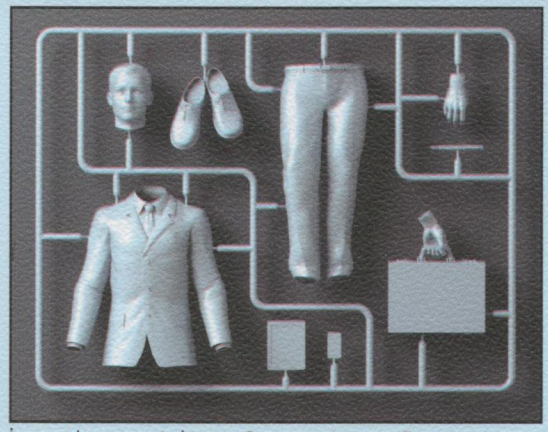
277
İnceleme

Çalışma Düşüncesi

John W. Budd



İngilizce'den Çeviren: Fuat Man

AYRINTI

ÇALIŞMA DÜŞÜNCESİ • John W. Budd

1010

JOHN W. BUDD

John W. Budd, Endüstri İlişkileri Başkanı ve İnsan Kaynakları ve Emek Araştırmaları Merkezi direktörü de olduğu Minnoseta Üniversitesi (ABD) Carlson İşletme Okulu'nda profesördür. Lisans derecesini Colgate Üniversitesi'nden, doktora derecesini ise iktisat alanında Princeton Üniversitesi'nden almıştır. Profesör Budd, *Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity, and Voice* (Cornell University Press), *Labor Relations: Striking a Balance* (McGraw-Hill/Irwin), *Invisible Hands, Invisible Objectives: Bringing Workplace Law and Public Policy into Focus* (Stephen Befort ile birlikte; Stanford University Press) başlıklı kitapların ve akademik dergilerde yayımlanmış çok sayıda makalenin yazarıdır.

Ayrıntı: 1010
İnceleme Dizisi: 277

Çalışma Düşüncesi
John W. Budd

Kitabın Özgün Adı
The Thought of Work

İngilizce'den Çeviren
Fuat Man

Yayıma Hazırlayan
Y. Emre Ceren

Son Okuma
Kemal Kırar

Bu kitabın Türkçe yayım hakları
Ayrıntı Yayınları'na aittir.

Türkçe yayım hakları AnatoliaLit Agency aracılığıyla alınmıştır.

The Thought of Work, by John W. Budd, and ILR Press book originally published by Cornell University Press Copyright (c) 2011 by John W. Budd
This edition is a translation authorized by the original publisher via AnatoliaLit Ajans

© 2011, John W. Budd

Kapak Fotoğrafı
Oliver Burston / Ikon Images / Getty Images Turkey

Kapak Tasarımı
Arslan Kahraman

Dizgi
Kâni Kumanovalı

Baskı ve Cilt
Kayhan Matbaacılık San. ve Tic. Ltd. Şti.
Merkez Efendi Mah. Fazılpaşa Cad. No: 8/2 Topkapı/İstanbul
Tel.: (0212) 612 31 85 - 576 00 66

Sertifika No.: 12156
Birinci Basım: *İstanbul, Ağustos 2016*

Baskı Adedi *2000*

ISBN 978-605-314-119-8
Sertifika No.: 10704

AYRINTI YAYINLARI
Basım Dağıtım San. ve Tic. A.Ş.
Hobyar Mah. Cemal Nadir Sok. No.: 3 Cağaloğlu - İstanbul
Tel.: (0212) 512 15 00 Faks: (0212) 512 15 11
www.ayrintiyayinlari.com.tr & info@ayrintiyayinlari.com.tr

twitter.com/ayrintiyayinevi facebook.com/ayrintiyayinevi instagram.com/ayrintiyayinlari

John W. Budd

Çalışma Düşüncesi



İNCELEME DİZİSİ
SON ÇIKAN KİTAPLAR

ÜTOPYA
Nilnur Tandaçgüneş

AKIL HASTALIĞI VE PSİKOLOJİ
Michel Foucault

İŞLETME HASTALIĞINA TUTULMUŞ TOPLUM
Vincent de Gaulejac

ETİN CİNSEL POLİTİKASI
Carol J. Adams

TOPLUMLA YÜZLEŞME
Zülküf Kara

iKOMÜNİZM
Colin Cremin

KÜRESEL ÇARKIN DIŞINDA KALANLAR
Kathrin Hartmann

AZINLIĞIN ZENGİNLİĞİ HEPİMİZİN ÇIKARINA MIDIR?
Zygmunt Bauman

PSİKOLOJİDE SÖZ VE ANLAM ANALİZİ
Sibel A. Arkonaç

ÇALIŞMA SORUNU
Kathi Weeks

BENLİK YANILSAMASI
Bruce Hood

VAHŞİ HUKUK
Cormac Cullinan

TÜRKİYE KENTLEŞMESİNİN TOPLUMSAL ARKEOLOJİSİ
Erbatur Çavuşoğlu

MARKSİZMDEN SONRA MARX
Tom Rockmore

OYUN, OYUNBAZLIK, YARATICILIK VE İNOVASYON
Patrick Bateson & Paul Martin

İLAHİ GAZAP:
DEHA NEDİR? DÂHİ KİMDİR?
Darrin M. McMahon

HARCIYORUM ÖYLEYSE VARIM
Ekonominin Gerçek Maliyeti
Philip Roscoe

KREDİOKRASİ
ve Borç Reddi Davası
Andrew Ross

ZİHİN VE DOĞA ARASINDA
Bir Psikoloji Tarihi
Roger Smith

ÖZGÜRLÜK
Zygmunt Bauman

ZAMANI YAŞAMAK
Jean Chesneaux

CAN ÇEKİŞEN İMPARATORLUK
Francis Shor

SÜREKLİ DEVRİM TEORİSİ
Eşitsiz ve Bileşik Gelişim Siyaseti
Michael Löwy

ŞİDDETSİZ DİRENİŞ
Felsefi Bir Giriş
Todd May

AYDINLAR SOSYALİZMİ
Jan Waclaw Makhayski

İLETİŞİM BİLİMLERİNİN UNUTULMUŞ KÖKENLERİ
Der. Jacques Perriault

MODA-LOJİ
Yuniya Kawamura

MARKSİZM'İN ANLAMI
Paul D'Amato

CİNSELLİĞİN ÖNEMİ
Arzuya Yeniden Kavuşmak
Dr. Ghislaine Paris

Ah, neden
Hayat bütünüyle emekten
ibaret olmasın ki?

Alfred, Lord Tennyson (1809-92)

İçindekiler

Önsöz 9
Giriş 14

1 Bir Lanet Olarak Çalışma 49
2 Özgürlük Olarak Çalışma 65
3 Bir Meta Olarak Çalışma 95
4 Mesleki Vatandaşlık Olarak Çalışma 124
5 Istırap Olarak Çalışma 160
6 Kişisel Tatmin Olarak Çalışma 183
7 Sosyal Bir İlişki Olarak Çalışma 218
8 Başkalarına Bakım Olarak Çalışma 255
9 Kimlik Olarak Çalışma 289
10 Hizmet Olarak Çalışma 326

Sonuç: Çalışma Önemlidir 356

Dizin 372

YAZARIN NOTU

Dipnotların numaralarını kullanışlı halde getirmek için, referanslar cümlelerle değil paragraflarla alıntılanmıştır. Gerekli olduğu durumlarda notlar, metindeki ilgili cümle(lerin) ya da fikir(lerin) bir ya da daha fazla kaynağıyla bağlantılı ek kısa açıklamalar da içermektedir. Lütfen, ek açıklamaların bir kaynağın içeriğini yansıtmak durumunda olmadığını unutmayınız; tersine, bu açıklamalar metin ile kaynak arasında bir bağlantı kurmak için metindeki bir konuya ya da ifadeye işaret etmektedir. Her dipnottaki alıntıların düzeni, her paragrafta atıfta bulunulan fikirlerin sırasını takip etmektedir.

Önsöz

Çalışma, günlük hayatımızın son derece önemli bir boyutu olmasına rağmen, sorunsallaştırmak veya üzerinde oldukça derin bir biçimde düşünmek yerine doğal bir şey olarak karşılanır. Çalışma sadece yapmak zorunda olduğumuz bir şeydir. Aynı zamanda sosyal bilimler, davranış bilimleri, felsefe ve teoloji gibi çok çeşitli disiplinlerden bilim insanları, çalışma üzerine araştırma yapmaktadırlar. Ancak onların çalışma dünyası hakkındaki kışkırtıcı fikir ve bilgileri, genellikle içinde bulundukları disiplinlerle bölümlendirilmiş ve bu disiplinlere özgü kavramlar, jargon, metodolojiler, konferanslar ve dergiler ile birbirlerinden ayrılmıştır. Bu kitabı yazma düşüncesi, kamusal söylemde çalışmanın öne-

minin gözden kaçırıldığına ve bilim insanlarının çalışma ile ilgili kendi disiplinlerinin dışında kalan araştırmaların zenginliğini kavrayamamalarına yönelik kişisel anlamda iki kez hayal kırıklığıyla birlikte, çalışmanın karmaşıklığını ve birçok açıdan onun derin önemini ortaya çıkartan geniş boyutlu bir araştırmanın heyecanından doğmuştur.

Sosyal ve davranış bilimlerinden bilim insanları, çalışmanın ücretler ve çalışma koşulları, teknolojik değişim ve "vasıfsızlaşma", geçici işler, mesleklerin ve kariyerlerin doğası, iş memnuniyeti ve öteki tutumlar, iş aile çatışması, liderlik ya da çalışanların motivasyonu ve işçi sendikaları ile işle ilgili öteki kurumlar gibi ampirik gerçekliği ile ilgili konularda bakış açılarında genellikle farklılıklar göstermektedirler. Bu tip farklılıklar, en nihayetinde çalışmanın ne olduğu ile ilgili alternatif düşünme biçimlerine dayanmaktadırlar. Dolayısıyla bu kitap, temelde çalışmanın nasıl kavramsallaştırıldığına -gündelik hayatta ve genel olarak da toplumda çalışmanın rolü üzerine nasıl düşündüğümüz- odaklanarak, insan deneyiminin bu temel kısmına yönelik çok disiplinli bir kavrayışı desteklemek üzere çalışma ile ilgili bu farklı bakış açılarını bir araya getirmeye çalışmaktadır. Fakat netice, sadece çalışmaya yönelik gelişmiş bir kavrayış çerçevesinden fazlası olmuştur. Bu kitap, çalışmanın derin önemi ile ilgili bir ifade, toplumların neye değer verdikleri hususuna açılan bir pencere ve gündelik hayatımızda çalışmanın nasıl tecrübe edildiğine yönelik çalışma meseleleri hakkında nasıl düşündüğümüzün bir gösterimi olmuştur.

Bu kitabın yazılabileceği çeşitli biçimler bulunuyor. Herbert Applebaum'un *The Concept of Work: Ancient, Medieval, and Modern* (1992) adlı kitabı, çalışmanın kavramsallaştırılması ile ilgili kapsamlı bir kronoloji sunmaktadır. David Spencer'ın *The Political Economy of Work* (2009) başlıklı incelemesi sadece tek bir akademik alanda çalışmanın nasıl

kavramsallaştırıldığına odaklanırken, Marek Korczynski, Randy Hodson ve Paul Edwards'ın derledikleri *Social Theory at Work* (2006) gibi derlemeler, disiplinel veya paradigmatik bir yaklaşımdan daha fazlasını benimsemektedirler. Ben, Çalışma Düşüncesi'nde çalışma ile ilgili merkezi ve temel kavramlaştırmaları ortaya çıkartmak üzere tarih boyunca kullanılan ve ayrıca farklı disiplinlerde bulunan çalışma kavramlarını birleştirerek, bu yaklaşımların üzerine eklemelerde bulup onları geliştirmeye ve tamamlamaya çalışıyorum. Kitap, bu iki önemli hususun anlaşılmasını kolaylaştırmasına rağmen, buradaki amaç, çalışma kavramları ile ilgili tarihsel bir anlatı ortaya koymak veya belirli disiplinlerin çalışmayı nasıl ele aldığını incelemek değildir. Bundan öte temel amaç, çalışmanın temel kavramsallaştırılmalarının ve bunların çıkarımlarının anlaşılmasıdır ve bundan dolayı da bu kitap, dönemler veya disiplinlerden ziyade kavramlar etrafında yapılandırılmıştır.

Kitabın, çalışmanın on kavramlaştırılmaya dönüşmesiyle birlikte buradaki on bölümü matematiksel olarak düzenlemenin üç milyondan fazla yolu bulunmaktadır. Yeni fikirlerle karşılaştığımda, geri bildirimler aldığımda ve mantığımı yeniden gözden geçirdiğimde, zaman zaman sanki neredeyse tüm bu farklı kombinasyonları denemişim hissine kapılıyorum. Bölümlerin sıralanmasının mantığı giriş bölümünde anlatılmıştır; umarım bu sıralama açıklayıcı olmuştur; ancak sadece mümkün olan tek bir yaklaşımın olduğuna yönelik bir iddiam da yoktur. Önem veya evrensellik değerlendirmesine dayalı olarak bölümlerin sıralamasında bazı tercihler sözkonusu olmuş olabilir; ancak bu tür yargılar, şayet kişisel değilse şüphesiz disiplinden disipline değişiklik gösterebilmektedir ve de çok çeşitli yaklaşımlara sebep olmaktadır.

Çalışma konusundaki bu incelemenin genişliği, takip eden bölümlerde atıf yapılan 800'den fazla kaynak ile vurgulan-

maktadır. Sunulan açıklayıcı notların yönetilebilmesi için referanslar, satır olarak değil paragraflar olarak gösterilmiştir. Ancak yine de gerekli olan yerlerde notlar, metindeki ilgili cümle(ler) ya da fikir(ler) hususunda bir ya da birden fazla kaynak ile bağlantılı ek açıklamalar içermektedir. Lütfen açıklamaların bir kaynağın içeriğini yansıtmak durumunda olmadığını bunun yerine metin ile kaynakları ilişkilendirmek için metindeki bir konuya ya da bir ifadeye işaret ettiğini göz önünde bulundurun. Her nottaki atıfların sırası, her paragrafta atıf yapılan fikirlerin sırasını takip etmektedir.

Diğer birçok çalışma biçiminde olduğu gibi bu kitabı yazmak da ortak bir çaba ile olmuştur. Bir ya da birden fazla bölüm ile ilgili çok değerli yorum ve / veya faydalı sohbetleri için Patty Anderson, Anver Ben-Ner, Devasheesh Bhave, Joyce Bono, Bob Bruno, Dan Forbes, Theresa Glomb, Lonnie Golden, Lisa Leslie, Jim Scoville, David Spencer, Andrew Timming, Connie Wanberg, Stefan Zagelmeyer, isimlerini bilmediğim iki hakeme ve European Congress of the International Industrial Relations Association (Kopenag), the Labor and Employment Relations Association'ın yıllık toplantısı (Atlanta), London School of Economics, the University of Minnoseta, Warwick University ve BUIRA Londra merkezdeki konferans ve atölyelerdeki katılımcılara gönülden teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca bazı hususlardaki araştırma kaynaklarını bana gösterdikleri için Linda Clarke, Alex Koch ve Mingwei Liu'ya, referanslar ve alıntılar konusundaki detaylı yardımları için Greg Budd ve Gaolee Vang'a, desteği için Cornell University Press'ten Fran Benson'a ve müsveddeleri sorunsuzca üretime dönüştürme sürecinde uzmanlık gerektiren işleri ile bir köprü oluşturdukları için Cornell University Press'ten Ange Romeo-Hall'a ve diğer çalışanlara da müteşekkirim. Çalışma Düşüncesi kitabının oluşması uzun yıllar aldı. Minnoseta Üniversitesi'nin sunduğu

ücretli izin olmasaydı bu kitabın tamamlanması mümkün olmayacaktı. Ayrıca bu proje üzerinde yoğun bir biçimde çalışabildiğim içinde son derece memnunum.

Çalışma Düşüncesi kitabını, yakın bir gelecekte kendi yaşamlarında çalışma fikrini kabullenecek olan üç çocuğuma adıyorum.

Minneapolis, Minnesota
Ağustos 2010

Giriş

"Emeğim beni ayakta tutacaktır."
-John Milton (1608-74)

Bu kitap çalışma hususunun nasıl ele alındığıyla ilgilidir. Derinlemesine ve temel bir biçimde... Gerçekten de çalışma nedir? Ve neden önemlidir?

Çalışma (*work*) kelimesi, eski Hint-Avrupa dilinde "yapmak" anlamına gelen *werg* kelimesine dayanmaktadır ve ayrıca etimolojik olarak da *enerji* ("işbaşında olmak"), *uyuşukluk* ("işin olmaması"), *alerji* ("çalışmaya karşı olmak"), *sinerji* ("birlikte çalışmak"), *ayin* ("kamusal iş") ve *organ* ("bir şey aracılığı ile çalışma"da olduğu gibi "bir araç") kelimeleri

ile ilgilidir. Dahası *Oxford İngilizce Sözlüğü*, çalışmanın isim olarak yirmi bir ve fiil olarak da kırk tane tanımını sıralamaktadır. *Çalışmanın* bu dilsel özellikleri, insan çalışmasının gerçekliklerini –onun insan deneyiminin birçok bileşenine gömülü oluşunu ve birçok biçimde gerçekleşmesini– yansıtmaktadır. Öyleyse çalışmanın ne olduğunu düşünürken oldukça kapsamlı bir yaklaşıma gereksinim bulunmaktadır.

Bir kimse çalışmayı bir refleks olarak ücretli istihdam ve resmi işlerle eş tutabilir; ancak çalışmanın başka biçimleri de bulunmaktadır. Bazı aileler ev işlerini, ebeveynlik ve yaşlı bakım ile ilgili sorumluluklarını halletmek üzere temizlik hizmetlerine, çocuk bakım merkezlerine ve huzurevlerine ödemeler yapmaktadırlar; bireyler tüm bu görevleri herhangi bir ödeme yapmadan kendi aileleri içinde yaptıkları zamanlarda da bunlar çalışmadır. Ücretli tarım işi nasıl ki çalışmaysa, hasadın nakit bir ürün olarak satılmasından çok hane halkı tarafından tüketildiği geçimlik tarımsal faaliyet de çalışmadır. Gerçekten de insanlık tarihinde yapılan görevlerin ücretli iş ile bir tutulması oldukça yeni bir olgudur.[1] Bu yüzden de tarih boyunca ve farklı toplumlarda karşılaşılan farklı çalışma biçimlerini yansıtacak ve bunlara itibar edecek geniş kapsamlı bir çalışma tanımlamasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Ancak çalışma aynı zamanda çok da geniş bir biçimde tanımlanmamalıdır. Çalışma her zaman bir şeyler yapmayı içerir; ancak birçok boş zaman [*leisure*] aktivitesi de bir şeyler yapmayı içerir. Bu nedenle çalışmanın anlamlı bir tanımının, sadece ücretli istihdam üzerindeki son derece dar odaklanma ile tüm insan aktivitelerini içeren aşırı geniş yaklaşım arasındaki bir yerde bulunması gerekiyor. Böylece bu kitapta çalışma, ekonomik veya sembolik değeri olan ve

1. Bireyler aynı görevleri üstlendiklerinde çalışma: Robert W. Drago, *Striking a Balance: Work, Family, Life* (Boston: Dollars and Sense, 2007). Paketleme Görevleri: William Bridges, *JobShift: How to Prosper in a Workplace without Jobs* (Reading, MA: Addison-Wesley, 1994).

sadece zevk için üstlenilmeyen fiziksel ve zihinsel çaba içeren amaçlı insan aktivitesi olarak tanımlanmıştır. Daha da netleştirecek olursak, istihdam çalışma tanımının içinde yer alır ancak çalışma ve istihdam eş anlamlı kelimeler değildir; çünkü çalışma kavramı daha geniştir. Ayrıca çalışma yaygın bir biçimde ekonomik bir değer üretmek olarak görülür; ancak bir kimlik duygusu oluşturmaya hizmet ettiği durumlarda olduğu gibi çalışmanın sembolik değeri de olabilir. Son olarak bazı yazarlar iş [*work*] ve emek [*labor*] arasında bir ayırım yaparlar.[2] Semantik farklılıklar üzerinde kaçınılmaz bir kafa karışıklığından kaçınmak için bu kitap boyunca emek [*labor*], çalışma ile aynı anlamda kullanılmıştır ve bu iki kavram arasındaki potansiyel farklar, çalışmanın farklı kavramsallaştırmaları biçiminde sunulmuştur.

Kabul edilmelidir ki farklı coğrafyalarda tarih boyunca neyin çalışma olarak görüldüğünü veya kimin işçi olarak kabul edildiğini kültürel normlar tanımlamıştır. Çin'de ücretli işler çalışma olarak görülmekte; ancak ziraatın, hane tabanlı işlerin ve başka aktivitelerin çalışma olup olmadığı ile ilgili farklı görüşler bulunmaktadır. Türk kadınları sıklıkla örme veya parça başı ücrete dayalı başka el işleri yaparlar; ancak bu aktiviteleri çalışma olarak görmezler.[3] Birçok modern

2. Sembolik Değer: Anthony P. Cohen, "The Whalsay Croft: Traditional Work and Customary Identity in Modern Times", içinde Sandra Wallman, Der. *Social Anthropology of Work* (London: Academic Press, 1979): s. 249-67. İş ve Emek: Hannah Arendt, *The Human Condition* (Chicago: University of Chicago Press, 1958); Guy Standing, *Work after Globalization: Building Occupational Citizenship* (Cheltenham, Gloucestershire, UK: Edward Elgar, 2009).

3. Kültürel normlar: Sabine Gürtler, "The Ethical Dimension of Work: A Feminist Perspective", Çev. Andrew F. Smith, *Hypatia* 20 (Spring 2005): s. 119-34. Çin: Gail E. Henderson et al., "Re-Drawing Boundaries of Work: Views on the Meaning of Work (*Gongzuo*)", içinde Barbara Entwisle and Gail E. Henderson, Der. *Re-Drawing Boundaries: Work, Households, and Gender in China* (Berkeley: University of California Press, 2000): s. 33-50. Turkiye: Jenny B. White, *Money Makes Us Relatives: Women's Labor in Urban Turkey* (Austin: University of Texas Press, 1994).

toplumda ücretsiz ev hanımları işçi olarak kabul edilmezler. Belirli kültürlerde ve zamanlarda çalışma ile ilgili bazı sosyal inşaların neden hâkim durumda olduklarını açıklamak bu kitabın kapsamı dışında bulunmaktadır. Bu yüzden de çalışmanın burada kullanılan geniş tanımı kültüre özgü olacak biçimde düşünülmemiştir – bu tanım, toplumun bir eylemin ekonomik değerini tanımasıyla o eylemin çalışma olacağını belirtmiyor, bundan ziyade çalışma, sadece keyif verdiği için yapılan değil; ancak oldukça geniş bir kapsayıcı perspektiften değerli görülen fiziksel veya zihinsel bir çaba içeren amaçlı insan eylemidir. Bir aile işinde çalışan Çinli bir oğul, ek bir gelir için örgü ören bir Türk kızı ve aileye göz kulak olan Amerikalı bir kadın veya erkek eşin tümünün yaptıkları bu tanım içinde çalışma olarak görülür.

Başka bir deyişle bu kitapta kullanılan çalışma tanımı, çalışmanın tam olarak ne olup olmadığı ile ilgili sınırlar koymayı değil çalışma ile ilgili düşünmeye yönelik geniş, kapsayıcı bir yaklaşımı teşvik etmeyi hedeflemektedir. Sosyolog Miriam Glucksmann'ın belirttiği gibi çalışmayı tanımlamak, "kelimeler ile ilgili bir iddia olmamalı, fakat yararlı ve tutarlı bir biçimde emeğin [dolayısıyla çalışmanın] nasıl kavramsallaştırılacağı ile ilgili olmalıdır." Çalışmaya yönelik geniş bir yaklaşımı pekiştirmeye yönelik olarak Tablo 1, çalışmanın hane içinde veya dışında gerçekleşebileceğini ve ücretli veya ücretsiz olabileceğini göstermektedir. Bu şema sadece modern, sanayileşmiş toplumlardaki birçok bireyin çalışmasını oluşturan ücretli işleri ve mesleki uğraşları değil, ücretsiz bakımı, kendi hesabına çalışmayı, geçimlik tarımı, özel sektördeki geçici işleri ve ücretli işler ile kariyer beklentilerine yönelik standart Batı sınırlarının dışında kalan öteki eylemleri de kapsamaktadır.

Tablo 1: Çalışma Türleri

	KARŞILIK	
EYLEM DÜZEYİ	ÜCRETLİ	ÜCRETSİZ
Ev dışında	Ücretli ve maaşlı işler Geçici çalışma Kendi hesabına çalışma	Gönüllülük Amme hizmeti Kölelik
Evde	Hane tabanlı ziraat Aile işletmesi Hane tabanlı götürü işi (eve iş verme [putting-out] veya küçük ev sanayi sistemi)	Geçimlik ziraat Ev işleri Yaşlı ve çocuk bakımı Kölelik

Gönüllülük esasına dayalı aktiviteler de çalışmadır. Bu tip aktiviteler parasal karşılık içermese de genellikle ücretli işlerdeki aynı görevleri içermekte ve ücretli istihdamla aynı içsel tatmini ve sosyal faydaları sağlayabilmektedir. Başka bir deyişle çalışma, her ne kadar üreticisi ücretli olmasa ve geçim sağlama motivasyonuna sahip olmasa da değerli bir şeylerin üretimini içerir.[4]

Bununla birlikte çalışma ile özellikle de boş zaman aktiviteleri [leisure] gibi diğer yaşam aktiviteleri arasındaki sınırlar genellikle muğlaktır. Herhangi bir karşılığı olmayan işleri yapanlar, çalışma ile boş zamanı ayıran çizgiyi oldukça kolay bir biçimde görebilirler; ancak bakım işi yapanlar veya doyurucu bir kariyeri olan bireyler için bu sınırlar oldukça bulanık olabilmektedir. Bir çocuğu havuza götüren bir anne bu aktiviteyi bir gün çalışma başka bir gün ise boş zaman

4. Miriam A. Glucksmann, "Why 'Work'? Gender and the 'Total Social Organization of Labour' ", *Gender, Work, and Organization* 2 (April 1995): s. 63-75 ve 69. Değerli Bazı Şeylerin Üretimi: E. Kevin Kelloway, Daniel G. Gallagher, and Julian Barling, "Work, Employment, and the Individual", içinde Bruce E. Kaufman, Der. *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship* (Champaign, IL: Industrial Relations Research Association, 2004): s. 105-31.

aktivitesi olarak görebilir. Golf oynamak birçok kişi için bir boş zaman aktivitesidir; ancak ondan yaşamlarını idame ettiren, kazanç elde eden profesyoneller için bir iştir. Ayrıca, çalışanları bir saat etrafında işlerine bağlayan akıllı telefonlar ve öteki teknolojiler ile sigara ve içki içmek, zina yapmak ya da iş dışında motosiklet sürme nedenleriyle çalışanları işten çıkartma gibi çalışma dışı aktiviteleri düzenlemeye çalışan işverenler aracılığı ile çalışma ile çalışma olmayan alanlar arasındaki sınırlar da muğlaklaştırılmıştır.[5] Her ne kadar çalışmanın sınırları her zaman açıkça belli olmasa da tüm bu belirsizlikler –hem ücretli hem de ücretsiz– çalışma konusunda düşünmeye dair kapsamlı bir yaklaşım ihtiyacını güçlendirmektedir.

İnsan deneyimi açısından çalışmanın öneminin büyüklüğü ve kapsamlı bir yaklaşıma olan ihtiyaç, aralarında antropoloji, arkeoloji, iktisat, etik araştırmaları, coğrafya, tarih, insan kaynakları, endüstri ilişkileri, hukuk, işletme, örgütsel davranış, felsefe, siyaset bilimi, psikoloji, sosyoloji, teoloji ve kadın araştırmalarının da bulunduğu bir takım akademik disiplinde ve çalışmayı inceleyen alanda karşılığını bulmuştur. Bununla birlikte emeğin akademik olarak uzmanlaşmış disiplinlere bölünmesi, bu disiplinler içinde çalışma ile ilgili farklı perspektifler oluşturmuştur. Bu yüzden de bir yandan çalışmanın geniş çaplı niteliği, onun farklı akademik kav-

5. Muğlak sınırlar: Herbert Applebaum, *The Concept of Work: Ancient, Medieval, and Modern* (Albany: State University of New York Press, 1992); John T. Haworth and A. J. Veal, Der. *Work and Leisure* (London: Routledge, 2004); David Kaplan, "The Darker Side of the 'Original Affluent Society,' " *Journal of Anthropological Research* 56 (Autumn 2000): s. 301-24. Bakıcılar: Kathy Peiss, *Cheap Amusements: Working Women and Leisure in Turn-of-the-Century New York* (Philadelphia: Temple University Press, 1986). Kariyer gerçekleşimi: Robert A. Stebbins, *Between Work and Leisure: The Common Ground of Two Separate Worlds* (New Brunswick, NJ: Transaction Publishers, 2004). İş dışı aktivitelerin düzenlemesi: Terry Morehead Dworkin, "It's My Life Leave Me Alone: Off-the-Job Employee Associational Privacy Rights", *American Business Law Journal* 35 (Fall 1997): s. 47-99.

ramsallaştırmaları –başkalarına bakmak veya onlara hizmet etmenin biçimleri, özgürlüğün bir kaynağı, iktisadi bir meta, bir kişisel tatmin yöntemi veya sınıf, cinsiyet ve iktidar ile şekillenen sosyal bir ilişki olarak– ile yansıtılırken öte yandan bu kavramsallaştırmalar disiplinler arasında nadiren birleşmektedirler. Bu kitapta, çalışma ile ilgili çok disiplinli ve derin bir kavrayışa erişmek için çalışmaya dair sosyal bilimler ile davranış bilimleri ve değişik felsefi gelenekler içinde bulunan zengin entelektüel kavramları ayıklayıp, birleştirip ve sentezleyerek çalışma konusundaki bu akademik bölünmeleri bir araya getirirken, bu genişliği karşılıklı olarak kullanmaya çalışıyorum.

Çağlar Boyunca Çalışma

Çalışma her zaman insan deneyiminin merkezi bir özelliği olmuştur. Tarih öncesi atalarımız hayatta kalmak için avlanmak, yiyecek aramak ve toplamak zorundaydılar. Bu dönemden beri çalışmanın evrimi, doğrusal ve tek tip bir ilerlemeyi takip etmemiş ancak bazı geniş kapsamlı eğilimler öğretici olmuştur. 2,5 milyon kadar yıl önce işçiler, sert kabuklu yemişleri açmak veya hayvanlardan et kopartmak amacıyla doğrayan veya kazıyan kenarlara sahip basit araçlar yapmak için kayalardan küçük parçalar koparttılar. Ek araçlar ve görevler yavaş yavaş ortaya çıktı. Kırk bin yıl önce taştan, kemikten, boynuzlardan ve kabuklardan yapılma özel araçlar kullanıldı ve yirmi beş bin yıl önce ise tarih öncesi iş görevleri listesine çömlekçilik ve dokumacılık işleri eklendi. Geç buz çağının on bin yıl önce sona ermesinden sonra insan prototipi, avcı-toplayıcı bir göçebe tipinden daha yerleşik ve depolayan bir avcı-toplayıcı tipine dönüştü. Gıda stoklanmasının artan kullanımı, büyüme ve avlanma mevsimlerinde artan bir çalışma yoğunluğu ve stoklanmış yiyeceklerin tüketildiği dönemlerde daha az yoğun bir çalışma imkânı ile çalışmanın

doğasını önemli ölçüde değiştirdi. Dört bin ile dokuz bin yıl önce bitkilerin ekimine ve hayvanların evcilleştirilmesine dayanan tarım toplumuna yönelik bir ileri geçiş, çalışmanın bu mevsimsel kalıplarını güçlendirdi ve hem erkeklerin hem de kadınların tarımsal aktivitelere birlikte katılma gereksiniminden dolayı belki de cinsiyete dayalı roller değişti. Daha sonra, önemli zamanlarda tarlaların temizlenmesi, ekilmesi ve buralardaki ürünlerin hasadı için yeterli bir hane veya köy işgücünün oluşması ve yönetimi, çalışmanın önemli bir boyutu olarak ortaya çıktı.[6]

Belirli cinsiyet rolleri dışında tarih öncesinin işçileri çok nadir olarak belirli bir alanda uzmanlaşmış durumdaydılar. Altı bin yıl önce bir hane halkı kendi ekinlerini eker, hayvanlarına bakar, çocuklarının bakımını gerçekleştirir, yakacak odununu ve yapı malzemelerini toplar ve kendi araçlarını ve depolama alanlarını yapardı. Çalışmanın evrimindeki bir sonraki büyük adım, zanaatsal uzmanlığın –gıda ve hayatta kalmak için gerekli olan diğer ürünlere erişim için belirli malların ticaretini yapan göreli olarak az sayıdaki kişinin bu malları üretmesi– ortaya çıkması olmuştur. Mezopotamya'da altı bin yıl önce uzmanlaşmış çömlek üreticilerinin kanıtları bulunmaktadır ve bundan bin yıl sonra ise aşınmış bir kil tabletin üzerinde bulunan standart bir meslekler listesi, kral ve diğer üst düzey görevlilerden aşçı, fırıncı, bakırcı, kuyumcu ve çömlekçiye kadar yüz mesleği barındırmaktadır. Erken dönem zanaat uzmanları hem kısmi zamanlı hem de tam

6. Her zaman merkezi bir özellik: Richard Donkin, *Blood, Sweat, and Tears: The Evolution of Work* (New York: Texere, 2001). Köylü iş gücü dahil olmak üzere erken dönem araçlar: Peter Bogucki, *The Origins of Human Society* (Malden, MA: Blackwell, 1999); Richard G. Klein, *The Human Career: Human Biological and Cultural Origins*, Der. (Chicago: University of Chicago Press, 1999). Avcı-toplayıcıların depolamaları: Alain Testart, "The Significance of Food Storage among Hunter-Gatherers: Residence Patterns, Population Densities, and Social Inequalities", *Current Anthropology* 23 (October 1982): s. 523-30.

zamanlı uzmanlardan oluşmakta, ya bağımsız ya da seçkin birisinin himayesinde bulunmaktaydılar. Bağımsız zanaat uzmanları, ticari amaçlı gereçler ve diğer kullanım araçları üretme eğilimindeyken, birilerine bağlı olan uzmanlar lüks parçalar yapmaya odaklanmaktaydılar. Uzmanlaşmadan elde edilen verimlilik kazançları –milattan önce dördüncü yüzyılda *Politeia* (*Devlet*) adlı eserinde Platon'un ortaya koyduğu gibi– oldukça sezgiseldir ve zanaatsal uzmanlaşma, çalışmanın evriminde büyük bir kilometre taşı olmuştur.[7]

Çalışmadaki bu değişimlere, Bronz Çağı beylikleri, Antik Yunan şehir devletleri ve günümüzün modern ulusları gibi yönetici seçkinler ve sosyal farklılıklara sahip olan (arkeolog ve antropologların "karmaşık toplumlar" dedikleri) hiyerarşik toplumlara geçiş eşlik etmiştir. Erken dönem tarımsal hane halkları tarafından geliştirilen yeni zirai metotlar, bazı hane halklarına tükettiklerinden daha fazlasını üretme imkânı verdi. Artan gıdanın birikimi neticesi, sadece sosyal farklılıkları oluşturmakla kalmamış, aynı zamanda mesleki uzmanlaşmanın yolunu da açmıştır. Örneğin, metal zanaatkârları artık yiyecekleri kendileri yetiştirmek yerine bu yiyecekler için takas yapabiliyorlardı. Dolayısıyla, bakır cevheri gibi hammaddelerin yeraltından çıkartılmaları, eritilmeleri ve

7. Zanaat uzmanlaşmasının ortaya Çıkması: Robert K. Evans, "Early Craft Specialization: An Example from the Balkan Chalcolithic", içinde Charles L. Redman et al., Der. *Social Archaeology: Beyond Subsistence and Dating* (New York: Academic Press, 1978): s. 113-29. Çömlekçilik: Gil J. Stein, "Producers, Patrons, and Prestige: Craft Specialists and Emergent Elites in Mesopotamia from 5500-3100 B.C.", içinde Bernard Wailes, Der. *Craft Specialization and Social Evolution: In Memory of V. Gordon Childe* (Philadelphia: University of Pennsylvania Museum of Archaeology and Anthropology, 1996): s. 25-38. Standart Meslekler Listesi: Hans J. Nissen, "The Archaic Texts from Uruk", *World Archaeology* 17 (February 1986): s. 317-34. Yarı zamanlı ve tam zamanlı uzmanlar: Bernard Wailes, Der. *Craft Specialization and Social Evolution: In Memory of V. Gordon Childe* (Philadelphia: University of Pennsylvania Museum of Archaeology and Anthropology, 1996). Plato: P. D. Anthony, *The Ideology of Work* (London: Tavistock, 1977).

taşınmalarının -bireysel zanaatkârlar veya hane halkları tarafından gerçekleştirilenlerden farklı olan görevler-gerekmesi nedeniyle, mesleki uzmanlaşma gittikçe karmaşıklaşan toplumlara itici güç sağlamada destek olmuştur.[8]

Bu nedenle çalışmanın evriminde bir sonraki adımlar, çalışmanın örgütlenmesindeki artan karmaşıklık ve meslekler arasındaki daha büyük bir sosyal farklılaşma olmuştur. Dört bin yıldan da önce Mısır piramitlerinin inşası, taşların bulunması, taşınması ve kesilmesi; tuğlaların yapılması ve taşınması; kumun taşınması; duvarların, koridorların ve türbelerin yapımının araştırılması ve mühendisliği; yollar ve kanalların yapılması; biranın mayalanması; ekmeğin pişirilmesi; balığın kurutulması; çömlek kâselerinin yapılması; döşemelerin, mücevherlerin ve heykellerin yapılması, binlerce nitelikli ve niteliksiz işçinin koordinasyonunu gerektirmiştir. Her ne kadar erkek ve kadın iskeletlerinde bulunan kireçlenmeler el emekçilerinin sanılan yoğun zahmetlerini doğruluyorsa da kesin çalışma koşulları bilinmemektedir; ancak birçok uzman, piramitlerin vasıflı işçiler ile tek seferde birkaç aylık çalışma için tarımsal köylerden çağrılan vasıfsız köylülerden oluşan dönüşümlü grupların tüm yıl devam edecek bir çalışma bileşimi ile inşa edildiğine inanmaktadır. MÖ 2000'ler dolayında Mezopotamya'da binlerce işçi, devlet, tapınaklar [dini kurumlar] ve özel kesimlerce çalıştırılmış ve bunlara çalışmaları karşılığında ise temelde arpa ve yün verilmiştir; hatta ayda otuz litrelik arpadan oluşan bir asgari ücret bile sözkonusu olmuştur. Üç bin yıl sonra Çin'de Tang Hanedanlığındaki ve Güney Amerika'da İnka İmparatorluğundaki çalışma benzerdi. Hiyerarşik bir takım meslekler çiftçileri, hizmetçileri, uzmanlaşmış zanaatkârları, din adamlarını ve

8. İhtiyaç fazlası gıda: Bogucki, *The Origins of Human Society.* Kompleks Toplum: V. Gordon Childe, *The Prehistory of European Society* (Harmondsworth, UK: Penguin, 1958).

devlet memurlarını kapsamaktaydı. Tang hanedanlığında kırsal çiftçiler imparator için çalışmak üzere üç yıllığına askere alınabilmekteydiler. İnka İmparatorluğunda her bir hane, istendiğinde imparatorluğa asker, hammadde veya bitmiş bir ürünün taşıyıcısı, inşaat işçisi veya zanaatkâr olarak hizmet etmek üzere bir çalışan temin etmek durumundaydı. Ancak işlerin birçoğu tarımsaldı.[9]

Çok genel bir anlamda tıpkı toplumların gidişatı gibi çalışmanın karmaşıklığı da dalgalı olmuştur. MÖ 2200'ler civarında orta-güney Asya'da Indus medeniyetinde büyük kentler, kamu mimarisi, yoğun ticari ağlar, incelikli el ürünleri, farklı bir idari işçiler grubu ve böyle bir medeniyeti ayakta tutan vasıflı ve vasıfsız işçiler bulunmaktaydı. Ancak MÖ 2000'den bu medeniyetin düşüşünden sonra çalışma tekrar kent-öncesi köylerde büyük ölçüde tarımla ve küçük ölçekli el işleri ile sınırlı olmuştu. Benzer bir tersine dönüş MS 410'da Roma İmparatorluğunun geri çekilişi ile Britanya'da gerçekleşmiştir. Britanya'da Viking dönemi ile birlikte dört yüz yıl sonra, büyüyen kasabalar arasında tarımsal ürünler ile el ürünlerinin artan ticareti, çömlekçilik, camcılık, demircilik, dericilik ve dokumacılık gibi farklı el işlerini teşvik etmiştir. Bazı alanlarda birkaç zanaatkâr bir atölyeyi paylaşabilmekteydiler; ancak elişi üretimi temelde hane tabanlıydı.[10]

---

9. Piramitler: Christopher J. Eyre, "Work and the Organization of Work in the Old Kingdom", içinde Marvin A. Powell, Der. *Labor in the Ancient Near East* (New Haven, CT: Ancient Oriental Society, 1987): s. 5-47; Zahi Hawass, "Tombs of the Pyramid Builders", *Archaeology* 50 (January/February 1997): s. 39-43. Mezopotamya: Hartmut Waetzoldt, "Compensation of Craft Workers and Officials in the Ur III Period", içinde Marvin A. Powell, Der. *Labor in the Ancient Near East* (New Haven, CT: Ancient Oriental Society, 1987): s. 117-41. Madeni Ses Çıkarmak: Charles Benn, *Daily Life in Traditional China: The Tang Dynasty* (Westport, CT: Greenwood Press, 2002). İnka İmparatorluğu: Michael A. Malpass, *Daily Life in the Inca Empire* (Westport, CT: Greenwood Press, 1996).

10. Indus: Rita P. Wright, "Contexts of Specialization: V. Gordon Childe and Social Evolution", içinde Bernard Wailes, Der. *Craft Specialization and Social*

Avrupa ortaçağ toplumu tipik olarak üç sınıftan oluşuyor gibiydi: *oratores* (ruhban sınıfı – ibadet edenler), *bellatores* (savaşçılar-dövüşenler) ve çok daha kalabalık olan *laboratores* (işçiler-çalışanlar). Ancak bu sistem statik bir sistem değildir. Elişi genişlemeyi sürdürdü ve usta zanaatkârlar, yaptıkları işin ve onun eğitiminin standartlarını ve çıraklık programları yoluyla yeni işçilerin bu işlere girişlerini kontrol etmek üzere loncalar oluşturdular. Ticaret geliştikçe tüccarlar da dördüncü bir sınıf haline geldiler ve "on beşinci yüzyıl Avrupası da tüccarlar, zanaatkârlar, soylular, din adamları ve köylülerin yer aldığı kır ve kentin karışımı bir toplum haline geldi." Elizabeth çağında erken dönem kapitalizmi feodalizmin yerini alırken, bu değişimler devam etmiştir. Hizmetçilik ve aşçılık gibi ev hizmetleri ile ilgili meslekler önemli ölçüde bu dönemde ortaya çıkmıştır. Nüfusun büyük bir kısmı zirai işlerde kalırken, tamamlayıcı küçük ölçekli evde yapılan üretim –"küçük ev sanayii"nin kökeni– gittikçe önem kazanmaya başlamıştır.[11]

Evlerde yapılan üretimin bir kısmı bağımsız zanaatkârlar tarafından üstlenildi; diğer kısmı ise eve iş verme [*putting-out*] sistemini oluşturdu –bu sistem ayrıca evde yapılan parça başı iş [*outwork* veya *sweated system*] olarak da bilinir–. Eve iş verme sisteminde, bir kapitalist girişimci hammadde

---

Evolution: In Memory of V. Gordon Childe (Philadelphia: University of Pennsylvania Museum of Archaeology and Anthropology, 1996): s. 123-32. Kent öncesi köyler: Bogucki, *The Origins of Human Society*. Viking Çağı: Christopher Dyer, *Making a Living in the Middle Ages: The People of Britain, 850-1520* (New Haven, CT: Yale University Press, 2002); Julian D. Richards, *Viking Age England* (Stroud, Gloucestershire, UK: Tempus, 2004).

11. Üç sınıf: Georges Duby, *The Three Orders: Feudal Society Imagined*, Çev. Arthur Goldhammer (Chicago: University of Chicago Press, 1980); Jacques Le Goff, *Time, Work and Culture in the Middle Ages*, Çev. Arthur Goldhammer (Chicago: University of Chicago Press, 1980). Alıntı: Applebaum, *The Concept of Work*, 236. Elizabeth Çağı: Dyer, *Making a Living in the Middle Ages*; Keith Wrightson, *Earthly Necessities: Economic Lives in Early Modern Britain* (New Haven, CT: Yale University Press, 2000).

satın alır ve bunu kesen, diken, dokuyan veya evlerinde veya meskenlerinde bu hammadde üzerinde başka işler yapan münferit hane halklarına "verir". Çalışmanın ürünleri daha sonra parça başı bir ücret karşılığında tüccara geri döner ve tüccar da bu bitmiş ürünleri satardı. Aristokrasi sınıfındakiler dışındaki kadınlar, başkalarının bakımını yaparak, karşılıksız ev ve tarımsal işler yaparak ve de ücret karşılığı olmak üzere bazı tarımsal ve evde yapılan dokuma işleri ile uğraşarak oldukça sıkı çalışıyorlardı. On sekizinci yüzyıla kadar tam zamanlı uzman meslekler, norm olmaktan çok istisnaydılar; genellikle aristokratik olmayan tipik bir hane halkının tüm mensupları çeşitli ev işleriyle, tarımsal faaliyetlerle ve hayatta kalmak için bazı ücretli görevlerle meşgul olabiliyor ve yaşam standartlarını iyileştirmeye çalışıyorlardı. Amerikan yerlilerinin çiftçi ve avcı olarak toprakta çalışmalarının yanı sıra on yedinci –ve on sekizinci– yüzyıllarda Kolonyal Amerika'da Avrupalı yerleşimciler arasındaki çalışma, benzer bir biçimde vasıflı zanaatkârlardan, çıraklardan, esnaftan, tüccardan ve kadın ev hizmetçilerinden ve hem yiyecek hem de tütün gibi endüstriyel ürünleri yetiştiren özgür, sözleşmeli ve köleleştirilmiş tarımsal işçilerin bir karışımından oluşmaktaydı.[12]

Dolayısıyla MÖ 8000'den MS 1750'ye kadar çalışmanın doğası büyük ölçüde Neolitik Devrim'in tarımsal yerleşimcilerini ve (daha sonraları da) şehirleri aksettirmektedir. Her

12. Putting-out (eve iş verme) sistemi: Sheilagh C. Ogilvie and Markus Cerman, Der. *European Proto-Industrialization* (Cambridge: Cambridge University Press, 1996); E. P. Thompson, *The Making of the English Working Class* (London: Gollancz, 1963). Çalışma hayatında kadın: Applebaum, *The Concept of Work*; R. E. Pahl, *Divisions of Labour* (Oxford: Basil Blackwell, 1984); Wrightson, *Earthly Necessities.* Görev çeşitliliği: Joel Mokyr, "Editor's Introduction: The New Economic History and the Industrial Revolution", içinde Joel Mokyr, Der. *The British Industrial Revolution: An Economic Perspective,* Der. (Boulder, CO: Westview Press, 1999): s. 1-127. Sömürge dönemi Amerikası: Stephen Innes, *Labor in a New Land: Economy and Society in Seventeenth-Century Springfield* (Princeton: Princeton University Press, 1983).

ne kadar zaman zaman yarı zamanlı ve tam zamanlı zanaat uzmanları, idari çalışanlar, vasıfsız işçiler ve hizmetçiler mevcut bulunmuşsa da birçok çalışma biçimi, ekin ekme ve hayvan gütme etrafında seyretmiştir. "Kadın işi" ve "erkek işi" ile ilgili iyi tanımlanmış sosyal normlarla birlikte cinsiyete dayalı bir iş bölümü de birçok işi tanımlamıştır. 1750 yılına kadar kölelik, serflik ve öteki zorunlu çalışma biçimleri yaygın bir biçimde kabul edilebilmekteydi ve birçok dönem birçok toplumda da mevcut olmuştur.[13]

Öte yandan modern fabrika sisteminin öncüleri de vardı on dördüncü yüzyıla kadar karmaşık işletme örgütleri ve ticaret sistemleri vardı, bira üreticileri on beşinci yüzyılın sonlarında Hollanda'dan yüz milyon litreye yakın bira ihracatı yapmıştı, Saksonya'da on altıncı yüzyılın başlarında gümüş madenleri birkaç bin ücretli işçi çalıştırmaktaydı ve Britanya'da on sekizinci yüzyılın başlarında eve iş verme sistemi son derece yaygındı; ancak günümüz istihdam ilişkisinin ve modern çalışma biçimlerinin geniş ölçüde ortaya çıkmasına belirginlik kazandıran şey, evdeki ücretsiz kadınlar tarafından desteklenen, ev tabanlı ilkel bir endüstriyel işgücünü tam zamanlı bir sanayi işgücüne dönüştüren Sanayi Devrimi olmuştur.[14]

---

13. Cinsiyete dayalı işbölümü: George P. Murdock and Caterina Provost, "Factors in the Division of Labor by Sex: A Cross-Cultural Analysis", *Ethnology* 12 (April 1973): s. 203-25. Kölelik: Orlando Patterson, *Slavery and Social Death: A Comparative Study* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1982); M. L. Bush, Der. *Serfdom and Slavery: Studies in Legal Bondage* (London: Addison Wesley Longman, 1996).

14. On dördüncü yüzyılda İş: Edwin S. Hunt and James M. Murray, *A History of Business in Medieval Europe, 1200-1550* (Cambridge: Cambridge University Press, 1999). Demlemek: Richard W. Unger, *Beer in the Middle Ages and the Renaissance* (Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 2004). Gümüş madenleri: Susan C. Karant-Nunn, "From Adventurers to Drones: The Saxon Silver Miners as an Early Proletariat", içinde Thomas Max Safley and Leonard N. Rosenband, Der. *The Workplace before the Factory: Artisans and Proletarians, 1500-1800* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 1993): s. 73-99. Britanya: Joel Mokyr, "The Rise and Fall of the Factory System: Technology, Firms,

Sanayi Devrimi genel olarak 1800'lerin başlarında İngiliz pamuk fabrikalarının yükselişini hızlandıran 1700'lerin ikinci yarısındaki iplikçilik, pamuk dokumacılığı ve buhar makinesinin doğuşundaki teknolojik ilerlemeler ile bağlantılıdır. Bununla birlikte Sanayi Devrimi, teknik olduğu kadar örgütseldir de. Ev tabanlı eve iş verme [putting-out] sisteminden fabrika sistemine doğru gerçekleşen kayma, basitçe sadece yeni enerjiye dayalı makinelerin avantajından faydalanma anlamına gelmiyor aynı zamanda işgücünün doğrudan denetimi ve gözetlenmesi yoluyla üretim sürecinin hızı, kalitesi, düzenliliği ve güvenliği üzerinde işverenin kontrolünün artması anlamına da geliyordu. Fabrika sisteminin yükselişi aynı zamanda (hanelerde –veya plantasyonlarda– üretilen ürünlerin *ticaretine* odaklı) ticari kapitalizmin sonuna ve bu kapitalizm türünün yerini (kâr amaçlı mal ve hizmetlerin üretilmesine odaklı) endüstriyel kapitalizme bıraktığına da işaret ediyordu. Daha sonra bu teknolojik ve örgütsel yenilikler 1800'lerin geri kalanında Britanya'da, Birleşik Devletler'de, Almanya'da ve Fransa'da demiryollarının ve imalat sanayilerinin geniş çaplı bir biçimde büyümesini teşvik etmiştir.[15]

---

and Households since the Industrial Revolution", *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy* 55 (December 2001): s. 1-45; Sidney Pollard, *The Genesis of Modern Management: A Study of the Industrial Revolution in Great Britain* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1965).

15. Sanayi devriminin örgüt boyutu: Mokyr, "Editor's Introduction"; Peter N. Stearns, *The Industrial Revolution in World History*, 3rd Der. (Boulder, CO: Westview Press, 2007); G. N. von Tunzelmann, "Technological and Organizational Change in Industry during the Early Industrial Revolution", içinde Patrick K. O'Brien and Roland Quinault, Der. *The Industrial Revolution and British Society* (Cambridge: Cambridge University Press, 1993): s. 254-82. İşveren kontrolü: Harry Braverman, *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century* (New York: Monthly Review Press, 1974); Pollard, *The Genesis of Modern Management;* Charles Perrow, *Organizing America: Wealth, Power, and the Origins of Corporate Capitalism* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 2002). Genel büyüme: Stearns, *The Industrial Revolution in World History.*

Sanayi Devrimi ve sanayi kapitalizminin yükselişi, fabrikalardaki ve hanelerde olmayan öteki işyerlerindeki istihdamda bir patlama yaşanmasıyla, ücretli çalışmanın ek bir gelir kaynağı olmaktan ziyade yaşamanın ve bir kazanç elde etmenin gittikçe yegâne kaynağı haline gelmesiyle ve emek piyasalarının işçilerin ücretleri ve çalışma koşullarını belirlemek üzere ortaya çıkmasıyla bu ülkelerde çalışmayı kökten değiştirmiştir. Sanayiciler, üretim sürecinin kontrolörleri olarak daha önce eşi görülmemiş bir ölçekte haneleri yerinden etmişlerdir ve böylece bireyler de ne zaman ve nasıl çalışılacağına karar verme noktasında özerkliklerini ve sağduyularını yitirmişlerdir. Sanayi Devrimi'nden önce çiftçiler, zanaatkârlar ve ev tabanlı çalışma yürüten işçiler arasında serbestçe belirlenen çalışma planları, genellikle birbirini takip eden dinlenme periyodları ve yoğun çalışma aktiviteleri şeklindeydi. Ancak fabrika işi, bireyleri fabrikanın çalışma planlarına uymaya zorlamıştır. Dolayısıyla bireylerin "iş yapmak"tan ("güneş, hava ve günün ihtiyaçlarına göre ayarlanan bir plana göre farklı mekânlarda değişen görev kümeleri" üzerinde çalışmak) "iş sahibi olama"ya (özel olarak başkası için çalışmak) geçiş yaptıkları dönem bu dönemde olmuştur. Değerli işleri sadece ücretli çalışmayla eş tutan yeni normlardan dolayı, kadınların evdeki ücretsiz bakım işleri, görünmez kılınmıştır. Yeni fabrika işyerlerinde işçileri denetlemek ve onları motive etmek, kritik mevzular haline geldi ve işçileri yönetmek için yeni denetleyici meslekler ortaya çıktı. Finans, pazarlama ve karmaşıklığı gittikçe artan iş örgütlerinin diğer boyutlarını yönetmek için de başka idari meslekler ortaya çıktı. Sömürge politikaları, yeni ortaya çıkan endüstriyel ekonomilerin ihtiyacını karşılamak üzere Afrika, Güney Amerika ve dünyanın başka yerlerindeki çiftçi hane halklarını, yaşamı sürdürmeye yarayan ürünlerden uzaklaştırıp endüstriyel ürünler ve doğal kaynaklara yön-

lendirdiği için Sanayi Devrimi [merkez ülkelerin dışında] başka ülkelerdeki çalışmayı da etkilemiştir. Sömürgeci ve apartheid mülksüzleştirme politikaları tarafından topraklarından edilen Amerikan Yerlileri, siyahi Güney Afrikalılar ve başka yerli halklar da geleneksel çalışma biçimlerini değiştirmek ve hayatta kalmak için ücretli çalışmaya dönmek zorunda kalmışlardır.[16]

Sanayileşme ve sanayi kapitalizmi altında çalışmanın evrimi, emeği daha etkin ve verimli kılmaya yönelik kârın izindeki kapitalist bir dürtüyü yansıtmaktadır. Fırıncılar, demirciler, biracılar, çiftçiler ve benzerleri arasındaki *sosyal* bir işbölümünü yansıtan daha önceki altı bin yıl boyunca sözkonusu olan mesleki uzmanlaşmanın tersine, sanayileşme altında çalışma belirli mesleklerin vasıfsız ve tekrarlayıcı işler şeklinde ayrıştığı detaylı bir *imalat* iş bölümüne maruz kalmıştır. 1800'lerde büyük-büyük babam gibi vasıflı sigara üreticileri, tütün yapraklarını seçerek, bu yaprakları yuvarlayıp sararak ve elleri ve bir bıçak yardımıyla bitmiş sigarayı keserek bir sigarayı tamamen yapabilirlerdi. 1900'lerde kalıplar, bükme makineleri ve öteki yenilikler vasıflı sigara imalatçılarının yerlerini üretim sürecinin dar bir kısmına odaklanmış vasıfsız makine operatörlerinin almalarına imkân verdi. 1900'lerin başlarında Frederick Winslow Taylor, her bir işi yapmak için en iyi tek bir yolun bulunduğunu ve işçilerin değil yöneticilerin işin nasıl yapılması gerektiğini belirlemeleri gerektiğini vaaz etti. Dolayısıyla bilimsel yönetim veya

16. Kontrolün kaybı: Braverman, *Labor and Monopoly Capital;* Thompson, *The Making of the English Working Class.* Alıntı: Bridges, *JobShift,* viii. Ücretsiz bakım işi: Jeanne Boydston, *Home and Work: Housework, Wages, and the Ideology of Labor in the Early Republic* (New York: Oxford University Press, 1990). Yeni denetim meslekleri: Pollard, *The Genesis of Modern Management.* Colonization: Stearns, *The Industrial Revolution in World History.Yerli Irk*: Martha C. Knack and Alice Littlefield, "Native American Labor: Retrieving History, Rethinking Theory", içinde Alice Littlefield and Martha C. Knack, Der. *Native Americans and Wage Labor: Ethnohistorical Perspectives* (Norman: University of Oklahoma Press, 1996): s. 3-44.

"Taylorizm"in bu felsefesi, vasıflı işlerin basit tekrarlayıcı görevlere ayrışmasını pekiştirmiş ve (akıl sunanlar olarak görülen) yöneticiler ile (sadece kas gücü sunanlar olarak görülen) işçiler arasında keskin ayırımlar oluşturmuştur.[17] Kadınların büyük ölçüde hünerli parmaklar gerektiren tekrarlayıcı görevlerle sınırlandırılmasıyla kadın işleri ve erkek işleri ile ilgili cinsiyetçi normlar, yeni endüstriyel işyerlerine uyarlanmıştır. Başka bir deyişle sanayileşme, çoktandır devam eden cinsel iş bölümünü ortadan kaldırmamış fakat güncelleştirmiştir.

1913 yılında Henry Ford, hareketli montaj hattını yaygınlaştırdı ve böylece hem sanayileşmiş hem de sanayileşmekte olan ülkelerde yüzyılın geri kalan büyük bir kısmında çalışmanın kitlesel üretim modeli kurulmuş oldu. Sanayileşme Rusya'ya, Japonya'ya ve Güney Kore'ye yayıldıkça, örneğin, detaylı bir iş bölümüne dayalı ücretli çalışma, ulusal ve kültürel farklılıklara rağmen, daha da önemli bir hale geldi. Benzer eğilimler şu anda Çin, Hindistan, Meksika ve başka yerler için de sözkonusudur. Bilimsel yönetimden ziyade herkesin dilindeki meşhur endüstriyel söz olan personel güçlendirmenin benimsenmesi, hizmetler sektörünün veya yaratıcı sektörlerin makinelerin çalıştırılması olarak imalatı yerinden etmesiyle ve küreselleşmenin işverenleri, işçileri, sendikaları ve toplulukları germesiyle son otuz yıldan fazla bir süredir Birleşik Devletler, Britanya ve öteki sanayileşmiş müreffeh ülkelerde esnek uzmanlaşma, kitlesel üretimin yerini almaktadır.[18]

---

17. İş bölümünün üretilmesi: Karl Marx, *Economic and Philosophic Manuscripts of 1844* (1844), Çev. Martin Milligan (Amherst, NY: Prometheus Books, 1988); Braverman, *Labor and Monopoly Capital.* Sigara imalatçıları: Ronald Mendel, *"A Broad and Ennobling Spirit": Workers and Their Unions in Late Gilded Age New York and Brooklyn, 1886-1898* (Westport, CT: Praeger, 2003). Taylorizm: Robert Kanigel, *The One Best Way: Frederick Winslow Taylor and the Enigma of Efficiency* (New York, Penguin, 1997); Braverman, *Labor and Monopoly Capital.*

18. Sanayileşmenin yayılması: Stearns, *The Industrial Revolution in World*

Ancak modern çalışmanın temeli, -bu, hane içindeki ücretsiz bakım işleri ile tamamlanan hane dışındaki uzmanlaşılmış mesleklerde yaşam boyu çalışma anlamına gelmektedir- sanayileşmiş ülkelerdeki birçok birey için büyük ölçüde aynı kalmış ve işyerleri ile evlerdeki cinsiyetçi varsayımlar tarafından şekillenmeye devam etmektedir. Son zamanlarda sanayileşmiş ülkelerde göçmenler ve öteki marjinalleşmiş gruplar da hayatta kalmak için kayıtdışı çalışmaya bel bağlamaktadırlar. Başka ülkelerde tarımsal çalışma daha da önemlidir; ancak bu çalışma, yaygın olarak küçük ölçekli hane tabanlı üretim ya da günümüz sanayileşmiş ülkelerindeki sanayi öncesi çalışmayı andıran kayıtdışı çalışma ile tamamlanmaktadır. Ayrıca sanayileşme, düşük maliyetli emek arayışı ile yeni alanlara doğru genişlemeye devam etmektedir ve yirminci yüzyılın sonu gelişmekte olan ülkelerde kadın imalat işçilerinin sayısında keskin bir artışa tanıklık etmiştir. Maalesef genellikle "düzmece iş sözleşmeleri maskesi altında gizlenen" ve fiziksel şiddet tehdidi ile uygulanan modern kölelik biçimleri de birçok birey için acı bir gerçektir.[19]

History. Esnek uzmanlaşma: Michael J. Piore and Charles F. Sabel, *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity* (New York: Basic Books, 1984). Personel güçlendirme: Barry Bluestone and Irving Bluestone, *Negotiating the Future: A Labor Perspective on American Business* (New York: Basic Books, 1992); Eileen Appelbaum and Rosemary Batt, *The New American Workplace: Transforming Work Systems in the United States* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 1994). Hizmet sektörü: Stephen A. Herzenberg, John A. Alic, and Howard Wial, *New Rules for a New Economy: Employment and Opportunity in Postindustrial America* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 1998). Yaratıcı sektör: Richard Florida, *The Rise of the Creative Class: And How It's Transforming Work, Leisure, Community, and Everyday Life* (New York: Basic Books, 2002). Küreselleşme: Kim Moody, *Workers in a Lean World: Unions in the International Economy* (London: Verso, 1997).

