*, Cilt 1 sayı 2: s. 131-154.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) asgari emek standartlarını tesis etmeye çalışıyor. Son yıllarda Mercosur[27] ve AB gibi bölgesel gruplaşmalar da bölgelerindeki istihdamı şekillendirmeye çabaladı. Özellikle AB'nin 2000'deki meşhur Lizbon beyannamesi bunun çarpıcı bir örneğiydi. Fakat bunun sürdürülebilir iktisadi büyümeyi, AB'yi 'daha iyi ve çok iş ve toplumsal kaynaşma ile birlikte gerçekleştirebilecek, dünyadaki en rekabetçi ve dinamik bilgi tabanlı ekonomi' haline getirme hedefi, birçok iç çelişkiyi de bünyesinde barındırıyordu. Örneğin, ücretleri ve çalışma koşullarını aşağıya doğru bastırmadan rekabet hedefinin peşinden gitmek çok zor. Bu, işlerin 'iyileşmesinin' önünü keser. Benzer şekilde dinamizm peşinde olmanın, 'daha fazla sosyal kaynaşma' elde etmeyi zorlaştıran istikrarsızlık biçimleri yaratması olası. Böyle örnekler çoğaltılabilir. Açık olansa, böylesi stratejiler doğrultusundaki politikaların, küresel sermaye ile yerel emek arasındaki ilişkiye müdahil ek bir katman oluşturduğu. Fakat ulusal düzeyin yerine geçemedikleri de açık: Aynı küresel stratejilerin sonuçları, aynı blok içindeki ülkeler arasında bile ciddi ölçüde farklı olabilir. Olumlu ya da olumsuz bu sonuçların, hem işçiler üzerinde hem de hangi işlevin nereye konuşlanacağına ilişkin şirket kararlarını şekillendirmede çok somut etkileri olacaktır.

Ulusal ve ulus-üstü politikaların şekillendirici tek güç olmadığını unutmamak gerekir. Herhangi bir istihdam ilişkisi de, çoğunun derin tarihi kökleri olan, karmaşık bir şekilde iç içe geçmiş toplumsal, kültürel, siyasi ve iktisadi güçler tarafından biçimlenir. Bunlar, örneğin, bir erkek veya kadın için neyin uygun olduğu, etnik kökeni, dini ya da dili farklı gruplar arasındaki ilişkiler ve ahlaki ilkeler hakkında doğruluğu veri alınan varsayımlar içerir. Bunlar ayrıca bir bölgede, örneğin balıkçılık, madencilik, tarım veya üretim sanayine dayanan bölgesel

27 Mercosur, Güney Amerika Ortak Pazarının kısaltması. *-çev.*

bir ekonomi mi olduğu, ticaret veya sömürgeler üzerine kurulu büyük şehirleri mi bulunduğu ya da ne kadar erken sanayileştiği gibi, o bölgenin coğrafyasından ve tarihinden etkilenmiş geleneksel sınai yapıyı da içerir.

Bu ve başka etmenler, işbölümünün özel örüntülerinin gelişmesine katkıda bulunmuş, bazı işçi grupları, becerilerine veya toplumsal konumlarına göre, bir ölçüde güvence ile görece olumlu ödüller ve koşullar üzerinde anlaşma sağlayabilmiştir. İşe ihtiyaçları ne kadar acil olursa olsun, bu gücü hâlâ kullanabildiklerine göre, bu gruplar hafife alınmaması gereken hizmetleri, hükümet tarafından talancı çok-uluslu şirketlere altın tepside sunulamayacak kadar bir güç olmaya devam ediyor. Bu güç, birçok meslekte ve işkolunda, işleri başka bir ülkeye taşıyarak ya da bunları yapabilecek göçmen işçiler ithal ederek ya da ikisinin birleşimiyle işlerini ellerinden alabilecek küresel yedek ordunun tehdidi altında. Bütün bunlara rağmen, ulusal dokuyla bütünleşmiş bir dizi kurumun inşasına tarihi olarak katkıda bulunduklarından, kazanımları birdenbire ortadan kaldırılamaz. Örgütlü emeğin gücü (ya da yoksunluğu), ister sendikalarda, ister siyasi partilerde ifadesini bulmuş olsun, bir ülkedeki mesleki eğitim, iş hukuku, sosyal sigorta, sağlık ve refah ile sınai ilişkiler sistemlerini de kapsayan kurumların kendine özgü şeklini belirlemede rol oynamıştır. Sermaye ile emek arasında her ülkede belirli bir pazarlıkla anlaşma sağlanmıştır, ama bu anlaşmanın aldığı özgül biçim, örgütlü emeğin gücünün bu süreçte oynadığı rol ile tarihi olarak şekillenmiştir.

Bunun ülkeden ülkeye nasıl değiştiğini anlama ihtiyacının arkasındaki güçlü dürtü, sermayenin küresel yeniden yapılanmasının en son dalgası ve bununla birlikte emek süreçlerinin, becerilerin, mesleki kimliklerin ve istihdam sözleşmelerinin son yirmi yıldaki yeniden yapılandırmasıdır. Anlamlı örüntü-

ler bulmak amacıyla, 'kapitalizmin çeşitlerini'[28] veya 'refah kapitalizmi dünyalarını'[29] çözümlemeye yönelik hatırı sayılır bir bilimsel ilgi oldu. Bu yazını burada özetlemek benim görevim değil. Benim amacım daha ziyade, küresel sınai yeniden yapılanmanın herhangi bir kavramsal modelinin, şirket uygulamalarını biçimlendirmede ve içe yönelik yatırımı çekmede (ya da itmede) ulusal politikanın oynadığı rolün farklılaştırılmış bir çözümlemesini dikkate alması gerektiğine dikkat çekmek. Bu çözümleme şu iki boyutta farklılaştırılmalıdır: ilki, küresel şirketlere göre göreli güçlerini hesaba katan çeşitli devlet türleri arasındaki farklılık; ikincisi, herhangi bir bölgede ulusal hükümetin ve diğer kurumların sermaye ile emeğin karşılaşmasını biçimlendiren rolleri arasındaki farklılıktır. Bu da ülkeler ve bölgeler arasında bir hayli çeşitlilik gösterir.

Bu proje, bilimsel ilgiden ibaret değil. Eğer belirli kurumsal biçimlerin, işçiler için daha iyi (ya da kötü) sonuçlar vermeyle ilintili olduğu gösterilebilirse, o zaman politikanın fark yaratabileceği sonucuna varabiliriz. Bu bir kez saptandıktan sonra, hangi politikaların hangi grupların yararına olduğunu bulmak ve belirli tür politikaları izlemek (ya da onlara karşı çıkmak) için stratejiler geliştirmek üzere anlamlı bir arayışa girişilebilir.

Bu denemede, sanayinin (ve dolayısıyla işin) şu anda süregelen küresel yeniden yapılandırmasını anlamak için, ekonomilerin yalnızca 'işkolları' içindeki 'işletmeler'den değil, toplulaştırılmış 'işletme işlevleri'nden oluşan bir bütün olarak algılandığı kavramsal bir model geliştirmenin zorunlu olduğunu savun-

28 Coates, D. (2000) *Models of Capitalism: Growth and Stagnation in the Modern Era*, Cambridge: Polity Press; Coates, D. (2002) *Models of Capitalism: debating strengths and weaknesses*, Cilt 1, Cheltenham & Camberley: Edward Elgar; Hall, P.A. & D. Soskice (2001), *Varieties of Capitalism*, Oxford: Oxford University Press.

29 Esping-Andersen, G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press.

dum. Bu 'işletme işlevleri' de belirli emek süreçleri kullanılarak işçiler tarafından yapılmış, gitgide birbirinin yerine geçebilir 'görevler'den oluşur. Bütünün en küçük birimlerini oluşturan da işte bu birimlerine ayrılmış görevlerdir ve bu yüzden nasıl yapılandırılmış olursa olsun, bu gösterişli binanın temelini oluşturan da, kas güçleri ve maharetleriyle birlikte işçilerin bilgisidir. Bu ayrıştırma ister mekânsal ister sözleşmesel (ya da her ikisi bir arada) biçimlensin, herhangi bir yeni işbölümü hazırlamanın önkoşulu olarak bu bilginin standartlaştırılması gerekir. Bu yüzden şirketlerin, işkollarının, bölgesel ve ulusal ekonomilerin yapısının çözülmesi ve yeniden kurulması, becerilerin, emek süreçlerinin ve mesleki kimliklerin çözülmesi ve yeniden kurulmasına bütünsel olarak bağlıdır.

Böyle bir model, sermayenin yeniden yapılanma dinamiklerini kavramamızı sağlayabilirken, bir başka bileşeni oluşturan devletin rolü hesaba katılmadan, istihdam üzerindeki etkiyi anlamamıza yardımcı olamaz. Bunun iki ayrı açıdan ele alınması gerekir: Devletin ülkesine sermaye çekme ve bunu denetlemedeki (aynı zamanda emeği disipline sokma ve yeniden üretmedeki) rolü; sermayenin yayılması için yeni bir alan açmadaki rolü. Bu rollerin birbiriyle uyumlu olması gerekmez, açık çelişkiler elbette vardır. Örneğin ulusal hükümetin bir yandan ülkeye yabancı yatırım çekme hedefi ile öte yandan küresel tedarikçileri taşeron olarak kullanıp kamu hizmetlerinin maliyetini düşürme hedefi çelişkilidir. Küreselleşme koşulları altında, ulusal hükümetlerin, vergi toplama ve ÇUŞ'lar arasındaki rekabeti yönetmedeki tarihi rollerinde başka ek çelişkiler de ortaya çıkar.

Dışavurum ve El Koyma: Yaratıcı Emekte Özerklik ve Denetimin Diyalektiği[1]



Giriş

Yaratıcı emek, çağdaş, küresel, 'bilgi tabanlı' ekonomilerde hayli çelişkili bir konumdadır. Bir yandan şirketler, doymak bilmez yenilikçi düşünce akımı ihtiyacını, aynı derecede önemli fikrî mülkiyeti, denetleme ve dengeleme gerekliliği ile denetlemek, yaratıcı bir işgücünü yönetmek zorundadır. Öte yandan yaratıcı işçiler, kendini dışavurma ve tanınma dürtüleri ile geçimlerini sağlama ihtiyacı arasında bir denge tutturma derdindedir. Bu zıt zorunluluklar arasındaki karşılıklı etkileşim, yöneticiler, müşteriler ve işçiler arasında türlü hem örtülü uzlaşma hem de çatışma biçimlerini kapsayan karmaşık bir dizi ilişki üretir. Her eylem, özenle hazırlanmış bir saray dansını andıran devingenlik içinde karşı eyleme yol açar. Dansın kimi adımları bildik göreneklere uysa da durmadan yeni hareketler icat edilmektedir.

Makalemizin konusu, kendi zıddını içinde barındıran bu danstır. Bu konunun seçilme nedeni, yaratıcı işçileri küresel sermayenin yeniden yapılandırılmasının hem suç ortağı hem kurbanı kılan[2] çelişkili rolüne duyulan genel ilgidir. Ancak, makalenin ilk elden uyarıcısı, 2005-2009 arasında AB çapında

1 Bu makale ilk olarak *Ephemera*, cilt 10 (3/4), 2010'da yayımlanmıştır:

2 Huws, U. (2006) 'The spark in the engine: creative workers in a global economy', *Work Organisation, Labour and Globalisation*, cilt 1 sayı, 1-12

büyük çaplı araştırmalar yürüten WORKS (Bilgi Toplumunda İş Örgütlenmesinin Yeniden Yapılandırılması) projesinin[3] kimi araştırmalarının sonuçlarıydı. Bu projede bir dizi farklı işkolu[4], mesleki grup[5] farklı ülke ortamlarında, değer zincirinin yeniden yapılandırılmasının iş örgütlenmesine ve iş hayatı kalitesine etkilerine ilişkin nicel ve kuramsal çözümlemenin yanı sıra, derinlemesine örnek olay çalışmaları da yürütülmüştür.

Bu çalışmalar, ülkeler, işkolları, mesleki gruplar arasında önemli farklılıkları açığa çıkarmıştır. Yine de tüm bu değişkenlerin ötesine geçen çok çarpıcı ortak bazı eğilimler saptamış, özellikle işin standartlaştırılması, yoğunlaştırılması ve hızının artması dikkat çekmiştir. Bunlar, birçok örnek olayda işin güvenilmezliğinin artmasıyla bağlantılı olup, yalnızca iş kalitesine değil, aynı zamanda hem güvenlik duygusuna ve kariyer beklentilerine, hem de özellikle çocuklular veya başka bakım sorumlulukları olan insanlar için işyeri dışındaki hayat kalitesine olumsuz etkiler yapmıştır[6]. Avrupa Çalışma

3 Bu proje, Leuven Katolik Üniversitesi Emek Araştırmaları Üst Kurulu'ndan Monique Ramioul önderliğinde, 14 AB ülkesinde 17 ortak kurum ile birlikte, Avrupa Komisyonu'nun 6. çerçeve programı kapsamında bütünleşik bir proje olarak finanse edilmiştir. Daha fazla bilgi için bkz. http://www.worksproject.be

4 Flecker, U. Holtgrewe, A. Schönauer, W. Dunkel, P. Meil, (2008) Restructuring across value chains and changes in work and employment. Case study evidence from clothing, food, IT and public sectors, Works Project, Higher Institute of Labour Studies, K.U.Leuven, Leuven: HIVA

5 Valenduc G., P. Bendramin, B-J. Krings & L. Nierling (2007) *Occupational Case Studies: Synthesis Report and Comparative Analysis*, Works Project, Higher Institute of Labour Studies, K.U.Leuven, Leuven: HIVA.

6 Flecker, J., U. Holtgrewe, A. Schönauer, S. Gavroglou (2009) *Value chain restructuring and company strategies to reach flexibility*, Works Project, Higher Institute of Labour Studies, K.U.Leuven, Leuven: HIVA; Krings, B-J., L.Nierling, M. Pedaci ve M. Piersanti (2009) *Working time, gender, work-life balance*, Works Project, Higher Institute of Labour Studies, K.U.Leuven, Leuven; Huws, U.; S. Dahlmann, J. Flecker, U. Holtgrewe, A.Schönauer, M. Ramioul ve K. Geurts (2009) *Value Chain Restructuring in Europe in a Global Economy*, Higher Institute of Labour Studies, K.U.Leuven, Leuven.

Koşulları Anketi[7] bulgularının çözümlenmesiyle doğrulanan bu sonuçlar, kendi dışında belirlenmiş hedeflere ulaşmaya çalışma, bazen farklı saat dilimindeki müşteri taleplerine doğrudan cevap verme ve esas görevlerinin yanı sıra gitgide artan bir dizi iletişimsel ve duygusal beceriler uygulama gereklerini de kapsayan farklı yönlerden bir sürü baskı gören beyaz yakalı çalışanlar tarafından özellikle dile getirilmiştir[8].

Görüşülen işçilerin büyük bölümünün bu etkileri olumsuz olarak yaşamasına, 57 derinlemesine örgütsel olay örnek incelemesinin çoğunun sendikalaşmış şirketler ve işkollarında yapılmış olmasına rağmen, en azından ABD veya Birleşik Krallık ile karşılaştırıldığında, karşılıklı anlaşmaya dayalı güçlü bir toplu pazarlık geleneğinin bulunduğu (Danimarka, İsveç, Norveç, Almanya, Avusturya, Belçika ve Hollanda gibi) birçok ülkede bu değişikliklere dikkat çekecek derecede az direnç gösterilmiş olması çarpıcıdır. Meil, Tengblad ve Docherty'nin vardığı sonuca göre, 'Sendika veya işyeri kurulunun tutumu genelde edilgen veya tepkiseldir. Yeni yapının şeklini etkilemekten çok yeniden yapılandırmanın istihdam üzerindeki sonuçlarıyla ilgilidir' ve 'değişimi etkileyen temsilci kuruluş örneği pek azdır ya da hiç yoktur. Yeniden yapılandırmayı tanımlamada yönetimin imtiyazı hemen hemen mutlak görünüyor'[9].

---

7 Greenan, N., E. Kalugina, E. Walkowiak (2007) 'European Working Conditions Survey', Birindelli et al (der) *The transformation of work? A quantative evaluation of the shape of employment in Europe,* Works Project, Higher Insititute of Labour Studies, K.U.Leuven, Leuven: HIVA.

8 Ramioul, M., B. De Vroom (2009) *Global value chain restructuring and the use of knowledge and skills*, Works Project, Higher Institute of Labour Studies, K.U.Leuven, Leuven: HIVA.

9 Meil P. Tengblad P., Dochety P. (2009) Value chain restructuring and industrial relations – the role of workplace representation in changing conditions of employment and work, Works Project, Higher Institute of Labour Studies, K.U.Leuven, Leuven: HIVA, s. 65, 69.

57 'örgütsel örnek olay çalışması' ile bağlantılı 30 'mesleki örnek olay çalışması'nda görüşülen 300'ü aşkın işçi, bir dizi farklı grup içeriyordu. Bunlardan (moda tasarımcıları, Bilgi-İşlem Teknolojileri (BİT) Ar-Ge işinde çalışan araştırmacılar, yazılım mühendisleri gibi) bazılarının işverenlerine veya müşterilerine karşı hayli yüksek bireysel pazarlık gücü olduğu söylenebilir, bu yüzden bazılarının topluca değil, bireysel ve kişisel yollardan direnç göstermesi beklenebilirdi. Fakat görüşmeler bunu kanıtlayacak pek bir şey de koymadı ortaya. Aslına bakarsak, araştırmaya dahil edilen beden işçileri ya da sekreterlik çalışanlarından daha bireyci olması beklenen yazılım mühendisleri, bir grup BİT işçisinin taşeron kullanımına karşı greve gitmesiyle, yeniden yapılanmaya güçlü bir ortak tepki veren tek örnekti[10].

Geriye dönüp bakıldığında, 'bilgi işçileri'nin, zararlı olacağını bildiklerinde bile işlerindeki yeniden yapılandırmaya direnmeyişi, tüm projenin en şaşırtıcı sonuçlarından biridir. Sherlock Holmes hikâyesindeki gece havlamayan köpek gibi bu da aynı soruyu hatırlatıyor: "Neden bu ses çıkarmama?" Bu olumsuz değişikliklere tekil ya da toplu direnme olmayışını ne açıklayabilir?

WORKS araştırma tasarısında bu soru doğrudan ele alınmamış olsa da 'yaratıcı' işçilerin ya da 'bilgi' işçilerinin, değer zincirinin yeniden yapılandırılmasındaki çelişik konumunu açıklığa kavuşturmak için projeden çıkan zengin veri yığınını bir kez daha incelemenin faydalı olabileceğini düşündüm. Özellikle bu bulguların, bir yanda yönetimin yaratıcı işgücünü denetleme güdüsü ile diğer yanda işçilerin özerklik dürtüsü arasındaki karmaşık ve dinamik etkileşimi aydınlatıp aydınlatamayacağını merak ettim. Hem WORKS örnek olay

10 Dahlmann S. (2007) *Organisational case study on IT service providers in public administration – UK,* Internal working paper, WORKS Project; Dahlmann, S. (2008) 'The end of the road: no more walking in dead men's shoes', *Work Organisation, Labour and Globalisation,* cilt 2, sayı 2: 148-161

çalışmalarının sonuçlarını ele alan, hem de benim geçmişteki araştırmalarımın yanı sıra başka yazarlardan da faydalanan bu makale, bu sürecin ilk sonuçlarından biri. Değer zincirinin yeniden yapılandırılmasında, bilgi işçilerinin rolünü özetleyerek başlıyor; sonra 'yaratıcı' bilgi tabanlı işin ayırt edici özelliğinin ne olduğuna bakıyor; bunun ardından bilgi işinin yeniden örgütlenmesindeki mevcut eğilimlerin bir özetine değinerek bilgi işinde kullanılan birçok denetim biçimini ve bunlar arasındaki etkileşimlerin, yönetim şartlarına karşı etkin direnci nasıl engelleyebileceğini çözümlemeye girişiyor; son olarak birtakım kısa sonuçlar çıkarıyorum.

Özellikle işin içeriğini biçimlendiren ve birçok kafa işçisinin mesleki kimliklerine katkıda bulunan bilgi, süratli bir metalaşma, yozlaşma ve yeniden yapılanma sürecinden geçerken, birbiriyle örtüşen 'bilgi işçisi' ve 'yaratıcı işçi' deyimlerini, ikisinin de yetersiz kaldığının farkında olarak, birbirinin yerine kullandım. Bu tartışmalı tanım konusunu başka bir yerde (Huws, 2003) daha ayrıntılı ele aldım. Yaratıcılığın, 'bilgi' işi içerisinde oynadığı rolü aşağıdaki gibi ele alırken, elimden geldiğince terim karışıklığına yol açmamayı umuyorum.

Kapitalist gelişmede yaratıcı işçilerin rolü

Büyümenin, en azından kapitalist bir ekonomik sistemde, yeniliğe bağlı olduğu neredeyse su götürmez bir gerçektir. Ve o sistem ne kadar küresel ve rekabetçi olursa, yenilikte çabukluk ihtiyacı da o kadar fazladır. Eninde sonunda tüm yenilik insan yaratıcılığından geldiğine göre, yaratıcı işçiler de bu nedenle her gelişim sürecinin parçasıdır.

Bunu iddia etmek kolaydır; fakat her faaliyetin mekân, zaman ve şirket sınırları ötesinde diğer faaliyetlerle birbirine bağlı olduğu işbölümü öyle karmaşık ve birbiriyle öyle ilişkilidir ki,

'yaratıcı işçileri' küresel işgücü kalabalığından ayırt etmek asla kolay bir uğraş değildir.

Her iktisadi faaliyetin insan yaratıcılığı ve bilgi gerektirdiği ortadadır. Bin yıllarca temel insan ihtiyaçları –yemek, barınmak, ısınmak vb– nasıl pek değişmediyse, bunları elde etmek için gereken görevler de aşağı yukarı aynı kaldı. İnsanlar hâlâ gezegenin doğal kaynaklarını çıkarıp topluyor, bunları işleyip yeniden birleştiriyor, dağıtıyor, tüketiyor, atıklardan kurtuluyor, ayrıca birbirlerinin bakımını üstlenip birbirlerini eğlendiriyor. Şüphesiz tarihin derinliklerinde bu faaliyetlerin çoğu, özgür işçiler tarafından mevcut kaynaklar ile zaman kısıtının elverdiği ölçüde doğaçlama ile hayli özerk yapılıyordu. Bununla birlikte, yüzyıllar geçtikçe farklı toplumsal sistemler genellikle fazlasıyla cinsiyetçi, çoğu da hiyerarşik denetim biçimleri içeren karmaşık işbölümleri geliştirdi. Bu işbölümlerinde emirleri verenler, emirleri yerine getirenlerin yaratıcılık ufkunu oldukça daralttı. Kapitalizm altında bu işbölümündeki değişiklikler fazlasıyla dinamik olmuştur. İşkollarını, örgütleri, emek süreçlerini ve becerileri, inişli çıkışlı olsa da sürekli yıkıp yeniden düzenleyen bu süreç, herhangi bir emek biriminden türetilen değeri en üst düzeye taşıma zorunluluğu altında yürümüştür. Bu süreçte görevlerin ayrışması süregelmiş, özellikle rutin faaliyetler, girişim ve hayal gücü gerektirenlerden kopmuştur. Braverman[11], 1911'de Taylor[12] tarafından geliştirilen bilimsel işletmecilik yaklaşımının kullanımını ve bunun fabrikadan büro işine uzantısını[13] belgeleyip çözümlemiştir. Braverman 'vasıfsızlaştırma'

11 Braverman, H. (1974) *Labor and Monopoly Capital*, New York: Monthly Review Press: 85-121.

12 Taylor, F.W. (1911) *The Principles of Scientific Managament*, New York: Norton and Co. Erişim adresi: http://www.marxists.org/reference/subject/.../taylor/index.htm (son erişim: 20/08/2010)

13 Braverman, H. (1974) *Labor and Monopoly Capital*, New York: Monthly Review Press: 124-137

kavramını bu sürecin esas bileşenlerinden biri olarak sundu ve işçilerin, emek süreçlerinde ifade edilen örtük bilgilerinin, yöneticiler tarafından daha düşük vasıflı (ve dolayısıyla daha ucuz) işçiler tarafından yapılabilecek basitleştirilmiş süreçler yaratmak için ne gibi yollarla ele geçirilip, çözümlenip, standartlaştırılıp makineleştirilebileceğini gösterdi. Braveman'ın izleyicileri, emek süreçlerinin yeniden yapılandırılmasında bu 'vasıfsızlaştırma' öğesini vurgulama eğilimindeydi. Fakat kendisinden önce Taylor'ın yaptığı gibi Braverman da 'zihinsel' faaliyetlerin 'bedensel' olanlardan ayrılmasını, daha yüksek becerili birtakım yeni faaliyetler yaratmayı da kapsayan bir süreç olarak gördüğünü açıkça belirtmişti. Rutin görevlerin basitleştirilmesi ile yöneticinin rolünün genişlemesi arasında yakın bir bağlantı var. Taylor kitabının girişinde şöyle ifade ediyor:

> Yönetim, artık işçilere kalmış işin çoğunu devralmak ve yerine getirmek zorundadır. İşçinin neredeyse her eyleminden önce yönetim, hazırlık niteliğinde bir ya da daha çok eylemle, işin almaşık yollardan daha iyi ve çabuk yapılmasını sağlamalıdır.

Geçmişteki işbölümünün sonuçları teknolojiyle, sosyal sistemlerle, fiziki altyapıyla gittikçe daha bütünleşik hale geldiğinden ve mevcut işbölümü daha da karmaşıklaşıp hem coğrafi olarak hem sözleşme temelinde genişledikçe, bu 'zihinsel' ve 'bedensel' faaliyetler arasında, çoğu zaman ara bağlantıları algılamayı zorlaştıran bir ayırım görülür. İşçiler farklı kıtalardaki farklı şirketlerde çalışırken, belki de yalnızca ortak bir yazılım platformu, ara personelin zaman zaman yaptığı toplantılar veya aynı logo aracılığıyla birbiriyle bağlantı kurmakta, faaliyetlerinin birbiriyle ilişkisi (ve önceden bütünleştirilmiş iş tanımındaki ortak kökenleri) görünmez kılınmaktadır.

Yine de küresel değer zincirlerinin farklı bileşenleri arasındaki bağları çözümlemeden, yaratıcı emeğin genel gelişim sürecin-

deki rolünü anlamak zor. Ancak o zaman yaratıcı iş ile kapitalist gelişme arasındaki işlevsel ilişkinin içyüzü anlaşılabilir. Böylece, eski meslekleri rutinleştirip vasıfsızlaştırır, hatta unutturuken, yaratıcı işi şekillendiren, bozup yeniden şekillendiren, eşanlı yeniliklere açık yeni alanlar ve henüz geliştirilen teknolojilerle ilgili yeni beceri grupları yaratan çelişik baskıları kavrayabiliriz.

Öyleyse bu roller nedir ve hangi zorunluluklar bu rolleri şekillendirir?

Önemli bir yaratıcı işlev, *yeni ürünlerin icat edilişidir.* Gelişmiş kapitalizmde bu pek çok yoldan gerçekleşebilir. Biri, geleneksel zanaat yöntemleriyle yapılan bir şeye el koymak ve onun yığınsal üretimi için araç tasarlamak. Bir diğeri, yaratıcı işin çalışanlar tarafından yürütüldüğü bir şirketin Araştırma ve Geliştirme (Ar-Ge) bölümünde yeni ürünler geliştirmek. Bundan farklı olarak emek, kendi başına çalışan birinden, bağımsız bir girişimciden veya (taşeronluk anlaşmasıyla gönüllü ya da ucuza kapatılmış şirket alımı yoluyla gönülsüz olarak) daha küçük bir şirketten temin edilebilir. Bir başka yol, araştırmanın bir kamu ya da vakıf üniversitesinde, kamusal veya hayır amaçlı mali destekle yapılıp, ardından yararlanması için özel bir şirkete devredilmesidir. Bunların her birinde, işin yaratıcısının hem son ürünü üreten şirketle hem de yaratımdaki fikrî mülkiyetle olan ilişkisi farklı olacaktır. Mülkiyet, denetim ve yönetimin bu özel koşulları, doğrudan ya da dolaylı olarak taraflar arasındaki güç ilişkilerini etkileyecek ve yaratıcı işçinin, gelir ve özerklik anlamında iş yaşamını biçimlendirecektir.

Yeni ürünlerin *ihtiyaca göre düzenlenmesi, geliştirilmesi ya da farklı amaçlara veya pazarlara uyarlanması*, bunları geliştirme işleviyle ilişkilidir. Burada da yaratıcı işçilerle sermaye arasında geniş bir ilişki yelpazesi bulunur; bu ilişkiler, farklı istihdam sözleşmeleri, lisans anlaşmaları ya da hizmet sağlama amaçlı çeşitli sözleşmelerle yönlendirilebilir. Bu kategori kısa ömürlü *tasarım*

ve modayı (örneğin giysi ve ev gereçlerini) kapsayacak biçimde genişletilebilir.

Ürünleri uyarlama ya da siparişe göre yapma işleviyle ilişkili olarak çeşitli medya türlerine *içerik sağlanır.* Böylesi pek çok faaliyetin kökeni, geleneksel sanat ve eğlence biçimlerinde yatar ve bunları üreten işçiler, geniş bir meslek yelpazesi oluşturur: Yazarlar, müzisyenler, görsel sanatçılar, film yapımcıları ve teknisyenleri, grafik çizerleri, çevirmenler, web sitesi tasarımcıları ve daha birçoğu. Burada bireysel ve içe dönük faaliyetler bir uçta, yoğun etkileşimli takım çalışması gerektiren hayli teknik faaliyetler diğer uçtadır. 'Yaratıcı' terimi kullanıldığında insanın aklına en çok gelen belki de bu işçilerdir. Fakat bunların faaliyetleri büyük şirketlerin küresel değer zincirleriyle gittikçe bütünleşiyor, himayesine girmek ya da dağıtım yapabilmek için böylesi şirketlere bel bağlıyorlar. Bu şirketlerle ilişkileri belki de şimdiye kadar anlatıldığından daha çeşitli olsa da bu işçileri, aynı değer zincirindeki diğer işçi kategorilerinden açıkça ayırmak imkânsız değilse bile zordur.