19. Yeni Göçmenler: Immanuel Ness, *Immigrants, Unions, and the New U.S. Labor Market* (Philadelphia: Temple University Press, 2005). Kadın imalat işçileri: Teri L. Caraway, *Assembling Women: The Feminization of Global Manufacturing* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2007). Alıntı: Kevin Bales, *Disposable People: New Slavery in the Global Economy,* Der. (Berkeley: University of California Press, 2004), 26.

Her ne kadar sözkonusu değişimlerin nasıl bir biçim alacağını kestirmek zor olsa da 2,5 milyon yıldan fazla bir süredir çalışmanın bu kalıpları, çalışmanın evrim geçirmeye ve değişmeye devam edeceğini göstermektedir. Etkili bir iktisatçı olan David Ricardo, Sanayi Devrimi'nin başlarında, işçilerin hayatta kalabilecekleri bir düzeye kadar ücretlerin sürekli düşeceğini tahmin ediyordu. Aynı dönemde otomasyonun ve öteki değişimlerin geçimlerine zarar verebileceği korkusuyla Luddistler, makinelerin kullanılmasına karşı başkaldırmışlardır. On dokuzuncu yüzyılın sonlarına doğru Edward Bellamy ve öteki ütopyacı yazarlar, önemsiz işleri sona erdiren ve işçisiz fabrikalara yakın bir çalışma ortamı oluşturan bir çalışma tipine doğru ilerleyen gelecek güzergâhları tasavvur etmişlerdir. Daha yakın zamanlarda ise Jeremy Rifkin, bütün ekonomide enformasyon teknolojilerinin makinelerin, işçilerin yerini almalarına imkân vereceği için çalışmanın sonunun yakın olduğunu öne sürmüştür.[20] Bu tahminlerin hiçbirisi gerçekleşmemiştir. Bundan dolayı da her ne kadar tekil bireyler, meslekler ve kültürler tarafından farklı deneyimlense ve toplumsal cinsiyet, ırk ve öteki kimliklere dair dirençli ancak evrimleşen sosyal normlar ve teknoloji tarafından ve hatta bazen de şiddet ile şekillenecek gibi görünse de çalışmanın geleceği ile ilgili büyük kestirimlere dair temkinli olmak gerekiyor; ancak çalışmanın insan deneyiminin temel ve dinamik bir bileşeni olarak kalacağını varsaymak tehlikesiz gibi görünüyor.

20. David Ricardo, *On the Principles of Political Economy and Taxation* (1821) (London: G. Bell, 1919). Ludistler: Malcolm I. Thomis, *The Luddites: Machine-Breaking in Regency England* (Hamden, CT: Archon Books, 1970). Ütopya yazarları, ayrıca Rifkin'in çıkarımı: Jeremy Rifkin, *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era* (New York: Putnam Books, 1995).

Çalışmanın Önemi

Bu satırları okurken kaç yaşında olduğunuza bağlı olarak, kendinizi ve ailenizi geçindirmek için belki de işe ihtiyacınız olacak veya çalışıyor olabilirsiniz ya da çalışmışsınızdır. İşçilerin olmadığı bir dünya ütopyasının tasavvuru bir yana bırakılırsa insanın hayatta kalması için çalışmanın temel önemde olduğuna yönelik çok az şüphe bulunmaktadır. İronik bir biçimde hayatta kalmak için çalışma gereksinimi, onun derin önemini gözden kaçırmayı kolaylaştırmaktadır. Şayet çalışma bizim kontrolümüzün ötesinde hayatın önceden belirlenmiş bir yazgısıysa o zaman neden onu inceleyelim ki? Birçok akademik disiplin çalışmayı incelerken, birçoğunda çalışma merkezi bir konu değildir. Benzer şekilde medyadaki haberlerde ve kamu politikası tartışmalarında çalışma ile ilgili meseleler sıklıkla başka kaygılar tarafından gölgelenir. Bu bir talihsizliktir ve 2500 veya hayatta kalmak için ihtiyaç duyduğumuz günlük kalorinin çok ötesine uzanan çalışmanın gerçek öneminin sınırlı bir kavrayışını yansıtmaktadır.

Hayatta kalmak için belki de çok sıkı çalışmak zorunda olmayabiliriz – bazı tahminlere göre basit avcı-toplayıcılar günde sadece üç ile beş saat arasındaki bir süre çalışarak yaşayabilmektedirler.[21] Bu tahminler aşırı iyimser olsa da sanayileşmiş ülkelerdeki birçok insanın asgari bir iyi yaşam standardını sürdürmek için gerekli olandan daha çok çalıştığını öne sürmek akla yatkındır. Gerçekten de yetişkinlik hayatımızın büyük bir kısmını çalışarak geçiriyoruz ve günlerimizin çoğu genellikle işte harcanıyor ki bu da muhtemelen Amerikalı yazar William Faulkner'in şu iğneleyici sözü söylemesine sebep olan bir gerçekliktir: "Bir insanın sekiz saatte yapabileceği tek şey çalışmadır." Hayatta kalmanın ötesinde,

21. Karşılaştırma: Marshall Sahlins, *Stone Age Economics* (Chicago: Aldine-Atherton, 1972); Kaplan, "The Darker Side of the 'Original Affluent Society' ".

neden çok çalıştığımıza yönelik çeşitli potansiyel sebepler bulunmaktadır (bir kimlik oluşturmak, özgür olmak, para kazanmak ve başkalarına hizmet etmek veya onlara bakmak gibi) ve çalışmaya yönelik bu tasavvurlar bu kitabın temelini oluşturmaktadır. Neden çalıştığımıza yönelik bu kişisel sebeplerin farklılığı, çalışmanın derin önemini kısmen ortaya çıkartmaktadır.

Yaşamlarımızın temelde çalışma tarafından nasıl şekillendiğini gözden kaçırmak kolaydır. Çalışma, yaşamlarımızın temel ritmini kurar – bir kimsenin evi, yedikleri, uyku düzeni, hafta sonları ve tatilleri, tüm bunlar çalışma talebi tarafından belirlenir. Tarımsal yenilik ve mesleki uzmanlık tarafından oluşturulan üretim fazlasının dağıtımını takip etme ihtiyacından dolayı beş bin yıl önce çalışma, yazılı dilin oluşturulmasına katkı sağlamıştır ve edebiyat, sanat ve kültürümüzde yansıtılmaya devam etmektedir. Hatta zaman kavramımız bile çalışmayla bağlantılıdır – avcı ve toplayıcılar zamanı görevlerle ilişkilendirirlerdi; modern sanayi toplumları da çalışmayı ölçmek ve koordine etmek ve çalışma zamanını keskin bir biçimde boş zamandan ayırmak üzere hassas saat zamanını kullanmaktadırlar. Gerçekten de çalışma insan yapımı dünyanın kaynağıdır ve tarımsal, bilimsel ve endüstriyel devrimlerin tümü de işçilerin yaptıkları işleri kolaylaştırmak veya daha da verimli kılmak üzere denedikleri metotlar ile meydana gelmiştir. Martin Luther'in teolojik devrimi, kısmen de olsa, o dönemin Roma Katolik Kilisesi'nin manevi işlerin gündelik işlerden daha üstün olduğuna yönelik görüşlerinin bir revizyonuna dayanır ve çalışmayla ilgili hususlar dünyanın büyük dinlerinin sosyal öğretilerinde görülmeye devam etmektedir. Ve elbette gerçekte ne ölçüde eşit olduğumuz hususu, çalışma dünyasındaki ayırımcılık ve işlere eşit erişim ile ilgili sorunlardan ayrılamaz.[22]

22. Yazı dilinin oluşumu: Nissen, "The Archaic Texts from Uruk." Literature,

Ayrıca çalışma üzerine düşünmek temel ekonomik, sosyal ve politik meseleleri düşünmenin oldukça güçlü bir metodudur ve sosyal bilimlerdeki en keskin bazı tartışmalar çalışma meselesinden kaynaklanmaktadır. Örneğin, son 150 yıldan fazla bir süredir kapitalizm, sosyalizm ve komünizm üzerinde yapılan muazzam tartışmalar, özünde siyaset ve mülkiyet ile değil çalışma ile ilgilidir. Karl Marx'ın kapitalizm eleştirisi, sermaye sahipleri tarafından gerçekleştirilen üretim araçlarının kontrolüne dayanmaktadır. Bu kontrol, sermayenin sadece sosyopolitik hâkimiyetinin kaynağı olarak değil ancak daha temelde (işçi yabancılaşmasının gayri insaniliğine yol açan) çalışmanın bölünmesi ve metalaşmasının sebebi olarak da görülmektedir. En nihayetinde Marx, işçilerin çilesine duyduğu ilginin onu daha insani bir toplum arayışına yönlendirdiği, çalışmanın büyük bir kuramcısıydı.[23] Dolayısıyla Marx ve başkaları tarafından öne sürülen sosyalizm ve komünizm tasarıları, çalışmaya yönelik bir ilgiden doğmuştur.

Daha genelde ise gerek tarımsal, klasik, feodal, kapitalist toplumlar gerekse öteki toplumlar, bir toplumdaki insanların kendilerinden öncekilerden ne derece daha sıkı çalıştıklarına

---

art, and culture: Tim Barringer, *Men at Work: Art and Labour in Victorian Britain* (New Haven, CT: Yale University Press, 2005); Nicholas Coles and Janet Zandy, Der. *American Working-Class Literature: An Anthology* (New York: Oxford University Press, 2006); Helen Molesworth, Der. *Work Ethic* (University Park: Penn State University Press, 2003). Zaman: E. P. Thompson, "Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism", *Past and Present* 38 (December 1967): s. 56-97. İnsandan Yapılmış Dünya: Arendt, *The Human Condition*. Agricultural, scientific, and industrial revolutions: Clifford D. Conner, *A People's History of Science: Miners, Midwives, and 'Low Mechanicks'* (New York: Nation Books, 2005). Martin Luther: Adriano Tilgher, *Work: What It Has Meant to Men through the Ages*, Çev. Dorothy Canfield Fisher (London: George Harrap, 1931); Applebaum, *The Concept of Work*. Gerçek eşitlik: Nancy MacLean, *Freedom Is Not Enough: The Opening of the American Workplace* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2006).

23. Yabancılaşma: Marx, *Economic and Philosophic Manuscripts of 1844*. Çalışmanın etkili kuramcısı: George Ritzer, *Classical Sociological Theory* (New York: McGraw-Hill, 1992).

kısmen bağlı olarak, ataları üzerinde bir ilerlemeyi temsil etmek üzere değerlendirilmişlerdir. Hem tarihöncesinin hem de günümüzün avcı-toplayıcılarının çalışma yükleri ile ilgili tartışmalar, basit bir biçimde sadece bu eşitlikçi sosyal örgütün biçimini kavramak ile ilgili değil aynı zamanda devlete –ve de sınıflara– dayalı toplumlardaki işçilerin göreli etkilerini değerlendirmek için bir kıyaslama da sunmaktadır. Öte yandan kapitalizmin çeşitleri de çalışma kavramlarıyla değerlendirilmektedir. *The Overworked American* ve *Modern Times, Ancient Hours* gibi başlıklar, uzun çalışma süreleriyle sonuçlandığı için günümüzün liberal piyasa ekonomisine yönelik eleştirileri vurgulamaktadır.[24] Birleşik Devletler ile Avrupa arasında yapılan yaşam kalitesi karşılaştırmaları genellikle (Avrupai yaşam tarzını doğrulayan) daha kısa çalışma süreleri ve (Birleşik Devletler'in zenginliğini doğrulayan) düşük işsizlik oranları etrafında dönmektedir.

Çalışma ayrıca insan evrimi ile ilgili tartışmalarda da merkezi bir konumdadır. Arkeoloji ve antropolojide çok uzun süre devam eden bir muamma, Neandertallerin yüz bin yıldan fazla bir süre başarılı bir biçimde Avrupa ve Doğu Asya'da yaşadıktan sonra *Homo sapiens* atalarımızın gelişi ile neden ortadan kayboldukları hususudur. Her ikisi de antropolog olan Steven Kuhn ve Mary Stinger, daha eski insanlar çalışmayı, erkekler avlanacak ve kadınlar ile çocuklar ise toplayıcılık yapacak şekilde cinsiyet ve yaş hadlerine göre bölerlerken –ki günümüzde de devam eden bir sosyal örgütlenmedir– Neandertal erkek, kadın ve çocuklarının tümünün enerjilerinin çoğunu, büyük avlanma oyununa odakladıklarını öne sürmektedirler. Dolayısıyla insanlar-

24. Zenginliğin ölçütü: Kaplan, "The Darker Side of the 'Original Affluent Society.' " Juliet B. Schor, *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure* (New York: Basic Books, 1991). Pietro Basso, *Modern Times, Ancient Hours: Working Lives in the Twenty-first Century*, Çev. Giacomo Donis (London: Verso, 2003).

dan farklı olarak Neandertaller, sıkıntılı dönemlerde açlığı önlemek için belki de "farklı kaynak tabanlarının ve çalışma ağlarının türlerinden yoksun"dular.[25] Başka bir deyişle belki de çalışmanın temel bir bileşeni –işbölümü– neden *Homo sapiens*'in Neandertallerin yerini aldığı ve böylece yeryüzünde neden yaşadığımızı açıklamada yardımcı olabilir.

Çalışma ile ilgili hususlar, insan toplumlarının nasıl örgütlendikleriyle de çok yakından bağlantılıdır. Cinsiyet sınırları ile birlikte işbölümü, antropologlar tarafından evrimci tarihteki önemli bir kilometre taşı olarak görülmektedir. Avcı-toplayıcıların eşitlikçi bağlarından bu eşitlikçi yapıyı aşan tarımsal köy topluluklarına ve oradan da yoğun bir biçimde sosyal farklılıklar barındıran hiyerarşik ulus-devletlere doğru gelişen binlerce yıllık ilerleme, avcılık ve toplayıcılıktan geçimlik tarıma ve oradan da uzmanlaşılmış üretime doğru ilerleyen çalışmadaki keskin değişimlerle benzer bir paralellik göstermektedir. Gerçekten de çalışmada meydana gelen değişimler, tarımsal fazlalıkların ve mesleki uzmanlaşmanın belki de sosyal farklılıkları ilerletmesiyle, karmaşık toplumlara geçiş *sebebine* katkıda bulunmuş olabilir. Bu yaklaşımda günümüzün politik durumları ve sosyoekonomik eşitsizlikleri, çalışmanın doğasındaki değişimleri tekrar izleyebilir. Çalışmadaki değişimler, sadece karmaşık toplumların büyümesinin sebebi gibi görünmüyor ve sebepten ziyade sosyal farklılıkları da yansıtabiliyor; ancak çalışma, sosyal farklılıklar ve kültürel evrim arasındaki ortaklık da hem teoride hem de pratikte çalışmanın derin öneminin başka bir bileşenidir.[26]

25. Steven L. Kuhn and Mary C. Stiner, "What's a Mother to Do? The Division of Labor among Neandertals and Modern Humans in Eurasia", *Current Anthropology* 47 (December 2006): s. 953-80 ve 959.

26. Önemli kilometre Taşı: Kuhn and Stiner, "What's a Mother to Do?" Karmaşık toplumlar: Bogucki, *The Origins of Human Society*; T. Douglas Price and Gary M. Feinman, Der. *Foundations of Social Inequality* (New York: Plenum, 1995); Childe, *The Prehistory of European Society;* Wailes, *Craft Specialization and Social Evolution.*

Çalışma ayrıca son iki yüzyılın en önemli kültürel değişimlerinden birisiyle de yakından bağlantılıdır: modern tüketimin yükselişi. Çalışmanın, tüketime yönelik satın alımları sağlaması ile ilgili açık bağlantısının ötesinde bazıları, onun doğasındaki değişimlerin on sekizinci ve on dokuzuncu yüzyıllardaki geleneksel başarıya yönelik görüşleri zayıflatmasıyla bireylerin, başarının tanımı ve onun gösterilmesinin bir yolu olarak tüketim mallarına yöneldiklerini ileri sürdüler. Zaruri olmayan tüketim mallarını satın alma becerisi, fabrikalardaki uzun çalışma süreleri yükünün, bürokratik yönetsel pozisyonlarla bağlantılı olan kişisel kontrolün kaybının ve de orta sınıf kadınları açısından dışarıda değil de evde çalışmaya yönelik sosyal baskının bir telafisi olarak görülmüştür. Dolayısıyla İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde bir tüketim kültürünün yoğunlaşması, çalışmanın gittikçe kendiliğinden değerli olan bir aktiviteden ziyade harcanabilir bir kişisel gelir elde etmeye yönelik dar bir ekonomik aktivite olarak görülmesine neden olmuştur. Bireyler kendilerini işçiler olarak değil, tüketiciler olarak görmüşlerdir ve çalışma, "sosyal imgelemden kaybolmuştur."[27] Sosyal olarak arzu edilen şey, tüketim mallarını üreten, nakliyesini yapan ve satanların düzgün çalışma koşulları değil de bu malların düşük fiyatları olmuştur.

Bu örnekler, temel hususları derinlemesine kavramak için çalışmanın önemini göstermektedir. Ancak elbette ki çalışma pratik sebeplerden dolayı da çok önemlidir. Sanayileşme, yerli halkın geleneksel çalışma pratiklerine tecavüz ettiği ancak bir gelir elde etmek için onlara yeterli işler sağlamadığı zaman, bu halklar var olma mücadelesi vermişlerdir. ABD'deki ve başka yerlerdeki yoksulluk yardımları çabaları, refah tipinden git gide istihdam programları şeklinde çalışmayla

27. Gereksiz eşya satın alımı: Peter N. Stearns, *Consumerism in World History: The Global Transformation of Desire* (London: Routledge, 2001). Alıntı: Rick Fantasia and Kim Voss, *Hard Work: Remaking the American Labor Movement* (Berkeley: University of California Press, 2004), 27.

bağlantılandırılmaktadır. Bütün dünyada işletmeler sürekli olarak yüksek verimlilikteki işçilere yol açan insan kaynakları yönetimi pratiklerinin tasarlanması ile ilgili zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Ayrıca çalışan mahremiyeti ve gözetleme ile ispiyonculuk ve ayırımcılık gibi işletmelerin karşılaştıkları en zor etik meselelerin birçoğu da çalışmayla ilgilidir.[28] Ve de bölgesel asgari ücret yasalarından uluslararası ticaret anlaşmalarındaki çalışma standartlarının birleştirilmesine kadar çalışma konusundaki hükümet düzenlemelerinin fayda ve maliyetleri üzerinde yoğun tartışmalar devam etmektedir.

Başka bir deyişle çalışmanın önemi, birçok yerde aynı anda mevcuttur – bireysel yaşamımızda, toplumumuzda ve çok çeşitli akademik disiplinlerde. Ancak maalesef çalışmanın öneminin büyüklüğü genellikle düşünürler, öğrenciler, politika yapıcıları, iş dünyasının liderleri ve kamuoyu tarafından büyük ölçüde gözden kaçırılmakta ve bunun karşılığında da bir gereklilik ya da bir gelir kaynağı olarak aşırı basitleştirilmiş bir çalışma ilkesine indirgenmektedir. Ancak çalışma ihmal edilemeyecek veya hafife alınamayacak kadar önemlidir. Çalışma, neredeyse bütün insan deneyimi için temel düzeydedir ve dikkatli bir düşünmeyi, incelemeyi ve kavrayışı hak etmektedir.

Çalışma Kavramları

Çalışmanın temel önemi ile ilgili bu arka plana ve farklı zaman ve mekânlarda çalışmanın çeşitli doğalarına karşı, bu kitapta, çalışma ile ilgili on temel kavramsallaştırmayı kurarak çalışmayı nasıl kavramsallaştırdığımızı ele alıyorum (bkz. Tablo 2). Bu kitabın her bir bölümü bu on kavramsallaştırmadan bir tanesini sunmaktadır. Bölüm 1, çalışma ile ilgili

28. Etik meseleler ve çalışma: John W. Budd and James G. Scoville, Der. *The Ethics of Human Resources and Industrial Relations* (Champaign, IL: Labor and Employment Relations Association, 2005).

en eski ve en uzun süreli anlayışlardan bir tanesi –bu, lanet olarak çalışmadır– ile başlamaktadır. Bir lanet olarak çalışmanın varyasyonları, Antik Yunandan günümüze kadarki dönemleri ve Cennet Bahçesi'ne giden tüm yollara uzanan Yahudi-Hıristiyan geleneklerini kapsamaktadır. Bir lanet olarak çalışma, çalışma konusunda düşünme hususunda faydalı bir başlangıç noktasıdır; çünkü bu nokta, popüler kültürün içine işlemiştir çünkü çalışmanın gerçekten ne olduğunu ve ne olması gerektiğini sorgulayabilmek için çalışmanın sadece bir lanet olduğuna yönelik bir görüşü reddetmemiz gerekmektedir. Eğer çalışma basitçe bir lanetse, çileli emeğimiz ile ilgili kaderi sorgulamak yerine onu kabul etmemiz gerekirdi ve çalışma üzerine çok düşünmeye değmezdi. Ancak şayet çalışma bir lanet değilse, o zaman onun ne olduğu ve nasıl bir yapısı olduğu ile ilgili düşünmemiz gerekmektedir.

Tablo 2: Çalışmayı Kavramsallaştırmak

... OLARAK ÇALIŞMA	TANIM	ENTELEKTÜEL TEMELLER
1. Bir Lanet	İnsan yaşamı ya da sosyal düzenin devamı için gerekli olan kesin bir yük	Batı ilahiyatı, Antik Yunan-Roma felsefesi
2. Özgürlük	Doğadan ya da başka insanlardan bağımsız olma durumuna erişmenin ve insan yaratıcılığının ifadesinin bir yolu	Batı liberal bireyciliği, siyaset teorisi
3. Bir Meta	Satılabilir ekonomik değere sahip olan üretken çabanın soyut bir miktarı	Kapitalizm, sanayileşme, iktisat
4. Mesleki Vatandaşlık	Belirli hakları olan bir toplumun mensupları tarafından takip edilen bir aktivite	Batı vatandaşlık idealleri, ilahiyat, endüstri ilişkileri
5. Izdırap	Memnuniyet veren mal ve hizmetlerin elde edilmesine imkân veren berbat bir aktivite	Faydacılık, iktisat

6. Kişisel Tatmin	(Tercihen) bireysel ihtiyaçları tatmin eden fiziksel ve psikolojik bir işleyiş	Batı liberal bireyciliği, sistematik yönetim, psikoloji
7. Bir Sosyal İlişki	Sosyal normlar, kurumlar ve iktidar yapıları içine gömülü olan insan etkileşimi	Sanayileşme, sosyoloji, antropoloji
8. Başkalarına Bakma	Başkalarıyla birlikte olmak ve onların hayatta kalmalarını sağlamak için gerekli olan fiziksel, bilişsel ve duygusal çaba	Kadın hakları, feminizm
9. Kimlik	Kim olduğunu ve sosyal yapı içinde nerede durduğunu anlamaya yönelik bir metot	Psikoloji, sosyoloji, felsefe
10. Hizmet	Başkalarına (Tanrı, hane halkı, topluluk veya ülke gibi) yönelik fedakârlık çabası	İlahiyat, Konfüçyüsçülük, cumhuriyetçilik, insaniyetperverlik

İnsanların, hayatta kalmak için çalışma lanetinin tuzağına düşmelerine yönelik görüşün tam tersine Bölüm 2, çalışmanın nasıl da özgürlüğün bir kaynağı olarak görülebileceğini göstermektedir. Batı düşüncesinde liberal bireyciliğin yükselişi bireyi, çalışma konusuyla ilgili olanlar da dahil olmak üzere, birçok teori ve felsefenin merkezine koymuştur. Böylece çalışmayı, hem doğadan hem de başkalarından bir bireysel özgürleşmeyi tesis eden birey merkezli, serbest ve yaratıcı bir aktivite olarak görmek, günümüz Batısının çalışma kavramsallaştırılmasının kuruluşu olmuştur.

Hizmet olarak çalışma (Bölüm 10) dışındaki tüm kavramsallaştırmalar büyük ölçüde gelişmesine piyasa ekonomisi ve sanayileşmenin yükselişinin sebep olduğu Batı'nın felsefe, sosyal bilimler ve davranış bilimlerindeki kuramsallaştırmalarının entelektüel ürünleridirler. Buna işaret etmek, tüm bu kavramsallaştırmaların sadece Batılı ya da endüstriyel çalışmaya hitap ettiği anlamına gelmiyor. Bundan ziyade çalışmayla ilgili bu tarz *düşünmek*, Batı bireyciliğinin ve sana-

yileşmenin yükselişinden kaynaklanmaktadır; ancak tüm bu mercekler aynı zamanda başka bağlamlara da uygulanabilir. Piyasaya dayalı modern ekonomilerde, üretken çaba ekonomik bir değere sahip olduğu ve bu yüzden de benzer başka mallar ve hizmetlerle takas edilebildiği için çalışma kuramsal olarak ele alınmaktadır – başka bir deyişle çalışma bir metadır. Bölüm 3'te meta olarak çalışmaya yönelik bu yaklaşımın ana akım iktisadi düşünce içinde önemini ortaya koyuyor ve Karl Marx'ın, feminist düşünürlerin ve başkalarının önemli eleştirilerini kabaca açıklıyorum.

Bazıları, çalışmayı tıpkı başka metalar gibi ele almayı kabul etmemektedirler; çünkü böyle bir yaklaşım, insanoğlu tarafından icra edilen çalışma gerçeğinin derin ahlaki önemini gözden kaçırmaktadır. Bu yüzden de Bölüm 4'te mesleki vatandaşlık olarak çalışma –doğuştan eşit değerde olan, piyasanın sunduğundan bağımsız olarak onur ve kendini gerçekleştirmenin belirli hak ve standartlarını hak eden vatandaşlar tarafından yapılan bir aktivite– kavramsallaştırmasını geliştiriyorum. Bu kavramlaştırma, endüstri ilişkileri, siyaset teorisi, insan hakları, etik, ilahiyat ve benzeri alanlardaki bilgileri kapsamakta ve emek piyasaları ile işyerlerine kurumsal müdahalelerle işçi haklarına erişmeye vurgu yapar.

Bununla birlikte bu kavramlaştırma, niçin çalışmadığımızı sormaması itibariyle çalışmaya meta olarak yaklaşmaya benzemektedir. Çalışmanın önemli bir sebebi bir gelir elde etmektir. Bu husus, bireylerin mal ve hizmetleri tüketerek ve boş zamanından keyif alarak kendi kişisel refahını ("faydasını") azamileştiren akılcı bir aktör olarak görülmesiyle ana akım iktisadi düşüncede şekillendirilmektedir. Çalışma, acı veren bir çaba gerektirmesi ve boş zaman aktivitelerinden ayrı bir zaman almasıyla faydayı azaltan bir eylem olarak görülmektedir. Bundan dolayı da bireyler çalışmayı sadece

ya doğrudan mal, hizmet ve boş zaman üreten ya da bunları satın almak için bir gelir sağlaması nedeniyle kabul edilebilir olarak görmektedirler. Ve bu yüzden de çalışmanın en güçlü modern kavramlaştırılmalarından birisi, bir ıstırap olarak çalışmadır – bir gelir ve harici bir ödül ile neticelendiğinden dolayı katlanılabilir; ancak psikolojik bir doyumdan ve öteki içsel ödüllerden yoksun ve bu yüzden de keyifli olmayan araçsal bir iktisadi aktivite. Çalışmaya yönelik bu ana akım iktisadi görüş Bölüm 5'in konusudur.

Buna karşın Bölüm 6, çalışmanın bir kişisel tatmin olarak kavramlaştırılmasını sunmaktadır. Uygun bir biçimde yapılandırıldığında çalışma bir kimsenin fiziksel ve psikolojik sağlığına faydalı olabilir. Çalışmaya yönelik bu perspektif, işyeri güvenliği ile bağlantılı olmasına rağmen, büyük ölçüde psikoloji kuramına dayanmakta ve ustalığa, öz saygıya ve onura erişmek için insan ihtiyaçlarının tatmin edilmesi ile psikolojik esenliğin geliştirilmesine yönelik çalışmanın potansiyeline vurgu yapar. Benzer şekilde berbat çalışma, –yani anlamsız tekrarlamalar, kötü davranan iş arkadaşları ya da patronlar, yoğun fiziksel ya da zihinsel talepler ya da istenmeyen öteki faktörleri içeren çalışma– olumsuz psikolojik etkilere sahip olarak görülür ve basitçe bir lanet ya da kazanç elde etmek için kabul edilebilir bir şey olarak reddedilmez. Bu nedenle, çalışmayı kişisel tatmin olarak kavramlaştırmak, çalışmanın kişisel tatmin veya tatminsizlik sağlayan zihinsel ve duygusal / davranışsal yönlerine vurgu yapmaktır. Bu bölümde ayrıca insan kaynakları yönetimini tartışıyorum; çünkü kişisel tatminin bir kaynağı olarak çalışma üzerinde düşünmek, çalışmanın tatmin edici ve tatminsizlik veren yönlerinin farkında olarak işçi verimliliğini artırmanın yollarını arayan insan kaynakları yönetimi için entelektüel temeller sağlar.

Çalışma ile ilgili iktisadi ve psikolojik perspektifler, dışsal ya da içsel ödüllendirmelere vurgu yapmaları ile birbirinden

farklılaşmakta ancak bireye -bireysel ödüller,- takımlar bağlamında bile -bireysel çaba, işle ilgili bireysel seçimler- odaklanma hususunu paylaşmaktadırlar. Bölüm 7, birey merkezli bu perspektifleri, sosyologlar, sosyal psikologlar ve başka disiplinlerdeki araştırmacıların dikkat çektiği çalışmanın sosyal boyutlarına vurgu yaparak zenginleştirmektedir. Çalışma, basit bir iktisadi mübadele olmaktan ziyade, paradan çok, güven üzerine inşa edilen sosyal bir mübadele olabilir. Fayda ya da iş tatminini azamileştirmeye yönelik bireysel çabalar ile işleyen bir şey olmaktan ziyade çalışma, sosyal normlar, kurumlar ve birbiriyle mücadele eden sosyal gruplar arasında eşit olamayan iktidar dinamiklerinden güçlü bir biçimde etkilenebilen bir şeydir. Bu iktidar dinamiklerine özellikle vurgu yapan Marksist görüş ve bununla bağlantılı görüşlerde, modern istihdam ilişkileri, eşitler arasındaki iktisadi bir sözleşmeye (Bölüm 3) daha az; ancak çatışma ve uzlaşma ile karakterize edilen tartışmalı bir mübadeleye ise daha çok benzemektedir ve de insan kaynakları yönetimi ise işçileri motive etmekten ziyade onları kontrol etmeye yönelik bir stratejiye benzemektedir.

Özellikle birçok farklı kültür içinde süregelen ve güçlü sosyal normlar, erkekler ve kadınlar için kültürel olarak kabul edilebilir ve kabul edilemez iş rollerini tanımlamaktadır. Örneğin, popüler Anglo-Amerikan kullanımında "kadın işi", bir erkeğe layık olmayan çalışma biçimlerini tanımlamak için kullanılan değer yüklü, küçük düşürücü bir kavramdır. Bu bakımdan feminist düşünce, çalışmanın kadınlar için erkeklerden farklı bir biçimde kavramlaştırıldığını öne sürmektedir. Özellikle kadın işi genellikle başkalarına bakmak olarak tanımlanmaktadır. Modern toplum, başkalarının bakım işini yapmanın bazı doğal anaç veya kadınsı içgüdüleri yansıttığına işaret eden sosyal olarak inşa edilmiş bir mit ile kadınların ücretsiz ev işini önemsizleştirmiş ve ücretli

istihdam dünyasında da kadınlara erkeklerden daha düşük ücret ödemeyi meşrulaştırmıştır. Dolayısıyla başkalarına bakma olarak çalışma Bölüm 8'in konusudur. Bölüm 9 ise bir kimsenin kimliğinin bir parçası olarak çalışma kavramlaştırmasını incelemektedir. Bu bölümde çalışmanın, kim olduğumuz, sosyal yapı içinde nerde durduğumuz ve insan olmanın ne anlama geldiğine yönelik soruları anlamlandırmamızda nasıl yardımcı olduğunu incelemek için psikoloji, sosyoloji ve felsefe alanlarındaki bilgileri kullanıyorum.

Son olarak çalışma, bireysel işçinin ve onun yakın ailesinin ötesine uzanan ihtiyaçlar ya da isteklere katkıda bulunmanın bir yolu olarak düşünülebilir. Dolayısıyla Bölüm 10'un odağı, Tanrı'ya (bir meslek [*calling*] biçimini de içerecek biçimde), bir kimsenin çok kuşaklı ailesine, topluma ya da ülkeye hizmet olarak çalışmadır. Bu çalışma düşüncesi, Batı bireyciliğinin yükselişinden önceki bir döneme uzanmaktadır; ancak birçok dönemde aşikârdır ve aşırı bireyciliğin güncel bir panzehri olarak da bazıları tarafından savunulmaktadır. Son bölüm ise bazı sonuçlar sunmaktadır.

Çalışmanın bu on kavramlaştırması önemlidir. Her birisi münferit olarak farklı disiplinlerin çalışma ile ilgili perspektifini anlamada temeller sunmaktadır. Tekil kavramlaştırmalar içinde bulundukları akademik disiplinin içine o denli işlemiştir ki genellikle bu alanının dışındakilere karşı gizli kalmıştır. Bunları açığa çıkartmakla, bu disiplinlerde çalışma ile ilgili zengin bir araştırma ve bu alanları daha erişilebilir yapmayı umuyorum. Ayrıca çalışma fikri pratikte de çalışmanın doğasını şekillendirmektedir. Şayet çalışma bir meta olarak görülürse, piyasanın ellerine bırakılacaktır. Şayet çalışma kişisel tatminin önemli bir kaynağı olarak görülürse, bu tatmini sağlamak üzere yapılandırılacaktır. Çalışma başkalarına bakmak olarak görülürse bu durumda da bakım işini yapanlar daha büyük bir saygıya hâkim olacaklardır. Teşvike dayalı

karşılıklar, kendi kendilerini yönlendiren iş takımları, asgari ücret yasaları ve uluslararası ticaret sözleşmeleri gibi şirket ve kamu politikalarının tümü, çalışmanın belirli kavramlaştırmalarını yansıtmaktadırlar. Benzer şekilde çalışmaya yönelik farklı bakışlar, insan kaynakları yönetimi, sendikalar, değişim programları ve modern işyerlerinin diğer özellikleri ile ilgili çarpıcı bir biçimde farklı değerlendirmelere neden olmaktadır. Çalışmaya yönelik on kavramlaştırma, çalışma ile ilgili gerçek sonuçları olan fikirlerdir.

Böylece çalışma ile ilgili burada geliştirilen on kavramlaştırma, bireyler olarak çalışmanın bizim için ne anlama geldiği ve toplum olarak ona ne değer verdiğimiz hususunda düşünürken bir temel sağlamaktadır. Yirminci yüzyılda bir sanayi toplumundaki ücretli istihdam vurgusu ve yirmi birinci yüzyılda küresel bir dünyadaki "yeni ekonomi" ya da "yeni bir kapitalizm" anlatısının ikisi de bireylerin ailelerin ve toplulukların sağlık ve refahını sürdüren yeniden üretici çalışmayı marjinalleştirirken çalışmanın üretim olarak özel meta, piyasa ve iktisada dayalı kavramlaştırılmasına hizmet etmektedir.[29] Böylece birçok işçi ve çalışma biçimi, sosyal statüden, yasal haklardan ve hâkim kültürel normlarca desteklenen maddi faydalardan mahrum bırakılmaktadır. Batı'da uzun süre devam eden doğal dünyaya hükmederek onun aşırılıklarından özgürleşmeye erişmenin bir yolu olarak çalışma yaklaşımı, muhtemelen aşırı tüketimin ve çevresel bozulmanın tohumlarını da tedarik etmiştir. Çalışma üzerinde düşünme biçimimiz önemlidir, dolayısıyla bu hususu dikkatli ve geniş çaplı bir biçimde düşünmemiz gerekmektedir.

Kısacası, tarih boyunca çalışmanın kendine özgü doğası önemli ölçüde değişirken çalışma, insan varoluşunun her zaman merkezi bir özelliği olmuştur. Çalıştığımız zaman,

29. Yeni ekonomi anlatısı: Kevin Doogan, *New Capitalism? The Transformation of Work* (Cambridge: Polity, 2009); Standing, *Work after Globalization.*

biyolojik, psikolojik, iktisadi ve sosyal öz benliğimizi deneyimlemiş oluruz. Çalışma bizi fiziksel ve sosyal dünya içine konumlandırarak bize ve başkalarına kim olduğumuz hususunu anlamlandırma noktasında yardımcı olurken bir yandan da maddi ve sosyal kaynaklara erişimimizi belirler.[30] Çalışma üzerine düşündüğümüzde, çalışmayı sadece daha iyi anlamamız için değil aynı zamanda derin önemini yansıtacak biçimde onu değerlendirmek ve yapılandırmak için de kavramlaştırmalarımız ve kavrayışlarımızın benzer biçimde zengin olması gerekmektedir.

30. Çalışmaya bizi konumlandırır: Diane Watson, "Individuals and Institutions: The Case of Work and Employment", içinde Margaret Wetherell, Der. *Identities, Groups, and Social Issues* (London: Sage, 1996): s. 239-82.

1
Bir Lanet Olarak Çalışma

"Çalışma, kaçınılması gereken, gerekli bir kötülüktür."
-Mark Twain (1835-1910)

Çalışma, yedi harfli bir kelime olabilir. Çalışma aynı zamanda zor, sıcak, tehlikeli ve sıkıcı da olabilir. Çalışma, günler ve yıllar geçtikçe fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak bezdirici de olabilir. Şu halde çalışma yüz yıllardır olumsuz bir biçimde bir yük olarak görülmektedir. Tefekkür ve boş zaman, ideal insan aktiviteleri olarak görülürken çalışma, "kaçınılması gereken bir kötülük"tür. Sigmund Freud'un kelimeleriyle "çok büyük bir kesim ancak gereksinimler tara-

fından zorlandığında çalışır" ve onun tarifinde bu, "çalışmaya karşı insanın doğal bir isteksizliği" anlamına gelir.[1] Bu kitabın çeşitli yerlerinde de gösterildiği gibi bazıları, çalışmaya yönelik bu isteksizliğin doğal olduğu fikrine katılmamaktadır; ancak çalışmanın bir insani yük olarak kavramlaştırılabilmesi ve kavramlaştırılmasına yönelik çok az tartışma bulunuyor olsa gerek. Yunan mitolojisinde Zeus'un Sisiphos'u büyük bir kayayı dik bir tepeye sonsuza dek çıkartması ve bunun aşağıya yuvarlanmasını seyretmesiyle cezalandırmasından on dokuzuncu yüzyılda İngilizlerin Avustralya'daki sürgün yerlerine, yirminci yüzyılda Nazilerin zorunlu çalışma sistemine, yine yirminci yüzyılda Sovyetler Birliği'nde Gulag'lardaki cezalandırıcı çalışma sistemine ve Çin'in *laogai* sisteminde ve ABD'deki prangalı mahkûmların zorunlu çalışmalarının kullanılmaya devam ediliyor olmasına kadar; çalışmanın bu zahmetli doğası, onun genellikle bir ceza olarak kullanılması ile pekiştirilmiştir. Fransızcada çalışma için kullanılan kelimelerden birisi olan *travail*, bir işkence aleti için kullanılan Latince bir kelimeden gelmektedir. Çalışma ile ilgili tüm bu olumsuz görüşler, çalışmanın uzun süredir devam eden bir kavramlaştırma biçiminin –yani bir lanet olarak çalışma kavramlaştırmasının– bir parçasıdır.

Tanrı'nın Laneti

"Başlangıçta Tanrı, cennet ve dünyayı yarattı." İçinde Tanrı'nın çalıştığı İncil'in ilk cümlesi, Yahudi-Hıristiyan geleneğinde çalışmanın önemini pekiştirmektedir. Bu çalışan Tanrı imgesi içinde insan daha sonra yaratılmış ve kullanılan çeviriye bağlı olarak toprağı ekmek, biçmek veya onu çalıştırmak için Cennet Bahçesine konulmuştur. Bu yüzden de çalışma Tanrı'nın isteği ve kaçınılmaz bir şey

1. Sigmund Freud, *Civilization and Its Discontents*, İngilizce'ye Çev. Joan Riviere (London: Hogarth Press, 1930), 34.

olarak görülmüştür. Ancak daha sonra Âdem ve Havva, iyi ile kötünün bilgi ağacından yememelerine yönelik olan Tanrı'nın buyruğuna riayet etmemelerinin akabinde –Havva sancılı olan çocuk doğurmayla ve Âdem de zorlu çalışmayla– cezalandırılmışlardır. Tanrı'nın Âdem'e yönelik "Toprak senin yüzünden lanetlendi; yaşam boyu emek vermeden yiyecek bulamayacaksın" şeklindeki azarı, Yahudi-Hıristiyan düşüncesinde "alın teri" dökerek zorlu çalışma, insanın kusurlu yapısı ve zayıflığından dolayı insanoğlunun cezası olarak görülmüştür. Böylece, bazı teolojik yorumların Tanrı'nın teknik olarak Âdem'i değil de yeryüzünü lanetlediğini belirtmesine ve bu da çalışmanın kendi başına bir lanet değil de bir külfete dönüşmesi anlamına gelmesine rağmen, çalışma yaygın bir biçimde Tanrı vergisi bir lanet olarak görülmüştür.[2]

Kitabı mukaddese ait bu hikâye Grek-Roma mitolojisi ile paralellik gösterir. Erken dönem Yunan ozanlarından Hesiodos, *Erga kai Hemerai* (*İşler ve Günler*) (yaklaşık MÖ 700) adlı kitabında, insanların temelde (en azından çok zorlayıcı bir biçimde) çalışmak zorunda olmadıkları; ancak memnuniyetsiz bir tanrının (örneğin, Prometheus'un insana ateşi vermesinden dolayı intikam peşinde olan kızgın bir Zeus) insanları zahmetle cezalandırdığına dair hikâyeler anlatır. Romalı şair Vergilius da MÖ 29'da *Georgica* (*Çiftçilik Sanatı*) adlı kitapta Cennet Bahçesi benzeri bir hikâye anlatır. Saturnus hükümranlığı altında çalışma, gerekli olan bir şey değildi ve "hiç kimse bir talepte bulunmadığında bile yeryüzünün kendisi karşılıksız bir biçimde her şeyi verdiği" için "hiçbir yerleşimci, tarlaları pulluklarıyla bozmuyordu." Ancak Iuppiter (Jüpiter), Saturnus'u devirdiği zaman insan

2. İncil dizeleri: Genesis 1:1, 2:15, 3:17 ve 3:19. Bazı ilahiyat yorumları, karşılaştır: Doug Sherman and William Hendricks, *Your Work Matters to God* (Colorado Springs, CO: NavPress, 1987); Jacques Ellul, "Work and Calling", Çev. James S. Albritton, içinde James Y. Holloway and Will D. Campbell, Der. *Callings!* (New York: Paulist Press, 1974): s. 18-44.

tembelliğine müsamaha göstermemiş ve böylece çalışmayı insanlara, haddinden fazla olan arzularını tatmin etmek için gerekli hale getirmiş.[3]

Dolayısıyla Batı düşüncesinde zorlu çalışmayı, ilahi bir lanet olarak görmenin derin kökleri bulunmakta ve bu bakış yüzyıllarca devam etmiştir. Batı dünyasına ait manastır hayatı ile ilgili bin beş yüz yıl önce başlayan prensipleri geliştiren Aziz Benedictus ve diğerleri, keşişler için mevsime bağlı olmak üzere günde sekiz saate kadar çıkabilen el işlerini de içeren çalışma zorunluluğuna vurgu yapmışlardı. Ortaçağ Hristiyan kilisesi çalışmayı, sıkı çalışmanın günahlardan arınmaya yönelik bir yol arayışı olduğu bir kefaret aktivitesi olarak görmüştür. On dokuzuncu yüzyılın sonlarında Papa XIII. Leo, Âdem ile Havva'nın ilk günahlarından dolayı "beden emeği"nin artık kişinin "özgür bir tercihi" ve "hazzı" değil, tersine "bir zorunluluk ve onun itaatsizliğinin sancılı bir kefareti" olduğunu yazmıştır. 1981 yılında Papa II. Ioannes Paulus, her bireyin "süregelen çalışma zahmeti"ni, İsa'nın "çile çekmekle ortaya çıkan kurtuluş çalışması"na bağlamıştır.[4]

Ağır işin kabulünü vaaz etmek de çok fazla boş zamana sahip olmaktan kaynaklanan günahkâr eylemleri (çünkü eski bir atasözünün de belirttiği gibi "boş duran eller şeytanın

3. Hesiod: Frederick J. Teggart, "The Argument of Hesiod's *Works and Days*", *Journal of the History of Ideas* 8 (January 1947): s. 45-77. Virgil: Bonnie A. Catto, "Lucretian *Labor* and Vergil's *Labor Improbus*", *Classical Journal* 81 (April-May 1986): s. 305-18. Alıntı: Janet Lembke, *Virgil's Georgics: A New Verse Translation* (New Haven, CT: Yale University Press, 2005), 7, satırlar, 125-28.

4. Manastır kuralları: George Ovitt, *The Restoration of Perfection: Labor and Technology in Medieval Culture* (New Brunswick, NJ: Rutgers University Press, 1987); Birgit van den Hoven, *Work in Ancient and Medieval Thought: Ancient Philosophers, Medieval Monks and Theologians and Their Concept of Work, Occupations and Technology* (Amsterdam: J. C. Gieben, 1996). Pişmanlık hareketi: Jacques Le Goff, *Time, Work and Culture in the Middle Ages*, Çev. Arthur Goldhammer (Chicago: University of Chicago Press, 1980). Birinci alıntı: Pope Leo XIII, *Rerum Novarum* (1891), s. 17. İkinci alıntı: Pope John Paul II, *Laborem Exercens* (1981), s. 27.

maşasıdır") engellemeye çalışmanın bir metodudur. Böylece çalışmaya yönelik bir vurgu, İncil'deki "şayet bir kimse çalışmazsa, yiyecek de yiyemez" ve "tembel adamın arzusu, elleri çalışmayı reddettiği için onu öldürür" gibi hükümlerde olduğu gibi tembellik ile başıboşluğa yönelik eleştirilerle birlikte süregelmiştir. İncil'in bu öğretileri, Benedictusçu manastır kurallarında karşılık bulmuştur: "Aylaklık, ruhun düşmanıdır. Bu yüzden de tarikat üyeleri belirli zamanlarda el işleriyle, diğer zamanlarda ise kutsal okumalarla meşgul olmalıdırlar." On altıncı yüzyılda John Calvin ve takipçileri, "aylaklığa yönelik saldırılarında" son derece "tavizsizdiler". Daha sonraları bunun gibi görüşler, Protestan ya da Püriten çalışma etiğinin bileşenleri olarak tanımlanmaya başlandı. Miskinlik veya tembellik günümüzde de Roma Katolik Kilisesi'nde yedi ölümcül ya da büyük günahtan birisidir. Aynı şekilde İslam da aylaklığın üzerine çalışmanın önemini telkin etmektedir. Bir Budist özdeyişi basitçe şunu der: "Çalışılmayan bir gün, yiyeceksiz bir gündür."[5]

Bir lanet olarak sıkı çalışmanın, çalışma ile ilgili dini inançların sadece bir yüzü olduğunu vurgulamak gerekiyor. Birçok ilahiyatçı, İncil'in hem bir yük hem de bir nimet olarak çalışmaya yönelik ikili bir yaklaşım sunduğuna inan-

5. İncil dizeleri: 2 Thessalonians 3:10; Proverbs 21:25. Benedictçi manastır kuralları: Abbot Parry, Çev. *The Rule of Saint Benedict* (Leominster, Herefordshire, UK: Gracewing, 1990), 77. Calvin alıntı: Paul Bernstein, *American Work Values: Their Origin and Development* (Albany: State University of New York Press, 1997), 56. Protestan çalışma etiği: Max Weber, *Protestant Work Ethic and the Spirit of Capitalism* (1904), Çev. Talcott Parsons (London: Allen & Unwin, 1976). İslam: Khalil-ur-Rehman, *The Concept of Labour in Islam*, Çev. K. Naziri (Karachi: Arif Publications, 1995); Darwish A. Yousef, "The Islamic Work Ethic as a Mediator of the Relationship between Locus of Control, Role Conflict, and Role Ambiguity-A Study in an Islamic Country Setting", *Journal of Managerial Psychology* 15 (2000): s. 283-98. Budist alıntı: Susan Mann, "Work and Household in Chinese Culture: Historical Perspectives", içinde Barbara Entwisle and Gail E. Henderson, Der. *Re-Drawing Boundaries: Work, Households, and Gender in China* (Berkeley: University of California Press, 2000): s. 15-32 ve 22.

maktadır. Tanrı, Âdem'i zorlu çalışmayla "lanetlemeden" önce, "çalışması ve ona göz kulak olması için onu Cennet Bahçesi'ne" yerleştirdi ki bu eylem yaygın bir biçimde "insan çalışmasının asilliğinin güçlü bir biçimde onaylanması"nın bir sunumu olarak yorumlanmıştır. Aziz Paulos ve erken dönem Benedictusçu keşişlerden Luther ve Calvin'e ve de günümüz Hıristiyan ilahiyatına kadar çalışma bağımsızlığın, hayırseverliğin ve Tanrı'ya hizmetin bir aracı olarak görülmüştür. Benzer temalar İslami düşüncede de mevcuttur. 1891 yılındaki *Rerum Novarum*'a ("İşçilerin Durumu Üzerine") kadar geri giden ve bir yüz yıl sonra da *Centesimus Annus* ("Yüzüncü Yıl") ile devam eden çalışma ile ilgili papalığa ait temel genelgeler, işçiler için meşakkat külfetine değil, onlar için sosyal adalete ve onura vurgu yapmaktadır:

> "Hal böyle iken, tüm bu külfete rağmen –belki de, bir bakıma bundan dolayı– çalışma, insan için iyi bir şeydir. Çalışma, *bonum arduum*'un [meşakkatli iyi] bir izini taşısa bile, Aziz Thomas'ın terminolojisinde bu durum, onun insan için aslında iyi bir şey olduğu gerçeğini ortadan kaldırmaz. Çalışma, faydalı veya keyif alınan bir şey olmasıyla sadece iyi değil; kıymetli bir şey olarak yani insan haysiyetine uyumlu, bu haysiyete vurgu yapan ve onu yükselten bir şey olarak da iyidir."

Öyleyse yaygın bir teolojik perspektiften çalışma, "iki anlamlı bir gerçekliktir: çalışma hem Tanrı imgesinde insan yaradılışının asil bir ifadesi hem de insanın Tanrı'dan uzaklaşmasının acı verici bir kanıtıdır."[6] Bu kitapta, bu ikiliğin

6. İncil dizeleri: 3:17-19; Genesis 2:15. Doğrulama alıntısı: Miroslav Volf, *Work in the Spirit: Toward a Theology of Work* (New York: Oxford University Press, 1991), 168. Ayrıca ve karşılaştırınız: Sherman and Hendricks, *Your Work Matters to God*; Ellul, "Work and Calling"; Jacques Ellul, "From the Bible to a History of Non-Work", Çev. David Lovekin, *Cross Currents* 35 (Spring 1985): s. 43-48. Bağımsızlık, sadaka ve Tanrı'ya hizmet: Ovitt, *The Restoration of Perfection*; Herbert Applebaum, *The Concept of Work: Ancient, Medieval, and Modern* (Albany: State University of New York Press,

asil tarafı, doğanın aşırılıklarından özgürleşme olarak çalışma (Bölüm 2) ve Tanrı'nın krallığına hizmet olarak çalışma (Bölüm 10) gibi, öteki kavramlaştırmalarda gösterilmektedir.

Çalışmanın bu ikili doğası, Hıristiyan ilahiyatına dayanan Rusça bir çalışma kavramında da gösterilmektedir. Özellikle Rus köylüler, çok yorucu çalışmayı, İsa'nın katlandığı acıya benzer görürler. Ancak bu çalışma bir hasada yol açtığı ve İsa'nın acısı da onun yeniden dirilişine yol açtığından dolayı, "asıl köylü deneyimi ile dinsel imge arasındaki döngüsel ilişki, Rus köylülerinin hayat veren ve hayat alan bir şey olarak kendi çalışmalarına yönelik sevgi-nefret görüşlerini beslemiş ve devam ettirmiştir." Çile olarak çalışma ile kurtuluş olarak çalışma arasındaki bu ikililik, Rus edebiyatına da yansımıştır: Tolstoy, acı çekmenin kurtuluş yönüne vurgu yaparken, Çehov ise bu görüşe meydan okumuş ve "[bu çileyi] bir lanet olarak kınamıştır."[7]

Tanrı'ya hizmet olarak çalışmanın asaleti ile ilgili zengin bir ilahiyata rağmen çalışma mevzuları, vaazlarda ve bireysel ibadet deneyimlerinin öteki boyutlarında genellikle bulunmamaktadır. Çalışmanın bu şekilde ihmal edilmesi, onun Tanrı'ya ya da öteki manevi hedeflere hizmet etmenin bir yolu olmadığına işaret etmektedir: "Kurduğumuz köprüler, iyileştirdiğimiz bedenler, eğittiğimiz çocuklar, temizlediğimiz tuvaletler, hasadını yaptığımız yiyecekler ve yamadığımız giyeceklere aldırmadan, Kadir-i Mutlak'tan övgü alamayız."[8]

1992). İslam: Khalil-ur-Rehman, *The Concept of Labour in Islam*; Yousef, "The Islamic Work Ethic." Papalık genelgesi, alıntı: Pope John Paul II, *Laborem Exercens* (1981), s. 9. Belirsiz gerçeklik alıntısı: Volf, *Work in the Spirit*, 168.

7. Alıntılar: Anna Feldman Leibovich, *The Russian Concept of Work: Suffering, Drama, and Tradition in Pre-and Post-Revolutionary Russia* (Westport, CT: Praeger, 1995), 28 and 135.

8. İbadetten uzak olmak: Sherman and Hendricks, *Your Work Matters to God*; Armand Larive, *After Sunday: A Theology of Work* (New York: Continuum, 2004). Alıntı: Robert Anthony Bruno, *Justified by Work: Identity and*

Bu durum, (zorlu) çalışmanın Tanrı'nın laneti olduğuna yönelik bu yaygın kavramlaştırmanın, sürmesine ve var olmasına imkân vermektedir.

Mütevazılığın ve Esaretin Laneti

Çalışmayı, insanlık durumuna eziyet veren zahmetin laneti olarak görmek, çalışmanın evrensel bir kavramlaştırılma biçimidir. Bundan farklı olarak, belirli insanların katlanmak zorunda olduğu çalışmanın belirli biçimleri, bir lanet olarak kavramlaştırılabilir. Örneğin, Klasik Yunan düşüncesinde, münasip ve münasip olmayan işler arasında keskin bir ayırım bulunmaktadır. Başkaları için çalışan bireyler –günümüz ücretli ve maaşlı işçilerinin öncüsü– temelde köle olarak görülüyorlardı: "Kendi ürününü satan zanaatkâr ile hizmetlerini kiralayan işçi... ikisi de kendilerinin değil, başkalarının ihtiyaçlarını tatmin etmek için çalışır. Bunlar, kendi geçimleri için başkalarına bağımlıdırlar. Bundan dolayı da bunlar artık özgür değildirler." Platon ve Aristoteles'e göre özgür insan, kendisinin yapmadığı şeyleri kullanır; bir şeyleri kullanmak, özgür ve rasyonel bir tercihin bir parçası olarak görülür ve bu yüzden de gelişimi ya da mutluluğu artırabilir; ancak bir şeyleri yapmak ise gereklilikle bağlantılıdır ve bu yüzden de bir özgürlükten ya da gelişimden yoksunluğu gösterir.[9]

Çalışmaya yönelik bu kavrayış, yoğun bir çalışma etiğini reddeder. Çalışma, sadece size veya ailenize gelişme noktasında yardımcı olmak üzere bir şeyler ürettiği sürece iyidir. Dahası, gelişmek maddi bir ideal değildir. Tersine, Aristoteles

---

the Meaning of Faith in Chicago's Working-Class Churches (Columbus: Ohio State University Press, 2008), 14.

9. Düzenli ve düzenli olmayan çalışma: P. D. Anthony, *The Ideology of Work* (London: Tavistock, 1977). Alıntı: Claude Mossé, *The Ancient World at Work*, Çev. Janet Lloyd (London: Chatto & Windus, 1969), 28. Bayındır: Hannah Arendt, *The Human Condition* (Chicago: University of Chicago Press, 1958); Applebaum, *The Concept of Work*.

iyi yaşamın, erdem, tefekkür, bilginin izinde olmak ve yönetimde yer almak gibi hususlardan oluştuğuna inanmaktaydı. "Aristoteles'in de inandığı gibi çalışma, sadece bir yurttaşın bayağı aktivitelere zaman harcamasına yol açmasıyla değil, aynı zamanda onu yozlaştırarak ve erdemin peşinden gitmesini daha da zorlaştırarak da onun daha münasip meşgalelere yönelik arayışına engel olur." Buna karşın, belki de erdem arayışından çok savaşa hazırlığa yönelik bir ilgiden dolayı Sparta, vatandaşlarını çalışmaktan menetmiştir.[10]

Münasip ve münasip olmayan ya da onurlu ve onursuz çalışma biçimleri arasındaki ayırım daha sonraki dönemlerde de varlığını sürdürmüştür. Tıpkı kendinden önceki Aristoteles gibi Romalı hatip Cicero da ücretli çalışmalarının kölelik ve bayağılık anlamına geldiği işçiler ve zanaatkârlar hakkında yazmıştır. Bu durum, sadece Aristoteles'in özgürlük yaklaşımından değil aynı zamanda fiziksel emeğin (tarımsal çalışmalar hariç) bedeni ve zihni gerilettiği ve felsefe ile matematik gibi insan bilgisinin ileri düzeyleri için bir kimseyi eksik donanımlı bir biçimde bıraktığına yönelik bir inançtan da kaynaklanmaktadır. Hindistan'da kast sistemi yüzyıllarca varlığını sürdürmüştür ve hatta mesleklerin sosyal hiyerarşisinin işlenmesinde bu daha da açıktır. Meslekleri ölü hayvanlar (buna deri de dahil) ya da insan atıkları gibi "kirli" maddelerle teması gerektirdiği ve bu temas da onları ve onların çoluk çocuklarını sürekli bir biçimde pisletiği için en altta bulunan kast, yoksul dokunulmazlardır. Çağdaş Batı toplumu da kirli çalışmayı içeren işlere sosyal bir damga iliştirmektedir. Bu tür işler genellikle insan bedenini veya onun ürünlerini ihtiva etmektedir – örneğin, hastane hademeleri, bakım görevlileri, seks işçileri veya binaların

10. Aristotle, *The Nicomachean Ethics*, Çev. William D. Ross (Oxford: Oxford University Press, 1980). Alıntı: Anthony, *The Ideology of Work*, 17. Sparta: Applebaum, *The Concept of Work*.

tamir ve temizlik işleriyle görevli hizmetliler. Dahası, *villain* (*bir filmdeki ya da kitaptaki kötü karakter*) kelimesi, *villein* (*köylü*) kelimesinden (en sıkı çalışan, ortaçağ ekonomik ve sosyal merdiveninin en dibinde yer alan serf sınıfının bir üyesi) geldiği için el işçilerinin çağlar boyunca damgalanmalarının boyutlarını bize hatırlatmaya devam etmelidir.[11]

Bu durum, bu işçilerin işlerinden gurur duymadıkları ya da ondan bir anlam çıkartmadıkları manasına gelmiyor. Yunan-Roma elitlerinin görüşlerine bakmazsak –ki bu görüşler çoğunlukla günümüzde yazılı bir biçimde varlığını sürdürüyor– antik dönem zanaatkârlarının yaptıkları işlerden gurur duyduklarına yönelik kanıtlar bulunmaktadır. İmalatçısı tarafından gururlu bir biçimde imzalanmış antik çömlek örnekleri bulunmuştur; başka çömlekler çalışan insan manzaraları resmetmiş ve de merhumun mesleğini gururlu bir biçimde ilan eden zanaatkârlara ait mezarlar bulunmuştur. Tüm dönemlerin köleleri, itibarın bazı unsurlarına erişme yollarını bulmuşlardır ve günümüzün kirli işlerdeki işçileri de olumlu öz kimlik inşa edebilmişlerdir.[12] Ancak toplumların seçkin tabakaları, çalışmanın bu düşük

11. Cicero: Applebaum, *The Concept of Work*; Van den Hoven, *Work in Ancient and Medieval Thought*. Kastlar: Louis Dumont, *Homo Hierarchicus: The Caste System and Its Implications*, Çev. Basia Gulati (Chicago: University of Chicago Press, 1980). Dokunulmazlar: Rosa Maria Perez, *Kings and Untouchables: A Study of the Caste System in Western India* (New Delhi: Chronicle Books, 2004). Kirli iş damgaları: Shirley K. Drew, Melanie Mills, and Bob Gassaway, Der. *Dirty Work: The Social Construction of Taint* (Waco, TX: Baylor University Press, 2007). İnsan bedeni: Carol Wolkowitz, *Bodies at Work* (London: Sage, 2006). Villain: Richard Donkin, *Blood, Sweat, and Tears: The Evolution of Work* (New York: Texere, 2001).

12. Eski zanaatkârlar: Applebaum, *The Concept of Work*;Alison Burford, *Craftsmen in Greek and Roman Society* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 1972). Köleler: Orlando Patterson, *Slavery and Social Death: A Comparative Study* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1982). Kirli iş: Blake E. Ashforth and Glen E. Kreiner, " 'How Can You Do It?' Dirty Work and the Challenge of Constructing a Positive Identity", *Academy of Management Review* 24 (July 1999): s. 413-34.

seviyelerini kaçınılması gereken bir lanet olarak görme eğiliminde olmuşlardır.

Özellikle kötü işler, Tanrı'nın ya da doğanın ağır ya da kirli işlerle meşgul olacak birilerine ihtiyaç duyduğu ve bu işlerin de düşük sınıfların bu yükü çekecekleri kendi doğal yerleri olduğu varsayıldığında, bir lanet olarak kavramlaştırılabilir. Hindistan'da kast sisteminin oluşumu ile ilgili hikâye, kutsal olarak oluşturulan bir hiyerarşi içerir. Dolayısıyla, belirli kastların berbat işlere katlanmak zorunda olmaları tanrıların isteğidir. Yerlileri kendi topraklarından eden ve onları endüstriyel bitkiler yetiştirmeye zorlayan Avrupa'nın sömürge politikaları, Avrupalıların üstünlüğünü öne süren bir entelektüel temel üzerine rasyonalize ediliyordu. Daha yakın zamanlarda, tartışmalı bir kitap olan *The Bell Curve*, günümüz Amerika'sının, büyük ölçüde genetik kökenlere dayalı olan entelektüel beceriler ile doyurulduğunu öne sürmektedir.[13] Bu tip bir iddia, sosyal ve mesleki hiyerarşide alt sınıfların kendi doğal yerlerini işgal ettiklerini ima etmekte ve bu düşünce çizgisinin devam ettiğini göstermektedir. Günümüz Batı toplumlarında bazı meslekleri "kadın işi" ya da sadece azınlıklar veya göçmenlere uygun iş olarak marjinalleştirmek de benzer şekilde doğal bir sosyal hiyerarşiye yönelik bir inancı yansıtabilmektedir.