Eğitme, öğretim ve halka bilgi sağlama ile ilişkili bir dizi başka faaliyet, içerik üreten bu faaliyetlerle örtüşür. Bunları birbirinden soyutlamak gitgide zorlaşmaktadır. Örneğin eğitim öğretim metalaştıkça, gerçek zamanlı yüz yüze öğretim, çeşitli uzaktan eğitim veya elektronik olarak ulaştırılan ders materyallerine içerik sağlamak arasında kesintisiz bir geçişlilik ortaya çıkıyor. Benzer biçimde, kamusal bilgiler, elektrikli aletlerin kullanım kılavuzları veya müşteriye hizmet bilgilerini şirketler gittikçe daha yaygın biçimde çevrimiçinden ya da bir çağrı merkezi aracılığıyla sağlamaktadır. Burada uzman yazarların bir uçta, standart metinlerden bilgi sağlayan vasıfsızlaştırılmış işçilerin öbür uçta olduğu yeni işbölümleri ortaya çıkmaktadır. Geçmişte ticari bilgi sağlama ile bilginin devlet tarafından yurttaşlarına sunulması arasında net bir ayrım yapmak (ve ikin-

cisini yönetişim işlevleri arasında saymak) mantıklı görünmüş olabilir. Fakat kamu hizmetlerinin metalaşması ve özel sektör taşeronlarına veya gönüllü kesime devredilmesinin yaygınlaşması, böylesi bir ayrımı artık çağdışı kıldı. Yine de hatırı sayılır miktarda yaratıcı iş, *devletin gücünün meşrulaşması ve yeniden üretimi*ne, bunun yanı sıra *işgücünün yeniden üretimi*ne gidiyor. Bu yüzden yaratıcı işi, yalnızca meta geliştirip piyasaya sürme ile ilişkili görmemek gerekir. Burada da hem üretilen fikrî mülkiyetle hem de işverenle ilgili çok çeşitli ilişkilere rastlıyoruz. Bunların kapsamına, memurların kendilerini istihdam eden hükümetlerle olan bürokratik ilişkileri, kendi adına çalışmayı da içeren daha rastlantısal istihdam ilişkileri ve işçilerin çıktısının bazen bir kamusal mal, bazen kendi başına bir ürün, bazen de bir reklam biçimi olarak görüldüğü şirketler arasındaki ticari sözleşmeler de girer.

Son yaratıcı iş türünü, diğer emek kategorileri üzerinden tarif etmek daha da zor; ama bu kez bulanık olan sınır, emekle yönetim ve teknik işlevler arasındadır. Bu, *yeni sistemler ve süreçler türetmeye veya eskileri yeni amaçlar için uyarlamaya* harcanan yaratıcı emektir. Çoğu zaman bu sistem ve süreçler diğer işçilerin emek süreçlerini de kapsar. Bu özel yaratıcılık çeşidi olmadan mevcut küresel işbölümü de var olamaz. Hales'in 'canlı düşünme işi'[14] adını verdiği bu emek, başkalarının emek süreçlerini inceler; bunları standartlaştırma, otomatikleştirme, taşerondan sağlama, yönetme, işçi alıp yetiştirmenin nasıl yapılacağını çözüme bağlar. Bunun uygulayıcıları, sistem tasarımcıları ya da yöneticileri olabilir, ama onların da teknisyenler, eğitmenler, insan kaynakları yöneticileri, müşterilerle, tedarikçilerle ve yerel yönetim temsilcileriyle ilişki kuran yöneticiler, lojistik uzmanları, avukatlar ve bir sürü başka uzmanlıkları kapsayan büyük pro-

14 Hales, M. (1980) Living Thinkwork: Where do Labour Processes Come From? London: CSE Books

je takımlarıyla çalışmaları gittikçe yaygınlaşıyor. 'İnce' ve 'bilgi temelli' beceriler, yalnızca yeni sistemler geliştirmek ve eskilerin sorunlarını gidermek için kullanılmakla kalmaz, bu sistemler düzgün çalışmaya başladığında bunların yönetimi için de esastır, bu 'bilgi yönetimi'ni de kapsar.

Bu şematik genel bakış, yaratıcı işin kapitalizmin gelişmesi için gerekli bir dizi farklı faaliyetle ilişkili olduğunu ortaya koyar. Fakat bir işçinin yaratıcılığı ile sermaye arasındaki ilişkinin tek bir standart biçimi olduğu varsayımına karşı da bizi uyarır. Doğrusu, yaratıcı emeğin çok değişik türlerde olduğunu, üstelik hızlı ve dinamik bir değişme içinde olduğunu hesaba katmaktır. Bu genel bakış, aynı zamanda 'yaratıcı iş'i, genel hatlarıyla 'bilgi işi' diye tanımlanabilecek diğer iş türlerinden kesin biçimde ayırt etmenin olanaksızlığını da gösterir. Yine de daha derinlemesine incelemeye değecek bazı ayırt edici özellikleri olduğu belki söylenebilir. Şimdi bunlara değineceğim.

Yaratıcı işi diğerlerinden ayıran ne?

Daha önce belirttiğim gibi, yaratıcı emeğin sermaye ile ilişkisine bakan herhangi bir yapısal çözümlemede 'yaratıcı' iş ile diğer bilgi işi biçimleri arasına kesin bir çizgi çekmek olanaksız. Bununla beraber eğer yaratıcı işçilerin işlerine ve mesleki kimliklerinin hem toplumsal hem tarihsel olarak nasıl biçimlendiğine odaklandığımızda, bazı özellikler belirleyebiliriz. Bu özellikler ne bu yaratıcı işçilere özgü, ne de yaratıcı işçiler arasında genel geçerdir; buna rağmen bazı belirleyici özellikleriyle onları tanımlar. Bu özelliklerle ilgileniyoruz çünkü işçilerin işlerine karşı tutumunu, işverenleriyle, müşterileriyle ilişkilerini bu özelliklerin biçimlendirdiği varsayımı yapılabilir.

Bu özelliklerden biri, işin kendisine olan yüksek bağlılıktır. Birinin, bilinen bir eylemi tekrarlamak yerine aklını yeni bir so-

runu çözmeye vermesi yaratıcı işin özüdür. Karl Marx bu süreci *Grundrisse*'de şöyle anlatmıştır:

> bu, engellerin üstesinden gelmek, kendi içinde özgürleştirici bir eylemdir –üstelik dışsal hedefler, sadece dışsal doğal zorunluluk olma kisvesinden sıyrılıp bireyin kendisinin varsaydığı hedefler halini alır– dolayısıyla kendini gerçekleştirmek için öznenin nesneleştirilmesidir, dolayısıyla eylemi tam tamına emek olan gerçek özgürlüktür.[15]

Yaratıcı işçiler, zamanlarının çoğunu bu tür sorun çözümüne olduğu kadar özgün zihinsel çaba gerektirmeyen alelade ya da tekrarlanan işle meşgul olsalar bile bu iş, yabancılaşmamış olarak yaşanan 'gerçekten özgür emek' öğelerini barındırıyor olabilir. Bu da bir kişisel doygunluk biçimidir[16]. Bu, basit bir geçinme ekonomik güdüsüne indirgenemeyen ek bir çalışma güdüsü yaratarak sahici bir tatmin kaynağı teşkil eder. İşçi yalnızca maddi karşılığı değil –satıldıktan sonra bile 'sahiplik' hissi verebilecek, gurur duyulabilecek bir şey olan– işin içeriğini (ya da fikrî mülkiyeti) de önemser. İşe bu bağlılık, (örneğin eğitimde) hizmet kullanıcılarına, (örneğin sahne sanatlarında) izleyicilere ya da (örneğin ürün tasarımında) müşterilere bir bağlılık olarak kendini gösterebilir. Aynı zamanda işçinin kendi kişisel itibarı hakkındaki düşüncelerine de bağlanabilir. İşverenler veya müşterilerle herhangi bir pazarlık sürecinde, örneğin kamuoyunda tanınma, saygın bir müşteri ya da daha fazla sanatsal özgürlük gibi etmenler ile parasal karşılık arasında ödünleşmelere gidilebilir. Bunun sonucunda, diğer istihdam ilişkileriyle karşılaştırıldığında daha karmaşık olan bir pazar-

15 Marx, K. (1973) Grundrisse, Harmondsworth: Penguin, erişim adresi: http://marxists.org/archive/marx/works//grundrisse/ch12.htm#p610 (Son erişim: 23/08/2010)

16 Sayers, S. (2003) 'Creative Activity and Alienation in Hegel and Marx', Historical Materialism, Cilt 11 Sayı 1: 107-128

lık biçimi ortaya çıkar. Bu, özellikle yaratıcı emekte arz fazlası olduğunda, mali açıdan işçinin aleyhine olabilir.

Emeğin ürünüyle bu denli özdeşleşme, işçileri, fikrî mülkiyet haklarını ve denetimi devrettikten sonra da devam eden bir sahiplik yanılgısına sürükleyebilir. Bu kaybın gerçekliğiyle yüzleşmek sancılı olabilir. Bu el koyma deneyimini yaşamak, yabancılaşmanın zaten varsayıldığı diğer iş türleriyle karşılaştırıldığında bilinç yüzeyine daha yakın olan, tekrarlanan bir şok gibi gelebilir. Yaratıcı işin sahiden yenilik olması ölçüsünde, her an yabancılaşma konumunda olduğu, yaratıcı işçinin de yinelenen bir çelişki dramının merkezinde bulunduğu söylenebilir: İş ortaya çıkarken hem yaratıcısına aittir, hem de ondan koparılır. Bu aidiyetin bir kısmı başarısızlık tehlikesidir. Hiçbir yenilik, oluşmadan bilinemez (bilinseydi yenilik olmazdı); yani çalışmayacağı, beğenilmeyeceği ya da kabul edilemez olacağı tehlikesi her seferinde vardır. O yaratıcılık anında işçi, yaratısından henüz ayrılmadığı için böylesi başarısızlıkları, kişisel yetersizliğinin sonucu olarak algılayabilir. Reddedilme olasılığı her zaman yaratım-el koyma dramının perde arkasında gizlidir. Bu, açıkça duygulandırıcı olup kendini açığa vurmayı gerektiren (sahne sanatları, edebi yazarlık ya da film yönetmenliği gibi) yaratıcı iş biçimlerinde çok belirgindir, ama daha az görünür biçimde başka birçok iş türünün de tepesinde dolanmaktan geri durmaz.

Yaratıcı işçilerin ürünleriyle özdeşleşmesi, WORKS projesinde birçok moda tasarımcısı tarafından örneklendirilmiştir. Biri dedi ki, "Benim için moda benim devamımdır."[17] Başka iki tasarımcı ise bunu daha da çarpıcı dile getirdi: Biri "Tasarımcıysanız

17 Muchnik M. (2007) Dress designers or fashion artists? Occupational case study on designers in clothing in France, WORKS working document, FTU Namur, Mayıs 2007.

bu içinize işlemiştir," ötekiyse, "Âşık olmanız gereken bir iş çünkü her şeyinizi ortaya koyuyorsunuz," dedi.[18]

Ama sanatçılarla tasarımcıların, işlerini görürken kendilerini ortaya koyan tek yaratıcı işçi grubu olmadığı, "son projen kadar değerlisin" veya "ünümü tehlikeye atıyorum" gibi ifadelerin bolca kullanılışında kendini gösterir.

Yenilikçi işçinin, yenilikçi fikriyle kendini özdeşleştirmesi aynı zamanda, bireysel ile ortak çıkar, rekabet ile işbirliği arasındaki gibi başka bir dizi çelişkiye de yol açar. Eğer emek piyasasına sunabileceğiniz tek şey fikirleriniz ve bilginizse, bireysel çıkar karşılığında bunlar hemen satılması gereken değil, korunarak gelecekte uygun olduğunda satılabilmesi için saklanması gereken değerli kişisel varlığınızı oluşturur. Karşılığını alma güvencesi olmadan bunları işverene sunmak ya da çalışma arkadaşlarıyla paylaşmak, kariyer intiharına giden bir cömertlik biçimi olarak görülebilir. Ancak az sayıda yaratıcı iş biçimi tek başına yürütülebilir. Çoğu takım çalışması gerektirir; takımın başarılı olabilmesi için de aynı derecede güçlü, çıkarcı bir bilgi paylaşımı zorunluluğu vardır. Genel bir paylaşma isteği hem öğrenmeye hem öğretmeye olanak tanır, aynı zamanda bütün olarak projenin genel standardını yükselterek herkesin gelecekteki iş şansını artırır. Yaratıcı işçiler için önemli bir diğer güdü, tanınma ihtirasıdır. Beğenilmek, hayran olunmak için fikirler rakiplerle bile paylaşılabilir.

Birçok yaratıcı iş türünün başka bir ortak özelliği, bir tür ideolojik içerik veya olumlu ya da olumsuz toplumsal etki yaratma potansiyeli biçiminde bir 'anlam' taşımasıdır. Bu yüzden yaratıcı işçilerin, işlerinin hayata nasıl geçirileceğine ilişkin ah-

18 Valenduc, G., P. Vendramin, M. Pedaci, M. Piersanti (2009) *Changing Careers and Trajectories: how individuals cope with organisational change and restructuring*, Works Project, Higher Institute of Labour Studies, K.U.Leuven, Leuven: HIVA: 36

laki seçimleri vardır. Bu bazen, örneğin uygun mesleki davranış ilkeleri ve uygulama kurallarında olduğu gibi biçimsel bir sorumluluktur. Başka durumlarda, işverenin ya da müşterinin taleplerini karşılamakla, kendi değerlerine sadık kalmak arasında nerede çizgi çekecekleriyle ilgili kişisel karar, tekil işçilere kalır. Yaratıcı işçilerin, kendilerini güç sahibi olmadan sorumlu hissettiklerinde ahlaki bir duruş sergilemesi, hatırı sayılır cesaret ve fedakârlık gerektirebilir. Tersine davranış suçluluk duygusunun peşlerini bırakmamasına yol açabilir.

Yaratıcı işçiler, işleri bilgi temelli olsa da normalde yaratıcı sayılmayacak diğer işçilerle bir bütün oluştursalar da deneyimlerinin, daha rutin mesleklerde o kadar belirgin olmayan, keskin bir çelişkiler yelpazesi sergilediği sonucuna varabiliriz. İşlerine anlam bulma, buna kişisel olarak bağlı hissetme, bunda estetik veya manevi ödüller arama ve karşılarına çıkan bu zorluklara kafa yorma arayışıyla sürekli meşgul olduklarından, emek piyasasının temelini oluşturan ekonomik işlemin "bedensel zaman ve çabam için ne kadar ödeyeceksiniz?" sorusunu, ek nitelemeler ya da ödünler olmadan soramazlar. Bu, pazarlık gücünün çoğunu sermayenin elinde tuttuğu bir piyasa yaratır gibi görünür. Fakat yaratıcı işçilerin elinin de güçlü olduğu yanlar vardır. Birçok başka işçinin aksine, eş bedensel güce, dayanıklılığa, çevikliğe sahip başkaları onların yerine geçemez. Sermayenin daha da gelişmek için can havliyle sarıldığı yeni ve özgün fikirlere sahiptirler. Fakat süratle değişen bir ekonomide bu fikirlerin raf ömrü kısadır. İşverenlerin de genişleyen küresel bir yaratıcı işgücünden faydalanabildiği düşünülürse, rekabet çetindir. Bu yüzden sermayenin yeniden yapılandırılmasının sıradaki aşamasında yaratıcı işçilerin başına ne geleceğini kestirmek kolay değildir. Bir sonraki kısım, bu bağlamda bilgi temelli işin yeniden yapılandırılmasındaki eğilimleri özetlemektedir.

Bilgi temelli işin yeniden yapılandırılmasında mevcut eğilimler

WORKS araştırma projesi, çelişen ulusal ortamlardaki bir dizi farklı işkollarında yürütülmüş, forklift sürücülerinden, en ileri Ar-Ge laboratuvarlarındaki kıdemli bilim insanlarına kadar değişik mesleki gruplardaki çok sayıda işçiyle görüşülmüştür. Yine de sayısız ülke, işkolu ve meslek farklarına rağmen, değer zincirinin yeniden yapılandırılmasına bağlı birtakım güçlü ortak eğilimler ortaya çıkarılmıştır.

Bunların en dikkat çekenlerinden biri, genelde işin *yoğunlaşması* eğilimidir.

> yalnız çalışma saatlerinin uzaması değil, zamanın sonuna kadar kullanılması, hızın ve temponun artması, sıkışık son teslim tarihleri, daha çok baskı ve bazen bireyin hayatının diğer alanlarının 'sömürülmesi'.[19]

Bu, bazen gece gündüz devamlı baskı şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bazen de bu yoğunlaşma, işçilerin asıl faaliyetlerine yeni görevler ekleneceği beklentisini yaratıyor. Bu kavram, basitçe beceri kazandırmaktan ziyade, 'beceri yoğunlaştırması' olarak kabul edilebilir.

> Öncelikle, yeniden yapılandırmaya giren meslek gruplarından gelen yeni yetkinlik talepleri, mesleklerin özüyle ilgili olmak yerine, daha çok sosyal beceriler, sorun çözme becerisi, kaynak yönetimi becerileri gibi 'yan' becerilere bağlı görünüyor. Bu yüzden yeni yetkinlikler, var olan profesyonel gerekliliklere eklenip asıl profesyonel becerilerin daha da gelişmesini arka plana bile atabilir. İkinci olarak, 'beceri kazandırma' genellikle işin kayda değer ölçüde yoğunlaşmasına ve çalışanlar için gerekli becerile-

19 Krings, B-J., L. Nierling, M. Pedaci, M. Piersanti (2009) *Working time, gender, work-life balance*, Works Project, Higher Institute of Labour Studies, K. U. Leuven, Leuven:85

rin artmasına bağlıdır: Çok farklı türde bilgiyi anlayıp bir araya getirmek, kısa sürede bir sürü bilgiyi işleyip uygulamak için gereken hız vb.[20]

İş yoğunlaşması özellikle proje temelli işte göze çarpıyor. Örneğin Ar-Ge'de[21] piyasaya yönelme eğiliminde keskin bir artış var. 'Temel' araştırmanın yerini gitgide derhal piyasaya sürülebilecek araştırma almaktadır. İşçiler sıkışık teslim tarihleri olarak kendini gösteren doğrudan piyasa baskısına maruz kalmaktadır. Genel olarak iş düzenlemesinin temeli gittikçe çalışılan süre olmaktan çıkıp 'yapılan iş'e doğru kayıyor.

İşin yoğunlaşmasına bağlı olan bir diğer şey de hızının artmasıdır. Bu kimi zaman verimliliği ya da rekabet gücünü artırma genel güdüsünün sonucu olsa da, genellikle piyasa baskısına bir yanıt olarak ortaya çıkıyor. Örneğin moda işkolunda, 'en göze çarpan özellik, işletme faaliyetleri ve iş akışlarındaki genel ivmelenmedir. İşkolunun her yerinde, geleneksel mevsim koleksiyonu döngüsü bitti, koleksiyonlar sürekli değiştirilerek güncelleniyor... perakendeci ve dağıtımcılar gitgide daha çabuk yanıtlar bekliyor.'[22]

Bu, işkolundaki küresel işbölümü tarafından da pekiştiriliyor. Hazır ürünlerin (örneğin Asya'dan deniz yoluyla) taşınması daha uzun sürdükçe, yaratıcı işe kalan zaman daha az oluyor.

20 Ramioul, M, B. De Vroom (2009) Global value chain restructuring and the use of knowledge and skills, Works Project, Higher Institute of Labour Studies, K.U.Leuven, Leuven: HIVA: 85

21 Bilişim Teknolojileri işkolundaki Ar-Ge üzerine yapılan 'mesleki örnek olay çalışmaları' için Norveç, Avusturya, Almanya ve Fransa'da her biri 7-10 görüşme içeren dört örnek olay çalışması yapılmıştır. Bunlar, işkolundaki değer zincirinin yeniden yapılandırmasının 'örgütsel örnek olay çalışmaları'nı tamamlamıştır.

22 Flecker, U. Holtgrewe, A. Schönauer, W. Dunkel, Pç Meil, (2008) Restructuring across value chains and changes in work and employment. Case study evidence from the clothing, food, IT and public sectors, Works Project, Higher Institute of Labour Studies, K.U.Leuven, Leuven: HIVA: 24

Krings ve diğerlerinin dediği gibi[23]: "Bu gelişmenin sonucunda, üretim için gereken zaman çarpıcı biçimde kısalarak esin, yaratım ve yeniliğe kalan zamanı da kısıtlamaktadır."

> Görüşülen kimselere göre[24] zaman baskısı, tasarımcılar için yaratıcılığın törpülenmesine neden oluyor. Dahası, tasarım aşamalarının denetim ve gelişme aşamaları, gitgide daha kısaltılıyor, bazen bütünüyle kaldırılıyor, bu da daha fazla gerginliğe yol açıyor... Ayrıca özellikle, kişisel tatminlerinde önemli rol oynayan, kendi öznelliklerinin ifadesi için elzem olan, kendi çalışmalarının sonuçları üstündeki denetimlerini kaybetmeye bağlı memnuniyetsizliğe de sebep olabilmektedir.[25]

Çarpıcı üçüncü bir çapraz eğilimse *standartlaştırma*. Örneğin Ar-Ge'de:

> Değer zinciri boyunca iletişimi çabuklaştırmak amacıyla görevler daha formel ve standart hale getirilmektedir. Fakat bu, görevlerin basitleştiği anlamına gelmez. Proje yönetim araçlarının kullanılması, işin daha çok belgelenmesi, başlangıçta piyasaya bağlı ve sipariş edilmiş araştırma projelerinde geçerli olan ama artık gitgide birimin bütün işlerine aktarılan formelleştirme örneklerindendir.[26]

Yazılım geliştirme uzmanlarının pek çoğu standartlaştırmayı kendi uzmanlıklarına bir tehdit olarak algılamaktadır, çünkü

---

23 Krings, B-J., L.Nierling, M. Pedaci ve M. Piersanti (2009) Working time, gender, work-life balance, Works Project, Higher Institute of Labour Studies, K.U.Leuven, Leuven: 30

24 Moda tasarımcılarının 'mesleki örnek olay çalışmaları' için Fransa, Almanya ve Portekiz'deki dokuz şirkette, yaşları 27 ile 53 arasında değişen 17 kadın ve 5 erkek tasarımcı ile görüşülmüştür.

25 Valenduc G., P. Vendramin, B-J. Krings, L. Nierling. (2007) *Occupational Case Studies: Synthesis Report and Comparative Analysis*, Works Project, Higher Institute of Labour Studies, K.U.Leuven, Leuven: HIVA: 41

26 Ramioul, M., B. De Vroom (2009) Global value chain restructuring and the use of knowledge and skills, Works Project, Higher Institute of Labour Studies, K.U.Leuven, Leuven: HIVA: 45

uzmanlıkları daha kolayca aktarılabilir ya da paylaşılabilir hale geldikçe, uzmanlar da daha kolay değiştirilebilir olmaktadır.[27]

Görüşülen moda tasarımcıları, standartlaştırmaya yönelik eğilimlerin, yaratıcılık alanlarını kısıtladığından şikâyetçiydi. Bu, bazı durumlarda görüntü işleme yazılım paketlerini ve standartlaştırılmış yazılım bileşenlerinin kullanılma gerekliliğindeki artışa bağlıydı. Bir Alman tasarımcı, kullanmak zorunda oldukları parçalı çizim sisteminin, ceplerin her zaman standart biçimde olması anlamına geldiğinden söz ederek, "Bu, biz tasarımcıların hiç ama hiç istemeden yaptığı bir şey," dedi. Bir Fransız tasarımcı, işin 'sınai' hale geldiğini ve yaratıcılığını kaybettiğini dile getirdi[28].

Standartlaştırma, taşeron kullanımı ve taşınma için bir önkoşuldur. Fakat bir kez gerçekleşti mi, 'çığ etkisi'[29] diye adlandırılabilecek yinelenen bir süreçte daha fazla taşeron kullanımını ve taşınmayı kolaylaştırabilir de. Bununla birlikte yöneticiler genellikle sözde standartlaştırılmış sistemlerin aksamadan işlemesini sağlamak için gereken örtük bilgi miktarını azımsıyor. İşçiler işi halletmek için yaratıcılık, beceri ve bilgiyi bir araya getirmek durumunda, ama bunun için ne itibar görüyor ne de ödüllendiriliyorlar. Bu bazen görevlerin, zincir boyunca aşağı doğru, 'bilgi işçileri'nden diğerlerine, görünmeden kaymasına yol açıyor[30].

---

27 Valenduc G., P. Vendramin, B-J. Krings,, L. Nierling. (2007) *Occupational Case Studies: Synthesis Report and Comparative Analysis,* Works Project, Higher Institute of Labour Studies, K.U.Leuven, Leuven: HIVA: 86

28 Valenduc G., P. Vendramin, B-J. Krings,, L. Nierling. (2007) *Occupational Case Studies: Synthesis Report and Comparative Analysis,* Works Project, Higher Institute of Labour Studies, K.U.Leuven, Leuven: HIVA: 86

29 Ramioul, M., Huws, U. (2009) 'The Snowball effect: Global sourcing as an accelerator of economic globalisation', *Journal of Architectural and Planning Research,* cilt 26, sayı 4: 327-342

30 Flecker, J., U. Holtgrewe, A. Schönauer, S. Gavroglou. (2009) *Value chain restructuring and company strategies to reach flexibility,* Works Project, Higher Institute of Labour Studies, K.U.Leuven, Leuven: HIVA

İşin yoğunlaştırılması, hızlanması ve standartlaştırılması, küresel değer zincirinin yeniden yapılandırılmasına eşlik eden en evrensel eğilimlerden üçüdür. Bazıları belirli işkollarına veya mesleki gruplara özgü, bilgi-yoğun işleri etkileyen birçok başka eğilim de mevcut. Bunların bir kısmı şöyle sıralanabilir: İster sözleşmelerde yazılı, ister daha gelişi güzel olsun, gittikçe müşteri taleplerine göre çalışma ve müşteri memnuniyetsizliğinin etkisini soğurma zorunluluğu; gitgide artan 7/24 işe hazır olma, farklı saat dilimlerindeki işçiler veya müşterilerle iletişim kurma ve küresel dilleri (özellikle İngilizceyi) kullanma zorunlulukları; 'esas' uzmanlıklarının üstüne iletişim ve duygusal beceriler gösterebilme gereği; hedeflere veya başarı göstergelerine göre çalışmak durumunda kalınabilmesi; yeni gözlem ve denetim biçimlerinin uygulanması; uzman bilgilerinin daha geniş veri tabanlarında toplanarak, birinde az sayıda uzmanın, diğerinde çok sayıda gittikçe değiştirilebilir hale gelen jenerik işçilerin bulunduğu iki uçlu yapıların gelişimine yol açması; hizmetlerin gruplanarak standartlaştırılmış pazarlanabilir ürünlere dönüştürülmesi; örneğin self-servis web sayfaları aracılığıyla kullanıcılara hizmet emeğinin dışsallaştırılması; tüm işgücünü devamlı gerilim altına sokan "tam zamanında" işe alma yaklaşımıyla istihdam ilişkilerinin genel geçicileşmesi[31].

Yaratıcı işte denetim ve özerklik

Daha önce de belirtildiği gibi, çağdaş kapitalizmde yaratıcı işçiler ile onlara yaptıkları işin karşılığında ödeme yapanlar arasında tek bir standart ilişki yok. Ürettikleri karşılığında maaş, ücret, yüzde pay, telif hakkı veya tek bir sabit ödeme alabilir-

31 Yer darlığından bunları sıralamakla yetiniyoruz. Daha fazla ayrıntıya ulaşmak isteyen okuyucular için, İş Örgütlenmesi, Emek ve Küreselleşme ile ilgili birçok yazının erişim adresi: http://analytica.metapress.com

ler. İstihdam edilen, bağımsız girişimci, kendi hesabına çalışan, ortak, imtiyaz sahibi veya günlük işçi olabilirler. Tıpkı birçok sözleşmeli ilişki olduğu gibi birçok denetim biçimi de mevcut. İşler yeterince karışık değilmiş gibi, bu denetim biçimleri tekil veya değişmez olmak zorunda da değil; birçoğu aynı anda yan yana var olabileceği gibi, biri ötekine dönüşebilir. Küresel değer zincirinin yeniden yapılanması çoğu kez değişen genel yönetişim örüntülerini ve bu örüntülerin zincir boyunca farklı birimler arasında kayan güç ilişkilerini de kapsar. Bu birimler arasındaki denetim ilişkilerinin değişmesinin etkisi, belirli yerlerde işgücünü yönetme tarzının ve yöneticilerin genel işgücüne uyguladığı baskı derecesinin değişme biçiminde ortaya çıkar.[32]

Damarin'in gözlemine göre, 'denetimin nasıl işlediği veya sanayi sonrası ortamlarda nasıl bir özerklik olduğu konusunda açık bir ortak kanı yoktur'[33]. Deneysel gözlem duruma bağlı etmenlerin değiştirdiği farklı ayrık biçimler sergiler, bunların her biri ulusal kültür ve geleneği, toplumsal cinsiyet ilişkilerini ve belirli şirketlere veya kesimlere özgü öğeler içerir.

Bu türlerden biri, bilinen bireyler arasındaki ilişkiler ve yükümlülükler üzerinden uygulanan *kişisel* denetim. Örneğin bir aile şirketi ortamında bu, aile ilişkileri üzerinden uygulanan ataerkil bir biçim olabileceği gibi, bir soylunun gözde sanatçısı üzerindeki daha bireysel bir himaye biçimini de alabilir. Bu gibi denetim biçimlerinin gitgide çağdışı kaldığı düşünülebilir, çünkü bu biçimler bir yandan fırsat eşitliği ile işe alım ve terfi politikaları, öte yandan küresel şirketlerce kalite kontrol amacıyla, kamu kuruluşlarınca bürokratik sebeplerle benimsenen

32 Huws, U., S. Dahlmann, J. Flecker, U. Holtgrewe, A. Schönauer, M. Ramioul ve K. Geurts (2009) *Value Chain Restructuring in Europe in a Global Economy*, Higher Institute for Labour Studies, K.U.Leuven, Leuven

33 Damarin, A.K. (2010) 'The Network-Organized Labor Process: Control and Autonomy in Web Production Work', bildirinin sunulduğu yer: *International Labour Process Conference*, Rutgers Üniversitesi, New Jersey, 1 Mart.

standartlaştırılmış usullerin kişisel olmayan doğası ile bir kenara itilmektedir. Hollywood'da 'yönetmenin yatağından geçme' klişesiyle karikatürleştirilen bu denetim biçimi, uzun süredir eğlence işkollarıyla ilişkilendirilmiştir. Bu ve başka 'yaratıcı' işkollarına emek piyasalarında gitgide artan güvenilemezlik, böylesi erdemlerin umut vadeden genç yaratıcıların ücretsiz stajlar aracılığıyla iş tecrübesi edinmesi gibi uygulamalarla teşvik edilerek hâlâ işlediği anlamına gelir. Bu denetim biçimi, hediye ilişkileri, karşılıklı 'iyiliklerin' değiş tokuşu ve resmî sözleşme koşullarının göz ardı edildiği bir suç ortaklığıyla destekleniyor. Baş eğdirilmiş yaratıcı işçiler yalnızca aşırı sömürülmeye uğramıyor, eğer ilişki sona ererse onlar ortada çaresiz kalabiliyor. Bu durum, cinsel şiddet veya taciz biçimleriyle de ilişkilendirilebilir. Bu tür denetime karşı, işçilerin direnebilme biçimleri, bireysel ve informeldir: Patronu köşeye sıkıştırmak, kişisel cazibeyle veya kumpaslarla istediğini yaptırmak, dedikodu ağları kurup utandırarak suçlamak ya da sadece çekip gitmek.

İkinci bir denetim türü, *bürokratik*tir. Bu biçim, genellikle sendikalarla müzakere edilmiş formel ve açık kurallar üzerinden uygulanır. Geleneksel olarak yalnız kamu sektöründe değil, aynı zamanda bankalar gibi diğer büyük kuruluşlarda da baskın biçim budur; 'içsel emek piyasası'nın çoğu özelliğini taşıyan hiyerarşik yapılar ve katı giriş kurallarıyla ilişkilidir.[34] Burada işçilere açık olan direnme biçimleri, kuralların uygulanmasında zorluk çıkarmayı veya kurallara asgari düzeyde uymayı ('iş yavaşlatmak' diye bilinen sendika eylemi biçiminde) veya işçilerin çıkarına iyileştirmeleri müzakere etmek için kuralların değişmesini resmen istemeyi (örneğin kabul edilmiş çalışma saatlerini azaltmayı, ödülleri artırmayı, molaları uzatmayı) kapsar.

34 Doeringer, P. B., Piore M.J. (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Massachusetts: D.C. Heath and Company.

Üçüncü bir tür, Braverman tarafından derinlemesine incelenen[35] *Taylorcu* denetimdir. Bu esas itibarıyla, sonuçlara göre denetim (bazen de ödeme) sistemini içerir. Hedefler veya kotalar bireysel olarak veya tüm takım için belirlenebilir. İkinci durumda basit araçsal akılcılık çalışmanın tek güdüsü değildir; işçilerin takım arkadaşlarıyla dayanışması, ek bir güdü biçimi olarak gelişir. Denetim ürün yöneticisi tarafından açıkça yapılabilir. Ya da Burawoy'un gözlemlediği gibi daha sinsice, suç ortağı işçiler tarafından içselleştirilerek öz-sömürü biçimine girebilir[36]. Hedeflerin, dışsal öznelerce (örneğin taşeron kullanan hizmetler için müşteri şirketçe) belirlenebildiği ya da kalite standartlarıyla veya yazılım sistemlerinin tasarımıyla bütünleşik olduğu, çoğu işin elektronik olarak izlenebildiği, takımların geçici ve coğrafi olarak dağıldığı bir çağda, işçilerce denetimin çok yüksek derecede içselleştirilmesi ve gücün kaynağının genelde görünmez olması ile Taylorcu denetim sistemlerini saptamak zor olabilir. Taylorizme direncin en etkin biçimi, onun uygulanmaya başlamasından önce yapılmıştır; standartlaştırmaya direnmeyi, işin çeşitlenmesi taleplerini, işte rotasyon yapılmasını, türlü iş zenginleştirme veya 'insan odaklı tasarım' biçimlerinin getirilmesini kapsar[37]. Bunlar İskandinavya dışında pek başarılamadı. Uygulama bir kez başladıktan sonra, Taylorcu yönetime karşı direnme biçimleri, düpedüz sabotaj dışında işçi gruplarının bilinçli toplu çabalarıyla[38] zaman kazanarak stresi azaltmak için iş hızını düşürmeyi, hedeflerin veya performans göstergelerinin türleri ve seviyeleri üzerine pazarlıkları, stres ile hızlanmanın

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

36 Burawoy, M. (1979) *Manufacturing Consent*, Chicago: University of Chicago Press.

37 Cooley, M. (1882) *Architect or Bee?*, Boston: South End Press.

38 Beynon. H (1975) *Working for Ford*, Wakefield: E.P. Publishing.

acımasız düzeylere erişmesini engellemeye çabalayan sağlık ve güvenlik düzenlemelerini kapsar. Bunların çoğunun yaratıcı işçilerce benimsenmesi zordur, çünkü yaratıcılığı kısıtlayan bir tutum gerektirir. Buradaki ilginç bir olay, bilgisayar oyunu şirketi Electronic Arts'ın Kaliforniyalı çalışanlarının (işleri, şirketlerin oyunları için ses ve görüntü içeriği üretmeyi kapsadığı halde), çalışma saatlerinin azaltılması için işverenlerine açtıkları bir grup davasını kazanmak için işlerinin 'yaratıcı' *olmadığını* kanıtlamak durumunda kalmış olmasıdır.[39]

Dördüncü bir tür, *piyasa* denetimidir. Serbest meslek sahipleri ve bağımsız üreticilerin, sundukları şey olağanüstü rağbet görmediği sürece müşterilerinin istediğini, ödemeye hazır oldukları fiyattan, birçok sanayide olduğu gibi gitgide küreselleşen rekabet içinde sunmaktan başka pek seçeneği yok. Bazı durumlarda bireysel müzakere olanaklıyken buradaki direnmenin başlıca biçimi, tedarikçilerin, temel kurallar belirleyip herkesin kaybedeceği dibe doğru fiyat kırma yarışını önlemek için mesleki birlikler, odalar ya da sendikalar kurmasından geçer. Bunu bir derece başarmış gruplara örnek oyuncular, yazarlar ve fotoğrafçılardır. Fakat böylesi herhangi bir gruplaşmada, rekabet ve işbirliği arasında, ne pahasına olursa olsun bir yıldız olma dürtüsü ile dayanışma için bedel ödeme arasında, her zaman bir çekişme vardır. Bu strateji başarılı olduğu ölçüde, birliğe üyelik üzerinden uygulanan, *meslektaş* veya *meslek* denetimi denilebilecek başka bir denetim biçimine yol açabilir. Bazı durumlarda, tıpkı avukatları ve doktorları temsil edenler gibi, kendi kendini düzenleyen meslek örgütleri, böylesi denetim biçimlerini kurumsallaştırmada o kadar başarılı olmuştur ki, bu biçimler ulusal hatta uluslararası düzenlemelerle bütünleşik hale gelmiştir. Böylesi birçok örgütlenme, kural çiğneyen

39 Schumaker, L. (2006). 'Immaterial Fordism: the paradox of game industry labour', *Work Organisation, Labour and Globalisation*, cilt 1, sayı 1: 144-155.

üyeleri mesleklerini icra etmekten men etme hakkı dahil, şiddetli yaptırımlarıyla hatırı sayılır güce sahiptir. Fakat şu anda bunlar bile, bilginin metalaşması dolayısıyla aşınma değilse de değişme tehdidi altındadır.[40] Damarin, belirli işkolları içinde (kendi örnek olay çalışması web tasarımcılarıyla ilgiliydi) daha yaygın denetim biçimlerinin var olduğunu ileri sürer[41]; bunları da 'insanlarla, teknolojilerle, teamüllerle ve tipleştirmelerle ilişkilerden oluşan sosyo-teknik ağlar' olarak adlandırır. Bu kavrayışın bazı özellikleri, 'uğraş toplulukları' kavramıyla ortaktır[42]. Ben bunu ayrı bir denetim biçimi olarak görmektense, yukarıda ele alınan türlü denetim biçimlerinin (ve değinmediğim diğerlerinin) çoğunun unsurlarının, özel bölge, kültür ve işkolu bağlamlarında belirli düzenlemelerde bir araya getirilebildiği, yaratıcı işteki denetim örüntülerinin karmaşıklığının çarpıcı ve açıklayıcı bir nitelendirmesi olarak tanımlamayı yeğliyorum.

Yaratıcı işçilerin yönetiminin, sermaye için bir zorluk olduğu yaygın biçimde kabul edilmiştir. Geçenlerde bir *Economist* yazısı bunu şöyle ifade eder:

> Yaratıcılığı yönetmek, yeni fikirler bulacak insanlara özgürlük tanımak ama genel yapının içinde çalışmalarını sağlama almak, güçlü bir şirket kültürü oluşturmak ama bunun çok boğucu olmadığından emin olmak gibi bir dizi denge eylemi gerektirir.[43]

40 Bkz. Leys, C. (2003) *Market-driven Politics: Neoliberal Democracy and the Public Interest*, Londra: Verso ve Huws, U. (2008) 'The New Gold Rush: the new multinationals and the commodification of public sector work', *Work Organisation, Labour and Globalisation*, cilt 2, sayı 2.

41 Damarin, A.K. (2010) 'The Network-Organized Labor Process: Control and Autonomy in Web Production Work', sunulduğu yer: *International Labour Process Conference*, Rutgers Üniversitesi, New Jersey, Mart.

42 Lave, J., Wenger, E. (1991) *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*, Cambridge: Cambridge University Press.

43 Economist (2010) 'Planning for the sequel: How Pixar's leaders want to make their creative powerhouse outlast them', 17 Haziran.

Bu, uygulamada hem havuç hem sopa içeren birden çok denetim biçiminin bir arada var olması anlamına gelebilir. Ama belirttiğimiz gibi her denetim biçimi, farklı bir direnme biçimine neden olur. Bir yönetim saldırganlığı biçimine uygun olan bir savunma karşılığı, bir başkasına uyarlandığında nafile ya da hatta zarar verici olabilir. Örneğin aşırı uzun çalışmak zorundaki işçilerin (bir bürokratik denetim durumunda uygun bir tepki olan) haftalık çalışma saatini kısıtlayan resmî bir düzenleme talep etmeleri, eğer işçiler sadece belli hedeflere ulaşınca ücretlerini alıyorsa (Taylorcu bir denetim biçimi) veya işi bitirmeden bırakınca aile şirketlerini rezil edeceklerine inanıyorlarsa (kişisel bir denetim biçimi) ya da itibarlarının işi zamanında bitmesine dayandığını biliyorlarsa (bir piyasa denetim biçimi) pek etkili olmayacaktır.

Birçok denetim biçimi yan yana birlikte var olduğunda, işçiler üzerindeki çelişen baskılar o kadar büyük olur ki, genelde etkin bir direnme biçimi benimseyecek halleri kalmaz. Tersine, tek verebilecekleri karşılık, bedenen ya da zihnen hasta olmayı, yükü ailenin sırtına bırakmayı (ya da herhangi bir erişkin aile yaşamı biçiminden büsbütün uzak durmayı)[44], psikolojik olarak yıpranmayı, vazgeçmeyi, alaycı bir ümitsizlik pozu takınmayı, yalnız başına 'gaz boşaltma' eylemlerini, işi aksatmayı veya iş arkadaşlarının çıkarlarını çiğnemeyi kapsayabilecek acımasız bir 'altta kalanın canı çıksın' tutumu sergilemek olabilir. Yeni toplu örgütlenme ve direnç biçimleri oluşturmak elbette başka bir seçenektir, ama WORKS araştırmamız sırasında bunun kanıtını pek bulamadık.[45]

---

44 Steinko, A.F. (2006) 'Rethinking progressive and conservative values: Spain's new economy workers and their values', *Work Organisation, Labour and Globalisation*, cilt 1 sayı 1.

45 Daha fazla olumlu kanıt için bkz. Mosco ve McKercher (2010) 'Getting the Message: Communications Workers in Global Value Chains', *Work Organisation, Labour and Globalisation*, cilt 4, sayı 2.

Örnek olay araştırması, böylesi çelişkilerin bir sürü örneğini ortaya çıkarıyor. Örneğin, daha önce de değindiğimiz gibi, taşeron kullanımı veya yer değiştirme için bir önkoşul olan, görevler ve süreçlerin standartlaştırılması ve parçalarına ayrılması ya da 'modülleştirilmesi,'[46] Taylorcu yönetim biçimlerini gerektirir. Fakat bu parçalarına ayrılmış emek süreçlerinin farklı zaman, mekân ve kültürlerde pürüzsüzce yönetilmesi için yeni 'ince' beceriler de gerekir. Bunlar da bağlanma ve güdülenme ister ve Taylorcu biçimde yönetilemez.

Ramioul ve De Vroom, WORKS sonuçlarını ele alırken, yazılım üretiminde bilgi paylaşımının 'tutuklu ikilemi'nden söz eder. Bir yandan zincirin ortalarındaki şirketler, maliyetlerini düşük tutmak ve rekabete devam edebilmek için mümkün olduğunca fazla faaliyet için daha ucuz mekânlardan taşeron kullanır. Diğer yandan, zincirde daha aşağıda yer alan tedarikçi şirketler, daha yüksek değerli sözleşmeler yapmak için 'zincirde tırmanmak' istediklerini de çok iyi bilirler. Bu yüzden iki şirket, eşzamanlı olarak hem karşılıklı bağımlı hem de şiddetle rekabetçi bir ilişkide kenetlenmiş olabilir (A şirketi, B şirketine çok fazla bilgi aktarırsa, sözleşmenin yenilenme zamanı geldiğinde kendisini fazla fiyat vermiş ve büsbütün aradan çıkarılmış bulabilir)[47]. Benzer ikilemler, bireylerin geçici olarak zorla bir takıma sokulması halinde de ortaya çıkabilir: Bir projede birbirlerine güvenmeye ve işbirliğine ihtiyaç duyarken, bir sonrakinde kendilerini dişe diş bir rekabet içinde bulabilirler.

46 Huws, U. (2007) 'Defragmenting: towards a critical understanding of the new global division of labour', *Work Organisation, Labour and Globalisation*, cilt 1, sayı 2.

47 Ramioul, M., B. De Vroom (2009) *Global value chain restructuring and the use of knowledge and skills*, Works Project, Higher Institute of Labour Studies, K.U.Leuven, Leuven: HIVA.

D'Cruz ve Noronha, Hizmet Düzeyi Anlaşması'nda (SLA)[48] müşteri örgütlerinin çok sıkı hedefler belirlediği Hint çağrı merkezindeki bir örnek olayı anlatır[49]. Yerel yönetim, yazarların 'kişiselleştirilmemiş taciz' dediği katı bir denetim uygular ama bunun sonuçlarından, en azından işgücünün doğrudan direnişinden kaçınmayı becerir. Bu yöneticiler dış müşterileri suçlayıp, işçilerinin ulusal arka oda işleme işkoluna sadakatini kullanıp kendilerinin 'profesyoneller' olduğu fikrini aşılamayı, sendikaları şeytanlaştırmayı, kendilerine yönelecek düşmanlığı saptırmayı ve hedefler için zorlayan denetim mekanizmalarının birçoğunu içselleştirme konusunda işgücünü ikna etmeyi başarır. Fakat stresin birikmesi o kadar aşırıdır ki, işçiler 'gaz boşaltmak' amacıyla ara sıra iş aksatma eylemlerine başvurmak durumunda kalır.

Bir başka örnek olay çalışması, yeniden yapılandırmanın bir tür yönetimi diğerinin yerine geçirdiğinde ortaya çıkan çelişkileri sergiler. Bramming, Sørensen ve Hasle (2009) Danimarka vergi sisteminin yeniden yapılandırılmasını inceledi. Daha önce memuriyet tipi yönetim altındaki farklı ulusal ve yerel devlet dairelerinde görev almış bazı uzmanlaşmış profesyonel vergi uzmanları, telefon ve e-posta ile halkı bilgilendiren çağrı merkezi modelinde, aşağı yukarı jenerik vergi danışmanlarının büyük bir merkezi havuzuna dönüştürüldü. Bu dönüşüm, meslek kurallarını fazla zorlamaması için yönetim-sendika arasındaki aktif işbirliğiyle yumuşatılmış olsa da, bürokratik bir yönetim türünün Taylorcu bir biçimle yer değiştirmesidir. Hep olduğu gibi işverenlerine uzun süre sadık kalan bu işçiler, yıllar boyunca toplu olarak (bazen kısmen örtük) büyük bir bilgi birikimi

48 Service Level Agreement (SLA); hizmet sağlayıcı ile müşteri arasında anlaşmadır; sağlanacak hizmetin düzeyini belirler *-çev.*

49 D'Cruz, P., E. Noronha (2009) 'Experiencing depersonalized bullying: a study of Indian call-centre agents', *Work Organisation, Labour and Globalisation*, cilt 3, sayı 1: 24-46.

oluşturmuştu. Bu bilgiyi paylaşılan veri tabanlarına aktarmak ve Taylorcu denetim biçimleri uygulamak, kısa vadede epey başarılı gibi görünüyordu. Fakat bilginin gelecekte nasıl güncellenebileceği hakkında büyük soru işaretleri doğurdu. Artık tüm çalışma zamanlarını ya toplantılarda ya da müşterilerle telefonda harcayan personelin, bilgilerini güncelleme şansı kalmadı. Yeni örgütlenme biçimindeki daha sık personel değişimi ve esnek iş uygulamaları ile yeni işe alınanların, yerlerine geçtikleri kişilerle karşılaştırılınca çok daha az bilgili olması olasıydı. Örgütlenme için kısa vadeli kazanımlar, gelecekte ciddi sorunlara yol açabilirdi.[50]

Bu gibi örnekler çoğaltılabilir. Umarım denetim için farklı yönetim güdüleri arasındaki etkileşimlerin, yalnızca yaratıcı işçiler için el-kol bağlayıcı çelişkiler yaratmakla kalmayıp, yönetimin kendisi için de çelişkiler yarattığını gösterecek yeterli kanıt sunmuşumdur.

Sonuçlar

Bir yanda birikim sürecini canlı tutmak için sürekli (ama gözden çıkarılabilir) yeni fikirler ve beceriler arzına duyduğu ihtiyaç, öte yanda verimliliği ve kârı en üst düzeye çıkarmak için bu süreçleri sıkı denetime tabi tutup şirketlerin ortaya çıkan metaları serbestçe satabilmeleri için fikrî mülkiyete el koyma ihtiyacı arasında sermaye açısından bir çelişkinin olduğu sonucuna varabiliriz. Emek tarafında ise bireysel işçilerin, bir yandan hayatta anlamlı bir şey yapma, dünyada bir iz bırakma, tanınma, beğenilme ve saygı duyulma dürtüleri, öte yandan geçinme, ileriye dönük plan yapma ve sevdiklerine zaman ayırma

50 Bramming, P., O. Sørensen, P. Hasle (2009) 'In spite of Everything: Professionalism as Mass Customised Bureaucratic Production in a Danish Government Call Centre, *Work Organisation, Labour and Globalisation*, cilt 3, sayı 1: 114-130.

ihtiyaçları vardır. Bu, sıklıkla özerklik güdüsü ile güvenlik arayışı arasındaki bir çelişki olarak ifade edilir. Bu çelişkiler, farklı idari kontrol biçimlerinin, işçilerin farklı direnme biçimlerine yol açtığı (veya bunların etrafından dolanıldığı) karmaşık bir dans içinde birbirlerine karşı kullanılır. Küresel değer zincirlerinin örgütlenmesindeki yeni yön değişiklikleri işçileri, hatta -belki de özellikle- geçmişte kendilerini güçlü bir pazarlık konumunda görecek kadar vasıflı ve uzman sayanları bile, sürekli olarak yeni şoklar ve sürprizlerle karşı karşıya getiriyor. Bu süre içinde, emeğin beklenmedik yeni fikirleri yönetim için yeni riskler doğurabilir. (Örneğin 20 yıl önce Hint yazılım mühendislerinin, yaptıkları işin küresel ücret düzeylerini internet sayesinde öğrenip bunu küresel emek piyasasında kendi yararlarına kullanabileceklerini kim öngörebilirdi ki?)

Çok sayıda istihdam ilişkisi ve çok sayıda fikrî mülkiyet ilişkisi varken, yaratıcı emek ile sermaye arasındaki ilişkiyi betimlemenin tek bir basit yolu yok. Tam da bu çok-türlülük ve ortaya çıkardığı birçok çelişki-her iki taraf için de- bir güç yaratabileceği gibi bir zayıflığa da yol açabilir. Belki de artık yaratıcı işçilerin, yaratıcılıklarının bir kısmını bu çelişkileri kendi çıkarları için kullanmanın yollarını bulmaya ayırmalarının zamanı gelmiştir.

Kapitalist Fırsat Olarak Bunalım: Kamu Hizmetlerinin Metalaşması Yoluyla Yeni Birikim[1]



Bu deneme, 2008'in uluslararası sermaye için bir dönüm noktası olduğunu ileri sürmektedir. Finansal bunalım, yeni metaların, doğal kaynaklardan veya para ekonomisinin dışında gerçekleşen faaliyetlerden üretilmesi anlamına gelen 'birincil ilkel birikim' ile değil, kamu hizmetlerinin metalaşmasına dayalı yeni bir birikim aşamasına geçmek için eşi görülmemiş bir fırsat yarattı. 'İkincil ilkel birikim' olarak adlandırılabilecek bu metalaşma sürecinde, ücretli ekonomide kullanım değerleri için zaten yürütülmekte olan (eğitim ya da sağlık gibi) faaliyetler, kâr amaçlı ticarete konu olarak sermayenin el koyabileceği bir şekilde standartlaştırılmıştır. Böylece kullanım değeri, değişim değerine dönüşmüştür[2]. Bu ikincil birikim biçimi, doğaya, yaşamın yabancılaşmamış taraflarına ya da ücretsiz ev işi emeğine değil, artık değerin evrensel kamu hizmetleri biçiminde yeniden dağıtılması için işçilerin geçmişte verdiği mücadelelerin meyvelerine el koymaya dayanır. Bu yüzden bir *yeniden* el koyma demektir, böyle olunca da çalışan sınıfın hayatında birçok yönden zararlı etkiler yaratır.

---

1 Bu deneme, ilk olarak 2012'de *Socialist Register* dergisinde yayımlanmıştır.

2 Ya da belki de daha kesin ifadeyle, metalaşmamış kullanım değerlerinin, metalaşmış kullanım değerlerine dönüşerek piyasada değişim değeri kazandığı söylenebilir.

Bu meydana geldiğinde, kamu hizmeti sunan işçiler için yeni yabancılaşma biçimleri doğar, çalışma koşulları genellikle kötüleşir. Fakat diğer kesimlerdeki işçiler üstündeki olası etkileri daha da büyüktür. Çünkü çoğu gelişmiş ülkede kamu kesimi işçileri, diğer işçilerin erişmek istediği standartları belirleyen sendika gücünün ve insana yakışır çalışma koşullarının son kalesidir. Kamu kesimi işçilerinin pazarlık konumunun aşınması, aynı zamanda tüm işçilerin işçi *olarak* yetilerinin de kırılması anlamına gelir. Daha da genel bir düzeyde, geçmiş kazanımlar, (çocuklar, yaşlılar, hastalar ve işsizler dahil) tüm emekçi sınıfın elinden alınmış olur. Bu son etki, elbette gözlerden kaçmaz; karşı çıkışın odak noktası haline gelmesi de anlaşılabilir. Fakat yalnızca 'kesintilerle mücadele'ye dayanan bir siyasi strateji, yalnızca devlet harcamaları ölçeğinin tartışma konusu edildiği izlenimini verme riskini taşır, altta yatan metalaşmanın mantığını ve kamu hizmetlerinin kendisinin, uluslararası sermayenin süregelen büyümesi için elzem olan bir birikim alanı haline geldiği yeni gerçekliği gözlerden saklar. Bu yeni gerçeklik, sermayenin büyük bölümünün aslında *genişlemiş* bir kamu hizmetleri kesiminden çıkarı olması, hizmetlerin standartlaştırılarak küresel işbölümü içinde yer alan, küresel emek piyasasının disiplinine tabi, uysal ve birbiriyle ikame edilebilen bir işgücü tarafından yürütülmesi demektir. Bu, devlet ve sermaye arasındaki ilişkide yeni çelişkilere yol açar.

'Finans sermayesi'ni 'üretken sermaye'den hem çözümsel hem görgül olarak ayırmak imkânsız olmasa bile gitgide zorlaşmaktadır[3]. Burada 2008 mali bunalımına giden yol ile ulus-ötesi örgütlerin yeniden yapılandırılması ya da sözde finans dışı örgütlere sahip holding şirketlerinin gitgide ufak finansal şirketler gibi davranma tarzlarını çözmeye girişmeyeceğim. Yine

3 Finansal ve finans dışı ulus-ötesi şirketlerin (UÖŞ) birbirine yakınsaması ile ilgili ilginç bir irdeleme için *bkz.* Claude Serfarti, 'Transnational Organisations as Financial Groups', in Work Organisation, Labour and Globalisation, cilt 5, sayı 1.

de bu olguyu anlamak için kamu hizmetlerinin metalaşmasıyla semirmekte olan yeni tür çok-uluslu şirketlerin ortaya çıkmasına yol açan arka plan koşullarından bazılarını özetlemek gerek.

2008 mali bunalımı, çoktan beri dev bir yeniden yapılandırmadan geçmekte olan uluslararası sermayenin kârlılık bunalımına rastladı. Bu yeniden yapılandırmanın bir boyutu, sermayenin yoğunlaşmasındaki devasa büyümeydi. 2007, küresel yatırım akımının yeni bir doruğunu temsil etmekteydi: küresel doğrudan yabancı yatırım (DYY) akımı 2000 zirvesini aşarak gelmiş geçmiş en yüksek düzeyine çıktı (1.833 milyar $)[4]. Aynı zamanda sınır ötesi birleşmeler ve şirket alımları, bir önceki yıla göre sayı olarak %12, değer olarak %21 (1.637 milyar $) artış göstererek rekor kırdı[5]. UNCTAD'nin tahminlerine göre[6] 79.000 UÖŞ'nin ve bunlara bağlı 790.000 yabancı şirketin o yılki toplam satışı –2006'ya göre %21 artarak– 31 trilyon $'a ulaşırken, toplam çalışan sayıları da 82 milyon civarına çıktı. Özellikle en büyük 100 UÖŞ, tahmini toplam 570 milyar $'lık yabancı varlıklarıyla küresel pençelerini sıkılaştırdı[7]. Fakat bu devasa büyümeye rağmen, yeşil alan DYY projeleri[8] fiilen *azaldı* –2006'da 12.441 iken 2007'de 11.703'e düştü[9]. Bu, yoğunlaşma süreci hızlanırken yeni üretim yaratmada aslında bir yavaşlama olduğuna işaret eder. Bir diğer deyişle, en büyük UÖŞ'ler kârlarını, yeni üretim sonucu olmaktan çok, önceden var olan üretim kapasitesini yoğunlaştırarak devam ettiriyordu. Artık değer üretecek yeni meta kaynakları olmadığı için kârlılıkta düşüşün ön koşulları doğmuştu.

4 UNCTAD World Development Report, 2008, s. 3.

5 UNCTAD World Development Report, 2008, s. 4.

6 UNCTAD: Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı, *-çev.*

7 UNCTAD World Development Report, 2008, s. xv-xvi.

8 Yeşil alan yatırımı, yabancı sermayenin boş bir araziye üretim tesisi kurarak yatırım yapmasıdır. *-çev.*

9 UNCTAD World Development Report, 2008, s. 4.

Dünyanın pek az bölgesi küresel kapitalizmin kapsamı dışındayken, bu yeni metalar nerede bulunabilirdi?

Değer zincirlerinin büyük çaplı yeniden örgütlenmesi de bu eğilimle ilişkiliydi. Neoliberal ticaret politikalarının, iktisadi faaliyetlerin taşınmasını ve uzaktan yönetimini kolaylaştıran bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaygın uygulanmasıyla birleşince, bir önceki on yılda, iş süreçlerini çeşitli farklı sözleşme ve mekân birleşimlerinde yeniden yapılandırılacak şekilde parçalara ayrıştırma eğiliminin hızlanmasına tanık olduk. 1990'ların sonlarında, 'denizaşırı taşeron kullanımı' hâlâ riskli bir deney gibi görünüyordu[10]. On yıl sonra işlerin o kadar olağan bir parçası haline geldi ki, ABD'li ve Avrupalı yöneticilerin, Çin'deki üretim tesislerinin yanında neden Hindistan'da çağrı merkezleri, Rusya'da paylaşımlı hizmet merkezleri ya da Vietnam'da tasarım atölyeleri *açmadıklarını* gerekçelendirmeleri bekleniyordu. Çoğu büyük şirket, iş süreçlerini sistematik olarak derinlemesine inceleyerek bunları standartlaştırılmış parçalara ayrıştırdı. Her birimin tek bir mekânda mı yoğunlaşacağına yoksa dünyanın çeşitli yerlerine mi dağıtılacağına, bunları kurum içinde mi tutacağına, en düşük fiyatı mı, en yüksek kaliteyi mi ya da bunların bir birleşimini mi arayacağına karar verdi. Bu kararlar, genelde büyük karışıklıklara sebep oldu. 2008'de yeni bölgesel uzmanlık örüntüleri, yeni şirket ve sanayi yapılanmaları ile yeni bir küresel işbölümü ortaya çıkmıştı[11]. Gitgide daha

10 Örneğin 1990'ların sonlarına doğru bilgi teknolojileri sanayinde Avro uygulamasıyla baş edebilmek için Avrupa şirket muhasebe sistemlerinin dönüştürülmesi veya 'Y2K arızası'nın yol açacağı tahmin edilen zararın bertaraf edilmesi gibi emek-yoğun programlama görevlerinde uygulandığı gibi.

11 Bu yeni küresel işbölümünün 1970'lerden bu yana uzun gelişmesini örneğin şu çalışmalarda ayrıntılarıyla ele aldım, Huws, U. (2003) *The Making of a Cybertariat*, New York: Monthly Review Press; U. Huws (2006) 'Fixed, Footloose or fractured: work, identity and the spatial division of labour', *Monthly Review*, cilt 57, sayı 10, Mart; Huws, U. ve Flecker J. (2005) *Asian Emergence: the World's Back Office?*, IES Report 419, Brighton: Institute for Employment Studies.

çok iktisadi faaliyetin pazarlanabilir hale gelmesiyle, büyük şirketler bu faaliyetleri tekrar tekrar yeni birleşimler oluşturacakları ikili bir ayrıştırma ve birleştirme sürecine girişti[12]. Bazı şirketler imalât sanayindeki ya da doğal kaynak çıkarımındaki geleneksel güçlü yanlarına odaklanmaya devam ederken, diğerleri hizmet sağlayıcısı olarak konumlarını pekiştirdi. 2006 yılına gelindiğinde, UNCTAD listesindeki en büyük 100 finans dışı UÖŞ'nin beşte biri (%20) hizmet sağlayıcı şirketlerdi, bu oran 1997'de sadece %7 idi.