Ya da köleliği ele alalım. Kölelik veya öteki zorla çalıştırma sistemleri, sürekli bir biçimde hâkim seçkinler tarafından, doğal veya Tanrı vergisi üstünlükler ile ilgili bazı teorilerin

13. Hint yaratılış hikâyesi: Brian K. Smith, *Classifying the Universe: The Ancient Indian Varna System and the Origins of Caste* (New York: Oxford University Press, 1994). Avrupa sömürgeciliği: J. M. Blaut, *The Colonizer's Model of the World: Geographical Diffusionism and Eurocentric History* (New York: Guilford Press, 1993). Çan eğrisi, karşılaştır: Richard J. Herrnstein and Charles Murray, *The Bell Curve: Intelligence and Class Structure in American Life* (New York: Free Press, 1994); Russell Jacoby and Naomi Glauberman, Der. *The Bell Curve Debate: History, Documents, Opinions* (New York: Times Books, 1995).

onaylanmasıyla meşrulaştırılır. Bunlar içinde belki de en meşhuru, Aristoteles'in doğanın insanı farklı farklı entelektüel beceriler ile yarattığı ve entelektüel olarak düşük seviyede olanları da doğal olarak köle olmaya uygun olduklarına yönelik akıl yürütmesidir. Bu tür bir bakış, üstü örtülü bir biçimde farklı zaman ve kültürlerde, tüm kölelik sistemlerindeki seçkinlerin, kölelerin tembel, sorumsuz ve bir efendiye ihtiyaç duyduklarına yönelik bir klişeye sarılmalarıyla tekrarlanmıştır. Örneğin, on dokuzuncu yüzyıl Güney Amerika'sındaki kölelik yanlısı yazarlar, "üstün becerilere ve bilgiye sahip olanların ve dolayısıyla üstün bir iktidara sahip olanların, aşağı derecede olanları kontrol etmeleri ve kullanmaları gerektiği hususu(nun) doğanın ve Tanrı'nın bir düzeni" olduğunu ve "kölelik kurumunun da yabani bir yaşamdan kaynaklanan temel bir süreç" olduğunu öne sürmekteydiler. Güneyliler ayrıca siyah derinin, aşağı düzeyde olmayı belirlediğini ve böylece doğal köleleri açığa çıkarttığına da inanıyorlardı. Dahası, Amerikan köleliği, kitabı mukaddese dayandırılan Ham'ın laneti ile de meşrulaştırılır: Buna göre Musa, Ham'ın soyundan gelenlerden bazılarını kölelikle lanetlemiştir. Böylece doğa veya Tanrı, bazılarını sadece berbat işlerin yüküyle değil aynı zamanda kölelikten kaynaklanan bir "sosyal ölüm" ile de lanetlemiş olarak görünmektedir.[14]

14. Aristoteles: Peter Garnsey, *Ideas of Slavery from Aristotle to Augustine* (Cambridge: Cambridge University Press, 1996). Zaman boyunca ve kültürlerde yansıma, ayrıca toplumsal ölüm: Patterson, *Slavery and Social Death.* Alıntılar: William Harper, "Harper's Memoir on Slavery", içinde *The Pro-Slavery Argument, as Maintained by the Most Distinguished Writers of the Southern States* (Philadelphia: Lippincott, Grambo, 1853): s. 1-98 ve 14-19. Güney inançları: David Brion Davis, *Inhuman Bondage: The Rise and Fall of Slavery in the New World* (New York: Oxford University Press, 2006). İncilin lanetlemesi: Genesis 9:25; Stephen R. Haynes, *Noah's Curse: The Biblical Justification of American Slavery* (New York: Oxford University Press, 2002).

Bu İşi Al ve Kabul Et

Binlerce yıl çalışma, bir kimsenin onurunu aşındıran acı verici bir zahmet ve yaşamın daha erdemli veya hoş uğraşlarıyla bir çatışma olarak görüldü. Berbat işlerin hüsranı, Johnny Paycheck tarafından popüler hale getirilen "Take This Job and Shove It" şarkısında son derece özlü bir biçimde özetlenmiştir. Öte yandan birçok dönemden gelen sayısız şarkı, şiir ve öteki popüler kültür ürünü de yine çalışmanın lanetinin ağıtını dökmektedir. Ancak çalışma hayatta kalmak için gerekli bir şey olduğundan beri, Mark Twain'in sözleriyle, "kaçınılması gereken, gerekli bir kötülüğe" dönüşmüştür. Bu nedenle de tarih boyunca, Aziz Paulus, Aziz Benedictus, Martin Luther, John Calvin ve başka dini figürler, iş yapmaya yönelik bireylere öğüt vermek için çalışmayı gerekli görmüşlerdir. On sekizinci yüzyılın ilk yarısında, birçok İngiliz iktisatçı, 1771 tarihli takip eden ifadede de gösterildiği gibi, yoksulluğun yararı ilkesine inanmaktaydı: "Aptal olmayan herkes aşağı sınıfların yoksul olarak tutulmaları gerektiğini bilir, aksi takdirde onlar asla çalışkan olmayacaklardır." Gelir desteği ya da refah ödemelerini almak için çalışmayı bir gereklilik yapmaya yönelik çağdaş dürtü, en azından kısmen de olsa, insanların çalışmaya zorlanmaları gerektiği varsayımına dayanıyor.[15] Ve tarih boyunca, köleleri çok çeşitli ağır görevleri yapmaya zorlamak için şiddet kullanılmıştır.

Çalışmak için insanların zorlanmaları gerektiğine yönelik algının ötesinde, çalışmayı bir lanet olarak görmenin özellikle sıkıntılı bir iması, onun doğası ile ilgili derinlemesine dü-

15. Şiirler ve özdeyişler: Keith Thomas, Der. *The Oxford Book of Work* (Oxford: Oxford University Press, 1999). Alıntı: quoted in A. W. Coats, "Changing Attitudes to Labour in the Mid-Eighteenth Century", *Economic History Review* 11 (1958): s. 35-51 ve 46. Çalışma gereksinimleri: Ivar Lødemal and Heather Trickey, Der. *An Offer You Can't Refuse: Workfare in International Perspective* (Bristol, UK: Policy Press, 2001).

şünmeyi marjinalleştirirken, açık veya zımni olarak mevcut durumu güçlendirmesidir. Şayet zorlu çalışma –herkes için ya da sadece düşük statüdekiler ve köleleştirilmiş olanlar için– Tanrı veya doğa tarafından önceden takdir edilmişse, bu durumda insanlar basit bir biçimde kendi yüklerini kabul etmelidirler. Aslında, belki de on altıncı yüzyılda Calvin'in yazdıkları şeylere kadar, çalışma ile ilgili Batılı kavramlar, yukarıya yönelik bir sosyal hareketlilik sağlamıyordu. Tersine, siyasi ve dini liderler, ilahi ya da doğal yasalara göndermede bulunarak "bireylerin kendilerine tahsis edilmiş olan konumun ya da "mevki"nin ötesine geçmeye teşebbüs etmemelerini sağlamaya" çalışırlardı. Örneğin, on üçüncü yüzyılda Thomas Aquinas, "farklı görevler için insanların farklılaşmış olması(nın) temelde takdiri ilahinin bir neticesi" olduğunu ve "insan ilişkilerinde aşağı tabakada bulunanların, doğal ve ilahi yasalara binaen, zorunlu olarak kendi üstlerine itaat ettikleri"ni yazıyordu. Bu tür görüşler, Grek-Roma toplumunun, Avrupa ortaçağ toplumunun feodal düzeninin ve Hindistan'daki uzun süreli kast sisteminin hiyerarşilerinde dile getirilmiştir. Dahası, aşağı tabakaların "yoksul oldukları için çalışmak zorunda oldukları ve de bu sınıfların çalışmak zorunda oldukları için de yoksul oldukları"na yönelik ortaçağ inancı ile "çalışmak zorunda olanların yönetmeye uygun olmadıkları"na yönelik Antik Yunan-Roma inancı günümüzde de varlığını sürdürmektedir.[16]

Tanrı'nın Âdem ve Havva'yı cezalandırması olarak ya da kaba bir doğal dünyadan yiyecek ve barınak elde etme yo-

16. Toplumsal hareketsizlik: Adriano Tilgher, *Work: What It Has Meant to Men through the Ages*, Çev. Dorothy Canfield Fisher (London: George Harrap, 1931). İzinsiz alıntı: Paul Ransome, *The Work Paradigm: A Theoretical Investigation of Concepts of Work* (Aldershot, Hampshire, UK: Avebury, 1996), 107. Thomas Aquinas: quoted in Dino Bigongiari, *The Political Ideas of St. Thomas Aquinas* (New York: Hafner Press, 1953), ix and 160. Ortaçağ inancı, alıntılar: Applebaum, *The Concept of Work*, 63 and 252.

luyla hayatta kalmanın bir gerekliliği olarak ifade edildiğinde çalışma "tam da oradadır":

> "Çalışmanın gündelik zorlukları karşısında, günlük oyalanma arayışımıza rağmen diyebiliriz ki: sadece çalış! Bu üslupta, "sadece çalışma" kararı, şüphe ve memnuniyetsizliğimizi askıya almamızı ve yapılması gereken şeyi, eldeki görevi kabullenmemizi talep eder."

Bu nedenle de bizler kendimizi tüketiciler, vergi mükellefleri, ebeveynler, vatandaşlar ve de başka birçok roldekiler olarak görürüz ancak işçiler olarak görmeyiz. Çalışma, yapmak zorunda olduğumuz bir şeydir ve bu yüzden de üzerinde düşünecek çok şey yoktur. Çalışma, insan yapımı bir şey olarak değil, doğal bir şey olarak görülür ve bu yüzden de sorgusuzdur. "*Gereklilik* olarak çalışmayı deneyimlemek, onun ahlaki değerlendirmesi açısından yerinden etmek gibidir: çalışma, olduğu şeydir fakat olmasını dilediğimiz şey değildir."[17] "Bu işi al ve başına çal", "bu işi al ve kaderimiz olarak kabul et"e dönüşmüştür.

Ancak çalışma, "sadece orada" değildir.[18] Çalışma, insanlık durumu için merkezidir ve onun derin önemi, takdir edilmelidir. Hayatta kalmak için çalışmak bir doğal durumken, çağlar boyuca çalışmanın aldığı biçimler ise tipik bir insan yapımıdır. Örneğin, kapitalizm altındaki modern istihdam –genellikle sınırlı sorumlu şirketlerde ücret karşılığında başkasına çalışmak–, Tanrı'nın veya doğanın bir ürünü değil toplumsal bir oluşumdur. Bu yüzden de çalışmayı incelemeli, alternatif kavramlaştırmaları düşünmeli ve çalışmanın insanlığa ve sosyal hedeflere hizmet etmesi için nasıl yapılandırılması gerektiğini sorgulamalıyız.

17. Russell Muirhead, *Just Work* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2004).
18. Muirhead, *Just Work*.

Belirli çalışma biçimlerinin durumlarını, ilahi yaratımdan ziyade bireysel tercihlere ve kişisel sorumluluğa atfetmek, toplumu çalışmanın kalitesinden sorumlu olmaktan çıkartmakla aynı etkiye sahiptir. Başka bir deyişle, çalışmanın ilahi bir lanet olup olmadığına bakmaksızın, şayet bazı insanlar doğal olarak köleler anlamına geliyorsa ya da bazılarının berbat işlere saplanmış olmaları, onların kişisel azimlerinin eksikliğini gösteriyorsa, çalışmanın doğasını iyileştirmeye yönelik çok az ivedilik var demektir. Öyleyse günümüz muhafazakâr siyasi söyleminde, yukarıya yönelik iktisadi hareketlilik, iktisadi merdivenin en altındaki çalışmanın doğasını düzeltmeye yönelik hükümet standartlarını yasalaştırmakla değil, eğitimle ve mesleki basamakları çıkmaya yönelik bireysel çabayla desteklenmelidir. Bu yüzden de çalışmayı bir lanet olarak görmek, çalışmayı kolektif kontrolümüzün ötesi olarak kabul etmeye yönelik bir metafordur. Ancak çalışma kontrolümüz altındadır. Toplum, onu nasıl kavramlaştıracağını ve dolayısıyla nasıl yapılandıracağını kendisi seçebilir.

2
Özgürlük Olarak Çalışma

"Tam özgürlük, kendi çalışmasıyla yaşayan ve bu çalışma içinde yapmak istediğini yapan insana mahsustur."

R. G. Collingwood (1889-1943)

Marriam Webster Sözlüğü özgürlüğü, "tercih veya eylemde gerekliliğin, zorlamanın ya da kısıtlamanın olmaması" olarak tanımlamaktadır. Bu tanım, çalışmayla bağlantılı olarak özgürlüğe dair bizi iki düşünme biçimine götürür – doğal çevrede yaşamak için gerekli temel ihtiyaçlardan ve diğer insanların baskılarından bağımsızlık. İnsanlık

tarihinin büyük bir kısmı için çalışmayı özgürlüğün bu her iki anlamı ile de ilişkilendirmek ilginç olurdu. Bazı köleler, kendi özgürlüklerini kazanabilecek kadar sıkı çalışabilirlerdi; ancak çalışma çok yaygın bir biçimde Tanrı, doğa, gelenek, hukuk ya da fiziksel güç ile zorunlu kılınmış bir şey olarak görülüyor gibiydi. Buna rağmen modern Batı düşüncesinde bireyve özgürlüğün önemi, kavramsal manzarayı değiştirmiş ve çalışmanın özgürlük olarak kavramlaştırılmasına birkaç biçimde imkân vermiştir.

Kavramlaştırmalardan birisi doğadan özgürleşmek ile ilgilidir: Her ne kadar günümüzün çevresel bozulmalarla ilgili kaygıları, doğal dünyayı denetim altına almaya yönelik bu dürtülerin belki de çok ileri gittiğini öne sürüyorsa da, çalışma, hem doğadan kısmi bir bağımsızlık kuran hem de doğanın günlük zaruretlerinden bağımsız olarak yapılan yaratıcı bir eylem olarak görülebilir. Geri kalan kavramlaştırmalar ise öteki insanlardan gelen baskıdan bireysel olarak özgürleşme ile ilgilidir. Öncelikle on yedinci yüzyılda John Locke emeğin, özel mülkiyet kaynağı olarak hizmet etmesiyle siyasi ve ekonomik özgürlüğün temelini oluşturduğuna yönelik ünlü iddiasını öne sürmüştür. Başka bir deyişle çalışma, özgürlüğün –doğadan özgürleşmenin değil; ancak emeğinizin mülkiyeti yoluyla öteki insanlardan ve insan kurumlarından özgürleşmenin– klasik bir kaynağı olabilir. İkincisi, kapitalist ekonomilerin yasal sistemleri çalışmayı, istekleri doğrultusunda özgür bir biçimde mesleklerini seçen veya mesleklerini terk eden bireyler tarafından üstlenilen bir aktivite olarak görmektedir. Başka bir deyişle istihdam, ülkeden ülkeye değişen çeşitli standart ve sınırlamalara rağmen, yasal olarak birbirlerine denk olan taraflar arasındaki sözleşmeden doğan bir ilişkidir. Üçüncüsü, sözleşme perspektifi ile ilgili eleştiriler, resmi yasal eşitliğin işçilere gerçek ekonomik ve siyasi bağımsızlığı sağlamada ne ölçüde yeterli olduğunu

sorgulamaktadır. Bu eleştiri, daha genel bir düşünceyi –hangi işçilerin özgür ya da özgür olmamalarının farklı dereceleri ile ilgili nasıl düşüneceğimiz– beslemektedir. Bu yüzden de çalışmayı özgürlük olarak kavramlaştırma hususu, ilgimizi hak ediyor.

Yaratma Özgürlüğü

Doğadan ilk özgürleşmeyi düşünün. Batı düşüncesi genellikle insan olmanın doğal dünyada ayrıcalıklı bir konum işgal ettiği insan merkezli bir perspektif benimsemiştir. Doğa, insan ihtiyaçları için üstesinden gelinecek bir şey olarak görülür. Bu yüzden de erken dönem Batı düşüncesinde çalışma, doğayla bir mücadele olarak görülmüştür – Yaradılış kitabında Tanrı, sadece "alın teriyle gerçekleşen... meşakkatli zahmet" yoluyla insanın yeryüzünden rızıklarını çıkartmalarına izin vermektedir. Gerçekten de ortaçağ boyunca doğal dünya ile ilgili gittikçe artan bilimsel ve giderek azalan dini bir görüş, doğanın "işlenebilir ve kestirilebilir" olarak görülmesini sağladı. Böylece çalışma, doğa üzerine hükmetme olarak görülmeye başlandı: "Kâinatla yüz yüze gelen insan, bu dış dünyayı sadece kabul etmedi; onu değiştirdi ve aletleriyle onu insancıllaştırılmış bir dünya yapmaya çalıştı." Çalışma, Karl Marx'ın kelimeleriyle, "insan isteklerine uygun bir biçimin değişimi ile uyarlanan doğanın malzemesi" olan yararlı ürünler oluşturmanın bir yoludur. Başka bir deyişle çalışma, doğal dünyanın aşırılıklarından özgürleşmeyi sağlayan bir yol ve insanı hayatta kalmak için ihtiyaç duyulan gıda ve barınmaya yönelik aşağılık bir arayıştan kopartmanın ve doğal dünyaya "kültürü dayatmanın" bir yoludur.[1]

1. Birinci Alıntı: Genesis 3:17-19. İkinci ve üçüncü alıntılar: M.-D. Chenu, *Nature, Man, and Society in the Twelfth Century: Essays on New Theological Perspectives in the Latin West* (1957), Çev. Jerome Taylor and Lester K. Little (Toronto: University of Toronto Press, 1997), 44 and 45. Marx Alıntı: Karl Marx, *Capital: A Critique of Political Economy* (1867), Çev. Samuel Moore

Bu suretle bir işçi, "doğanın emirlerine karşı kazan kaldıran" bir yaratıcıdır. Birçok şekil alabilen yaratıcı çalışma, tarih boyunca gerçekleşmiştir. Bazı bakış açılarından bakıldığında çalışma, daha önce hiç olmadığı kadar yaygınlık kazanmış durumdadır. Kent araştırmaları kuramcısı Richard Florida, "yaratıcı sınıf"ın şu anda ABD işgücünün yüzde 30'u kadar bir büyüklüğe eriştiğini ve "ekonomik işlevleri yeni fikirler, yeni teknolojiler ve / veya yeni yaratıcı içerikler oluşturmak olan bilim, mühendislik, mimari ve tasarım, eğitim, sanatlar, müzik ve eğlence" alanlarındaki kişileri ve hatta "işletme ve finans, hukuk, sağlık hizmetleri ve benzeri alanlarda karmaşık problem çözümü ile uğraşan yaratıcı profesyonelleri" de içerdiğini öne sürmektedir. İdeal olarak düşünüldüğünde yaratıcı çalışma, "kendimiz olmaya, kendi programımızı kendimiz kurmaya ve değer ve önceliklerimizi yansıtan topluluklar içinde yaşamamıza" imkân verir.[2]

Bununla birlikte eleştiriler, özgürlük olarak, insanların yaratıcı ifadesi olarak çalışmayı uzun uzadıya birçok işçi açısından çalışmanın modern biçimlerinin gerçekliği ile karşılaştırmaktadır. On dokuzuncu yüzyılda bu tezat, Marx'ın kapitalizm altındaki çalışmanın yabancılaştırıcı doğasına yönelik itirazlarının temeliydi (Bölüm 3). Benzer şekilde yirminci yüzyıl filozofu Hannah Arendt de kendisinin emek [labor] ve iş [work] dediği iki durum arasında bir ayırım yapmıştır. Bu iki kavram bu kitapta birbirlerinin yerlerine kullanılmışlardır; ancak Arendt için emek, hayatta kalmanın yollarını üretmek için gerekli olan aktivitelerden oluşuyorken

---

and Edward Aveling (New York: Modern Library, 1936), 201. Dayatma kültürü, alıntı: Sandra Wallman, "Introduction", içinde Sandra Wallman, Der. *Social Anthropology of Work* (London: Academic Press, 1979): s. 1-24 ve 1.

2. Birinci alıntı: Joel Mokyr, *The Lever of Riches: Technological Creativity and Economic Progress* (New York: Oxford University Press, 1990), viii. Diğer alıntılar: Richard Florida, *The Rise of the Creative Class: And How It's Transforming Work, Leisure, Community, and Everyday Life* (New York: Basic Books, 2002), 8 and 10.

iş, kalıcı bir insan dünyası meydana getirir. Arendt, iş yapan bir toplumdan [working society] ziyade emek sarf eden bir toplum [laboring society] oluşturmak için tüketim ve kitlesel üretim üzerindeki modern vurguyu eleştirir – bu, insanları *Homo faber*'den (inşa etmek ve oluşturmak için iş yapan bir canlı türü) ziyade *Animal Laborans*'a (hayvanlar gibi sadece hayatta kalmak için emek sarf eden bir canlı türü) indirgemek içindir. Bu bir sorun olarak görülmektedir zira *Homo faber*, çalışması köle emeği değil de özgürlük ve yaratıcılık olanlar içindir: "*Homo faber*, sadece tüm doğanın efendisi olduğu için veya tüm doğanın efendisi olarak kendisi kurduğu için değil fakat aynı zamanda kendisinin ve yaptıklarının da efendisi olduğu için gerçekten de bir efendi ve üstattır."[3]

Fransız dili, yaratıcı çalışma ile zahmet arasındaki önemli karşıtlığı daha da sağlamlaştırmaktadır – Fransızcada çalışma kelimesi için kullanılan kelimelerden birisi olan *travail*, bir işkence aleti için kullanılan Latince bir kelimeye dayanmaktayken, çalışma için kullanılan bir başka kelime olan *oeuvre*, tamamlamak ve yaratıcılıkla bağlantılı olan Latince *opus* kelimesinden gelmektedir. Bu sadece semantik bir fark değildir: Fransız sosyologlar araştırmalarında, ızdırap olarak çalışma ile yaratım olarak çalışma arasındaki farkla ilgili güçlü bir geleneğe sahiptirler.[4]

Doğal Dünyaya Hükmetmekten Ziyade Onunla Çalışmak

Hayatta kalmanın haşin gerekliliklerinden bağımsızlaşmanın bir aracını oluşturmak üzere çalışmayı özgürlük olarak veya doğanın dayattığı şeyin ötesinde insan yaratıcılığının bir

3. Uzun karşıtlık: David A. Spencer, *The Political Economy of Work* (London: Routledge, 2009). Alıntı: Hannah Arendt, *The Human Condition* (Chicago: University of Chicago Press, 1958), s. 144.

4. Fransız sosyologlar: Catherine Paradeise, "French Sociology of Work and Labor: From Shop Floor to Labor Markets to Networked Careers", *Organization Studies* 24 (May 2003): s. 633-53.

ifadesi olarak kavramlaştırmak, her durumda doğa üzerinde insan egemenliğinin temel bir zihniyetini yansıtmaktadır. Bu zihniyet, erkek egemen bir perspektifi yansıttığı için eleştirilebilir. Kadınlar çocuk doğurmak ve emzirmek yoluyla, doğaya hükmetme gereksinimi duymaktan ziyade onunla işbirliği yaparak insan toplumunun sürdürülmesine verimli bir biçimde katkıda bulunabilirler. Buna karşın erkeklerin bedenleri ise aynı anlamda üretken değildir:

> Yeni yaşamın üretilmesine erkeklerin katkısı, her ne kadar her daim gerekliyse de ancak erkeklerin dış doğa üzerinde aletler yoluyla gerçekleştirdiği eylemlerin uzun bir tarihsel sürecinden ve onların bu süreç üzerindeki yansımalarından sonra *görünür* olabilmektedir... Bu yüzden de insan olarak erkek benlik kavramı, yani üretken olmak anlamında, icat ve teknolojinin kontrolüyle yakından bağlantılıdır. Aletler olmaksızın erkek, ERKEK değildir.

Bazı feminist kuramcılara göre, erkekler ile kadınların doğayla nasıl bir bağlantı içinde oldukları hususuyla ilgili bu farklılıklar, modern kapitalizm de dahil olmak üzere bu döneme kadar birçok tarihsel dönemdeki ataerkil toplumlarda erkek egemenliğinin temellerini örmüştür. Özellikle üretken olarak düşünülmeleri için erkeğin doğaya hükmetme ihtiyacı, kadınlar üzerindeki hâkimiyeti de kapsayan bir şey olarak görülmüştür; çünkü kadınların yeniden üretim aktiviteleri doğanın bir parçası olarak düşünülmüştür. Benzer şekilde "uygarlaşmış" insanlar da yerlileri, doğanın bir parçası olan uygarlaşmamış vahşilerle bir tutarak on altıncı ve yirminci yüzyıllar arasında Avrupa'nın Afrika'daki, Kuzey ve Güney Amerika'daki ve başka yerlerdeki sömürgeleştirme faaliyetlerini meşrulaştırmak üzere insanın doğa üzerindeki hâkimiyetini kullanmıştır.[5]

5. Alıntı ve erkek egemenliği: Maria Mies, *Patriarchy and Accumulation on a World Scale: Women in the International Division of Labour* (London: Zed Books, 1986), 56-57, vurgular orijinal metinden. Uygarlaşmış insanlık: J. M.

İnsanlara diğer yaşayan şeyler üstünde bir ayrıcalık tanıyan Batı dünya görüşünün tersine, tüm yaşayan organizmaların eşit değerde oldukları bir görüş düşünün. Bu görüşü benimseyen toplumlarda, modern toplumların çalışma olarak gördükleri aktiviteler, genellikle doğal çevreden kopartılamayan günlük yaşamın daha geniş bir kavramlaştırması içine dahil edilir. Başka bir deyişle, yerli ve avcı-toplayıcı toplumlar genel olarak kendilerini dış bir kaynak olarak doğanın hükmedicileri ya da yöneticileri olarak değil de bütüncül bir çevresel sistemin içine aktif bir biçimde dahil olmuş ve bu çevreyle ilişkili olarak görürler. Orta Afrika'daki Mbuti Pigmeleri ve Hindistan'daki Nayakalar, yaşadıkları ormanlardan baba veya anne olarak bahsederlerken Kuzey Amerika'nın Cree Kızılderilileri de hayvanları kişilik özelliklerine sahip varlıklar olarak görürler. Yerli Amerikalı "Navaho tarzı" ile çalışmak, "yeryüzü ile karşılıklı zorunlulukları" yerine getirmeyi gerektirmektedir. Bu yüzden de avcılık ya da çiftçilik gibi çalışma aktiviteleri, doğa karşıtı olarak kavramlaştırılmaz, tersine bu aktiviteler doğanın bir parçası olarak görülür. Dahası, bir Amerika yerlileri uzmanı olan Barbara Mann, Amerika yerlilerinden İrokualar'ın iktisadının Batı iktisadi düşüncesinde olduğu gibi kıtlık değil bolluk varsayımı üzerinde durduğunu öne sürmektedir. Bu nedenle de çalışma aktiviteleri, "işçileri" onların doğal çevreleriyle ilişkilendiren manevi ritüellerden kopartılamaz. Ve de kuzey Kanada İnuitleri, geleneksel dillerinde çalışma için ayrı bir kelimenin bulunmadığı (çünkü çalışma, ayrı bir aktivite değil yaşamın bir parçasıdır) yerli halkların sadece bir örneğidir.[6]

Blaut, *The Colonizer's Model of the World: Geographical Diffusionism and Eurocentric History* (New York: Guilford Press, 1993); Cole Harris, "How Did Colonialism Dispossess? Comments from an Edge of Empire", *Annals of the Association of American Geographers* 94 (March 2004): s. 165-82.

6. Kişilik özellikleri: Tim Ingold, "Hunting and Gathering as Ways of Perceiving the Environment", içinde Roy Ellen and Katsuyoshi Fukui, Der. *Rede-*

Bu toplumların aşırı romantikleştirilmiş bir tasvirini oluşturmaya karşı tedbirli olmamız gerekiyorsa da bunlar, Leonardo da Vinci'nin kelimeleriyle "Tanrı(nın), bizlere her şeyi emek karşılığında vereceğini" varsayan Batı'nın özgürlük olarak çalışma kavramlaştırması için ilginç bir farklılık sunmaktadır. Değerli olması için çalışmanın doğadan özgürleşme ya da ona hükmetme anlamında olmasına gerek yoktur; tersine çalışma, insanın doğal çevreye katılmasının ayrılmaz bir parçası olarak görülebilir: "Kısmen doğaya hükmeden kısmen de oldukça üretken insan elinin tapınması ve bu ellerle köleleştirme olan doğayla bir ilişki olarak çalışma değil, fakat yaratma eyleminde insanın doğayla bir olduğu bir yaratım olarak çalışma."[7] Aşırı tüketim, çevresel bozulma ve sürdürülebilir ("yeşil" ya da çevre dostu) pratikleri oluşturma ihtiyacına yönelik günümüze ait kaygılar, doğal dünya üzerindeki hâkimiyet olarak Batı'nın çalışma kavramlaştırmasını yeniden düşünme ihtiyacına öncelik vermektedir.

Sahip Olma Özgürlüğü

Doğanın tehditlerinden özgürlük fikrinin aksine şimdi de başka insanların baskılarından özgürlüğü düşünün. Bu özgürlük biçimi, siyasi ve iktisadi liberalizmde oldukça önemlidir ve özel mülkiyet haklarına yönelik korumalarda gerçekleş-

fining Nature: Ecology, Culture and Domestication (Oxford: Berg, 1996): s. 117-55. Alıntı: Colleen M. O'Neill, *Working the Navajo Way: Labor and Culture in the Twentieth Century* (Lawrence: University Press of Kansas, 2005), 40. Barbara Alice Mann, *Iroquoian Women: The Gantowisas* (New York: Peter Lang, 2000). Çalışmaya yönelik net kelime eksikliği: Louis-Jacques Dorais, *Quaqtaq: Modernity and Identity in an Inuit Community* (Toronto: University of Toronto Press, 1997); Herbert Applebaum, *The Concept of Work: Ancient, Medieval, and Modern* (Albany: State University of New York Press, 1992).

7. Koruma: Anne-Christine Hornborg, *Mi'kmaq Landscapes: From Animism to Sacred Ecology* (Aldershot, Hampshire, UK: Ashgate, 2008). Doğal çevreye katılım ile ilgili alıntı: Erich Fromm, *Escape from Freedom* (1941) (New York: Macmillan, 1994), 260.

tirilmeye çalışılır. Siyasi düzeyde, kendini ve malını kontrol etme hakkı, başkalarının baskısına karşı bir koruma olarak işlev görür. İktisadi alanda, metaları alma, satma ve tüketme hakkı, bireylerin tercihte bulunmalarına ve metaları en etkili bir biçimde kendi kullanımlarına tahsis etmelerine imkân verir. On yedinci yüzyılın sonlarında klasik liberal fikirler gelişirken etkili bir isim olan John Locke, mülkiyet haklarının bir kimsenin çalışmasından doğduğunu ileri sürmüştür.[8]

Locke'un muhakemesi, yaşaması için Tanrı'nın insana doğal çevreyi verdiği insan merkezli Batı dünya görüşünden başlar ve doğanın ürünlerine sahiplenmek için de çalışma gereklidir. Ancak burada durup çalışmanın bir lanet olduğunu görmek yerine Locke, bireylerin kendi kendilerinin sahipleri olduklarını ve böylece de kendi emeklerinin meyvelerinin sahibi olduklarını öne sürmüştür:

> "Yeryüzü ve diğer bütün ast yaratıklar insanların tümüne ortaklaşa biçimde ait olmasına rağmen, her insanın kendi kimliğinde mahfuz bir mülkiyeti vardır. Bu mülkiyette, kişinin kendisinden başka hiç kimsenin herhangi bir hakkı yoktur. Diyebiliriz ki, insan bedeninin emeği ve elinin işi tam anlamıyla kendisinindir. Şu halde, insanın, doğanın kendisine verdiği ve onda bıraktığı şeyleri, emeğini katarak ve kendi özüne ait olan şeyleri karıştırarak bu durumun içinden çıkarması, bu şeyleri, kişinin mülkiyeti yapar."[9]

Bu akıl yürütmenin, insanı eşit görmeye ve (insan olma temel gerçekliğinden ileri gelen, insan yapımı değil, doğal yaratımlar olarak) kendi kişiliğinize sahip olmaya dayandığına dikkat ediniz. Bu yüzden de mülkiyet hakları, sivil toplumun oluşumundan önce var olan doğal haklardır. Sonuç

8. John Locke, *Two Treatises of Government* (1690) (Cambridge: Cambridge University Press, 1960).
9. Alıntı: John Locke, *Yönetim Üzerine İkinci İnceleme*, Çev. Fahri Bakırcı (İstanbul: Ebabil Yayınları, 2012).

olarak Locke, hükümetin kendi mülkiyet haklarını korumak üzere insanların rızasıyla kurulduğunu öne sürmektedir ve hükümetin icraatları da bu doğal hakları ihlal etmemelidir. Bu durum oldukça etkili bir fikri kanıtlamaktadır: mülkiyet hakları, hükümet baskılarına karşı modern liberal korumaların bir alamet-i farikası olarak kutsallaştırılmaktadır.[10] Örneğin, ABD Anayasası, "hukuka aykırı bir biçimde yaşam, özgürlük ya da mülkiyet" ten mahrum etmeyi yasaklamaktadır. Bu husus Locke'un emek mülkiyeti teorisiyle başladığı için çalışma, mülk sahipliği yoluyla *siyasi* özgürlüğün temel bir kaynağı olarak kavramlaştırılabilir.

Locke'un kuramlaştırması ayrıca *iktisadi* liberalizm ve kapitalizm açısından da önemli çıkarımlar barındırmaktadır. Çalışmayı bir kimsenin kendi mülkiyeti yapmakla çalışma, bir kimsenin üzerinde kişisel bir kontrole sahip olduğu bir şeye dönüşmüştür. Böylece şayet bu yönde bir tercihte bulunacaklarsa işçiler, bir ücret karşılığında emeklerini satma hususunda özgürdürler. Dahası, çalışmanız sadece ve sadece size ait olduğu için onun aracılığıyla ne kadar biriktirebileceğiniz hususunda herhangi bir sosyal zorunluluk veya sınırlama bulunmamaktadır. Böylece ücretli çalışma ve kontrolsüz kapitalist birikim, ahlaki bir onay almakta ve çalışmayı serbest piyasalarda alınıp satılan iktisadi bir meta olarak görmeye yönelik temel yerleşmiş olmaktadır (Bölüm 3). Locke'un etkisi Adam Smith'in ünlü iktisadi incelemesi olan *The Wealth of Nations*'ndan (*Milletlerin Zenginliği*) alınan aşağıdaki pasajda aşikârdır:

> "İnsanın kendi emeği üzerindeki tasarrufu, başkaca bütün mülkiyet haklarının ana temeli olduğu gibi, bunların en kutsal, en dokunulmaz olanıdır da. Fakir bir adamın varı yoğu kendi gücü,

10. Alıntı: Locke, *Two Treatises of Government*, s. 305-6. Karakterize Etmek: James W. Ely, *The Guardian of Every Other Right: A Constitutional History of Property Rights* (New York: Oxford University Press, 1998).

bir de ellerindeki yatkınlıktır. Komşusuna zararı dokunmadıkça, bu gücü ve el yatkınlığını, en uygun gördüğü biçimde kullanmaktan onu alıkoymak ise, bu en kutsal mülkiyet hakkını göz göre göre hırpalamaktır; gerek işçinin gerek ona iş vermeye gönlü olanların kanunla özgürlüğünü düpedüz çiğnemektir."[11]

Dolayısıyla çalışma, sadece bir kimsenin emeğinin (mülkiyetinin) ürününe sahip olma özgürlüğü olarak değil aynı zamanda daha sonra Karl Marx'ın bir kimsenin emek gücü dediği şeye -bu, çalışma potansiyelidir- sahip olma ve dolayısıyla bunu satma özgürlüğü olarak da kavramlaştırılmıştır.

Sözleşme Özgürlüğü

John Locke ve Adam Smith, içinde bireylerin emeklerini serbestçe satabildikleri liberal bir siyasi ve iktisadi düzen tasavvur etmişlerdi. Ancak pratikte bu tasavvura ulaşmak, sanayileşmekte olan her ülkenin yasal sistemindeki çalışma kavramlaştırmasını değiştirmeyi gerektirmekteydi. Yüzyıllarca Avrupa'daki doğal sosyal düzen hiyerarşikti – "ailede kocanın kadın üzerindeki, ebeveynlerin çocuklar üzerindeki ve efendinin hizmetçiler üzerindeki, kilisede papaz ve kıdemlilerin cemaat üzerindeki, devlette ise yönetenlerin halk üzerindeki üstünlüğü." Batı liberalizminin ortaya çıkışı, özgür ve özerk bireylerden oluşan doğal sosyal düzenin yeni bir tasavvurunu yansıtmıştır. Sonuç olarak Avrupa ve Birleşik Devletler'de çalışma ile ilgili yasal düzenlemeler, tasavvur edilen bu yeni sosyal düzenin ortaya çıkışını yan-

11. Ekonomik Liberalizm: C. B. Macpherson, *The Political Theory of Possessive Individualism: Hobbes to Locke* (London: Oxford University Press, 1962); Alan Fox, *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations* (London: Faber and Faber, 1974). Alıntı: Adam Smith, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* (1776) (New York: Bantam Books, 2003), 168. (Adam Smith, *Milletlerin Zenginliği*, Çev. Haldun Derin, İstanbul: İş Kültür, 2011, s. 135)

sıtan biçimlerde gelişmiş ve bu gelişim de çalışmanın yeni bir kavramlaştırmasını gerektirmiştir.[12]

On dördüncü yüzyılda Kara Ölüm'ün yol açtığı emek kıtlığının ardından birkaç İngiliz yasası işçilerin, tarafların üzerinde anlaştıkları bitiş tarihinden önce işten ayrılmalarını yasaklamış ve veba öncesi düzeylerde en yüksek ücret oranlarını yerleştirmiştir. Bu yasalar, ev ve tarım hizmetçilerinin, aile mensuplarının hane reisine karşı borçlu oldukları itaate benzer biçimde efendilerine karşı borçlu oldukları itaat ve görev zorunluluklarını uygulamaya çalışmıştır. Bir yıllık hizmet dönemi yaygındı (hasat için yeterli işçi temin etmek için) ve şayet işçiler, işlerini yarım bırakır veya yapmayı kabul etmezlerse cezalar ve hapsedilmeler ile karşı karşıya kalmaktaydılar. Bu "hizmetçiler", tarım işçilerini ve efendinin evinde yaşayan zanaat işçilerini kapsamaktaydı. Bunlar, her ne kadar günümüz işçilerinin öncüleriydilerse de "kişisel hizmetlere yardım edenler olarak görülmüş, spesifik iş görevleri icracıları olarak değil, müessesenin –ki bu hane, çiftlik ya da atölye olabilirdi– gereksinimlerine genel bir katkı sunanlar olarak düşünülmüştür."[13] Sıkı çıraklık düzenlemelerinin yasal desteği, çalışma alanında efendilerin hâkimiyetlerini daha da güçlendiren sözleşmeli köleliğe oldukça benzemektedir.

Öyleyse Sanayi Devrimi'nin eşiğinde on sekizinci yüzyılın ortalarındaki İngiltere'de istihdam ilişkileri, yasal sistem aracılığıyla bir efendi-hizmetçi ilişkisi olarak görülmekteydi. Gerçekten de 1747 ile 1823 yılları arasında dört tane "Efendi

12. Alıntı: Edmund S. Morgan, *The Puritan Family: Religion and Domestic Relations in Seventeenth-Century New England* (New York: Harper & Row, 1966), 19. Yeni sosyal düzen tahayyülü: Robert J. Steinfeld, *The Invention of Free Labor: The Employment Relation in English and American Law and Culture, 1350-1870* (Chapel Hill: University of North Carolina Press, 1991).

13. Kölelerin yasal zorunlulukları: Steinfeld, *The Invention of Free Labor;* Simon Deakin and Frank Wilkinson, *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution* (Oxford: Oxford University Press, 2005). Alıntı: Fox, *Beyond Contract,* 185.

ve Hizmetçi Yasası" geçmiş ve bu yasalar sadece çalışma reddi ile ilgili daha önceki cezaları güçlendirmekle kalmamış ayrıca daha fazla endüstriyel işçiyi kapsayacak biçimde kapsamı da genişletmiştir. Bu yasalar altında İngiliz işçiler 1870'lerde bile hâlâ işlerinden ayrıldıkları için kabahatli olarak kovuşturmaya uğruyorlardı. Bu suretle çalışma, haklar ve yükümlülüklerin sosyal konum ile ilgili uzun süreli geleneklere dayalı olduğu bir statü ilişkisi olarak kavramlaştırılmıştır. Efendi statüsü hane halkı reisini, ailesine ve ona itaat eden bağımlılarına bakmak zorunda bırakmaktaydı. Benzer şekilde efendi, çalışanlarına bakmak ve çalışanları da sözleşmelerinin süresi boyunca efendiye sorgusuzca itaat etmek durumundaydılar. Kıta Avrupası'nda çalışanların geleneksel olarak bağlılık statüsü, bireylerin, mevcut efendisi işlerinin bittiğini onaylayana kadar yeni bir işe giremedikleri işçi karnesi sistemi [work-book system] ile on dokuzuncu yüzyıl boyunca güçlendirilmiştir.[14]

Serbest emek piyasalarına geçiş, hiyerarşik bir statü ilişkisi olarak çalışmanın bu kavramlaştırılmasının yerini çalışmanın eşitler arası gönüllü bir sözleşme ilişkisi olarak görüldüğü bir çalışma kavramlaştırmasına bırakmaya neden olmuştur. Bunun en açık bir biçimde görüldüğü yer Birleşik Devletler örneğidir. Kolonyal zamanlarda İngiliz efendi-hizmetçi yasal rejimi ile başlayan ABD, 1800'lı yıllar boyunca zayıflamış olan efendi-hizmetçi ilkelerini muhakeme etmiştir.[15] 1800'lerin ilk yarısı boyunca üzerinde anlaşılmış bitiş tarihinden önce işlerinden ayrılan ABD işçileri, zaten kazanmış bulundukları birkaç aylık ücretten ceza olarak mahrum olabilmekteydiler;

14. Efendi-köle: Steinfeld, *The Invention of Free Labor;* Deakin and Wilkinson, *The Law of the Labour Market.* Çalışma kitabı sistemi: Bruno Veneziani, "The Evolution of the Contract of Employment", içinde Bob Hepple, Der. *The Making of Labour Law in Europe: A Comparative Study of Nine Countries up to 1945* (London: Mansell, 1986): s. 31-72.

15. Steinfeld, *The Invention of Free Labor.*

ancak İngiliz muadilleri gibi hizmet sürelerini bitirmeye zorlanmıyorlardı. Ülke geliştikçe işçiler git gide mahkemeler tarafından kendi ilişkilerini yürütmeye kâdir ve bunu hak eden kendi efendileri olarak görüldüler. Aynı zamanda işverenler de geleneksel anlamda efendiler olarak değil de git gide iktisadi bir iş kanalıyla emeğin ticari işverenleri olarak görüldüler. Böylece git gide resmi kararlar, işverenlerin işçilerini fiziksel olarak cezalandırma hakkını reddetti ve de onları kendilerine bağlı hizmetçilerin / işçilerin efendileri olarak yaralandıklarında devam ettirme sorumluluğu gibi geleneksel yükümlülüklerinden azad etti. Sonuç olarak yirminci yüzyıl başlarında ABD'de efendi-hizmetçi doktrini yerini sözleşme serbestisine bırakmıştı.

Massachusetts'li bir siyasetçi ve avukatın 1853 yılına ait aşağıdaki ifadesi ortaya çıkmakta olan yasal düşünceyi yansıtmaktadır:

> "Bizimki gibi özgür bir devlette istihdam, basitçe eşit haklara sahip taraflar arasındaki bir sözleşmedir. Çalışanlar, belirli bir para alma karşılığında belirli bir iş miktarını gerçekleştirmeyi kabul ederler. Sözleşme ile gerçekleştirilen çalışma, ödenecek olan paranın bir eşdeğeridir. Bu yüzden de ilişki, düzenli olarak başladığında, karşılıklı çıkara dayalı bir ilişkidir. İşçi, işveren karşısında, işverenin ona karşı olan yükümlülüğünden daha fazla bir yükümlülüğe sahip değildir... Kanunun nazarında her ikisi de özgür insandır – eşit haklara sahip olan vatandaşlardırlar ve aynı kaderi paylaşan aynı tarikatın üyeleridirler."

1880'lerden 1920'lere kadar ABD mahkemeleri, fırıncılıkta günlük çalışma sürelerini on saatle sınırlayan, asgari ücreti belirleyen, (işçilerin herhangi bir sendikaya katılmayacakları veya bir sendika kurmayacakları hususunda söz verdikleri) "sarı-it" [yellow-dog] sözleşmelerini fesheden, sadece şirketin mağazalarında paraya çevrilebilen şirket jetonları ile ücret ödemelerini yasaklayan eyalet yasalarını ve öteki çalışma

standartlarını geçersiz kılmışlardır; çünkü bu tür yasalar, özgürce belirlenen iş sözleşmelerine dahil olma özgürlüğüne müdahale olarak görülmüştür. Başka bir deyişle, şayet işçiler gönüllü bir biçimde uzun süreleri, düşük ücretleri, sarı-it sözleşmelerini ya da şirket jetonları ile ücret ödemelerini kabul etmeye istekliyseler bu durumda kanun yapıcılar ve hâkimler, kendi kendini yönetebilen erkekleri, bu tür istihdamın hüküm ve koşullarını yasaklamakla, kendi yaşamlarını kontrol etme özgürlüğünden mahrum etmemelidirler (Bu bölümde daha sonra tartışılacağı gibi kadınlar farklı görülüyorlardı). Ayrıca tüm iktisadi işlemlerde sözleşme özgürlüğü (istihdam ile ilgili hususlar da dahil ancak onunla sınırlı değil), kıt kaynakların en uygun bir biçimde tahsisini sağlamaya yönelik ana akım iktisadi düşüncenin dayandığı özel iktisadi aktiviteler için gerekli yasal bir destektir.[16] Dolayısıyla Anglo-Amerikan hukukunda sözleşmelerin yasal alanının gelişimi, Batı liberalizminin hem siyasi hem de iktisadi çerçeveleri ile doğrudan uyum içindedir.

İstihdam ilişkisinde serbest sözleşmenin gönüllülük boyutu, Birleşik Devletler'de isteğe bağlı çalışma [employment-at-will] prensibi şeklinde uç bir hal almıştır. Her ne kadar on dokuzuncu yüzyıldaki kökeni halen tartışılıyorsa da isteğe bağlı çalışma prensibi, on dokuzuncu yüzyılın ikinci yarısı boyunca sözleşme özgürlüğü ile ortaya çıkmıştır. İsminin de gösterdiği gibi bu yasal prensip, istihdamı işçi ve işverenin istek ve takdirine bırakıyordu. Böylece işçilerin herhangi bir zamanda ve herhangi bir sebeple işten ayrıl-

16. Alıntı: Harvey Fowler, *Official Report of the Debates and Proceedings in the State Convention, Assembled May 4th, 1853, to Revise and Amend the Constitution of the Commonwealth of Massachusetts, Volume 1* (Boston: White and Potter, 1853), 550. Devlet yasalarını geçersiz kılmak: William E. Forbath, "The Ambiguities of Free Labor: Labor and the Law in the Gilded Age", *Wisconsin Law Review* 1985 (July/August 1985): s. 767-817. İdeal Ödenek İçin Gereklilik: Richard A. Epstein, *Simple Rules for a Complex World* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1995).

malarına izin veriliyordu. Hukuk uzmanı Robert Steinfeld, bunun ABD istihdam ilişkilerinde nasıl büyük bir değişim meydana getirdiğini vurgulamaktadır:

> "İşveren, işe aldığı çalışanını yasal olarak yönetme hakkını kullanmaya devam etti; ancak bu hak, fiziksel ceza yoluyla yasal olarak tatbik edilememiş ve ancak çalışan dilediği sürece uygulanabilmiştir. İşveren, işçi emeğinin ürünlerini isimlendirmeye devam etmiş ancak yine işçi ondan bunu istediği müddetçe... [Şimdi] işçiler fiziksel olarak istedikleri zaman gelip gitmeye ve işin sunduğu her neyse onu almaya özgürdürler."[17]

Madalyonun diğer tarafında, işçiler (neredeyse) her türlü sebepten veya hiçbir sebep yokken, işten atılabilmektedirler. Yaygın inanışın aksine, bir işçiyi işten atmak için geçerli bir sebep gerekli değildir.

İstihdam ilişkisinde sınırlandırılmamış bir sözleşme özgürlüğü ideali, bireylerin kendi tercihleri doğrultusunda işverene, bir statü ilişkisi olarak değil de yasal muadil olarak serbestçe satabildikleri bir şey olarak çalışma kavramlaştırmasına dayanmaktadır. Efendi-hizmetçi ilkesinden sözleşme özgürlüğü ve isteğe bağlı çalışma ilkesine doğru yaşanan değişim, Sir Henry Sumner Maine'nin sıklıkla tekrar edilen on dokuzuncu yüzyıla ait "şimdiye dek ilerici toplumların hareketi *Statüden Sözleşmeye doğru* giden bir hareket olmuştur" ifadesini sergilemektedir. Özellikle, "tüm insan ilişkilerinin, aile ilişkileri içinde toplandığı" efendi-hizmetçi modelinin erken dönemlerinden başlarsak, "tüm bu ilişkilerin bireylerin serbest düzenlemelerinden doğduğu sosyal bir düzen evresine doğru düzenli bir biçimde ilerliyoruz gibi görünüyor."[18]

17. Halen tartışmalıdır: Richard A. Bales, "Explaining the Spread of At-Will Employment as an Inter-Jurisdictional Race-to-the-Bottom of Employment Standards", *Tennessee Law Review* 75 (Spring 2008): s. 453-71. Alıntı: Steinfeld, *The Invention of Free Labor*, s. 157.

18. Henry Sumner Maine, *Ancient Law: Its Connection with the Early His-*

Statü ile Sözleşme Arasında Süregelen Gerilim

Ancak yine de çalışmanın yasal olarak düzenlenmesinde statüden sözleşmeye doğru yaşanan dönüşüm tamamlanmamıştır. Modern istihdam ilişkilerinde sözleşme özgürlüğünün kısıtlanmamış olması çok enderdir. Yirmi birinci yüzyılda isteğe bağlı çalışma ilkesi ABD istihdam ilişkileri için yasal temeli sağlamaya devam etse de mevzuat ve mahkeme içtihatları ile çok çeşitli istisnalar oluşturulmuştur. Örneğin, çalışanlar cinsiyetleri, ırkları, etnik aidiyetleri, sendika üyeliği ile ilgili durumları ya da korunan diğer kategoriler nedeniyle işten çıkartılamazlar. ABD yasaları işverenlerle işçilerin asgari ücretin altında bir ücret, temel güvenlik standartlarını ihmal etme ya da işçilere sigorta yapmama konularında serbestçe bir sözleşme gerçekleştirmelerini yasaklamaktadır. Dahası, işverenin işyerini kontrol etmesine yönelik yasal destek, sözleşme hukukuna dayalı değil, statüye dayalı, hiyerarşik efendi-hizmetçi ilkelerinin bir genişlemesidir.[19] Bu itibarla Birleşik Devletler'de çalışma ile ilgili yasal düzenlemeler, statü ile sözleşmeye yönelik çeşitli vurguları yansıtmaktadır.

Bu bağlamda, Birleşik Devletler tek örnek değildir. Kapitalist ülkelerde çalışma ile ilgili yasal düzenlemeler genellikle statü ile sözleşmeler üzerindeki çeşitli vurguları yansıtmaktadırlar. Britanya, on dokuzuncu yüzyılın sonlarında Efendi ile Hizmetçi Yasaları'nı yürürlükten kaldırmıştır; ancak sözleşme özgürlüğünün artan önemi, işçi sendikalarının kolektif temsili ile azalmıştır, öyle ki Amerikan tarzı bir isteğe bağlı çalışma ilkesi ortaya çıkmamıştır. Sözleşme özgürlüğünü statüye dayalı feodal düzen ve lonca sisteminin

---

tory of Society, and Its Relation to Modern Ideas (New York: Charles Scribner, 1864), 165 and 163, emphasis in original.

19. Tamamlanmamış değişim: Deakin and Wilkinson, *The Law of the Labour Market.* Extension of master-servant principles: Christopher L. Tomlins, *Law, Labor, and Ideology in the Early American Republic* (Cambridge: Cambridge University Press, 1993).

yerine koymasıyla ancak statünün etkisinin devam etmesiyle Fransa, Almanya ve Kıta Avrupası hukukunu uygulayan diğer ülkelerdeki çalışma ile ilgili düzenlemeler de benzer bir gidişatı deneyimlemişlerdir. Japon iş hukukunun gelişimi de sözleşme ilkesinin oldukça önemli bir hale geldiği ancak statüye dayalı ilkelerin önemini tamamen yok etmediği bu genel kalıbı izlemiştir.[20]

Günümüzde çalışma ile ilgili yasal düzenlemelerdeki bazı statü unsurları işçilerin lehinedir. Birleşik Devletler dışındaki sanayileşmiş dünyada haksız bir biçimde işten çıkartmalara karşı koruma oldukça yaygındır, öyle ki işverenlerin işçileri işten çıkartmak için geçerli bir sebepleri bulunmalıdır. Bu tip korumalar, ticari sözleşme ilkelerine değil temel bir hakkaniyet duygusuna (statü ilişkilerine) dayanmaktadır. Bütün dünyada farklı biçimleriyle modern refah devletleri, vatandaşlığın ve onurun statüye dayalı ilkeleri nedeniyle, benzer bir biçimde istihdamın sözleşme ile ilgili boyutunu güvenlik ağlarıyla yumuşatmışlardır. Bu bakımdan işçilerin statüleri, on sekizinci yüzyıldan bu yana gelişmiştir. Ancak öteki alanlarda, efendilerin ayrıcalıklı statüleri, çalışmanın modern yasal düzenlemeleriyle kalıcılaşmıştır. Birçok ülkede işçilerin, işverenlerine karşı sadakat borcu bulunmaktadır. Her ne kadar bu durum sözleşme ile ilgili bir ilke gibi görünebilmekteyse de bunun kökenleri, efendi-hizmetçi döneminin hiyerarşisinde yatmaktadır. Bu yüzden de işverenlerinin talimatlarına uymak zorunda olan işçilerin devam eden (tam da on dördüncü yüzyıldaki hizmetçilerin durumuna

20. Kapitalist ülkeler: Beth Ahlering and Simon Deakin, "Labor Regulation, Corporate Governance, and Legal Origin: A Case of Institutional Complementarity?" *Law and Society Review* 41 (December 2007): s. 865-908. İngiltere: Deakin and Wilkinson, *The Law of the Labour Market*. Avrupa: Veneziani, "The Evolution of the Contract of Employment." Japan: Kazuo Sugeno, *Japanese Employment and Labor Law*, Çev. Leo Kantowitz (Durham, NC: Carolina Academic Press, 2002).

benzeyen) yasal ikincil konumları, muhalifler tarafından eleştirilmiştir.[21]

Sözleşme özgürlüğü, statü ile ilgili kaygılar tarafından çeşitli biçimlerde sınırlandırılmış olsa da istihdam ilişkisinin, işverenler ile işçiler tarafından serbestçe kabul edilen sözleşmeye dayalı bir düzenleme olarak kavramlaştırılması, sanayileşmiş ülkelerde çalışma ile ilgili yasal düzenlemelerdeki temel bir düşüncedir. Bazıları çalışmanın temelde özgür bireyler arasındaki sözleşmeye dayalı bir aktivite olarak kavramlaştırılması gerektiğine inanmaktadır; çünkü sözleşme özgürlüğü için sonuçta oluşan yasal destekler, bireysel özgürlüğü ve ekonomik etkinliği azami hale getirecektir. Başkaları ise insan emeğinin eşsizliğinin ve istihdam ilişkisindeki güç dengesizliğinin, sözleşme hukukunun yasal ilkelerinin çalışma için geçerli olmadığı ve olmaması gerektiği anlamına geldiğine inanmaktadırlar.[22] Tersine çalışma, sözleşme özgürlüğüne yönelik yasal desteğin, yaşanan hayatların gündelik gerçekliğinde değil, resmi ve teknik anlamda sadece işçiyi özgürleştirdiği eşit olmayan taraflar arasındaki bir

21. Haksız kovulmalara karşı korumalar: Hoyt N. Wheeler and Jacques Rojot, Der. *Workplace Justice: Employment Obligations in International Perspective* (Columbia: University of South Carolina Press, 1992). Refah devletleri: Gøsta Esping-Andersen, *The Three Worlds of Welfare Capitalism* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 1990). Sadakat görevi: Benjamin Aaron, "Employees' Duty of Loyalty: Introduction and Overview", *Comparative Labor Law and Policy Journal* 20 (Winter 1999): s. 143-53; Reinhold Fahlbeck, "Employee Loyalty in Sweden", *Comparative Labor Law and Policy Journal* 20 (Winter 1999): s. 297-319; Matthew W. Finkin, "Disloyalty! Does *Jefferson Standard* Stalk *Still?*" *Berkeley Journal of Employment and Labor Law* 28 (2007): s. 541-68. Kötüleyici eleştiri: Veneziani, "The Evolution of the Contract of Employment."

22. Özgürlüğü azamileştirme: Richard A. Epstein, "In Defense of the Contract at Will", *University of Chicago Law Review* 51 (Fall 1984): s. 947-82. Sözleşme hukuku uygulamamalı: Ellen Dannin, *Taking Back the Workers' Law: How to Fight the Assault on Labor Rights* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2006); Alain Supiot, "The Dogmatic Foundations of the Market", *Industrial Law Journal* 29 (September 2000): s. 321-46; Veneziani, "The Evolution of the Contract of Employment."

statü ilişkisi olarak kavramlaştırılmalıdır. Her iki durumda da çalışmanın nasıl kavramlaştırıldığının önemi kolaylıkla göze çarpmakta ve çalışmanın uygun bir biçimde kavramlaştırılması üzerindeki benzer tartışmalar yasal alanın dışında da tekrarlanmaktadır (Bölüm 3 ve 4 ile karşılaştır).

Özgür / Özgür Olamayan Emek

Sözleşme özgürlüğünün yükselişi ile eş zamanlı olarak efendi-hizmetçi ilkesinin aşınması, kışkırtıcı bir konu olan özgür olmayan emeğe karşı özgür emek meselesini ortaya çıkartmıştır. Özgür işçiler "isteğe bağlı olarak emek piyasasına girebilmekte veya bu piyasadan çekilebilmekte" ve dolayısıyla kendi işverenlerini seçebilmektedirler. İlk bakışta bu durum, -kölelerin özgür olmadığı ve bunun dışındakilerin ise özgür olduğuna yönelik- basit bir ikililiğe sebep oluyor görünmektedir. Bu tip bir ikililiğin oldukça büyük bir söylemsel veya belagat gücü bulunmaktadır - şayet sadece kölelik özgür olmayan bir kategori sayılıyorsa bu durumda tüm diğer pratiklere "bir normallik halesi" verilmekte ve bu pratikler, tıpkı Afrika'da Avrupalı sömürge pratikleri ile ilgili tartışmalarda olduğu gibi reformcular tarafından tartışılmaz bırakılmaktadır.[23]

Ancak bu tip bir ikililik son derece basittir. Dünya tarihinde günümüze kadar, mahkûm emeği, sözleşmeli kölelik ve borç esareti, serflik, ataerkilliğe itaat veya askeri vergi ve zorunlu hizmet gibi köleliğin yanı sıra özgür olmayan emeğin

23. Birinci alıntı: Tom Brass, "Some Observations on Unfree Labour, Capitalist Restructuring, and Deproletarianization", içinde Tom Brass and Marcel van der Linden, Der. *Free and Unfree Labour: The Debate Continues* (Bern: Peter Lang, 1997): s. 57-75 ve 58. İkinci alıntı: Frederick Cooper, "Conditions Analogous to Slavery: Imperialism and Free Labor Ideology in Africa", in Frederick Cooper, Thomas C. Holt, and Rebecca J. Holt, *Beyond Slavery: Explorations of Race, Labor, and Citizenship in Postemancipation Societies* (Chapel Hill: University of North Carolina Press, 2000): s. 107-49 ve 108.

çeşitli biçimleri de göze çarpmaktadır. Bu farklı sistemlerde, işçiler farklı özgürlük derecelerine sahip olduklarından dolayı, "özgür / özgür olmayan emek" kavramını, basit bir ikiliği temsil eden bir kavram olarak değil de ihtimallerin bir bütünü olarak düşünmek daha yerinde olacaktır. Ücretli işçiler de çalışma izni veya göçmen sınırlamaları gibi potansiyel olarak çeşitli sınırlamalara maruz kalmakta ve bazı eleştirel perspektiflere göre, her ne kadar resmi yasal sınırlamalar olmasa bile bu işçiler, emek piyasasında emek güçlerini satma hususunda gerçek alternatiflere sahip olmadıkları için, kapitalizm altında özgür değildirler.[24]

Sanayi Devrimi'nin sebep olduğu iktisadi ve toplumsal karışıklıklar, yasalara göre şekli olarak özgür olan işçilerin pratikte pek de özgür olmadıklarının açığa çıkmasına katkıda bulunmuştur. Eve dayalı üretimin yerini –gerek zirai, nitelikli zanaatlar gerekse niteliksiz düşük ücretli işlere– madenler, fabrikalar ve bürolara bırakması, işçileri her gün işe gidip gelmeye, yabancılarla bir etkileşime girmeye ve meşhur "karanlık Şeytani fabrikalar" ile örneklendirilmiş tehlikeli, gürültülü ve başka türlü nahoşlukların olduğu işyerlerinde çalışmaya zorlamıştır. Kendileri için değil de başkaları için çalışan işçiler, geçimleri için işverenlere bağımlı hale geldiler ve yaptıkları işin hızı ve metodu üzerindeki kontrolü yitirdiler. Hatta Sanayi Devrimi, modern işlerin zaman disiplini hâkim hale geldikçe, modern insan için zamanın doğasını

24. Çeşitli biçimler: Tom Brass and Marcel van der Linden, Der. *Free and Unfree Labour: The Debate Continues* (Bern: Peter Lang, 1997); Kevin Bales, *Disposable People: New Slavery in the Global Economy*, Der. (Berkeley: University of California Press, 2004). Olanakların sürekliliği: Robert J. Steinfeld and Stanley L. Engerman, "Labor—Free or Coerced? A Historical Reassessment of Differences and Similarities", in Tom Brass and Marcel van der Linden, Der. *Free and Unfree Labour: The Debate Continues* (Bern: Peter Lang, 1997): s. 107-26. Ücretli işçiler: Brass, "Some Observations on Unfree Labour, Capitalist Restructuring, and Deproletarianization"; Gertrude Ezorsky, *Freedom in the Workplace?* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2007).

yeniden tanımladı. Zaman, sizin değil işvereninizin oldu ve sizin kişisel ritminiz ile değil de işvereninizin zaman ölçeri ile ölçüldü.[25] Dolayısıyla böylece bir kimsenin emeğini satma özgürlüğü, çok sayıdaki başka özgürlükleri feda etmeyi gerektirdi.