Bu dev hizmet şirketleri pazarlarını genişlettikçe, arz ettikleri hizmetler gitgide daha jenerik hale gelerek standart metaların özelliklerine sahip olmaya başladı. O kadar standartlaştılar ki, çoğu zaman müşteri şirketlerin imalât, perakende, kamu hizmetleri ya da başka hangi iktisadi kesimde olduklarına bakmaksızın hepsine özünde aynı hizmetleri (örneğin BİT hizmetleri, bordro yönetimi ya da müşteri hizmetleri) sağlamak mümkündü. Artık müşteri şirketlerin çoğu, geçmişte olduğu gibi özel ihtiyaçlarına uydurulmuş ısmarlama hizmetleri aldığı bir alıcı piyasasında da iş görmüyordu. Tersine bir mağaza zincirinde satıcının sunduğu bir dizi standart model arasında seçim yapan müşterilere dönüşüyorlardı. Böylesi bir sunum eşik büyüklüğe ulaştı mı katı bir iktisadi akıl yürütme başlar. Bu hizmetlerin pazarı ne kadar büyükse, standartlaştırma ne kadar ileri götürülebilirse, fiyatlar da o kadar düşecektir. Bu hizmetleri kendileri için kurum içinde üretmeye devam etme ya da küçük yerel tedarikçilerden ısmarlama alma eğiliminde olan müşteriler bile, kısa süre içinde (kişisel hizmet almanın göreli maliyeti, tek tip ürünleri satın almayla kıyaslandığında

12 Bu süreç şurada ayrıntılarıyla anlatılmıştır: Huws, U. (2006) 'The restructuring of global value chains and the creation of a cybertariat', Christopher May (ed.) *Global Corporate Power: (Re)integrating companies into International Political Economy* (International Political Economy Yearbook cilt 15), Lynne Rienner Publishers, s. 65-84.

aşırı şekilde pahalı/hale geldiğinden) böylesi bir kişiselleştirmenin lüks olduğunu fark ederek piyasanın amansız mantığına uyup en ucuz tedarikçiye giden kalabalığın peşine takılır. Microsoft tarafından sağlananlar gibi tek tip yazılım paketlerinin veya SAP Business Management Systems[13] tarafından sağlananlar gibi altyapıların egemenliği altında, bunların küresel bilgi iletişim, enerji veya diğer altyapı hizmetleri tedarikçilerinin hizmetinde çeşitli paketlere sokulabilmesiyle bu mantık, özellikle BİT temelli ticari hizmetlerde bir adım daha öne çıkmıştır. Fakat BİT'in güçlendirdiği sanayiler, satıcı piyasasındaki hizmet tedarikinin kesinlikle tek örneği değildir. Büyük çok-uluslu şirketler de, ya geçici iş bulma bürolarıyla sadece emek sözleşmesi yaparak, ya da örneğin güvenlik, bakım veya temizlik hizmetlerini taşerondan sağlayarak kol emeği tedarik etmeyle gittikçe daha çok ilgilenmektedir. Bu hizmet şirketlerinin, geçtiğimiz on yıl boyunca gitgide en öne çıkan müşterileri, kamu kesimi örgütleri olmuştur.

Bu eğilimler 21. yüzyılın başında birbirlerini pekiştirdi, büyük hizmet sağlayıcı şirketlerin (kendi içsel küresel işbölümleri ile birlikte) gözü dönmüşçesine gelişmesine yol açtı. Satın almalar ve birleşmeler ile büyüme olanakları sınırlıyken, birçok başka işkolunda pazarlar doymaya yaklaşırken, yayılma için kamu kesimi çekici yeni bir alandı. Birleşik Krallık hükümetince yayımlanan bir rapora göre, 2008'e gelindiğinde, taşeronlaşan kamu hizmetleri, Birleşik Krallık GSYH'sinin neredeyse %6'sına denk düşüyor, 1,2 milyonun üzerinde insanı doğrudan istihdam ediyor, 2007-8 cirosu –1995-6'daki tahmini 31 milyar £'e kıyasla %126'lık artış göstererek– 79 milyar £'i buluyordu. Rapor, bu hızla yayılan kesimi "kamu hizmetleri sanayisi" (KHS) olarak adlandırıyor ve katma değer açısından " 'yiyecek, içecek ve tü-

13 SAP İş Yönetim Sistemleri. *–çev.*

tün' (2006'da 23 milyar £), 'iletişim' (28 milyar £), 'elektrik, gaz ve su dağıtımı' (32 milyar £) ve 'oteller ve ikram'dan (36 milyar £) önemli ölçüde daha büyük olduğunu" belirtiyordu. Bu olgu, Britanya'ya özgü değil. O yıl KHS işkolunun GSYH'ye oranının, İsveç ve Avustralya'da daha da yüksek olduğu hesaplanmıştı. Mutlak verilere göre 79,4 milyar £'lik Birleşik Krallık KHS pazarı, yalnızca ABD'nin (393 milyar £) gerisinde kalıyordu. Ama yine de Fransa'da 44,8 milyar £, Avustralya'da 32,2 milyar £ ve İspanya'da 24,7 milyar £ olarak tahmin edilen değere göre hatırı sayılır bir büyüklüğe sahipti. Eğer posta, iletişim, su ve enerji gibi önceki temel kamu hizmetlerini de kapsayan daha geniş bir tanım kullanılırsa, bu sayılar da bir hayli büyüyecektir[14].

Bu tutarlar büyük olsa da kamu hizmetlerinin toplam değerinin yalnızca küçük bir bölümünü oluşturur. Hükümet harcamaları, son çeyrek yüzyılın 'büyük hükümet' karşıtı neoliberal söylemine, devlet desteğinin çekilmesiyle çalışanların maruz kaldığı çok gerçek hizmet kesintilerine ve kamusal varlıkların[15] satılmasına rağmen, tüm OECD[16] ülkelerinde hem mutlak hem de GSYH yüzdesi olarak karşı durulamaz bir şekilde artmıştır. 1960'da bu ülkelerdeki hükümet harcamaları ortalama olarak GSYH'nin %28,4'üyken, 1980'de %43,8'e, 2009'da ise %47,7'ye yükselmiştir. Bu ülkeden ülkeye değişkenlik gösterir; Japonya %39,7, ABD %42,2 ve Kanada %43,8 ile aralığın nispeten alt kısımlarında yer alırken Hollanda, İsveç, Fransa, Avusturya, Belçika ve İtalya, her biri GSYH'nin %50 ile %54'ü arasında değişen hükümet harcamalarıyla daha üst sıralarda konumlanır. Birleşik Krallık ve Almanya %47,2 ve %47,6'lık değerleriyle or-

14 Julius, D. (2008) *Public Services Industry Review*, Londra: Department for Business Enterprise and Regulatory Reform.

15 Posta ve iletişim, enerji ve su ağları, önceden kamuya ait hava yolları, devlet bankaları ve kamusal konut varlığı dahil.

16 OECD: İktisadi Kalkınma ve İşbirliği Örgütü. *-çev.*

talamaya yakındır[17]. Kişi başına düşen hükümet harcaması incelendiğinde, kısmen fazlaca yüksek askerî harcamalarından[18] ötürü ABD'nin (toplam hükümet harcamalarının 6 trilyon $ olduğu hesaplanıyor), İtalya, Kanada, Britanya ve Japonya'nın üstünde yer aldığı farklı bir sıralama çıkar. Sayılar ne kadar ayrıntılı incelenirse incelensin, bu büyük ölçekli çarpıcı genişleme için elverişli bir alanı temsil eder. Ne gariptir ki, göze çarpan bir istisna olan askerileşmiş ABD'nin dışında en kapsamlı refah devletlerini kurmuş ülkelerde alttan gelen demokratik baskının ürünü olan bu pazar, oransal olarak en büyüktür. Esping-Anderson[19] ve başkaları tarafından tüm gelişmiş kapitalist ekonomiler arasında en yüksek meta olmaktan çıkarma derecesine ulaştığı belirtilen sosyal demokrat İsveç, 2008'de kamu hizmetleri için en yüksek oranda taşeron kullanan ülkeler sıralamasının tepesine böyle ulaşmıştır. Meta olmaktan çıkarma ne kadar ilerlerse, yeniden metalaştırma için o kadar alan açılır.

Bu pazar nasıl açılmıştır? Hizmetlerin dışsal tedarikçilerden temini tabii ki yeni değil. Hükümetler, yüzyıllardır özel tedarikçilere binalar, yollar, köprüler ve diğer 'bayındırlık işleri' sipariş etmiş, onlardan kâğıt tutturma telinden itfaiye aracına kadar giden çeşitli mallar satın almıştır. Aynı süre boyunca kamu görevlilerinin, bu kazançlı ihaleleri kapmak isteyen tedarikçilerden rüşvet aldığına dair skandallar da süregelmiştir. Fakat şimdiki taşeron kullanım dalgasının kökenini 1980'lerin başına tarihlemek belki de en işe yarayandır.

17 OECD verisi şuradan alınmıştır: A Special Report on the Future of the State, *The Economist*, 19 Mart 2011, s. 4.

18 IMF verisi şuradan alınmıştır: A Special Report on the Future of the State, *The Economist*, 19 Mart 2011, s. 5.

19 Esping-Anderson, G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, New Jersey: Princeton University Press.

Birleşik Krallık'ta muhafazakâr hükümet birbirinden çarpıcı iki farklı özelleştirme biçimine öncülük etmiştir. Bunlardan biri, önceleri şirketlere değil de tekil yurttaşlara satış olarak tanıtılan, kamu varlıklarının doğrudan satışıydı. Bunlardan kamuoyunca en iyi bilineni, sosyal konutların kiracılarına satılması ve 1984'ten başlayarak kamu hizmeti üreten kuruluşların –iletişim, gaz, elektrik– yaygın biçimde reklamı yapılan, halkın satın almaya davet edildiği hisse senedi çıkarma yoluyla satılmasıydı. İkincisi içinde, daha az reklamı yapılmış olsa da, iletişim ve enerji pazarlarının özel şirketler arasındaki rekabete açılması da var. Sahipliğin tamamen değişmediği diğer özelleştirme biçimi ise, ilk olarak yerel yönetimlere sonra da Ulusal Sağlık Hizmetleri'ne (NHS) zorunlu olarak getirilen 'mecburi rekabetçi ihale' uygulamasıdır. Bu, söz konusu hizmetlerin *ille de* dışsal üstleniciler tarafından yapılması anlamına gelmese de, kamu görevlilerini istihdam eden kurum içi bölümler, artık söz konusu hizmeti sürdürebilmek için özel şirketlerle rekabet etmeye mecbur oldu. Bu, maaşların ve koşulların üzerinde baskı kurarak yeni bir güvenilemezlik getirdi: işler artık 'ömür boyu' değil, sözleşme süresiyle güvence altındaydı.

İlk rekabetçi ihale dalgası, inşa işleri, çöp ve temizlik gibi başlıca bedensel işleri kapsıyordu. Bu alanlarda kamu kesimi sendikalarının güçlü olması ve bu gücün Thatcher'ın seçim zaferinden hemen önceki 1978-79 'hoşnutsuz kış'ında geniş çaplı grevlerde sergilemesi herhalde tesadüf değildi. Zorunlu taşeron kullanımı konusundaki parlak sözler, hizmetlerin, yalnızca, kamu kesimi kol işçileri sendikalarının 'kısıtlayıcı uygulamaları' ile sınırlanmayan özel şirketlerce sağlanmasından kazanılacak sözde verimliliklere değil, aynı zamanda bir 'girişim' söylemine de odaklanıyordu. İddia edilene göre, bu hizmetlerin dışarıdan edinilmesi yeni küçük şirketlere alan açacaktı.

Gerçekte, sözleşmelerin çoğunluğu büyük, çoğu kez çok-uluslu şirketlerle yapıldı. Örneğin 1984-85'te kamunun dikkati, kömür madencilerinin -Thatcher'ın Tory'leri[20] tarafından doğrudan hedef alınan diğer örgütlü işçi grubunun- ulusal grevine çevrilmişken, Doğu Londra'daki Barking Hastanesinde uzun soluklu başka bir grev sürüyordu. Bu hastanede grevde olan temizlik işçileri, Suudi Arabistan, Güney Afrika, Yeni Zelanda, Fransa, Almanya ve ABD dahil olmak üzere dünya çapındaki 430 hastanede 17,000 işçi çalıştıran, 15 ülkede 58 şirkete sahip ulus-ötesi bir şirket olan Pritchards Hizmet Grubunun bir iştiraki tarafından istihdam ediliyordu.[21] İlginçtir ki, tam da bu tip özelleştirmeden fayda sağlayan büyük uluslararası bir atık yönetimi şirketi olan Attwoods Limited Şirketinin 1983-1994 arasındaki başkan yardımcısı, Thatcher'ın eşi Denis'ti.

Bu özelleştirme biçimlerinin her birinin başka yerlerde de benzerleri vardı. Britanya, Avrupa'da önce ulusal iletişim sağlayıcılarının, sonra kamuya ait enerji şirketlerinin zorunlu satışına ve posta hizmetlerinin piyasaya açılmasına giden bir serbestleştirme gündemini kabul ettirmede önemli bir rol oynadı. Kamu ihaleleri ile ilgili AB tüzüğü (tek Avrupa pazarı içindeki ulusal hizmet sağlayıcıları, yabancı olanlara tercih eden kuralları yasaklayan 66/683 yönergesi) 1966'dan beri vardı. 1980'lerin ortalarında neoliberalizme dönüş, çok daha geniş kuralsızlaşmayı beraberinde getirdi. 1986'daki *Tek Avrupa Yasası*, açık ihale süreçlerini, AB'deki tüm kamusal tedarik için norm haline getiren, müzakere edilmiş süreçlere ancak istisnai koşullarda izin veren yeni bir rejim getirdi. İlk *Kamu Hizmetleri Yönergesi* (90/351), enerji, iletişim, ulaşım ve su pazarlarına erişimin önündeki engelleri kaldırdı. 1992'deki *Hizmetler Yönergesi* (92/50),

20 Tory; Muhafazakâr Parti üyesi. *-çev.*

21 Huws, U., (1985) 'Move Over Brother', *New Socialist*, Ocak.

mallar, inşaat işleri ve gaz, su, elektrik alımını yönlendiren ilkeleri, daha genel olarak kamu hizmetlerine taşıdı[22].

Bu sırada 1986'da başlayıp GATT[23] 1994 ile sonuçlanan GATT Uruguay Turu, hizmetleri (sermaye ve fikrî mülkiyet ile birlikte) küresel ticaret anlaşmalarının kapsamına soktu. Uluslararası Telekomünikasyon Birliği'nin (ITU[24]) kurulduğu 1992 yılı, küresel bir iletişim kuralsızlaştırması devrini başlattı, bu da dijitalleşmiş bilginin ucuz bir şekilde küresel aktarımını mümkün kılan altyapının önünün açtı. Bu, aynı zamanda, aslında bir ithal ikameci stratejinin parçası olarak yerli bir sanayiyi korumak için tasarlanmış olan ihracat engellerinin kaldırılmasıyla Hindistan'ın yazılım hizmetlerini serbestçe ihraç etmeye başlayabildiği yıldı. Dolayısıyla 1990'ların başlarında, küresel şirketlerin, ulusal şirketleri ya da yerel işgüçlerini korumak için konmuş kısıtlamaları yıkıp geçerek ulusal sınırların ötesine bir dizi hizmet sağlamasının zemini hazırdı.[25]

Bu gelişmeler, tarihsel olarak 1989 sonrasında Soğuk Savaş'ın resmen sona ermesine denk düştü. Bu, yalnızca eski Sovyet Bloku ülkelerini Batı sermayesine yeni pazarlar olarak açmakla

22 Bu süreç sonradan, 28 Aralık 2009'da yürürlüğe giren, kamu hizmetleri ihalelerine katılmak isteyen şirketlere AB içerisindeki tüm ulusal engelleri ortadan kaldıran 2006 Hizmetler Yönergesi (2006/123) ile sonuçlandı.

23 Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması (İng. *General Agreement on Tariffs and Trade*), uluslararası ticareti, haklar ve sorumluluklar açısından düzenleyen çok taraflı bir anlaşmadır. *-çev.*

24 İng. *International Telecommunication Union*, telekomünikasyon dalında birçok standardı belirleyen kurum. *-çev.*

25 Bu, hizmetlerin uluslararası ticarette GATS (*General Agreement on Trade in Services*, Hizmet Ticareti Genel Anlaşması) altında daha da liberalleşmesine zemin hazırladı. WTO'nun (Dünya Ticaret Örgütü, *World Trade Organisation*) deyişiyle: 'Uruguay Toplantısı başlangıçtı. GATS, 2000'in ilk aylarında başlayan ve şimdi Doha Kalkınma Gündeminin bir parçası olan daha fazla müzakereye ihtiyaç duymaktadır. Amaç, planlardaki yükümlülük düzeylerinin daha da artırılarak liberalleşme sürecini ilerletmektir' ('Understanding the WTO: the Agreements' yazısına http://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/agrm6_e.htm, son erişim 27 Haziran 2011).

kalmadı, aynı zamanda işverenlerin, ulusal hükümetlerle işbirliği içinde işçilerle, 20. yüzyılın üçüncü çeyreğini niteleyen türden ('Fordizm', 'altın çağ', 'savaş sonrası Keynesgil ulusal refah devleti'[26] gibi isimler verilen) özel anlaşmalara girme nedenlerini de ortadan kaldırdı.

Bu özel anlaşmaların eriyip gitmesi, iş hizmetleri sağlayıcısı yeni ÇUŞ'ların uyguladığı yeni küresel iş bölümü gelişmesinin bir kısmını oluşturur. Bu şirketler, ölçek ekonomilerini ister işleri becerilerin bol ve ucuz olduğu yerlere göndererek ('taşeron kullanımı'), ister işin yapıldığı yerlere örneğin göçmen işçiler vasıtasıyla ucuz emek getirerek sağlasınlar, özünde aynı stratejiyi benimsiyor: Küresel bir yedek emek ordusundan yararlanmak. Bu seçenekler elbette bütünüyle sınırsız değil. Örneğin uygun beceri ve vasıf arzı, emek hareketlerini kısıtlayan, asgari ücretleri belirleyen ya da belirli kalite standartları dayatan ulusal yönetmelikler ve mevcut emek gücünün mücadele edebilme ölçütü tarafından belirlenen sınırlar içerisinde faaliyet göstermeleri gerekmekte. Bununla beraber, işverenler alternatif emek kaynaklarından yararlanabildiği sürece bu, mevcut işgücünün ücretleri ve koşulları için bir tehdit oluşturuyor ve onları disiplin altına alan bir güç rolünü oynuyor.

Bu yeni küresel yedek ordunun varlığı, iş güvenliği, terfiler, işverenlerce sağlanan emeklilik planları, ücretli izinler, hastalık tazminatı, doğum yardımları ve 20. yüzyılın üçüncü çeyreğinde işçilerce kazanılmış diğer haklar gibi beklentileri olan kapitalizmin ayrıcalıklı işgücünün emek standartlarının uzun sürede yavaşça çözülmesiyle doğrudan ilişkili görünüyor. Bu gelişme, tabii ki tamamen emeğin küreselleşmesine yorulamaz; örneğin Thatcher ve Reagan döneminde örgütlü emeğe doğrudan saldırılar da şüphesiz bunda büyük bir rol oynadı. Fakat küresel

26 Jessop, B. (2002) *The Future of the Capitalist State*, Oxford: Polity Press.

bir yedek emek ordusunun varlığı, tarihsel olarak iyi örgütlü ve yüksek vasıflı olanlar da dahil olmak üzere, işçilerin geçmiş yirmi yıl içinde çalışma koşullarında ve ücretlerindeki kötüye gidişe direnmedeki başarısızlıklarını açıklamada şüphesiz büyük bir etken. Bu kötüye gidiş, daha uzun çalışma saatleri, kötüleşen beden ve zihin sağlığı, ücretlerin daha düşük alım gücü, emeklilik tazminatı kaybı ve geçici sözleşme ile açıkça ölçülebilir. İşçilerin işverenleriyle pazarlık konumunun, başka bir yerdeki işçilerin aynı işleri yapabilecekleri bilgisiyle baltalanmasından kaçınmak zor görünüyor.

2008'e kadar çoğu gelişmiş ülkede, bu aşınma eğilimine kayda değer tek istisnanın kamu kesimi işçileri arasında olduğunu belirtmek gerekir. Geçtiğimiz yirmi yıl içerisinde kamu kesimi işçileri, çoğu ülkede yalnızca işgücünün en güçlü sendikalaşmış parçası[27] olmakla kalmadı, düzgün işin neye benzeyebileceği bir dizi modelin neredeyse tek artakalmış temsilcisiydi. Kamu kesimi işçileri, örneğin fırsat eşitliği anlaşmaları ve daha iyi bir iş-yaşam dengesini teşvik eden zaman-para ödünleşmesini müzakere etmeye ve müşterilere hizmet kalitesini mali kaygıların üzerinde tutan standartları pekiştirmeye önayak oldu. Burası, savaş sonrası sınai ilişkiler için tek bir 'Fordist modelin' var olduğunu tartışmaya uygun değil. Farklı ulusal bağlamlarda sermaye ile emek arasında ne gibi uzlaşımlar yapılmış, neoliberal politikalar daha 1980'lerin başında bunları ne kadar törpülemiş olursa olsun, yakınsayan bir küresel istihdam modeline doğru ilerleme baskılarının başladığı 1989'un, kazanımlarını korumak ya da artırmak için emeğin karşı koyma gücünü aşan neredeyse evrensel bir baskı yarattığı an olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz.

27 Belçika dışındaki tüm Avrupa ülkelerinde, kamu kesimi işçileri arasındaki sendikalılaşma oranı, özel kesime kıyasla önemli ölçüde yüksek (Glassner, V., [2010], *The public sector in the crisis*, Working Paper 2010.07, Brusssels: European Trade Union Institute. Sayfa 15.)

Bu süreç tabii ki tüm işçiler için tamamen olumsuz olmamıştır. Ülkeler arasındaki devasa farklılıklar, emek piyasasının hayli bölünmüş doğası, bunlara ilaveten emeğin çok farklı karşı koyabilme dereceleri yüzünden bu pürüz giderme süreci, başkalarının ücretlerine ve çalışma koşullarına kötüye gitme şeklinde yansısa da, bazıları için göreli bir iyileştirmeyi temsil ediyordu. Örneğin 1990'lardaki ayrımcılık karşıtı çeşitli ILO veya Avrupa yönergelerinden özellikle kadınlar, siyahi ve etnik azınlıklardan insanlar, yarı zamanlı ve geçici işçiler ile çok kötü istihdam koruması geçmişine sahip ülkelerdeki işçiler fayda sağladı. Yine de kamu hizmetlerini piyasaya açma bağlamının önemli bir öğesi, eşzamanlı olarak iş güvencesinin aşınması ve küresel bir emek havuzuna erişimin kolaylaşması olmuştur. Yalnızca beden işçilerinin değil, aynı zamanda bilgi-iletişim teknolojilerinin hayatımıza girmesiyle, beyaz yakalı işlerin standartlaştırılması sayesinde 'bilgi işçileri'nin de içinde yer aldığı bir yedek ordu, geçmişte memurların ya da diğer kamu kesimi bürokratlarının iş tanımlarının bir bölümünü biçimlendiren görevleri yerine getirmede gitgide ustalaşmıştır. Görevlerin standartlaştırılması ve beyaz yakalı emek süreçlerinin gitgide daha jenerik hale gelen doğası (sayısallaştırılmış bilginin kolaylıkla uzak diyarlara aktarılabilme kolaylığıyla birleşerek), büro işçilerini yakın zamanlarda birbirlerinin yerini alabilir kılmış, ister kamu ister özel olsun, işverenleriyle pazarlık gücünü baltalamıştır.

1980'ler ve 1990'ların başlarında kamu hizmetlerinin piyasaya açılmasının emeğe daha zararlı etkilerini hafifletmek şöyle dursun, Birleşik Krallık'ta 1997'de seçimle iktidara gelen Yeni İşçi Partisi hükümeti özelleştirmeleri daha da hırçın şekilde sürdürdü. Örneğin yerel yönetimde Muhafazakârların 'Zorunlu Rekabetçi İhale' dediğini, belediye meclislerine en ekonomik, etkin ve etkili hizmetleri güvenceye alıp, hem özel hem kamu hizmet sağlayıcılarının tüm hizmetlerini birbiriyle karşılaştır-

dığını gösterme yasal sorumluluğu getiren kendi 'En İyi Değer' girişimi[28] ile değiştirdi. İşçi Partisi hükümeti aynı zamanda devamlı mali ve genel bir denetim rejimi oluşturarak bireysel profesyonelliğin yerine getirilmesinin ve işçilerin, müşterilerin ihtiyaçlarına doğrudan cevap verebilmelerinin kapsamını daralttı. Bu düzenlemelerle taşeron kullanımının görünür ve acil yasal gereklilikleri azdır, ama genel yasal yükümlülükler daha geniştir (En İyi Değeri sergilemedeki başarısızlığın cezaları da en az eskisi kadar ağırdır). Belki daha da önemlisi, bu politika uygulanınca, sistemin dayattığı değerleri içselleştirme sürecine zorlanan, hangi siyasi görüşten olursa olsun, yerel mercilerin zihniyetinin değişmesiydi. Hizmetler dışarıdan sağlanmasa bile öyleymiş gibi yönetilmeli, memurlar piyasa disiplini altına alınmalıydı. Gerekli karşılaştırmaları yapmanın ön koşulu, hizmetlerin standart şekillerde tanımlanmış olmasıydı. Bu yüzden En İyi Değer, görevlerin rutinleşmesi ve standartlaştırılması sürecini uyaran etmenlerden biri olarak görülebilir. Buna başarı göstergeleri ve protokollerin eşlik etmesiyle, hizmetlerin istatistiksel olarak izlenebilmesi ve sözleşmelere veya önceden kamusal olan hizmetleri özel şirketlerin sağlayacağının hangi özel koşullarda sağlanacağını belirleyen Hizmet Seviyesi Anlaşmalarına (HSA) eklenecek kalite standartları için bir temel oluşturması da dahildir.

Böylesi Yeni İşçi Partisi politikaları, bu yüzden kamu hizmetlerinin, küresel bir pazarda mübadele birimleri haline dönüşümüne yol açıp metalaşmasında kilit bir rol oynamıştır[29]. Yerel yönetimler tek hedef değildi: Yeni İşçi Partisi ayrıca Ulusal Sağlık

28 En İyi Değer, mal ve hizmet tedarikinde uygulanan bir sistemdir. Ayrıntılı proje hazırlamadan önce fiyat dışında kalite, vasıf, deneyim gibi özellikleri göz önüne alınarak satıcı ya da üstleniciler arasından seçim yapılır. *-çev.*

29 Bu süreci şu çalışmalarımda daha ayrıntılı kaleme aldım: Huws, U. (2003) *The Making of a Cybertariat*, New York: Monthly Review Press; Huws, U. (2008) 'The New Gold Rush', *Work Organisation, Labour and Globalization*, cilt 2, sayı 2.

Hizmetlerinde[30], eğitimde, cezaevlerinde ve hukuk hizmetlerinde[31] özel şirketlere pazar geliştiren büyük çaplı reformlar getirdi. Kamu hizmetinin bir bölümünü pazarlanabilir mala dönüştüren süreç, her örnekte aynı aşamalardan geçti: Standartlaştırma, talep yaratma, işgücüne değişimleri kabul ettirme ve risk aktarımı[32]. Bu gelişmeler tabii ki yalnızca Yeni İşçi Partisi'ne ya da Birleşik Krallık'a özgü değildi. Fakat İskandinavya ve başka her yerde olduğu gibi Britanya'da da sosyal demokratların coşkulu desteği, normların piyasa tarafından belirlenmesinin hem doğal hem kaçınılmaz olduğu yeni anlayışı yaratmada önemli rol oynadı.

Büyük miktarda bağlama ilişkin ve örtük bilgiyi, iletişim becerisini, 'duygusal iş'i[33] kapsayan (öğretim, bakım veya sosyal hizmet gibi) karmaşık kişisel hizmetlerde, metalaşmaya zemin hazırlayan standartlaştırma süreçlerine ulaşmak hiç de kolay değildi. Bunlar birçok aşamayı kapsıyordu: Örtük bilgi gittikçe daha iyi kodlanır; görevler standartlaşır; çıktı ölçülerinde uzlaşılır; yönetim süreçleri yeniden düzenlenir; örgütlenmeler ana bileşenlerine ayrılır; bu bileşenler (bazen ayrı tüzel kişiler olarak) biçimlendirilir, aralarında piyasa-türü ilişkiler kurulur. Bunların tümü, mülkiyet devrine veya dışa ihaleye hazırlık niteliğindedir. Çok-uluslu şirketlerin normal uygulamalarının bir kısmını biçimlendiren birleşmeler, satın almalar, parçaların yeni birleşimlerle yeniden düzenlenmesi ve küresel bir iş bölümünün uygulanması[34] gibi

30 Derinlemesine bir inceleme için bkz. Leys ve Player (2008) *Confuse and Conceal: the NHS and Independent Sector Treatment Centres*, Londra: Merlin.

31 Bkz. Whitfield, D. (2007) 'Marketisation of Legal Services', *Legal Action*, Mart.

32 Leys, C. (2003) *Market-Driven Politics*, Londra: Verso.

33 Hochschild, A. (1983) *The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling*, Berkeley: University of California Press.

34 Zaman zaman standartlaştırılan, metalaştırılan ve taşeron kullanılan hizmetlerin kalitesinde yükselme olup olmadığı soruluyor. Eğer durum buysa, hizmet kullanıcılarının çıkarlarının, işçilerin zararlarından ağır bastığı çıkarımı yapılıyor demektir. Doğrusu böylesi karşılaştırmalar yapmak, birçok nedenle son derece zordur. İlkin, yeniden yapılandırmanın çoğu zaman, harcama kesintile-

daha fazla yeniden yapılandırma yöntemlerine zemin, faaliyet ancak kâr eden bir şirketçe yapılabilen veya satılabilen bir şeye fiilen ya da potansiyel olarak dönüştürüldüğünde hazırdır.

1997'den 2007'ye kadar geçen on yıl, bu standartlaştırma ve uluslararasılaştırma süreçlerinin süratle ilerlemesine tanık oldu. 2000'e gelindiğinde, devasa bir küresel protokoller ve kalite standartları dizisi yürürlüğe girmişti; izleyen on yılda bu süreç daha da hızlanmıştır. Bunlar, Uluslararası Standartlar Teşkilatı'nın (ISO) belirlediği standartları da kapsar[35]. 2010'da ISO'nun WSSN[36] ağında 700.000'den fazla standart kayıtlıydı.[37]

---

ri dolayısıyla hizmetlerin zaten kötüleştiği durumlarda uygulanmasıdır. İkinci olarak, metalaşmayla ilişkili değişim süreçleri, bir şeyi benzeriyle karşılaştırmayı zorlaştırır. Üçüncü olarak, metalaşmanın esas zemin hazırlayıcılarından biri olan nicel göstergelere saplantılı şekilde odaklanmak, hizmet kullanıcıları tarafından olumsuz karşılanacak nitel değişikliklerin çoğunu görünmez kılar. Yine de bir kötüye gidişin olduğunu ortaya koyan bir hayli araştırma (örneğin Leys ve Pollock; Leysve Player; Whitfield) vardır. Herhalde 2008'deki Yeni İşçi Partisi Hükümeti'nin Ticari İşletme ve Mevzuat Reformu ile ilgili Devlet Bakanı John Hutton'ın, taşeron kullanımının esas faydasının etkinlikten kaynaklanan tasarruflar olduğunu öne sürmekten vazgeçmesi tesadüf olmasa gerek. Kamu Hizmetleri Kesimi, onun deyişiyle teşvik edilmelidir, çünkü 'Bu büyüme gayretinde önemli bir ihracat potansiyeli var. Birleşik Krallık şirketlerinin bu fırsatlardan azami derecede yararlanması için teşvik edilmesi ve yardımcı olunması, yalnızca Birleşik Krallık şirketlerine değil, Birleşik Krallık ekonomisine de önemli katkı sağlayacaktır. İnceleme, hükümetin yurtdışında KHS'yi desteklemesinin en iyi yolunun, Birleşik Krallık'ta canlı ve gelişen KHS'yi teşvik eden rekabetçi bir sistemden geçtiği sonucuna varmıştır.' (Julius, D. (2008) *Public Services Industry Review*, Londra: Department for Business Enterprise and Regulatory Reform makalesinin Giriş'inden alınmıştır.

35 2700 teknik kurul, alt kurul ve çalışma grubuna sahip olan Uluslararası Standart Teşkilatı (International Standardization Organization [ISO]), farklı bir dizi sanayi süreci için uluslararası teknik standartlar belirler. Bu standartların varlığı, çıktıların öngörülebilir ve standart olacağı güvencesiyle ISO onaylı bir şirket ile ticaret yapma ya da bu şirketten taşeron kullanmanın mümkün olduğu anlamına gelir. Bu, örneğin tıpkı elektrik standartlarının, bir cihazı standart bir prize taktığımızda doğru çalışacağı güvencesini mümkün kılması gibi, ayrıntılı denetim ihtiyacını ortadan kaldırır.

36 World Standard Services Network, Dünya Standart Hizmetler Ağı. *-çev.*

37 ISO (2010) ISO Annual Report, 2010, Cenevre: International Standardization Organization.

Bu sırada beceriler de gitgide standartlaştırmaya uğruyordu. Tüm dünyada milyonlarca işçinin Sun, Oracle, Cisco, Microsoft veya diğer BİT şirketlerince onaylanmış sertifikalar edinmesi, becerilerinin başkalarınınkilerle değiştirilebilir ve işverenler tarafından açıkça anlaşılabilir olduğunu göstererek, onların saydam bir biçimde küresel iş piyasasına girmelerine yol açtı. Örneğin bir Cisco Sertifikasını yeni edinmiş bir uzman, bir web sayfasına[38] girerek Birleşik Krallık'ta 69.401 $, Hindistan'da 14.518 $ ortalama yıllık ücret alabileceğini anlar. Becerilerini çok-uluslu büyük şirketlere satamayanlar, bunları Elance oDesk gibi başka web sayfalarında açık artırmaya çıkarabilir.[39] Bu şekilde yaratılan küresel yedek ordunun boyutunun göstergesi, bu yazı kaleme alınırken, 2.296.561 işçinin bir Microsoft sertifikası olan Microsoft Certified Professional (MCP) sahibi olmasıdır[40]. Daha 1980'lerde hatırı sayılır pazarlık gücüne sahip seçkin bir azınlığın tekelinde olan bir meslek[41] için bu sayı şaşırtıcıdır.

Bu beyaz yakalı işçilerin işe girmek için rekabet ettiği, kökenleri bazen imalât şirketlerinin hizmet bölümlerine, bazen de mali veya ticari hizmet şirketlerine dayanan şirketlerin çoğu, geçtiğimiz çeyrek yüzyılda üstel olarak büyüdü. Bunların arasında tarihsel üssü Avrupa veya Kuzey Amerika'da olan Siemens Business Services, Accenture, Capgemini ve Capita yer alıyor. Aralarında, başlangıçta görece düşük düzeyde BİT

38 Bu durumda: http://www.certificationskit.com/cisco-certification/cisco-certification-salary-statistics/

39 Caraway, B. (2010) 'Online labour markets: an enquiry into oDesk providers', *Work Organisation, Labour and Globalisation*, cilt 4, sayı 2. s. 111-125.

40 4 Nisan 2011'de şuradan erişildi: http://www.trainsignaltraining.com/microsoft-performance-based-testing

41 Küreselleşme bağlamında BİT işçilerinin değişen mesleki kimlikleri hakkında şurada daha ayrıntılı yazdım: Huws, U. (2010) 'New forms of work; new occupational identities', N. Pupo ve M. Thomas (eds) *Interrogating the 'New Economy': Restructuring Work in the 21st Century*', Peterborough, Ontario: Broadview Press.

hizmetleri sağlayan ama değer zincirinde hızla yükselerek denizaşırı iş süreçleri taşeronu (BPO) olarak dünya birincisi haline gelen, Hindistan çıkışlı Infosys, Wipro ve Tata Yazılım Danışmanlığı gibi şirketler de bulunuyor. Ayrıca Manpower ve Group 4 Securicor gibi kol işçisi tedarikine odaklanan şirketler, belirli işkolları ya da hizmet türlerinde uzmanlaşanlar (örneğin çağrı merkezi hizmetini taşeron aracılığı ile sunan Vertex) ve Serco ile ISS gibi birçok faaliyet türünü içerenler de mevcut.

Bu şirketler, küresel ekonomide pasif oyuncular değildir. Hizmetlerini fiilen hükümetlere pazarlayıp ya tekil olarak ya da Birleşik Krallık'ta İş Hizmetleri Birliği (BSA), Ulusal Taşeronlar Birliği (NOA) gibi kuruluşlar kanalıyla güçlü bir lobi yürütür. Birçoğunun, devlet organlarına hizmetlerini nasıl 'modernleştireceği' hakkında öğüt veren, kendilerinin ve diğer şirketlerin çıkar sağlayabileceği taşeron kullanımı stratejilerini tavsiye eden danışmanlık bölümleri var. Bu danışmanlar, büyük ölçekli devlet hizmetlerinin bol avanta sunduğu Vietnam[42] gibi yükselen piyasalarda özellikle aktiftir. Hatta Serco, kendini 'kamu hizmetleri reformunda, rekabet ve sözleşme hazırlamada ve sürdürülebilir kamu hizmetleri pazarlarının geliştirilmesinde düşünce önderliği ve araştırma yapan bir Birleşik Krallık düşünce kuruluşu' olarak tanımlayıp[43] bir 'Serco Enstitüsü' kurmuş durumdadır. Leys ve Prayer, 2011'deki NHS reform önerilerini şekillendiren, küresel sağlık şirketlerinin Birleşik Krallık'ta Yeni İşçi Partisi ve koalisyon hükümetlerine yaptığı olağandışı girişken lobi faaliyetlerini derinlemesine inceledi[44].

42 Bkz. Dixon, C. (2008) 'The reformatting of state control in Vietnam', *Work Organisation, Labour and Globalisation*, cilt 2, sayı 2, s. 101-118.

43 http://www.serco.com/instituteresource/about/index.asp son erişim: 5 Nisan 2011.

44 Leys, C. ve Player, S. (2011) *The Plot Against the NHS*, Londra: Merlin

Bu gibi şirketlerin müşterileri olan hükümetlerle piyasa ilişkisi, gitgide alıcının egemenliğinden satıcının baskın olduğu bir piyasaya evriliyor. Bu güç kaymasını ortaya çıkaran etmenlerden biri, işgücünün becerilerinin ve bilgisinin değişen doğası ve mülkiyetidir. Birçok kamu hizmeti çalışanı (öğretmenler, sosyal hizmet görevlileri ve sağlık işçileri dahil), geleneksel olarak karmaşık bir dizi beceriyi işlerine taşıyor ve müşterilerini bireysel olarak yanıtlamada bir derece özerklik sergileyebiliyordu. Vergi daireleri[45] gibi fazlaca bürokratikleşmiş, kurala dayalı çevrelerde bile işçiler, çoğu kâğıda dökülmemiş, tecrübeyle edinilmiş hatırı sayılır uzmanlık bilgisine sahipti. Bu sebeple hizmetlerin kalitesi, çoğu kez kendi kendini bir derece denetleyen uğraş toplulukları içinde gelişmiş zorunlu profesyonel ve ahlaki standartlara sahip, istikrarlı, adanmış bir işgücünün varlığına hayati bir biçimde bağlıydı.

Metalaşmanın ön koşullarının bir kısmını biçimlendiren süreçler, bu becerilerin ve bunları uygulamayla ilişkili görevlerin bir incelemesini, bunları bileşenlerine ayırmayı, performanslarına göre net standartlar belirlemeyi ve çoğunlukla daha rutin görevlerin daha düşük vasıflı işçilere aktarıldığı ayrıntılı bir iş bölümü uygulamasını kapsar. İşçilerin kendilerinin uyguladığı (ve, ya kendi güdüleriyle ya da meslektaşları veya bölüm yöneticilerinin geri bildirimleriyle yönlendirdiği) içselleştirilmiş denetim biçimlerinin yerine dışarıdan dikte edilenler geçer. Bu süreç zaman alır, genellikle işin yeni ve farklı biçimde yetiştirilmiş bir işçi topluluğuna kademeli devrini gerektirir.

Yeniden eğitilmesi gerekenler de işgücünden ibaret değildir. Hizmet kullanıcıları da bireysel müşterilerden ziyade bir kitle pi-

45 Danimarka vergi sisteminde 'çağrı merkezileştirilmesi'nin işçilerin becerilerine etkisinin ayrıntılı bir anlatımı için bkz. Bramming, Sørensen ve Hasle (2009), 'In spite of everything: professionalism as mass customised bureaucratic production in a Danish government call centre', *Work Organisation, Labour and Globalisation*, cilt 3, sayı 1, s. 114-130.

yasasındaki müşteri gibi muamele görmeye alışmalıdır. Taşeron kullanımının erken evrelerinde bu süreç hiç de tanımlanmış değildir. Hem siyasi menfaat hem de verimlilik kaygıları yumuşak ve aksamayan bir aktarım gerektirir. Bu da erken evrelerde hizmet kullanıcıları tarafından bozulma sayılmaz, 'savurgan' ve 'bürokratik' öncülüne kıyasla bazı yönlerden, olabildiği kadarıyla, iyileşme şeklinde algılanır. Böylesi bir geçişi gerçekleştirmenin en kolay yolu, aynı hizmeti sağlamak için aynı kadroyu kullanmaktır. Bu yüzden herhangi bir hizmet için tipik ilk taşeron kullanımı (tıpkı tipik bir şirket devralmasındaki gibi), kitlesel işten çıkarmalar yerine kadronun bir işverenden diğerine aktarılmasına sahne olur. Avrupa'da bu TUPE[46] Yönergesi (AB Yönetmeliği 2001/23) ile kolaylaştırılmıştır. Bu, aktarılan işçilere, emeklilik hakları da dahil olmak üzere çalışma koşullarıyla ilgili yasal koruma sağlar. TUPE'nin varlığı, sendikaların taşeron kullanımına açıkça direnmekten ziyade, aktarılan işçilerin tamamen TUPE yönetmelikleri güvencesinde olmasını sağlama almaya yöneldiği bir durum ortaya çıkarmıştır. Kamu kesiminde taşeron kullanımı durumlarında grevlere görece ender rastlansa da hiç olmadığı söylenemez[47]. Birleşik Krallık gibi taşeron kullanımının ilk gerçekleştiği yerlerdeki peş peşe aktarımların bir sonucu olarak taşeron kullanan ÇUŞ'larda vasıflı işgücü, emek piyasasından yeni işe alımından çok kadro aktarımıyla büyümüştür. Örneğin BİT hizmetleri sunan bir bölümde ya da büyük bir taşeron çağrı merkezinde, önceki işverenlerinden devraldıkları hayli farklı istihdam şartları ve koşullarında yan yana çalışan işçiler bulmak mümkündür. Bunlar birçok farklı merkezî ya da yerel yönetim

46 Transfer of Undertakings (Protection of Employment), İşletmelerin El Değiştirmesi (İstihdamın Koruması). *-çev.*

47 Bkz. Meil P., Tengblad P. & Docherty P. (2009) *Value chain restructuring and industrial relations – the role of workplace representation in changing conditions of employment and work*, WORKS Project, Higher Institute of Labour Studies, K.U.Leuven, Leuven: HIVA.

bölümlerinden, bankalardan, imalât ya da hizmet şirketlerinden gelmiş olabilir. Bu işçiler, taşeron firmaya aktarılınca, bir dizi değişimle karşı karşıya kalabilir; bazı görevler şirketin başka bölgeler veya ülkelerdeki diğer şubelerine taşınmıştır, orada kalanlar içinse yeni performans göstergeleri ya da hedefleri yakalamak ve eskiden normal çalışma saatlerinin dışında sayılan zamanlarda işe hazır bulunmak gerekir. Taşeron kullanımı sözleşmeleri genelde çok kısa süreli olduğundan, her sözleşme yenilenmesi daha fazla yeniden yapılandırmayı içerecektir.

Birleşik Krallık'taki bir örnek olayda,[48] yerel bir yönetimin BİT bölümü, ilk olarak Avrupa temelli büyük bir küresel BİT şirketinden (A Şirketi) taşeron kullanma yoluna gitti. Bazı işçiler işten çıkarılırken, diğerleri bu şirkete aktarıldı. Birkaç yıl sonra sözleşme yenileme zamanı geldiğinde, işi daha küçük bir Birleşik Krallık şirketi (B Şirketi) aldı. İlk aktarılan işçilerin bazıları A Şirketinde kalıp farklı rollere konuşlanırken, bazıları işten çıkarıldı, bazıları da B Şirketince işe alındı. Daha sonra B Şirketi, güçlü bir anti-sendika geleneğine sahip AB-temelli bir ÇUŞ (C Şirketi) tarafından satın alındı. Arta kalan (hâlâ aynı yerel yönetime aynı BİT hizmetini sağlayan) iş gücü böylece on yıldan kısa bir sürede dört farklı işveren tarafından istihdam edildi. Uygulamada herhangi bir TUPE yönetmeliğinin biçimsel ihlali görünmese de, bu dönemde çalışma hayatı ve çalışma koşullarının kalitesi hep geriledi. Çocuğu ağır kanser hastası olan bir işçi, C Şirketindeki yeni yönetimden haftada birkaç gün evde çalışmak için izin istedi (eski yerel yönetim toplu sözleşmesinde normal sayılan bir şey) ve kendisine "Eğer iş evden yapılabilirse Hindistan'dan da yapılabilir" diyen bir yönetici tarafından izin verilmedi.

48 Dahlmann, S. (2008) 'The end of the road, no more walking in dead men's shoes: IT professionals' experiences of being outsourced to the private sector', *Work Organisation, Labour and Globalisation*, cilt 2, sayı 2, s. 148-161.

Birçok kamu kesimi çalışanı için daha da güven kırıcı olan, işin içkin bir anlamı olduğu kamu hizmeti değerler sisteminden, bir BİT teknisyeninin deyişiyle sadece 'ortakların cebini doldurma' anlamına gelen ticari ortama kayması. Kamu kesiminde çalışma tercihini bilinçli bir şekilde yapanların çoğu güvenli ve topluma katkı sağlayan tatminkâr bir iş için yükselme olanaklarından feragat etmiştir[49]. Ama çalıştıkları çok-uluslu şirketlerde saygı uyandıran 'sıkı çalışmaya daima hazır' tutumunu reddedip huysuz işçiler haline gelebilirler, fakat bu, şirket için pek de önemli değildir. Uzmanlıkları bir kez şirketin malı oldu mu, daha uysal, elde edebildiği güvence için minnettar bir işgücünü onların yerine işe alabilir. Birleşik Krallık'ta İşçi Partisi Hükümeti, taşeron kullanılan hizmetlerde önceden kamu kesiminde olan işçilerle yan yana çalışan yeni işçilerin aynı ücreti ve emekli maaşı almasını garanti eden 'iki kademeli' bir kurallar ve koşullar yasası ile taşeron kullanılan kamu hizmetlerindeki ikinci kuşak çalışanlara bir nebze koruma sağladı. Fakat bu yasa Aralık 2010'da göreve gelen Koalisyon hükümeti tarafından yürürlükten kaldırıldı[50]. İşgücü Anketi verilerini kullanarak kamu, özel ve gönüllü işkollarında aynı meslekler arasındaki çalışma koşullarını karşılaştıran bir araştırma, her durumda özel kesimdeki koşulların daha kötü olduğunu gösterdi. Örneğin kamu kesimindeki cezaevi görevlilerinin yalnızca %3'ü bir yıldan kısa bir süredir kadroluyken, özel kesimdekiler için bu oran %11'di. Özel kesimdeki tam zamanlı sağlık ve kişisel hizmetlerde çalışanların %10'u haftada 48 saatten fazla çalışırken, kamu kesiminde bu oran yalnızca %2'ydi[51].

49 Bu örnek olay çalışması daha ayrıntılı olarak şurada ele alınmıştır: Dahlmann, S. (2008) 'The end of the road: no more walking in dead men's shoes: IT professionals' experiences of being outsourced to the private sector', *Work Organisation, Labour and Globalisation*, cilt 2, sayı 2, s. 148-161.

50 Reed, H. (2011) *The Shrinking State: Why the rush to outsource threatens our public services*, Londra: A report for Unite by Landman Economics, sayfa 13.

51 Reed, H. *op cit*, sayfa 18.

Eski kamu kesimi işçilerinin bilgileri alınıp, kodlanıp, standart veri tabanlarına yüklendi mi, yalnızca daha ucuz çalışanlara aktarılabilmekle kalmaz, aynı zamanda yeni işveren tarafından bir işletme varlığı olarak kullanılabilir. Örneğin yerel bir yönetimin telefon yardım hattını çalıştırma, bir üniversitenin İK sistemini yönetme, bir vergi sistemini yürütecek BİT'i sağlama veya bir hastaneye çamaşır hizmeti verme deneyimini çoktan kazanmış bir şirket, bu hizmeti artık başka bölgeler ya da ülkelerdeki diğer potansiyel kamu müşterilerine açgözlü bir şekilde pazarlayabilir. Bu yüzden metalaşmış işçi bilgisi, sermayenin yayılmasına hammadde sağlar.

Taşeron kullanımının kapsam ve ölçeğinde dev bir genişlemeyi harekete geçirecek böylesi bilgi, artık yeterince birikmiş durumdadır. KHS şirketlerinin hedefinde, eğitim ve sağlık gibi büyüme için en geniş kapsamı sunar görünen[52] geniş bir hizmet yelpazesi var. Çin Kızıl Ordusu ve Hindistan Devlet Demiryollarının ardından dünyanın üçüncü büyük işvereni olan Britanya Ulusal Sağlık Servisi (NHS)[53] özellikle iştah uyandıran bir hedeftir. 2008 mali krizi sonrası, böylesi patlayıcı büyüme için doğru koşulları tam olarak sağlamıştır. Devletin açıklarını (bankaları kurtarmak için verilen borçları) azaltma ihtiyacı, maliyet düşürmeyi, 'etkinlik' aramayı ve ölçek ekonomilerini meşrulaştırır. Bu, küçülen devlet söylemiyle desteklenir. Hükümetin işlevinin artık hizmeti vermek değil, temin etmek olduğu yeni bir model yüceltiliyor. Bu model, bazılarınca çoktan şevkle karşılandı. Örneğin Ekim 2010'da Birleşik Krallık'taki Suffolk Belediye Meclisi, yönetim görevleri de içinde tüm hizmetlerini dışarıdan sağlayarak, doğrudan istihdam

52 Julius, D. *op cit.*

53 Lister, S. (2004) 20 Mart, 'NHS is world's biggest employer after Indian rail and Chinese Army', *The Times*. 5 Nisan 2011. Erişim adresi: http://www.timesonline.co.uk/tol/news/uk/health/article1050197.ece.

edilen 27,000 kişilik bir işgücünden 300 çalışana geçeceği 'sanal meclis' haline gelme planlarını ilân etti[54]. Barnet Meclisi 2008'de başlatılan, kısmen yüksek danışmanlık maliyetleri nedeniyle pek tasarruf sağlamayan, hizmet kalitesinde sert bir düşüşe neden olan ve iş kayıplarına yol açan 'Gelecek Şekli' politikasıyla çoktan yola çıkmıştı[55]. (Daha küçük ölçekli olsa da daha çarpıcı bir örnek, 1 Temmuz 2010'dan itibaren hiçbir çalışanı olmayan, tüm hizmetlerinin bağımsız üstleniciler ya da komşu Bell şehrinden kiralanan personelle sağlandığı ABD Los Angeles County'deki ufak Maywood şehri[56]). Koalisyon hükümetinin bu yeni düşünüşün uç bir örneğini sergilediği Birleşik Krallık'ta, bu gelişmeler çevresindeki söylem kafa karıştırıcıdır. Sol kanatta meselenin basitçe kamu hizmetlerine ayrılan bütçenin boyutundan ibaret olduğunu düşündürecek şekilde 'kesintiler'e odaklanılır, sağ kanattaysa 'Büyük Toplum' denilen laf kalabalığı öne sürülür. Bu söylem, kamu varlıklarını doğrudan ÇUŞ'ların yönetimine teslim edilmesine (ki bu da dışlanmış bir seçenek değil) değinmeden bunların gönüllülerce devralınacağını ileri sürer. 2010'da Birleşik Krallık Hükümeti tarafından yayımlanan *Hizmet Sunmayı Modernleştirme* başlıklı Yeşil Rapor[57], Liberal Demokrat Parti programının 'karşılıklı ortaklıklar,[58] kooperatifler, hayır kurumları ve sosyal girişim-

54 Bawden, A. (2010), 'Suffolk council plans to outsource virtually all services', *The Guardian*, 22 Eylül. 5 Nisan 2011'de şuradan erişildi: http://www.guardian.co.uk/society/2010/sep/22/suffolk-county-council-outsource-services.

55 Whitfield, D. (2008), *Future Shape of the Council: The Flaws in Barnet's Commissioning and Procurement Policy*, Londra: European Services Strategy Unit.

56 *Economist*, 8 Temmuz 2010, 'There goes everybody'. Erişim tarihi: 5 Nisan 2011: http://www.economist.com/node/16541682?story_id=16541692.

57 Green Paper (Yeşil Rapor), yetkililerin belirli bir konuda hazırlayıp genel tartışmaya sunduğu rapor. *-çev.*

58 İng. Mutuals. Karşılıklı ortaklık, pay senedi sahiplerinin değil üyelerin söz sahibi olduğu, oy kullandığı ve (müşteri olarak şirketten yaptığı alışveriş karşılığında) kârdan pay aldığı örgütlenmeler. *–çev.*

lerin kurulup yayılmasını desteklemek ve bu grupların kamu hizmetlerini yürütmeye çok daha fazla katılmasını sağlamak' taahhüdünü alıntılıyor. Bununla yetinmeyip 'bu reformlar, gücün merkezi hükümetten alınıp yerel toplumlara aktarıldığı, bu hükümetin vadettiği **Güç Kayması**'nın [vurgu özgün metinde] temini için esastır' da diyor[59].

Bunun ne derecede basit bir sis perdesi anlamına geldiği, ne ölçüde hizmetlerin temininde STK'lara yeni bir rol açacağı tartışma konusu. STK'ların rolü, son yıllarda küresel olarak bir hayli değişti. Birçoğu çok-uluslu şirketlerle yakınlıkları değişen derecelerde ortaklık içinde olmakla kalmıyor (örneğin Ağa Han Vakfı, Tanzanya'da Johnson & Johnson şirketinin mali desteğiyle hemşirelik eğitimi veriyor),[60] birçok STK tamamen ÇUŞ'lar tarafından finanse ediliyor. Örneğin Çin'de Şangay'ın dışında yer alan Pudong'daki Guijing göçmen köyünde, muhtaç göçmen işçilere sağlık hizmetleri ve iş bulma yardımı sağlayan *New Citizen Life Centre* (Yeni Vatandaş Yaşam Merkezi), tüm parasını Glaxo Smith Kline'dan alır, hem şirketin ürünlerinin tanıtımını yapar, hem de özelde şirket, genelde kapitalizm için olumlu bir imaj çizer[61]. Rollerdeki benzer bulanıklığın başka yerlerde de görülme olasılığı gitgide artıyor. Hizmetler bağımsız STK'lar tarafından işletilse bile, onların kime ve nasıl hesap verecekleri belirsiz. Gönüllü örgütlerin varlığı kısa vadede değişimlerin etkisini yumuşatıp insancıllaştırabilir; uzun vadede ise bu gelişme çok-uluslu şirketlerin, sadece kazanacakları ölçek ekonomileri sayesinde kârlı olabilecekleri bir faaliyeti devralmasıyla sonuç-

59 Cabinet Office (2010), *Modernising Commissioning: Increasing the role of charities, social enterprises, mutuals and cooperatives in public service delivery*, sayfa 5.

60 Aga Khan Development Network, 'Upgrading Nursing Studies: Strenghtening the Health-Care System in Tanzania' http://www.akdn.org/publications/2007_akf_tanzania_nursing.pdf son erişim 5 Nisan 2011.

61 Neilson, B. (2010), 'Guijing Migrant Village', *Transit Labour*, sayı 2, Aralık, sayfa 33-35.

lanabilir pekâlâ. Yeni yaklaşımın esas etkisi, kamu varlıklarının, bunları kâr eldeetmek için kullanabilecek şirketlere büyük çapta aktarımı olacak, buna şüphe yok. Bu süreçte kamu kesimi işgücü, daha büyük bir ikame edilebilir emek kitlesine dönüşür; vazgeçilebilir ve güvencesiz hale gelir –işçiler gitgide kayan küresel değer zincirlerindeki ara konumlara sahip zümrelerce istihdam edileceğinden– toplu temsil ve pazarlık için sağlam bir çerçeveden yoksun kalır.

Fakat bu durum çelişkilerinden arınmış değildir. Devletin, bir yandan ülkeye sermaye çekip bunu denetlemedeki rolü ile sermaye için yeni bir genişleme alanı açma rolü arasında gerilimler yaşanır. Ülkeyi yöneten seçkin kesimler içinde, *kısaca* hükümetlere daha küçük rol biçmek isteyenlerle, kâr için açılmış olsa da büyüyebilen bir kamu alanı isteyenler (kamu hizmetleri sağlayarak kâr eden şirket temsilcileri) arasında gerilimler vardır. Ayrıca işsizliğin yönetilemez boyutlara gelmesini önlemekteki ulusal çıkar, nerede olursa olsun en ucuz işgücünü arayan küresel şirketlerin çıkarıyla çelişir. Fakat şurası açıktır ki, işçiler bir sonraki birikim dalgasından, (el konan geçmişteki ortak çabalarını yeniden bölüşümüne dayanarak) işçi sınıfı için bir geri kazanım sağlayacaksa yeni örgütlenme biçimleri gerekecektir: Küresel örgütlenmiş işverenlerle küresel proletaryanın ortak çıkarlarını gözeten örgütlenme biçimleri.

Dijital Çağda Sınıf Dayanakları: Geçim, Emek ve Değer[1]



Marksizm bir itibar kazanıp bir kaybettikçe, geçen bir buçuk yüzyıl içinde iktisadi ve siyasi koşullarda gerçekleşen dönüşümlerin ışığında, yeri gelip de çağa uygunluğu sorgulanmayan Marksgil kavram yok gibidir. Marx'ın fikirlerine duyulan güncel ilginin yenilenmesi de bundan ayrı tutulmaz. Kapitalizmin hayatın her alanına, her boyutuna nüfuz ettiği, teknolojik değişimin, yeni getirilen emek süreçlerini birkaç ay içinde eskitecek kadar hızlı olduğu, işbölümünün, tek bir işçinin bile tüm karmaşıklığını kavrayamayacağı kadar çapraşık olduğu bir dünyada, 19. yüzyılın ortalarında geliştirilmiş kuramsal kavramları uygulamak gerçekten de kolay iş değildir. Bedensel ve bedensel olmayan işler arasındaki ayrımlar tasfiye edilip yeniden düzenlenirken, üretim, dağıtım ve tüketim arasındaki sınırlar erirken, bazı ücretli işler ücretsiz işlere dönüşürken, yaşamın geleneksel olarak herhangi bir pazarın kapsamı dışında görülen alanlarından yeni mali faaliyetler ve yeni işler var ediliyor. Metalaşma tufanında soyut somutlaşıp somut soyutlaşıyor, bu da önceden aşikâr görünen kavramsal kategorilere gölge düşürüyor. Karl Marx tarafından kullanılan 'sınıf', 'meta' ve 'emek' terimlerini de kapsayan en temel kavramlara yeni tanımlar bulmamız gerek gibi görünüyor.

1 Bu deneme, ilk olarak 2014'te *Socialist Register*'da yayımlanmıştır.

Günümüzde özellikle gençler arasında hatırı sayılır destek gören bir fikir, üretimle doğrudan ilişkisi üzerinden tanımlanan işçi sınıfı düşüncesinin modasının geçtiğidir. Böylesi savlara göre yaşamın tüm yönleri bir şekilde kapitalist para ağının kapsamına çekildiğinden, sahiden kapitalist sınıfa dahil olmayanların tümü, belirleyici özellikleri olmayan bir 'kalabalığın' parçası sayılmalıdır. Micheal Hardt ve Antonio Negri'nin formülasyonunda, bu kalabalık bir işçi sınıfının yerini alırken, Guy Standing'e göre bir 'prekarya',[2] hem geleneksel proletaryanın içinde hem de kendi adına yeni bir sınıf oluşturur[3]. Standing bu prekaryanın kapitalist üretim süreçlerine göre yerini herhangi bir kesinlikle saptamaya girişmez. Fakat Hardt ve Negri'nin destekçileri, kalabalık konusunda bu saptamayı yapmak için özenli girişimlerde bulundu. Özellikle iki soru kafalarını karıştırdı: Bu kalabalığın üyeleri ne tür metalar üretiyor?[4] Bu emeğin ürettiği değerden sermaye nasıl pay alıyor?