Bağımsızlık, Çalışma ve Vatandaşlık

Bir işçinin ne ölçüde özgür olduğu meselesi sadece kişisel iktisadi serbestiyetin konusu değil, aynı zamanda siyasi vatandaşlık ve sosyal içerilme ile de kuvvetli bir biçimde bağlantılıdır. On dokuzuncu yüzyılda Amerika'nın demokratik ideallerinin gelişimi, hem köleliğin hem de Avrupa aristokrasilerinin, eşit vatandaşların kendi kendilerini yönetmeleri ideallerine aykırı görüldüğü bir dönemde gerçekleşti. Dolayısıyla özgürce tercih edilen çalışma ile bağımsızlık, bir vatandaş olmanın temel kıstası olmaya imkân verdi:

> "Saygın ve aktif bir vatandaş olmak için bir kimse, halkın eşit bir üyesi, bir seçmen fakat aynı zamanda da -daima bir "kazanan" olmak zorunda olduğu anlamında- bağımsız, hakkı verilen, ne daha fazla ne da daha az olmak üzere tam olarak yaptığı iş kadar karşılığı verilen, özgür bir işçi olmalıdır. Bu kişi bir köle ya da bir aristokrat olamaz."

Kölelik ve aristokrasi ile ilgili yaygın korku zayıflamış olsa da günümüzde de bu anlamda çalışma (kendisi için değil ancak onun oluşturduğu bağımsızlık ve kendi kendine yetme durumu için) oldukça değerli olmayı sürdürüyor. Günümüzde bu durum, çalışmanın mevcudiyetinden ziyade yokluğunda bariz bir biçimde geçerlidir: çalışmamak bir

25. Şeytani fabrikalar: Joel Mokyr, "The Rise and Fall of the Factory System: Technology, Firms, and Households since the Industrial Revolution", *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy* 55 (December 2001): s. 1-45. Zaman ölçümü: E. P. Thompson, "Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism", *Past and Present* 38 (December 1967): s. 56-97.

"bağımlılık ve başarısızlık, başkalarının saygısını yitirme hissiyatı – kısacası, bireyin eşit yurttaşlar topluluğundan dışlanma hissiyatı" meydana getirmektedir.[26]

Bağımsızlık, çalışma ve yurttaşlık arasındaki bu ilişki, karmaşık olabilmektedir. On dokuzuncu yüzyılda ABD'de ücretli çalışma, "ücretli kölelik" ile eş tutuluyordu. Tıpkı Birleşik Devletler'in güneyindeki siyahi kölelerin iktisadi ve siyasi olarak sahiplerine bağımlı olmaları gibi ücretli işçiler de iktisadi ve siyasi olarak kapitalist işverenlerine bağımlı olarak görülmüşler ve dolayısıyla tam, özgür vatandaşlar olarak görülmemişlerdir. Bu yüzden de "işçi cumhuriyetçiliği"nin savunucuları, kendi hesabına çalışan nitelikli zanaatkârlığı, tarımı ve sivil cumhuriyetçiliğin kendi kendini yönetme geleneğindeki tam vatandaşlık için gerekli olan bağımsızlığı sunan öteki çalışma biçimlerini desteklemişlerdir. Nihayet, ücretli çalışma, Abraham Lincoln'ün 1859 yılındaki bir konuşmasında da gösterildiği gibi bağımsız ve dolayısıyla özgür olma yolunda bir sıçrama taşı olmuştur:

> "Dünyada bir müddet ücret karşılığında emek sarf eden meteliksiz acemi, ihtiyatlı birisi, kendisi için aletler veya arazi satın almak için bir fazlalık tasarruf eder, daha sonra da bir müddet kendi hesabına çalışır ve en nihayetinde de kendisine yardımcı olmak üzere yeni acemiler tutar. Savunucularına göre bu, özgür emektir –herkese yolu açan, herkese umut, enerji ve ilerleme veren ve herkese ileri koşullar sunan adil, cömert ve müreffeh bir sistem. Şayet bunlardan hiçbirisi çalıştırılanın koşullarında yaşam boyu devam etmezse bu, sistemin hatasından değil, fakat ya bağımlının onu tercih eden doğasından ya da tedbirsizlik, budalalık veya münferit bir talihsizliktendir."

26. Birinci Alıntı: Judith N. Shklar, *American Citizenship: The Quest for Inclusion* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1991), 64. İkinci alıntı: Kenneth L. Karst, "The Coming Crisis of Work in Constitutional Perspective", *Cornell Law Review* 82 (March 1997): s. 523-70 ve 538.

Bu yaklaşımla uyumlu olacak bir biçimde 1862 yılındaki Arazi Yasası, ücretli işçilerin bağımsız olmalarına yönelik bir metot olarak, Birleşik Devletler'in ovalarındaki göçmenlere boş arazileri verdi.[27]

İşyerlerinde her daim kendilerine ne yapmaları gerektiği söylenen, köle gibi çalıştırılan işçiler, siyasi arenada kendi kendilerini yönetemeyecek kadar aciz olarak görülüyorlardı. Dolayısıyla ABD meslek sendikaları, cumhuriyetçi kendi kendini yönetme ilkesi adına, mesleklerinin işçi ve sendika kontrolünü ısrarla talep etmişlerdir. Çıraklık standartlarının, nitelikli ve niteliksiz işçiler arasındaki iş görevlerinin sınırının, iş paylaşımı prosedürlerinin ve öteki standartların düzenlenmesi için iş kuralları geliştirilmiştir. 1900'lerden önce bu iş kuralları, genellikle işçi sendikaları tarafından tek taraflı olarak belirleniyor ve başka koşullarda çalışmayı kabul etmeyen sendika üyelerince ve bu standartların altını oyan üyelerden arınma veya bu üyelerin üyelikten çıkartılması yoluyla yürütülüyordu. Benzer şeklide nitelikli İngiliz zanaatkârlar da zanaatlarının standartlarını korumaya çalışıyorlardı.[28] Bu çabaların iktisadi ve psikolojik yönleri bulunuyorken (örneğin, ustalığın mükâfat ve gururu), özgür ve bağımsız vatandaşlar olarak görülmenin siyasi boyutu da gözden kaçırılmamalıdır.

Ya da belki de daha doğrusu, özgür olarak, bağımsız *beyaz erkekler*. Kadınların, özellikle de beyaz kadınların, ekonomik

27. Ücret köleliği: Josiah Bartlett Lambert, *"If the Workers Took a Notion": The Right to Strike and American Political Development* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2005); Clayton Sinyai, *Schools of Democracy: A Political History of the American Labor Movement* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2006). Alıntı: John G. Nicolay and John Hay, Der. *The Complete Works of Abraham Lincoln, Volume 5* (New York: Francis D. Tandy Company, 1905), 249-50. Arazi Yasası: Jack Beatty, *Age of Betrayal: The Triumph of Money in America, 1865-1900* (New York: Knopf, 2007).

28. Amerika Zanaat Sendikaları: Sinyai, *Schools of Democracy*. British artisans: John Rule, "The Property of Skill in the Period of Manufacture", içinde Patrick Joyce, Der. *The Historical Meanings of Work* (Cambridge: Cambridge University Press, 1987): s. 99-118.

olarak bağımsız olmaları beklenmiyordu. Bunun tersine, kadınlar ancak evlenene kadar ücret karşılığı çalışabiliyorlar ve daha sonra kocaları ve ailelerine bakmaya odaklanmak için işten çıkartılıyor veya onların işten ayrılmaları bekleniyordu. 1908 yılında ABD Anayasa Mahkemesi, kadınların günde on saatten fazla çalışmalarını yasaklayan bir Oregon yasasını uygun bulmuş ve bunu, kadınların çalışma fırsatlarını çeşitli biçimlerde sınırlayan başka düzenlemeler takip etmiştir. Tüm bu düzenlemeler, kadınların çocuk yetiştirmeyle ilgili temel rollerini korumanın nedeni olarak gösterilmiştir. Bu da "yasa önündeki bireyler olarak kadınların haklarını çiğneyebilen ve çiğneyen anneliğe ve aile yaşamına dayanan bir vatandaşlık kavramını" pekiştirmiştir. Beyaz olmayan erkekler de ekonomik ve siyasi tam bağımsızlığı edinemeyecek kadar aciz olarak görülmüşlerdir.[29] Başka bir deyişle, yirminci yüzyılın gelişinden onlarca yıl önce ve sonra özgürlük ve vatandaşlığın bir kaynağı olarak çalışmanın Amerika'daki kavramlaştırılması temelde beyaz erkekleri içermektedir.

"Ücret köleliği" bir on dokuzuncu yüzyıl terimiyken çalışma alanı içindeki ekonomik bağımlılığın yıpratıcı etkileriyle ilgili kaygılar günümüzde de devam etmektedir. İşletme yönetimi araştırmacısı Bruce Barry, işyerinde bireylerin serbestçe konuşma özgürlüğünün korunmasını savunmaktadır; çünkü "çalışma, aynı zamanda bireylerin kendi iktisadi bağımsızlıklarını nasıl oluşturduklarıdır da – şayet sosyal ve siyasi hakların fazla anlamı varsa bir gerekliliktir de." Birleşik Devletler'de işverenlerin işçilerin özgürlükleri üzerindeki zorlayıcı güçleri, işçilerin yasal olmayan eylemlere dahil olmayı kabul etmemeleri ve blog yazma, sigara içme

29. Alıntı: Alice Kessler-Harris, *In Pursuit of Equity: Women, Men, and the Quest for Economic Citizenship in 20th-Century America* (New York: Oxford University Press, 2001), 31. Beyaz olmayan adamlar: Evelyn Nakano Glenn, *Unequal Freedom: How Race and Gender Shaped American Citizenship and Labor* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2002).

ve görevleriyle bağlantılı olmayan öteki eylemler nedeniyle işlerinden atılmaları ile ilgili davalar aracılığıyla ortaya çıkmıştır. İşlerini elde tutmak için işverenlerinin taleplerine boyun eğen öteki işçileri tahayyül etmek zor değildir. Bu iktisadi bağımlılık sadece bireysel yaşam tarzı özgürlüğünü etkilemiyor aynı zamanda demokrasiyi de baltalayabiliyor. Amerikalı işverenler, işten atarak işçilerinin "siyasi davranışlarını kontrol etmek için insanların nafakaları üzerinde iktisadi güçlerini" kullanmışlardır; çünkü işçiler özel bir araç ile ilgili demokratik bir adaya sloganvari bir destek sergilemişler, siyasi bir davayla ilgili bir soru sormuşlar ya da belirli bir adaya bağışta bulunmayı reddetmişlerdir. Bu tip işten çıkartmalar çok yaygın olmayabilir; ancak demokratik süreçteki bu lüzumsuz işveren etkisi ile ilgili potansiyel, iş dünyası yanlısı siyasi adaylar ile ilgili işçileri bilgilendirmek üzere, şirketlerinin e-posta sistemlerini kullanan işveren sayısındaki keskin artış ile daha da açığa çıkmaktadır.[30] Bu tür mesajlar tarafsız olarak tanımlanıyorsa da bazı işçiler, işverenleri tarafından tercih edilen adayları desteklemeye yönelik bir baskı hissedebilmektedir.

Bağımsızlık ile ilgili bu cari kaygıların yanı sıra bazı kimseler, katılımcı demokrasinin sivil cumhuriyetçi ideallerini baltalayan günümüz istihdam pratiklerini de eleştirmektedirler. Şirketler, katılımcı karar alma ve açık söylemden ziyade sorgusuz sadakati, kurallara uygun davranmayı ve otoriteye

30. Birinci Alıntı: Bruce Barry, *Speechless: The Erosion of Free Expression in the American Workplace* (San Francisco: Berrett-Koehler, 2007), 16. Zorlayıcı Güç: Rafael Gely and Leonard Bierman, "Social Isolation and American Workers: Employee Blogging and Legal Reform", *Harvard Journal of Law and Technology* 20 (Spring 2007): s. 288-331; Lewis Maltby, *Can They Do That? Retaking Our Fundamental Rights in the Workplace* (New York: Portfolio, 2009). İkinci alıntı: Lewis Maltby, "Office Politics: Civic Speech Shouldn't Get Employees Fired", *Legal Times* (August 29, 2005). Şirket e-posta sistemleri: BIPAC, "Prosperity Project and Prosperity Fund Report" (Washington, DC: Business Industry Political Action Committee, 2006).

itaati ödüllendiriyorlarsa demokratik olmayan idealler güçleniyor demektir. İşçilerin, herhangi bir düşünce ve söz ortaya koymadan talimatlara uymaları beklendiğinde kendi kendini yönetme için gerekli olan üzerinde düşünülmüş becerilerin altı oyuluyor demektir. Bu yüzden de siyaset bilimci Carole Pateman ve başkaları, işyerinin katılımcı demokrasi için bir eğitim zemini olması gerektiğini öne sürmüşlerdir. Böyle bir iddia ise genellikle çalışanların seslerinin yükselmesine yönelik bir vurguya dönüşmektedir (Bölüm 4). Bu kaygıları herkes paylaşmıyor, bunun yerine şirketler demokratik olmadıklarında onların sadece daha verimli olmakla kalmadıkları aynı zamanda mülkiyet haklarının şirketlere uygun gördükleri şekilde işlerini yapılandırma özgürlüğü de sunduğunu iddia etmek daha yaygındır.[31] Ancak bireysel özgürlük ve katılımcı otonomi ile ilgili iktisadi bağımlılık ve hiyerarşik çalışma pratiklerinin etkileri ile ilgili kaygı duymaya devam edenler için çalışma, en iyi haliyle bile tam özgürlükten daha azını sunan ve bu yüzden de tam vatandaşlıktan daha azını sağlayan bir şey olarak kavramlaştırılmaktadır.

Çalışmanın Muhteşem Yükselişi

Çalışma, bireyleri gereksinimden, baskıdan ya da kısıtlamadan özgürleştirdiği ölçüde bireysel özgürlüğün bir kaynağı olabilir. Bu kavramlaştırma günümüzde de önemini sürdürüyor. Batı liberalizmi, yetişkinlerin bağımsız olmalarının beklendiği ve başkalarına bağımlı olmadıkları bir "bağımlılık utancı" yaratmıştır. Kendinizi ve ailenizi geçindirmek amacıyla yeterli bir gelir kazanmak için çalışmak, bu bağımsızlığın temel bir kaynağıdır. Çalışmak, sadece basit bir

31. Carole Pateman, *Participation and Democratic Theory* (London: Cambridge University Press, 1970). Çalışmayı yapılandırma özgürlüğü: Stephen M. Bainbridge, "Corporate Decision Making and the Moral Rights of Employees: Participatory Management and Natural Law", *Villanova Law Review* 43 (1998): s. 741-828.

biçimde tüketim için değil (Bölüm 5), aynı zamanda kendi kendine yetme ve böylece vatandaşlık için de para sağlar. Finansal anlamda bağımsız olmak aynı zamanda yetişkinliğe geçişin de önemli bir boyutudur. Çalışmanın sağladığı gelir, kadınlara kötü evliliklerden de kaçma imkânı sağlamada yardımcı olur. Ve de kadınlar genellikle boşanmadan sonra yaşam standartlarında bir düşüş deneyimleseler de aynı zamanda birçoğu bağımsızlıklarında bir artış hissi de deneyimlemektedirler. Bazılarına göre bu durum, ücretli çalışmanın sorumluluklarına ve uzun zamandır ilk kez bir maaşa sahip olmaktan kaynaklanmaktadır.[32]

Sahip olma özgürlüğü ve şeyleri kontrol etme imkânı sağlayan şey olarak çalışma, ayrıca günümüz Batı kültüründe bireysel özgürlüğün önemli bir parçası olarak kalmaya da devam etmektedir. "İstediğim biçimde paramı harcayabilmeli ya da maddi mallarımı kullanabilmeliyim; çünkü onları ben kazandım" yaklaşımı, birçok ülkede nüfusun en azından bir kesiminde muhtemelen bulunabilecek bir düşüncedir. Bu düşünce, on yedinci yüzyılın sonlarında Locke tarafından öne sürülen aynı ilkeden gelmektedir – bir kimsenin kendi çalışmasına sahip olmaya yönelik doğal hakkı. Bu düşünce, zımni olarak, Locke'un bir bireyin başkaları tarafından yetiştirilmeye ve eğitilmeye gereksinim duymaktan ziyade, "zaten çeşitli gereksinimler veya arzular ve bunları karşılamak üzere bedensel araçlar ile donanmış bir biçimde var olduğuna" yönelik varsayımını sürekli bir biçimde kabul etmeyi

32. Bağımlılığın Utancı: Richard Sennett, *Respect in a World of Inequality: The Formation of Character in a World of Inequality* (New York: Norton, 2003). Yetişkinliğe geçiş: Jeffrey Jensen Arnett, "Emerging Adulthood: A Theory of Development from the Late Teens through the Twenties", *American Psychologist* 55 (May 2000): s. 469-80. Kötü evlilikler: Robert Schoen et al., "Women's Employment, Marital Happiness, and Divorce", *Social Forces* 81 (December 2002): s. 643-62. Ayrılık sonrası bağımsızlığı: Nehami Baum, Giora Rahav, and Dan Sharon, "Changes in the Self-Concepts of Divorced Women", *Journal of Divorce and Remarriage* 43 (2005): s. 47-67.

gerektirmektedir.[33] Bu bakımdan bireyin çalışması cemaatin önemi üzerinde ayrıcalıklıdır. Dolayısıyla, öyle ya da böyle, Locke'un emeğe sahip olmayla ilgili teorisi hâlâ yaşıyor.

Zaman içinde birkaç yüzyıl geriye gidildiğinde özgürlük olarak çalışmanın kavramlaştırılmasının gelişiminin, çalışma ile ilgili nasıl düşündüğümüz mevzusunda da kalıcı çıkarımları olmuştur. Antik Grek-Roma düşüncesinde ve feodalizm altında, zorlu çalışmalar elbette ki aşağı sınıfların lanetiydi (Bölüm 1). On ikinci yüzyıldan önceki Hıristiyan ilahiyatında çalışma, dini aktivitelerin emrine girmiştir. Bireyler, aylaklıktan doğan günahın cazibesinden kaçınmak, bir kimseye öteki zamanlarını duaya ve ibadete ayırma imkânı veren yiyecek ve barınma elde etmek ve muhtaçlara yardım etmek için çalışırlardı. On ikinci yüzyıldan sonra çalışmanın, onu ruhani bir eylemden çok kişisel bir eylem olarak görmekten kaynaklanan sekülerleşmesiyle birlikte verimlilik ve gelir gibi çalışmanın günümüzdeki iktisadi boyutlarına yönelik vurgular için kapı açılmıştır. Bazılarına göre bu durum, ahlaki bir kayıp anlamına gelmektedir. Ancak bu durum aynı zamanda çalışmayı Batı düşüncesinin merkezine de oturtmuştur:

> "Çalışmanın en alt, en hakir görülen bir konumdan, tüm insan aktivitelerinin en şereflisi olarak, en üst seviyeye yönelik ani ve çarpıcı yükselişi, Locke'un çalışmanın tüm mülkiyetlerin kaynağı olduğunu keşfettiği bir dönemde başlamıştır. Bu yükseliş, Adam Smith'in emeğin tüm zenginliklerin kaynağı olduğunu öne sürdüğü bir dönemde yolunu takip etmiş, emeğin tüm verimliliğin kaynağı ve insanlık hümanizminin bir ifadesi haline geldiği emeğin Marksist sisteminde zirvesine ulaşmıştır."

Ancak ne yazık ki, bireysel çalışanların çok kötü koşullar altında bulunduğu modern kölelikten, borç bağımlılığına,

33. Locke alıntısının kabulü: Tim Ingold, *The Appropriation of Nature: Essays on Human Ecology and Social Relations* (Iowa City: University of Iowa Press, 1987), s. 227.

oradan da zorunlu ev hizmetlerine kadar emeğin özgür olmayan birçok biçimi günümüzde varlığını sürdürüyor.[34] Bazı bakış açılarından bakıldığında, kapitalizm altında şekllen özgür olan işçiler bile gerçek anlamda özgür değildirler. Ancak emeğin *kavramsal* olarak muhteşem yükselişinden dolayı özgürlük olarak çalışma, Batı'nın çaba göstermeye yönelik bir ideali olarak görülmüştür.

34. Erken dönem Hristiyan ilahiyatı ve emeğin sekülerleşmesi: George Ovitt, *The Restoration of Perfection: Labor and Technology in Medieval Culture* (New Brunswick, NJ: Rutgers University Press, 1987). Alıntı: Arendt, *The Human Condition*, 101. Unfree labor: Brass and van der Linden, *Free and Unfree Labour*; Bales, *Disposable People*.

3
Bir Meta Olarak Çalışma

"Emek-gücü, sahibinin yani ücretli işçinin kapitaliste sattığı bir metadır. İşçi onu neden satar? Hayatta kalmak için."

-Karl Marx (1818-83)

Mezopotamya'da dört bin yıldan daha uzun bir süre önce Marduk-naçir, Mar-Sippar tarafından bir yıllık bir süre için bir ücret karşılığında tutuldu ve ücret olarak da kendisine iki buçuk gümüş para ödendi. Antik uygarlıklardaki bu ve buna benzer ücretli emek örnekleri, ücretli istihdamın kapitalizmle sabit olmadığını gösteriyor. Ancak ücretli is-

tihdam, kapitalizm altında en az iki bakımdan benzersizdir. Birincisi, sanayileşmiş, kapitalist bir ekonomide bireylerin büyük bir bölümü, öteki ekonomik sistemlerde olduğundan daha fazla bir ücret için çalışır. Başka bir deyişle ücretli istihdam, sanayi kapitalizminin ortaya çıkmasıyla birlikte ilk kez iktisadi aktivitenin egemen biçimine dönüştü. Bu yeni hâkimiyet, çalışmanın bir kimsenin aile, dini ve cemaat yaşamından bağımsız olarak yaşam aktivitesinin ayrı bir alanına dönüşmesi anlamına geliyordu. İkincisi, kapitalist bir sistemde ücretli istihdam, belirgin bir biçimde bir meta olarak kavramlaştırılmıştır.[1] Çalışma, saf bir biçimde bir meta olarak ele alındığında, iktisadi olmayan kaygılardan bağımsız olarak soyut bir ekonomik nicelik olarak analiz edilmiştir.

Bu, çalışmanın modern kavramlaştırılmasıdır. Antik Yunan-Roma düşüncesinde çalışma, paranın ya da iktisadi değerin bir kaynağı olarak değil de -örneğin, yiyecek yetiştirmek gibi- insan gereksinimlerinin doğrudan karşılanmasına yönelik somut bir yöntem olarak görülüyordu (Bölüm 1). Ortaçağ zanaatkârları çalışma sürelerini değil, ürünlerini satar ya da mübadele ederlerdi. Birkaç yüzyıl sonra benzer bir biçimde eve iş verme sistemi [putting-out system] de emek gücü üzerindeki bir kontrolü değil, para ile tamamlanmış ürünlerin bir mübadelesini kapsıyordu. Kendi emekleri üzerindeki kontrolü devredenler köleler ya da hizmetçiler olarak görülüyorlardı. Emek gücünün alınıp satılabilen bir meta olarak soyut bir biçimde kavramlaştırılması, Adam Smith'in 1776 yılındaki ünlü eseri *The Wealth of*

1. Mezopotamya: Robert Francis Harper, *Assyrian and Babylonian Literature: Selected Translations* (New York: D. Appleton, 1901). Ayrı alan: Herbert Applebaum, *The Concept of Work: Ancient, Medieval, and Modern* (Albany: State University of New York Press, 1992). Farklı biçimde kavramlaştırılmış: Karl Marx, *Capital: A Critique of Political Economy* (1867), Çev. Samuel Moore and Edward Aveling (New York: Modern Library, 1936); Richard Biernacki, *The Fabrication of Labor: Germany and Britain, 1640-1914* (Berkeley: University of California Press, 1995).

Nations (*Milletlerin Zenginliği*) ile doruğa ulaşan Britanyalı iktisatçıların erken dönem yazılarının başladığı on yedinci ve on sekizinci yüzyıllardan önce gerçekleşmemiştir. Bu dönüşüm, Batı liberalizminin kapsamlı bir biçimde ortaya çıkışının bir parçasıydı: "Temel uğraşları metaların sağa sola ticaretini yapmak olan birbirinden ayrı ve bağımsız bireylerden oluşmuş sosyal bir evrende, bazı bireylerin kendi emeklerinin ürünlerini başkalarına satmaları (böylece bu ürünlere sahip olunabilecek) gerektiğinden daha doğal ne olabilir ki?"[2]

Smith, *The Wealth of Nations*'da işin uzmanlaşılmış meslekler ya da işler şeklinde bölünmesinin nasıl bir durum meydana getirdiğini ortaya koyuyor:

> "Her işçinin elinde, yaptığı eserin kendi gereksinmesinden çok olup dilediği gibi kullanabileceği büyük bir miktar vardır. Başka her işçi de tıpkı aynı durumda bulunduğundan, yaptığı malların büyük bir miktarını onlarınkinin büyük bir miktarı ile ya da, aynı şey demek olan, bedeli ile değiştirmesi mümkün olur."[3]

Böylece çalışma, kavramsal olarak, piyasada alınıp satılan ekonomik değerin bir kaynağı olarak görülmeye başlanmıştır. Bundan sonra ise çalışmanın, işverenler ile işçilerin kavramsal olarak adına çalışma veya emek denen bu metanın üretken birimlerini alıp satanlar olarak görüldüğü bir üretim fonksiyonunun verimli bir girdisi olarak görülmesi için sadece küçük bir adım kalmıştı. İşin kimin yaptığının gerçekten önemsiz olmasından dolayı bireyler birbirleriyle değiştirile-

2. Erken dönem İngiliz iktisatçıları: Biernacki, *The Fabrication of Labor.* Quote: Robert J. Steinfeld, *The Invention of Free Labor: The Employment Relation in English and American Law and Culture, 1350-1870* (Chapel Hill: University of North Carolina Press, 1991), s. 92.

3. Adam Smith, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* (1776) (New York: Bantam Books, 2003), 19. (Adam Smith, *Milletlerin Zenginliği*, Çev. Haldun Derin, İstanbul: İş Kültür Yayınları, 2011, s.12)

bilir hale geldiler ve somut çalışmanın –yani, bir çivi çakmak, bir kamyon sürmek ya da bir bilgisayar yazılımı yazmak gibi çalışmanın gerçekten yapıldığı biçimler– farklı biçimlerinin tümünün, uygun bir fiyat seti yoluyla takas edilebilen ekonomik değerin kaynakları olarak görülmesinden dolayı da çalışma soyut bir kavrama dönüştü. Öyleyse çalışma, tıpkı öteki mal ve hizmetler gibi alınıp satılabilen bir meta olarak kavramlaştırılmaktadır.

Bu bölümün sonlarına doğru ortaya konduğu gibi Karl Marx, çalışmanın metalaşmasının (ya da daha doğrusu "emek gücünün" metalaşmasının) ateşli bir eleştiricisiydi. Marx, açık bir biçimde "emek gücü" ile "emeği" [çalışmayı] birbirinden ayırıyordu.[4] Emek gücü, bir bireyin çalışma kapasitesidir – yani onun fiziksel ve zihinsel kapasitesi. Buna karşın emek ise bir kimsenin fiili çalışmasıdır. Öyleyse Marx'a göre kapitalizm emek gücünü metalaştırmaktadır. Emek piyasasında alınıp satılan şey bir bireyin fiili çalışması değil, onun çalışma kapasitesi üzerindeki (geçici) kontroldür. Marksist analiz açısından bu ayırım önemlidir zira bu ayırım, Marx'ın artık değer teorisi (bir sonraki kısımda açıklanacaktır) için bir zemin sağlamaktadır. Ayrıca bu ayırım, Marx'tan mülhem analizlerin, Marx'ın emek süreci olarak adlandırdığı süreç yoluyla emek gücünün fiili çalışmaya nasıl dönüştüğü ile ilgilendikleri anlamına da geliyor (Bölüm 7). Buna rağmen, Adam Smith'ten günümüze kadar ana akım iktisat teorileri, işverenlerin bedelini ödedikleri şeyi elde ettiklerini varsaymakla, emek ile emek gücü arasındaki ayırımları büyük ölçüde yok farz etmişlerdir. Bu bakış açısından bakıldığında "çalışmanın bir meta olduğunu" söylemek mantıklıdır; ancak Marx'ın bize "emek gücü bir metadır" diyeceğini hatırlamak da yararlı olacaktır.

Çalışmayı bir meta olarak kavramlaştırmanın uzun bir geçmişi bulunmaktadır. Yirmi birinci yüzyılın kapitalist

4. Marx, *Capital*.

ekonomilerinde, çalışma çağındaki birçok kişi hayatta kalmak için emek gücünü satmaktadır. Ana akım iktisat teorisi, çalışmayı bir meta olarak modellemeye devam etmekte ve Marx'ın bir yüzyıldan fazla bir süre önce kapitalizm altındaki çalışmanın metalaşmasını keskin bir biçimde eleştirdiği zamanki gibi günümüzde de işçilerin nasıl ele alındıklarıyla ilgilenmektedir. Ve de kapitalist toplumlarda istihdam, çalışmanın bir meta olarak değiş tokuş edildiği (karma karışık bir ilişki olmasına rağmen) bir sözleşme ilişkisi olarak yasal bir biçimde düzenlenmektedir (Bölüm 2).

Değerin Bir Kaynağı Olarak Emek

Bir meta, iki değeri olan bir nesnedir –kullanım değeri ve değişim değeri. Bir metanın kullanım değeri, onun faydasıdır –onun ne derece insan ihtiyaç ve isteklerine faydalı bir biçimde hizmet ettiğidir. Bir metanın değişim değeri ise onun fiyatıdır –piyasada kaç paraya alınabildiğidir. Çalışmanın kullanım değeri, değerini mal ve hizmet üretme becerisinde elde eder; çalışmanın (teknik olarak emek gücünün) değişim değeri ise bir işçinin kazandığı ücrettir. Kapitalizm öncesi toplumlarda çalışmanın kullanım değeri geçerliydi, fakat çalışmayı (emek gücünü) bir meta olarak kavramlaştırmak aynı zamanda onu değişim değerine (genelde kısaca "değer") sahip bir şey olarak da görmektir.

Çalışma ilk kez (muhtemelen 1600'lerin sonlarından 1800'lere kadar) bir meta olarak kavramlaştırıldığı zaman, özel bir meta olarak görülmüştü. Bu bakış, John Locke'un "ekmeğin meşe palamudundan, şarabın sudan ve elbise veya ipeğin de yapraklardan, derilerden ya da yosundan daha değerli olduğunu söylememe gerek var mı bilmiyorum, bunların tümü emek ve iş sayesindedir" ifadesinde olduğu gibi, çalışmanın üretken gücünü görmekle başlamıştır. Bu dönem kapitalizmin feodalizmin yerini almakta olduğu bir dönem

olduğu için çalışmanın üretken gücü ile ilgili bu tür görüşler, bir kapitalist sistemdeki özgür ücretli işçilerin üretken güçlerinin tasavvuru haline geldi ve çalışma da refahın soyut bir kaynağı olarak düşünülegeldi:

> "Değerli bir yeni meta olan emek gücü, piyasaya çıkmıştır – özellikle de üretimde düzenli bir biçimde tertip edildiğine sadece ülkeye bol maddi mallar kazandıran değil aynı zamanda onu satın alana da iyi bir kâr kazandırma niteliğine sahip olan bir meta."[5]

Öyleyse emek gücü piyasalarda alınıp satılabilen ve tıpkı diğer metalar gibi tüketilebilen bir metadır; ancak bu güç aynı zamanda başka metalar da meydana getiren özel bir metadır.

Gerçekten de çalışma bir süre başka metaların değeri için bir ölçüt olarak, hatta tüm değerlerin bir kaynağı olarak görülmüştür. Feodal zorunluluklar gibi bireyleri birbirine bağlayan kapitalizm öncesi bağlar çözülürken kapitalizm, farklı metalar oluşturdukları ve karşılıklı olarak değiş tokuş ettikleri için bireylerin karşılıklı olarak birbirlerine bağlı olduğu yeni bir değerler sistemi meydana getirdi. Başka bir deyişle kapitalist bir toplum, başkalarının yaptığı mallara olan ihtiyaç ile bir arada tutulur. İktisatçı Ronald Meek, bu durumun çalışmayı bu metaların değişim değeri olarak görmeye nasıl yol açtığını anlatmaktadır:

> "Şayet toplumu, ayrı çalışmalarının ürünlerini karşılıklı olarak mübadele eden farklı üreticilerin bir birlikteliğinin bir niteliğine bağlı olarak ele alırsak, bu ürünlerin mübadelesini özünde *sosyal emeğin miktarının* mübadelesi olarak düşünmüş oluruz. Ve şayet bu kavramlarla düşünmeye başlarsak, er ya da geç bir metanın değerinin –örneğin, onun satın alma gücü ya da mübadelede di-

5. Birinci alıntı: John Locke, *Two Treatises of Government* (1690) (Cambridge: Cambridge University Press, 1960), 315. İkinci alıntı: Ronald L. Meek, *Studies in the Labour Theory of Value*, Der. (London: Lawrence & Wishart, 1973), s. 20.

ğer metalara hükmetmesi– toplumun iş gücünün belirli bir kısmının onun üretimi için tahsis edildiği gerçeğinin etkisiyle sağlanan bir kalite olduğu sonucuna varırız."

Netice, on dokuzuncu yüzyılın başlarında emeğin değer teorisini ortaya atan David Ricardo'dan alıntılarsak "bir metanın değeri veyahut da bunun karşılığı olarak başka herhangi bir metanın miktarı, bu metanın üretimi için gerekli olan göreli emek miktarına bağlıdır" diyen emeğin değer kuramının ortaya çıkması olmuştur.[6] Bu kavramlaştırmada çalışma, özel bir metadır; çünkü onun üretken gücü başka birçok metanın içinde bulunmakta ve bu metaların değer açısından neden genel olarak farklı olduğunu açıklamaktadır.

Bununla birlikte emeğin değer teorisinin genel kabulü, kısa ömürlü olmuştur. Sosyalist yazarlar ve işçi savunucuları, emeğin tüm zenginliği meydana getirdiğini ve böylece de işçilerin kârın tümünü değilse de çoğunu hak ettiklerini iddia etmek üzere Ricardo'nun emek değer kuramını kullanmışlardır. Hatta Marx, on dokuzuncu yüzyılın ortalarında kendi emek değer kuramını geliştirmeden önce muhafazakâr iktisatçılar, kendilerini bu perspektiften uzak tutuyorlardı.[7] On dokuzuncu yüzyılın sonuna varmadan ana akım iktisadi düşüncede emeğin değer kuramı yerini, bir metanın değerinin, ona içkin olan emek ile değil, bu metanın tüketicisine sunduğu ek faydayla belirlendiğini söyleyen marjinal fayda teorisine bırakacaktı. Bununla birlikte Marx'ın emek değer kuramı, üzerine düşünmeye değer önemdedir.

Marx'ın emek değer kuramı, daha önce de anlatılan emek ile emek gücü arasındaki farktan kaynaklanan bir işçi sömürü

6. Birinci Alıntı: Meek, *Studies in the Labour Theory of Value*, 39. İkinci alıntı: David Ricardo, *On the Principles of Political Economy and Taxation* (1821) (London: G. Bell, 1919), s. 5.

7. Sosyalist yazarlar: Meek, *Studies in the Labour Theory of Value*. Muhafazakâr iktisatçı örneği: Nassau William Senior, *An Outline of the Science of Political Economy* (1836) (New York: Farrar & Rinehart, 1939).

teorisidir. Marx'ın gördüğü gibi kapitalizm emek gücünü metalaştırmaktadır - işçiler bireysel çalışma kapasitelerini satar, işverenler de bunu satın alır. Emek gücü bir meta olduğu için Marx, Ricardo'nun emek değer teorisini buna uygulamış ve bir kimsenin emek gücünün değişim değerinin, onu üretmek için gerekli olan emek miktarına eşit olduğunu öne sürmüştür -yani, emeğin miktarı, işçi ve ailesi için asgari bir geçim düzeyini sağlamayı gerektirir. Kapitalist, bu miktarı işçiye onun emek gücü için öder ve karşılığında da işçinin emeğinin tüm değerini alıkoyar. Başka bir deyişle kapitalist, Marx'ın artık değer -işçinin emeği ile üretilen ürünlerin yanında işçinin emek gücü için ödenen düşük geçimlik ücretin net değeri- dediği şeyi elde eder. Marx'a göre bu artık değer, kapitalist sömürünün temelidir -bu değer işçiler tarafından üretilmekte ancak kapitalistler tarafından alıkonulmaktadır; çünkü işçiler, üretim araçlarına sahip değildirler ve dolayısıyla da işçiye emeğinin ürünlerinin tam değerinden daha azını ödeyen kapitalistin şartlarını kabul etmeye zorlanmaktadırlar.[8]

Emeğin değer teorisi hem ideolojik hem de bağımsız zeminlerde geniş çaplı olarak eleştirilmiştir ve bazı Marksist çevrelerde de kabul edilmektedir ki günümüzde emek artık değerin özel bir kaynağı olarak görülmüyor.[9] Günümüz kapitalist toplumları, emeğin yanı sıra sermayenin de üretken gücünü kabul etmekte ve ana akım iktisadi düşünce fiyatları, üretim maliyetleri ile değil; ancak arz yönünde bulunan kıtlık ile mecbur bırakılan tüketim esaslı talep tarafından belirlenen bir şey olarak görmektedir. Günümüzde çalışmayı özel bir meta olarak görenler, meseleye, işçileri, sadece işçinin benzersiz üretken gücü temelinde değil, psikolojik ve sosyal gereksinimleri olan tam anlamıyla insan olarak ve belki de

8. Marx, *Capital.*
9. Meek, *Studies in the Labour Theory of Value.*

insan ya da vatandaşlık haklarını hak edenler (Bölüm4, 6-9) olarak gören bir prensip temelinde yaklaşma eğilimindedirler.

Çağdaş İktisadi Düşüncede Bir Meta Olarak Emek

Çalışmanın kavramlaştırılmasında emeğin değer teorisi önemlidir; çünkü bu teorinin gelişimi iktisadi değer ile birlikte bir soyut emek düşüncesi meydana getirmiştir. Başka bir deyişle, emek değer kuramı entelektüel söylemde çalışmayı metalaştırmıştır. Çağdaş ana akım iktisadi düşünce (yani, neoklasik iktisat teorisi), soyut emeğin bir meta olduğunu belirten bu görüşe tamamen sarılmış durumdadır. Bununla birlikte, 1800'lerin başlarındaki klasik iktisadi düşünceyle günümüz neoklasik paradigması arasındaki fark, emeğin değer yaratmadaki rolünde yatmaktadır. Özellikle, neoklasik iktisadi düşüncede bireysel memnuniyet ("fayda") insan davranışının o kadar önemli bir unsurudur ki, bir metanın değerinin, onu üretmek için ne miktarda bir emeğin gerekli olduğu ile değil, insanların onun için ne kadar ödemeye istekli oldukları ile belirlendiği düşünülür.

Dolayısıyla neoklasik iktisat, bireylerin veya hane halklarının faydasını, firmaların kârlarını azamileştirmeye ve öteki akılcılaştırmalara, fiyatların kıt kaynaklara tahsis edildiği piyasalarda birbirleriyle mübadelede bulunan aktörleri (örneğin, yatırımcıları) optimize etmeye odaklanan bir mübadele bilimine dönüşmüştür. Mübadele üzerindeki bu "bilimsellik" vurgusu, emeğin sadece başka bir meta olarak ele alınmasına neden olmaktadır. Başka bir deyişle neoklasik iktisadi düşüncede çalışma, ayrıcalıklı değildir; tersine tıpkı tüm diğer metalar gibi çalışma da değişim değeri ile ilgili bir vurguyla modellenir. Dolayısıyla çalışma ekonomisi alanı, "neoklasik iktisat kuramının temel ilkelerini emek piyasaları analizine uygulayarak" emek talebinin, emek arzının,

emeğin fiyatının (ücretler) ve ilgili konuların belirleyici unsurlarını inceler.[10]

Bu iktisadi bilginin çalışmayı metalaştırdığı bir yol, talep yönünde ona tıpkı üretimdeki herhangi başka bir faktör gibi muamelede bulunmak olmuştur. İşverenlerin satmak amacıyla mallar ve hizmetler üretmek üzere emek, sermaye ve öteki girdilerin en uygun miktarını kullanmakla kârlarını azamileştirdikleri varsayılmaktadır. Dolayısıyla emek talebi –bir işverenin işçi çalıştırma isteğinin gücü–, işverenin kâr azamileştirme sorunundan kaynaklanmakta ve değişik ücret düzeylerinde kaç işçinin (veya çalışma saatinin) kullanılabileceğini gösteren emek talep eğrileri çizilebilmektedir. Bu bakımdan iktisatçılar, iktisadi alanda artan küreselleşme ya da ortaya çıkmakta olan yeni enformasyon teknolojileri gibi başka değişimlere dayanan farklı meslekler ve becerilere yönelik talepteki değişimleri incelemekte ve tahmin etmektedirler.[11]

Öte yandan iktisat bilgisi çalışmayı, bir gelir elde etmek ve bireysel faydalarını veya bulundukları hanenin faydasını azamileştirmek için bireylerin çeşitli miktarlarda satmayı tercih ettikleri bir şeymişçesine ele almakla arz yönünden de

10. Neoklasik iktisatçılar: Gary S. Becker, *The Economic Approach to Behavior* (Chicago: University of Chicago Press, 1976). Emek bir metaya dönüşüyor: Bruce E. Kaufman, "The Social Welfare Objectives and Ethical Principles of Industrial Relations", in John W. Budd and James G. Scoville, Der. *The Ethics of Human Resources and Industrial Relations* (Champaign, IL: Labor and Employment Relations Association, 2005): s. 23-59; Donald Stabile, *Work and Welfare: The Social Costs of Labor in the History of Economic Thought* (Westport, CT: Greenwood Press, 1996). Alıntı: George J. Borjas, "Earnings Determination: A Survey of the Neoclassical Approach", içinde Garth L. Mangum and Peter Philips, Der. *Three Worlds of Labor Economics* (Armonk, NY: M. E. Sharpe, 1988): s. 21-50 ve 21.

11. Emek talebi: Daniel S. Hamermesh, *Labor Demand* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 1993). Küreselleşme: Matthew J. Slaughter, "International Trade and Labor-Demand Elasticities", *Journal of International Economics* 54 (June 2001): s. 27-56. Yeni bilgi teknolojileri: Frank Levy and Richard J. Murnane, *The New Division of Labor: How Computers Are Creating the Next Job Market* (New York: Russell Sage Foundation, 2004).

onu metalaştırmaktadır. Emek arz kararı ile ilgili tartışmaları şimdilik Bölüm 5'e kadar erteleyelim; ancak burada şunu söylemek kâfidir: tıpkı işverenlerin emek talep eğrilerini oluşturmaları gibi bireyler de emek arz eğrilerini oluşturuyor görünmektedir. Hem işverenler hem de işçiler için çalışma saatleri, sözkonusu optimizasyon sorunundaki bir takım niceliksel bileşenden sadece birisidir ve emek piyasasında satılacak veya alınacak en uygun emek miktarı da tıpkı mal veya hizmetlerin öteki üretim faktörlerinin belirlendiği biçimde belirlenir.

Tıpkı bira, bilgisayar ya da değişime konu olan öteki mal veya hizmetler gibi çalışmanın tahsisi de emek ve talebin gayri insani yasaları tarafından yönetiliyormuş gibi görülmektedir. Emeğin arzı düşükse, fiyatı (ücret oranı olarak basitleştirilir, fakat gerçekte değişik ödenek ve yan yardımları da içerir) artacaktır; emeğe yönelik talep düşükse fiyatı da düşecektir. Arz ve talebin kesişimi mevcut ücret düzeyini göstermekte ve "serbest bir piyasada ücretlerin belirlenmesi kuramı ise değerin genel teorisinin sadece özel bir durumudur."[12] Dolayısıyla bu arz ve talep çerçevesi, bir emek piyasasında belirli bir iş veya işçi için ücretlerin (ve istihdamın öteki şart ve koşullarının) nasıl belirlendiği ile ilgili düşünmenin temel bir iktisadi biçimini sunmaktadır. Ve de bu modelde çalışma tamamen bir meta olarak kavramlaştırılmaktadır.

Rekabetçi Emek Piyasasının Görünmez Eli

Emek dahil metaların iktisadi değişimi, tam veya eksik bir biçimde rekabetçi olan piyasalarda gerçekleşir; ancak *tam* rekabet, ana akım iktisadi düşüncede özel bir yere sahiptir. Tam rekabet, hiçbir birey veya örgüt, piyasa gücüne sahip

12. Alıntı: John R. Hicks, *The Theory of Wages*, Der. (London: Macmillan, 1963), 1. Ayrıca: Arthur L. Perry, *Elements of Political Economy* (New York: Scribner Armstrong, 1875).

olmadığında gerçekleşir -tüm aktörler tam bilgi sahibidirler, tüm işlemler maliyetsizdir, mülkiyet hakları yasal olarak korunmaktadır ve öteki gereklilikler de öylesine karşılanmıştır ki tüm aktörler eşittir. İktisadi düşüncede tam rekabetin gücü, kıt kaynakların en uygun biçimde tahsis edildiği ve iktisadi refahın ise tam rekabet piyasalarında gerçekleşen iktisadi aktivitelerin görünmez eliyle azamileştiği uzun ömürlü bir kuramsal sonuçtan kaynaklanmaktadır.

Bu bakımdan ana akım iktisat kuramı sendikaları, bir meta olarak emeğin etkin olarak tahsisine engel olan ve böylece ekonomiye zarar veren emek piyasası tekelleri olarak görür. Asgari ücret yasaları ya da ücretli doğum izni zorunlulukları gibi emek piyasasındaki öteki müdahaleler de benzer şekilde emeğin de tıpkı tüm diğer metalar gibi serbestçe değişime tabi olması gerektiği serbest piyasaların ideal işleyişini bozan unsurlar olarak görülmektedir. Kuramsal olarak tam rekabet, tüm üretim faktörlerinin -emek dahil-, katkıda bulundukları bir iktisadi değer ile ödüllendirilmelerine yol açar. Bu itibarla, asla "sömürü" olmaz; çünkü işçiler yaptıkları katkıya göre bir ücret alırlar. Neoklasik iktisadi düşüncede işverenlerinin istismarına karşı korunmak için işçilerin sendikalara ya da devletin düzenlemelerine ihtiyacı yoktur. Tersine işçilerin en iyi koruması rekabetçi bir emek piyasasıdır; çünkü işverenin standartların altındaki bir işçisi işten çıkacak ve başka bir yerde çalışacaktır.[13]

Şüphesiz ki bu tasvir, piyasa kusurlarının farkında olan karmaşık bir iktisadi kuramın stilize edilmiş bir tasviri olsa da sıklıkla neoliberal piyasa ideoloji etiketi altında yapılan kamu

13. Ekonomiye zarar vermek: Bruce E. Kaufman, "What Do Unions Do? Insights from Economic Theory", içinde James T. Bennett and Bruce E. Kaufman, Der. *What Do Unions Do? A Twenty-Year Perspective* (New Brunswick, NJ: Transaction Publishers, 2007): s. 12-45. En iyi koruma: Perry, *Elements of Political Economy*; Milton Friedman and Rose Friedman, *Free to Choose: A Personal Statement* (New York: Harcourt Brace Jovanovich, 1980).

politikaları tartışmalarında karşımıza çıkan düşüncenin basitleştirilmiş türüdür. Bu neoliberal piyasa ideolojisi, iktisadi çıktıların önemine vurgu yapmakta ve bu ekonomik çıktılara ise en iyi bir biçimde ancak mülkiyet haklarını, serbest piyasaları ve serbest ticareti destekleyen laissez-faire kamu politikaları ile hizmet edileceğine inanmaktadır. Şayet ücret basit bir biçimde emeğin fiyatı ise bu durumda asgari geçim ve yaşam koşulları ile ilgili tüm sosyal imalar kaybolacak ve zenginlik de işletmelerin zenginliği anlamına gelecektir.[14] Bu, "General Motors için iyi olan memleket için de iyidir" eski vecizesinin bir kaynağıdır. Bu yüzden de neoliberal piyasa ideolojisinin destekleyicileri, iktisadi etkinlik ile ilgili algılanan olumsuz sonuçlardan dolayı, asgari ücret yasalarına, sendikaları koruyan yasal güvencelere, ücretli doğum izinleri ile ilgili önerilere ve işçi yanlısı öteki kamu politikalarına karşı çıkarlar. Bu neoliberal piyasa düşüncesinin altında yatan şey, çalışmanın açıkça ifade edilmemiş serbestçe değiştirilen genel bir meta olarak kavramlaştırılmasıdır.

Son olarak, bazı bakış açılarına göre istihdam ilişkilerinin merkezinde güç ve çatışma bulunur (bkz. Bölüm 7). Ancak ana akım iktisadın rekabetçi piyasalardaki metalaşmış emeğin çıkara dayalı gönüllü mübadelesine yönelik vurgusu, güç ve çatışmayı piyasaya dayalı gözlüklerden görülen kısır yapılara indirger. İstihdamın hükümleri ve şartları konusunda işverenlerle işçiler arasındaki potansiyel çatışmalar, emek piyasası ile çözüme kavuşturulur. İşverenler ile işçiler, karşılıklı olarak kazançlı olan koşullarda anlaşırlar ya da anlaşmazlık bulunduğunda başka işçiler veya işverenler ararlar. Güç, emek piyasasında birilerinin yönetebildiği bir şey olarak görülür; ancak aslında arz ve talep ile belirlenir. Ve de piyasalar düzgün

14. Neoliberal ideoloji: David Harvey, *A Brief History of Neoliberalism* (Oxford: Oxford University Press, 2005). Zenginlik: Dell P. Champlin and Janet T. Knoedler, "Wages in the Public Interest: Insights from Thorstein Veblen and J. M. Clark", *Journal of Economic Issues* 36 (December 2002): s. 877-91.

işlediğinde (yani tam rekabet koşullarında) arz ve talep, zorlama ve sömürüyü değil iktisadi değeri yansıtan istihdamın adil şart ve koşullarını belirler. Bu itibarla, rekabetçi emek piyasalarında güç ve çatışma değil, çıkara dayalı, karşılıklı olarak kazançlı işler, istihdam ilişkilerinin ana akım iktisattaki kavramlaştırılmasında merkezi konumdadır. Bu perspektif, tam rekabetçi olan emek piyasalarının varlığına ciddi bir biçimde yaslanıyorsa da aynı zamanda çalışmayı bir meta olarak görmekten de temel bir biçimde kaynaklanmaktadır.

Emeğin Çabası mı yoksa Cisimleşmiş Emek mi?

Çalışmayı bir meta olarak kavramlaştırmak, onu alınıp satılabilen soyut bir nicelik olarak düşünmektir. Peki, alınıp satılabilen bir şey hakkında nasıl düşünmeliyiz? Almanya ve Britanya'da ücretli emeğin ortaya çıkışı ile ilgili tarihsel bir karşılaştırmada sosyolog Richard Biernacki, çalışmanın bir meta olduğunu tahayyül etmenin iki belirgin yolunu ortaya çıkartmaktadır. On dokuzuncu yüzyıl Almanyası'ndaki egemen bakış açısı şuydu: işverenler "işçilerin emek güçlerinin belirli bir süredeki tahsisini ve işçilerin emek aktiviteleri üzerindeki kullanma yetkisini" satın alırlar; on dokuzuncu yüzyıl Britanyası'nda ise işverenler, "işçilerin, ürünleri ile cisimleşmiş emeklerini" satın alanlar olarak görülüyordu.[15] Britanya'da ürünlerin serbest değişimine imkân veren ticari piyasalar geliştiğinde emeğin kavramsal doğası, mevcut bağımsız zanaatkârlar ve eve iş verme [*putting-out*] sistemlerine dayanıyordu. Çalışma ile ilgili bu tür bir düşünme biçimi, işçilerin çaba ya da zaman ortaya koyanlar olarak değil de ürünler ortaya çıkaranlar olarak görülmeye devam etmesiyle fabrika sistemine kadar genişlemiştir; çünkü belki de emeğin yeni bir kavramlaştırılmasına imkân verebilecek

15. Biernacki, *The Fabrication of Labor,* 12. Also: Richard Biernacki, "Labor as an Imagined Commodity", *Politics and Society* 29 (June 2001): s. 173-206.

olan emeğin serbestçe değişimi ile ilgili yasal sınırlamaların gevşemesi, daha geç bir vakte kadar gerçekleşmemiştir. Tersine Almanya'da emek ve ticari ürünler için serbest piyasalar aynı zamanda gelişti ve ücretli emek için yeni bir düşünme biçimi ortaya çıktı – bu da, belirli bir zaman periyodu için çabaları üzerindeki kontrolü satan işçiler olarak ücretli emek kavrayışıydı.

Biernacki ayrıca metalaşmış çalışmayı, emeğin çabası olarak görmekle cisimleştirilmiş ürünler olarak görmek arasındaki farkın, işverenler ile işçilerin birbirleriyle nasıl ilişkili olduklarını ve günlük yaşamlarında çalışmayı nasıl deneyimlediklerini ne denli şekillendirdiğini de göstermektedir.[16] On dokuzuncu yüzyılın Alman ve Britanyalı dokumacılarına, parça başı temelinde ücret veriliyordu; ancak Alman parça başı oranları, bir işçinin belirli bir hareketi kaç kere yaptığına dayanırken Britanya parça başı oranları, üretilen kumaşın uzunluğuna dayanıyordu. Başka bir deyişle Alman parça başı oranları, emeğin çabasını ölçmeye çalışırken Britanya parça başı oranları bitmiş ürün vasıtasıyla cisimleştirilmiş emeği ölçmekteydi. İşçilerin çalışma kavrayışları onlara çalışmayı nasıl deneyimledikleri ile ilgili düşünmeleri noktasında bir bakış sunduğu için aynı zamanda onların yakınmalarını da şekillendiriyordu. Alman dokumacılar, çalışmayı zamanla ölçülen bir şey olarak görmekle, kumaşı beklemekle geçirilen süre için ücret talep etmişlerdi; Britanyalı dokumacılar ise, çalışmayı bitmiş ürünle ölçülen bir şey olarak görmekle, kumaşları beklemek için harcanan süreyi tamamlamaya yetecek yükseklikte parça başı oranlar talep etmişlerdi. Çalışma, emeğin çabası olarak görüldüğünde kârlar da bu çabanın etkili bir biçimde kullanılmasından gelmekteydi ve denetleme pratikleri de önemli olarak görülmüştür. Çalış-

16. Biernacki, *The Fabrication of Labor.* Biernacki, "Labor as an Imagined Commodity."

ma, ürünlerde cisimleşmiş olarak görüldüğünde ise kârlar, bu ürünleri işçilerden satın alınan fiyattan daha yüksek bir fiyata satabilme becerisinden gelmekteydi ve bu durumda da denetleme pratikleri değil de ücret oranları temel önemdedir. Sonuç olarak Alman tekstil grevleri, temelde ücretlere odaklanan Britanya tekstil grevlerinden daha fazla bir biçimde üretim süreci üzerindeki tartışmaları içerme eğilimindedir. Bu karşılaştırmalar, sadece çalışmanın farklı biçimlerde bir meta olarak kavramlaştırılmasını göstermiyor, aynı zamanda çalışma kavramlaştırmalarının gündelik kavrayışları ve dolayısıyla pratikleri şekillendiren kültürün de bir parçası olduğunu ortaya çıkartmaktadır. Çalışmanın nasıl kavramlaştırıldığının çalışmanın yapılandırılma ve deneyimlenme biçimi üzerinde de gerçek etkileri bulunmaktadır.

Bir meta olarak çalışmanın bu iki farklı tahayyül biçimi günümüzde de sürmektedir. Örneğin, maaşlı istihdam, çalışmayı çeşitli çıktılarda cisimleşmiş olarak ele alır; çünkü maaşlı işçiler, harcadıkları zaman için değil ürettikleri şeyler için ücret alırlar. Buna karşın saatlik istihdamda, bireylere çalışılan süre kadar ücret ödenir ve dolayısıyla bu istihdam türü çalışmayı, emeğin çabası olarak ele alır. Bu yüzden de fazla mesai, hafta sonlarında yapılan çalışma için ödenen fazla ücret, ücretli mola ve zamanla bağlantılı öteki konular, maaşlı çalışanlar için değil fakat saatlik çalışanlar için önemli meselelerdir. Ayrıca bazı işveren-işçi ihtilafları da, emeğin çabası olarak çalışma ile cisimleşmiş emek olarak çalışma görüşleri arasındaki çatışmalar olarak görülebilir. Bu tür bir ihtilaf, işverenlere güvenlik ekipmanlarını takıp çıkartırken harcadıkları zaman için bir ödeme yapılıp yapılmaması gerektiğine dairdir; başka bir tanesi ise ödemenin ne derece performansa dayalı olması gerektiğine dairdir. İktisatçılar çalışma ile ilgili yaptıkları araştırmalarda, emeğin değişim değeri üzerine odaklanma eğiliminde olmuşlardır.

Bu eğilim, çalışmayı cisimleşmiş emek olarak görmekle tutarlıdır; çünkü çalışmanın değişim değeri, işçilerin değerli ürünler üretme becerilerinden kaynaklanıyor olarak görülmektedir. Sosyologlar ise daha çok emek sürecine odaklanma eğilimindedirler, bu eğilim de çalışmayı emeğin çabası olarak görmekle tutarlıdır (Bölüm 7). Benzer şekilde, çoğulcu endüstri ilişkileri araştırmacıları ve işçiler için adil bir ücret savunuculuğu yapan aktivistler de zımni bir biçimde cisimleşmiş emek için kabul edilebilir bir ücret arayışındadırlar (Bölüm 4). Marksist endüstri ilişkileri araştırmacıları ve işyerinde çalışma onuruna ve kontrolüne vurgu yapan aktivistler ise zımni olarak çalışmayı emeğin çabası olarak görmektedirler.

Hayali Metaların Yabancılaşması ve Talileşmesi

Çalışmanın bir meta olarak kavramlaştırılmasının en etkili eleştiricilerinden birisi Karl Marx'tı. Gerçekten de Marx'ın kapitalizme yönelik keskin eleştirileri, en nihayetinde çalışmanın kapitalist metalaştırılmasına dayanmakta ve onun önemli çalışması *Capital* (*Kapital*), metalar ile ilgili bir tartışmayla başlamaktadır. Burada Marx, bir metanın hem bir kullanım değeri hem de bir değişim değerinin bulunduğunu vurgulamakta ve kapitalizmin kullanım karşısında değişime değer vererek kapitalizm öncesi sistemlerden farklılaştığını öne sürmektedir. Marx'ın bakış açısına göre kapitalizm, bir "meta fetişizmi"ne sebebiyet vermektedir, öyle ki kapitalist bir toplumda değişim değeri üzerindeki vurgu öylesine yaygındır ki her bir meta, nasıl üretildiğinden veya kullanıldığından bağımsız olarak bir değişim değerine sahip olarak görülür.[17] Tıpkı "ilkel" dinler denilen dinlerin, fiziksel objelere kutsal güçler bahşetmeleri gibi kapitalizm de metalara doğal, neredeyse mistik, değişim değerleri bahşetmektedir.

17. Marx, *Capital*, s. 81.

Ancak Marx'ın da azarladığı gibi, "şimdiye kadar hiçbir kimyacı, ne bir incinin ne de bir elmasın içinde değişim değerini keşfetmemiştir." Tersine, metaların değeri kişisel arzular, saygınlık ile ilgili sosyal normlar, sosyal olarak oluşturulmuş yasalar ve mülkiyet hakları ve öteki araçlar yoluyla insanlar tarafından oluşturulur. Öyleyse bu, Marx'ın temel kaygılarından birisini açığa çıkartmaktadır –metalara içsel bir değer bahşetmek, bu metaların temelinde bulunan sosyal ilişkileri gizlemektedir. Bu husus emek açısından özellikle sorunludur; çünkü soyut, metalaşmış çalışmanın bir takım objektif değeri –örneğin, mevcut ücret düzeyi– bulunuyor gibi görünmekte ve istihdam da bir metanın (emek gücü) başka bir meta (para) karşılığındaki gayri şahsi mübadelesi gibi görünmektedir. Bu metalaşmış bakış, çalışmayı yapılandıran temeldeki sosyal fenomenleri (kişiler arası ilişkileri, sosyal normları ve Marx için temel bir ilgi olan eşit olmayan mülkiyet hakları ile mülkiyet yapılarını) gizlemektedir. Başka bir deyişle kapitalizm altında para ile mübadele edilen soyut bir meta olarak çalışmaya yönelik dar bakış, "bireylerarası sosyal ilişkilerin, şeyler arasındaki bir sosyal ilişkinin bozulmuş bir biçimi olarak görülmesine sebep olmaktadır."[18] Öyleyse Marx'ın bakış açısından, kapitalist sistemlerde çalışma, sadece emek ile sermaye arasındaki eşit olmayan bir güç ilişkisi değildir (Bölüm 7), fakat çalışmayı bir meta olarak kavramlaştırmak aynı zamanda bu eşit olmayan güç ilişkilerini gizlemekte ve bu ilişkileri sorgulamaktan alıkoymaktadır. Marx, feodal serflere imrenmez ancak serfin en azından kendi tali konumunun farkında olduğunu; çünkü onun zorunlu emeğinin metaların değişimi olarak maskelenmediğini düşünür.

18. Birinci Alıntı: Marx, *Capital*, 95. Second quote: Karl Marx, *A Contribution to the Critique of Political Economy* (1859), Çev. S. W. Ryazanskaya (London: Lawrence & Wishart, 1971), s. 34.

Marx'ın kapitalizm altındaki metalaşmış çalışma ile ilgili öteki büyük kaygısı, çalışmanın itibarsızlaşması neticesi olmuştur. Bu husus, basitçe sadece düşük ücretler karşılığında tehlikeli koşullar içinde uzun sürelerle çalışan bireylerin katlandığı standartların altındaki fiziksel ve maddi koşullar ile ilgili bir kaygı değil, aynı zamanda bir kimsenin çalışmanın metalaşmasından kaynaklanan temel insaniliğinin kaybına karşı daha esaslı bir itirazdır da. Marx, insaniliğin bu kaybına "yabancılaşma" der. Bu bakış açısını kavramak için ilk husus, kapitalizm altında ücretli işçilerin gereçler ya da makineler gibi üretim araçlarına sahip olmadıkları noktasıdır. Bireyler, (kendi hesabına çalışanların durumunda olduğu gibi) emeklerinin çıktılarını satmaktan ziyade, kendi çalışma kapasitelerini ("emek gücü"), daha sonra işçiler her ne üretmişse onu satan bir kapitaliste satarlar. Bu durum Marx için son derece sorunlu bir durumdur zira o, öz yönlendirmeli çalışmanın insan olmanın temel niteliği olduğuna inanmaktaydı (Bölüm 9). Bu yüzden de çalışmanın metalaşması, ücretli işçilerin kendilerinden önemli bir parçayı satmaya zorlanmaları anlamına gelmekteydi:

> "Emek gücünü fiiliyata geçirmek –örneğin, çalışma– çalışanın kendi yaşamının aktif bir ifadesidir. Ve işçinin başkasına sattığı bu yaşam aktivitesi, yaşamın gerekli araçlarını elde etmek içindir. Bu yüzden de onun yaşam aktivitesi, kendi varoluşunu sağlama aracından başka bir şey değildir. O, hayatta kalmak için çalışır. O, emeğin kendisini yaşamının bir parçası olarak göz önünde bulundurmaz, tersine emek, yaşamının bir fedakârlığı, başkasına sattığı bir metadır."