Bu tartışmalarda, 'sanal' veya 'dijital' emek tarafından yaratılan çevrimiçi değere özel bir önem veriliyor. İnternet çalışmaları olarak bilinmeye başlayan alanda, son zamanlarda dijital emeğe ve bunun nasıl kavramlaştırılacağına ilişkin ateşli tartışmalar yapıldı.[5] Bu tartışmalar, 'iş' ile 'oyun' arasında

2 Prekarya; güvencesiz çalışan/yaşayan kimse. *–çev.*

3 M. Hardt & A. Negri, *Multitude: War and Democracy in the Age of Empire*, New York: Penguin, 2004; G. Standing, Precariat: The New Dangerous Class, Londra ve New York: Bloomsbury, 2011.

4 Hardt & Negri, Multitude; T. Terranova, 'Free Labor: Producing Culture for the Digital Economy', *Social Text*, 18(2), 2000, s. 33-58.

5 Örneğin *bkz.* M. Andrejevic, 'Exploiting YouTube: Contradictions of User-Generated Labor', P. Snickers & P. Vonderau (der), The YouTube Reader, Stockholm: National Library of Sweden, 2009 içinde; A. Arvidsson & E. Colleoni, 'Value in Informational Capitalism and on the Internet', *The Information Society*, 28(3), 2012, s. 135-50; J. Banks & S. Humphreys, 'The Labor of User Co-Creators', *Convergence*, 14(4), 2008, s. 401-18; C. Fuchs, 'Labor in Informational Capitalism and on the Internet', *The Information Society*, 26(3), 2010, s. 179-96; C. Fuchs, 'With

('oyuniş[6]), üretim ile tüketim arasında ('ür(tük)etim'[7] ve 'birlikte yaratma'[8] ifadelerinde özetlendiği gibi, gitgide bulanıklaşan sınırlara değindi. Tartışmalı 'serbest emek'[9] kategorisini ele alarak ücretli ya da ücretsiz böylesi emeğe, artık değer ürettiği gözüyle bakılıp bakılmayacağını ve bunun 'sömürülür' ya da 'yabancılaştırılmış' olup olmadığını sorguladı. Andrew Ross istisna olmak üzere, bu yazarların çok azı emeğin çevrimdışı kullanılan başka biçimleriyle paralellik kurdu. Yine de sordukları soruların çoğu çok daha genel olarak kapitalizm altındaki emek için geçerli. Bu yüzden bu tartışmalar, emek değer kuramının kendisini ve 21. yüzyıl koşullarına nasıl uygulanabileceğini –bazılarına göre uygulanıp uygulanamayacağını– sorgulamak için faydalı bir başlangıç noktası sunuyor.

Bu deneme, Marx'ın kuramını mevcut koşullara uygulamanın, neyin meta olup olmadığını tanımlamanın, maddi olsun ya da olmasın bu metaların üretim noktasını belirlemenin ve küresel işçi sınıfını bu üretim süreçlerine göre tanımlamanın hâlâ mümkün olduğunu savunuyor. Fakat bunu yapabilmek için emek değer kuramını her yönden tekrar ele almak şarttır.

---

or Without Marx? With or Without Capitalism? A Rejoinder to Adam Arvidsson and Eleanor Colleoni', *Triple C*, 10(2), 2012, s. 633-45; D. Hesmondhalgh, 'User-Generated Content, Free Labour and the Cultural Industries', *Ephemera*, 10(3/4), 2011, s. 267-84; A. Ross, 'On the Digital Labour Question', T. Scholz (der), *The Internet as Playground and Factory*, New York: Routledge, 2012 içinde; Terranova, 'Free Labor,' Scholz, *Internet as Playground and Factory* içinde.

6 J. Kücklich, 'Precarious Playbour: Modders and the Digital Games Industry', The Fibreculture Journal, sayı 5, 2005.

7 Alvin Toffler, *prosumption* deyimini 1980'de Bantam Books tarafından yayımlanan The Third Wave (Üçüncü Dalga) kitabında ilk kez kullandı. O zamandan bu yana Marksist bir çerçevede çalışan, Christian Fuchs ve Ed Comer'in de aralarında yer aldığı pek çok yazar tarafından kullanıldı.

8 Banks & Humphreys, 'The Labour of User Co-creators', şuradaki bir ifadeden türetildi: C.K. Prahalad & V. Ramaswamy, 'Co-Opting Customer Competence', Harvard Business Review, (Ocak/Şubat), 2000.

9 Tiziana Terranova tarafından 'Free Labor' adlı etkileyici makalesinde ilk kez kullanıldı.

Yalnız şu anda çok fazla dikkat çektiği için değil, aynı zamanda çevrimiçi emeğin kavramlaştırılması özellikle çok zor olduğu için, 'dijital' veya 'sanal' emekle özellikle ilgileniyorum. Bu tür emek, bu yüzden daha genel ön savlara karşı sınanmak için bereketli bir olay kaynağı. Eğer bir kuram burada uygulanabilirse, daha genel olarak da geçerli olması gerekir. Bunu yapmamın amacı, kuramı (tıpkı Marx gibi) daha geniş olarak uygulayarak bütün ekonomideki işçi sınıfının bir haritasını çıkarabilmek. Bana göre bu önemli bir görev; çünkü emeğin kendi çıkarları doğrultusunda geleceği şekillendirebilecek gücü kullanma olanağı doğduğunda, sermayenin karşısına dikilebileceği stratejiler belirlemek için önce hangi işçilerin, meta üretimine özelliğini veren sermayeyle doğrudan zıt bir ilişki içinde olduğunu tam kavramak ve o üretim noktasının yerini saptamak zorunludur.

EMEK VE KAPİTALİZM

Emek değer kuramı, Marx'ın kapitalizmi toplumsal bir ilişki olarak kavramlaştırmasının kalbindeki düğümdür. Üç şeyi birbirine bağlayıp bütünleştirir: İşçilerin geçinmesi, emeği ve o emeğin ürünü olarak el konulan, bu olmaksızın sermayenin birikemeyeceği ve kapitalizmin kendini sürdüremeyeceği artık değer. Emeğe el konması, bu ilişkinin kalbinde yatan şiddet eylemidir. Bu ilişkide uğruna kavga edilen şeyi oluşturan, işçinin emek zamanıdır. Yani bu el koymanın nasıl ve hangi koşullarda meydana geldiğini anlamak, hem kapitalizmi bir sistem olarak kavramak hem de hangi işçilerin işçi sınıfına ait olduğunu söyleyebilmek için can alıcı önemdedir. Düğüm çözülemez: Her ip, sistemi bir arada tutmak için olmazsa olmazdır. Yine de bu düğümü ilmek ilmek incelemek gerekli görünüyor, böylece nasıl oluştuğunu, neyin bunu sıkılaştırdığını ve yeni ipliklerin katıl-

masını veya var olanların daha da dolaşmasına yol açanın ne olduğunu kavrayabiliriz.

Sav, temel biçiminde oldukça basittir: Geçinmek için buna mecbur olan işçi, belirlenmiş süre boyunca kapitaliste çalışarak sonunda belli bir değer üretir. Bu değerin birazı, asgari geçim masrafını karşılamak için şarttır ve bu değeri üretmek için çalışılan saatler ('gerekli emek zamanı'), (genelde) geri ödenir. Kalana ('artık değer'), kâr ve yeni üretim araçlarına yatırım olarak bölünmek üzere kapitalist el koyar. Fakat yakından bakılınca, bu basit hikâyenin neredeyse her öğesinin tartışmaya açık olduğu ortaya çıkar. 'Emek' tam olarak nedir? Özellikle hangi emek artık değer üretir? 'Geçim' nasıl tanımlanmalıdır? Yalnız bireysel işçinin mi yoksa hanehalkının tamamının geçimi için gerek duyulanları mı kapsar? Eğer geçimi kesin olarak tanımlayamazsak, gerekli emek zamanını nasıl hesaplayabiliriz ki? Kapitalizmdeki tüm değerler, nihayetinde insan emeğinin dünyanın doğal kaynaklarına uygulanması sonucunda elde edildiğine göre, bu tekil kapitalistlerin el koyduğu tüm değer ille de artık değer mi olmalıdır?

'Dijital emek' hakkında yürütülmekte olan tartışmalar, bu soruların bazılarını es geçerken diğerlerini de fazla basitleştiriyor. Bu deneme, Marx'ın tüm kuramını yeniden yazmaya kalkışmayacak. Daha ziyade, dijital emek hakkındaki tartışmalarda gündeme gelen sorulardan bazılarını, Marx'ın kuramının herhangi bir çağdaş ayrıntılandırılışında hesaba katılması gerekecek etmenleri incelemek için başlangıç noktaları olarak ele alacak. Bu ayrıntılandırma, bana göre 21. yüzyılda ortaya çıkan yeni sınıf oluşumlarını tüm karmaşık ve çelişik boyutlarıyla anlamak için zorunlu bir ön koşul olacak. Farklı bileşenlerini sınıflandırabilmek için şu üç ilmeği çözmeye çalışacağım: *geçim, emek* ve *değer.* Bu alanda yapılan tartışmalardaki öncelikleri yansıtmak üzere önce değere, sonra emeğe ve nihayet

geçime bakarak bunu tersten yapacağım. Bu kavramların hepsi çok kullanılıyor; kasıtlı ya da kasıtsız bunlara bağlanan kalabalık bir anlam kümesini ortaya koymadan bunları yeniden kullanmak zor. Bu yüzden belki de iki açıklayıcı not ile başlamak faydalı olur.

Bu notların ilki terminolojiyle ilgilidir. Gelişmiş kapitalist toplumlarda yalnızca işbölümü değil, aynı zamanda servet dağılımı da son derece karmaşıktır. İşçilerin geçimi yalnızca ücretli emeğin doğrudan sonucuyla karşılanmıyor, (kredi, özel sigorta ve emeklilik planları gibi biçimlerde) mali sistemin, (vergi ve sosyal güvence sistemleriyle parasal biçimde ve devletçe sağlanan hizmet araçlarıyla aynî olarak) devletin aracılığıyla yeniden bölüştürmesi de buna katkı yapıyor. Böyle bir bağlamda emek ile değer arasındaki doğrudan ilişki gözden kaçabilir. Çözümleyiciler, yaygın olarak Marx'ı izleyip emeği (artık değer bakımından) 'üretken' ve 'üretken olmayan' diye sınıflandırır. Benim bu çalışmada benimsediğim yaklaşım, feminizm anlayışlarından yararlanarak görece faklı bir ayrım yapıyor. Bu, bir bütün olarak kapitalizm için üretken emek ('yeniden üretken' olarak adlandırılabilir) ile tekil kapitalistler için doğrudan üretken emek (daha iyi bir kavram olmadığından 'doğrudan üretken' diye adlandırdım) ayırımı. Ücretli ve ücretsiz iş ayırımını da ayrıca belirtiyorum.

Bu iki değişkenin (yeniden üretken/üretken ve ücretli/ücretsiz) kesişmesine dayanan bir tipleştirme önerisi, Çizelge 1'de özetlenmiştir.

Çizelge 1 Emek: Bir Tipleştirme Önerisi

	Ücretli emek	*Ücretsiz emek*
Yeniden üretken (toplum / genel olarak kapitalizm için)	**A** Kamu yönetimi ve kamu hizmeti işleri (STK'lar da içinde); bireysel olarak sağlanan özel hizmetler.	**B** Ev işleri (çocuk bakımı, hanehalkı işleri, vb, piyasa dışı kültürel faaliyetler de içinde).
Doğrudan üretken (tekil kapitalist girişimler için)	**C** Meta üretimi, dağıtım da içinde	**D** Tüketim işi.

Kapitalizmi nitelendiren en öz biçimdeki emeğin ta kendisinin, (yeniden üretim için diğer emek biçimlerine bağımlı olsa da), *hem* kapitalist girişimler için değer *hem de* işçinin yaşamını sürdürmesi için gerekli geliri üreten emek olduğunu savunuyorum. Bu, işçiyle kapitalist arasındaki emek zaman çekişmesini kendi performansında barındıran iştir ve Marx'ın 'yabancılaşma' dediği el koymanın yürek burkan deneyimini yüreğinde taşır (ne yazık ki bu terim başka anlamlarla o kadar bulanıklaşmıştır ki, artık Marx'ın kullandığı kesinlikle kullanılamaz). Bu yüzden de iş, birikim sürecinin merkezinde yer alır. İşyeri elbette emeğin sermayeyle karşılaştığı tek yer değildir. Ama işçilerin rızası olmadan sermaye birikemeyeceğinden, emeğin sermayeden (kan dökmeden) ödün koparma gücünün en yüksek potansiyele sahip olduğu mevzidir.

'Ücretli emek' terimi, Marx'ın hem üretken hem de üretken olmayan dediği işleri kapsar. Aynı zamanda hem sermaye birikimine hem de işçilerin geçimine doğrudan katkı sağlayan, ücret dışı biçimlerde ödenen çeşitli emek türlerini (parça başı iş, kendi başına çalışma, vb) hariç tutar. Emeği Marx'ın terimleriyle yalnızca üretken olup olmadığına göre tanımlamak, işçinin geçimi-

ne katkı sağlamadan, doğrudan sermaye için değer üreten hatırı sayılır miktarda ücretsiz emek bulunduğu gerçeğini görmezden gelir (bu konu aşağıda ele alınacaktır). Buna karşılık sermaye için doğrudan değer üretmeden işçinin geçimine katkı sağlayan ücretli emek de tabii ki vardır. Bir dizi seçeneğin ('tartışmalı üretken emek', 'yabancılaşmış üretken emek', 'doğrudan üretken emek' ve 'ücretli üretken emek') üzerinde düşündükten sonra, bu denemenin amacına uygun olarak diğer üretken ve ücretli emek biçimlerinden ayırmak için bir kısaltma kullanmaya karar verdim. Emek değer kuramını betimlemek için kullandığım benzetmeden yararlanarak buna, artık 'düğüm içi' emek diyeceğim. Bu, Çizelge 1'deki C kutusunda yer alan emektir.

Bu tanımıyla 'düğüm içi' emek, geçimi bu emeğe bağlı işçinin kapitalist işveren için doğrudan harcadığı emektir. İşçi bu yüzden sermaye ile emek arasındaki ne kadar emek süresinin ne kadar parayla mübadele edileceği çekişmesinde ön cephedeki hasımdır. Bu biraz dar bir tanım gibi görünebilir. Gerçekten de kamu sektörü işçileri ve kendilerini emekçi sınıfın parçası gören, üretimle olan ilişkileri dolaylı (bu çizelgede A kutusuna denk düşen) bazı hizmet işçilerinin de içinde olduğu, büyük işçi gruplarını dışarıda bıraktığı için 1960'lar ve 1970'lerde çok eleştirilen türden bir tanımdır. Bunu burada kullanarak bu gibi işçilerin üretken olmadığını söylemiyorum. Aksine yerine getirdikleri görevlerin birçoğu, emeğin yeniden üretilmesi için şarttır. Fakat bu işçilerin, kapitalizmin zorlayıcı mantığına maruz kalmaları bir nebze hafiflemiş olabilir. Bunun sebebi, ya eski istihdam biçimlerinden birinde (örneğin hizmetçiler veya küçük meta üreticileri olarak) çalışıyor ya da henüz metalaşmamış hizmetler sağlamak için devlet tarafından istihdam ediliyor olmalarıdır.

Bu emek biçimleri tabii ki hâlâ mevcut, fakat bir önceki bölümde ele aldığım gibi metalaşma dalgası içinde bu iş türleri aza-

lıyor ve bunları yapan işçiler hızla 'düğüm içi'ne çekiliyor.[10] Başka bir deyişle, kamu hizmetlerinin metalaşması, çizelgedeki A kutusundan C kutusuna büyük bir emek kaymasına yol açıyor.

Olup biten tek hareket bu değil.[11] Tüketim malları ve hizmetlerinin daha genel metalaşması da ücretsiz işin doğasını, hanehalkı üyelerinin doğrudan kullanım değeri üretmesinden, kapitalist üretim ve dağıtım faaliyetleriyle doğrudan ilişki içinde piyasadan meta satın almaya dönüştürerek, B kutusundan D kutusuna büyük kaymalar içerir.

Dahası, gitgide daha fazla işi müşterilere yansıtıp kendi kendilerine ücretsiz yapmak durumunda bırakarak ücretli işçilerini daha çok sömüren kapitalist üretim ve dağıtım şirketleri, işçilik maliyetlerini düşürüp emeğin C kutusundan D kutusuna kaymasına da yol açar.

Paralel bir süreçte, kemer sıkma tedbirleri de faaliyetlerin A kutusundan B kutusuna kaymasına neden olarak B'den C'ye başka bir kaymaya baskı yapar.

Bu yüzden 'düğüm içi' emek, tüm emeğin bir alt kümesini oluştursa da bu alt küme, ücretli emeğin ezici çoğunluğunu oluşturma yönünde süratle genişler.

İkinci uyarıcı not, emek tiplemesinden işçi tiplemesine, dolayısıyla sınıf tiplemesine atlamanın tehlikesiyle ilgilidir. Amacımın bir kısmı farklı *emek* biçimlerini hem sermaye birikimi hem de işçilerin geçimiyle ilişkili biçimde sınıflandırmak olsa da, bu tiplemeden basitçe okunabilecek biçimde bir *işçi* sınıflandırması üretmek niyetinde değilim. Çoğu işçi, ücretli ücretsiz, hem eş zamanlı hem hayatları boyunca bu basit kategori-

10 U. Huws, 'Crisis as Capitalist Opportunity: The New Accumulation through Public Service Commodification', *Socialist Register*, 2012, s. 64-84.

11 U. Huws, 'Domestic Technology: Liberator or Enslave?', *The Making of a Cybertariat: Virtual Work in a Real World*, New York: Monthly Review Press, 2003, s. 35-41.

lerden geçerek birçok farklı tür emek harcar. Daha da önemlisi, çoğu işçi, farklı hanehalkı üyelerinin farklı tür emek harcadığı, bazılarının belli bir süre işsiz kalabileceği hanelerde yaşıyor. Bu gibi hanehalkı üyelerinin kendileri ya da başkaları tarafından işçi sınıfına ait olarak algılanıp algılanamayacağı büyük bir soru işareti. Sonucumda, bu çözümlemeden yararlanarak 21. yüzyıldaki işçi sınıflarının haritasını çıkarmayı sağlayabilecek bazı yolları kısaca açıklamaya çalışacağım. Fakat emek çözümlemesi, yalnızca daha büyük o süreçteki ilk küçük adımı oluşturuyor ve bu adım ister istemez kurgusal.

'DİJİTAL EMEK' VE MADDİ EKONOMİLER

Bu çözümlemeye girişmeden önce, dijital emeğin ekonominin geri kalanından soyutlanabilecek ayrı bir emek biçimi olarak görülemeyeceğini belirtmek gerekir. Geçmişte dile getirdiğim gibi, görülebilir ayrı bir bedensel olmayan emek dünyasının varlığı, 'bilgi temelli', 'maddi olmayan' veya 'ağırlıksız' yeni bir iktisadi faaliyet âleminin kanıtı değildir.[12] Bu basitçe, işbölümünün artan karmaşıklığını dile getirmek demektir; hem 'zihinsel' hem 'bedensel' olarak görevlere bölünmekte olan faaliyetlerin, birbirlerinin varlığından neredeyse habersiz farklı işçilere coğrafi ve sözleşmeli olarak dağıtılması eğilimi atmaktadır. Her görevin bir yandan daha yaratıcı ve/veya denetleyici, diğer yandan daha rutin, tekrarlanan işlevlere bölündüğü süregelen bir süreçtir bu.

Dahası, hem rutin ve vasıfsız, hem diğer türden bedensel olmayan işte devasa bir genişleme olsa da bu, toplam emek içinde azınlık olmayı sürdürüyor. Gelişmiş ekonomilerdeki gözlemcilere bilgi ve iletişim teknolojileriyle bağlı, görünüşte maddi olmak-

12 U. Huws, 'Material World: The Myth of the Weightless Economy', *Socialist Register*, 1999, s. 29-56.

tan çıkarılmış emeğin artan görünürlüğü, zaman zaman bu 'sanal' faaliyetin, ziyadesiyle maddi fiziki altyapı ve mamul metalar temeline bağlı olduğu gerçekliğinin üstünü örttü. Bunların çoğu, Afrika ve Latin Amerika'daki madenlerde, Çin'de ve gelişmekte olan dünyanın öbür ülkelerindeki terhanelerde gözlerden ırak şekilde üretiliyor. Enerji, kablolar, uydular, bilgisayarlar, elektrik düğmeleri, cep telefonları ve binlerce başka maddi ürünün üretilmesi, bu metaları oluşturan hammaddelerin çıkarılması, sinyalleri taşıyan uyduların uzaya taşınması, tasarlanıp monte edilip pazarlandıkları binaların inşası ve dağıtıldıkları araçların imalâtı ve işletmesi olmasa, hiç kimse internete erişemezdi.

Dünyanın en büyük 10 ulus-ötesi şirketinin yüzde 20'si artık hizmet şirketleri olsa da yüzde 80'inin olmadığı unutulmamalı.[13] UNCTAD'a göre 2012'de dış yatırımlarını en hızlı artıranlar, imalât firmalarıydı.[14] Kapitalizmin kâr üretmek için yeğlediği yöntem, hâlâ maddi metaların fiziki üretimidir. Bu büyümesini sürdürüyor ve dünya işgücünün en büyük bölümünü istihdam etmeye de devam edecek gibi görünüyor.

Üstelik temelde fiziki güç veya maharet kullanımı gerektiren görevlerle, zihinsel kıvraklık, tutku ya da yoğunlaşma isteyenler bir sürem oluşturur. İşçilerin kendi bilgisini, yargısını ve aklını görevi için kullanmasını gerektirmeyen pek az iş var. Yalnızca konuşmak, dinlemek, bir ekrana bakmak veya tuşlara basmak gibisinden de olsa fiziki faaliyet içermeyen işlerse daha da az.

Bu söylenenlerin ışığında, işgücünün, ürünleri soyut, çoğu düşük ücretli ve vasıfsız büyük ve büyüyen bir kısmı, 'dijital emek' harcamakla *meşgul*. Bu işgücünün birçok üyesi, her tür tanımlamada işçi sınıfına dahil edilecek işçilerden türedi veya

13 UNCTAD, *World Investment Report*, Geneva, 2008.

14 UNCTAD'a göre gelecek yılda ulus-ötesi imalât şirketlerinin yüzde 60'ı, birincil kesimdekilerin yüzde 45'i, hizmet işkolundakilerinse yüzde 43'ü doğrudan yabancı yatırımlarını artırmayı planlıyordu. *Bkz. World Investment Report* 2012, s. 19.

onlarla beraber yaşıyor. Onların, emeğinin küresel kapitalizmde oynadığı rolü, bu işgücünün bileşimini, nasıl değiştiğini ve bu işçilerin sınıf mensuplukları nasıl ifade edeceğini anlamak bu yüzden önemlidir.

DEĞER

Basitçe açıklarsak, kapitalizmde firmaların kâr üretmek için üç ana yolu vardır, bu yolların ilk ikisi diğer sistemlerde de mevcuttu. Bunlar rant[15], ticaret ve meta üretimi yoluyla artık değer üretimidir. Meta üretimi, kapitalizmde asıl değer üretimi biçimi olduğundan Marksist araştırmacıların ilgisini en çok o çekiyor. Eğer değer, gözlemlenebilir bir faaliyet sonucu üretiliyorsa, eğilim metayı kaynakta arama yönünde. Eğer bir meta kolaylıkla tanımlanamıyorsa, ya da ücretli işçilerden artık değer çıkarılarak üretilir gibi görünmüyorsa, bazen Marx'ın emek değer kuramının geçerli olmadığı veya modası geçtiği ya da uyarlamaya ihtiyaç duyduğu sonucuna varılıyor. Fakat çevrimiçi faaliyetler gibi önceki modellere uymuyor görünen yeni faaliyetleri açıklamak için tümüyle yeni kuramlara ihtiyaç olduğu sonucuna atlamadan önce, bunları geleneksel değer üretim biçimleri bağlamında çözümlemek ve bu kategorilere uyup uymadığına bakmak yerinde olacaktır.

Rant

Ticari aracılığa konu olan çevrimiçi faaliyetlerin, ayırım yapmadan iş, boş zaman, tüketim ve kişisel ilişkilere el uzatma yolları, kapitalist ilişkilerin hayatın her yanına ne kadar yayıl-

15 İşlevsel gelir dağılımında ücret ve kâr terimleri yanında kullanılan "rant" sözcüğü İngilizce "rent" karşılığıdır. Bu sözcük İngilizcede "kira" anlamına da gelir. Bu nedenle çeviride yerine göre rant ya da kira sözcüklerinden uygun olanı seçilmiştir. *–çev.*

dığını gösterir. Marx'ın deyişiyle 'çağdaş dünyada kişisel ilişkiler, üretim ve mübadele ilişkilerinden çıkıyor', bu da çevrimiçi mübadelelerin nasıl parasallaştığının anlaşılması ve kuramlaştırılmasına ilişkin değişik fikirlerin ortaya atılmasına vesile oluyor.[16] İnternette değer yaratılmasıyla ilgili çoğu tartışmanın çıkış noktası, Google ve Facebook gibi çevrimiçi şirketlerin çok kârlı olması. Bunlar kâr ediyorsa, bu bir tür metanın üretildiği anlamına gelir deniyor, bu da bu metanın tam olarak ne olabileceğini ve bunların kimin emeğiyle üretildiğini sormayı gerektiriyor. Google ve Facebook örneklerinde ana gelir kaynağı, kullanıcıların ürettiği verinin gittikçe karmaşıklaşan çözümlemesinin sonucu olarak büyük bir kesinlikle hedeflenebilen reklam gelirleri. Burada Dallas Smythe'nın 'seyirci metası' kavramı[17], Christian Fuchs'un[18] da içinde bulunduğu birçok yorumcu tarafından ele alındı. Başlangıçta ticari radyo ve televizyondaki reklam ekonomisini, Marksgil açıdan anlama girişiminin parçası olarak geliştirilen bu kavram, medya izleyiciliğini, gelir elde etmek için reklamcılara satılan bir meta olarak resmediyor: "İzleyici gücü üretilir, alınıp satılır, tüketilir olduğundan fiyatı vardır, öyleyse bir metadır."[19] Fuchs, bu mantığı internete uygular: "Sermaye tarafından sömürülen üretken emek zamanı, ... kullanıcılar tarafından çevrimiçi harcanan bütün zamanı kapsar." Şöyle devam eder, "Eğer işçiler ücretsizse, sömürü oranı sonsuza yakınsar. Sonuna kadar sömürülürler." Dijital emek tartışmasına katkıda

16 Karl Marx, *Grundrisse*, 'Chapter on Money' Kısım II. Erişim adresi: http://www.marxists.org.

17 D. W. Smythe, 'Communications: Blindspot of Western Marxism', *Canadian Journal of Political and Social Theory*, 1(3), 1977, s. 1-27.

18 C. Fuchs, 'Dallas Smythe Today – The Audience Commodity, the Digital Labour Debate, Marxist Political Economy and Critical Theory. Prolegomena to a Digital Labour Theory of Value', *Triple C*, 10(2), 2012, s. 692-740.

19 D. W. Smythe, 'On the Audience Commodityand its Work', M.G. Duncan & D.M. Kellner (der.), *Media and Cultural Studies*, Malden, MA: Blackwell, 1981içinde s. 233.

bulunan diğer kişiler, 'şöhret'in[20] ve hatta ('bio-emek'çe üretilen)[21] hayatın kendisinin meta haline geldiğini ileri sürer.

Smythe'nin kavramı şüphesiz kitle iletişim araçlarının doğasını anlamaya yararlı ışık tutmuştur, ama kafa karışıklığına da yol açmıştır. Smythe'nin izleyicileri arasında yer alanların temel varsayımına göre 'meta' kavramı alınıp satılabilen herhangi bir şeyden söz etmek için kullanılabilir gibi görünüyor. Burada belirli bir döngüsel mantık iş başındadır. Marx 'metalar, kristalleşmiş emekten başka bir şey değildir' ve meta 'onda soyut insan emeğinin nesnelleşmiş ya da cisimleşmiş olması nedeniyle bir değere sahiptir'[22] dediğinden, bu mantığa göre meta olarak tanımlanan herhangi bir şeyin üretken emeğin sonucu olması gerekir. Ama terimi böylesine geniş kavramak ne kadar işe yarar?

Bana göre kapitalizmde meta biçiminin ayırt edici doğasını anlayabilmek için biraz farklı bir tanımın kullanılması gerekiyor. Başka bir yerde metaları (öbür her şey aynıyken), 'bir piyasada satışa çıkmış, satılınca üretim ölçeğine göre artan kâr türetecek standartlaştırılmış ürünler veya hizmetler' şeklinde tanımladım.[23] Bu tanım özünde kapitalist metaları, başka sistemlerde üretilenlerden ayırır. Sandalye yapıp halka doğrudan satan geleneksel bir marangoz, her sandalyeden aşağı yukarı aynı kârı elde eder. Fabrika açıp işçiler istihdam ederek sandalyeleri seri olarak üreten kapitalist, makinelere, binalara vs yatırım yapmak zorundadır ve ilk sandalyede kâr edemeyecektir. Fakat o fabrikada ne kadar çok sandalye üretilirse, her sandalyedeki kâr artacaktır. Bu, fabrikada üretilen sandalyelere, tek bir zanaatkâr tara-

20 A. Hearn, 'Structuring Feeling: Web 2.0, Online Ranking and Rating, and the Digital "Reputation" Economy', *Ephemera*, 10(3/4), 2010, s. 421-38.

21 C. Morini & A. Fumagalli, 'Life Put to Work: Towards a Life Theory of Value', *Ephemera*, 10(3/4), 2010, s. 234-52.

22 K. Marx, *Kapital*, Yordam Kitap, 2014 (Çeviren: Mehmet Selik, Nail Satlıgan) Cilt I, Birinci Kısım, s. 52.

23 Huws, *Making of a Cybertariat*, s. 17.

fından tek tek üretilen sandalyelerden değer bağlamında temelde farklı bir karakter verir. Metalar ile aynı karaktere sahip olan (sigorta poliçeleri veya yazılım programları gibi) maddi olmayanlar da dahil olmak üzere birçok hizmet vardır. Onlara bu özelliği veren, içinde üretildikleri sosyal ilişkilerdir (kapitalistin denetiminde çalışmak zorunda kalan ücretli işçilerin emeği).[24] Metanın bu tanımı, Smythe yandaşlarının mantığını tersyüz eder. Bir şeyin satılması olgusunu değil, kapitalist-emek ilişkisinin doğasını çıkış noktası olarak alır.