Başka bir deyişle işçiler, yabancılaşmaktadırlar; çünkü birkaç on yıl önceden Alman şair Friedrich von Schiller'in yaptığı modernleşme eleştirisinde de açıkça görülen kendi insanlıklarının temel bir parçasıyla irtibatlarını kaybetmektedirler:

> "Keyif almak emekten, araç amaçtan, çaba ödülden kopmuştur. Bütünün küçük bir tek parçasına ebediyen bağlanan insan, bir parçadan başka bir şey haline dönüşmemiştir; kulaklarında çevirdiği çarkın bitmeyen monoton sesiyle o, yaradılışının uyumunu asla geliştiremeyecek ve insanlığın damgasını kendi doğasına basmak yerine mesleğinin ya da uzmanlaştığı bilginin damgası olmaktan fazla bir şey olmayacaktır."[19]

Marx, işçilerin kapitalizm altında yabancılaştıkları dört biçim tanımlar.[20] Birincisi bireyler, emeklerinin ürünlerinden kopmuşlardır çünkü fabrika sahipleri, işçilerin ürettikleri şeylere sahiptirler ve bunları kontrol etmektedirler. İkincisi, kapitalistler şeylerin nasıl yapıldıklarını kontrol ettikleri için işçiler de süreçten ve üretim aktivitesinden yabancılaşmaktadırlar. İşçiler emek güçlerini satarken eylemlerinin kontrolünü başkalarına vermektedirler. Üçüncüsü yaratıcı çalışma, insan olmanın temel bir özelliği olarak görülmektedir. Bireyleri, ürettikleri şeyler ve bunları nasıl ürettikleri üzerindeki kontrolden mahrum etmekle önceki iki unsur insanları, kendi asli doğalarından yoksun bırakır. Ve dördüncüsü insanlar, diğer insanlarla işleri vasıtasıyla bir bağlantıda olduklarından dolayı da birbirlerinden yabancılaşırlar.

Günümüzde belirli iş özellikleri (örneğin, bazı işler diğerlerine göre çok daha fazla özerkliğe imkân verir) ve iş-

19. Yabancılaşma: István Mészáros, *Marx's Theory of Alienation*, 4th Der. (London: Merlin Press, 1975); Bertell Ollman, *Alienation: Marx's Conception of Man in Capitalist Society*, Der. (Cambridge: Cambridge University Press, 1976); Sean Sayers, "Why Work? Marx and Human Nature", *Science and Society* 69 (October 2005): s. 606-16; Barry L. Padgett, *Marx and Alienation in Contemporary Society* (New York: Continuum, 2007). Birinci alıntı: Karl Marx, *Wage-Labour and Capital* (1847), Çev. Frederick Engels (New York: International Publishers, 1933), 19. İkinci alıntı: Friedrich Schiller, "Letters on the Aesthetic Education of Man" (1801), Çev. Elizabeth M. Wilkinson and L. A. Willoughby, içinde Walter Hinderer and Daniel O. Dahlstrom, Der. *Essays* (New York: Continuum, 1993): s. 86-178 ve 100.

20. Karl Marx, *Economic and Philosophic Manuscripts of 1844* (1844), Çev. Martin Milligan (Amherst, NY: Prometheus Books, 1988). Ollman, *Alienation*.

çilerin kendi işleri (örneğin, bazı işçiler diğerlerine göre çok daha memnundurlar) ile ilgili öznel görüşleri hakkında düşünmek için yabancılaşmanın bu unsurlarını kullanmak oldukça caziptir. Bunun gibi bir yaklaşım, çalışmayı doğru koşullar altında kişisel tatminin potansiyel kaynağı olarak kavramlaştırır (Bölüm 6). Ancak dikkatle not edilmelidir ki Marx'ın kavrayışındaki yabancılaşma ne iş tatminsizliği ile ilgili işçiden işçiye değişen öznel bir hissiyat ne de işin özelliklerinden ince ayarlar yaparak sabitlenebilecek bir şeydir. Tersine, Marx'ın yabancılaşma kavramı, kapitalizm altındaki ücretli istihdamın nesnel, temel bir özelliğidir. Bir kimsenin emek gücünün bir ücret veya maaş karşılığında bir başkasına satılması durumunda olduğu gibi çalışma metalaştığında yabancılaşma gerçekleşir; çünkü "emek işçiye dışsaldır, örneğin, emek onun temel varlığına ait değildir; bu yüzden de o, işinde kendisini doğrulamaz, yalanlar" ve "işçi için emeğin dışsal karakteri, emeğin onun değil başkasının olması, ona ait olmaması, böylece de onun kendisine değil başkasının ona sahip olması gerçeğinde ortaya çıkar." Kısacası yabancılaşma kavramı Marx tarafından "kapitalist üretimin insanoğlu üzerindeki, insanların fiziksel ve zihinsel durumları ve insanların parçası oldukları sosyal süreçler üzerindeki yıkıcı etkilerini göstermek" için kullanılmıştır.[21]

Ya da daha kaba bir biçimde, bireyleri işlerinden yabancılaştırmakla kapitalizm insanları hayvanlara indirger. Bu bakış açısından çalışmanın metalaşması, kişisel tatmin önünde sadece bir engel değil (Bölüm 6), tersine bir kapitalist sistemde başkaları için çalışarak yaşamlarını sürdüren bireylerin çoğu için modern bir lanettir. Marx'ın zamanından bu yana yabancılaşmadan kaçınmak ve buna karşın da bireysel

21. Objektif özellik: Paul Edwards and Judy Wajcman, *The Politics of Working Life* (Oxford: Oxford University Press, 2005). Birinci alıntı: Marx, *Economic and Philosophic Manuscripts of 1844*, s. 74. İkinci alıntı: Ollman, *Alienation*, 131.

ve toplumsal düzeylerde daha büyük amaçlara ulaşmak için çalışmanın nasıl yapılandırılması gerektiği ile ilgili sorun, iş tatmini ile ilgili Anglo-Amerikan kavramların son yıllarda gittikçe hâkim hale gelmesine rağmen Alman bilgi ve siyasi düşüncesinde özel bir ilgi olmuştur.[22]

Çalışmanın metalaşması ile ilgili bir başka önemli eleştirmen, iktisadi sistemin insanların ve sosyal ihtiyaçların hizmetinde bulunduğu birkaç bin yıllık insanlık tarihinin alt üst oluşuyla Sanayi Devrimi'nin hem emeği hem de toprağı metalaştırdığını gören ünlü iktisat tarihçisi Karl Polanyi'dir:

> "Emek ve toprak, bütün toplumları oluşturan insanlardan ve toplumun içinde yaşadığı doğal çevreden başka bir şey değillerdir. Onları piyasa mekanizmasına sokmak, toplumun özünü piyasa kurallarının hâkimiyeti altına almak anlamına gelir."[23]

Polanyi, çalışmayı bir meta haline getirmenin piyasa tabanlı kapitalist bir toplumu oluşturmak için gerekli bir şey olduğunun farkındaydı; ancak o, çalışmanın gerçekten bir meta olmadığını öne sürmekteydi; çünkü Marx'ı anımsatarak, "emek, yaşamla birlikte giden bir insan aktivitesinin sadece başka bir ismidir, dolayısıyla ne emek satılmak için üretilir (tamamen başka sebeplerle üretilir), ne de bu aktivite yaşamın geri kalanından kopartılabilir." Öyleyse Polanyi'ye göre kapitalizm altındaki çalışma, hayali bir metadır ve de bizler kendi sorumluluğumuzda bu kurmacayı fark etme noktasında başarısız olmaktayız.[24]

---

22. İnsandan hayvana: Marx, *Economic and Philosophic Manuscripts of 1844*. Modern lanet: Harry Braverman, "The Degradation of Work in the Twentieth Century", *Monthly Review* 34 (May 1982): s. 1-13. Alman bilimi: Joan Campbell, *Joy in Work, German Work: The National Debate, 1800-1945* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 1989).

23. Karl Polanyi, *Büyük Dönüşüm*, Çev. Ayşe (İstanbul: İletişim Yayınları, 2006) s. 118.

24. Karl Polanyi, *The Great Transformation* (New York: Rinehart, 1944), s. 71-72.

Bu eleştirel perspektiflerden bakıldığında işçiler, kendi emeklerini metalaştırmaya zorlanmaktadırlar. Britanya'da on beşinci yüzyıldan on dokuzuncu yüzyıla kadar ortak toprakların özel mülkiyete dönüştüğü çitleme hareketi, köylüleri fakirleştiren ve onları hayatta kalmak için ücret karşılığında çalışmaya zorlayan bir durum olarak görülmektedir. Amerikan yerlilerinin Avrupa kökenli Amerikalı yerleşimciler ve ABD hükümetinin politikaları ile mülksüzleştirilmeleri de benzer şekilde bu yerlileri "halen kontrol ettikleri bir kaynağı: ellerinin kuvvetini ve sırtlarının terini" kullanmaya ve "kendi kültürlerinde bir meta olmayan bir şeyi: emek güçlerini" satmaya başlamaya zorlamıştır. İspanyol sömürge hükümeti on altıncı yüzyılda Güney Amerika'da, ayni olarak yerli Kızılderilileri gümüş madenlerinde ücretli çalışmaya zorlamak yerine, haracın para olarak ödenmesini istedi. Güney Afrika'nın yerli Setswana dilinde, sömürge öncesi dönemde *dira* kelimesi, topluluğun varlığını sürdüren gıdaları ve öteki ürünleri meydana getiren üretken çalışma ile ilgili doğal ve metalaşmamış bir fikri ifade ediyordu; *bereka* kelimesi ise sömürgeleştirilen Afrikalıların ücretli çalışmaya işaret eden *werk* kelimesinden gelmektedir. İlki, bir kendi kendini inşa biçimi olarak, sonraki ise Avrupa sömürgeciliği tarafından dayatılan kendi kendini yıkma ve yabancılaşma biçimi olarak görülür. Öyleyse bu bakış açısından, resmi emek piyasasına katılma oranı, ilerlemenin bir ölçütü değil tersine daha önceleri kendi kendine yeterli olan kültürlerin "kaynaklarının kaybı ve bağımlılıklarının derecesi"nin bir ölçütüdür.[25]

25. İngiliz çitlemesi: Marx, *Capital*; E. P. Thompson, *The Making of the English Working Class* (London: Gollancz, 1963); Michael Perelman, *The Invention of Capitalism: Classical Political Economy and the Secret History of Primitive Accumulation* (Durham, NC: Duke University Press, 2000). Alıntılar: Martha C. Knack and Alice Littlefield, "Native American Labor: Retrieving History, Rethinking Theory", içinde Alice Littlefield and Martha C. Knack, Der. *Native Americans and Wage Labor: Ethnohistorical Perspectives* (Norman: University of Oklahoma Press, 1996): s. 3-44, 15 ve 42. Ayrıca:

Metalaşmamış Çalışmanın Değersizleşmesi

Sanayileşme ve çalışmanın yaygın bir biçimde metalaşması, özellikle de malların üretimi ile (geniş tanımıyla) insan yaşamının yeniden üretimi arasındaki daha önceki yakın ilişkiyi -bu ilişkinin evden fabrikaya taşınmasıyla- değiştirmiştir. Bu süreçte on dokuzuncu yüzyılda birbirinden ayrı alanlar ile ilgili yaygın bir ideoloji ortaya çıktı -kamusal iktisadi aktivitenin eve ekmek götüren erkek dünyası ile (en azından ücretli istihdamda bulunmamaya gücü yeten beyaz kadınlar için) özel hane içi görevlerin kadın dünyası. Bu iki alanda çalışma, son derece farklı biçimlerde kavramlaştırılmıştır -iktisadi katkısından dolayı ücretli istihdama değer verilirken ev işleri "ev kadınlarının üretken olmayan" imgesiyle tanımlanmıştır.[26]

Hatta on dokuzuncu yüzyılın sosyal tasavvurunda üretken olmayan ev hanımı görüşü pekişmeden önce Adam Smith, değerli metalar üretmediğinden dolayı, bir hanenin bakımı olan ev işlerinin üretken olmadığını belirtmiştir:

> "Bir çeşit emek vardır ki, harcandığı nesnenin değerine değer katar. Bir başkası vardır, öyle bir etkisi olmaz. Birinciye, bir değer hâsıl ettiği için, üretken emek; ötekine, üretken-olmayan emek denilebilir. Nitekim genel olarak, bir sanayi işçisinin emeği, üstünde çalıştığı gerecin değerine, kendi geçiminin

---

John H. Moore, "The Myth of the Lazy Indian: Native American Contributions to the U.S. Economy", *Nature, Society, and Thought* 2 (April 1989): s. 195-215. İspanyol sömürgeciliği: Ann Zulawski, *They Eat from Their Labor: Work and Social Change in Colonial Bolivia* (Pittsburgh: University of Pittsburgh Press, 1995). Tsvana Dili: John L. Comaroff and Jean Comaroff, "The Madman and the Migrant: Work and Labor in the Historical Consciousness of a South African People", *American Ethnologist* 14 (May 1987): s. 191-209.

26. Beyaz kadınlar: Evelyn Nakano Glenn, *Unequal Freedom: How Race and Gender Shaped American Citizenship and Labor* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2002). Verimsiz ev hanımı: Nancy Folbre, "The Unproductive Housewife: Her Evolution in Nineteenth-Century Economic Thought", *Signs* 16 (Spring 1991): s. 463-84.

ve ustasının kârının değerine değer katar. Tersine; sıradan bir hizmetçinin emeği, hiçbir şeyin değerine değer eklemez."[27]

Genellikle ücretsiz olan bu ev aktivitesi ayrıca onun değersizliğine eklenir:

"Ezici bir çoğunlukla kadın işleri olan ev işleri, ücretsizdir; çalışmanın bir özelliği olarak ücretten yoksun olmakla bu çalışma, önemsiz bir hale gelir. Bu çalışma, 'gerçek' bir çalışma olarak görülmez, parasal olarak hiçbir şeye "değer" değildir. Bu çalışma, tüm aldatmacasıyla birlikte 'keyif için yapılan bir iş'tir."

Bu yüzden de feminist iktisat ve öteki feminist bilgi türlerinin eleştirilerine rağmen, kapitalizm altında ortaya çıkan ve ana akım iktisat teorisi tarafından da kucaklanan çalışmanın metalaşmasıyla birlikte kadınların iktisadi katkıları değersizleştirilmiştir (Bölüm 8). En azından sanayileşmiş bazı yasal sistemler de benzer şekilde "kadınların ev işlerine, bu emek sanki değer üreten bir emek değilmiş gibi yaklaşmaktadır"; örneğin, "ABD yasal sistemi ev işlerini tamamen bir ilginin ifadesi, ailevi duyguların bir değeri olarak kavramlaştırmaktadır." Bu bakımdan bazı feminist araştırmacılar, kapitalizmin kadınları sömüren ataerkil bir sistem olduğunu öne sürmektedirler.[28]

---

27. Adam Smith, *Milletlerin Zenginliği*, Çev. Haldun Derin (İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları, 2011) s. 357-358.

28. Birinci alıntı: Smith, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, 422. İkinci alıntı: Wally Seccombe, "Domestic Labour and the Working-Class Household", içinde Bonnie Fox, Der. *Hidden in the Household: Women's Domestic Labour under Capitalism* (Toronto: Women's Press, 1980): s. 25-99 ve 83. Feminist iktisat: Marianne A. Ferber and Julie A. Nelson, Der. *Beyond Economic Man: Feminist Theory and Economics* (Chicago: University of Chicago Press, 1993); Drucilla K. Barker and Susan F. Feiner, *Liberating Economics: Feminist Perspectives on Families, Work, and Globalization* (Ann Arbor: University of Michigan Press, 2004). Üçüncü alıntı: Katharine Silbaugh, "Turning Labor into Love: Housework and the Law", *Northwestern University Law Review* 91 (Fall 1996): s. 1-86 ve 4. Ataerkil sistem: Maria Mies, *Patriarchy and Accumulation on a World Scale: Women in the International Division of Labour* (London: Zed Books, 1986).

Çalışmanın metalaşması ayrıca meta üretiminin, kârın ve piyasa mübadelesinin temel kapitalist bileşenleri ile ilişkili görünmeyen başka çalışma biçimlerini değersizleştirdiği için de eleştirilebilir. Sadece bir örnek olarak Avrupa kökenli Amerikalıların, Amerikan Yerlileri ile ilgili görüşlerini düşünün. On dokuzuncu yüzyılda Amerikan Yerlilerinin balık tutma ve avlanma gibi çalışma aktiviteleri, beyaz yerleşimciler tarafından bir çalışma türünden çok bir spor türü olarak görülüyor ve bu yüzden de Avrupa kökenli Amerikalıların çalışma biçimlerinden daha az önemli olarak yorumlanıyordu. Amerikan Yerlilerinin tarımsal faaliyetlerini, bir kâr elde etmekten ziyade geçinmeye odaklandığı için ilkel olarak isimlendiren beyaz yerleşimciler, Amerikan Yerlilerini üretken zirai çalışma için uygun olmayanlar olarak kabul ediyorlardı ve dolayısıyla da onların arazilerini ele geçirerek akılcılaştırıyorlardı. Ücretsiz çalışmanın değersizleşmesi ayrıca kapitalist olmayan sistemlerde de gerçekleşebilir. Mao yönetimindeki komünist Çin'de şayet çalışma "ev bağlamı dışında gerçekleştiriliyor ve sosyal mübadele değeri üretiyorsa tazmin edilmekte ve değer biçilmekte [iken] şayet çalışma hem evde yapılmakta hem de bir değişim değeri üretmiyorsa bu durumda tazmin edilmemekte ve değersizleşmektedir."[29] Bu bakımdan düzenli, tam zamanlı ücretli iş şeklindeki metalaşmış çalışmaya yönelik bir odaklanma, kapitalist ya da kapitalist olmayan toplumlardaki başka çalışma biçimlerini görünmez kılabilir.

29. Avrupa-Amerika görüşleri: Patricia C. Albers, "From Legend to Land to Labor", içinde Alice Littlefield and Martha C. Knack, Der. *Native Americans and Wage Labor: Ethnohistorical Perspectives* (Norman: University of Oklahoma Press, 1996): s. 245-73. Alıntı: Stevan Harrell, "The Changing Meanings of Work in China", içinde Barbara Entwisle and Gail E. Henderson, Der. *Re-Drawing Boundaries: Work, Households, and Gender in China* (Berkeley: University of California Press, 2000): s. 67-76 ve 74.

Çalışmanın Metalaşmasını Sınırlandırmak

Modern kapitalist toplumlarda çalışma bir metadır. Tıpkı diğer metalar gibi emek de piyasada alınıp satılır ve hem kullanım hem de değişim değerine sahiptir. Emeğin tahsisi açısından emek piyasaları önemlidir ve gündelik yaşamımızda çalışmanın nasıl deneyimlendiği hususu üstünde de önemli bir etkiye sahiptir. Öyleyse çalışmayı bir meta olarak kavramlaştırmaksızın, bizim çalışma ile ilgili kavrayışımız tamamlanmamış olabilir. İktisat, metaların üretimi, dağıtımı ve tüketimini araştırır öyleyse çalışmanın iktisat disiplini içinde çok sıklıkla bir meta olarak incelenmesi bir sürpriz olmamalı. Bu sebeple iktisat teorisi, emek talebi, emek arzı, ücretlerin belirlenmesi ve çalışma ile ilgili pek çok başka konu ile ilgili düşünmeye dair keskin bir çerçeve sunar. Dahası, tam rekabetçi emek piyasalarında çalışma bir meta olduğunda etkinliği azamileştirmeye yönelik Adam Smith'in görünmeyen elinin teorik kudreti, birçok iktisatçının ve neoliberal piyasa ideolojisi taraftarının neden çalışma ile ilgili kamu politikalarında *laissez-faire* yaklaşımlarını desteklediğini açığa çıkartmaktadır. Eleştirilerin, neoliberal piyasa destekçilerinin tamamen etkinliğe yönelik samimi bir inançtan dolayı değil de iktidara ve toplayabildikleri zenginliklere bir meşruiyet sağladığından dolayı neoliberal bir ideolojiyi tuttuklarını öne sürdüklerini de not etmemiz gerekiyor.

Bununla birlikte iktisadın teorik gücünü ve neoliberal bir piyasa ideolojisini savunmanın gerçek sebeplerini hesaba katmadan çalışmayı tam anlamıyla metalaştırmamamız gerekiyor. Ana akım iktisadın arz ve talep yasalarıyla yönetilen genel bir meta olarak çalışma kavramlaştırması, kıt kaynakların tahsisi ile ilgili değerden bağımsız, ideolojik olmayan bir bilim olarak ana akım iktisadi görüşün başlı başına bir parçasıdır. Ancak iktisatçılar, ekonominin nasıl işlediği ile ilgili bu "bilimsel" ilkelerin, ekonominin nasıl işlemesi *gerektiğine*

–örneğin, emeğin de tıpkı diğer metalar gibi tahsis edilmesi ve iktisadi etkinliğin temel kaygı olması gerektiğine– yönelik inançlar gibi normatif ilkelere dönüşmesini engelleyememişlerdir. İktisat içindeki yaygın iddiaların aksine, metalaşmış istihdam ilişkileri ile ilgili piyasa temelli bu kavramlaştırma, etik bir içerikten yoksun değildir, tersine bu kavrayış çok sıkı bir biçimde, insan kaygıları ile ilgili dar kavramlaştırmaları nedeniyle geniş çaplı bir biçimde eleştirilen iki belirgin etik teorisine –faydacılık ve libertaryanizm– dayanmaktadır.[30]

Çalışma ideal olarak tahsis edilen bir meta olduğunda, çalışma ve yaşam koşulları ile ilgili kaygılar önemini yitirir; faziletler, topluluklar, ilişkiler ve bireylere nasıl davranıldığı gibi hususlar ise ancak bunlar, biriktirilmiş refahı artırdıkları sürece önemlidir. Piyasa tabanlı aktivitelere odaklanmakla başkalarına ücretsiz bakım işi, "gerçek" bir iş olarak görülmez ve kadınların iktisadi katkıları da görünmez kılınır. Bu nedenle çalışmanın tamamen metalaşması, onun meydana getirdiği neoliberal piyasa ideoloji nedeniyle de eleştirilebilir.

Öyleyse kavramsal olarak çalışmanın metalaşması sınırlandırılmalıdır. Her ne kadar insanlar her gün evlerinden uzağa çalışmaya gidiyor görünüyorlarsa da çalışma, bir işçinin aile yaşamından ve topluluk yaşamından kopartılamayacak kadar önemli bir insan aktivitesidir. Çalışma, bir kimsenin ayrı bir alanında üstlenilen tamamen iktisadi bir aktivite

30. Değerden bağımsız iktisat: Lowell Gallaway and Richard Vedder, "Ideas versus Ideology: The Origins of Modern Labor Economics", *Journal of Labor Research* 24 (Fall 2003): s. 643-68. Kuralcı İlkeler: Stephen A. Marglin, *The Dismal Science: How Thinking Like an Economist Undermines Community* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2008); Peter D. McClelland, *The American Search for Justice* (Cambridge, MA: Basil Blackwell, 1990). Geniş çaplı eleştirilmiştir: John W. Budd and James G. Scoville, "Moral Philosophy, Business Ethics, and the Employment Relationship", içinde John W. Budd and James G. Scoville, Der. *The Ethics of Human Resources and Industrial Relations* (Champaign, IL: Labor and Employment Relations Association, 2005): s. 1-21; John Wright, *The Ethics of Economic Rationalism* (Sydney: University of New South Wales Press, 2003).

olarak kavramlaştırılmamalıdır. Kapitalizm altında çalışmanın bir takım meta unsurları mevcuttur; ancak çalışma aynı zamanda zengin sosyal ilişkiler ve demokratik toplumlara yerleşmiş bulunan istihdam ilişkileri içinde kişisel tatmin ve kimlik arayan bireylerce gerçekleştirilmektedir. Çalışma sadece bir meta gibi mübadele edilen ücretli istihdam şeklinde olmak durumunda değildir, aynı zamanda başkalarının ücretsiz bakımını ve kapitalist piyasada ücretlendirilmeyen başka çalışma biçimlerini de içerebilmektedir. Çalışma ile ilgili bu ek kavramlaştırmalar, geriye kalan birçok bölümün konusunu oluşturmaktadır ve ayrıca bu kavramlaştırmalar, çalışmayı bir meta olarak görmekten kaynaklanan kavrayışları tamamlamada ve işçileri tıpkı başka bir meta olarak ele alıp onları arz ve talebin aşırılıklarına maruz bırakan neoliberal piyasa ideolojisini hafifletmek için de kullanılmalıdır.

4
Mesleki Vatandaşlık Olarak Çalışma

"Bununla birlikte insanları, kazanç elde etmeye yönelik bir şey gibi kullanmak ve onları kas ve enerji değerinden fazla bir şey olarak görmemek utanç vericidir ve gayri insanidir."

-Papa XIII. Leo (1810-1903)

Çalışma, bir meta olarak kavramlaştırıldığında, arz ve talep ile belirlenen sonuçlarıyla birlikte piyasa tarafından yönetiliyormuş gibi görünür. Öyleyse, bireyler açısından herhangi bir meslekte çalışma ve istediğinde de onu bırakma -ki böylece çalışma etkin bir biçimde tahsis edilmiş olunur- özgürlüğünün ötesine uzanan çalışma ile

ilgili standartlar üzerinde düşünmenin çok küçük bir temeli bulunmaktadır. Alternatif bir kavramlaştırma, çalışmanın tamamen bir meta olduğunu reddetmek ve bunun yerine çalışmanın, topluluklar ve toplumların mensupları olan insanlar tarafından yapıldığını vurgulamaktır. Bu perspektiften bakıldığında işçiler, arz ve talebin standartları ile değil de insan haysiyetinin standartları ile belirlenmiş, insan onuruna yakışır çalışma ve yaşama koşulları ile işyerinde işten ayrılma özgürlüğünün ötesine uzanan anlamlı özerklik biçimlerini hak eden vatandaşlardır. Başka bir deyişle, işçiler adaleti –iktisadi ödüllendirmelerin dağıtılmasında, istihdam politikalarının yönetiminde ve çalışan güvenliğinin sağlanmasında hakkaniyeti– ve işyeri karar alma süreçlerine önemli bir biçimde katılmak anlamına gelen konuşma yetkisini hak etmektedirler.[1] Bu bakımdan çalışma, mesleki vatandaşlık olarak kavramlaştırılır. Yani çalışma, bir meta değil, özünde eşitlik değerleri bulunan bir topluluğun belirli haklar ile saygınlık ve özerklik standartlarını hak eden insan mensupları tarafından sürdürülen bir aktivitedir.

İnsan topluluklarının vatandaşları olarak işçi hakları prensipleri, en azından on dokuzuncu yüzyıla kadar geriye gider ve "endüstriyel vatandaşlık" tabirinin izi genellikle, bu kavramı, sanayileşmiş toplumların işyerlerinde iktisadi ve sosyal hakların sendikal temsil ve toplu pazarlık yoluyla elde edilmesini tanımlamak için kullanan sosyolog T. H. Marshall'a kadar sürülür. Günümüzdeki yaklaşım, endüstriyel olmayan istihdam ile öteki çalışma biçimlerinin öneminden dolayı "endüstriyel"in yerine "mesleki"yi koymakta ve ayrıca hem bireysel hem de toplu hakları kapsamaktadır. Bu yüzden de burada mesleki vatandaşlık, bir insan topluluğuna mensubiyetten dolayı işçilerin hak ettiği ve piyasa güçleri ile değil de

1. John W. Budd, *Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity, and Voice* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2004).

kurumsal olarak elde edilen haklara erişme olarak geniş bir biçimde tanımlanmaktadır.[2] İşçileri, vatandaşlar olarak görmek, onları meta olmaktan çıkartmak, onlara sadece üretim araçları olmaktan daha fazla bir şey (Bölüm 3) ya da kişisel tatmin veya kimlikler peşindeki bireysel arayışlar (Bölüm 6 ve 9) olarak bir statü vermektir. Bu yüzden de mesleki vatandaşlık kavramlaştırması, adalet ve katılımın, arz ve talebin ya da yönetsel lütfun aşırılıklarına bağlı olmaksızın *tüm* işçiler için erişilir olduğunu sağlama arayışıdır. Bu kavramlaştırma, ücret köleliği ile ilgili on dokuzuncu yüzyılın kaygılarına dayanmaktadır; ancak günümüzdeki odağı, vatandaşlık için gerekli olan bağımsızlıkile uyumsuz olarak ücretli istihdamı reddetmekten ziyade, çalışmayı vatandaşlıkla uyumlu hale getirmek için çalışma standartlarının yükseltilmesi üzerindedir (Bölüm 2).

Çalışmayı mesleki vatandaşlık olarak kavramlaştırmak, endüstri ilişkileri alanındaki çalışma kavrayışını ve hukuk, sosyoloji, iktisat, siyaset bilimi, tarih ve ilgili alanlardaki bazı araştırmacıların çalışma kavrayışlarını yansıtmaktadır. Ayrıca bu kavramlaştırma, işçi haklarının insan hakları olarak kavramlaştırılması ile de yakından bağlantılıdır. İnsan hakları, insan olmanın temel niteliğinden kaynaklanan evrensel haklardır: "Bazı şeyler, hiçbir insana yapılmamalıdır ve başka bazı şeyler ise her insan için yapılmalıdır." Gerek

2. Endüstriyel yurttaşlık: T. H. Marshall, *Citizenship and Social Class, and Other Essays* (Cambridge: Cambridge University Press, 1950); J. M. Barbalet, *Citizenship: Rights, Struggle and Class Inequality* (Minneapolis: University of Minnesota Press, 1988). Modern Davranışlar: Judy Fudge, "After Industrial Citizenship: Market Citizenship or Citizenship at Work?" *Relations Industrielles / Industrial Relations* 60 (Fall 2005): s. 631-53; Colin Crouch, "The Globalized Economy: An End to the Age of Industrial Citizenship?" içinde Ton Wilthagen, Der. *Advancing Theory in Labour Law and Industrial Relations in a Global Context* (Amsterdam: North-Holland, 1998): s. 151-64; Guy Standing, *Work after Globalization: Building Occupational Citizenship* (Cheltenham, Gloucestershire, UK: Edward Elgar, 2009). Similar definition as here: Crouch, "The Globalized Economy."

vatandaşlık gerekse insan hakları dayanağından olsun, arzu edilen işçi haklarının listesi büyük ölçüde karşılıklı olarak birbirinin yerine geçebilir nitelikte ve bu haklara yönelik gerekçeler, her ne kadar bazı ince farklılıklar bulunuyorsa da birbirini tamamlayıcı niteliktedir. Bununla birlikte vatandaşlık ve insan hakları ile ilgili teknik ayrıntılar üzerindeki tartışmalar, basit bir dayanak olarak burada amaçlanan şeyin üstünü örtmemelidir: "Emek, iktisadi, fiziksel, psikolojik ve sosyal gereksinimleri karşılayan, demokratik bir toplumda vatandaşlar olarak yer alan insanlardan oluşmaktadır" ve bu yüzden de bir meta olarak muamele görmemelidir.[3]

Bu seküler perspektif, emeğe bir meta olmaktan daha fazla bir şey olarak yaklaşan tamamlayıcı dini temelleri hafife almak niyetinde değildir. Budizm, Hinduizm, Yahudilik, Hıristiyanlık ve İslam, hepsi de "dürüstlüğü, değeri ve tüm insanların onurunu ve sonuç olarak da öteki insanlara yönelik görevleri ele alan evrensel bir ilgiyi paylaşırlar." Bu yüzden de doğal insan haysiyetinin kaynağı, politik ya da etik bir bakıştan ziyade teolojik bir bakıştan daha kolay

3. İnsan hakları: Michael A. Santoro, *Profits and Principles: Global Capitalism and Human Rights in China* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2000); James A. Gross, *A Shameful Business: The Case for Human Rights in the American Workplace* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2010); Hoyt N. Wheeler, "Globalization and Business Ethics in Employment Relations", içinde John W. Budd and James G. Scoville, Der. *The Ethics of Human Resources and Industrial Relations* (Champaign, IL: Labor and Employment Relations Association, 2005): s. 115-40. Birinci alıntı: Michael J. Perry, *The Idea of Human Rights: Four Inquiries* (New York: Oxford University Press, 1998), 13. Ayrıca: Paul Gordon Lauren, *The Evolution of International Human Rights: Visions Seen* (Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 1998); Jerome J. Shestack, "The Philosophic Foundations of Human Rights", *Human Rights Quarterly* 20 (May 1998): s. 201-34. Yurttaşlık ve insan hakları: Guy Mundlak, "Industrial Citizenship, Social Citizenship, Corporate Citizenship: I Just Want My Wages", *Theoretical Inquiries in Law* 8 (July 2007): s. 719-48. İkinci alıntı: Thomas A. Kochan, Harry C. Katz, and Robert B. McKersie, *The Transformation of American Industrial Relations* (New York: Basic Books, 1986), s. 22-23.

görülebilir ve çalışma ile ilgili düşünmenin çıkarımları da aynıdır.[4]

Vatandaşlığa / İnsan Haklarına Hak Kazanmış Bir Metadan Daha Fazlası

Çalışmanın tamamen metalaşması ile ilgili çeşitli itirazlar bulunmaktadır (Bölüm 3). Örneğin, bazı eleştirmenler, insan olmanın psikolojik ve sosyal boyutlarından dolayı emeğin, basitçe üretimin diğer faktörleri gibi yönetilemeyeceğini öne sürmektedirler (Bölüm 6 ve 7). Ancak bu bölümün merkezinde yer alan şey, emeğin "insan olmaya içkin olduğu ve bu yüzden de işyerine ve emek piyasasına çok daha yüksek bir ahlaki önem getirdiği" şeklindeki bir zemine dayanarak onun bir meta olduğuna yönelik inanca bir reddiyedir. Emeği bir meta olarak ele almak, ona bir araç olarak muamele etmektir ki bu da Kantçı etiğin merkezi ilkelerinden birisinin ihlalidir: "Gerek kendi şahsınızda gerekse başkalarının şahsında, insanlığa her daim davrandığınız şekilde, asla basitçe bir araç olarak değil, tersine bununla beraber bir amaç olarak davranın." Benzer şekilde dünyanın tüm büyük dinlerinin ilahiyatı da muhtemelen Papa II. Ioannes Paulus'un *Laborem Exercens* ("İnsan Çalışması Üzerine") genelgesindeki ifadelerle hemfikirdir: "İnsan çalışmasının değeri, temelde yapılan işin türü değil, bu işi yapan kimsenin bir insan olması gerçeğidir... Çalışmanın değerinin asli temeli, insanın kendisidir." Sonuç olarak, Papa XIII. Leo'nun ünlü *Rerum Novarum* ("İşçilerin Halleri Üzerine") genelgesinde de izah edildiği gibi, "Adalet, insan kişiliğinin itibarının [işçilerde]

4. Alıntı: Lauren, *The Evolution of International Human Rights*, 5. Theological roots: David J. Schnall, *By the Sweat of Your Brow: Reflections on Work and the Workplace in Classic Jewish Thought* (New York: Yeshiva University Press, 2001); Armand Larive, *After Sunday: A Theology of Work* (New York: Continuum, 2004); Dominique Peccoud, Der. *Philosophical and Spiritual Perspectives on Decent Work* (Geneva: International Labour Office, 2004).

saygı görmesini gerektirir... Bununla birlikte kas ve enerji değerinde olan insanları kazanç elde etmeye yönelik bir şey gibi kullanmak ve onlara hiçbir değer eklememek utanç verici ve gayri insanidir."[5]

Halbuki emek piyasasının en dibinde bulunanlar, sadece kas ve enerji olarak değer görmenin büyük riskiyle karşı karşıyadırlar. Friedrich Engels ya da Henry Mayhew'in kitapları, Charles Dickens, Emile Zola ve Upton Sinclair'ın romanları ya da Lewis Hine ve Jacob Riis'in fotoğrafları gibi on dokuzuncu yüzyıl ortalarının –ve erken yirminci yüzyılın– teşhirleri, "karanlık Şeytani fabrika"daki çalışma koşullarıyla kent varoşlarındaki korkunç yaşam koşullarını açığa çıkartmışlardır. Benzer şekilde modern teşhirler de Londra'dan Minneapolis'e ve Vancouver'dan Guangdong'a düşük ücretleri, uzun çalışma sürelerini, tehlikeli koşulları, işçilerin ve ailelerinin sürdürdükleri zayıf yaşamları göstermiştir.[6] Erken dönem teşhirleri, hem akademik dünyanın içinde hem de dışında, emeği meta olmaktan çıkarmaya yönelik hareketler meydana getirmiştir

5. Birinci alıntı: Bruce E. Kaufman, "The Social Welfare Objectives and Ethical Principles of Industrial Relations", içinde John W. Budd and James G. Scoville, Der. *The Ethics of Human Resources and Industrial Relations* (Champaign, IL: Labor and Employment Relations Association, 2005): s. 23-59 ve 37. İkinci alıntı: Immanuel Kant, *Groundwork of the Metaphysics of Morals* (1785), Çev. H. J. Patton (London: Hutchinson, 1969), 96. Pope John Paul II, *Laborem Exercens* (1981), s. 6. Pope Leo XIII, *Rerum Novarum* (1891), s. 31.

6. Friedrich Engels, *The Condition of the Working Class in England in 1844* (1845), Çev. Florence Kelley Wischnewetzky (London: G. Allen & Unwin, 1892). Henry Mayhew, *London Labour and the London Poor: A Cyclopaedia of the Condition and Earnings of Those That Will Work, Those That Cannot Work, and Those That Will Not Work* (London: Griffin, Bohn and Co., 1861). Modern ifşa: Barbara Ehrenreich, *Nickel and Dimed: On (Not) Getting By in America* (New York: Henry Holt, 2001); Katharine Mumford and Anne Power, *East Enders: Family and Community in East London* (Bristol, UK: Policy Press, 2003); Dan Zuberi, *Differences That Matter: Social Policy and the Working Poor in the United States and Canada* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2006); Alexandra Harney, *The China Price: The True Cost of Chinese Competitive Advantage* (New York: Penguin, 2008).

ve de günümüzün teşhirleri de bu düşünce tarzının devam eden ilgisini vurgulamaktadırlar.

Erken dönem dikkate değer akademik çabalar arasında Britanya'da Sidney ve Beatrice Webb'in ve ABD'de ise John R. Commons'ın iktisadi analize emeğin insani niteliğine vurgu yapan kurumsal bir yaklaşım getirerek öncülük ettiği çalışmalar sayılabilir. Karl Marx'ın radikal takipçilerinden farklı olarak erken dönem kurumsalcılar, kapitalizmi ortadan kaldırmanın yollarını değil, bunun yerine Commons'ın sözleriyle "kapitalizmi iyi bir hale getirerek onu kurtarma"nın yollarını aramışlardır. Fakat sözde amoral terimlerle etkinlik ve tüketime vurgu yapan neoklasik iktisatçıların tersine (Bölüm 3), erken dönem kurumsalcılar, iktisadi aktivitenin ahlaki imalarının farkındaydılar ve insan eylemlerinin nihai amacını da "her bir bireyde tüm insan yetilerinin tam ve uyumlu bir gelişimi" olarak görüyorlardı. Bu girişimde etkinlik önemlidir; ancak aynı zamanda işçilere adil davranılmasını, onların insana yakışır bir yaşam sürebilmelerini ve kişisel gelişim için fırsatlara sahip olmalarını sağlamak da önemlidir. İktisat içinde kurumsalcı bir paradigmayı paylaşmanın yanı sıra Webb'ler, Commons ve diğerleri daha sonra ilgili bir alan olan ve istihdam ilişkilerinin geliştirilmesi ve işleyişini inceleyen endüstri ilişkilerinin temellerini atmışlardır. Emeğin bir metadan daha fazlası olduğuna yönelik erken dönem düşüncesi, kendini modern endüstri ilişkileri ve çalışma ekonomisine yönelik kurumsalcı yaklaşımlarda dışa vurmaya devam etmiştir. Benzer şekilde feministler ve sosyal iktisatçılar da çalışmayı, sadece maddi üretimin bir parçası olarak değil, karmaşık sosyal yapılandırma sisteminin bir parçası olarak görmüşler ve bu yüzden de ana akım iktisadın emeği bir meta olarak gören yaklaşımını reddetmişlerdir.[7]

7. Erken dönem akademik çabalar: Bruce E. Kaufman, *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas, and the IIRA* (Geneva: International Labour Office, 2004); Kaufman, "The Social Welfare Objectives and Ethical

İnsan onuruna saygı temelinde emeğin bir meta olduğunun reddi, sıkı bir biçimde demokrasi ve sivil cumhuriyetçilik ilkelerine –vatandaşlık, siyasi eşitlik ve müzakereye dayalı karar alma– bağlanmaktadır. Erken dönem bir kurumsalcı tarafından açıkça belirtildiği gibi:

> "Endüstriyel topluluklarda ücret geliri kazananların refahı, herkesi ilgilendirir. Vatandaşlar olarak, işverenler olarak, tüketiciler olarak, işçiler olarak, ücretlilerin zenginliklerinden ya da düşkünlüklerinden, rahatlıklarından ya da rahatsızlıklarından, verimliliklerinden ya da verimsizliklerinden, zenginliklerinden ya da yoksulluklarından şu ya da bu şekilde herkes, etkilenir... Bu hakikatler özellikle de doğası gereği insanların eşitliğini kabul etmeye, hayatta iyi şeylere erişmeye yönelik eşit hakları onaylamaya ve bu fırsatları gerçekleştirmek için gerekli tedbirleri almaya zorlayan bir demokraside geçerlidir. Ya azınlığın tiranlığı ya da endüstriyel gelişmenin beklenmedik sonuçları ile halkın bir kesiminin batırılması, demokrasi ilkelerine son derece aykırıdır."

Böylelikle Webb'ler, "şayet demokratik devlet, tam ve en iyi gelişim düzeyine erişmişse, istihdamın koşullarının belirlenmesinde insan aktörlerinin ilgili fiili ihtiyaç ve isteklerinin temel kaygı olması gerektiği hususunun son derece önemli olduğunu" öne sürmüşlerdir. Demokratik devletin işçi

---

Principles of Industrial Relations." Birinci alıntı: John R. Commons, *Myself* (New York: Macmillan, 1934), s. 143. *İkinci* alıntı: Richard T. Ely, *The Labor Movement in America* (New York: Thomas Y. Crowell, 1886), 3. Endüstri ilişkileri kuruluşu: Kaufman, *The Global Evolution of Industrial Relations.* Modern yaklaşımlar: Budd, *Employment with a Human Face;* Dell P. Champlin and Janet T. Knoedler, Der. *The Institutionalist Tradition in Labor Economics* (Armonk, NY: M. E. Sharpe, 2004). Feminist ve sosyal iktisatçılar: Julie A. Nelson, "The Study of Choice or the Study of Provisioning? Gender and the Definition of Economics", içinde Marianne A. Ferber and Julie A. Nelson, Der. *Beyond Economic Man: Feminist Theory and Economics* (Chicago: Chicago University Press, 1993): s. 23-36; Deborah M. Figart and Ellen Mutari, "Work: Its Social Meanings and Role in Provisioning", içinde John B. Davis and Wilfred Dolfsma, Der. *The Elgar Companion to Social Economics* (Cheltenham, Gloucestershire, UK: Edward Elgar, 2008): s. 287-301.

haklarını korumaya ve bu hedeflere varmaya yönelik çoklu metotları bulunmaktadır. Commons, bu tip metotların yasalaşmasından önce işçilere "arz ve talep yasalarına göre alınıp satılan metalar gibi davranıldığını" öne sürmektedir. "Daha sonra, bütün bir ulusa yönelik değerlerinden dolayı işçilere, başkaları karşısında hakları olan vatandaşlar gibi muamele edilmiştir." Böylece Webb'ler ve Commons, günümüze kadar süregelen endüstriyel vatandaşlığın merkezi bir fikri haline gelecek olan bir düşünceyi, -işçiler için vatandaşlık hakları ile emeğin tam metalaşmasından kaçınmak istenmektedir- birkaç on yıl önceden dile getirmişlerdir.[8]

İşçi sendikalarının ve öteki reformist örgütlerin, emeğin bir meta olarak piyasa tarafından kontrol edilmesinden daha zengin bir çalışma kavramlaştırmasını savunmaya yönelik oldukça uzun bir geçmişi bulunmaktadır, tıpkı 1892 yılındaki Britanya madenci sendikaları konfederasyonunun şu tanımlaması gibi: "Onlar, [bir insan emeği ile yaşamalı] şeklindeki hayati ilkeyi savunmuşlardır ve [neoklasik] iktisatçıların tüm öğretilerine, arz ve talep düşüncesine dayanan tüm doktrinlere rağmen onlar, tüm bunlara ağır basan daha büyük bir doktrinin bulunduğunu belirttiler ve de bu, insanlık doktriniydi." Birinci Dünya Savaşı'nın sonunda bu insanlık doktrininin destekleyicileri, "emek bir meta ya da bir ticaret sözleşmesi olarak görülmemeli" şeklindeki bir ilkeye dayanan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kurulmasına öncülük ettiler. ILO günümüzde de Birleşmiş Milletler'in önceden açıkladığı "tüm insanlar, ırk, mezhep ya da cinsiyet ayırımı olmaksızın, özgürlük ve haysiyet, iktisadi güvenlik

8. Birinci alıntı: J. A. Estey, *The Labor Problem* (New York: McGraw-Hill, 1928), 1. İkinci alıntı: Sidney Webb and Beatrice Webb, *Industrial Democracy* (London: Longmans, Green, and Co., 1902), s. 821. Üçüncü alıntı: John R. Commons, *Industrial Goodwill* (New York: McGraw-Hill, 1919), s. 33. Günümüzde devam ediyor: Barbalet, *Citizenship*; Fudge, "After Industrial Citizenship."

ve eşit fırsat koşulları altında hem maddi esenlikleri hem de ruhsal gelişimlerinin peşinden gitme hakkına sahiptirler" – ya da ILO'nun şimdilerde basitçe "düzgün iş" dediği bir fikre dayanan uzmanlaşmış bir kurum olarak çalışmalarına devam etmektedir.[9]

Benzer bir şekilde çalışmayla ilgili insan hakları da 1948 yılında Birleşmiş Milletler'in kabul ettiği İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde kutsal kabul edilmiştir:

- Yeterli bir ücret ("kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır bir yaşama yeten adil ve elverişli bir ücret")
- Sosyal yardımlar ("periyodik ücretli tatiller"in yanı sıra "tıbbi bakım ve gerekli sosyal hizmetler ve işsizlik, hastalık, malullük, dulluk, yaşlılık ya da kendi kontrolü dışındaki koşullar nedeniyle öteki geçimi sağlayamama durumlarında bir güvenlik hakkı")
- Düzgün çalışma koşulları ("adil ve elverişli çalışma koşulları" ve "çalışma sürelerinin makul bir biçimde sınırlandırılması")
- Ayırımcılığın olmaması ("eşit işe eşit ücret hakkı" ve "istihdamda özgür seçim")
- Sendikalaşma hakları ("kendi çıkarlarını korumak için sendikalar kurma ve sendikalara katılma hakkı")

Bu yüzden de insan hakları savunucuları, Dünya Ticaret Örgütü gibi küresel kuruluşlar ve uluslararası örgütlerin, her ne kadar sözkonusu zorunluluk genellikle yerine getirilmiyorsa da, işçi haklarına saygı göstermek ve bu hakları ilerletmek durumunda olduklarını öne sürmektedirler. Aynı şekilde Milli hükümetler de, özellikle de sendikalaşma ve toplu pazarlığa girme haklarını yeterince koruma noktasında başarısız olmaları nedeniyle, işçi haklarını insan hakları olarak görenler tarafından keskin bir biçimde eleştirilmektedir. Bu bakımdan, özellikle de şayet "insan hakları"nı belirli bir

9. Birinci alıntı: Webb and Webb, *Industrial Democracy*, s. 589. İkinci alıntı: Kaufman, *The Global Evolution of Industrial Relations*, s. 206. Düzgün iş: International Labour Office, *Decent Work* (Geneva, 1999).

siyasi teori olarak değil de insan onurunun ve çalışmanın bir meta olmaktan çıkartılmasının izinde gitmeyi temsil eden şemsiye bir kavram olarak görüyorsak, her ne kadar sorunsuz olmasa da, insan hakları perspektifi, çalışmaya uygulanması gereken vatandaşlık standartları üzerine düşünme hususunda bütünleyici bir yol sunmaktadır.[10]

Aksak Emek Piyasaları ve Pazarlık-Gücü Eşitsizlikleri

İşçilerin ve ailelerinin çalışma ve yaşam koşulları ile ilgili yeterli standartların en iyi nasıl sağlanacağı hususundaki tartışmalar, günümüzde de yüz yıldan fazla bir süre önce olduğu kadar keskindir. Bir perspektif, serbest piyasalarda bireysel inisiyatife ve sözleşme serbestisine vurgu yapmaktadır. 1875 yılında yazılan şu analizde, sadece erkeklerin işçi olduğuna yönelik cinsiyetçi imalardan kaçınma dışında, şayet günümüzde yazılıyor olsaydı çok az bir değişiklik olacaktı:

> "İşçiler [*workmen*] piyasaya, belirli bir değerli hizmet, sadece kapitalistlerin istediği türden bir hizmet, getirirler ve kapitalist de sadece onların istediği bir hizmeti, yani ücreti, onlara sunmak durumundadır. Şimdi onların, bu mübadelenin koşulları ile ilgili serbest ve adil bir sözleşmeye gelmelerine izin verelim. Şüphesiz ki bu işçilerin yapabilecekleri en iyi sözleşme koşullarını yapmalarına izin verelim, ...bu ücretin getireceği şey ile... belirlenmiş olan hizmetleri karşılığında herhangi bir başka yerden alabilecekleri son kuruş için ısrar etmelerine imkân verelim. Bir

10. İnsan hakları savunucuları: Santoro, *Profits and Principles*; Wheeler, "Globalization and Business Ethics in Employment Relations." Criticizing government: Gross, *A Shameful Business*; Lance Compa, *Unfair Advantage: Workers' Freedom of Association in the United States under International Human Rights Standards* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2004); Roy J. Adams, *Labour Left Out: Canada's Failure to Protect and Promote Collective Bargaining as a Human Right* (Ottawa: Canadian Centre for Policy Alternatives, 2006). Problemsiz değil: Richard P. McIntyre, *Are Worker Rights Human Rights?* (Ann Arbor: University of Michigan Press, 2008).

> işçi ne kadar çok zekâya ve beceri ile öz saygıya sahipse, grev ve pazarlık yapma ile alacaklarını güvenceye alma hususlarında o denli hazırlıklı olacaktır. Şayet işveren ondan kazanç sağlamayacaksa, derhal onunla yapacağını yapmasına ve nereye gidiyorsa gitmesine izin versin."[11]

Emek piyasasının adil çalışma ve yaşam koşulları sunacağına yönelik bu güven, büyük ölçüde emek piyasasının *tam* rekabetçi olmasına dayanmaktadır. İktisat teorisinde tam rekabet, tam bilgi ve işlemlerin maliyetsiz oluşu gibi belirli bir koşullar seti gerektirir, böylece alıcılar ve satıcılar en iyi anlaşmayı kabul etme noktasında eşit bir güce sahip olsun ve kötü bir sözleşmeyi öteki tarafa dayatma noktasında da eşit bir biçimde güçsüz olsunlar (Bölüm 3).

Kurumsal çalışma ekonomistleri, endüstri ilişkileri ve başkaları da emek piyasalarının tam rekabetçi olduğuna yönelik neoklasik iktisadın varsayımını reddederler. Şayet emek piyasası tam rekabetçi olsaydı herhangi bir kimse, her daim piyasa ücret ve öteki getirileri düzeyinde nitelikli olduğu bir işe anında girebilirdi. Fakat iktisatçı Alan Manning'in de işaret ettiği gibi "insanlar bir işe girdiklerinde bunun haberini omuz silkerek karşılamak yerine kutlama için bara giderler... ve işlerini kaybettiklerinde de derhal yeni bir iş bulmaktan ziyade üzüntülerini bastırmak için bara giderler." Ayrıca yine Manning'in belirtmiş olduğu gibi, tam rekabet modelinin imalarının tersine, şayet işveren ücrette bir kuruşluk kesinti yaparsa, onun tüm işçileri işten çıkmayacaklardır.[12] Aksine

11. Arthur L. Perry, *Elements of Political Economy* (New York: Scribner Armstrong, 1875), s. 160.

12. Tam rekabetin reddi: Bruce E. Kaufman, Der. *How Labor Markets Work: Reflections on Theory and Practice by John Dunlop, Clark Kerr, Richard Lester, and Lloyd Reynolds* (Lexington, MA: Lexington Books, 1988); Bruce E. Kaufman, "Labor Markets and Employment Regulation: The View of the 'Old' Institutionalists", içinde Bruce E. Kaufman, Der. *Government Regulation of the Employment Relationship* (Madison, WI: Industrial Relations Research Association, 1997): s. 11-55. Alıntı: Alan Manning, *Monopsony in*

emek piyasalarını aksak rekabet piyasalarına dönüştüren önemli "ihtilaflar" bulunmaktadır. Örneğin, işçilerin hareket ettiklerine katlanmak durumunda oldukları maliyetler bulunmakta ve de işçiler, zaman, çaba ve finansal fedakârlıklar sarf etmeden işlerini değiştiremezler. Hatta iş bulmayı zorlaştıran gevşek emek piyasalarında sürekli bir biçimde işsizlik sorunu varsayımı altında yer değiştiren işçiler, sil baştan kıdem merdivenin el altından başlamak durumunda kalabilmekte, kazanılmamış emeklilik yardımlarını kaybedebilmekte, yeni bir sigorta planı altında yeni bir sağlık bakım sağlayıcısı bulmak ve de coğrafi yer değiştirmeler durumunda ise taşınma ile yeni bir ev bulmanın finansal maliyetlerine ve aileyi yerinden etmenin duygusal maliyetine katlanmak zorunda kalabilmektedirler.

Karmaşık maliyetler ve öteki zorluklarla birlikte emek piyasaları, aksak rekabetlidir ve ücretler ile istihdamın öteki koşulları da tam anlamıyla arz ve talep ilkelerine göre belirlenmez. Tersine, kurumlar önemlidir. Genellikle çalışanlar, (aksak) emek piyasası rekabeti ile kurulan belirli sınırlar içinde ücretleri ayarlama ve öteki istihdam pratiklerini yerleştirme gücüne sahiptirler. Başka bir deyişle, bir takım belirsizlikler sözkonusudur ve istihdam ilişkileri de birbiriyle çatışan (en azından bazı) çıkarlarla birlikte işverenler ile çalışanlar arasındaki pazarlığa dayalı bir mübadeledir, öyle ki istihdamın çıktıları, her bir tarafın pazarlık gücünü belirleyen çevrenin bileşenlerine bağlıdır. Bu bakımdan, düzgün çalışma ve yaşama koşulları, çalışanların yeterli bir pazarlık gücüne sahip olmasına bağlıdır. Ve hatta Adam Smith bile işverenlerin genellikle daha fazla güce sahip olduğunu kabul etmektedir:

Motion: Imperfect Competition in Labor Markets (Princeton, NJ: Princeton University Press, 2003), s. 4.

"İşçiler, elden geldiğince çok almak; ustalar ise elden geldiğince az vermek isterler... Bütün bu gibi çatışmalarda, ustalar çok daha uzun boylu dayanabilirler. Bir toprak sahibi, bir çiftçi, bir sanayici ya da tacir, bir tek işçi tutmasa bile, önceden edinmiş bulunduğu mal mevcuduylagenel olarak, bir veya iki yıl yaşayabilir. İşçilerin çoğu bir hafta işsiz yapamaz; bir ay işsiz geçinebileni pek az; bütün bir yıl işsiz yaşayabileni ise yok gibidir. Eninde sonunda, işçi için usta ne kadar lüzumlu ise, usta için de işçi o derece gerekli olabilir. Ancak bu lüzum o kadar ivedili değildir."[13]

Yirmi birinci yüzyılda, sermayenin enformasyon teknolojileri ve küreselleşmeden kaynaklanan artan hareketi, birçok işçi karşısında işverenlerin pazarlık gücü avantajlarını azaltmamış, tersine olduğundan daha fazla büyütmüştür. Arık işverenler, daha büyük bir pazarlık gücüyle, baskıcı ve tehlikeli çalışma koşulları altında uzun sürelerle çalışmaya daha düşük ücretler verebilmektedirler. Emek piyasası rekabeti, –neoliberal piyasa ideolojinde öngörüldüğü gibi– bu tür pratiklere karşı bir fren sunmamakta fakat tersine aslında bu tür pratikleri, özellikle de yüksek işsizlik dönemlerinde, teşvik etmektedir. Bu, çoğulcu endüstri ilişkileri bakış açısının temel görüşlerinden birisidir –yani, belirli standartların altındaki ücretler ve çalışma koşulları, emek piyasalarındaki yıkıcı rekabet içinde pazarlık gücündeki eşitsizliklerin sonucudur.[14]

13. Belirsizliğin boyutu: Richard A. Lester, "A Range Theory of Wage Differentials", *Industrial and Labor Relations Review* 5 (July 1952): s. 483-500. Karşılıklı Pazarlık: John W. Budd, Rafael Gomez, and Noah M. Meltz, "Why a Balance Is Best: The Pluralist Industrial Relations Paradigm of Balancing Competing Interests", içinde Bruce E. Kaufman, Der. *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship* (Champaign, IL: Industrial Relations Research Association, 2004): s. 195-227. Alıntı: Adam Smith, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* (1776) (New York: Bantam Books, 2003), 94. (Adam Smith, *Milletlerin Zenginliği*, Çev. Haldun Derin (İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları, 2011) s. 72.)

14. Daha büyük pazarlık gücü: Kaufman, "Labor Markets and Employment Regulation." Pluralist industrial relations thought: Bruce E. Kaufman, *The Origins and Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 1993); Budd, Gomez, and Meltz,

Bu kaygılar, katmanlı emek piyasası kuramı ile pekiştirilmektedir. Ana akım iktisadi düşüncenin ders kitapları modelinde emek piyasası, emek arz ve talebindeki değişimlere serbestçe uyum göstermektedir ve bu yüzden de işçi ücretlerinin temel belirleyeni, onun beşeri sermaye düzeyidir (Bölüm 5). Buna karşın kurumsalcı bir perspektif, bu serbestçe uyum gösterme hareketlerini kısıtlayan kurumsal gerçekliklere vurgu yapmakta ve bunun yerine rekabetçi olmayan katmanlı emek piyasalarını ortaya koymaktadır. Örneğin, içsel emek piyasası teorisi, bu iktisadi, sosyal ve siyasi faktörleri, bazı çalışanların iş basamakları oluşturmalarının nedeni olarak kabul etmektedir. İşçiler, bu iş basamaklarına belirli yollarla (örneğin, yönetim stajyerliği) alınırlar ve daha sonra ise içsel eğitimler ve terfilerle kariyer basamaklarında yukarı çıkarlar. Örneğin, giriş yollarının sınırlı olması, "iyi" işleri dışsal emek piyasası baskılarından koruduğundan dolayı, kazançlarını artırmak için eğitimlerini yükselten dışarıdakiler için istihdam fırsatları meydana gelmek durumunda değildir. Yine öteki kurumsal gerçeklikler arasında, işçilerin teknolojik değişimleri karşılamak üzere becerilerini değiştirirken karşı karşıya oldukları zorluklar; ayırımcılık ve işçilerin sahip oldukları sosyal ağların niteliğindeki farklılıklar sayılabilir (Bölüm 7). Nihai sonuç ise birincil emek piyasasında sınırlı düzeyde iyi işlerin bulunduğu ve ikincil bir emek piyasasındaki fazla işçilerin ise düşük ücretler ve iş güvencesizliği ile tanımlandığı katmanlı emek piyasasıdır. Aşırı eğitim, çalışan yoksulların yoksulluk döngüsünü kıramamaları, sürekli olan çekirdek işgücünün korunması için durumsal ya da geçici işçilerin kullanımı ve gelişmekte olan ülkelerdeki kalıcı gayri resmi emek piyasaları ile ilgili günümüz kaygılarının tümü,

"Why a Balance is Best"; Stephen F. Befort and John W. Budd, *Invisible Hands, Invisible Objectives: Bringing Workplace Law and Public Policy into Focus* (Stanford, CA: Stanford University Press, 2009).

çalışmayı anlamak için katmanlı emek piyasasıyla olan ilişkiyi güçlendirmektedir.[15]

Özetle, emek piyasası eşitsizliklerinin kısaca piyasa dışı eşitsizlikleri –örneğin, insan sermayesi ya da bireysel girişimdeki farklılıkları– yansıttığına inanılan ana akım iktisat teorisininkinin aksine kurumsal çalışma ekonomistleri ve çoğulcu endüstri ilişkileri araştırmacıları, gerçek dünyadaki emek piyasalarını eşitsizliği *meydana getiren* piyasalar olarak görmektedirler.[16] Vatandaşlık haklarının kavramlaştırılmasına geri dönecek olursak, bu tür eşitsizlikler, işçiler ve aileleri için sadece geçim standartlarını değil aynı zamanda siyasi özgürlükleri de tehdit etmektedir (Bölüm 2). Bu yüzden de,

15. Emek piyasası katmanları: Michael J. Piore, "Notes for a Theory of Labor Market Stratification", içinde Richard C. Edwards, Michael Reich, and David M. Gordon, Der. *Labor Market Segmentation* (Lexington, MA: D.C. Heath, 1975): s. 125-50; Jerry Gray and Richard Chapman, "The Significance of Segmentation for Institutionalist Theory and Public Policy", içinde Dell P. Champlin and Janet T. Knoedler, Der. *The Institutionalist Tradition in Labor Economics* (Armonk, NY: M. E. Sharpe, 2004): s. 117-30; Clark Kerr, "The Balkanization of Labor Markets", içinde E. Wight Bakke et al., *Labor Mobility and Economic Opportunity* (Cambridge, MA: Technology Press of MIT, 1954): s. 92-110. İçsel emek piyasası: Peter B. Doeringer and Michael J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis* (Lexington, MA: D.C. Heath, 1971); Paul Osterman and M. Diane Burton, "Ports and Ladders: The Nature and Relevance of Internal Labor Markets in a Changing World", içinde Stephen Ackroyd et al., Der. *The Oxford Handbook of Work and Organization* (Oxford: Oxford University Press, 2005): s. 425-45. Aşırı eğitim: Séamus McGuinness, "Overeducation in the Labour Market", *Journal of Economic Surveys* 20 (July 2006): s. 387-418. Yoksulluk döngüsü: Ehrenreich, *Nickel and Dimed;* Beth Shulman, *The Betrayal of Work: How Low-Wage Jobs Fail 30 Million Americans and Their Families* (New York: New Press, 2003). Geçici işçiler: Peter Cappelli and David Neumark, "External Churning and Internal Flexibility: Evidence on the Functional Flexibility and Core-Periphery Hypotheses", *Industrial Relations* 43 (January 2004): s. 148-82. Gelişen Ekonomiler: Gary S. Fields, "A Guide to Multisector Labor Market Models", Social Protection Discussion Paper Series, no. 505 (Washington, DC: World Bank, 2005).

16. Paul Ryan, "Segmentation, Duality, and the Internal Labour Market", içinde Frank Wilkinson, Der. *The Dynamics of Labour Market Segmentation* (London: Academic Press, 1981): s. 3-20.

bu bakış açısına göre, tam vatandaşlık hakları –ya da insan hakları–, laissez-faire istihdam ilişkilerinin doğasında bulunan eşitsizlikler aracılığı ile reddedilir.

Çalışan Katılımı

Çalışan katılımı, çalışma dünyasında uzun süredir önemli bir konuyu oluşturmaktadır. İnsanoğlunun, özerklik ve kendi kaderini belirlemeye yönelik doğuştan gelen gereksinimleri bulunmaktadır. Katılımcı bir demokraside vatandaşlar, kendi yaşamlarını etkileyecek olan kararlara katılma hakkına sahiptir. Hükümet dışı kurumların, bizim demokrasi kavrayışımızın altında yatan sivil cumhuriyetçiliği bastırmamaları gerekmektedir:

> "Bireylerin çoğunluğunun, hayatın en önemli alanlarından birisinde –çalışma ve iktisadi üretim alanı–, kendi yaşamlarını son derece yakından etkileyen kararların alınması sürecine aktif bir biçimde katılmaktan mahrum bırakıldıkları bir durumda, önemli sosyal kararların alınması sürecinde bireylerin bağımsız değerlendirmelerini ve bu sürece aktif bir biçimde katılmalarını gerektiren demokratik devletin gelişeceğini kabul edebilir miyiz? Bir kimsenin yaşamının büyük bir kısmında, tam ve sabit bir itaat koşulu altında yaşayabileceği, hal böyle olunca da siyasi demokrasinin gerektirdiği seçim ve kendi kaderini tayin sorumluluğu ile ilgili alışkanlıklar, bana pek mümkün gibi görünmüyor."

Bu gereksinimler ve haklar, işyerinde kendisini katılım olarak dışa vurmaktadır. Çeşitli ülkelerde işçiler ile ilgili yapılan çok sayıdaki tarama çalışması, çalışanların kendi işyerlerinde bir katılım istediklerini güçlü bir biçimde kanıtlamaktadır. Bu taramalar ayrıca en fazla istenen katılım biçimi ile ilgili görüşlerdeki farklılıkları da ortaya çıkartmaktadırlar. Bu bakımdan da kapsayıcı bir perspektif gerekmektedir, öyle ki katılım, hem bireysel hem de toplu bir biçimde işçilerin

işle ilgili karar alma süreçlerinden çalışma koşullarına ve işletme ile ilgili meselelere kadar çok çeşitli meselelerle ilgili fikirlerini ifade etme ve anlamlı bilgilere sahip olma becerileri olarak geniş bir biçimde kabul edilmelidir.[17]

Katılımın en temel biçimi, bireysel düzeyde katılımdır. Neoliberal piyasa ideolojisinde bu katılım türü, bir kimsenin kendi kendine işten çıkması şeklinde gerçekleşir ve iktisatçı Albert Hirshman'nın ünlü çıkış-hakkı [exit-voice] çerçevesi, katılımı işten çıkmanın yerine kullanılabilecek bir şikâyet mekanizması olarak görmekle, bu katılımı kısmen genişletmektedir. Bireysel katılım ile ilgili daha zengin bir kavrayış, bir kimsenin kendi işiyle ilgili karar alabilme, güvenli olmayan çalışmaları kabul etmeme ve çalışma sürelerini ayarlayabilme becerisidir. Bu husus, insan kaynakları yönetiminde özerklik denen durum ile kısmen yakalanmaktadır: "işi ayarlamada ve bu işi yaparken kullanılacak prosedürlerin belirlenmesinde bireye tatmin edici bir özgürlük, bağımsızlık ve takdir hakkı." İnsan kaynakları yönetimi perspektifi, otonominin, işin içsel bir çalışma motivasyonu sağlayan ve bu yüzden de üretimden elde edilen kazançlarla teminat

17. Doğal ihtiyaçlar: Marshall Sashkin, "Participative Management Is an Ethical Imperative", *Organizational Dynamics* 12 (Spring 1984): s. 5-22; Edward L. Deci and Richard M. Ryan, *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior* (New York: Plenum Press, 1985). Demokrasilerde yurttaşlar: Carole Pateman, *Participation and Democratic Theory* (London: Cambridge University Press, 1970). Alıntı: T. B. Bottomore, *Elites and Society* (London: C. A. Watts, 1964), 115. Ayrıca: Paul Brest, "Further beyond the Republican Revival: Toward Radical Republicanism", *Yale Law Journal* 97 (July 1988): s. 1623-31. İşçilerin katılımı ile ortaya çıkan ihtiyaçlar: Budd, *Employment with a Human Face*. Sayısız araştırmalar: Richard B. Freeman and Joel Rogers, *What Workers Want* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2006); Richard B. Freeman, Peter Boxall, and Peter Haynes, Der. *What Workers Say: Employee Voice in the Anglo-American World* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2007). Kapsayıcı perspektif: Tony Dundon et al., "The Meanings and Purpose of Employee Voice", *International Journal of Human Resource Management* 15 (September 2004): s. 1149-70; Befort and Budd, *Invisible Hands, Invisible Objectives*.

altına alındığında işlerin içine yerleştirilmesi gereken bir özelliği olması durumudur (Bölüm 6). Benzer şekilde insan kaynakları yönetimindeki yüksek performans paradigmasında katılım, çalışanların süreçlerin iyileştirilmesi için fikir paylaşmaları –örneğin, kalite çemberleri– olarak ya da örgüt performansını artırmak için başkalarıyla birlikte özerk bir biçimde çalışma –örneğin, kendi kendilerini yönlendiren çalışma takımları– olarak görülmektedir (Bölüm 6). Her halükarda çalışmayı mesleki vatandaşlık olarak görmek, çalışan katılımının üretkenliği geliştirmediği durumlarda bile, insan gereksinimlerine değer vermek üzere bu katılımın, üretkenlik boyutunun ötesine geçmesi demektir. Kabul edilmelidir ki modern istihdam ilişkileri, ücret karşılığında özerkliği feda etmeyi zorunlu kılmaktadır ancak –görev yönelimi vasıtasıyla– zihinsel sağlığın, –güvenli olmayan çalışmayı kabul etmeme yoluyla– fiziksel sağlığın, –çalışma sürelerini kontrol etmekle– ailelerin ve –serbestçe konuşma yoluyla da– siyasi söylemin gelişimi, bireysel kendi kaderini belirleme meselesinin tamamen verimlilik hususlarıyla belirlenmemesini gerektirir.[18]

Bireysel çalışan-işveren ilişkilerini eşitsiz hale getiren tam rekabetçi bir emek piyasası zeminine karşı endüstri ilişkileri bilimi, geleneksel olarak endüstriyel demokrasiyi sağlayan toplu katılım hakkı lehine olmak üzere bireysel katılım hakkını pek önemsememiştir. Her şeyden önce endüstri ilişkileri araştırmacıları, işyerinin kurallarını anlamaya çalışmışlardır. Bu yüzden de örgütler, otokratik, teknokratik ya da demokratik olabilen endüstriyel hükümetler olarak görülmüştür. Mesleki vatandaşlığın doğasında bulunan eşitlik ve kendi

18. Albert O. Hirschman, *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1970). Alıntı: Richard J. Hackman and Greg. R. Oldham, *Work Redesign* (Reading, MA: Addison-Wesley, 1980), s. 79. Sadece belirlenmiş değil: Befort and Budd, *Invisible Hands, Invisible Objectives.*

kaderini belirleme ideallerine en çok, tek taraflı, kontrol edilmeyen yönetsel otoritenin yerini düzenli kurallara, katılımcı bir biçimde kural oluşturmaya, kontrol ve dengeye ve ihtilafların çözülmesinde ise uygun süreçlere bıraktığı endüstriyel hükümetin demokratik biçimi –"endüstriyel demokrasi"– hizmet eder. Endüstri ilişkilerinin –Marksist olmayan– bu araştırmacıları, istihdam ilişkisini, birden fazla partinin –örneğin, işverenler ile işçiler– kuralları belirlediği ancak bazen çatışan çıkarların da çeşitli hak ve çıkarlara saygı gösteren karar alma ve çatışmaları çözümleme süreçleri ile ilgili tercihleri güçlendirdiği çoğulcu bir siyasal topluma benzetmektedirler.[19]

En azından Webb'lerin klasik *Industrial Democracy* adlı çalışmalarına kadar geri gidersek, İngilizce konuşan ülkelerde endüstriyel demokrasi, geleneksel olarak çalışanların işverenlerden ve devletten bağımsız olan işçi sendikaları tarafından temsil edilmelerini gerektiren bir şey olarak görülmüştür. Ücretler ile istihdamın öteki koşulları, tek taraflı işveren eylemleri ile değil de toplu pazarlık ile belirlendiğinde, işçilerin müzakere masasında bir sözü olur. Toplu pazarlık sözleşmeleri, yönetsel kaprislerin yerine düzenli kuralları koyar. Bir ihtilaf prosedürü, uzlaşmazlığın çözümü için uygun bir süreç ortaya koyar. Tüm eylemlerde işçi sendikaları ana unsur olarak görülür; çünkü eksik rekabetçi emek piyasaları ve kapitalist yasal sistem işverenlerin lehindedir. İşverenden yasal ve mali olarak bağımsız olan işçi sendikaları, yönetsel güce karşı gerekli olan denge ağırlığı konumundadırlar ve

19. İşyeri kuralları: John T. Dunlop, *Industrial Relations Systems* (New York: Henry Holt, 1958); H. A. Clegg, *The System of Industrial Relations in Great Britain* (Oxford: Basil Blackwell, 1970). Endüstriyel yönetimler: John R. Commons, *Industrial Government* (New York: Macmillan, 1921). Endüstriyel demokrasi: Milton Derber, *The American Idea of Industrial Democracy, 1865-1965* (Urbana: University of Illinois Press, 1970). Çoğulcu analog: H. A. Clegg, "Pluralism in Industrial Relations", *British Journal of Industrial Relations* 13 (November 1975): s. 309-16.

bu yüzden de müzakereler ve toplu iş sözleşmelerinin uygulanması yoluyla işçinin katılım hakkının meşruluğunun sağlanabilmesi için de gereklidirler. Bu düşünceyle uyumlu olarak, demokrasiyi işyerine getirmenin ve tabi baskı altındaki işçi-vatandaşları değil de bağımsız ve sorumlu işçi-vatandaşlar meydana getirerek siyasi demokrasiyi güçlendirmenin bir yolu olarak sendikaların, kolektif gücü geliştirmekle ilgili uzun bir geçmişleri bulunmaktadır.[20] Bu bölümde daha sonra tartışılacağı gibi ayrıca pazarlık gücünü denkleştirme ve aksi takdirde tam rekabet piyasasındaki güçlü işverenin insafına kalacak olan işçiler için düzgün ücret ve çalışma koşullarına erişme becerilerinden dolayı işçi sendikaları, özellikle de endüstri ilişkileri düşüncesinde ayrıcalıklıdır.

O halde İngilizce konuşulan ülkelerde *sendikasız* katılım hakkının toplu biçimleri tartışmalıdır. Birleşik Devletler'de 1920'lerdeki refah kapitalizmi hareketi süresince (Bölüm 6) bazı firmalar, bir grup işçinin istihdam şartlarını müzakere etmek üzere yöneticilerle bir araya geldiği bir biçim olarak çalışanların sendikasız olarak temsilleri ile ilgili planlar oluşturmuşlardır. Her ne kadar bu planlar, bunları eleştirenlerin kabul ettiklerinden daha fazla yarar sağlamışsa da işçilerin bağımsız sendikalar oluşturmalarını engellemek üzere bu planların yöneticiler tarafından ayarlandığına dair önemli örnekler bulunmaktadır. Sonuç olarak şu anda Birleşik Devletler iş yasası sendikasız çalışan temsili ile ilgili planları, yasa dışı sahte sendikalar olarak ele almaktadır. Bununla birlikte şirketlerin işyeri meselelerini müzakere etmek üzere kalite

20. Webb and Webb, *Industrial Democracy.* Meşruluk *için* sendikalar: Patricia A. Greenfield and Robert J. Pleasure, "Representatives of Their Own Choosing: Finding Workers' Voice in the Legitimacy and Power of Their Unions", içinde Bruce E. Kaufman and Morris M. Kleiner, Der. *Employee Representation: Alternatives and Future Directions* (Madison, WI: Industrial Relations Research Association, 1993): s. 169-96. Uzun tarih: Clayton Sinyai, *Schools of Democracy: A Political History of the American Labor Movement* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2006).

çemberleri, ortak danışma komiteleri ve öteki sendikasız mekanizmalar oluşturmaya yönelik çabalarına karşılık, bu tür planların (sınırlı olsa da) çalışanların yasal katılım araçları mı oldukları yoksa şirketlerin sendikalaşmayı zayıflatmaya veya engellemeye yönelik hâkim konumda oldukları araçlar mı oldukları hususundaki tartışmalar, Kuzey Amerika, Britanya ve benzer yerlerdeki yirmi birinci yüzyıl endüstri ilişkilerinde yine devam etmektedir.[21]

Kıta Avrupası'nda durum farklıdır. Toplu pazarlık, bölgesel ya da sektörel bir aktivite olma eğilimindedir, öyle ki işyerinde işçilerin katılım hakkı, her ülkenin iş yasalarının imkân verdiği ölçüde iş konseylerini ve şirketlerin yönetim kurullarında çalışan temsilini kapsayan yönetime katılma sistemleri vasıtasıyla gerçekleşir. Bir iş konseyi, yönetim ile muhatap olma noktasında, (üst düzey yöneticiler hariç) –vasıflı ve vasıfsız, mavi yakalı ve beyaz yakalı, sendikalı ve sendikasız– tüm işçileri temsil etmek üzere seçilmiş olan bir çalışanlar komitesidir. Bazı durumlarda bu iş yeri temsili, sendikacılıkla sıkı bir biçimde bağlantılıyken –örneğin, İspanya ve İsveç–, başka bazı durumlarda ise işyeri komiteleri sendikalardan yardım almakta ancak yasal olarak sendikalardan bağımsızdırlar –örneğin, Fransa ve Almanya–. Belirli sayıdaki işçilerin bir talepte bulunmaları halinde bir şirket, bir iş konseyini kurmak ve ona destek vermek zorundadır.

21. Önemli örnekler: Bruce E. Kaufman, "Accomplishments and Shortcomings of Nonunion Employee Representation in the Pre-Wagner Act Years: A Reassessment", içinde Bruce E. Kaufman and Daphne Gottlieb Taras, Der. *Nonunion Employee Representation: History, Contemporary Practice, and Policy* (Armonk, NY: M. E. Sharpe, 2000): s. 21-60. Tartışmlı meseleler: Bruce E. Kaufman and Daphne Gottlieb Taras, Der. *Nonunion Employee Representation: History, Contemporary Practice, and Policy* (Armonk,NY: M. E. Sharpe, 2000); Paul J. Gollan, *Employee Representation in Non-Union Firms* (London: Sage, 2006); Andy Charlwood and Mike Terry, "21 st-Century Models of Employee Representation: Structures, Processes and Outcomes", *Industrial Relations Journal* 38 (July 2007): s. 320-37; Freeman, Boxall, and Haynes, *What Workers Say.*

İş konseyleri grev yapamazlar; ancak belirli meselelere bağlı olarak yönetime katılma –ortak karar alma–, danışma ve bilgi edinme haklarına sahiptirler. Avrupa dışındaki işçi sendikacıları iş konseylerini, bağımsız sendikaların yerini tutan mekanizmalar olarak görme eğilimindedirler. Ancak birçok çoğulcu akademisyen, en azından Birleşik Devletler ve Avustralya gibi ülkelerde sendikaların güç kaybetmelerinin zararını kısmen tazmin edebilmek için, yasal olarak korunan iş konseylerini, çalışanın katılım hakkını geliştirmeye yönelik muhtemel bir yol olarak görmektedir.[22]

1994 yılında bir AB direktifi, en az iki Avrupa ülkesinde önemli operasyonları bulunan şirketlere, Avrupa İş Konseyleri kurmayı şart koşmaktadır, böylece ulus ötesi çıkarlara dair meselelerde çalışanlara danışılabilecek ve çalışanlar bu hususlarda bilgi alabileceklerdir. Her ne kadar Avrupa İş Konseyleri çokuluslu şirketlerde işçilerin vatandaşlık haklarını geliştirme potansiyeline sahip olsalar da, birçok kanıt, onların şimdiye kadarki gerçek etkilerinin az olduğunu göstermektedir.[23]

İstihdam İlişkilerinde Bir Uzlaşıya Varmak

İşveren-işçi çatışması üzerinde düşünürken çok sayıda referans çerçevesi bulunmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi, işveren-işçi çatışmasının, kötü düzenlenmiş yönetsel pratikle-

22. Ortak yönetim: Jean Jenkins and Paul Blyton, "Works Councils", içinde Paul Blyton et al., Der. *Sage Handbook of Industrial Relations* (London: Sage, 2008): s. 346-57; John W. Budd and Stefan Zagelmeyer, "Public Policy and Employee Participation", içinde Adrian Wilkinson et al., Der. *The Oxford Handbook of Participation in Organizations* (Oxford: Oxford University Press, 2010): s. 476-503. Çoğulcu Akademisyenler: Paul Weiler, *Governing the Workplace: The Future of Labor and Employment Law* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1990); Paul J. Gollan, Ray Markey, and Iain Ross, Der. *Works Councils in Australia: Future Prospects and Possibilities* (Sydney: Federation Press, 2002); Befort and Budd, *Invisible Hands, Invisible Objectives.*

23. Jenkins and Blyton, "Works Councils."

rin bir tezahürü olduğunu ve doğru politikaların işveren-işçi çıkarlarını bir hizaya sokabileceğini ve bu politikaların istihdam ilişkilerinde çatışmayı büyük ölçüde ortadan kaldıracağını varsayan bir referans çerçevesine dayanmaktadır (Bölüm 6). Bu referans çerçevesi, bir işveren ile onun işçileri arasındaki çıkarların birliğine erişmeye yaptığı vurgudan dolayı, tekilci referans çerçevesi olarak adlandırılmaktadır. Bu yaklaşımın karşı kutbunda yer alan Marksist ve öteki eleştirel yaklaşımlar ise istihdam ilişkisini, doğası itibariyle son derece düşmanca bir işveren-işçi çatışması ile tanımlanan bir durum olarak görmektedirler (Bölüm 7). Üçüncü bir yaklaşım ise – (Marksist olmayan) endüstri ilişkileri ile son derece yakından bağlantılı olan çoğulcu yaklaşım– bu iki uç arasındaki bir yerde durmaktadır, öyle ki işverenler ile işçilerin çatışan amaçlar (örneğin, yüksek ücretlere karşın daha düşük emek maliyetleri– ile ortak amaçların, –örneğin, üretken işçiler, kâr eden işveren, sağlıklı işleyen bir ekonomi) bir karışımına sahip oldukları kabul edilmektedir. Bu karışım, uzlaşmaya yönelik bir teşvik sunmaktadır fakat tekilci yaklaşımdan farklı olarak bu yaklaşımda işverenler ile işçilerin, istihdam ilişkilerinde doğal olarak bulunan bazı çıkar çatışmalarına sahip oldukları varsayılmaktadır.[24]

Çoğulcu perspektifin istihdam ilişkileri ile ilgili temel bir öncülü, sözkonusu bu çatışmaların uzlaştırılması gerektiği hususudur. Çoğulcu endüstri ilişkileri paradigması, kapitalizmin ve işletme sahiplerinin bir kâr elde etme gereksinim-

24. Referansın çoklu çerçeveleri: John W. Budd and Devasheesh Bhave, "Values, Ideologies, and Frames of Reference in Industrial Relations", içinde Paul Blyton et al., *Sage Handbook of Industrial Relations* (London: Sage, 2008): s. 92-112; John W. Budd and Devasheesh Bhave, "The Employment Relationship", içinde Adrian Wilkinson et al., Der. *Sage Handbook of Human Resource Management* (London: Sage, 2010): s. 51-70. Çoğulcu perspektif: Budd, Gomez, and Meltz, "Why a Balance Is Best." Inherent conflicts: Kochan, Katz, and McKersie, *The Transformation of American Industrial Relations.*

lerine tam anlamıyla saygı gösterir. İktisadi verimlilik, işlerin oluşturulması ve ekonomik zenginlik açısından önemli bir şey olarak kabul edilir. Ancak ana akım iktisadi düşünce ve neoliberal piyasa gündeminin tersine, verimlilik en önemli şey değildir. Çalışma, "kontrolsüz emek piyasası rekabeti ile ilgili saf bir Darwinci bakışta'tan ziyade "daha çok insani düşüncelerle yumuşatılmalı"dır. Gerçek bir endüstriyel demokrasi, istihdam ilişkilerindeki tüm paydaşların –işletme sahiplerinin, işçilerin, tüketicilerin ve kamunun– korunmasını gerektirir. Verimlilik, eşitlik ve katılım hakkı arasında bir denge kurmak için işçilerin hakları ile işverenlerin mülkiyet haklarını da dengelemek gerekmektedir.[25]

Çoğulcu bir istihdam ilişkilerinin bakış açısı, çoğulcu siyasi toplumun çok sayıdaki paydaşlarının meşruluğunun kabulü ve onların çatışan çıkarlarının uzlaştırılması gerektiği ile paralellik gösterir. Bu paralellik, tarafların haklarının çoğulcu bir topluluğa mensup olmaktan kaynaklandığı çalışmanın *mesleki* vatandaşlık olarak kavramlaştırılmasını daha da pekiştirmektedir. Vatandaşlık aynı zamanda yükümlülükler de getirir ve istihdam ilişkilerinin tarafları, istihdam ile ilgili yapılan pazarlığın kabul edilmiş şartlarına bağlı kalma yükümlülüğüne sahiptirler. Ayrıca vatandaşlık, hakları ve sorumlulukları tanımlamakla, belirli eşitsizlikleri de onaylamış olur.[26] Mesleki vatandaşlık durumunda, İngi-

25. Çatışmalar dengelenmelidir: Budd, Gomez, and Meltz, "Why a Balance Is Best"; Kochan, Katz, and McKersie, *The Transformation of American Industrial Relations.* Alıntı: Noah M. Meltz, "Industrial Relations: Balancing Efficiency and Equity", içinde Jack Barbash and Kate Barbash, Der. *Theories and Concepts in Comparative Industrial Relations* (Columbia: University of South Carolina Press, 1989): s. 109-13 ve 111. Tüm paydaşların korunması: Webb and Webb, *Industrial Democracy;* Paul Osterman et al., *Working in America: A Blueprint for the New Labor Market* (Cambridge, MA: MIT Press, 2001). İşçi hakları ile mülkiyet haklarını dengelemek: Budd, *Employment with a Human Face.*

26. Çoklu paydaşların meşruluğu: Clegg, "Pluralism in Industrial Relations." Legitimate inequalities: Marshall, *Citizenship and Social Class, and Other*

lizce konuşulan ülkelerdeki vatandaşlık hakları, ABD'den yasal bir tabir kullanarak belirtecek olursak, "girişimcinin kontrol merkezi"ne kadar uzanmaz. Bu durum, çalışanların, yatırım yapma, fabrika kapatmaları, fiyatlama ve öteki işletme kararlarının alınması süreçlerinden dışarda tutulmasını meşrulaştırmaktadır. Bu yüzden de mesleki vatandaşlık, meta olmaktan çıkartılmış ve dengeli bir istihdam ilişkileri arayışına yönelik çoğulcu odaklanma ile uyumludur.

Peki, bu dengeye nasıl varılacaktır? Bazı durumlarda, yüksek düzeyde nitelikli olan işçiler, kendi başlarına, düzgün ücretler ve çalışma koşulları elde etmek için yeterli bir piyasa gücüne sahip olabilirler ve bazı firmalar da çalışanlara hakkaniyetli davranan ve karar alma süreçlerine onların da katılması için imkânlar sunan ilerlemeci bir insan kaynakları yönetimi stratejisi tercih edebilmektedirler. Bununla birlikte, tam rekabetçi emek piyasası ve doğal işveren-işçi çıkar çatışması ile ilgili ikiz çoğulcu varsayım, çoğulculuk yandaşlarının, piyasalara ya da yönetsel olarak aydınlatılmış öz çıkarlara güvenemedikleri ve her türlü durumda işçilerin çıkarlarını korumaya yönelik bir yeterliliğe sahip olamadıkları anlamına gelmektedir. Bu, tüm şirketlerin sömürücü oldukları anlamına gelmiyor; ancak bazı şirketlerin, özellikle de zor zamanlarda, kendi çıkarlarını çalışanlarının –ve ortaklıklarının– önüne koyduklarını onaylamaktadır.

Bu yüzden de çoğulcu endüstri ilişkileri düşüncesi, işverenler ile işçilerin amaçlarını dengelemek ve mesleki vatandaşlığa erişmek için eşsiz bir biçimde piyasa dışı, yönetsel olmayan kurumlar benimser. On dokuzuncu yüzyılın sonlarına gittiğimizde, işçilerin korunması yoluyla rakip istihdam ilişkileri hedeflerinin dengelenmesi için işçi sendikaları ve toplu pazarlık, endüstri ilişkilerinde merkezi kurumlar

Essays; Barbalet, *Citizenship*; Mundlak, "Industrial Citizenship, Social Citizenship, Corporate Citizenship."

olmuşlardır. Modern şirketlerin iktisadi, hukuki ve siyasi kaynakları, tam rekabetçi emek piyasalarında *bireysel* çalışanlar üzerinde işverenlere önemli bir güç avantajı veriyor görünmektedir. Bu sorunun doğal çözümü, birlikte katılım ve sendikalar kurmak vasıtasıyla kaynaklarını bir araya toplayan çalışanlara sahip olmaktır. Başka bir deyişle, şirketler temelde birlik olmuş paydaşlardır -kaynaklarını bir araya toplayan ve uzmanları işe alan bireysel yatırımcıların örgütlü ortak girişimleridir- bu yüzden de en iyi şekilde eşit şartlar sağlamaya, bireysel değil sendikalaşmış çalışanlarla ulaşılır. Böylece çoğulcu düşünce, işletmelerin ikiyüzlü bir biçimde sendika karşıtı görüşlerini uzun süre eleştirmiştir:

> Hissedarlar, sermaye ve bilgi birikimlerini bir işletmenin belirli bir hattında birleştirir ve adına şirket denen basit bir kuruluş kurarlar. Bu kuruluş, en iyi becerileri elde eder ve yeterli para, işleri yönetir. Böylece hissedarlar, akıllı ve güçlü bir temsil sağlayarak, geri çekilir ve bu temsil vasıtasıyla işçilerine şunu derler: "Sizden gelen herhangi bir temsilin sözü duyulmayacaktır. Her biriniz kendiniz için konuşmak ve eyleme geçmek zorundasınız."[27]

Pazarlık gücüne erişmekle işçilere ekonomik bir koruma sağlamanın yanı sıra, bu bölümde daha önce de belirtildiği gibi sendikalar, ayrıca çalışanların katılım hakkının önemli bir kaynağı olarak da görülmektedirler. Dahası, neoliberal piyasa ideolojisi ve tekilci perspektifin aksine çoğulcu düşünce, işveren-işçi çatışmasını, istihdam ilişkisinin doğal

27. Çoğulcu düşünce: Budd, ***Employment with a Human Face***; Peter Ackers, "Reframing Employment Relations: The Case for Neo-Pluralism", *Industrial Relations Journal* 33 (March 2002): s. 2-19. Merkez olarak sendikalar: Webb and Webb, ***Industrial Democracy***; Commons, ***Industrial Goodwill***; Weiler, ***Governing the Workplace***; Budd, Gomez, and Meltz, "Why a Balance Is Best." Alıntı: United States Industrial Commission, ***Report of the Industrial Commission on the Relations and Conditions of Capital and Labor Employed in Manufactures and General Business, Volume 7*** (Washington, DC: Government Printing Office, 1901), s. 478.

bir bileşeni olarak görür. Toplu pazarlık ve resmi şikâyet süreçleri, istihdam ilişkisi çatışmasının kurumsallaştırılması yöntemleri olarak görülmektedir, böylece aşırı randıman kayıpları olmaksızın verimli bir biçimde bu çatışmaların üstesinden gelinebilmektedir. Verimlilik, eşitlik ve katılım arasındaki dengeyi geliştirdiği için, işçi sendikalarının bu ek rolleri, sendikaların çoğulcu paradigmadaki ayrıcalıklı konumlarını daha da güçlendirmektedir. Böylece, çoğulcu düşünce ve çalışmanın mesleki vatandaşlık olarak kavramlaştırılması, birçok ülkede işçi sendikalarına ve toplu pazarlığa yönelik yasal desteklerin entelektüel dayanaklarını sağlamaktadır.[28]

Ayrıca çoğulcu endüstri ilişkileri, sendikaların bir tamamlayıcısı olarak, işçilerin çıkarlarını geliştirmeye yardımcı olmak üzere istihdam ilişkileri ile ilgili hükümet düzenlemelerini de desteklemektedir.[29] İşçilerin tazminatları ve işsizlik sigortası programları, işçiler ve aileleri için işyeri kazaları ve konjontör güvensizliklerinin olumsuz sonuçlarını azaltan önemli güvenlik ağları sunabilmektedir. Asgari ya da geçimlik ücret yasaları, en azından bir takım asgari yaşam standardını geliştirmeyi amaçlamaktadır. Yasalaşmış güvenlik standartları, ayırımcılık karşıtı koşulları, aile izni şartı, zorunlu bilgilendirme ve danışmanlık süreçleri ve öteki düzenlemeler de yine işçilerin, sağlıklı bir biçimde ve topluluğun saygın bir mensubu olarak mesleki vatandaşlığa erişmesini sağlayan yöntemler olarak görülmektedir. Bu yüzden de ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, çalışma hukuku ya da bireysel iş hukuku denen alan hem araştırma hem de politika yapmanın önemli bir alanıdır.

---

28. Çatışmayı kurumsallaştırmak: Kochan, Katz, and McKersie, *The Transformation of American Industrial Relations.* Bir denge geliştirmek: Budd, *Employment with a Human Face.* Entelektüel temeller sağlamak: Budd and Zagelmeyer, "Public Policy and Employee Participation."
29. Befort and Budd, *Invisible Hands, Invisible Objectives.*

Böylece, çalışmayı mesleki vatandaşlık olarak görmek, sendikalar ve hükümet düzenlemeleri ile ilgili, çalışmanın öteki kavramlaştırmalarından çıkartılan görüşlerden oldukça farklı olan görüşler ortaya çıkartmaktadır. Çalışma, rekabetçi piyasalarda alınıp satılan bir ıstırap olduğunda (Bölüm 3 ve 5) sendikalar, rekabetçi piyasaların işleyişini engelleyerek ve bireylerin serbestçe iktisadi ilişkilere giriş özgürlüklerini ihlal ederek iktisadi refahı azaltan, emek piyasası tekelleridirler. Çalışmayla ilgili hükümet zorunlulukları da benzer şekilde hem verimliliğe hem de özgürlüğe ayak bağı olmaktadır. Çalışma bir insan kaynağı olarak görüldüğü zaman (Bölüm 6), esas ödüllendirmeler ile ilgili bireysel icralar üzerindeki odaklanma, toplu ve geçimlik ücretlerle ilgili düşük çıkarlar sağlayan emek piyasası kurumlarını oluşturur. Dahası, çalışmayı bir insan kaynağı olarak görmede temel bakış olan tekilci varsayım, işçi sendikalarını ve hükümet yasalarını gereksiz olarak görür; çünkü şirketin insan kaynakları yönetimi politikalarının işçilerin gereksinimlerini karşıladığı varsayılır. Bir sendikanın veya çalışma hukukunun varlığı, yetersiz insan kaynakları yönetimi pratiklerinin bir göstergesi olarak alınır ve dahası sendikalar, arzu edilmeyen çatışmaların işyerine getirilmesi ve işveren-işçi işbirliğinin zayıflatılması olarak görülür.[30]

Çalışmayı, hiyerarşik kapitalist toplumsal ilişkilerde derin bir biçimde kökleri bulunan, sermaye ile emeğin düşmanca bir biçimde çatışması ile tanımlanan bir şey olarak görmek (Bölüm 7), sendikalar ve çalışma ile ilgili kamu politikaları hususlarındaki muğlak bir perspektifle neticelenir. Bir yandan, bu eleştirel perspektifin insan onurunun önemini

30. Tamamen farklı olan görüşler: Budd and Bhave, "The Employment Relationship." Monopoly unions: Richard A. Epstein, "A Common Law for Labor Relations: A Critique of the New Deal Labor Legislation", *Yale Law Journal* 92 (July 1983): s. 1357-408; Morgan Reynolds, "A New Paradigm: Deregulating Labor Relations", *Journal of Labor Research* 17 (Winter 1996): s. 121-28.

benimsemesinde olduğu gibi, işçilere yardımcı olan emek piyasası kurumları faydalıdır. Öte yandansa, yasal çıkarlar, sermayenin değil sadece emeğin olduğu ölçüde, adil uzlaşmalar ile ilgili çoğulcu arayış, yanlış yola sapılmış bir durum olarak görülür. İyileştirilmiş ücretler ve çalışma koşulları ile ilgili pazarlık ya da bunların yasalaştırılması, kapitalist istihdam ilişkisinin özündeki yapısal eşitsizlikleri meşrulaştırır ve işçilerin, içinde sömürüldükleri bir sistemi kabul etmelerini devam ettirir. Biraz farklılaştırırsak, şayet işçilerin yabancılaşmaları, Marx'ın da inandığı biçimiyle (Bölüm 3), kapitalizme özgüyse, öyleyse toplu pazarlık, asgari ücret yasaları ve mesleki vatandaşlığa ulaşmaya yönelik öteki yöntemler de bu temel sorunu çözemez, zira tüm bunlar kapitalist sosyal ilişkileri değiştirmeden bırakmaktadır. Bu yüzden de eleştirel araştırmacılar ve aktivistler, muhafazakâr işçi sendikalarını, işverenin gücüne karşı yeterli mücadeleyi sergilemedikleri ve işçi sınıfı bilincini yeterince geliştirmedikleri için eleştirmekte ve buna karşın işçi sendikalarını, işçi sınıfı için sosyal adaleti savunan sosyal bir hareketin bir parçası olarak birleştirmeyi savunmaktadırlar. Ayrıca çalışmayı bir sosyal ilişki olarak görmek, işçilerin neden sendikalara katıldıkları ile ilgili sorulardan uzaklaşıp çalışma ile ilgili sosyal ilişkilerin kolektif mobilizasyona yönelik nasıl bir katkı sunacağı ile ilgili meselelere yönelerek sendikalar ile ilgili araştırmalara yönelik dikkate yeniden odaklar.[31]

31. Eşitsizliği meşrulaştırmak: Alan Fox, *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations* (London: Faber and Faber, 1974). Sosyal hareket sendikacılığı: Ray M. Tillman and Michael S. Cummings, Der. *The Transformation of U.S. Unions: Voices, Visions, and Strategies from the Grassroots* (Boulder, CO: Lynne Rienner Publishers, 1999); Dan Clawson, *The Next Upsurge: Labor and the New Social Movements* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2003); Rick Fantasia and Kim Voss, *Hard Work: Remaking the American Labor Movement* (Berkeley: University of California Press, 2004). Kolektif mobilizasyon: John Kelly, *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves* (London: Routledge, 1998).

Öyleyse istihdam ilişkisinin hedeflerine varmaya çalışmanın birkaç yolu bulunmaktadır. Endüstriyel vatandaşlığa vurgu yapan çoğulcu yaklaşımın içinde bile toplu pazarlığın kapsamı, pazarlığın merkezi / âdemi merkezi oluşu, sendikalara yönelik yasal güvenceler ve danışma mekanizmasının zorunlu biçimleri ile ilgili farklı düzeylerle çeşitli ulusal endüstri ilişkileri modelleri bulunmaktadır. Britanya dışında, kuzey Avrupa'da endüstri ilişkileri sistemleri, içinde sosyal ve iktisadi meselelerle ile ilgili en büyük işveren birliğinin, asıl işçi sendikası konfederasyonunun ve hükümetin üzerinde görüştüğü yüksek düzeyli toplumsal ortaklık anlaşmalarının bulunduğu korporatist modellerin bir çeşidini takip etme eğilimindedirler. Bu şekilde işçilerin çıkarları, ulusal politika yapma sürecinde doğrudan temsil edilmektedir. Protesto grevlerinin, hükümetin politika yapma süreci üzerinde bir baskı oluşturmak amacıyla kullanıldığı Güney Avrupa'da endüstri ilişkileri son derece politikleşmiştir. İngilizce konuşulan ülkeler, Birleşik Devletler'deki Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası gibi işveren ile işçilerin çıkarlarını dengelemeye yönelik çoğulcu girişimler uygulandığında bile, daha liberal bir piyasa modeli takip etmektedirler. Bu yüzden de işçi sendikaları, piyasa, sınıf ve sivil toplum bağlamında çeşitli düzeylerde çalışmaktadırlar. Daha genel olarak söyleyecek olursak, tek bir modelden ziyade çeşitli kapitalizmlerin bulunduğu açıktır. Geriye, bu farklı kapitalizmlerin, küresel bir çağda endüstri ilişkileri sistemlerini ve mesleki vatandaşlık hususunu nasıl etkilediği ile ilgili öğrenilecek epey şey kalmaktadır.[32]

32. Ulusal modellerde çeşitlilik: Greg J. Bamber, Russell D. Lansbury, and Nick Wailes, Der. *International and Comparative Employment Relations: Globalisation and the Developed Market Economies* (London: Sage, 2010). Kuzey Avrupa: Bernhard Ebbinghaus and Jelle Visser, *Trade Unions in Western Europe since 1945* (London: Macmillan, 2000). Piyasa, sınıf ve sivil toplum: Richard Hyman, *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society* (London: Sage, 2001). Kapitalizmin çeşitleri: Peter A. Hall and David Soskice, *Varieties of Capitalism: The Institutional Founda-*

Mesleki Vatandaşlık Kuşatma Altında

Çalışmanın mesleki vatandaşlık olarak kavramlaştırılması, önemli bir kavramlaştırmadır. Bu tip bir kavramlaştırma, toplumu, işçilerin özgür, otonom insanlar olarak hak etmeleri gereken haklar ve standartlar ile ilgili zor sorularla yüzleştirmeye zorlar. Seküler, hümanist ve manevi inanç sistemlerine dayanan doğal insan onuru ile ilgili idealler, materyalist ve çıkarcı bir dünyada işçilerin tamamen metalaşmalarını engellemeye yönelik ahlaki temeller sağlayabilir. Git gide neoliberal piyasa ideolojisinin bireysel tercihlere yönelik vurgusunun hâkimiyetine giren bir dünyada, mesleki vatandaşlık kavramlaştırması bizlere, "çalışmanın, özgür, eşit ve şerefli vatandaşlara uygun olan çalışma rollerini gerektiren bir tercihe layık" olduğunu hatırlatmaktadır. İstihdam ilişkisindeki çatışmanın doğası ile ilgili çoğulcu görüş, ayrıca temelde en zor işveren-işçi çatışmalarının olmadığını varsayan neoliberal piyasa ideolojisi ve tekilci görüşlerle ilgili önemli tezatlar ortaya koymada eleştirel perspektifi tamamlamaktadır. Bu çatışmaları kabul etmek, bunlarla etkili bir biçimde başa çıkmak için sadece politika zorunluluklarını oluşturmaz, aynı zamanda dikkatlerimizi işverenlerin çıkarlarından bağımsız olarak işçilerin esenlikleri ile ilgili sorunlara da yöneltir.[33]

---

tions of Comparative Advantage (Oxford: Oxford University Press, 2001). Endüstri ilişkilerini etkilemek: John Godard, "The New Institutionalism, Capitalist Diversity, and Industrial Relations", içinde Bruce E. Kaufman, Der. *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship* (Champaign, IL: Industrial Relations Research Association, 2004): s. 229-64; Kerstin Hamann and John Kelly, "Varieties of Capitalism and Industrial Relations", içinde Paul Blyton et al., Der. *Sage Handbook of Industrial Relations* (London: Sage, 2008): s. 129-48.

33. Ahlaki temeller: Peccoud, *Philosophical and Spiritual Perspectives on Decent Work.* Alıntı: Russell Muirhead, *Just Work* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2004), 94. Refah: David Guest, "Worker Well-Being", içinde Paul Blyton et al., Der. *Sage Handbook of Industrial Relations* (London: Sage, 2008): s. 529-47.

Çalışma ile ilgili öteki kavramlaştırmalar, emek piyasası kurumları ile ilgili olarak eleştireldir; ancak aksak rekabetçi emek piyasalarındaki pazarlık-güç eşitsizliklerini çalışmanın mesleki vatandaşlık olarak kavramlaştırılmasına dahil edilmesiyle farklı bir tablo ortaya çıkmaktadır. Bu perspektiften bakıldığında emek piyasası kurumları, iktisadi verimliliği artırmasalar bile toplumsal hedeflere olumlu katkılarda bulunabilirler. Benzer şekilde, çalışanların katılım hakları, basitçe sadece iş tatmininin ya da örgütsel performansın bir yöntemi olarak değil aynı zamanda demokratik değerlerin geliştirilmesinin de bir yolu olarak görülür. Bu özgün perspektif, Kuzey Amerika iş hukukunu, Avrupa korporatizmini ve serbest ticaret sözleşmelerine uygulanabilir çalışma standartları ekleme ile ilgili tartışmaları anlamak için anahtarlar sunmaktadır.

Ancak çalışmanın mesleki vatandaşlık boyutu için şu sıralar zor zamanlardır. İş güvencesizliği, işe bağlı stres ve iş yoğunlaştırma gibi hususlar artıyor gibi görünmektedir. Tam zamanlı ortalama bir Amerikalı işçi, otuz yıl öncesine göre her yıl yaklaşık iki yüz saat fazla çalışmaktadır. Ücrete gelince, Birleşik Devletler ile Britanya'nın ikisi de hem düşük nitelikli ve düşük ücretlerdeki hem de yüksek ücretli profesyonel işlerdeki artan büyümeyle orta sınıflarda bir aşınma görmüştür. Bu düşük vasıflı işçilerin bir kısmı, içinde işverenlerin yerleşik çalışma standartlarından kaçındıkları ve sorumlu işverenleri zayıflattıkları büyümekte olan "eldivensiz ekonomi" ["gloves-off economy"]nin parçası durumundadırlar. Küresel olarak düzgün işlerde çok büyük bir açık bulunmaktadır, şöyle ki, çalışanların yüzde 40'ı yoksul ve bir milyardan fazlası, ailelerinin geçimini sağlamak için günde iki dolardan fazla bir gelir elde edemez durumdadır.[34]

34. İş güvencesizliği ve yoğunlaştırma: Francis Green, *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy* (Princeton, NJ: Prince-

Mesleki vatandaşlık, entelektüel anlamda da tehdit altındadır. Sendikacılıktaki küresel düşüş ortamına karşı endüstri ilişkileri akademik alanının, nasıl bağlantılı ve güçlü bir biçimde varlığını sürdüreceği meselesinin üstesinden gelmesi gerekiyor. Kamu politikası söyleminde neoliberal piyasa ideolojisi büyük ölçüde hâkim konumdadır. Asgari ücret zamları ya da ücretli aile izni şartları gibi mesleki vatandaşlığı geliştirmeye yönelik yasa tekliflerine, bu tür girişimlerin iktisadi rekabete zarar vereceğine ve işlerin sayısını azaltacağına yönelik algılardan dolayı, karşı çıkılmaktadır. Çalışma standartlarını ticaret anlaşmalarına dahil etme yönündeki uluslararası teklifler de benzer şekilde serbest ticaret üzerindeki zararlı kısıtlamalar olarak görülmektedir. İşverenler ile işçiler arasındaki doğal çıkar çatışması ile ilgili çoğulcu inanç, işletme profesyonelleri tarafından, işbirliğine erişme girişimine aykırı olarak görülmekte ve bu inanç tekilci inançlar lehine reddedilmektedir. Sendikaların bahsi geçen küresel güç kayıpları zemininde, endüstri ilişkileri öğretileri de işletme profesyonellerine ve politika yapıcılarına daha az uygun görünmektedir. Feminist bir perspektiften bakıldığında, ücretli istihdama odaklanan mesleki vatandaşlık, belirli grupları vatandaşlığın öteki biçimlerini marjinalleştirmektedir. Örneğin, emeklilik gelirini, engellilik sigortasını, malullük sigortasını ve öteki önemli sosyal yardımların, daha genel bir biçimde vatandaşlıkla değil de ücretli istihdamla ilişki-

---

ton University Press, 2006); Guest, "Worker Well-Being." İki yüz saat daha: Lawrence Mishel, Jared Bernstein, and Sylvia Allegretto, *The State of Working America 2006/2007* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2007). Oymak: Maarten Goos and Alan Manning, "Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain", *Review of Economics and Statistics* 89 (February 2007): s. 118-33. Eldivensiz ekonomi: Annette Bernhardt et al., Der. *The Gloves-Off Economy: Workplace Standards at the Bottom of America's Labor Market* (Champaign, IL: Industrial Relations Research Association, 2008). Kitlesel açık: International Labour Office, *Global Employment Trends: January 2010* (Geneva, 2010).

lendirilmesi, geleneksel olarak kadınlar tarafından yapılan ücretsiz çalışmayı değersizleştirmekte ve kadınlar ise tam anlamıyla vatandaşlık haklarından mahrum edilmektedirler. Ayrıca ücretli istihdam üstündeki geleneksel odaklanma, sivil katılım gibi toplulukların oluşturulması ve sürdürülmesini de içeren yeniden üretici çalışmanın geniş alanını da marjinalleştirmektedir.[35]

Bununla birlikte mesleki vatandaşlık önemli bir mesele olarak kalmaya devam etmekte ve mesleki vatandaşlık ile ilgili araştırmalar, tüm çalışma biçimlerini kapsayacak şekilde genişlemelidir.[36] Dünyanın en büyük dinleri ya da Birleşmiş Milletler gibi en büyük kuruluşları, modern ekonomide denetim ve denge çağrısı yaptıklarında, bu kavramlaştırma açık bir biçimde belirtilmiş olmasa da, çalışma ile ilgili çoğulcu, mesleki bir vatandaşlık kavramlaştırmasına katılmış olurlar. Piyasalar orman kanunlarına göre değil de insani yasalara göre işlediğinde, bireyleri gerçekten de özgür olarak görmek için yüzyıldan daha fazla bir süre öncesine kadar uzanan erken dönem kurumsalcı iktisatçıların uzun vadeli geleneği süregelmektedir. İşçiler, saygı görmek ve onları daha üretken yapacağından değil de sırf insan olarak hak ettiklerini düşündüklerinden dolayı katılım hakkına sahip olmak istedikleri zaman, dolaylı bir biçimde işyerinde vatandaşlık haklarını aramaktadırlar. Bu yüzden de çalışma kavramlaştırmaları, mesleki vatandaşlık olarak çalışmayı içermek zorundadır.

---

35. Endüstri ilişkileri bağlantısı: Peter Ackers and Adrian Wilkinson, "Industrial Relations and the Social Sciences", içinde Paul Blyton et al., Der. *Sage Handbook of Industrial Relations* (London: Sage, 2008): s. 53-68; Charles J. Whalen, Der. *New Directions in the Study of Work and Employment: Revitalizing Industrial Relations as an Academic Enterprise* (Northampton, MA: Edward Elgar Publishing, 2008). Tam yurttaşlığın reddi: Alice Kessler-Harris, *In Pursuit of Equity: Women, Men, and the Quest for Economic Citizenship in 20th-Century America* (New York: Oxford University Press, 2001). Daha geniş alan: Standing, *Work after Globalization.*
36. Standing, *Work after Globalization.*

Ancak çalışmanın tam olarak entelektüel genişliğini gerçekten de anlamak ve işçilerin ve onların ailelerinin yaşamları için çalışmanın derin önemini anlamak için çalışma kavramlaştırmalarının mesleki vatandaşlığın ötesine geçmesi gerekmektedir. Mesleki vatandaşlık olarak çalışma kavramlaştırması, çalışmanın sadece bir meta olarak kavramlaştırılmasını reddederken, bu yaklaşımların her ikisi de çalışmanın özel niteliğine yönelik bir dikkat eksikliğini içlerinde taşırlar. Bu yüzden de geri kalan bölümler, neden çalıştığımız ve çalışmanın nasıl deneyimlendiği hususlarını ele almaktadırlar.

5
Istırap Olarak Çalışma

"Çalışma, yaptığın şeydir, ta ki bir ara artık yapmak zorunda olmayacaksın."
-Alfred Polgar (1873-1955)

İnsanların neden çalıştıkları ile ilgili bariz olan bir sebep, paradır. 1960'lı yılların ünlü *Five O'Clock World* şarkısında bir birey, çalışma gününün sona ermesine özlem duyarken başka bir gün işte emek sarf etmeye ağıt yakmaktadır:

"Aldığım ücret karşılığında zamanımı satarım
Henüz almadığım parayla yaşarım

Devam etmeli, yolumu bulmalıyım
Fakat ben günün sonu için yaşarım
Fakat düdükler öttüğünde saat beş dünyasıdır
Hiç kimse zamanımın tek bir parçasına sahip değildir artık
Ve bilirim, uzun saçlı bekleyen bir kız var
Evet, yorgun zihnimi rahatlatmak için"[1]

Burada çalışma, bir kimsenin gerçek hayatını, çalışma günü veya haftası sona erdiğinde gerçekleşen bir yaşamı sürdürmek amacıyla, para için yapılan bir şey olarak tasvir edilmektedir. Sadece hayatı idame ettirmek için yapılan çalışma fikri oldukça güçlü bir düşüncedir ve bu düşünce, ana akım iktisadi düşünce tarafından benimsenen çalışmanın önemli bir kavramlaştırmasının da özünü oluşturur. Bir meta olarak görülmesinin yanı sıra (Bölüm 3) özellikle neoklasik iktisat teorisindeki çalışma, her bireyin temel amacı olduğu varsayılan şeye –bir kimsenin kişisel faydasını azamileştiren bir biçimde mallar, hizmetler ve boş zaman tüketimine– yönelik bir destekleme biçimi olarak görülmüştür. Ancak çalışmanın kendisi fayda sağlamaz. Ana akım iktisadi düşüncede çalışma, genel olarak faydayı *azaltan* bir şey olarak görülür – yani, çalışma ıstıraptır.

İktisatçıların çalışmayı, bir kimsenin faydasını azaltan bir şey olarak gördükleri iki belirgin yol bulunmaktadır. Birincisi, çalışmanın doğası meşakkatli olarak görülür. Örneğin, on dokuzuncu yüzyıl iktisatçısı W. Stanley Jevons, çalışmayı "gelecekteki bir menfaat için katlanılan, bedenin veya zihnin eziyet veren her türlü uğraşı" olarak tanımlamaktadır. Elbette, Jevons ve ardından da önemli bir iktisatçı olan Alfred Marshall, çalışmanın arada sırada keyif verici olabileceğini de kabul etmişlerdir. Ancak yine de odak, temelde çalışmanın olumsuz yönleri üzerinde

1. Lyrics by Allen Reynolds (1965).

olmuştur. İkincisi, çalışma, boş zamanla çelişen bir şey olarak görülmüştür. Bir günde belirlenmiş bir süreyle ne kadar çok çalışırsanız, boş zaman aktiviteleri için o kadar az vaktiniz olur. Boş zamanın keyif verici olduğu ve fayda sağladığı varsayımı ile çalışma, eleme dönüşür. Bu ikinci bakış açısından bakıldığında çalışmanın elemi, bir ıstırap maliyeti değil, bir fırsat maliyetidir.[2]

Öyleyse neden çalışırız? Mal ve hizmetleri elde etmek için. Çalışma ile ilgili bu bakış, şarkılarda, karikatürlerde ve popüler kültürün başka türlerinde de sıklıkla görülebilir ve bu bakışın geçmişi, günümüzün iktisadi paradigmasının hiç değilse başlangıcına kadar geri gitmektedir. Örneğin, Jevons, "bizler, tüketimin yegâne amacını meydana getirmek için çalışırız" diyerek çalışmayla ilgili temin etmeye odaklanmış bir yaklaşım ortaya koyar.[3] Bizler, kendi tüketimimiz için ya da başkalarıyla ticaretini yapmak amacıyla nesneler üretmek üzere çalışırız ve bizler mallar ve hizmetler satın alabilmek için bir gelir elde etmek amacıyla çalışırız. *Telafi* kelimesi çalışmanın elem olduğunu pekiştiriyor olsa da bizler sadece bir telafi için çalışırız –çalışmanın arzu edilmeyen eylemlerinin telafisi için, bu kötülüğün bir karşılığı olarak ya da bunun dengelenmesi için bizlere bir ödeme yapılmalıdır. Bu kavramlaştırma, günümüzde de ana akım iktisat teorisine hükmetmeye devam etmektedir. Modern neoklasik iktisadın başlangıcından günümüze kadar çalışma, ıstırap olarak görülmüştür –sadece keyif veren mal ve hizmetlerin elde edilmesi için katlanılan berbat bir aktivite.

2. İki Farklı Yol: David I. Green, "Pain-Cost and Opportunity-Cost", *Quarterly Journal of Economics* 8 (January 1894): s. 218-29; David A. Spencer, *The Political Economy of Work* (London: Routledge, 2009). Alıntı: W. Stanley Jevons, *The Theory of Political Economy* (London: Macmillan, 1871), s. 164.
3. Jevons, *The Theory of Political Economy*, s. 47.

Emek Arzı

Çalışmayı elem olarak kavramlaştırmak, bir kimsenin ne kadar çalışmak istediğini analiz etmeye yönelik ana akım iktisadi yaklaşımın temelini oluşturmaktadır. İktisatçılar buna, "emek arzı" -bireylerin emek piyasasında satmak istedikleri çalışma miktarı- demektedirler. Emek arzı, genellikle modern iktisat teorisinin ayırt edici özelliklerinden birisi olan marjinal analizin kullanılmasıyla incelenmektedir. Genelde en uygun kararı alma, bir şey üzerinde, eklenen fazla bir birimin faydasının bu ek birimin maliyetine eşit olduğu noktaya kadar, başka bir deyişle marjinal faydanın marjinal maliyete eşit olduğu noktaya kadar, kaynakların harcanması olarak görülmektedir. Jevons, marjinal analizi sadece tüketim kararlarında değil aynı zamanda çalışmaya da uygulayarak, elem olarak çalışma kavramını pekiştirmiştir: faydasını azamileştiren bir birey, "ıstırap, (çalışarak elde edilen mal ve hizmet tüketimi ile) kazanılan memnuniyete tam olarak denk olduğu noktada çalışmayı bırakacaktır."[4]

Çağdaş iktisat teorisi de benzer bir yaklaşımı benimser; ancak zımni olarak çalışma ıstırabının, çalışmanın can sıkıcı zahmetinden çok boş zamanın azalmasından kaynaklandığını varsayar. Özellikle bireyler, olumlu bir biçimde tüketim ve boş zaman sürelerine bağlı olan bir fayda fonksiyonunu azamileştirenler olarak modelde yer almaktadırlar. Halbuki faydanızı azamileştirme yeteneğiniz, bütçe ve zaman kısıtlamaları ile sınırlanmaktadır öyle ki sadece çalışarak kazandığınız kadar tüketebilirsiniz; ancak çalışılan her saat boş zaman için harcanabilecek daha az bir saat demektir. Bu yüzden de bir bireyin (ya da hane halkının) emek arz kararı, bu bireyin (ya da hane halkının) faydasını maksimize eden mallar sepeti ile boş zamanı tüketebilmek için en uygun çalışma süresini satma kararıdır.[5] Ayrıca bu fayda azamileştirme sorununun,

4. Jevons, *The Theory of Political Economy,* s. 173.
5. Boş vakitte azalma: Spencer, *The Political Economy of Work.* Labor supply

çalışmayı, sadece en iyi şekilde kullanılan ve mübadele edilen bir metaya indirgemediğini (Bölüm 3), aynı zamanda açık bir biçimde çalışmayı, bir kimsenin planında bulunan boş zamanı ile yarış halinde olan bir gelir kaynağı olarak ele alarak yine ıstırap kavramlaştırmasını yansıttığına da dikkat çekmek gerekiyor. Dahası, bir kimse, sadece gelir üzerinde olan bu odaklanmayı, iş arkadaşlarıyla etkileşimde bulunmaktan keyif almak gibi çeşitli karşılıklar sağlayan çalışmalara imkân sağlamak için, emek arz sorununu genişleterek zayıflatabilir. Ancak bu karşılıkların, bir kimseyi çalışmaya ikna etmek için gerekli olan bedelin bir parçası olduğuna yönelik zihniyet devam ettiği müddetçe çalışma, hâlâ elem olarak kavramlaştırılıyor demektir.

Çalışmayı elem olarak kavramlaştırmak, işsizlik yardımlarının ve hükümet refah programlarının insanları dolaylı olarak emek arzlarını kısıtlamaya ve onları çalışmaktan kaçınmaya teşvik ettiği hususu ile ilgili daha da ileri kaygılar ortaya çıkartmaktadır. Özellikle şayet bireyler çalışmayı tercih etmiyor ve sadece bir gelir elde etmek için çalışıyorlarsa, onların açık bir biçimde tedarik edilen bir geliri tercih ettikleri varsayılacaktır. Çalışma zahmetli ya da boş zamanla uyuşmayan bir şey olduğunda, neden çalışmak zorunda olduğumuz durumlar dışında çalışalım ki? Bu yüzden de belirli bir süre için kısmi bir gelir ikamesi, uygun bir işsizlik sigortası programının gerekli bir unsuru olarak görülmektedir ve birçok ülke, bireylerden, açık bir biçimde sağlanmış olan gelir desteği ya da refah ödemelerini almak istiyorlarsa, çalışmaya yönelik eylemleri gerekli görmektedir.[6]

---

decision: Richard Blundell and Thomas MaCurdy, "Labor Supply: A Review of Alternative Approaches", içinde Orley Ashenfelter and David Card, Der. *Handbook of Labor Economics, Vol. 3A* (Amsterdam: Elsevier, 1999): s. 1559-695.

6. Çalışmadan kaçınmaya yönelik özendiriciler: Emmanuel Saez, "Optimal Income Transfer Programs: Intensive versus Extensive Labor Supply Responses", *Quarterly Journal of Economics* 117 (August 2002): s. 1039-73.

Son olarak, emek arzının genelde çalışma koşulları ile ilgili oldukça düşük bir ilgiyle analiz edildiğini not edelim.[7] Çalışmayı, boş zamanla uzlaşmayan bir gelir kaynağı olarak görmek, bir bireyin emek arz kararını, istenen miktarda bir gelir ve boş zaman elde etmek için çalışılacak en uygun sürenin bir hesabına indirger. Bu bakımdan çalışma, emek arz kararının bir parçası bile değildir –tersine, bireyler basitçe tüketim ile boş zaman arasında bir tercihte bulunurlar. Bununla birlikte işçi bir kez işbaşında oldu mu, iktisatta, bu işçinin çalışmasının ne kadar da zor olduğu ile ilgili, bu bölümün ilerleyen kısımlarında ortaya konan farklı bir inceleme sürmektedir. Nihai sonuç, bireylerin açık bir biçimde iki farklı basamakta ilerleyenler olarak modellenmesidir: birincisi, ne kadar süre çalışılacağına karar vermek ve daha sonra ise bu süreler içinde ne kadar sıkı çalışılacağına karar vermek.

Beşeri Sermaye Teorisi

İktisatçılar çalışmayı temelde bir gelir kaynağı olarak gördükleri için çalışma ekonomisi alanındaki en büyük merak konularından birisi, ücret düzeylerinin işçiler ve işler arasında neden değişiklik gösterdiğini anlamaktır. İşçiler arasındaki bariz bir farklılık, bir kimsenin doğal olarak ücret farklılıklarıyla ilişkili olmasını bekleyebileceği, onların beceri düzeylerindedir. İktisatçılar, edinilmiş becerilere "beşeri sermaye" demektedirler. Beşeri sermaye edinmenin bir yolu, resmi eğitimledir. Ne kadarlık bir eğitim alacaklarına karar verirken bireylerin, eğitime harcanacak her fazla yılın fayda (örneğin, gelecekte daha yüksek bir kazanç elde etme

---

Kısmi gelir tahsisi: Peter Fredriksson and Bertil Holmlund, "Improving Incentives in Unemployment Insurance: A Review of Recent Research", *Journal of Economic Surveys* 20 (July 2006): s. 357-86. Çalışma gereksinimleri: Ivar Lødemal and Heather Trickey, Der. *An Offer You Can't Refuse: Workfare in International Perspective* (Bristol, UK: Policy Press, 2001).

7. Spencer, *The Political Economy of Work.*

potansiyeli) ve maliyet (örneğin, okula giderken ödenen öğrenci harçları ve gelir fırsatlarının kaybı) ölçümünü yaparak hayatları boyunca (günümüz değerine indirilmiş) elde edecekleri kazancı azamileştirdikleri varsayılır. Okula gitmenin ekonomik geri dönüşünü tahmin etmeye yönelik karmaşık ekonometrik metotlar ve akıllıca doğal deneyler (örneğin, tek yumurta ikizleri, zorunlu eğitim yasalarındaki farklılıklar) kullanan oldukça geniş bir bilgi kaynağı oluşmuş durumdadır ve oluşmuş olan bu araştırmalar bireylerin, tamamlanan her ek bir resmi eğitim yılı için yüzde 9 daha fazla bir ek gelir bekleyebileceklerini öne sürmektedirler. Yirminci yüzyıl boyunca, en azında ABD'de, genel olarak eğitime katılmada yaşanan muazzam artış ile birlikte bu gelir avantajı da düşünülünce, her ikisi de iktisatçı olan Claudia Goldin ile Lawrence Katz, yirminci yüzyılı "Beşeri Sermaye Yüzyılı" olarak adlandırmış ve Amerika ekonomisinin uzun vadeli başarısını beşeri sermayeye atfetmişlerdir.[8] Aynı zamanda düşük ve yüksek eğitim almış olanlar arasındaki gelir farklılıkları da son yirmi yılda, keskin bir biçimde genişlemiştir.