Peki, çevrimiçi sosyal ağ veya arama motoru şirketlerinin kârı, meta satışından türemiyorsa bunları nasıl anlayabiliriz? Bunun çevrimdışı dünyada uzun süredir bilinen almaşık bir açıklaması var, ranttan türüyor. Gelir üretmenin benzer bir yolu, bir sokak pazarının basit tarihsel örneğiyle açıklanabilir. Burada en çok (veya en zengin) müşterinin geçeceği bölgelerde bir tezgâh alanının rantı (ya da kirası) yüksektir. Bunun bina örnekleri, New York'un Beşinci Caddesinde, Londra'nın Oxford Caddesinde veya varlıklı müşterinin bol olduğu herhangi bir caddede bulunabilir. Yerin müşteri trafiği ne kadar yoğunsa kirası da o kadar yüksektir. Yüzyıldan uzun bir süredir trafiği yoğun otoyol kenarındaki araziler, reklam panolarına yer kiralanmasıyla para kazandırabiliyor. Çevrimiçi şirketler de aynı modeli, asfalt yol yerine sanal sitelerde, daha karmaşık araçlarla en zengin müşterileri belirleyip arzularıyla ilgili bilgi toplamada kullanmıyor mu? Sosyal ağlarla arama motorlarının elde ettiği değer, gerçekten de sonuçta emeğin ürettiği artık değerden türüyor. Fakat bu değer, bu sitelerde reklamı yapılan metaları üreten işçilerin emeği, siteleri kullanan insanların değil.[25]

---

24 Bu nokta, Marx'ın Kapital'inin 4. Bölüm'ünde üretken ve üretken olmayan emeğin ayrımı hakkındaki bir tartışmada biraz farklı ele alınmıştır.

25 'Tıklama başı ödeme' modelinde işçilerin Facebook'a gidip ticari web sayfalarında 'beğen'e tıklamak için ücret aldığı gibi bazı özel durumlar dışında. Ama

Dijital emek tartışmasında yer alan Adam Arvidsson ve Eleanor Colleoni gibi katılımcılar, Fuchs'un sosyal medya kullanıcılarının artık değer ürettiği görüşüne karşı çıkıyor.[26] Onlar da üretilen değerin, rant olarak kabul edilmesinin daha uygun olduğunu öne sürüyor. Fakat 'rant' kavramını, bu şirketlerdeki finansal yatırımcıların elde ettiği değere atıfta bulunmak için kullanıyorlar. Bu bakımdan çevrimiçi şirketlerini, borsalara kayıtlı ve finansal yatırım çeken öbür şirketlerden neyin farklı kıldığını söylemiyorlar. Böylesi yatırımcıları cezbeden değeri tam olarak neyin ürettiğini tanımlamak için, Facebook gibi sosyal medya platformlarının, 'halk yığınlarının duygusal yatırımlarını soyut etkenlerin nesnel biçimlerine çevirerek finansal değerlendirmeleri destekleyen kanallar olarak işlev gördüğü' açıklamasını geliştiriyorlar. Bu gibi şirketlerin, 'sosyal olarak üretilmiş artık değer' payını, 'halk yığınlarından veya küresel kamudan duygusal yatırım çekme yeteneği' yoluyla elde ettiğini de öne sürüyorlar.[27] Bu biraz dolambaçlı model, hisse sahiplerine yatırım getirisi yaratabilmek için, çok yalın olan, kimin ne karşılığında kime ödeme yaptığı sorusundan kaçınıyor. Bana kalırsa bu soru basitçe şöyle yanıtlanabilir: Reklam verenler (satılık metaların üreticileri), sosyal medya veya arama motoru şirketlerine, kullanıcılarına reklam yapma fırsatı karşılığında ödeme yapar. Bu, sosyal medya sitelerinin, daha doğrudan üretken olarak kabul edilebilecek diğer emek biçimlerine de tesadüfen olanak sağlamadığını inkâr etmek anlamına gelmez. Bunlar aşağıda ele alınacaktır.

Tabii ki değeri çevrimiçi üretmenin, arama motoru veya sosyal medya sitelerinin kullanımı dışında da pek çok yolu var. Gelir

burada Facebook tarafından değil, bu ticari web sayfalarına bağlı, satacak bir metaya sahip şirketlerce istihdam ediliyorlar. Yani bu meta üreten şirketlerin değer zincirlerine ait olarak ele alınmaları daha isabetli olacaktır.

26 Arvidsson & Colleoni, 'Value in Informational Capitalism'.

27 Arvidsson & Colleoni, yayımlanmamış taslak.

üretmek için ranta dayanan başka birçok çevrimiçi faaliyet mevcut. Bunlar arasında, reklam gelirlerine bel bağlayan çeşitli siteler, ama aynı zamanda bilgi erişimi için kullanıcılarından kira alan (çevrimiçi veri tabanları gibi) siteler, telif hakkı ile korunan müzik veya videoların indirilebileceği (*iTunes* gibi) siteler, yazılım lisanslarını çevrimiçi satan şirketler, abone olunması gereken (yazılım lisanslarıyla aynı kurala tabi) çevrimiçi oyunlar sayılabilir.

Diğer siteler, özünde rant geliri sağlayan çevrimdışı işletmelerin çevrimiçi eşdeğerleri olarak alınabilir. Bunlar, (*eBay* gibi) çevrimiçi piyasaları, (*eHarmony* veya *Match.com* gibi) çöpçatanlık sitelerini, serbest çalışanları işverenlerle eşleştiren (*oDesk* veya *Elance* gibi) çevrimiçi özel iş bulma bürolarını, fiyat karşılaştırma sitelerini, (*Opodo* veya *Expedia* gibi) çevrimiçi gezi veya konaklama hizmeti sitelerini veya (*Airbnb* gibi) yatak-kahvaltı veren ya da (*Lyft* gibi) araba paylaşma sağlayan birebir hizmetlerin türlü biçimlerini kapsar. Burada çevrimdışı işletmelerle bağ çoğunlukla açıkça bellidir. Örneğin birebir araba kiralayan kuruluşların en büyüklerinden *RelayRides*, 2011'de (General Motors'un yatırım kolu) GM Ventures'dan aldığı kaynakla kuruldu, önce Zipcar, sonra Ocak 2013'te Avis tarafından satın alındı.[28]

Belli gelir kaynaklarının karışımı ne olursa olsun, böylesi şirketlerin kârlarının çoğu, hizmet sağlayıcılarından ve/veya hizmet kullanıcılarından ve/veya reklamcılardan kullanım ücreti ya da komisyon almanın bir birleşiminden –bir başka deyişle ranttan ya da kiradan– gelir. Bu sitelerden bazılarının, yeni küçük meta üretimi ve *rantiye* faaliyeti biçimlerinin gelişimine olanak tanıdığını ve daha eski biçimlerin çevrimdışı hayatta kalmalarına izin verdiğini belirtmek ilginç olabilir. Örneğin *Etsy*, bir el sanatları pazarının çevrimiçi karşılığı olarak bireylerin bu tür ürünler satmasını; *Airbnb*, evlerin fazla odalarını

28 'All Eyes on the Sharing Economy', *The Economist*, 9 Mart 2013.

yatak-kahvaltı vererek kiralayıp ev sahiplerinin (giderlerin bir yüzdesi olarak) gelir elde etmelerini sağlar. Birebir araba kiralama hizmetleri, insanların taksi hizmet vermesine veya arabalarını ödünç alanlardan para almasına olanak tanır.

Ticaret

Ticaret bir şeye bir bedel karşılığı sahip olup (çalmak da bunun içinde) daha yüksek bir fiyata satma sürecinde kâr etmeyi içerir. Diğer insanların fikrî mülkiyetlerine el koyma gibi bazı çalma biçimleri, çevrimiçi gerçekleşebilir. Bunlar, ele geçirilen görüntü veya müziği bir daha satmak, metinlerden satmak için intihal yapmak, ya da şimdilerde yeni ortaya çıkan daha ince hırsızlık biçimlerini kapsar. *Duolingo.com* web sayfasının, bedava dil öğrenenlerin ücretsiz emeğini sömürmesi, *reCAPTCHA*'nın (birçok sitede güvenlik sebebiyle 'robot olmadığınızı kanıtlamak' için) otomatik optik tarama sistemleri tarafından algılanamayan eciş bücüş harf ve sayı resimlerini kullanıcıların çözme girişimlerini kullanması bunun örnekleridir.[29]

Fakat aynı zamanda çevrimdışı kâr amaçlı ticaretin bir anlamda kopyası gibi çevrimiçi satış yapan çok sayıda şirket var (en ünlüsü Amazon). Çoğu köklü ticaret şirketi artık hem çevrimdışı hem çevrimiçi satış yapmaktadır. İmalâtçılar, toptancılar, perakendecilerin faaliyetlerinin dağılımı arasındaki geleneksel sınırların bir nebze bulanıklaşması söz konusu ve bazı emek süreçleri nispeten farklı olsa da, bu gibi şirketlerin nasıl değer ürettiğine ilişkin esrarengiz hiçbir şey yok. Bu şirketlerin birçoğunun boyutu ve ödemeleri uluslararası boyutta gerçekleştirebilmek için geniş çaplı altyapı oluşturmaları gerektiği gerçe-

29 *reCAPTCHA*'nın (aynı zamanda *Duolingo*'yu da kuran) fikir babasının, bu iş modelinin http://www.willhambly.com adresinde bulunabilecek açıklamasına dikkatimi çektiği için Kaire Holts'a minnettarım. Ayrıca ilgili video için *bkz.* http://www.inmyinnovation.com.

ği, bazılarının kira faaliyetleriyle çeşitlenebilmesini sağlayarak hemen aşağıda ele alınan yeni meta üretimi biçimlerinin temelini attığı anlamına gelir.

Meta üretimi

Bu bizi son kategoriye getiriyor: Meta üretiminden yaratılan değer. Burada, değer yaratımında dijital emeğin rolünü ötekilerden ayırmaya çalışan araştırmacı güçlü engellerle karşılaşır. Bilgi işlemenin ekonominin çoğu kesimine yayılması, telekomünikasyon teknolojilerinin neredeyse evrensel kullanımıyla birleşince, çiftliklerde, fabrikalarda, depolarda, bürolarda, dükkânlarda, evlerde ya da hareketli araçlarda, nerede olursa olsun, dijital emeğin kimi öğesini *içermeyen* pek az iktisadi faaliyet kaldığı anlamına geliyor. Dahası bu faaliyetler, şirketlerin, kesimlerin, bölgelerin ve ülkelerin sınırlarını aşan karmaşık zincirlerle birbirine bağlı. Herhangi bir faaliyetin, köklerine doğru geriye veya üretimine katkıda bulunduğu nihai ürüne doğru ileriye bağlarının izini sürmek hiç de kolay değil. Ama kesinlikle imkânsız da değil. Burada işe yarar bir yaklaşım, iktisadi faaliyetleri işlevsel terimlerle çözümlemek.[30]

Örneğin araştırma/geliştirme ve tasarım işlevleri, yeni metaların geliştirilmesine (veya eskilerinin uyarlanmasına) açıkça doğrudan girdi sağlıyor. Bugünlerde bu faaliyetlerde harcanan emeğin çoğu, bilgisayar temelli araçların kullanımını içerdiğinden ve/veya bunu üretim aşamasına götürecek işçiler tara-

30 'İşletmenin işlevi' kavramını ve Marksist çözümlemeyle ilişkisini pek çok yayında ele aldım. Örneğin *bkz.* U. Huws, 'The Restructuring of Global Value Chains and the Creation of a Cybertariat', Christopher May (der.), *Global Corporate Power: (Re)integrating Companies into International Political Economy* (International Political Economy Yearbook Cilt 15), Lynne Rienner Publishers, 2006 içinde s. 65-84; U. Huws, 'The Emergence of EMERGENCE: The Challenge of Designing Research on the New International Division of Labour', *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 1(2), 2007, s. 20-35.

fından dijital biçimde ortaya konduğundan dijital emek kategorisinde yer alıyor. Aynısı kitaplar, filmler, CD'ler ya da diğer kültürel ürünlere içerik geliştirme amaçlı faaliyetler için de geçerli. Burada bazı faaliyetler diğerlerine göre daha doğrudan 'dijital' olabilir: Örneğin oyuncular ya da müzisyenler 'canlı' performans sergiliyor olabilir, ama eğer son ürün çoğaltılabilir bir meta haline getirilecekse, sermayeyle olan işlevsel ilişkileri, ekran başında veya reji masasında oturan mesai arkadaşlarınınkiyle aynı olacaktır.[31] Dijital emek ayrıca, dijital olarak yönetilen araçların işleyişini, yazılım bakımını, maddi olmayan ürünlerin yaratılmasını ya da bu süreçler içindeki diğer işçilerin gözetimini gerektiriyorsa, birçok yönden üretim sürecini de içerir.

'Hizmet' faaliyetlerine baktığımızda, üretime doğrudan katkı yapanlar (örneğin fabrikayı temizleyen veya makinelerin bakımını yapanlar gibi), işgücünün sürdürülmesi veya yönetimine katkı yapanlar (örneğin ücret bordrosu hazırlamak, personeli işe almak veya yetiştirmek gibi), şirketin (mali yönetimini de kapsayan) daha genel yönetimine katkı sağlayanlar, alım, satım ve pazarlamayla ilintili faaliyetlere dahil olanlar ve dağıtımla ilgili olanlar arasında genel bir ayrım yapmak –gitgide zorlaşsa da– faydalıdır. Tüm bu kategoriler, çevrimiçi yapılan ve/veya bilgi-işlem teknolojilerinin bir birleşimini kullanan faaliyetleri de içerir. Fakat birbirine bağlı birçok sebepten ötürü bunları ayırt etmek gittikçe daha zorlaşıyor.

Bunların ilki, pek çok emek sürecinin gittikçe jenerik hale gelen doğasıdır. Örneğin amacın ne olduğunu hiç bilmeden, klavyeden sayısal veri giren işçiler, bunu banka, devlet dairesi veya imalât şirketi için yapıyor olabilir. Çağrı merkezi çalışanları, satış, müşteri hizmetleri, alacak tahsili, devlet soruşturmaları, fon top-

31 Yaratıcı emeğin sermayeyle ilişkisini başka yerde çözümledim. Örneğin *bkz.* U. Huws, 'Expression and Expropriation: The Dialectics of Autonomy and Control in Creative Labour', *Ephemera*, cilt 10 (3/4), 2010.

lama veya çeşitli başka işlevler için standart metinler kullanıyor olabilir. Bu da onları, işleve göre farklı kategorilere sınıflandıracak düzenli bir sınıflandırma sisteminin her tarafına yayabilir. Yazılım mühendisleri, yeni ürünlerin geliştirilmesinde veya mevcut olanların bakımında çalışıyor olabilir.

Böylesi faaliyetleri taşerona yaptırma eğiliminin artması, bu tür standartlaşma ile yakından ilişkilidir. Çoğu zaman bu taşeronlar, farklı müşterilerin birtakım farklı işlevlerini toplayıp, ortak hizmet veren merkezlerde yürütülen faaliyet kümelerine aktarır. Bu ve başka hizmetlerin çevrimiçi sağlanma olanağı, işletmelere verilen hizmetle doğrudan nihai müşteriye verilen hizmet arasındaki ayrımı daha da bulanıklaştırmıştır. Eğer merkezî bir depodan kapıya teslim edilmek üzere herkes ürün sipariş edebilirse, 'toptan' ve 'perakende' arasındaki ayrım yapay kalır. Benzer olarak yazılım lisanslarından, banka hesaplarına veya sigorta poliçelerine kadar, gittikçe genişleyen standartlaştırılmış bir maddi olmayan ürün yelpazesi vardır; bunlar şirketlere olduğu gibi bireylere de aynı kolaylıkla satılabilir.

Emeğin eşgüdüme tabi tutulabileceği çevrimiçi ortamların varlığı, görevlerin alt bölümlere ayrılmasında uç bir biçimin gelişimine yol açmıştır. Buna zaman zaman 'mikro-emek', 'kalabalık işi'[32] ya da 'kalabalık taşeron işi'[33] de denir[34]. Bu yeni emek biçimleri, ticari şirketlerin kendi Facebook veya blog sayfalarını

32 Kittur vö., 'The Future of Crowd Work', 2013. Erişim adresi: http://hci.stanford.edu.

33 K. Holts, 'Towards a Taxonoy of Virtual Work', Hertfordshire Business School Working Paper, 2013.

34 2015 tarihli Eurofound Report for New Employment Forms (Yeni İstihdam Biçimleri Avrupa Fonu Raporu) bu kavramı, "kişilerin ya da kuruluşların belli problemlerini çözmek ya da bedel karşılığında belli hizmetler ya da ürünler sunmak için belirsiz ve bilinmeyen kişilere ulaşımını sağlayan çevrimiçi platform kullanma işi" diye tanımlar. Dışarıya yaptırılacak işin, tek bir çalışana değil kalabalık bir çevrimiçi işçi grubuna yönelmesi düzenlenir. Bu tür istihdam, sürekli bir ilişki gerektirmez, tekil bir iş ya da projeyle ilgilidir. *–çev.*

'beğenmesi' için işçilere yaptığı 'tıklama başına ödeme'yi kapsar. Veya Amazon şirketine ait *Mechanical Turk* gibi ortamlarda kullanıcıların birkaç kuruş ücret karşılığı yerine getirdiği küçük görevler o kadar minik parçalara ayrılmıştır ki, kullanıcıların bir görevin katkı sağladığı nihai meta ile nasıl bir bağı olduğunu anlaması neredeyse olanaksızdır.

Ne kadar dağınık olursa olsun, böylesi faaliyetler eğer kâr amaçlı işletmelerin ücretli işçilerince yerine getiriliyorsa, o zaman sermaye için doğrudan artık değer üreten iş kategorisine kolayca dahil edilebilir –'düğüm içi' emek. Fakat üretim, dağıtım ve tüketim arasındaki sınır çizgileri belirsizleştikçe ve aynı faaliyet, ister ücretli ister ücretsiz işçiler tarafından yapılabildiği sürece, bu basit konumlanmada biraz değişiklik yapmak gerekir. Marx, perakende işçilerini değil ama ulaştırma işçilerini üretken saydığından, dağıtım emeği hakkında biraz kararsızdı. Fakat *Grundrisse*'nin bir yerinde bir ürünü piyasaya çıkarmanın tüm sürecinin üretken emek sayılması gerekliliğini savunmuştu:

> İktisadi düşünüldüğünde, mekânsal koşul, ürünü piyasaya taşıma, üretim sürecinin içindedir. Ürün ancak piyasaya gelince gerçekten tamamlanmıştır.[35]

Karşı çıkanlar olacaktır ama eğer Marx bugün yaşayıp modern kapitalist şirketlerin dağıtım süreçlerinin karmaşıklığını görseydi, inanıyorum ki bu noktayı daha güçlü dile getirirdi.

Bu mantığı izlersek, modern bir şirkette pazarlama, lojistik yönetimi, dağıtım, nakliye, müşteri hizmetleri, (ister çevrim

35 Marx, *Grundrisse*, Notebook V. Bu bölümün bu yorumunun tartışmalı olduğu söylenmelidir. Marx'ın genellikle nakliye işçilerini özellikle dışarıda bıraktığı düşünülür (belki de güçlü sendika örgütlenmesi potansiyeline sahip bir grup olduklarından –nakliye işçileri 20. yüzyıldaki işçi eylemlerinde kilit bir rol oynadıklarında bu potansiyel fark edilmenin ötesine geçmişti). Benim görüşüm onun savının, yazdığı zamanlarda çoğunun hayal bile edilemeyeceği, piyasaya ürün çıkarmaya dahil diğer tüm emek biçimlerinde eşit ölçüde geçerli olduğudur.

içi, ister dışı) perakende ve toptan satışlarla teslimatın da içinde olduğu bir dizi işleve, bu doğrudan üretken kategoride yer verilebilir. Kısaca, fabrika kapısından (veya yazılım geliştirme yerinden) nihai tüketiciye uzanan değer zincirinin tümü üretken emek sayılmalıdır. Ya müşterinin ücretsiz emeği, üretken ücretli işçinin emeğinin yerini aldığında ne olur? Ya örneğin bir şeyi dükkândan veya depodan gidip kendiniz aldığınızda? Ya da bir web sitesinin standart verilerinden yola çıkarak bulunan benzersiz birleşimiyle kendi ömrünüzün tasarımını kendiniz yaparsanız ne olur? Peki, bir web sayfası aracılığıyla kendi verinizi kendiniz girerek tatilinizi kendinizin ayarlamasıyla, telefonda (ücretli) bir çağrı merkezi operatörünün sizin adınıza aynısını yapmasının arasındaki fark tam olarak nedir? İkinci durumda emek, rahatlıkla geleneksel olarak 'üretken' sayılan kategoriye girer. Peki ya birinci durumda? Benim görüşüme göre tüm bu faaliyetler üretken sayılmalıdır. Fakat yalnızca ücretli işçilerin yaptıkları 'düğüm içi'nde yer alırken, sermayeyle olan ilişkileri hem doğrudandır, hem de tartışmaya açıktır ya da açılabilir.

EMEK

Farklı emek biçimlerini herhangi bir sınıflandırma girişimi, emeğin gerçekten ne olduğu konusundaki son derece zor soruyla yüzleşerek başlamalıdır. Kelimenin kendisi[36], bir uçta doğurmanın fiziki çabasından, öbür uçta istihdama resmen katılmaya ya da bunu yapan insanların siyasi temsiline kadar değişen geniş bir anlamlar yelpazesini kapsar. Emeği, 'emek piyasası'nda fiilen veya potansiyel olarak ücreti ödenen faaliyetler anlamında alırsak, çoğu kişinin ücretsiz yaptığı cinsel ilişki, çocuk bakımı, yemek pişirme, temizlik, bahçıvanlık,

36 "Labour" kelimesinin İngilizcedeki anlamlarından biri emek, diğeri doğum sancısı çekmektir. *-çev.*

şarkı söyleme, insanları güldürme ve ilgimizi çeken konularda uzun uzun konuşma gibi geniş bir faaliyet yelpazesini de buna katmamız gerekir.

Eğer daha öznel bir süzgeç kullanır da zevk için yapılan faaliyetleri dışarıda bırakırsak, aynı faaliyetin farklı koşullarda günlük bir ev işi veya keyif olarak deneyimlenebildiği garip durumlarla karşılaşabiliriz. Dahası, ister ücretli ister ücretsiz bazı faaliyetler eş zamanlı olarak hem zahmetli hem de zevkli olabilir. Örneğin bebek, pis kokulu bezi değiştirilirken size ışık saçan bir şekilde gülümseyebilir. Kamyon şoförünün uzun yalnız yolculuğu, birden nefes kesen bir manzara sunabilir. Çetin koşullardaki zorlu bedensel iş, kas ağrıları geçtikten çok sonra bile işçiler arasında sıcak bir duygu uyandıran bir arkadaşlık doğurabilir. Çetrefil bir sorunu çözmek, o sorun kişinin kendisinin olmasa bile, ani bir tatmin coşkusu uyandırabilir.

'Emek' ile 'keyif' arasındaki ayırıma yardımcı olabilecek başka bir boyut, faaliyetin gönüllü olarak mı, yoksa başka bir kişi ya da kuruluşun yönetiminde zorla mı yapıldığıdır. Basit görünen bu ayırımın gerçekte uygulaması iyice zordur. Bir zorluk, cinsiyet rolleri, görev kavramları, hatta kast temelli işbölümü gibi şeylerin, tarihi olarak belirlenmiş yollarla içselleştirilmesinden doğar. Bu, güç ve baskı örüntülerini bütün tarafların gözünden saklayarak birçok hizmet faaliyetine (nesnel analizler birinin emeğini bir başkasının sömürdüğünü söylese bile) bedava sunulan öznel sevgi armağanları niteliği kazandırır. Baskı, daha dolaylı yollardan da uygulanabilir. Örneğin bir kumar bağımlısı, kendi dürtülerini harekete geçiren toplumsal baskıların farkına varmayarak bunların kendinde yaratıldığı kanısına kapılabilir. Belki çevrimiçi oyun oynama, sosyal medya sitelerinde başkalarıyla iletişime geçme gibi, insanların çok zaman harcadığı birçok çevrimiçi faaliyet için de aynısı söylenebilir. Dijital medya tartışmalarında bu ücretsiz faaliyet-

lerin, 'bedava' emek biçimi olduğunda ısrar edilmesine, belki de bu toplumsal baskı sezgileri yol açıyor olabilir.[37]

Ücretsiz emek tabii ki yeni bir olgu değil. Fakat sonradan ücretli emeği doğuran kapitalizm öncesi toplumsal ilişkilerin, işlevini kaybetmiş bir kaynağı olarak görülmesi dışında Marksgil düşünürlerin pek ilgisini çekmemiştir. Tarihçilerin kölelik tartışmaları dışında, bugüne kadar ücretsiz emeğe gösterilen ilginin çoğu, özellikle 1970'lerdeki feminist tartışmalarda yer alan, kesinlikten uzak çizgileriyle 'üretken emek' olarak adlandırılabilecek bir bağlamdaydı. Bu tartışmalarda gündeme gelen asıl konu, ücretsiz ev emeğinin veya 'ev işleri'nin, artık değer üretip üretmediğiydi, çünkü bu olmadan kapitalizm var olamazdı. Öne sürülene göre işgücünün yeniden üretilmesi, yalnızca gelecek kuşak işçileri yetiştirmek için değil, aynı zamanda mevcut işgücünün emek piyasasında etkin olarak çalışmasını mümkün kılan beslenme, temizlik ve bedensel bakım hizmetleri için de evdeki ücretsiz emeğe hayati bir şekilde bağımlıydı. Batya Weinbaum ile Amy Bridges, 1976'da çığır açan bir makale yayımladılar. Burada tekelci sermaye koşullarında bu emeğin çoğunun yalnızca evdeki üretim hizmetlerini değil, piyasada üretilen metaları tüketmeyi de kapsadığını ileri sürdüler.[38] Daha önce ücretli olan dağıtım işçileri emeğinin yerine ücretsiz emeğin geçtiği 'tüketim işi' kavramı, 1970'lerin sonlarına doğru daha da geliştirdiğim bir kavram. Hem çevrimiçi hem çevrimdışı gerçekleşen yeni ücretsiz emek biçimlerinin bazılarını anlamak için bu kavramın burada uygun olduğu kanısındayım.[39] Bu çalışmadan yararlanarak tartışmalara açıklık getirecek bir sınıflandırmanın başlangıç nok-

37 Terranove, 'Free Labor'.

38 B. Weinbaum & A. Bridges, 'The Other Side of the Paycheck: Monopoly Capital and the Structure of Consumption', *Monthly Review*, 28(3), 1976.

39 Örneğin *bkz.* Huws, 'Domestic Technology'.

tasını sağlamak umuduyla kaba ama iş görür bir ücretsiz emek tipolojisi öneriyorum.

İlk kategori, yukarıdaki çizelgede B kutusunda yer alan, evde kullanım değeri üretmek için piyasadan bağımsız harcanan emektir. Birinin doğrudan emeğinden artık değer biçiminde sermaye üretmediğinden 'üretken değil'dir, ama işgücünün yeniden üretilmesi için gerekli olması anlamında 'yeniden üretken'dir. Geçimlik tarımda ve ev işinde yerine getirilen geleneksel görevlerin birçoğunu kapsar. Eğer birisi, hizmeti doğrudan kullanan tarafından bu tip işi yapmak için istihdam ediliyorsa (örneğin hizmetçi, çocuk bakıcısı, temizlikçi veya bahçıvan ise) o işçi Marx'a göre üretken sayılmaz. Bu tür işçiler, kapitalist bir aracı (örneğin ticari çocuk bakımı, temizlik veya bahçıvanlık şirketi) tarafından istihdam ediliyorsa, o zaman üretken işçi kategorisine (yukarıdaki çizelgeye göre A kutusundan C'ye) kayar.[40] Ancak biz burada ücretsiz emekle ilgileniyoruz. Bir ailenin ruhsal sağlığını sürdürmesi ve iç içe olduğu sosyal ağları sağlam tutması, hanehalkının hayatta kalmasını güvence altına almanın gerekli bir parçasıdır. Ayrıca kriz zamanlarında hayatta kalmak için gerekli olabilecek dayanışmacı bağları üretmeye ve yeniden üretmeye yardımcı olan doğum günlerini hatırlamak, başsağlığı mektupları yazmak, sosyal toplantılar düzenlemek gibi görünüşte önemsiz olan görevlerin de arasında yer aldığı bir dizi fiziki olmayan faaliyet de bu kategoride sayılabilir. Bu kategori aynı zamanda birinin istihdam edilebilmesini mümkün kılan becerileri ve alışkanlıkları edinmeyi de kapsar. Hatta kur yapma bile bu aileyi sürdürme projesinin başlangıcı diye görülebilir. Bu faaliyetlerin birçoğu bugünlerde çevrimiçi yapılıyor, dolayısıyla çevrimiçi sosyal ağ oluşturma faaliyetlerinin en azından bir kısmı (B kutusu tarafından temsil edilen)

40 *Bkz.* K. Marx, *Economic Manuscripts*, Bölüm 4. Erişim adresi: http://www.marxists.org

bu kategoriye sokulabilir. Bu emeği harcayan kişinin, bu sırada reklama maruz kalıp kalmadığı ne kadar rastlantıya bağlıysa, emeğin verimliliğiyle ilişkisi bakımından, hasta bir büyükanneyi ziyarete giderken bir reklam panosunun önünden geçip geçmediği veya sevgilisiyle beraberken sinema reklamlarına maruz kalıp kalmadığı da o kadar rastlantısaldır.