Beşeri sermaye ayrıca eğitimler yoluyla da elde edilebilir. Bu bağlamda, geniş bir biçimde uyarlanabilir becerileri geliştiren genel eğitim ile belirli meslekler, işler ya da örgütler için faydalı olan becerileri geliştiren özel eğitim arasında bir ayırıma gitmek oldukça yaygındır. Basit rekabetçi emek piyasası modelinde (Bölüm 3), işçiler piyasa düzeyinin altındaki bir eğitim ücretini kabul etmedikçe, işverenler genel bir eğitim sunmayacaklardır; çünkü eğitimli çalışanlar, rakipler

8. Yaşam boyu kazançları azamileştirme: George J. Borjas, "Earnings Determination: A Survey of the Neoclassical Approach", içinde Garth L. Mangum and Peter Philips, Der. *Three Worlds of Labor Economics* (Armonk, NY: M. E. Sharpe, 1988): s. 21-50. Büyük literatür: David Card, "The Causal Effect of Education on Earnings", içinde Orley Ashenfelter and David Card, Der. *Handbook of Labor Economics, Vol. 3A* (Amsterdam: Elsevier, 1999): s. 1801-63. Claudia Goldin and Lawrence F. Katz, *The Race between Education and Technology* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2008).

tarafından kapılabilirler. Bununla birlikte, rekabetçi modelde olduğundan daha fazla bir şekilde işçileri firmalara bağlayan –hareket maliyetleri gibi– emek piyasası aksaklıkları, işverenlere, yatırımlarını telafi etme fırsatı sunmaktadır. Bu gibi durumlarda işverenler, eğitim ücretlerini karşılama programları vasıtasıyla, daha fazla eğitim sağlama ve beşeri sermaye oluşumunu destekleme eğiliminde olmalıdırlar. Ampirik araştırmalar, genellikle rekabetçi emek piyasalarından ziyade aksak rekabetçi emek piyasalarında bu modeli kanıtlamakta ve belki de resmi eğitimden daha çok iş hayatındaki eğitimlerin güçlü iktisadi geri dönüşlerine yönelik kanıtlar bulmaktadırlar.[9] O halde ana akım iktisatçılar için beşeri sermaye, çalışma fırsatları ve gelir düzeylerinin temel bir unsurudur. Gerçekten de düşük ücretli işçilerin ya da işsizlerin zor durumu ile ilgili kaygılara yönelik standart neoklasik cevap, daha fazla öğrenim ve eğitim önermek şeklinde olacaktır.

Ücretlerin belirlenmesi ile ilgili beşeri sermaye teorisini tamamlayan bir başka eski kuram, farklılıkları denkleştirme teorisidir. İşler, toplam ücret içindeki maaş ve yardımların karışımı, zorunlu seyahat miktarı ya da iş kaybı veya fiziksel yaralanma riski gibi birkaç boyutta çeşitlilik gösterir. Bu özelliklerin, herkesin faydasını aynı biçimde etkilediğini

9. Basit rekabetçi model: Gary S. Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (New York: Columbia University Press, 1964). Muhtemel eğitimleri temin etmek: Daron Acemoglu and Jörn-Steffen Pischke, "The Structure of Wages and Investment in General Training", *Journal of Political Economy* 107 (June 1999): s. 539-72; Colleen F. Manchester, "Perk or Productivity Tool? Provision of Tuition Reimbursement by Employers", unpublished paper, University of Minnesota (2008). Ampirik destek: Alison L. Booth and Mark L. Bryan, "Testing Some Predictions of Human Capital Theory: New Training Evidence from Britain", *Review of Economics and Statistics* 87 (May 2005): s. 391-94; Edwin Leuven, "Returns to Training", içinde Joop Hartog and Henriëtte Maassen van den Brink, Der. *Human Capital: Advances in Theory and Evidence* (Cambridge: Cambridge University Press, 2007): s. 38-51.

varsayarak başlayalım. Farklılıkları denkleştirme teorisi, işverenlerin farklı rahatlıkları ve stres faktörleri bulunan işler arasında işçileri kayıtsız hale getirecek parasal telafiler ortaya koymaları gerektiğini ima eder. Örneğin, bir işverenin, riskli bir iş pozisyonunu doldurabilmesi için, bu işe, yüksek bir ücret vermesi gerekecektir. Bu yüksek ücrete, telafi edici ücret farklılığı denir. Şayet işin niteliklerinin herkesi aynı şekilde etkilediğine yönelik varsayımı rahatlatacaksak, bu durumda işçiler de farklı iş özellikleri için farklı beğeniler alacaklardır. Bu senaryoda iktisat teorisi, işçilerin kendilerini işlerin tercih edilen özelliklerine göre sıralayacaklarını ve telafi edici ücret farklılıklarının aşırı derecede gerekli olmayacağını öngörür. Eğer yeni bir iş aramak ve bir işin gerçek mahiyeti ile ilgili bilgi edinmek maliyetliyse, bu durumda da telafi edici ücret farklılıkları ortaya çıkmayabilir. Telafi edici ücret farklılıkları ile ilgili ampirik kanıtlar, tartışmalıdır. Erken dönem araştırmalar, genellikle destekleyici kanıtlar bulamamıştır; ancak ölüm ve mesleki hastalık riskleri ile ilgili gelişmiş bilgilerle birlikte daha yeni araştırmalar, önemli farklılıklar tahmin etmektedir.[10] Her iki durumda da bu teori çalışmanın, fayda azamileştiren davranışlar ve parasal karşılıklar tarafından yönlendirilen bir aktivite olduğuna yönelik iktisadi kavramlaştırmayı pekiştirmektedir.

10. Farklılıkları dengelemek: Sherwin Rosen, "The Theory of Equalizing Differences", içinde Orley C. Ashenfelter and Richard Layard, Der. *Handbook of Labor Economics, Vol. 1* (Amsterdam: North Holland, 1986): s. 641-92. Aşırı: Alan B. Krueger and David Schkade, "Sorting in the Labor Market: Do Gregarious Workers Flock to Interactive Jobs?" *Journal of Human Resources* 43 (Fall 2008): s. 859-83. Maliyetli arama: Kevin Lang and Sumon Majumdar (2004) "The Pricing of Job Characteristics When Markets Do Not Clear: Theory and Policy Implications", *International Economic Review* 45 (November 2004): s. 1111-28. Ampirik araştırma: W. Kip Viscusi, "The Value of Life: Estimates with Risks by Occupation and Industry", *Economic Inquiry* 42 (January 2004): s. 29-48; Robert Sandy and Robert F. Elliott, "Long-Term Illness and Wages", *Journal of Human Resources* 40 (Summer 2005): s. 744-68.

Asil-Vekil Sorunları, Kaytarma ve Teşvikler

Elem olarak çalışma kavramlaştırması, iktisadi analizin araçlarını, örgütlerde çalışma ile ilgili konulara uygulayan personel yönetimi iktisatçıları ve işletme yönetimi iktisatçılarının araştırmalarında son derece açık bir biçimde görülebilir. Ana akım iktisat teorisinde basit rekabetçi emek piyasası modeli, işçileri ve işverenleri, emek alım ve satımı ile ilgili faydalı işlemlerle meşgul olanlar olarak görür (Bölüm 3). Ancak Karl Marx'ın da ortaya koyduğu gibi, işverenler, emek gücünü –işçilerin potansiyel çabalarını– satın alırlar ve işçilere bu çabayı nasıl kullandırtacakları meselesinin üstesinden de gelmek durumundadırlar.[11] Bu sorunla ilgili olan sosyolojik bilgi, işçileri çalıştırmada sosyal ilişkilerin rolünün altını çizerken (Bölüm 7), psikolojik bilgi, kişisel tatmin sağlamaya yönelik çalışmanın yapılanmasına vurgu yapar (Bölüm 6). Buna karşın iktisat alanı, parasal teşviklere odaklanır; çünkü çalışma bir gelir kazanmakla katlanılabilir olan bir elem olarak görülmektedir.

İktisatçılar, bir işçinin istihdamını, bu istihdam, karşılıklı beklentilerin ve performans yükümlülüklerinin yazılı ya da yasal olarak bağlayıcı olup olmadığına bakmaksızın, bu beklentiler ve performans yükümlülükleri ile ilgili bir kavrayış içerdiği için, bir sözleşme biçimi olarak görmektedirler. Yasal olarak uygulanabilir tam bir sözleşmeyi yazmak mümkün olsaydı, bu sözleşmenin gerekliliklerini yerine getirmede başarısız olan işçileri işten atmak ya da cezalandırmak yoluyla bu tür bir sözleşmeyi uygulayarak işçilerin çabalarını elde etmek mümkün olabilirdi. Ancak bunun neden mümkün olamayacağı ile ilgili çok sayıda sebep bulunmaktadır – örneğin, çalışmayla ilgili her olası beklenmedik olayı öngörme-

11. Karl Marx, *Capital: A Critique of Political Economy* (1867), Çev. Samuel Moore and Edward Aveling (New York: Modern Library, 1936).

nin olanaksızlığı ve çalışanların gayretlerini takip etmenin zorluğu ve maliyeti.[12]

Öyleyse eksik bir sözleşme altındaki çalışma ilişkilerinde neler olur? Örgütlerdeki işçiler ile ilgili iktisadi modeller, çalışmayı ıstırap olarak görme yoluna başvurmakta ve "işçilerin geliri sevdikleri ancak çalışmaktan nefret ettikleri"ni ya da "çaba göstermeyi sevmedikleri"ni varsaymaktadır. Böylece bu modeller, açık bir biçimde göstermektedir ki eğer işveren sabit bir ücret öderse işçiler de kendilerini kovulmaktan alıkoyacak kadar az bir çaba sarf edeceklerdir. Bir çalışma gayretinin eksikliği, iktisat literatüründe "kaytarma" [shirking], psikoloji literatüründe ise "üretkenlik karşıtı iş davranışı" olarak adlandırılır. Kaytarmak, şayet çalışma meşakkatliyse, gayret göstermekten kaçınma olarak; ya da şayet boş zaman, işe tercih edilen bir şey olarak kabul ediliyorsa, iş başıboş zamanın bir biçimi olarak görülebilir.[13]

Her iki durumda da işverenler, iktisatçıların asil-vekil sorunu dedikleri sorunla karşılaşırlar: vekilin –bu durumda bir işçinin–, başka bir kimsenin –bir asil örneğin, firmanın sahipleri– çıkarları için nasıl harekete geçirileceği sorunu. Muhtemel bir çözüm, izlemektir. Örneğin, çağrı merkezi çalışanlarının çağrıları arasında çağrı süresi ve zamanını takip etmek ve onların konuşmalarını dinlemek için enformasyon teknolojileri kullanılabilir. Ancak birçok meslek açısından, işçinin, kendi çabasıyla ilgili işverenden çok daha fazla bilgiye sahip olduğu enformasyon asimetrileri, meseleyi izleyerek halletmek için, oldukça pahalıya mal olabilir. Bu yüzden de iktisatçılar genelde asil-vekil sorunu için parasal teşvikler içe-

12. Paul Milgrom and John Roberts, *Economics, Organization, and Management* (Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1992).

13. Birinci alıntı: Edward P. Lazear, *Personnel Economics* (Cambridge, MA: MIT Press, 1995), 14. Dislikes effort quote: Pietro Garibaldi, *Personnel Economics in Imperfect Labour Markets* (Oxford: Oxford University Press, 2006), 84. İşte boş zaman: Spencer, *The Political Economy of Work.*

ren çözümlere vurgu yapmaktadırlar.[14] Kısacası, eğer bireyler, çalışmayı değil de tüketimi arzulayan fayda fonksiyonlarını azamileştirircesine eylemde bulunuyorlarsa, bu durumda parasal teşvikler, daha yüksek tüketim seviyelerine imkân vererek fayda artıran ek çaba ile gayretleri ortaya çıkartabilir.

Sonuç olarak personel yönetimi ve işletme yönetimi ile ilgili iktisadi araştırmalar, farklı varsayımlar altında en uygun teşvik planlarını inceleyen zengin modellerle doludur. Evvela işçilerin riske duyarsız olduklarını -yani, belirsizlik bir kimsenin faydasını etkilememektedir- ve ölçülebilir iş çıktılarının, bağlı olduğu ücrete imkân verdiğini varsayalım. Böylece en uygun ücret planının, bir işçiye işinde sabit bir ücret karşılığında bir imtiyaz satmak ve üreteceği tüm çıktıyı elde etmesine imkân vermek olduğu gösterilebilir. Örneğin, bir taksi şirketi, taksileri sürücülerine kiralamalı ve bu sürücülerin, elde edecekleri tüm geliri tutmalarına imkân sağlamalıdır. Bununla birlikte birçok iş açısından, işçilerden, işleri için bir ücret ödemelerini istemek uygulanabilir bir durum değildir ve bu tip ücretlerin yasaklandığı durumlarda en uygun teşvik planı, herhangi bir sabit ödemenin olmadığı ve tüm gelirin eşit paylaşıldığı sadece komisyona dayanan bir sistemdir. Fakat şayet işçiler riskten kaçınıyorlarsa, bu durum, işçiler tarafından son derece riskli bir ücret düzenlemesi olarak görülür ve sabit bir ücret ile komisyonların bazı kombinasyonları tercih edilir. Sabit ve şarta bağlı ücretin en uygun bileşimini ortaya koymak, "riske karşı vekil temin etmek ile asilin hedeflerini karşılamaya yönelik bir teşvik ortaya koyması için bu vekile yeterli düzeyde bir risk dayatmak arasındaki en iyi uzlaşmayı" bulmaya çalışmak olarak görülebilir.[15]

14. Milgrom and Roberts, *Economics, Organization, and Management.* Lazear, *Personnel Economics.* Garibaldi, *Personnel Economics in Imperfect Labour Markets.*

15. İşçiyi bir imtiyaza satmak: Lazear, *Personnel Economics.* Commission

Asil-vekil sorunu ile başa çıkmaya çalışmaya yönelik başka bir model, etkin ücret teorisidir. Bu teorinin ismi, gelişmekte olan ülkelerdeki düşük ücretli, yetersiz beslenen işçilerin ücretlerinin, rekabetçi seviyenin üstüne çıkartmanın, işçilerin sağlıklarının ve fiziksel dayanıklılıklarının artmasıyla kârlılığın artabileceği fikrinden gelmektedir. Bu mantık, ders kitaplarındaki modelin çıkarımlarının tersine, sürekli bir işsizliğin bulunduğu durumlarda ücretlerin neden düşmediği ile ilgili gözlenen bilmecenin muhtemel bir açıklaması olarak, daha sonra sanayileşmiş ülkelere de uyarlanmıştır. Üstün vasıflı işçileri çekmek, bir armağan mübadelesi yoluyla daha yüksek bir çabayı teşvik etmek ya da, burada en büyük ilgi olarak, gayreti takip etmenin zor olduğu durumlarda kaytarmalara yönelik bir ceza meydana getirmek için işverenler, piyasa düzeyinin üzerindeki ücretleri ödeyebilirler. Eğer işçilere, emek piyasasında elde edebileceklerinden daha fazlası ödeniyorsa, bunun üzerine şayet kaytardıkları görülürse ve işten kovulurlarsa bu durumda bu işçiler, herhangi bir yerdeki piyasa ücret düzeyindeki bir işi kabul etmekle bahsedilen bu ücret ayrıcalığından yoksun kalmak durumundadırlar. Kaytarmak yerine sıkı çalışmaya yönelik bir teşvik sağlamak üzere bu mali cezanın tehdidi, kuramlaştırılmıştır.[16]

---

system: Garibaldi, *Personnel Economics in Imperfect Labour Markets.* Alıntı: Avner Ben-Ner, J. Michael Montias, and Egon Neuberger, "Basic Issues in Organizations: A Comparative Perspective", *Journal of Comparative Economics* 17 (June 1993): s. 207-42 ve 214.

16. Yetersiz beslenmiş işçiler: Christopher Bliss and Nicholas Stern, "Productivity, Wages and Nutrition: Part 2: Some Observations", *Journal of Development Economics* 5 (December 1978): s. 363-98. Yüksek kaliteli işçileri çekmek: Andrew Weiss, "Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages", *Journal of Political Economy* 88 (June 1980): s. 526-38. Hediye değişimi: George A. Akerlof, "Labor Contracts as Partial Gift Exchange", *Quarterly Journal of Economics* 97 (November 1982): s. 543-69. Mali ceza tehtidi: Carl Shapiro and Joseph E. Stiglitz, "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device", *American Economic Review* 74 (June 1984): s. 433-44.

İktisat literatüründe öne çıkan bir başka teşvik mekanizması, yarışların kullanılmasıdır. Şimdi, daha yüksek maaşlı bir pozisyona sadece tek bir işçinin terfi edebildiği bir durum düşünün. Şayet bu "ödül" önceden biliniyor ve bulunduğu grubun üyelerine göre en yüksek performansı sergileyen çalışana verilecekse, bu durumda bu terfi için sergilenen rekabet, bir yarıştır. O halde davranışları optimize etmeye yönelik iktisadi bir model, şayet ödül, kaybetme riskini tazmin edecek kadar büyükse, bu durumda bu yarışın, çalışanların ek bir gayretini ortaya çıkartacağını göstermektedir. Yarış teorisinin sezgisel bir uygulanışı, bir şirketteki üst düzey yöneticilere yöneliktir, örneğin, birkaç üst düzey yöneticinin CEO pozisyonu için rekabette oldukları durum gibi; ancak yarış teorisi, birbirine yakın çalışanların performanslarının önemli olduğu birçok durum için de kullanılmıştır.[17]

Son olarak, çalışanların kaytarması, iş dünyasında asil-vekil modellerinin klasik uygulaması iken bu modellerin mantığı, işçilerin ve örgütlerin farklı amaçlara sahip oldukları durumlara da daha genel anlamda uyarlanabilir. Bir üniversite, öğretim elemanlarından araştırma yapma ve eğitim verme hususlarında eşit bir biçimde sıkı çalışmalarını isteyebilir; ancak bireysel bir profesör araştırma yapmayı, ders anlatmaya tercih edebilir ya da tam tersi bir durum sözkonusu olabilir. Bir şirket yöneticisi, performansı yüksek çalışanları, öteki departmanlarla paylaşmak yerine, kendi departmanında tutmaya çalışabilir. Bir CEO, başarı açısından uzun vadeli beklentiler zayıf olsa da kendi tanınırlığını sağlamak için bir şirket birleşiminin peşinden koşabilir.

17. Ek çaba temin etmek: Edward P. Lazear and Sherwin Rosen, "Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts", *Journal of Political Economy* 89 (October 1981): s. 841-64; Lazear, *Personnel Economics. Birçok duruma uygulanması:* Edward P. Lazear and Paul Oyer, "Personnel Economics", içinde Robert Gibbons and D. John Roberts, Der. *Handbook of Organizational Economics* (Princeton, NJ: Princeton University Press, forthcoming).

Gemi yolculuğu süresince deniz kuvvetleri gemilerinin kaptanları, düşman deniz kuvvetleri ile savaşmaktan ziyade bol ödüller elde etmek için düşman ticaret gemilerini bulmayı tercih edebilirler.[18] İktisat teorisi, tüm bu durumlarda aynı çözümü öne sürer – asilin çıkarları doğrultusunda harekete geçmeyi vekilin çıkarı haline getiren gözetlemeye dayalı ve parasal teşvikler.

Burada ve bir önceki kısımda kabaca tarifi yapılan teoriler, içinde işverenler ile işçilerin sürekli bir biçimde karşılıklı olarak faydalı işlemler arayışı içinde oldukları ve istihdamın şart ve koşullarını ayarladıkları basit spot bir emek piyasasından ziyade daha uzun vadeli ve karmaşık bir ilişki olan bir istihdam ilişkisi tasviri yapmaktadırlar. Gerçekten de çalışanları motive etmede, riski bölüştürmede ve beşeri sermayeye yatırımı teşvik etmede, işverenler ile işçiler arasındaki uzun vadeli, zımni sözleşmeler, kısa süreli spot piyasa işlemlerinden daha iyi olabilirler. Bu yüzden de iktisadın çalışma ile ilgili perspektifi, basit bir emek arzı, emek talebi çerçevesine indirgenmemelidir. Bununla birlikte çalışma ile ilgili bu ana akım iktisat teorisi, davranış ile ilgili, arka planda sürekli bir biçimde rekabet kaygılarının bulunduğu rasyonel ve optimize edici bir modeli istikrarlı bir biçimde benimsemektedir. Örneğin, en uygun teşvik planları sadece uygun çaba düzeylerini ortaya koymak durumunda değil aynı zamanda uygun işçileri elde tutacak ve örgütü de kârlı bir düzeyde tutacak kadar rekabetçi de olmalıdır.[19] Özünde, spot piyasada uzun vadeli zımni sözleşmelerle yapılan bir

18. Douglas W. Allen, "The British Navy Rules: Monitoring and Incompatible Incentives in the Age of Fighting Sail", *Explorations in Economic History* 39 (2002): s. 204-31.

19. Spot piyasadan daha iyisi: James M. Malcomson, "Individual Employment Contracts", içinde Orley Ashenfelter and David Card, Der. *Handbook of Labor Economics, Vol. 3B* (Amsterdam: Elsevier, 1999): s. 2291-372. Yeterince rekabetçi: Lazear, *Personnel Economics;* Garibaldi, *Personnel Economics in Imperfect Labour Markets.*

mübadele olsun ya da olmasın çalışma, sürekli bir biçimde ıstırap olarak kavramlaştırılmıştır.

Istırap mı yoksa Marjinal Istırap mı?

İktisatçı David Spencer, iktisatçıların çalışmayı ıstırap olarak görürlerken, -bazen kaygısızca bir biçimde- iki farklı varsayım kullandıklarını vurgulamaktadır: acı veren bir şey olarak çalışma ve boş zamanla çatışan bir şey olarak çalışma. Bu varsayımların her ikisi de bir kimsenin işinden herhangi bir keyif alabilmesine imkân vermemektedir. İktisatçılar temelde, ideal çıktılarla ilgilenmektedirler bu yüzden de onların dikkatleri, oranlara odaklanmıştır -çalışma sözkonusu olunca bu, marjinal maliyetin ilave çabanın marjinal faydası ile eşleştiği çalışma saatleridir -ya da başka bir zaman birimidir-. Dolayısıyla iktisadi bir teorinin bakış açısından önemli olan şey, çalışmanın hep acı verici ya da boş zamanla sürekli çatışan bir şey olup olmadığı değil; zaten çalışan bir kimse, çalışmasından sonra bir saat fazla, diyelim ki haftada kırk beş saat çalışmaya karar verdiğinde bu uçtaki çalışmanın acı verici ya da boş zamanla çatışan bir şey olup olmadığıdır. *Bu uçtaki* çalışma, yorucu, acı verici ya da basitçe boş zamandan daha az keyif verici olduğu ölçüde, çalışmanın *marjinal* bir ıstırabı sözkonusudur.[20] Başka bir deyişle ana akım iktisat teorileri, çalışmanın her daim berbat olduğu evrensel bir çalışma ıstırabına değil, sadece en son ilave çalışma biriminin keyifli olmadığı bir marjinal çalışma ıstırabına gereksinim duymaktadırlar.

Bununla birlikte evrensel ve marjinal ıstırap arasındaki teknik farklılık, pratikte genellikle göz ardı edilir. Bahsedilen bu uçlarda işçilerin kaytarabileceğine yönelik teorik

20. Spencer, *The Political Economy of Work.* Marginal disutility of labor: Alfred Marshall, *Principles of Economics,* 3rd Der. (London: Macmillan, 1895); Lazear and Oyer, "Personnel Economics."

varsayımlar, işçinin her zaman kaytarmaya meyilli olduğuna yönelik pratik bir inanca dönüşür. Çalışmanın marjinal ıstırabı ile mücadele etmek üzere tasarlanan yönetsel politikalar, çalışanların, *her zaman* kaytarmaya istekli ve bu yüzden de her zaman mali teşviklere ihtiyaç duyan ve sadece bu teşviklere yanıt veren kimseler olarak görüldükleri bir zihniyetin meydana getirilmesi ile neticelenir. Ünlü endüstri mühendisi Frederick Winslow Taylor'ın sözleri ile "insanların doğal içgüdüleri ve eğilimleri, bir şeyi ağırdan almak yönündedir."[21] İktisat içinde bile buna benzer geniş ve mutlak açıklamalar, bir önceki kısımda atıf yapılan varsayımlarda da gösterildiği gibi, yaygındır: "işçiler parayı sever ancak çalışmaktan nefret ederler" ya da "çaba göstermeyi sevmezler." Öyleyse çalışma, sadece uçta değil, genel anlamda ıstırap olarak görülmektedir. Bu, talihsiz bir durumdur; çünkü iş ve işçiler ile ilgili haddinden fazla olumsuz bir bakış meydana getirmekte ve ayrıca ıstırap kavramlaştırmasının, kişisel tatmin, kimlik ya da hizmet gibi çalışma ile ilgili öteki bazı kavramlaştırmalarla birlikte tamamlayıcı olmalarına imkân vermek yerine bu kavramlaştırmaları keskin bir çatışmanın içine sokmaktadır.

Ücretli İstihdamın Ötesi

Çalışmanın ıstırabı ile ilgili iktisat teorisini, yanlışlıkla sadece sanayileşmiş ülkelerde ücretli istihdama uygulanacak bir şey olarak görmek –yani çalışmayı, bir işçinin bir maaş ya da ücret kazandığı bir gelir kaynağı olarak görmek– kolaydır. Ancak çalışmanın ıstırabı, çalışma ile ilgili daha genel bir kavramlaştırmadır ve bu kavramlaştırma, benzer şekilde ücretli istihdamın ötesindeki çalışma meselelerine de uygundur. Te-

21. Bir zihniyet yaratmak: Damian Grimshaw and Jill Rubery, "Economics and HRM", içinde Peter Boxall, John Purcell, and Patrick Wrights, Der. *The Oxford Handbook of Human Resource Management* (Oxford: Oxford University Press, 2007): s. 68-87. Alıntı: Frederick Winslow Taylor, *The Principles of Scientific Management* (New York: Harper and Brothers, 1911), s. 19.

mizlik, yemek yapma ve benzeri ücretsiz ev işlerini düşünün. Haneler ile ilgili iktisadi bir model, ücretsiz ev işlerini, fayda sağlayan yerli malların –örneğin, temiz bir ev, yemekler– üretimi olarak görür.[22] Bu malların üretimi için gerekli olan çaba ve zaman ise meşakkat olarak ya da boş zamanla bir çatışma olarak görülür –her iki durumda da ücretsiz ev işi, ücretli çalışmada olduğu gibi ıstırap olarak kavramlaştırılır. Ücretli çalışma durumunda olduğu gibi en uygun karar, ev işlerini, bu çabanın / zamanın marjinal maliyetinin, sonuç olarak bu evde üretilen mal ve hizmetlerin tüketiminden elde edilen yararın marjinal faydasına eşit olduğu noktaya kadar yapmaktır. Temiz bir evden az; ancak okumaktan daha çok keyif alan bir kimsenin, zamanının büyük bir kısmını ev işlerine harcamaması beklenir, tıpkı boş zamana gelirden daha fazla değer veren ücretli bir işçinin, ücretli istihdam içinde uzun sürelerce çalışmamasının beklenmesi gibi.

Benzer bir model, tarımsal hanelere de uyarlanabilir.[23] Geçimlik bir hane halkı, ideal olarak, ilave bir çabanın üretilecek gıdaların tüketim değerinden daha maliyetli olduğu noktaya kadar, çabasını kendi yiyeceklerini yetiştirmeye harcar. Hane halkının, temel ihtiyaç maddelerinin yanı sıra, ihtiyaç fazlası ürünler de üretebildiği ve hane halkı mensuplarının dışarıda ücretli işlerde de çalışabildiği daha karmaşık durumlar da basit neticeyi değiştirmiyor: çalışma ile ilgili kararlar, tüketim ile boş zaman arasındaki en uygun mübadeleyi yansıtmaktadır; çünkü ücretli olsun ya da olmasın çalışma, ıstırap olarak kavramlaştırılmaktadır.

---

22. Gary S. Becker, *A Treatise on the Family* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1991). Pierre-André Chiappori, "Introducing Household Production in Collective Models of Labor Supply", *Journal of Political Economy* 105 (February 1997): s. 191-209.

23. Inderjit Singh, Lyn Squire, and John Strauss, Der. *Agricultural Household Models: Extensions, Applications, and Policy* (Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1986).

Resmi, ücretli istihdam alanının dışındaki bir başka örnek, ortakçılıktır. İktisat teorisi genellikle ortakçılığı, bir asil-vekil çerçevesi içinde ele almakta ve ortakçılık düzenlemelerini de tarla sahiplerinin çaba sarf edemedikleri durumlarda çalışmaya yönelik teşvikler sağlayan bir yöntem olarak görmektedir.[24] Bu yaklaşım, örgütlerde ücretli çalışanlar arasındaki kaytarmalar ile ilgili iktisat teorisine son derece benzemektedir; çünkü ortakçılık ile ilgili iktisadi modellere gömülü olan şey, çalışmanın ıstırap olduğuna yönelik aynı varsayımdır. Bu yüzden de çalışmayı ıstırap olarak kavramlaştırmak, modern kapitalist ya da sanayileşmiş ekonomilerdeki ücretli işler ile sınırlı olmayan genel bir perspektiftir.

Istırap Olarak Çalışmanın Fayda(*sızlığı*)sı

Ana akım iktisat teorisinin analitik temelleri, ilave birimlerdeki optimizasyon yoluyla hedefledikleri kendi işlevlerini –örneğin, fayda ya da kâr– azamileştirmek için harekete geçen bireyleri ve örgütleri kapsamaktadır. Bu yaklaşım içinde bir takım analitik farklılıklar yer alabilmektedir. Her ne kadar önemli teorik imaları bulunuyorsa da bu farklılıklar, tüketime destek sağlamak için katlanabilir olan çalışmanın ıstırap olarak kavramlaştırılması şeklindeki temel iktisadi yaklaşımı değiştirmiyor. Örneğin, her ne kadar standart neoklasik iktisat modelinden önemli ölçüde ayrılsalar da yeni kurumsalcı iktisat bilgisi, yine de çalışmanın ıstırabını tazmin etmeye yönelik iktisadi teşviklerin önemine vurgu yapmakta ve işçilerin çabalarını ortaya koymaktadır. Ders kitaplarındaki rekabetçi model, riskten kaçınan işçilerin kesin bir sürekli sözleşme, zaman içinde konjonktür dalgalanmalarının aşırılıklarına karşı bir sigorta olarak tahmin edilebilir ücretler

24. Nirvikar Singh, "Theories of Sharecropping", içinde Pranab Bardhan, Der. *The Economic Theory of Agrarian Institutions* (Oxford: Clarendon Press, 1989): s. 33-72.

tercih ettiklerinin varsayıldığı şekilde değiştirildiğinde, bu tercih, zaman içinde *tüketim* kalıplarını düzenleyerek faydayı azamileştirmeye yönelik bir arzudan kaynaklanmaktadır. Emek piyasalarının aksak rekabetçi olabileceklerine imkân vererek rekabetçi paradigmadan sapan modeller, çalışmanın ıstırabını bireylerin emek arz kararlarının içine yerleştirmektedirler.[25]

Bununla birlikte çalışmanın bu kavramlaştırılmasının, her çalışmanın sevimsiz olduğu şeklindeki bir karikatüre indirgenmesine gerek yoktur. Ana akım iktisat bilgisindeki temel varsayım, çalışmanın –doğrudan veya boş zamanla çatıştırılarak– sıkıcı olduğu yönündedir, öyle ki bu bilgi bir kimsenin faydasını *marjinalleştirir*. Çalışma, içsel ödüllendirmeler sağlayabilir; ancak diyelim ki çalışma gününüzün ilk saatinde değil de sekizinci ya da dokuzuncu saatinde ne kadar sıkı çalışacağınıza karar verirken, ıstırap boyutu, önemli olmaya başlar. Başka bir deyişle çalışmaya yönelik iktisadi bir yaklaşım, çalışmanın olumlu yönlerini göz ardı etmek durumunda değildir, fakat böyle bir yaklaşım bahsedilen bu uçlardaki çalışmanın ıstırabını kabul etmekle ayrıca ayırt edicidir. Örneğin, çalışma, büyük ölçüde içsel ödüllendirmeler sunan bir şey olarak görüldüğünde (Bölüm 6), çalışanın hoşgörüsü ile ilgili analizler, çalışanlara kendi işlerinde özerklik verilmesinin –yaratıcı gücün kullanılması becerisi, acil durumlarda karar verme ve belirli bilgilerin

25. Yeni Kurumsal Ekonomiler: Gregory K. Dow, "The New Institutional Economics and Employment Regulation", içinde Bruce E. Kaufman, Der. *Government Regulation of the Employment Relationship* (Madison, WI: Industrial Relations Research Association, 1997): s. 57-90. Tüketimi kolaylaştırmak: Paul Beaudry and John Di Nardo, "The Effect of Implicit Contracts on the Movement of Wages over the Business Cycle: Evidence from Micro Data", *Journal of Political Economy* 99 (August 1991): s. 665-88. Rekabetçi paradigmadan uzaklaşma: Alan Manning, *Monopsony in Mo tion: Imperfect Competition in Labor Markets* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 2003).

kullanılması gibi– faydalarına vurgu yapar. Bunun aksine bu soruna ıstırabı eklemek, çalışan özerkliğinin, böyle bir özerkliğin, çalışanlara kaytarmaları için daha büyük fırsatlar sunması bakımından, aynı zamanda daha da maliyetli olabileceği anlamına gelir. Özellikle ıstıraba odaklanan bir iktisadi yaklaşım, kaytarmaları engellemek için özerkliği azaltan iş tasarımları yapabilir; ancak daha incelikli bir yaklaşım, işleri tasarladığında özerkliğin fayda ve maliyetlerini dengeleyerek performansı azamileştirecektir.[26]

Sonuç olarak, çalışmayı bu şekilde kavramlaştırmak, özgün bir kavrayış sunmaktadır. Çalışmayı ıstırap olarak görmek, özellikle de uçlarda ne kadar çalışılacağına karar verirken, parasal isteklerin ve bir kimsenin alternatif zaman kullanımlarının önemini açığa çıkartmaktadır. Optimal emek kullanımına odaklanmak, örgütlerin işçi taleplerini belirleyen şeylerin neler olduğuna ve çeşitli emek ve sermaye biçimlerinin etkili bir şekilde nasıl konuşlandırılacağına yönelik bir kavrayışı geliştirir. Bir kimse, çalışmayı gerçekleştirmeye yönelik iktisadi teşviklerin gereğine inansa da inanmasa da bazılarının çalışmayı ıstırap olarak gördüklerine yönelik bir kavrayış, iktisadi teşviklerin iktisatçılar tarafından neden desteklendiği ve firmalar tarafından da neden uygulandığına dair soruları anlamaya yönelik çözümler ve bu tür çabaları da tartışmak için temeller sunar.

Bununla birlikte tüm çalışma biçimlerine ıstırap olarak yaklaşmak, aslında çalışmayı bir lanet olarak görmekten kaynaklanan olumsuz bir çalışma görüşünü ölümsüzleştirir

26. Sınırda: Lazear and Oyer, "Personnel Economics." Benefits of autonomy: Sharon K. Parker and Toby D. Wall, "Work Design: Learning from the Past and Mapping a New Terrain", içinde Neil Anderson et al., Der. *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology, Volume 1* (London: Sage, 2001): s. 90-109. İncelikli yaklaşım: Francis Green, "Leeway for the Loyal: A Model of Employee Discretion", *British Journal of Industrial Relations* 46 (March 2008): s. 1-32.

ve "çalışmanın kötülüğünü evrenselleştirir." Bu, aynı zamanda iktidardakilerin münasip bir ideolojisi tarafından da kınanabilir. Demokrasi ya da adaletle çelişebilen sosyal hiyerarşiler, CEO'lardan hademelere kadar herkesin tahammül etmek zorunda olduğu çalışmanın meşakkati ve ıstırabına yönelik bir algıyla gizlenmektedir. Dahası, işçilerin kaytarmaya yatkın olduklarına dair bir düşüncenin de yaygınlaşması, hiyerarşik çalışma yapılarını haklılaştırmakta ve çalışanların kendi işleri üzerindeki daha büyük özerklikleri sağlamaya yönelik baskıları da başka yöne çevirmektedir.[27] Çalışmanın meta olarak kavramlaştırılması (Bölüm 3) ile ilgili olan durumda da olduğu gibi, çalışmayı ıstırap olarak kavramlaştırmak, pür entelektüel bir egzersiz değil, tersine çalışmanın nasıl deneyimlendiği ile ilgili önemli sonuçları olan bir şeydir.

Farklı disiplinlerden gelen araştırmacılar da ana akım iktisadın çalışma analizinin, fayda azamileştirici ve ıstırap olarak çalışma hususundaki temellerini paylaşmamaktadırlar. Marksist iktisatçılar, ana akım iktisadı, eksik sözleşmeleri dayatma noktasında yapısal kapitalist iktidarın rolünü ihmal etmesi nedeniyle eleştirirler. Feminist iktisatçılar, ana akım iktisadın öz çıkar, atomist bireyler ve piyasa mübadelesi üzerindeki vurgusundan kaynaklanan kadınların ve ailenin marjinalleşmesi hususuna itiraz ederler. Davranışçı ve kurumsal iktisatçılar, endüstri ilişkileri araştırmacıları ve psikologlar, zihinsel sınırlamaların, adalet ile ilgili kaygıların ve öteki faktörlerin şu anlama geldiğine inanmaktadırlar: insan eylemi en iyi şekilde bencil bir fayda azamileştirmesiyle açıklanamaz ve iktisadi eylemin nihai hedefi de tüketim değildir. Sosyologlar, ana akım iktisat teorisinin iktisadi aktiviteyi sosyal yapıya gömülü bir şey olarak görememesine

27. Alıntı, ayrıca fikri yaygınlaştırmak: Spencer, *The Political Economy of Work*, 3. Disguised by a perception: John Kenneth Galbraith, *The Affluent Society* (Boston: Houghton Mifflin, 1958); Alan Fox, *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations* (London: Faber and Faber, 1974).

itiraz ederler. İlahiyatçılar ve dini liderler, maddi zenginliğin bencilce takibi üzerindeki vurgunun oluşturduğu para hırsını ["Gospel of Mammonism"] eleştirmişlerdir.[28] Öyleyse çalışma ile ilgili olarak birçok aykırı iktisatçı, psikolog, sosyolog, filozof, endüstri ilişkileri araştırmacısı, ilahiyatçı ve başkaları çalışmayı, ıstırap olarak değil, (çeşitli şekillerde tanımlanan) insani tatminin bir kaynağı olarak görmektedirler. Bu kitabın uyarısında şimdi üzerine eğileceğimiz husus, çalışmanın bu tür kavramlaştırılmalarıdır.

28. Marksist iktisat: Samuel Bowles and Herbert Gintis, "Contested Exchange: New Microfoundations for the Political Economy of Capitalism", *Politics and Society* 18 (June 1990): s. 165-222. Feminist iktisatçılar: Marianne A. Ferber and Julie A. Nelson, Der. *Beyond Economic Man: Feminist Theory and Economics* (Chicago: University of Chicago Press, 1993). Davranışsal iktisatçılar ve diğerleri: Avner Ben-Ner and Louis Putterman, "Values and Institutions in Economic Analysis", içinde Avner Ben-Ner and Louis Putterman, Der. *Economics, Values, and Organization* (Cambridge: Cambridge University Press, 1998): s. 3-69; Dell P. Champlin and Janet T. Knoedler, Der. *The Institutionalist Tradition in Labor Economics* (Armonk, NY: M. E. Sharpe, 2004); Daniel Kahneman, "A Psychological Perspective on Economics", *American Economic Review* 93 (May 2003): s. 162-68; A. Allan Schmid, *Conflict and Cooperation: Institutional and Behavioral Economics* (Malden, MA: Blackwell, 2004). Sosyologlar: Mark Granovetter, "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness", *American Journal of Sociology* 91 (November 1985): s. 481-510; James N. Baron, "The Employment Relation as a Social Relation", *Journal of the Japanese and International Economies* 2 (December 1988): s. 492-525. İlahiyatçılar: Thomas Carlyle, *Past and Present* (1843) (Berkeley: University of California Press, 2005); Albino Barrera, *Modern Catholic Social Documents and Political Economy* (Washington, DC: Georgetown University Press, 2001).

6
Kişisel Tatmin Olarak Çalışma

"Bir kimsenin yapmak için neye uygun olduğunu bulmak ve bunu yapmak için bir fırsat sağlamak, mutluluğun anahtarıdır."

-John Dewey (1859-1952)

Çalışma, bir yük olmaktan ziyade eğlenceli de olabilir. Rock grubu Kiss'in gitaristi Ace Frehley'in sözleriyle:

"Rock'n'roll'a bulaştım; çünkü eğlenceli bir şey. Bu bana gerçekten iş gibi gelmiyor. Günün sonunda eğlenmişsem "Vav, harika bir zaman geçirdim. Bunu yapmak için para aldığıma inanamı-

yorum" derim. Olması gereken şekil budur. Turnedeyseniz, iyi zaman geçiriyor olmalısınız. Olay budur."

Çalışma, özü itibariyle sadece bir gelir kaynağı değil, tatmin edicidir. John Steinbeck'in [*In Dubious Battle*] *Bitmeyen Kavga* romanında 1930'ların bir sendika örgütleyicisine, tarım işçilerini savunurken, işinin dışında herhangi bir keyif alıp almadığı sorulur. Düşük ücret ve tarla sahipleriyle kavgada ciddi bir biçimde yaralanma ya da öldürülme olasılığına rağmen, sendikacı şöyle cevap verir:

"Belki de herkesten daha fazla zevk alırız. Bizim işimiz önemli iştir. Böylesine önemli bir davaya baş koymaktan daha büyük bir zevk yoktur, bunu unutma. İnsanın canını sıkan iş, doğru dürüst bir amacı olmayan, sonuçsuz kalan iştir."[1]

Bir günahın laneti olmaktan ziyade çalışma, Chicagolu bir marangoz ile ilgili olan şu açıklamada da yansıtıldığı gibi, manevi tatmin de sağlayabilir:

"O, bir marangoz olarak çalışmayı, Tanrı'nın çağrısı olarak görmektedir. Kereste gibi ham bir maddeyi, bitmiş bir dolaba dönüştürmek, Ed'e salt keyif veriyor. Onun derin tatmini, çalışmasının Tanrı'nın ondan yetenekleri ile yapmasını istediği şeyin bir ifadesi olduğuna yönelik bir inançtan kaynaklanmaktadır."

İşte, fiziksel olarak yorucu ya da tehlikeli olabilmesine rağmen çalışma, uygun bir fiziksel aktivite düzeyini içerdiği zaman, aynı zamanda fiziksel ve psikolojik sağlığı geliştire de bilir.[2]

---

1. John Steinbeck, *Bitmeyen Kavga*, Çev. Tuncay Gökmen,(İstanbul: Oda Yayınları,1978) s. 292.

2. Birinci Alıntı: Chris Riemenschneider, "Kiss' Spaceman Is Now Grounded in Solo Life", *StarTribune* (Minneapolis, May 2, 2008), F5. İkinci alıntı: John Steinbeck, *In Dubious Battle* (1936) (New York: Penguin Books, 2006), 225. Üçüncü alıntı: Robert Anthony Bruno, *Justified by Work: Identity and*

Başka bir deyişle çalışma, kişisel tatminin bir kaynağı olarak kavramlaştırılabilir. İdeal olarak çalışma, amaca, başarıya, hâkimiyete, öz saygıya ve onura yönelik insani ihtiyaçlarını tatmin etmesiyle fiziksel sağlığı ve psikolojik esenliği geliştirir.[3] Ancak çalışmayı kişisel tatmin olarak görmek, çalışmanın her zaman sağlıklı bir şey olduğu anlamına gelmez. Kötü işlerin –gerek düşünmeyi içermeyen tekrarlardan, kötü davranan iş arkadaşları ya da patronlardan ve aşırı fiziksel ya da zihinsel taleplerden dolayı gerekse de başka faktörlerden dolayı olsun– olumsuz fiziksel ve psikolojik etkileri bulunabilir. Bu yüzden de çalışma, kişisel memnuniyetin ya da memnuniyetsizliğin bir kaynağı olabilir. Çalışma, neşe ya da stres getirebilir. Çalışma, gelişmenize ya da psikolojik olarak yıpranmanıza katkıda bulunabilir. Çalışmayı kişisel tatmin olarak kavramlaştırmak, bu bireysel olumlu ve olumsuz fiziksel ve psikolojik boyutlara vurgu yapmaktır.

Bununla birlikte işyeri güvenliği ile ilgili bir kaygı dışında, çalışmayı kişisel tatminin bir kaynağı olarak görenler arasında asıl önem verilen hususlar, genelde psikolojik boyuta yöneliktir.[4] Başka bir deyişle, bu kavramlaştırma, özellikle çalışmanın doğal olarak psikolojik olan biçimlerini benimsemektedir. Elişi de dahil olmak üzere tüm işler, hem bilişsel hem de duygusal olarak beyin tarafından yönetilmektedir. Yaptığınız işin doğası –iş görevleriniz, alınan karşılıklar, iş

---

the Meaning of Faith in Chicago's Working-Class Churches (Columbus: Ohio State University Press, 2008), 169. Fiziksel aktivite: L. Miles, "Physical Activity and Health", *Nutrition Bulletin* 32 (December 2007): s. 314-63.

3. Abraham H. Maslow, "A Theory of Human Motivation", *Psychological Review* 50 (July 1943): s. 370-96. Nick Turner, Julian Barling, and Anthea Zacharatos, "Positive Psychology at Work", içinde C. R. Snyder and Shane J. Lopez, Der. *Handbook of Positive Psychology* (New York: Oxford University Press, 2002): s. 715-30.

4. Michael J. Burke and Sloane M. Signal, "Workplace Safety: A Multilevel, Interdisciplinary Perspective", içinde Hui Liao, Joseph J. Martocchio, and Aparna Joshi, Der. *Research in Personnel and Human Resources Management, Volume 29* (Bingley, West Yorkshire, UK: Emerald, 2010): s. 1-47.

arkadaşlarıyla ilişkiler ve nasıl yönetildiğiniz de dahil–, sizin zihinsel durumunuzu etkilerken, tutumlar, haleti ruhiye ve duygular gibi zihinsel durumlar da işinize yaptığınız katkıyı etkileyebilir. Öyleyse, kişisel tatmin olarak çalışma kavramlaştırmasının temeli, çalışmayı, zihinsel ve etkili (duygusal / tutumlarla ilgili) işlevleri harekete geçiren bir aktivite olarak görüyor olmaktır.

Bu kavramlaştırma, sadece çalışmayı anlamak için değil aynı zamanda modern insan kaynakları yönetimi ile ilgili entelektüel temeller ortaya koyduğu için de önemlidir. Bu yüzden de dünya çapında istihdamı değişik insan kaynakları yönetimi pratikleri ile şekillenen milyonlarca işçi, çalışma ile ilgili bu şekilde düşünmekten doğrudan etkilenmektedir. Sonuç olarak, bu bölümde, kişisel tatmin olarak çalışma kavrayışı geliştirmenin yanı sıra, ayrıca temel ilkeleri, pratikleri ve eleştirileri de dahil olmak üzere insan kaynakları yönetimine önemli ölçüde dikkat sarf edeceğim.

Sevinçten İş Tatminine

Bu bölümün başındaki alıntıda da gösterildiği gibi, bir kimsenin işten potansiyel olarak elde edebileceği kişisel tatminin çeşitli kaynakları ve biçimleri bulunmaktadır. Dini düşüncede, işten tatmin sağlama ihtimali, bir lanet olarak çalışmanın (Bölüm 1) sıkıcı anlamına ve iktisadi üretim ile gelirin bir kaynağı olarak materyalist çalışma (Bölüm 3 ve 5) anlamına karşılık dengeleyicidir. Örneğin, modern Katolik Kilisesi, ideal olarak insanların kendi insani potansiyellerini tam olarak gerçekleştirmelerine ve kendilerini gerçekleştirmelerine imkân veren bir şey olarak çalışma kavrayışını benimser. İkinci Vatikan Konseyi'nin kelimeleriyle:

> "Çalışan bir kimse, sadece şeyleri ve toplumu değiştirmekle kalmaz, aynı zamanda kendisini de geliştirir. Daha fazla şey öğrenir, kaynaklarını geliştirir, kendisinin dışına ve ötesine çıkar. Bu tür

bir gelişmeyi doğru bir biçimde anlamak, elde edilebilecek dışsal zenginliklerden daha değerlidir."

Dini metinlerde bu kendi kendini gerçekleştirme ya da tatmin, genellikle Tanrı'ya hizmet etmekten kaynaklanan içsel bir haz duygusuna erişmek ile ifade edilir. Örneğin, on sekizinci yüzyıl Alman Protestanlığı içindeki Pietizm hareketi, "bir kimsenin komşusuna yardım etmeye yönelik bilinçli bir icra ile gerçekleştirilen çalışmanın, bir kutsanmışlık ve sevinç hissine sebep olabileceği fikrini sürdürmüştür." Benzer şekilde çağdaş ilahiyatçı Matthew Fox da çalışma "[kutsal] bir bağış türü, bir lütuf, bizim yeteneklerimizin başkalarının ihtiyaçlarına ve başkalarının yeteneklerinin de bizim ihtiyaçlarımıza karşılıksız bir uyumu" olarak deneyimlendiğinde ortaya çıkan, bir kimsenin çalışmasındaki sevincin önemine vurgu yapmaktadır. Rahip Armand Larive çalışmadaki neşeyi, aslen ruhani olarak paylaşılmakla itham edilen bir haz olarak tanımlamaktadır. Bu nitelikler, eski Hindu kutsal metni olan Bhagavag Gita'dan alınan aşağıdaki pasajda da gösterildiği gibi, Batılı dinlerle sınırlı değildir:

"Onlar, kendi işlerinde neşe buldukları zaman tekâmül ederler. Bir kimsenin nasıl tekâmül ettiğini ve işinde nasıl neşe bulduğunu duy. Bir kimse, işi, her şeyin kaynağı ve her şeyde bulunan Tanrı'ya ibadet olduğu zaman tekâmüle erer."

Ayrıca haz almak, çalışmanın lanetli doğasından azade olmak şeklinde de nitelendirilebilir: "Neşemiz ile dünyanın gereksinimi arasında kendi uyumumuzu bulduğumuz zaman, Tanrı'nın bulunmamızı istediği yer [çalışma], tutsaklıktan ziyade özgürlüğe daha çok benzer."[5]

5. Birinci alıntı: Second Vatican Council, *Gaudium et Spes* (1965), s. 35. İkinci alıntı: Joan Campbell, *Joy in Work, German Work: The National Debate, 1800-1945* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 1989), 8. Üçüncü alıntı: Matthew Fox, *The Reinvention of Work: A New Vision of Livelihood for*

Çalışmadaki neşe teması ayrıca seküler felsefede de barizdir. On sekizinci yüzyılda Aydınlanma süresince Alman filozoflar çalışmayı, "özgür, yaratıcı, entelektüel olarak ilham verici, sosyal olarak faydalı, kişisel olarak ise tatmin edici" bir şey olarak idealize etmişlerdi. Daha sonra ise sanayileşme süresince devam eden bir ilgi, sürekli olarak "işteki neşe" (*Arbietsfreude*) olmuştu. Bu nokta belki de en bilindik haliyle, Karl Marx'ın çalışmayı insan aktivitesinin en üstün formu olarak yüceltmesinde yansıtılmıştır (Bölüm 9). On dokuzuncu yüzyılda işteki neşe ideali, Fransız ütopyacı filozof Charles Fourier'in ve Fransız yazar Émile Zola'nın yazılarında da göze çarpmaktadır. İşteki Neşe [*Joy in Work*] aynı zamanda Henri de Man'ın, çalışmanın, eylem, yaratım ve öz saygı da dahil olmak üzere çeşitli insan ihtiyaçlarının ya da içgüdülerinin tatmin edilmesiyle neşe sağladığını öne sürdüğü ve işçilerin, işlerinde neşeyi gerçekleştirmeleri ile ilgili faktörleri ya da bunların yokluğunu değerlendirmek üzere kendi işlerine yönelik tutumlarını analiz ettiği 1927 yılındaki kitabının da başlığıdır.[6]

Bu fikirler günümüzde de devam etmektedir. Örneğin, sosyolog Richard Sennett, zanaatkârlıktan kaynaklanan "meşguliyetin özel bir insanlık durumu"na ve bir kimsenin birisinin işini iyi bir şekilde yapmaktan aldığı gurura dayanan tatminin önemine vurgu yapar. Ancak işteki neşe fikri, büyük ölçüde yerini iş tatminine yönelik bir ilgiye bırakmıştır. İş

Our Time (New York: HarperCollins, 1994), s. 102. Dördüncü alıntı: Armand Larive, *After Sunday: A Theology of Work* (New York: Continuum, 2004), 112. Beşinci alıntı: Juan Mascaró and Simon Brodbeck, *The Bhagavad Gita* (New York: Penguin Classics, 2003), s. 83. Altıncı alıntı: William C. Placher, Der. *Callings: Twenty Centuries of Christian Wisdom on Vocation* (Grand Rapids, MI: Eerdmans, 2005), s. 10.

6. Birinci Alıntı, also *Arbietsfreude:* Campbell, *Joy in Work, German Work*, 12. Ütopyacı yazarlar: David Meakin, *Man and Work: Literature and Culture in Industrial Society* (London: Methuen, 1976). Henri de Man, *Joy in Work* (1927), Çev. Eden Paul and Cedar Paul (New York: Henry Holt, 1929).

tatmininin iyi bilinen bir tanımı, "bir kimsenin işinin ya da iş deneyiminin değerinden kaynaklanan memnun edici ya da pozitif bir duygusal durumu" şeklindedir. İş tatmini ile ilgili uzun süreli bir teori, her ikisi de örgütsel davranış araştırmacısı olan Richard Hackman ve Greg Oldham tarafından geliştirilen iş özellikleri modelidir. Burada bir işin ne kadar tatmin edici olduğunu belirleyen beş özellik bulunmaktadır: beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim. Bu özellikleri üst düzeyde taşıyan işlerdeki işçiler, genellikle yüksek iş tatminine sahip bulunmaktadırlar.[7] İş tatmini, işten elde edilen kişisel tatminin boyutunu kavramlaştırmanın muhtemelen günümüzdeki (teolojik olmayan) hâkim biçimidir ve bu kavram modern insan kaynakları yönetiminin önemli bir temelini sunmaktadır. İş tatmininin hem bilişsel bir yönünün ("bir kimsenin işinin ya da iş deneyiminin değeri") hem de duygusal bir yönünün ("memnun edici ya da pozitif bir duygusal durum") bulunması, çalışma deneyimindeki zihinsel süreçlerin önemine vurgu yapmaktadır.

İş tatmininden daha derin bir düzeyde çalışma, ayrıca bir kimlik duygusu vasıtasıyla tatmin de sağlayabilir (Bölüm 9). İş tatmini ile işte neşeye yönelik erken dönem Alman ilgisi büyük ölçüde ücretli istihdama odaklıyken kişisel tatmine çalışmanın çeşitli biçimleri ile de erişilebilmektedir. Başkalarına bakmak –bir anne babanın bir çocuk bakımı ya da yetişkinlerin bir yaşlıya bakımı gibi– çalışmadır (Bölüm 8).

7. Birinci alıntı: Richard Sennett, *The Craftsman* (New Haven, CT: Yale University Press, 2008), 20. İkinci alıntı: Edwin A. Locke, "The Nature and Causes of Job Satisfaction", içinde Marvin D. Dunnette, Der. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Chicago: Rand-McNally, 1976): s. 1297-349 ve 1300. İş özellikleri modeli: Richard J. Hackman and Greg. R. Oldham, *Work Redesign* (Reading, MA: Addison-Wesley, 1980). Genellikle Kurmak: Timothy A. Judge et al., "Job Satisfaction: A Cross-Cultural Review", içinde Neil Anderson et al., Der. *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology, Volume 2* (London: Sage, 2001): s. 25-52.

Bu tür bir çalışma, stresli olabilir; ancak aynı zamanda neşe ve pozitif zihinsel ve fiziksel sağlık neticeleri de getirebilir. Ayrıca gönüllülük de yaşam memnuniyetini geliştirmenin bir kaynağı olabilir. Günlük ücretli işlerden ücretsiz bakım ya da gönüllülük işlerine kadar bu tür farklı çalışma biçimleri, tipik bir biçimde işte neşenin peşinde olmaya vurgu yapan dini perspektifler de içermektedir.[8] Bu yüzden de kişisel tatmin, sadece ücretli istihdam için değil tüm çalışma biçimleri için önemli bir kavramlaştırmadır.

Çalışmada Zihinsel Süreçler

Çalışmayı kişisel tatminin bir kaynağı olarak düşünmek, çalışmayı kavramaya yönelik bilişsel ve etkili zihinsel süreçlerin önemi ile ilgili daha genel soruların sorulmasına neden olmaktadır. Bu tür sorular, en güçlü şekilde, endüstriyel-örgütsel (E-Ö) psikoloji, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanlarındaki araştırmacılar tarafından vurgulanmıştır. Sözkonusu alanların bütün bir araştırma literatürünü burada gözden geçirmek mümkün değildir; ancak dört temel konunun kısa bir tanımlaması, çalışmayı anlamaya yönelik zihinsel süreçleri kapsamanın önemini ortaya çıkarabilir. Bu dört konu, bireysel farklılıklar, iş tutumları, örgütsel adalet ve çalışma motivasyonudur. Bu konular arasındaki ortak payda, çalışmanın nasıl deneyimlendiğinin ve dolayısıyla nasıl kavramlaştırıldığının üzerindeki zihinsel süreçlerin etkisidir. Bu alanlardaki araştırmacıların, insan kaynaklarını etkili bir biçimde yönetme noktasındaki pratik zorluklar için

8. Aynı zamanda keyif de verebilir: Stephanie L. Brown et al., "Providing Social Support May Be More Beneficial Than Receiving It: Results from a Prospective Study of Mortality", *Psychological Science* 14 (July 2003): s. 320 27; Nel Noddings, *Caring: A Feminine Approach to Ethics and Moral Education*, Der. (Berkeley: University of California Press, 2003). Gönüllü: Stephan Meier and Alois Stutzer, "Is Volunteering Rewarding in Itself?" *Economica* 75 (February 2008): s. 39-59. Dini Perspektif: Bruno, *Justified by Work*.

nasıl çaba gösterdikleri bu bölümün ilerleyen kısımlarından gösterilecektir.

Bireysel psikolojik farklılıklar üzerindeki araştırmalar, güçlü ya da zayıf psikolojik özelliklerin kişiden kişiye değiştiğini göstermektedir. Öyleyse çalışmayı bilişsel ve duygusal bir aktivite olarak görmek, çalışmayı kavramada bu bireysel farklılıkların önemli olduğunu öne sürmektir. Temel bir örnek, ayrıca genel zihinsel yetenek de denen genel bilişsel beceridir ya da kısaca *g*'dir. Bir bireyin genel zihinsel beceri düzeyinin, onun iş performansının en geçerli tahmin unsurlarından birisi olduğuna ve iş ile ilgili öğrenmenin en iyi elde edilebilir tahmin unsuru olduğuna yönelik güçlü kanıtlar bulunmaktadır. Bireysel farklılıkların bir başka kategorisi, kişiliktir. Kişilik ile ilgili standart bir model, "Büyük Beş" modelidir: dışadönüklük, uyumluluk, nevrotiklik (duygusal denge), sorumluluk ve deneyime yönelik açıklık. Sürekli bir biçimde iş performansıyla ilişkili olarak görülebilecek tek boyut, sorumluluktur, öteki boyutlar ise örgütsel vatandaşlık davranışları ya da iş stresi benzeri çalışma çıktıları gibi öteki iş davranışlarını tahmin edebilir. Bununla birlikte, çalışmayı kavramaya yönelik bu genel kişilik ölçülerinin tüm faydaları, tartışılmaya devam edilmektedir. İş tatmini ve iş performansı ile ilgili gösterilecek başka bir bireysel farklılık ölçütü, -algılanan öz saygı, öz yetkinlik, duygusal denge ve "temel öz değerlendirme" denen kontrol odağının bir karışımı ile ölçülen- bireylerin kendileri ile ilgili nasıl hissettikleri hususudur. Ayrıca kişisel bütünlük de iş ile bağlantılı çeşitli davranışlarla ilgili olan bireysel bir farklılıktır.[9]

9. Bilişsel yetenek: Malcolm James Ree, Thomas R. Carretta, and James R. Steindl, "Cognitive Ability", içinde Neil Anderson et al., Der. *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology, Volume 1* (London: Sage, 2001): s. 219-32. İş performansı tahmini: Frank L. Schmidt and John E. Hunter, "The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Fin-

Bireysel farklılıklar ile ilgili bu araştırmalar, seçim testleri ile çalışma dünyasına da uyarlanmaktadır. Şayet belirli bir psikolojik özellik, istenen ya da istenmeyen iş çıktıları ile ilişkiliyse bu durumda örgütler de bu özelliği ölçebilmeyi istemekte ve ölçümleri de eleman alımı ve terfi kararlarında bireyler arasında bir ayırım yapmak üzere kullanmaktadırlar. Bununla birlikte bu uygulamalar tartışmadan uzak değildirler. Örneğin, şayet bilişsel bir yetenek testinin, azınlık gruplarının mensupları için ters sonuçları bulunuyorsa ya da şayet bir kişilik testi, bir işçi sendikasını destekleyebilecek birilerini işten çıkartma şeklinde algılanıyorsa, çalışanların seçiminde bireysel farklılık ölçümlerinin kullanılması tartışmalıdır.[10]

Kişilikteki, tutumlardaki ve değerlerdeki bireysel farklılıklar ayrıca Çekim-Seçim-Yıpranma (ASA) modelinin temelini de oluşturmaktadır. Bu kuram, bireylerin kendi kişisel eğilimleriyle uyuşan amaçlar ve kültürler yoluyla örgütlere çekildiklerini öne sürmektedir. Örgütler, kendi amaçları ve kültürlerine uygun görünen çalışanları seçmekte ve kötü

---

dings", *Psychological Bulletin* 124 (September 1998): s. 262-74. Başka boyutlar da tahmin edeblir: Leaetta M. Hough and Deniz S. Ones, "The Structure, Measurement, Validity, and Use of Personality Variables in Industrial, Work, and Organizational Psychology", içinde Neil Anderson et al., Der. *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology, Volume 1* (London: Sage, 2001): s. 233-67. Tam fayda tartışması: Deniz S. Ones et al., "In Support of Personality Assessment in Organizational Settings", *Personnel Psychology* 60 (Winter 2007): s. 995-1027. Temel öz değerlendirme: Joyce E. Bono and Timothy A. Judge, "Core Self-Evaluations: A Review of the Trait and Its Role in Job Satisfaction and Job Performance", *European Journal of Personality* 17 (March 2003): S5-S18. Personel bütünleşmesi: Christopher M. Berry, Paul R. Sackett, and Shelly Wiemann, "A Review of Recent Developments in Integrity Test Research", *Personnel Psychology* 60 (Summer 2007): s. 271-301.