Yukarıda 'tüketim işi' (D kutusu) dediğim, ücretsiz emeğin ikinci kategorisidir. Önceden ücretli işçilerin, meta üretiminde dağıtım süreçlerinin parçası olarak piyasada yaptığı görevler, tüketici tarafından devralınır. Bu görevler bu metaların dağıtımı için gerekli olduğundan ve evvelce bedeli ödenen emek biçimlerini ortadan kaldırarak, meta üreten şirketlerin kârını artırdığından, ücretsiz olsa bile bu tür işi 'üretken' olarak sınıflandırmak için güçlü savlar söz konusudur. Fakat işçiye doğrudan gelir yaratmadığı için geçime katkısı bakımından ücretli emekten farklı ele alınmalıdır; bu konuya aşağıda döneceğim. Başka bir deyişle 'düğümün dışında'dır. Daha önce belirtildiği gibi, internetin emeği dışarıda tutmanın bir dizi yeni yolunu açmasıyla, gittikçe artan miktarda tüketim işi çevrimiçinde yerine getiriliyor.[41]

Üçüncü kategori yaratıcı işi kapsıyor. Marx, burada hangi görüşte olduğunu netleştirmiştir:

> Örneğin Milton, ... üretken olmayan işçiydi. Bunun tersine, yayımcısının talimatıyla gündelik yazılar yazan biri, üretken işçidir. Milton, Paradise Lost'u, kendi doğasının dışavurumu olarak tıpkı bir ipekböceğinin ipek üretmesi gibi ortaya koydu. Daha sonra bu ürünü 5£ karşılığı sattı ve bu bağlamda bir metanın

41 Buradaki 'dışsallaştırma' kavramını, işverenlerin ücretsiz görevlerinin bir kısmını veya tamamını kendi kendine yapılacak biçimde ücretsiz müşterilere aktararak ücretli kadrolarının üretkenliğini artırma yollarına atıfta bulunmak için kullanıyorum. Bu, ATM'ler gibi makinelerin kullanımı, marketlerde kasiyersiz kasalar ya da bilet ayırtma, vergi beyanı doldurma veya mal sipariş etme gibi çevrimiçi faaliyetler aracılığıyla gerçekleşebilir.

> satıcısı haline geldi. Bülbül gibi şakıyan bir şarkıcı üretken olmayan bir işçidir. Eğer para karşılığı şarkı söylüyorsa, bu bağlamda ücretli işçi veya meta satıcısıdır. Ama aynı şarkıcı, bir girişimciye para kazandırmak için işe alınırsa, doğrudan sermaye ürettiği için üretken işçidir.[42]

Bu düşünceye göre internet günlüğü tutma ya da fotoğraf, müzik veya videoları internette yayımlama gibi ücretsiz sanatsal iş, kendini ifade amaçları için yapıldığı ölçüde, düpedüz Marx'ın 'üretken olmayan' emek kategorisine denk düşüyor (ben bunu sosyal kullanım değerleri üreten ücretsiz yeniden üretici emek olarak adlandırmayı tercih edeceğim). Eğer bu emeğin ürünü sonradan bir metanın temeli haline gelmek için satılır veya çalınırsa, bu, o hali değiştirmez. Marx'ın bu kavram algısına göre, ancak işçi bu işi yapmak için kapitalist tarafından ücret karşılığı işe alınırsa üretken emek haline gelir (yani B kutusundan C kutusuna kayar). Ross'un dikkat çektiği gibi, birçok sanatsal işçi bu biçimler arasında salınabilir: 'Yaratıcılar, 18. yüzyılda ticari kültür piyasalarının doğumundan beri şöyle bir seçimle karşı karşıyadır: Ya Pope'un Grub Caddesindeki[43] kötü yazarlar ile birlikte iki yakasını bir araya getirmeye çalışacak ya da vefasız halk arasında tanınma uğraşına girecektir'.[44] Fakat aynı kişinin her iki tür işi yapıyor olması, aradaki ayrımı geçersiz kılmaz. Bu nedenle yaratıcı işin, emek piyasasında kendi adına çalışan, ücretli işçi ve küçük meta üreticisi gibi çeşitli

42 Marx, Economic Manuscripts, Bölüm 2.

43 Grub Street, 19. yüzyılın başlarına kadar Londra'nın yoksul mahallelerinden birinde, yazar ya da şair olmaya can atanlar ile düşük kaliteli yayıncılar ve kitapçıların yoğunlaşmasıyla ünlü bir sokaktır. Zaman içinde tarihe karışsa da düşük edebi değere sahip yazılar ve yoksul yazarlar için kullanılan aşağılayıcı bir kavrama dönüşmüştür. Şair Alexander Pope'un (1688-1744) çıkardığı *Grub Street Journal* adlı dergi 1730-1737 yıllarında çeşitli edebi atışma yazılarına yer vermiştir. *-çev.*

44 A. Ross, 'In Search of the Lost Paycheck', Scholz, Internet as Playground and Factory içinde s. 15.

konumlara bürünerek yaratıcı işçiler için çoğu zaman çelişen kimliklere yol açtığı görülmelidir.[45]

Aynı mantık, çok tartışılan 'bedava emek' durumunda da geçerlidir. İnternetin büyük bölümünü tasarlayanlar, insanlık için ortak çıkar yarattığı inancıyla emeklerini karşılıksız olarak sunan yazılım geliştirici idealist kişilerdi (bir başka deyişle bunlar ücret almadan sosyal bir kullanım değeri üretiyordu, bu da onları B kutusuna koyar). Marx'ın dediği gibi, 'aynı içeriğe sahip emek hem üretken olabilir hem de üretken olmayabilir'.[46] Bu durumda, emeklerinin sonucuna sermaye tarafından el konularak, bunlar yeni metaların bünyesine katılmış görünse de, başlangıçtaki ücretsiz emekleri, sermaye tarafından zorlayıcı koşullarda artık değer üretme anlamında üretken sayılamaz (yani 'düğüm içi' değildir). Bilakis, bundan üretilen değerin, yukarıda belirttiğim gibi hırsızlığı da içeren ticaret kategorisine konması daha uygun olacaktır.

Gitgide daha fazla tartışılan dördüncü –ama örtüşen– ücretsiz emek biçimi, ücretsiz staj veya 'gönüllü' emeğin yaygın kullanımıdır.[47] Bunun da çeşitli çıraklık emeği biçimlerinde öncül örnekleri var görünüyor, sözgelimi olası işverenleri etkilemek için 'göstermelik eser' üretimi gibi. Bu, eğitim ile kendi reklamını yapma arasında muğlak şekilde yer aldığından, işverenler tarafından doğrudan ücretli iş yerine geçirilerek, şüphesiz hayli kötüye kullanılmaktadır. Örneğin devlet iş bulma kurumlarının ücretsiz 'işe yerleştirilmeyi' reddedenlerden işsizlik yardımını geri alma tehdidinde olduğu gibi, işçileri bunu kabul etmek zorunda bırakmak için bazen doğrudan baskıya da baş-

45 Bunu şurada çok daha derinlemesine inceledim: Huws, 'Expression and Expropriation', s. 504-21.

46 Marx, *Economic Manuscripts*, 'Productive and Unproductive Labour'.

47 Örneğin *bkz.* R. Perlin, *Intern Nation: How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy*, Londra: Verso, 2011.

vurulur. Yine de daha önce ele alınan, meta üretimine açıkça katkı sağlayan ücretsiz tüketim gibi bu emek biçimi de işçiye mevcut gelir sağlamada hiçbir rol oynamadığından, ücretsiz işçiler için 'işe alınabilirlik' biçiminde dolaylı değer üretiyor olsa da 'düğüm dışı' sayılmalıdır. Ücretsiz emeğin sermayeyle olan ilişkisini kavrayabilmek için emek değer kuramını oluşturan, düğüm içi üçüncü ipi hesaba katmamız gerektiği açıktır: İşçinin ekmek parası veya 'geçim'i.

GEÇİM

İşçinin geçim masraflarını nasıl karşıladığı sorusunun, 'bedava' dijital emek hakkındaki tartışmaların çoğunda yer almaması şaşırtıcıdır. Bu tartışmalara katkı sağlayan yazarların çoğu belki de genellikle güvence altındaki akademik işlere sahip olduğundan, bedava emekleriyle interneti inşa eden o adanmış işçilerin nasıl geçindiğini sormaz. İnternette tüm yazarların işlerini bedava olarak bağışlaması beklenen *'Creative Commons'*ı[48] savunanlar arasında da bu yazarların ev kiralarını nasıl ödeyeceği veya ailelerini nasıl geçindireceği açıklığa kavuşturulmamıştır.

Ne yazık ki, bu bilgi olmadan emek değer kuramı işlevsel hale gelemez. Herhangi bir emek biriminden ne kadar artık değerin nasıl yaratıldığını bilebilmek için, o işçinin yeniden üretim maliyetini ve hayatını idame ettirmek için çalışma süresinin ne kadarının 'gerekli emek zaman' olduğunu bilmemiz gerekir. Ancak o zaman geri kalanın ne kadarının artık değer olarak ayrılabileceğini görebilir ve bunun yeniden dağıtılması için talepler geliştirmeye başlayabiliriz. Bu tabii ki mekanik

48 *Creative Commons* (Yaratıcı Müşterekler), kâr amacı gütmeyen, telif hakları alanında esneklik ve paylaşımı yaygınlaştırmak amacıyla kurulmuş bir düşünce hareketi ve örgütüdür. *-çev.*

bir hesaplama değildir. İşçiler elbette geçim maliyetinin altında ücretle çalıştırılabilir. Eğer geldikleri yerde daha birçoğu varsa, işveren işçilerin ölmesini neden umursasın? Aynı şekilde, ender vasıflara sahip iyi örgütlü işçi gruplarının, boylarını aşarak sermayeden zorunlu geçimleri için gerekli olandan yüksek –hatta başka işçileri hizmetçi olarak çalıştırmalarına olanak tanıyan– bir ücret alması mümkündür. Yine de bir sistem olarak Marx'ın modelindeki kapitalizm, hem geçinmek için emeğini satmaya mecbur bir işçi sınıfına, hem de piyasadaki toplam değeri, onları üretmek için gerekli işgücünün toplam ücretini aşan metaları üretmek için o emeği istihdam edebilecek kapitalistlere ihtiyaç duyar. Sınıf bilincine yol açması muhtemel şey de, emek zamanlarının mülkiyeti için işverenle çekişmek durumunda olmanın, yabancılaşmayı üreten, doğrudan tecrübesidir. Bu yüzden 'gerekli emek zaman' sorusu kaçınılmazdır.

Fakat bu Marx'ta bile tartışmalı bir kavramdır. Bunun bir nedeni, işçiler normalde emek piyasasına bireysel olarak girse de geçimlerinin çeşitli insanların birlikte yaşadığı hanehalklarında gerçekleşmesidir.[49] Bu hanelerin boyutu, bileşeni ve ücretli işle meşgul mensuplarının sayısı, bileşimi ve boyutunda bir hayli değişkenlik gösterdiğinden aynı ücret, değişen insan sayısının geçimine yetmekte zorlanabilir. Marx ve Engels, tüm mülkiyetin kökeni bile denilebilecek, bir 'örtülü kölelik' biçimi saydıkları, aile içindeki 'doğal' (metinde aynen böyle) işbölümünü ele alır.[50] Kadın ve çocukların hanenin başı olan erkeğe ait olduğu öncülünden yola çıkarak kadınlar ve çocuklar işgücüne girdiğinde, 'Vaktiyle, emek gücünün alınıp satılması, özgür kişiler arasındaki

49 Bunu daha kapsamlı olarak şurada ele aldım: U. Huws, 'The Reproduction of Difference: Gender and the Global Division of Labour', *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 6(1), 2012, s. 1-10.

50 K. Marx, 'Division of Labour and Forms of Property – Tribal, Ancient, Feudal', Kısım 1, A, *The German Ideology*, 1845. Erişim adresi: http://www.marxists.org.

bir ilişkiydi; artık, ergin olmayanlar ve çocuklar satın alınıyor; işçiler eşlerini ve çocuklarını satıyor, bir köle tüccarı haline geliyor' sonucuna varmak mümkündür.[51]

Kadınların, çoğu gelişmiş ülkede işgücünün neredeyse yarısını oluşturduğu ve yalnızca azınlığının ekonomik olarak faal olmadığı 21. yüzyılda böylesi bir açıklama yetersizdir. İşe giren her çalışanın, kendi geçim masraflarını karşılaması gereken bir birey olarak ayrı ayrı hesaba katılması gerekir. Fakat insanların diğer işçilerle birlikte yaşadığı gerçeği, bu 'gerekli emek zaman'ın, herhangi bir bireyin geçim masraflarının tamamı yerine bir parçasını üretiyor sayılması gerektiği anlamına gelebilir. Ya da başka bir deyişle, çoğu durumda bir 'aile maaşı' kavramının anlamsız olduğu söylenebilir. Bir kişinin kazancı ile bu kişinin hayatta kalmasının neye mal olacağı arasında basit bir paralellik kurmak, en azından kişinin iktisadi olarak bağımlı kimselerle beraber yaşadığı veya onlardan sorumlu olduğu durumlarda, araya giren başka birçok etmenle zorlaşır. İşi karıştıran bu etmenler, emekli maaşları, sosyal yardımlar ya da vergi indirimleri, aile içi kuşaklar arası aktarımlar, yurtdışında çalışan göçmenlerin gönderdiği paralar veya birileri için başka destekleme türleri (veya başkalarının kaynaklarının kullanılması) gibi biçimlerdeki toplumsal aktarımları kapsar. Neoliberal modelin yeğlediği toplumsal aktarım olan vergi indirimleri, yalnızca birçok işe asgari geçim düzeyinin çok altında ücret ödendiğini gizlemekle kalmaz, aynı zamanda toplumsal yardımların büyük ve büyüyen bir kısmının işsiz 'avantacılar' yerine istihdam edilen işçilere gittiği gerçeğini toplumsal farkındalıktan saklamada özellikle zararlı bir rol oynar.[52] Bu sebeple böylesi

51 F. Engels, *On Marx's Capital*, Moskova: Progress Publishers, 1956 [1877], s. 89.

52 Bu konu hakkında daha fazlası için *bkz.* http://ursulahuws.wordpress.com adresindeki 'Hunger in a Supermarketocracy' blog yazıma bakınız. HM Revenue and Customs'a (Vergi toplanması, birtakım devlet yardımlarının ödenmesi ve ulu-

aktarımların, sınıf bilincinin köreltilmesinde ve işçilerin enerjisini, işverenlerle doğrudan çatışmadan saptırmada önemli bir rol üstlenmekte olduğu görülebilir.

Kesin hesaplamanın çok ciddi zorluklarına rağmen bir hanedeki bir bireyin gelirini incelemek ve bunun nasıl yaratıldığı hakkında tahminde bulunmak yine de mümkündür. İnternetteki 'bedava emek' durumunda, birçok farklı gelir kaynağının bulunması mümkündür. Bu emeğin bir kısmında ebeveynlerine iktisadi olarak bağımlı insanların, bir kısmında emeklilik maaşı veya başka bir sosyal yardım alanların, bir kısmında işlerinden aldıkları düzenli maaş sayesinde internet günlüğü tutmak, internette gezinmek ya da Wikipedia girdileri yazmak için yeterli boş vakit bulabilenlerin katkısı olabilir; bir kısmı da işleri, kendi reklamlarını yapmalarını gerektiren (serbest gazeteciler, danışmanlar veya akademisyenler gibi) insanlarca yapılıyor olabilir. Başkaları da kira, kumar, ticaret, suç ve diğer faaliyet getirileriyle destekleniyor olabilir. Fakat açık olan şudur ki bir destek gelmedikçe bu bedava faaliyetle uğraşamazlardı. Aksi halde nasıl geçinirler? Onların emeğinden toplumsal

---

sal asgari ücret gibi bazı düzenleyici sistemlerin idaresinden sorumlu, Birleşik Krallık hükümetinin bakanlık dışı bir dairesi. *-çev.*) göre Birleşik Krallık'ta 'yalnız Çalışanlar İçin Vergi İndirimi alan çocuksuz ailelerin sayısı, Nisan 2004'te 235.000 iken 2009'da 455.000'e çıkarak neredeyse ikiye katlanmış, Nisan 2012'de ise 580.000'in biraz üzerinde bulunmaktadır' ve 'çocuk bakımı yardımından faydalanan aile sayısı, zamanla sürekli olarak artarak Nisan 2004'te 318.000 iken Nisan 2011'de 493.000'e ulaşmıştır'. Bu tarihteki tüm yardım harcamalarının yüzde 27'sine karşılık gelen (çalışmakta olan işçilere ödenen) vergi indirimleri, açık ara en büyük bileşendir. Buna kıyasla (işsizlere ödenen) İş Arama Ödeneği, yalnızca yüzde 4'e karşılık gelir. Benzer biçimde ABD'de birçok büyük şirket, asgari geçim düzeyi altındaki ücretleri desteklemek için gıda pulları ve yoksullar için sağlık programı gibi devletçe sağlanan yardımlara güvenmektedir. Örneğin Wal-Mart çalışanlarının her yıl 2,66 milyar $ veya mağaza başına 420.000 $ devlet yardımı aldığı tahmin edilmektedir. Bkz. HM Revenue and Customs, Child and Working Tax Credits Statistics, Office of National Statistics, 2012; ve P. Ryan, 'Walmart: America's Real "Welfare Queen"', Daily Kos, 2012, http://www.dailykos.com.

bir düzeyde artık değer üretimini öne süren savlar, savunulamaz görünüyor. Böylesi savların, aynı zamanda işçilerin dikkatini, emeklerini doğrudan sömüren işverenlerin karşısında öfkelerini ve sömürülme hislerini soyut hedeflere ('küreselleşme' gibi) yöneltmesiyle toplumsal mali aktarımlarda da benzer bir rol oynadığı söylenebilir. İşçiler üretim noktasında örgütlenmede başarısız olunca, en güçlü silahlarını ele veriyor: Emeklerini geri çekmenin gücü.

21. YÜZYILDA SINIF YAPILANMASI

Sermayenin aşırı yoğunlaştığı, çoğu meta üretiminin, kaderleri büyük ölçüde finansal yatırımcılarla şekillendirilen şirketlerce yapıldığı bir toplumda yaşıyoruz. Elle tutulur olsun ya da olmasın, ürettikleri metalar, karmaşık bir küresel pazarda tüketiciler olarak kendi bedava emeğimizin dolaylı olarak gitgide daha fazla katıldığı karmaşık değer zincirleriyle bize sunuluyor. Bilgi ve iletişim teknolojileri, mekân ve zaman işbölümünü o kadar etkilemiş halde ki, çoğumuz için iş ve özel hayat arasındaki sınırlar içinden çıkılmaz derecede karmaşık ve pek az ilişki bunların aracılığı olmadan yürüyor. Böyle bir durumda, bu denemede yapılan ayrımlar gülünç bir kılı kırk yarma değil midir? Hepimiz, farklılaşmamış bir sermaye için farklılaşmamış değer ürettiğimiz farklılaşmamış devasa bir işgücünün öyle ya da böyle bir parçası değil miyiz?

Ben, olmamamız gerektiğini savunuyorum. Kapitalizm, işçilerin, belirli metaların üretimine ilişkin olarak belirli roller oynadığı bir toplumsal ilişkidir. Bu ilişki, hayati biçimde işçilerin rızasına dayanır. Eğer bu ilişkinin özelliğini anlayamazsak, üretim ve dağıtım süreçlerinde, işçilerin temsili etkisinin bir yere kadar uygulanabildiği kritik noktaları tanımlayamayız. Ve eğer bunları tanımlayamazsak, işçiler, kendilerine sunulan

belirli anlaşmayı kabul etme veya buna karşı çıkma güçlerini anlayamaz. Bu onları, –durumlarını iyileştirmek için tek seçenekleri olan– anlaşma koşullarını aktif olarak yeniden müzakere etmekten alıkoyar. Bu bilgi olmaksızın hangi işçi gruplarının ortak çıkarları olduğunu, bu ortak çıkarların karşılıklı nasıl görülür hale gelebileceğini veya emeklerinin birbirine nasıl bağlı olduğunu da anlayamayız.

Yukarıda anlatılan farklı ücretsiz emek biçimlerinin her birinin ücretli emeğe etkisi vardır, bu da emekçi sınıf içerisinde gerilimler ve çatlakların açığa çıkma potansiyelini doğurur. Kendilerini istihdam edilebilir hale getirmek için karşılıksız çalışan stajyerler, aynı rollerdeki ücretli işçilerin pazarlık pozisyonunu aşındırır. Ücretsiz tüketim işi yapmak, toplam istihdam seviyelerini düşürerek ve yeni standartlaştırma ve Taylorlaştırma biçimlerinin uygulanmasıyla işi yoğunlaştırarak çalışma koşullarının kötüleşmesine yol açar. Ücret almadan Wikipedia girdileri yazmak, çevrimiçi internet günlüğü tutmak, videolar veya fotoğraflar paylaşmak, akademik bir maaştan veya diğer kaynaklardan yoksun, gelir sağlamak için yaratıcı emeklerine bel bağlayan gazetecilerin, araştırmacıların ya da diğer yaratıcı işçilerin geçimini tehdit eder. Birçok durumda bu ücretli ve ücretsiz pozisyonları farklı sıfatlarla aynı insanlar doldurur. Daha da yaygın olanı, aynı hanehalkının farklı üyelerinin bunu yapmasıdır. Bu davranışlara yön veren zorunlulukları ve farklı biçimlerde olsa da hepsinde sömürünün meydana geldiği daha kapsamlı gerçekliği inkâr ederek, ücretsiz işçileri ücretli işçileri baltalayan grev kırıcılar saymak tabii ki fazlaca basittir. Ama tüm bu ayrık konumları ortak, toplu bir 'kalabalık' kimlik altında birleştirip ortak sömürüyle artık değerin üretilmesinde özdeş rollerle eş tutan bir çözümleme, üretim noktasını, işçilerin sermayeye meydan okuma güçlerinin olduğu noktayı, düğümün merkezini belirlemeyi olanaksız kılar:

Değer zincirlerinin nasıl yapılandığının ayrıntılı çözümlemesinden yola çıkmak, önümüzdeki yıllarda karşımıza çıkabilecek sınıf yapılanmasının genel hatlarını çizmeye başlamayı mümkün kılar. Fakat daha önce de belirtildiği gibi, çoğumuz sermayeyle farklı ilişkiler içinde farklı emek biçimlerinde ya eşzamanlı ya da ardışık olarak faaliyette bulunduğumuz veya birkaç emek biçiminin yer bulduğu hanelerde yaşadığımızdan, bu işe son derece dikkatli girişilmelidir.

En azından kısmen topraklarındaki kendi doğrudan emeklerinden geçinen kırsal kesimi bir kenara bırakırsak, ortaya çıkan bu emek ortamındaki en büyük ve açık ara en hızlı büyüyen grup, 'düğüm içi' işçileridir. Hem maddi hem maddi olmayan metalar üreten kapitalist işletmelerce istihdam edilenler. Bunların çoğu, doğrudan kapitalist emek ilişkilerine nispeten yakın zamanda kapılmıştır, ya kırsal kesimden veya diğer ülkelerden göçmen olarak bu işe gelmiş, ya kamu hizmetlerinden aktarılmış ya da küçük meta üretimindeki evvelki yaşamlarından işe alınmıştır. Çoğu parça başı ücret aldığından veya gündelik ya da geçici süreyle istihdam edildiğinden, bu işçilerin tamamı sürekli çalışan konumunda değildir. Yine de doğrudan artık değer üreten üretici işçilerdir. Fakat onların emek süreçlerinin birbirleriyle nasıl bağlandığı belirgin değildir.

Akıllı telefon gibi bir ürün, madencilerin, montaj hattı çalışanlarının, kimya sanayi işçilerinin, tasarımcıların, mühendislerin, çağrı merkezi çalışanlarının, fatura memurlarının, temizlikçiler ve daha birçoğunun emeklerinin sonucunu içerir. Farklı mesleki ve toplumsal kimliklere sahip, farklı ülkelere dağılmış bu işçiler, ortak herhangi bir şeye sahip olduklarını algılayamayabilirler. Hatta çıkarlarının birbirleriyle doğrudan çelişkili olduğuna da inanabilirler. Eğer örgütlenebilirlerse bu, beceri, meslek ya da çalıştıkları şirket temelinde olabileceği gibi, paylaşılan bölgesel, dilsel ya da kültürel kimlik, paylaşılan bir

siyasi tarih veya paylaşılan ayrımcılık biçimine tepki temelinde de olabilir. Bu örgütlenme biçimlerinden ne gibi dayanışma veya ortak bilinç biçimlerinin ortaya çıkabileceği, ucu açık bir sorudur.

Bir diğer ucu açık soru, bu değer zincirleri içindeki idari, profesyonel ve teknik işçilerin, işveren safına geçmektense kendilerini diğer işçilerle ne ölçüde özdeşleştireceğidir. Bunlar, teknolojik değişimin ve iktisadi yeniden yapılanmanın artan hızı içerisinde yönetici olmak için yeni fırsatlar ortaya çıkarken, kendi emek süreçlerinin çoğunun standartlaştırma ve vasıfsızlaştırmaya uğradığını anlayan insanlardan oluşan, oynak mesleki gruplardır. İşverenleri, bir yandan onları yenilik kaynağı olarak yetiştirmek, diğer yandan emeklerini ucuzlatmak ve üretkenliklerini yukarı çekmek ister. Çelişen bu iki zorunluluk arasında sıkışmışken, yönetimin önceliklerini içselleştirmeye devam edip sıkıntı çekmeye mi, ayrılarak bireysel çözümler arama zahmetine mi katlanacaklarına, yoksa diğer işçilerin kaderine ortak olup direneceklerine mi karar vermek zorunda kalacakları bir konumda bırakılabilirler.

Kapitalizmin bu hızla büyüyen 'düğüm içi' işçi kümesinin hem yanında hem onunla örtüşen, kapitalist toplumsal ilişkilere daha dolaylı katılmış başka gruplar da vardır. Bunlar, küçük meta üretiminden, küçük ölçekli kira veya ticaretten geçimini sağlayan insanları kapsar. Marx, bu sınıfın ortadan kalkacağını varsaymıştı, ama her ne kadar bu gibi gelir kaynaklarının nüfusun küçük bir azınlığından fazlası için sürdürülebilir geçim sağlayabileceği şüpheliyse de internet bunlara bir yaşam şansı daha vermiş görünüyor. Birçok durumda, formel emek piyasasındaki yerinden edilmiş veya piyasaya girmeyi henüz başaramamış insanlar tarafından benimsenmiş olan, pek çok farklı türde iktisadi faaliyetin yan yana bir araya getirilmesiyle oluşan bu tür geçinmenin geçici olması muhtemel görünüyor. Bu yeni

değil. Emekçi sınıf yaşam öyküleri her zaman, insanların eve kiracı alarak, çocuk bakarak, ev hayvanı yetiştirerek veya satmak üzere küçük eşyalar yaparak ay sonunu getirdiği pek çok örnekle dolup taşar. Fakat bu örnekler böylesi bütün insanların kendi çıkarlarını, 'düğüm içi' işçilerininkiyle ille de aynı tutacağı anlamına gelmez.

'Düğüm dışı' gruplar ücretli yeniden üretken iş gören insanları da kapsar: Bunlar, sayıları gittikçe azalan henüz metalaşmamış hizmet sağlama alanlarında çalışan kamu sektörü işçileri; hizmetçiler; (gönüllü işkollarındaki işçiler gibi) piyasaya doğrudan girmemiş diğer hizmet işçileridir. Onların işi tabii ki kapitalizmin yeniden üretimi için gereklidir, fakat önceki tanımıma göre 'düğüm dışı'ndadır. Bu gruplar ayrıca bir dizi farklı toplumsal kimlikleri içerir ve ister birbirleriyle, ister 'düğüm içi' işçilerle ortak çıkarları olduğunu algılayamayabilir.

Ücretli işçi olmayan fakat yine de ya ücretsiz çocuk bakımı veya ev işi gibi yeniden üretim biçiminde ya da (tüketim işi gibi) dışsallaştırılmış üretim biçiminde değer üreten çok sayıda insan da bunlara eklenebilir. Bunların çoğu kadınlar olacaktır ve ücretsiz konumları onları, ücretli işçilerle veya devletle bağımlılık ilişkilerine yerleştirebilir. Tarih bizlere, yeniden üretim işçilerinin hayatlarının bağımlı olduğu üretim işçilerinin (örneğin 1980'lerdeki Birleşik Krallık kömür işçileri grevinde madenci eşlerinin örgütlenmesi) kaderini paylaştığı ve tüketim işçilerinin, üretim işçileriyle dayanıştığı (örneğin terzi işçilerinin çalışma koşullarını iyileştirmek için imza kampanyaları ve boykotlar örgütleyen tüketici temelli Temiz Giysi Kampanyası gibi) pek çok örnek sunar.[53]

Bunlar geniş kategorilerdir. 21. yüzyılda karşımıza çıkacak sınıf yapılanmasını öngörebilmek için bu grupların ve karşılıklı

53 *Bkz.* http://www.cleanclothes.org.

ilişkilerinin yapısının çok daha ayrıntılı bir haritasının çıkartılması gereklidir. Küresel değer zincirlerinin karmaşıklığını çözmek ve emek süreçlerimizi buna bağlı olarak konumlandırmak her ne kadar güç olsa da, eğer bu sistemin nasıl değiştirilebileceğini, değiştirmek için topluca hareket etmeyi ve ne gibi seçeneklerin mümkün olabileceğini düşünmeye başlamayı öğreneceksek, bu kesinlikle gerekli bir görevdir.

Bu kitabı okuyanların bir kısmı, belki de çoğu, bu okuma eylemini bir bilgisayar ekranından ya da taşınabilir bir aygıttan gerçekleştirecektir. İçinde yaşadığımız dijital çağda bu durumu giderek daha çok kanıksıyoruz. Bu, 21. yüzyıl kapitalizminin getirdiği yeniliklerin bir göstergesidir; ama aynı zamanda onun itici gücünü, yani yaşamlarımızı her bakımdan metalaştıran amansız bir dürtüyü anlamamızın da anahtarıdır.

Ursula Huws, günümüz küresel kapitalist ekonomisinin farklı görünümleriyle ilgili kışkırtıcı analiziyle, son yılların iktisadi, kültürel ve siyasi olgularını bir araya getiriyor ve gelişmiş bilişim ve iletişim teknolojisinin, sermaye birikimine nasıl yepyeni alanlar açtığını inceliyor.

Kültür ve sanat, kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi, taşınabilir aygıtlar ve toplumsal ağlar aracılığıyla insanın sosyalliğinin metalaştırılması da bu alanlar arasında yer alıyor. Ayrıca çalışma düzenlerinin yaşadığı çarpıcı değişimler, 21. yüzyılda emek ve sermayenin farklı biçimlerde yüzleşmesi, proletaryadan sibertaryaya yaşanan dönüşüm, gezegenimizin her yanındaki işçi dayanışma ve mücadelesinin yeni çelişki ve biçimlerin yolunu açması da, bu genel eğilimlere eşlik ediyor.

On yıllar içerisinde sisteme kök salmış sömürü mekanizmaları ile kapitalizmin özünü aydınlatan serbest bilgi akışı kavramlarının ötesine geçen bu kitap, günümüzdeki baş döndürücü dijital dönüşümün, çağdaş, güçlü bir eleştirisini sunuyor...

THG
0778668
LEF

18 TL. KDV DAHİL
ISBN 978-605-172-265-8
9 786051 722658

Yordam Kitap
YordamKitap YordamKitap