10. Ters sonuçlar: Christopher M. Berry, Melissa L. Gruys, and Paul R. Sackett, "Educational Attainment as a Proxy for Cognitive Ability in Selection: Effects on Levels of Cognitive Ability and Adverse Impact", *Journal of Applied Psychology* 91 (May 2006): s. 696-705. Sendika destekleyicilerini temizlemek: John Logan, "The Union Avoidance Industry in the United States", *British Journal of Industrial Relations* 44 (December 2006): s. 651-75.

bir uyum sözkonusu olduğunda ise çalışanlar örgütten ayrılmaktadırlar. Bu yüzden de örgütler, kendi çalışanlarının kişiliklerini, tutumlarını ve değerlerini yansıtırlar. Bununla bağlantılı olarak, birey ve örgüt ihtiyaçları arasındaki örtüşmeyi ve çalışma ile ilgili bir takım olguları açıklamaya yardımcı olan özellikleri ortaya koyan kişi-örgüt uyumu üzerine oldukça geniş bir kaynak bulunmaktadır.[11] Bir takım zihinsel teşviki içeren çalışmayı kişisel tatminin bir kaynağı olarak görmek, bu hususları öne çıkartmaktadır.

İş tutumları ile ilgili araştırmalar, zihinsel süreçleri çalışma kavrayışına dahil etmenin önemini ortaya çıkartan ikinci bir alandır. En fazla araştırılan iş tutumu –ve E-Ö psikolojisinde, örgütsel davranış alanında ve insan kaynakları yönetimi alanında en fazla araştırılan konulardan birisi– iş tatminidir. İş tatmini konusu, akademisyenlerin ve benzer şekilde pratisyenlerin çok fazla dikkatini çekmektedir; çünkü iş tatmininin iş performansını etkilediğine sezgisel olarak inanılmaktadır –mutlu bir çalışan, üretken bir çalışandır ya da dışarıdan öyle görünmektedir. Ampirik araştırmalar, orta düzey bir ilişkiye yönelik güçlü bir kanıt bulunduğunu ortaya koymaktadırlar; ancak herkesin bildiği gibi iş performansını ölçmek zordur, dolayısıyla daha mutlu işçilerin ne ölçüde daha fazla üretken oldukları meselesi bir tartışma konusu olmaya devam etmektedir. İş ile ilgili başka birçok tutum da araştırılmıştır ve bunlar arasında oldukça yaygın olan birisi duygularla ilgili olan örgütsel bağlılıktır. Kendi örgütleri ile güçlü duygusal bağlantıları olan bireylerin, örgütten ayrılma

11. ASA Modeli: Benjamin Schneider, Harold W. Goldstein, and Brent D. Smith, "The ASA Framework: An Update", *Personnel Psychology* 48 (Winter 1995): s. 747-73. İnsan-örgüt uyumu: Amy L. Kristof, "Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications", *Personnel Psychology* 49 (Spring 1996): s. 1-49; Jeffrey R. Edwards et al., "The Phenomenology of Fit: Linking the Person and Environment to the Subjective Experience of Person-Environment Fit", *Journal of Applied Psychology* 91 (July 2006): s. 802-27.

eğilimleri daha düşük iş performans düzeyleri ise daha yüksek gibi görünmektedir. Bu husus, işyerinde kıskançlık ya da huysuzluk gibi başka bir takım duyguların önemi üzerindeki işaretleri ilerletmektedir.[12]

Öne çıkan üçüncü bir konu ise örgütsel adalettir ya da daha basit biçimiyle işyerinde hakkaniyettir. Dağıtıcı adalet ile prosedürel adalet arasında bir ayırım yapmak oldukça yaygındır. Dağıtıcı adalet, sonuçlar ile ilgili algılanan hakkaniyete odaklanır. Bu çerçevede uzun süreli bir teori, psikolog J. Stacy Adams tarafından geliştirilen ve işçilerin, bazı referans grupları ile eşitlikçi sonuçlar kurmak üzere davranışlarını değiştirdiklerini varsayan eşitlik teorisidir. Örneğin, şayet iş arkadaşınızdan daha sıkı çalıştığınıza inanıyor ancak aynı ücreti alıyorsanız, eşitlik teorisi, sizin, çabanızı iş arkadaşınızınkiyle eş olacak düzeyde azaltacağınıza ya da daha yüksek bir ücret arayışı içinde olacağınıza yönelik bir çıkarımda bulunur. Prosedürel adalet ise prosedürlerle ilgili olarak algılanan adalete odaklanır. Örneğin, ücret artışlarının belirlenmesinde kalıcı standartların ve objektif bilgilerin kullanılması ve işçilere bir müzakerede kendi taraflarının sesini sunma fırsatının verilmesinin çalışanların prosedürel adalet ile ilgili algılarını geliştireceğine inanılmaktadır. Örgütsel adalet, çalışmayı kavramak açısından önemlidir; çünkü oldukça geniş bir araştırma lüteratürü, hem dağıtıcı hem de prosedürel adalet ile ilgili algıların, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi çalışan tutumları ve iş performansı ile örgütsel

12. En fazla araştırılan tutum, ayrıca ölçülmesi zordur: Judge et al., "Job Satisfaction." Organizational commitment: John P. Meyer and Natalie J. Allen, *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application* (Thousand Oaks, CA: Sage, 1997). Kıskançlık: Michelle K. Duffy, Jason D. Shaw, and John M. Schaubroeck, "Envy in Organizational Life", içinde Richard Smith, Der. *Envy: Theory and Research* (New York: Oxford University Press, 2008): s. 167-89. Ruh hali: Andrew Miner, Theresa M. Glomb, and Charles Hulin, "Experience Sampling Mood and Its Correlates at Work", *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 78 (June 2005): s. 171-93.

vatandaşlık davranışları gibi iş ile ilgili davranışlarına dair çıkarımlarda bulunduğunu ortaya koymaktadır.[13]

Sonuncu, fakat son derece önemli bir konu ise çalışma motivasyonudur. Bir sonraki kısımda tartışılacağı üzere işçilerin nasıl motive edileceği sorunu, yüzyıllar boyunca işverenleri ve efendileri zorlamıştır. İktisat teorisi genelde ücret ve terfiler gibi dışsal ödüllerin önemine vurgu yapmaktadır (Bölüm 5). Psikolojik bir perspektiften yola çıkılarak oluşturulan teoriler ise tersine genelde içsel ödüllerin önemine vurgu yapar. Psikolog Abraham Maslow'un ünlü ihtiyaçlar hiyerarşisi, insanların öncelikle en temel ihtiyaçlarını -gıda, su ve havaya yönelik fizyolojik ihtiyaçlarını- karşılamaya çalıştıklarını ve bu ihtiyaçlar bir kez karşılandı mı dikkatlerin başka ihtiyaçları karşılamaya ve daha sonra ise sevgi, itibar ve son olarak da kendini gerçekleştirmeye yöneldiğini öne sürmektedir. Psikolog Frederick Herzberg, dışsal ödüllerin olmaması durumunun memnuniyetsizliğe yol açabileceğini; ancak kişisel gelişim için bireyleri motive eden faktörlerin başarı, rekabet, mücadele ve fırsatlar gibi içsel faktörler olduğunu öne sürmüştür.[14]

---

13. Dağıtımcı ve prosedürel adalet, ayrıca büyük ampirik literatür: Robert Folger and Russell Cropanzano, *Organizational Justice and Human Resource Management* (Thousand Oaks, CA: Sage, 1998); Jason A. Colquitt et al., "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research", *Journal of Applied Psychology* 86 (June 2001): s. 425-45; Stephen W. Gilliland and David Chan, "Justice in Organizations: Theory, Methods, and Applications", içinde Neil Anderson et al., Der. *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology, Volume 2* (London: Sage, 2001): s. 143-65. J. Stacy Adams, "Inequity in Social Exchange", içinde Leonard Berkowitz, Der. *Advances in Experimental Social Psychology, Volume 2* (New York: Academic Press, 1965): s. 267-99. Prosedürel adalet: John Thibaut and Laurens Walker, *Procedural Justice: A Psychological Analysis* (Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1975).

14. İçsel ödüllendirmenin önemi: John J. Donovan, "Work Motivation", içinde Neil Anderson et al., Der. *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology, Volume 2* (London: Sage, 2001): s. 53-76. Maslow, "A Theory of Human Motivation." Frederick Herzberg, *Work and the Nature of Man* (Cleveland: World Publishing, 1966).

Yukarıda da belirtildiği gibi hakkaniyet ve adalet ile ilgili kaygılar da ayrıca motive edici faktörler olabilirler. Hackman ve Oldham'ın iş özellikleri modeli de bir içsel motivasyon modelidir. Örneğin, beceri farklılığı, görev kimliği ve görev önemi ile ilgili yüksek düzeylerdeki işlerde bulunan bireylerin bir anlamlılık duygusu yaşadıklarına inanılır ve bu içsel ödül motivasyona yol açar. Psikolog Edward Deci ve psikolog Richard Ryan da motivasyonun rekabet ve hür iradeye yönelik doğal insan ihtiyaçlarına dayandığını belirten oldukça etkileyici bir model geliştirmişlerdir. Daha sosyolojik bir perspektiften, bir kimsenin özellikle de başkalarının gözünden tanımlanan öz kimliğini geliştirmesi, başka bir güçlü içsel motivasyon unsuru olabilir. İçsel motive ediciler ile ilgili bu perspektifler, temel ihtiyaçların birçok kişi tarafından kolayca karşılandığı yüksek gelirli ülkelere yönelik ya da kişisel tatmine değer veren Batılı kültürlere yönelik kültürel olarak önyargılı olsa da bunlar, çalışmanın sadece iktisadi ya da hayatta kalmaya yönelik bir aktivite olarak değil de zihinsel süreçlere dayalı bir aktivite olarak nasıl görülebildiğini açık bir biçimde ortaya koymaktadır.[15]

Her ne kadar bu örnekler (çeşitli bilişsel ve duygusal bileşenleri kapsayan geniş tanımıyla) kişisel tatmin olarak çalışma kavramlaştırması ile ilgili öncüller olsa da bireysel ve örgütsel performansın tekrarlanan bir teması da bulunmak-

15. Adaletle ilgili kaygılar: Adams, "Inequity in Social Exchange." Hackmanand Oldham, *Work Redesign*. Edward L. Deci and Richard M. Ryan, *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior* (New York: Plenum Press, 1985). Sosyolojik perspektif: Boas Shamir, "Meaning, Self and Motivation in Organizations", *Organization Studies* 12 (1991): s. 405-24. Temel ihtiyaçları kolaylıkla karşılamak: Michele J. Gelfand, Lisa M. Leslie, and Ryan Fehr, "To Prosper, Organizational Psychology Should Adopt a Global Perspective", *Journal of Organizational Behavior* 29 (May 2008): s. 493-517. Bireysel tatmine değer veren Batı kültürü: Hazel R. Markus and Shinobu Kitayama, "Culture and the Self: Implications for Cognition, Emotion, and Motivation", *Psychological Review* 98 (April 1991): s. 224-53.

tadır. Başka bir deyişle kişisel tatmini ve olumlu duygusal durumları verimliliğe, iş performansına ve rekabete dönüştürme çabası, güçlü bir çabadır. E-Ö psikolojisi, örgütsel davranış ve akademik bir alan olarak insan kaynakları yönetimi nihayetinde sadece işi ve örgütsel performansı anlamaya değil aynı zamanda bunları geliştirmeye de dayanmaktadır.[16] Bu alanlar, işletme yönetiminin insan kaynağı olarak işçi vizyonu (makineler gibi fiziksel kaynaklar ile birlikte işletmenin faaliyet sonuçlarına katkıda bulunan üretken varlık) ile yakından bağlantılıdır. Bu yüzden de insan kaynakları yönetiminin hem akademik alanında hem de uygulayıcıları nezdindeki kapsayıcı soru, hangi yönetim pratikleri setinin çalışanların performansını en iyi kullandığına yöneliktir. Bu soruya yönelik çağdaş cevaplar, çalışmanın zihinsel bileşenlerinin anlaşılmasına vurgu yapar ve bu yüzden de büyük ölçüde psikoloji ile örgütsel davranış alanlarının ilkelerine dayanır.

Sevk Sisteminden Psikolojik Motivasyona

En az beş bin yıl önce Sümerli kölelere, tapınak işçilerine ve askerlere kadar geri giden bir süre boyunca işçiler, başkaları tarafından yönetilmişlerdir. Bu yüzden de işçilerin nasıl etkili bir biçimde yönetileceği hususu oldukça eski bir meseledir. Birinci yüzyılda yazan Romalı çiftçi Columella, "bilhassa kendi hizmetindeki kişiler hususunda... bakımın efendilerin talebi olduğunu" gözlemlemekte ve çiftlik kâhyalarının istenen özelliklerini (örneğin, bu kâhyalar "ihmalkârlık ve

16. Performans iyileştirmenin önemi: Joel Lefkowitz, "To Prosper, Organizational Psychology Should Expand the Values of Organizational Psychology to Match the Quality of Its Ethics", *Journal of Organizational Behavior* 29 (May 2008): s. 439-53; Michael J. Zickar and Robert E. Gibby, "Four Persistent Themes throughout the History of I-O Psychology in the United States", içinde Laura L. Koppes, Der. *Historical Perspectives in Industrial and Organizational Psychology* (Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 2007): s. 61-80.

zalimlik olmaksızın otoriteyi kullanmalı ve iyi çalışanlardan bazılarını memnun etmelidir") ve köleleri idare etmeye yönelik öteki yöntemleri (örneğin, "herhangi bir yeni iş ile ilgili onlara bir müzakere yapmak üzere bir çağrıda bulunmalı"; çünkü "köleler, kendi fikirlerinin sorulduğu ve tavsiyelerinin takip edildiği işleri yapmakta daha isteklidirler") tartışmaya devam etmektedir.[17] Bu bakımdan insan kaynakları yönetimindeki bazı fikirler, yüzyıllardır ortalıktadır. Fakat işçilerin idare edilmesine yönelik modern ilginin izi, eve dayalı bir işgücünden endüstriyel bir işgücüne doğru Sanayi Devrimi'nin yol açtığı dönüşüme kadar takip edilebilir.

Sanayi Devrimi'nin arifesinde Britanya nüfusunun büyük bir kısmı, bazı hane halklarının zanaatçı olarak ya da putting-out (ya da evde yapılan parça başı iş veya düşük ücretli iş) sisteminin bir parçası olarak küçük ölçekli ev üretimi ("küçük ev sanayii" [*cottage industries*]) yoluyla gelirlerini artırması ile birlikte, tarımsal işlerle uğraşıyordu. Tüm bu uğraşlarda hane halkları, iş türünü, ne zaman ve nasıl sıkı çalışılacağını ve kullanılan teknikleri seçmek de dahil olmak üzere kendi aktivitelerini özerk bir biçimde kendileri kontrol ediyordu. Bu yüzden de on sekizinci yüzyıl Britanya'sında fabrika sisteminin disiplinine geçiş, oldukça zorlu bir geçişti. Sabit çalışma saatleri ve günleri, dakiklik ve sabit iş eforu, ev eksenli tarımsal işçiler ile ilk endüstriyel işçilerin hoşlandığı (ve günümüzde de öğrencilerin, danışmanların ve başkalarının halen hoşlanmaya devam ettiği) özerk çalışma alışkanlıkları –aslında bütün bir kültürel doku– ile keskin bir biçimde çatışıyordu. Örneğin, en resmi haftalık tatil günü olan "Kutsal Pazartesi", geniş çaplı olarak birçok işçi tarafından kutlanıyordu ve düzenli çalışma haftalarını dayatmaya çalışan sanayi işverenleri

17. Lucius Junius Moderatus Columella, *De Re Rustica*, Çev. Harrison Boyd Ash (London: William Heinemann, 1941), s. 79, 89 ve 93.

için büyük hayal kırıklığıydı. "Liyakat ve işçinin başarısızlığından dolayı içinde bulunduğu ikincil konum sebebiyle sahip olunan yüksek zenginlik ve güç... sanayinin temel niteliği, ihtiras, ciddiyet ve tutumluluk" tavrı ile silahlanmış birçok fabrika sahibi, yoğun iş kuralları, doğrudan kontrol, tehditler, parasal cezalar içeren cezalandırmalar ile çalışma hızına dayalı teşvikler yoluyla disiplin ve yönetsel kontrol dayatmaya çalışmışlardır.[18] İşçiler, tam tersine değil, yeni çalışma biçimlerine uymaya zorlanmışlardır.

On dokuzuncu yüzyılın sonlarına hızlı bir geçiş yapacak olursak, birçok Amerikan işyeri de benzer şekilde denetmenlerin imparatorluğuna –denetmenlerin işe almaya, işten çıkartmaya, ücretlere, disipline yönelik sorgulanamayan otoritelerine ve çalışanları tipik olarak "yakın denetim, istismar, küfür ve tehdit"e dayalı bir sevk sistemi ile motive etmeye– dayanan yönetsel rejimler ile karakterize ediliyordu. Bu özellikler, hem Britanya'da hem de Birleşik Devletler'de bilimsel olmayan yönetsel metotlar ile ilgili daha geniş kapsamlı bir örüntünün unsurlarıydılar. Bu dönemde, gittikçe karmaşıklaşan üretim işleyişlerini koordine etmeye ve israfı azaltmaya yönelik gereksinim, özellikle de Birleşik Devletler'de sistematik yönetim yaklaşımının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu yaklaşım, üretim sürecini daha iyi bir koordine etmeye yönelik modern muhasebe sistemlerinin gelişimini ve resmi kayıt tutmanın basit iyileştirmelerini de içermektedir. Ayrıca mühendisler ilginin bir kısmını, üretimin insani bileşenlerini sistematize etmeye yöneltmişler ve dolayısıyla

18. Evde Üretim: E. P. Thompson, *The Making of the English Working Class* (London: Gollancz, 1963); Sheilagh C. Ogilvie and Markus Cerman, Der. *European Proto-Industrialization* (Cambridge: Cambridge University Press, 1996). Sabir çalışma saatleri, ayrıca alıntı: Sidney Pollard, *The Genesis of Modern Management: A Study of the Industrial Revolution in Great Britain* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1965), 193. Kutsal Pazartesi: E. P. Thompson, "Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism", *Past and Present* 38 (December 1967): s. 56-97.

da modern insan kaynakları yönetimi için temeller ortaya koymaya başlamışlardır.[19]

Sistematik yönetim hareketinin çalışmaya en ünlü uygulanışı, Frederick Winslow Taylor'ın aynı zamanda Taylorizm olarak da adlandırılan bilimsel yönetim yaklaşımıdır. Taylor ve başkaları, bir görevi tamamlamanın en iyi yolunu "bilimsel" olarak belirlemekle verimlilik ve öngörülebilirliği geliştirmeye çalışmışlardır. Örneğin, Taylor yüzyılın başlarında uygun bir kürek yükünün 9,5 kilogram olduğunu belirlemek için bir kömür işçisinin küreyebileceği miktarı zamanlamak ve ölçmekle dört ay geçirmiştir. Daha genel olarak zaman ve hareket etütleri, işleri, en temel bileşenlerine indirgemek üzere kullanılıyor ve nihai talimat kartlarını, her bir görevin, bazen bir saniyeye indirecek düzeyde, tam olarak nasıl yapılacağı hususunda belirginleştiriyordu. Bu bakımdan Taylorizm, işin düşünülmesi ile icrası arasında keskin bir ayırım meydana getirmiştir.[20] Her işin en iyi tek yolunu işçiler değil de yöneticiler belirliyordu. İşçiler, standart bir makinenin dişlisi ya da ellerden oluşan bir set hükmündeydiler. Gerçekten de *el*, işçi anlamına geliyordu tıpkı ırgat [*farmhand*], fabrika işçisi [*factory hand*], gemi işçisi [*deckhands*] ("güvertedeki

19. Alıntı, ayrıca insan unsurunu düzenleme: Sanford M. Jacoby, *Employing Bureaucracy: Managers, Unions, and the Transformation of Work in American Industry, 1900-1945* (New York: Columbia University Press, 1985), 20. Modern Finansal Metotlar: Joseph A. Litterer, "Systematic Management: Design for Organizational Recoupling in American Manufacturing Firms", *Business History Review* 37 (Winter 1963): s. 369-91. İnsan unsuru düzenleme: Bruce E. Kaufman, *Managing the Human Factor: The Early Years of Human Resource Management in American Industry* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2008).

20. Frederick Winslow Taylor, *The Principles of Scientific Management* (New York: Harper and Brothers, 1911). Optimal yük: Robert Kanigel, *The One Best Way: Frederick Winslow Taylor and the Enigma of Efficiency* (New York, Penguin, 1997). Keskin bölünme: Harry Braverman, *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century* (New York: Monthly Review Press, 1974).

tüm eller"), mutfak işi yapanlar [*kitchen hands*] ve benzeri durumlarda olduğu gibi.

Taylor, bilimsel yönetimi, bu "eller" için kendi kazançlarını azamileştirmenin bir yolu olarak görüyordu; ancak bu yaklaşım, işçilerin çıkarları ve psikolojik ihtiyaçları ile ilgili oldukça dar bir görüş olarak somutlaşmaktaydı. Bu itibarla şayet insanileştirmeyi geliştirmeye yönelik değilse de, iş gücünün yönetimini geliştirmeye, iş birliğini artırmaya ve devamsızlığı, iş gücü devrini ve özellikle de işsizliğin düşük olduğu dönemlerde grevleri azaltmaya yönelik araştırmalar devam etmiştir. Sivil hizmetler reformunu, endüstriyel güvenlik ve mesleki rehberlik hareketlerini ve ilerlemeci dönemin sosyal reformlarını kapsayan çeşitli girişimler ortaya çıkmıştır. 1900 yılına kadar Almanya'da Krupp Çelik, Britanya'da Cadbury ve Birleşik Devletler'de National Cash Register gibi önemli firmalar, paternalist bir refah çalışması stratejisi benimsemişlerdi. Refah çalışması, aile benzeri bir firma ruhu oluşturarak ve cazip şirket konutları, rekreasyon programları, kütüphaneler, çevre düzenlemesi yapılmış fabrika alanları, kâr paylaşımları ve emeklilik planları yoluyla işçilere gelişmiş bir refah sağlayarak işçiler ile onların işverenleri arasındaki ilişkileri uyumlaştırmaya girişmiştir. İş gücü kıtlığı ve I. Dünya Savaşı kargaşasından sonra refah çalışması, 1920'lerin Amerikan refah kapitalizmi haline gelmiştir.[21] Refah kapitalizmi, ustabaşıların eğitimi, işe alma ve işten çıkartma prosedürlerini dikkatli bir biçimde kullanmak,

21. Farklı girişimler: Kaufman, *Managing the Human Factor.* Notable companies: M. M. Niven, *Personnel Management, 1913-63* (London: Institute of Personnel Management, 1967); Eugene C. McCreary, "Social Welfare and Business: The Krupp Welfare Program, 1860-1914", *Business History Review* 42 (Spring 1968): s. 24-49; Jacoby, *Employing Bureaucracy.* Welfare capitalism: Sanford M. Jacoby, *Modern Manors: Welfare Capitalism Since the New Deal* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 1997); Kaufman, *Managing the Human Factor*; Frank Koller, *Spark: How Old-Fashioned Values Drive a Twenty-First-Century Corporation* (New York: PublicAffairs, 2010).

ücret teşvikleri ve koruyucu sigortalar sağlamak, fiziksel iş ortamını ve güvenliği geliştirmek, iş güvencesini geliştirmek ve çalışanlara işyerlerinde sendikasız bir şekilde katılım imkânı sağlamak yoluyla istihdam koşullarını geliştirerek verimliliği artırmaya (ve sendikacılıktan kaçınmaya) çalışmıştır.

Ayrıca 1910'lar, endüstriyel psikolojinin –günümüzde Birleşik Devletler'de endüstriyel-örgütsel psikoloji, Britanya'da mesleki psikoloji ve başka yerlerde ise çalışma psikoloji olarak adlandırılmaktadır– "psikolojik teoriler ve emek girdisini en uygun şekilde hazırlamak ve kullanmak için gerekli olan araçları sunarak bilimsel yönetimi geliştirmek" amacıyla Hugo Münsterberg ve Walter Dill Scoott tarafından kuruluşuna da tanıklık etmiştir. E-Ö psikolojisi için iki fikir temel önemdeydi ve bu iki fikir günümüzde de halen merkezi önemini korumaktadır. Bunlardan ilki, işçilerin iktisadi teşviklerden öte şeylerle yönlendirilen psikolojik varlıklar olduklarıdır. Bu yüzden de erken dönem endüstriyel psikoloji içindeki çabalar, nelerin işçileri motive ettiğini bulmaya ve dolayısıyla çalışma pratiklerini geliştirmek ve işleri yeniden tasarlamak amacıyla bu bulguları kullanmaya çalışmıştır. İkinci temel fikir ise insanların, bilişsel yetenekteki ya da kişisel özelliklerdeki farklılıklar gibi önemli bireysel psikolojik farklılıklar taşıdıklarıdır. Bu bakımdan erken dönem endüstriyel psikologlar, bireysel tipleri ayırmaya yönelik araçlar geliştirmişler ve bu araçları da doğru iş için doğru çalışanları seçmeye yönelik metotlar geliştirmek için kullanmışlardır.[22]

22. Alıntı: Kaufman, *Managing the Human Factor*, s. 133. Ayrıca: Laura L. Koppes, Der. *Historical Perspectives in Industrial and Organizational Psychology* (Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2007). İşleri yeniden tasarlamak: Walter Dill Scott, *Increasing Human Efficiency in Business: A Contribution to the Psychology of Business* (New York: Macmillan, 1911). Doğru işçileri seçmek: Hugo Münsterberg, *Psychology and Industrial Efficiency* (Boston: Houghton Mifflin, 1913). İşleri yeniden tasarlamak ve doğru çalışanları seçmek: Morris. S. Viteles, *Industrial Psychology* (New York: Norton, 1932).

Tüm bu girişimler, destekleyicileri tarafından -çalışanlar için iyileştirilmiş bir çalışma hayatı ve işverenler için ise artırılmış verimlilik ve kârlılık ile-karşılıklı fayda sağlayan bir şey olarak görülmüştür.

On yıl sonra, 1920'lerin sonları ve 1930'ların başlarında yapılan ünlü Hawthorne deneyleri, bir işçinin bir makine olarak görüldüğü geleneksel yaklaşımı daha da zayıflatmıştır. Araştırmacılar öncelikle Chicago yakınlarındaki bir Western Elektrik fabrikasında birkaç iş grubu için ortamın aydınlatma düzeyini değiştirmişlerdir. Araştırmacıları oldukça şaşırtan şey, aydınlatma düzeyi düşürüldüğünde bile hem kontrol hem de test grubu için verimliliğin artmış olmasıydı. Daha sonra işçilerin verimliliğini belirleyen şeyleri incelemek üzere takip eden bir dizi deney gerçekleştirildi ve sonuçlar, kişisel tutumları, iş tatminini ve iş arkadaşlarıyla sosyal ilişkileri açıklayıcı bir veri olarak yorumlandı. Dolayısıyla bu perspektiften bakıldığında insan kaynaklarını yönetmek, doğru iktisadi teşvikleri bulma ya da iyi aydınlatma sağlamak veya yorgunluğu önlemek üzere çalışmanın teknik koşullarını ayarlama sorunu değil, işçilerin tutumlarını yönetmek ve işbirliğine dayalı çalışma grupları oluşturmak üzere "insani koşulları teşhis etme" sorunudur. Her ne kadar başlangıçta "insan ilişkileri hareketi" ismiyle incelenmişse de tutumlar ve grup dinamikleri üzerindeki bu odaklanma, E-Ö psikolojisi ve örgütsel davranış içinde önemli bir bilimsel inceleme alanı olmaya devam etmiş ve çağdaş insan kaynakları yönetiminin de temel bir bileşeni haline gelmiştir.[23]

23. Deneylerin izinde: Elton Mayo, *The Human Problems of an Industrial Civilization* (New York: Macmillan, 1933). Aynı zamanda ve alıntı: F. J. Roethlisberger and William J. Dickson, *Management and the Worker: An Account of a Research Program Conducted by the Western Electric Company, Hawthorne Works, Chicago* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1939), 604. İnsan ilişkilerinin sembolü: Kyle Bruce, "Henry S. Dennison, Elton Mayo, and Human Relations Historiography", *Management and Organizational History* 1 (May 2006): s. 177-99.

İşveren ve İşçi Çıkarlarını Birleştirmek

Yirminci yüzyılın ilk yarısında psikoloji, işletme yönetimine dahil oldukça aynı ölçüde güçlü bir yönetim felsefesi ortaya çıktı – işveren ve işçi çıkarlarının bir kazan-kazan şekli ile hizalanabildiği tekilci felsefe. On dokuzuncu yüzyılda ve yirminci yüzyılın başlarında Karl Marx gibi kapitalizmin radikal eleştiricileri, işverenlerin ve işçilerin birbiriyle zıt çıkarlara sahip olduklarını; çünkü işverenlerin, işçilerin pahasına kâr elde etmek durumunda olduklarını öne sürmüşlerdir (Bölüm 7). Bu yüzden de düşmanca çatışmalar kaçınılmazdır. Başka eleştiriciler ise işçilerin rahatsızlığının kapitalizme has bir durum olmadığını tersine işveren-işçi çatışmalarının, kötü denetim ya da kâr paylaşımının olmaması gibi zayıf yönetsel pratiklerden kaynaklandığını öne sürmektedirler. Şayet işçilerin huzursuzluğu zayıf yönetsel pratiklerden kaynaklanıyorsa, öyleyse işçi sorunları da yönetimin iyileştirilmiş yöntemleriyle düzeltilebilir. Örneğin, Frederick Winslow Taylor işveren-işçi çatışmasını, yönetimin, işçilerin nasıl daha fazla üretileceği hususunu çözdüğü her seferinde parça başı ücretleri düşürmeye yönelik alışkanlığına dayandırmıştır. Taylor, iş standartlarını belirlemeye yönelik "bilimsel" bir yöntemin bu tür çatışmaları sona erdireceğini ve "işverenin azami zenginliğin, her bir işçinin azami zenginliği ile bağlantılı olduğu[nu]" düşünüyordu. Başka bir deyişle bilimsel yönetim, [işverenler ile işçilerin] asıl çıkarlarının tek ve aynı olduğuna dair sıkı bir temel kanaate" sahipti.[24]

24. Kötü yönetim pratikleri, ayrıca bilimsel yönetim: Bruce E. Kaufman, "The Quest for Cooperation and Unity of Interest in Industry", içinde Bruce E. Kaufman, Richard A. Beaumont, and Roy B. Helfgott, Der. *Industrial Relations to Human Resources and Beyond: The Evolving Process of Employee Relations Management* (Armonk, NY: M. E. Sharpe, 2003): s. 115-46. Hızı azaltmak: Jacoby, *Employing Bureaucracy.* Alıntılar: Taylor, *The Principles of Scientific Management,* s. 9 ve 10. Ayrıca: Kaufman, *Managing the Human Factor.*

1920'lerin önde gelen Amerikalı bir insan kaynakları yöneticisi olan Clarence Hicks de otokratik yönetimi sorun olarak görüyordu: "gerçek bir işbirliğini geliştirmek için çorak bir zemin olan otokrasi, bu yönetimin altındakilerin kırgınlığına yol açar." Hicks, zayıf yönetsel pratiklerin mevcudiyeti için hayıflanırken –"günümüzde bile on yedinci yüzyıl saçmalıklarının kalıntılarını bulmak mümkündür"–, yönetimin "çalışanı, patronu ve tüketiciyi karşılıklı bir fayda ilişkisi içinde bir araya getirdiği" ve "bir çıkar birliği" oluşturduğu bir yaklaşımı savunmuştur. Bu bakış açısı, etkili bir yönetim danışmanı olan Mary Parker Follett'in, işletmeyi "bütüncül bir birim" –öyle ki "İşveren ile işçi ortak bir girişim ile meşgul olmaktadırlar. Her ikisi de ortak bir biçimde riskleri üstlenmekte ve işletmenin yüklerini ve getirilerini paylaşmaktadırlar"– haline getirmek üzere, güce dayalı bir zihniyetin yerini, günümüzde problem çözmede (bütüncül) bir kazan-kazan yaklaşımı olarak adlandırılabilecek olan bir yaklaşıma bırakması gerektiğine yönelik çağrısında tekrarlanmıştır. Birkaç on yıl sonra işletme yönetimi profesörü Douglas McGregor, insan kaynaklarının yönetimi ile ilgili bütüncül yaklaşımlara yönelik arzuyu tekrarlamıştır – "örgüt mensuplarının, çabalarını işletmenin başarısına doğru yönlendirmeleri ile kendi hedeflerine en iyi bir biçimde ulaşabilecekleri koşulların oluşturulması."[25]

Gerek işveren ile işçinin çıkarlarını hizalaması ve işbirliğini geliştirmesi olarak ifade edilmesi gerekse de ortak kazanç arayışı içinde olması ile bu *tekilci* vurgu, çağdaş insan kay-

25. İlk üç alıntı: Clarence J. Hicks, *My Life in Industrial Relations: Fifty Years in the Growth of a Profession* (New York: Harper and Brothers, 1941), 67, 65 ve 77. Dördüncü alıntı: Mary Parker Follett, "Business as an Integrative Unity", içinde Henry C. Metcalf and L. Urwick, Der. *Dynamic Administration: The Collected Papers of Mary Parker Follett* (New York: Harper and Brothers, 1942): s. 71-94 ve 83. Beşinci alıntı: Douglas McGregor, *The Human Side of Enterprise* (New York: McGraw-Hill, 1960), s. 49, vurgular asıl metinden.

nakları yönetiminde oldukça yaygındır. Bu, işveren ile işçinin çıkarlarını hizalamanın kolay bir görev olduğu anlamına gelmiyor. Aslında modern insan kaynakları yönetiminin tarihi, işveren-işçi çıkarlarının bütünleştirilmesi ile ilgili uygun politikaların bulunmasına; basiretsiz davranışlara ve rekabet baskısı, çalışan demografisi, sosyal beklentiler ile yasalar gibi değişen etkilere karşı çalışanların işbirliğini sağlamaya yönelik bir çaba olarak görülebilir. Ancak işçileri insan kaynakları olarak görenlere göre hedeflerin hizalanması, üzerinde çabalanacak ideal bir durumdur. Perakende devi Target Corporation'ın CEO'sunun sözleri ile "Hepimiz hemfikir olduğumuzda uyum elde edebilir ve şirketin ortak çıkarı için sonuçlar ortaya çıkarabiliriz."[26]

Bu tekilci yaklaşımın insanları yönetmeye yönelik sadece basit bir strateji olmadığını, aynı zamanda çalışma ile ilgili esasında işveren-işçi çıkar çatışmasının kapitalist istihdam ilişkilerine özgü olmadığına yönelik son derece önemli bir varsayım üzerine kurulu olan bir inanç sistemi olduğunu önemle vurgulamak gerekiyor. E-Ö psikolojisi araştırmacıları, psikolojik olarak örgütsel davranışa yönelmişlerdir ve insan kaynakları yönetimi de bu farklı çatışma biçimlerinin işyeri içinde mevcut olduğunu kesinlikle kabul etmektedir; ancak bu kaynak, çalışanlar arasındaki çatışmaya çok nadir olarak odaklanır. Bu tip çatışmaların aniden alevlenmesi, genellikle bunu çözmeye yönelik –örneğin, çalışanların iletişim becerilerinin geliştirilmesi ya da takımın "kötü" mensuplarının

26. Tekilci vurgu: Nick Bacon, "Human Resource Management and Industrial Relations", içinde Peter Ackers and Adrian Wilkinson, Der. *Understanding Work and Employment: Industrial Relations in Transition* (Oxford: Oxford University Press, 2003): s. 71-88; Kaufman, "The Quest for Cooperation and Unity of Interest in Industry"; David Lewin, "IR and HR Perspectives on Workplace Conflict: What Can Each Learn from the Other?" *Human Resource Management Review* 11 (Winter 2001): s. 453-85. Alıntı: Jackie Crosby, "Meet the New Target Boss", *StarTribune* (Minneapolis, May 4, 2008): D1. Ayrıca: Koller, *Spark*.

takımdan atılması ile– gelişmiş insan kaynakları yönetimi müdahaleleri için bir fırsat olarak görülür. Dahası, şayet belirli bir örgütte *işçi*-işveren çatışması mevcutsa, bu, düzeltilmesi gereken kötü insan kaynakları pratiklerinden ortaya çıkan bir şey olarak görülür. Uzun süreli çatışma, çalışmanın tekilci kavramı ile anlaşmazlık içindedir ve bu yüzden de çağdaş insan kaynakları yönetimi, çatışmayı, istihdam ilişkilerinin doğasında bulunan bir şey olarak kabul etmez, tersine onu yöneterek uzaklaştırmaya çalışır. Bu bakımdan insan kaynakları yönetimi tipik olarak işçi sendikalarına karşıdır (Bölüm 4) ve her ne kadar önemli istisnalar bulunsa da E-Ö psikolojisi araştırmaları da tipik olarak işçi sendikalarını ihmal eder.[27] Dahası, her ne kadar insan kaynakları yönetimi ilkeleri sendikalaşmış işyerlerinde kesinlikle takip edilebilinse de ideal insan kaynakları yönetiminin durumu, tipik olarak sendikasız olarak görülür.

Ayrıca bir kimsenin istihdam ilişkilerinde gücü nasıl kavramlaştırdığı ile ilgili tekilci varsayımın önemli alt bölümleri da bulunmaktadır. Özellikle istihdam ilişkisi, temelde işçiler ile işverenler arasındaki bir kazan-kazan çıkar birliği ile nitelendirilen bir ilişki olarak görüldüğü zaman güç, önemli değildir. Amaçlar her daim desteklenebildiğinde taraflardan birinin gücün avantajını kullanmasına gerek olmaz. Ancak

27. İnanç sistemi: John W. Budd and Devasheesh Bhave, "The Employment Relationship", içinde Adrian Wilkinson et al., Der. *Sage Handbook of Human Resource Management* (London: Sage, 2010): s. 51-70. Çatışmanın farklı biçimlerini tanımak: Carsten K. W. De Dreu and Michele J. Gelfand, "Conflict in the Workplace: Sources, Functions, and Dynamics across Multiple Levels of Analysis", içinde Carsten K. W. De Dreu and Michele J. Gelfand, Der. *The Psychology of Conflict and Conflict Management in Organizations* (New York: Lawrence Erlbaum Associates, 2008): s. 3-54. Sendikaları görmezden gelmek: Michael J. Zickar, "An Analysis of Industrial-Organizational Psychology's Indifference to Labor Unions in the United States", *Human Relations* 57 (February 2004): s. 145-67. Dikkate değer bir istisna: Julian Barling, Clive Fullagar, and K. Kevin Kelloway, *The Union and Its Members: A Psychological Approach* (New York: Oxford University Press, 1992).

tekilci ilklere göre yönetmek, bunu gerçekleştirmez ve bu tekilci perspektif üzerindeki tartışmalar, modern istihdam ilişkilerinin gerçek doğası üzerindeki ve dolayısıyla gücün önemi üzerindeki kavramsal tartışmalar olarak görülmelidir. Tekilci varsayımların geçerliliğini reddedenler, insan kaynakları yönetiminin çalışanlara iyi davranma idealini ille de sorgulamazlar fakat bunun her zaman işverenlere ve işçilere gerçekten de benzer şekilde faydalı olup olmadığını sorunsallaştırmaktadırlar. Özellikle de insan kaynakları yönetimi politikaları ile çözülemeyen kaçınılmaz çıkar çatışmalarından dolayı zorlu iktisadi zamanlarda bu eleştiriler, işveren çıkarlarını, daha çok işçilerin çıkarlarını gölgeden bırakan bir şey olarak görme eğilimindedirler. Bu bakımdan, bu zorlu durumlarda çalışanların saygınlığını korumak, iyi insan kaynakları yönetimi pratiklerinden daha fazlasını gerektirmektedir (Bölüm 4).

Ayrıca kısa bir açıklama olarak tekilci perspektif, komünizm altında çalışmanın nasıl kavramlaştırıldığı ile ilgili olarak da önemli bir unsurdur. Sermaye ile emek arasındaki düşmanca çıkar çatışmasını kapitalizmin temel bir özelliği olarak görenler, komünizmin, bu çatışmalara sebep olan mülkiyet yapılarını ortadan kaldırmak yoluyla bu çatışmaları çözeceğine inanmaktadırlar. Öyleyse, komünizm altında (teorik olarak) üretim araçlarının ortak mülkiyeti, herkesin ortak amaçlar paylaştığı tekilci bir istihdam ilişkisi meydana getirmektedir.

Bununla birlikte, insan kaynakları yönetiminde olduğu gibi komünizm altında da çıkarların birliği, erişilmesi kolay bir şey değildir. Örneğin, Mao Zedong çatışmaların (onun tabiri ile "çelişkilerin") komünizm altında da devam edebileceğini; ancak bu çelişkilerin geçici kusurlardan kaynaklandığını ve düşmanca olmadığını açık bir biçimde belirtmiştir.[28]

28. Mao Tse-tung, *On Contradiction* (1937) (New York: International Pub-

Çıkarların birliği hususundaki tartışma, ikna ve tanıma ile birlikte bu çatışmaların, her kesin çıkarlarına hizmet eden yollarla çözülebileceğine inanılmaktadır. Aslında Mao, Target CEO'sunun tekilci insan kaynakları felsefesinin hafiften değiştirilmiş bir versiyonunu kolaylıkla yansıtabilirdi: "Hepimiz bir hizaya geldiğimizde uyumu yakalayabilir ve sonuçları kamu yararına olacak şekilde yönlendirebiliriz."

Kişisel Tatmin İçin İnsan Kaynaklarını Yönetmek

Çalışma ve istihdam ilişkileri ile ilgili düşüncenin önceki iki kısımda tanımlanan evrimi, günümüz insan kaynakları yönetimi düşünce okuluna sebep olmuştur. İnsan kaynakları yönetimi, çalışanlara özgü insan faktörünü tanıyarak ve işçi-işveren çıkarlarını hizalayarak bireysel ve örgütsel performansı geliştirmeye çalışan bir yönetim pratiği ve bilgi alandır. Bu tanım, (insan faktörünü tanıması ölçüsünde) eskiden personel yönetimi denen şeyi, bazılarının günümüzde stratejik insan kaynakları yönetimi olarak savundukları şeyi ve başka bazı versiyonları kapsamaktadır. Her ne kadar belirli pratikler ve vurgular değişiklik gösterse de bu yaklaşımların tümü örgütsel performansa, insan faktörüne ve işçi-işveren çıkarlarının hizalanmasına dayanmaktadır. Aynı zamanda piyasa yönelimli düşük maliyet stratejileri gibi çalışanları yönetmeye yönelik tüm çağdaş yaklaşımlar da insan kaynakları yönetiminin bu kişisel tatmin yönelimli tanımına uymaz. Burada tanımlandığı gibi insan kaynakları yönetimi yaklaşımları, Birleşik Devletler'in sendikasız sektörlerindeki en yaygın yaklaşımlardır; kültürel farklılıklar, piyasa faktörleri, yasalaşmış istihdam standartları, çalışanlara zorunlu olarak danışma gereklilikleri ve işçi sendikalarının gücü, işverenlerin (ve araştırmacıların) ne ölçüde bu perspektifi

lishers, 1953). Mao Tse-tung, *On the Correct Handling of Contradictions among the People* (1957) (Beijing: Foreign Languages Press, 1966).

benimsediklerini ve çeşitli pratikler ile politikaları başka yerlerde uygulamaya koyduklarını etkilemiştir.[29]

İnsan kaynakları yönetimi, etkili olmayı varsayarak kişisel tatmin olarak çalışma kavramlaştırmasından yola çıkarak gelişmekte, insan kaynakları yönetimi pratikleri de işçilerin bilişsel ve duygusal işlevlerini yönetmekle onların psikolojik gereksinimlerini ve güvenli bir işyeri sunarak da onların fiziksel gereksinimlerini karşılamak durumundadır. Bir sonraki kısımda alternatif perspektifler ve eleştiriler tartışılacaktır; ancak bu yaklaşımın destekleyicileri, bunu bir kazan-kazan [win-win] durumu olarak görmektedirler. Psikolojik gereksinimler, adil uygulamalarla, içsel ödüllerle ve uygun işlere yerleştirilmekle karşılanabilir; çalışanlar çalışkan ve sadık olmakla karşılık verecekler ve kârlılık ile hissedarların getirileri de dahil olmak üzere örgütsel performansın yüksek seviyeleri ortaya çıkacaktır. Çalışanlar, yüksek performanslı bir örgütle ilişkilendirilmekten kaynaklanan başka psikolojik ödüller de elde edebilirler ve psikolojik ödüller ile kârlılığın verimli döngüsü devam eder. Bu, bir *insan* kaynağı olarak çalışmanın kavramlaştırılması ile sonuçlanır – bireysel farklılıklarla psikolojik tatmin arayan ve iki taraflı bir kazanç için çalışanlar ile örgüt çıkarlarını yönetmeye ve koordine etmeye ihtiyacı bulunan insanların gerçekleştirdiği üretken bir aktivite.

---

29. Stratejik insan kaynakları yönetimi: David Lepak and Scott A. Snell, "Employment Subsystems and the 'HR Architecture,' " içinde Peter Boxall, John Purcell, and Patrick Wrights, Der. *The Oxford Handbook of Human Resource Management* (Oxford: Oxford University Press, 2007): s. 210-30. Başka yerlerde uygulanmış ölçü: Howard F. Gospel, "Human Resources Management: A Historical Perspective", içinde Adrian Wilkinson et al., Der. *Sage Handbook of Human Resource Management* (London: Sage, 2010): s. 12-30; Chris Brewster and Henrik Holt Larsen, "The Northern European Dimension: A Distinctive Environment for HRM", içinde Chris Brewster and Henrik Holt Larsen, Der. *Human Resource Management in Northern Europe: Trends, Dilemmas, and Strategy* (Oxford: Blackwell, 2000): s. 24-38.

Bu yüzden de çalışanların performanslarını yönetme konusundaki çağdaş görüş, eninde sonunda iş tatminini, örgütsel bağlılığı ve verimliliği geliştirmeye yönelik olmak üzere çalışanların bilişsel ve duygusal işleyişlerinin yönetimini hedefleyen stratejiler yığınını benimser.[30] İşe uygun ve verimli olması muhtemel adayları tanımak için bilişsel beceri testleri, kişilik testleri, mülakat teknikleri ve öteki seçim araçları önerilmektedir. Görevlerin verimli ve etkili bir biçimde tamamlanmasını geliştirmek için işler ve çalışma takımları tasarlanır. Bu, takım dinamiklerinin ve iş tatmini, işbirliği ve yüksek performansı oluşturabilen ya da engelleyebilen öteki sosyal faktörlerin yanı sıra beceri çeşitliliğinin, özerkliğin ve öteki iş özelliklerinin bir analizini içerebilir. Performans değerlendirmelerinin kullanımı, motivasyonun hedef temelli zihinsel modellerine dayanmaktadır. Politikalar ve prosedürler, adaleti geliştirmeye yönelik bir gözle tasarlanmış ve yönetilmiştir.

İnsan kaynakları yönetimi için çalışmanın kişisel tatmin kavramlaştırmasının önemi, çalışan tazminatı çağında da belirgindir. İşe alma ve işte tutmaya yönelik rekabetçi ödeme paketlerinin önemi ve performansı motive etmeye yönelik mali teşviklerin kullanılması gibi bu alandaki birçok geleneksel düşünce, iktisattan gelmektedir. Yine de çalışmayı pür bir meta ya da ıstırap olarak değil de kişisel tatmin olarak görmek, içsel müşevviklerin potansiyel önemini öne çıkartır. Davranışsal bilgi alanları, dışsal ödüllerin içsel motive edici faktörlere yer bırakamayabileceğini öne sürmektedirler ve bu yüzden de dışsal ücret teşviklerine aşırı güvenmeye karşı uyarıda bulunmaktadırlar. Bu sebeple insan kaynakları yönetimindeki uygulayıcıların literatürü, çalışanların çok çeşitli şekillerde ödüllendirilmelerini önermektedir. İnsan faktörü-

30. Adrian Wilkinson et al., Der. *Sage Handbook of Human Resource Management* (London: Sage, 2010).

nün onaylanması, tazmin uygulamalarına karşı işverenlerin farklı tepkileri için bir uyarı olarak da hizmet etmektedir. Çalışanlar, ücretlerinin ne ölçüde performansa bağlı olduğu ile ilgili ortak bir algıya sahip olmak durumunda değildirler ve bu algılar, tutumları ve performansı etkileyebilir. Liyakate dayalı ücretlerdeki farklılıklar, iktisatçılar tarafından çalışma gayretine yönelik teşvikler sağlayan bir şey olarak görülmektedir; ancak örgütsel adalet teorileri şunu göstermektedir, arzu edilen bu davranış, çalışanların, ücret farklılıklarını adil olarak görmelerini gerektirmektedir.[31]

İnsan Kaynakları Yönetimi ile İlgili Alternatif Görüşler

Çalışma, tekilci bir istihdam ilişkisi içinde kişisel tatminin bir kaynağı olarak düşünüldüğünde insan kaynakları yönetimi, hem işverene hem de işçiye aynı şekilde faydalı olan üretken istihdam ilişkilerinin oluşturulmasına yönelik önemli bir metot olarak görülür. Ancak çalışma farklı bir şekilde kavramlaştırıldığında, insan kaynakları yönetimi ile ilgili görüşler de benzer şekilde değişmektedir.[32] Çalışma, rekabetçi piyasalar tarafından yönlendirilen bir meta olarak düşünüldüğünde (Bölüm 3), insan kaynakları yönetimi pra-

31. Davranış bilimi: Edward L. Deci, Richard Koestner, and Richard M. Ryan, "A Meta-Analytic Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation", *Psychological Bulletin* 125 (November 1999): s. 627-68; Ernst Fehr and Armin Falk, "Psychological Foundations of Incentives", *European Economic Review* 46 (May 2002): s. 687-724. Uygulama literatürü: Bob Nelson, *1001 Ways to Reward Employees,* Der. (New York: Workman, 2005). Algının Etkisi: Kristin L. Scott, Jason D. Shaw, and Michelle K. Duffy, "Merit Pay Raises and Organization-Based Self-Esteem", *Journal of Organizational Behavior* 29 (October 2008): s. 967-80. Farklılıkları açıkça görünüz: Jason D. Shaw, Nina Gupta, and John E. Delery, "Pay Dispersion and Workforce Performance: Moderating Effects of Incentives and Interdependence", *Strategic Management Journal* 23 (June 2002): s. 491-512.

32. Budd and Bhave, "The Employment Relationship."

tikleri de emek piyasası tarafından dayatılan pratikler olarak görülür. Bir firmanın ücretleri, rakiplerinin ücretlerinden daha düşük olamaz aksi takdirde çalışanlar işten çıkarlar; ücretler aşırı cömert olduğunda ise işveren, ürünleri veya hizmetleri satmaya çalıştığında bir maliyet dezavantajından zarar görecektir. Benzer şekilde firmalar rekabetçi kalabilmek için rakiplerinin istihdam pratiklerinin etkinliği ile boy ölçüşmek durumundadırlar. Örneğin, iş bölümünün ortaya çıkması, yönetsel bir tercihten değil de piyasa rekabetinden doğan bir şey olarak görülür. Dolayısıyla bu bakış açısına göre insan kaynakları yönetimi pratikleri, büyük ölçüde rekabetçi emek piyasalarının prensiplerinin uygulanmasına yönelik idari mekanizmalardır.

Tersine, şayet çalışma, istihdam ilişkilerinin işveren-işçi çıkarlarının ortak ve çatışan bir çoğulculuğunu içeren mesleki vatandaşlık olarak görülüyorsa (Bölüm 4), bu durumda insan kaynakları yönetimi, işveren ve işçi çıkarlarının bu karışımını yansıtacaktır. Örneğin, iş transferlerine yönelik içsel bir personel tedarik sistemi, işverenin en iyi adayı serbestçe seçme amacı ile çalışanın şeffaflık ve tarafsızlıktaki çıkarlarının bir uzlaşmasını temsil ediyor olabilir. Dahası, tekilci perspektif, işverenin öz çıkarının hem çalışanın hem de işvereninin amaçlarını (bu amaçların eşleşebileceğine yönelik bir varsayımdan dolayı) desteklemesine istinaden genellikle konforluyken, çoğulcu perspektif, işverenin iyi niyetine dayalı yegâne bir inancı reddeder (birbiriyle çatışan bazı çıkarların bulunduğuna yönelik bir varsayımdan dolayı) – "iktisadi durgunluklar, krizler ve büyük endüstriyel küçülmeler, gelişmiş ve karşılıklı kazanımlara dayalı sistemler [insan kaynakları yönetimi] için ölümcül tehditlerdir ve çok hızlı bir biçimde çalışanları, çok değerli insan kaynakları varlığı konumundan, düşük değerli atılabilir metalara dönüştürebilirler." Öyleyse çalışma, mesleki vatandaşlık olarak kavramlaştırıldığında,

insan kaynakları yönetimi, paylaşılan bu işçi-işveren çıkarlarının aynılaştırılması için faydalı ancak çatışan çıkarların dengelenmesi için ise yetersiz bir şey olarak görülmektedir. Bu perspektiften bakıldığında insan kaynakları yönetimi bilimi ve pratiği, çalışanların sendikalaşmakla daha fazla güç elde etmelerini engellemeye yönelik karmaşık sendikadan-kaçınma stratejileri olarak da görülebilir. Örneğin, sendikaları destekleme ihtimali bulunan "baş belalarını" tespit etmek için personel seçme sürecinin bir parçası olarak kişilik testleri kullanılabilir.[33]

Son olarak, şayet çalışma, çıkarların düşmanca çatışması ve güç dengesizlikleri ile tanımlanan bir sosyal ilişki ise (Bölüm 7) bu durumda insan kaynakları yönetimi pratikleri ve bunları destekleyen insan kaynakları yönetimi bilimi, usul usul işçilerin gücünü zayıflatan ve yönetsel kontrolü devam ettiren maskelenmiş bir retorik olarak görülür. Örneğin, bir mentorluk programı, iş tatminini artırmanın ve beklentileri yükseltmenin bir yolu olarak değil de işverenin çıkarlarına hizmet etmek üzere düşük mevki ve kıdemlerdeki çalışanların tutumlarını şekillendirmenin ve disipline etmenin hiyerarşik bir aracı olarak görülür. Performans değerlendirmeleri, sadece basit bir biçimde çalışanların ödüllendirilmelerine ve geliştirilmelerine yönelik araçlar olarak değil aynı zamanda "kimin kiminle ilişkili olduğunu belirleyen" kademeler yoluyla disiplin ve kontrolün tesisine yönelik bir araç olarak da görülür. Karmaşık motivasyon sistemlerine yönelik gereksinim, kapitalizm altındaki çalışmanın zayıf durumunun bir yakınması olarak yorumlanır. Bilimsel yönetim, verimliliği geliştirmeye yönelik bir çaba olarak değil de işyerindeki güç dengesini nitelikli işçilerden yöneticilere kaydıran bir

33. Alıntı: Kaufman, *Managing the Human Factor*, s. 278. Identifying troublemakers: Michael J. Zickar, "Using Personality Inventories to Identify Thugs and Agitators: Applied Psychology's Contribution to the War against Labor", *Journal of Vocational Behavior* 59 (August 2001): s. 149-64.

iş vasıfsızlaştırma metodu olarak yorumlanır. Çıkarların birliğine yönelik vurgu, gerçekten de işçilerin çıkarına olan bir kazan-kazan ideali olarak değil de muhalefetin meşru olmadığı; çünkü efendinin "hizmetkârlarından sorgusuz sualsiz itaat talep" edebildiği ortaçağ efendi-hizmetçi ilişkilerinin devam eden kalıntıları olarak görülür.[34]

Bu ve buna benzer eleştiriler, genellikle, neo-Marksist düşünceyle bağlantılı olarak çıkarların düşmanca çatışmasıyla ilgili düşüncelere ya da postmodern, Foucaultcu düşünceyle bağlantılı olarak kimliğin maniplasyonuna dayanmaktadır ve bu bağlamda da daha detaylı olarak Bölüm 7 ve 9'da incelenmektedir. Yalnız burada şu kadarını söyleyelim ki bu bakış açısından bakıldığında insan kaynakları yönetimi pratikleri, işçilerin yararına değil de onların pahasına işverenin kontrolünü ve gücünü sağlamlaştırmak için işyerinin ideolojisini ve yapısını şekillendirmeye yönelik manipülatif yönetsel araçlar olarak görülmektedir. Tekrar belirtelim ki çalışma

34. Gizli söylem: Sharon C. Bolton and Maeve Houlihan, "Beginning the Search for the H in HRM", içinde Sharon C. Bolton and Maeve Houlihan, Der. *Searching for the Human in Human Resource Management: Theory, Practice and Workplace Contexts* (Basingstoke, Hampshire, UK: Palgrave Macmillan, 2007): s. 1-17; Thomas Klikauer, *Communication and Management at Work* (Basingstoke, Hampshire, UK: Palgrave Macmillan, 2007); Karen Legge, *Human Resource Management: Rhetorics and Realities* (Basingstoke, Hampshire, UK: Macmillan Press, 1995). Mentör: compare: Connie R. Wanberg, Elizabeth T. Welsh, and John Kammeyer-Mueller, "Protégé and Mentor Self-Disclosure: Levels and Outcomes within Formal Mentoring Dyads in a Corporate Context", *Journal of Vocational Behavior* 70 (April 2007): s. 398-412; Mark A. Covaleski et al., "The Calculated and the Avowed: Techniques of Discipline and Struggles over Identity in Big Six Public Accounting Firms", *Administrative Science Quarterly* 43 (June 1998): s. 293-327. Birinci alıntı: Barbara Townley, "Foucault, Power/ Knowledge, and Its Relevance for Human Resource Management", *Academy of Management Review* 18 (July 1993): s. 518-45 ve 529. Çalışmanın kötü durumu: Paul Thompson and David McHugh, *Work Organisations: A Critical Introduction*, 3rd Der. (Basingstoke, Hampshire, UK: Palgrave, 2002). Vasıfsızlaştırma: Braverman, *Labor and Monopoly Capital*. İkinci alıntı: Alan Fox, *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations* (London: Faber and Faber, 1974), s. 250.

kavrayışları, iş ile bağlantılı meselelerin nasıl yorumlandığı ve kavrandığı hususlarında oldukça önemlidir.

İşten Kişisel Tatmin Sağlamanın Zorluğu

Psikoloji ve benzer alanlardaki araştırmalar, zihinsel becerilerdeki kişisel farklılıklardan tutumların, duyguların ve mizacın önemine kadar çalışma ile ilgili bilişsel ve duygusal bileşenlerin zengin bir çeşidini ortaya çıkartmışlardır. Bu bakımdan çalışma, bilişsel ve duygusal süreçlerin bir çeşitliliğini içermektedir. Öyleyse bazı yönlerden çalışma, bir kimsenin zihninde (ve kalbine) gerçekleşir. Beyin, çalışırken bize neler olduğunu –şefimizden gelen bir iltifat, iş arkadaşımızdan gelen nahoş bir e-posta, zorlu bir görevin tamamlanması ya da bir terfi ve atama– işlerken aynı zamanda bizim zihinsel ve fiziksel eylemlerimizi de yönlendirir. Bu yüzden de çalışmayı kişisel tatmin olarak görmek, bireylerin çalışırken deneyimledikleri bilişsel ve duygusal bileşenlere vurgu yapmaktır. Bu kavramlaştırma bize, çalışmayı psikolojik esenliğin, stresin ve hatta belki eğlencenin bir kaynağı olarak görme ve E-Ö psikolojisi ve örgütsel davranış araştırmalarından çalışmayla ilgili bu bakış açılarına dair daha çok şey öğrenme imkânı vermektedir.

Çalışmayla ilgili bu şekilde düşünmek, ayrıca işçileri idare etmenin sinir bozucu problemi ile ilgili sağladığı kavrayıştan dolayı da önemlidir. Bu bağlamda insan faktörünün önemi, anlatıldığında göre "Neden bir çift el kiraladığımda aynı zamanda bir insan da almış oluyorum?" dediğinde Henry Ford tarafından oldukça kısa ve öz bir biçimde yansıtılmıştır. Çalışmayı kişisel tatmin olarak görmek, işte insan olmanın psikolojik yönünü vurgulamakta ve insan kaynakları yönetiminin entelektüel temelini sağlamaktadır.

Peki, çalışma gerçekten de pratikte tatmin edici midir? Karl Marx, Charles Fourier, Thomas Carlyle ve on dokuzuncu yüzyılda çok sayıdaki başka isim, işçileri özsaygıdan, yaratıcı-

lıktan ve öteki içsel ödüllerden mahrum bırakan bozulmuş bir çalışmaya yol açmasından dolayı Sanayi Devrimi'ni şiddetli bir biçimde eleştirmişlerdir. Günümüzde sanayileşme artık kabul edilmiş bir olgudur; ancak modern çalışmadaki kafa ile elin birbirinden ayrılmasıyla ilgili kaygılar devam etmektedir. Bu bakımdan özerk karar vermeye, etkili iş takımlarındaki kişilerarası zengin etkileşimlere ve destekleyici danışmanlık ya da liderliğin kullanımına ve öteki pratiklere imkân veren çalışma biçimleri, psikolojik esenliği geliştirdiğinden dolayı övülmektedir. Ancak bu tip politikalar evrensel olmaktan uzaktır ve iş stresi, iş yoğunluğu ve güvensizlik ise had safhadadır. İnsan kaynakları yönetimi politikalarını etkili bir biçimde uygulamak zordur ve bu politikalar, kurumsal gücü sürdürmeye yönelik bazı ikiyüzlü planlarının bulunmasıyla eleştirilmektedir. Bu yüzden de çalışmanın birçok kişi tarafından nasıl deneyimlendiği, insanların gereksinim duyduğu ve hak ettiği içsel ödülleri sunmada başarısız olmasından dolayı eleştirilmektedir.[35] Çalışmayı tatmin edici hale getirmek oldukça zor bir iştir.

35. Çalışmanın değersizleşmesi: Meakin, *Man and Work*; Campbell, *Joy in Work, German Work*. El ve düşüncenin ayrılması: Sennett, *The Craftsman*. Promotion of psychological well-being: Turner, Barling, and Zacharatos, "Positive Psychology at Work." Far from universal: Francis Green, *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 2006); Francis Green, Katy Huxley, and Keith Whitfield, "The Employee Experience of Work", in Adrian Wilkinson et al., Der. *Sage Handbook of Human Resource Management* (London: Sage, 2010): s. 377 92. İçsel ödüllendirme sağlayamamak: David A. Spencer, *The Political Economy of Work* (London: Routledge, 2009).

7
Sosyal Bir İlişki Olarak Çalışma

"Şayet çalışma çok harika bir şey olsaydı, zenginler kesinlikle tümünü kendilerine saklarlardı."
-Lane Kirkland (1922-99)

İki bin beş yüz yıldan daha uzun bir süre önce Yunan ozan Hesiodos, sıkı çalışmaya sosyal onay vermiş ve tembelliğin kabul edilememesini ortaya koymuştur:

"Tembellik içinde yaşayana tanrılar da insanlar da öfkelenir, bunlar tıpkı çalışmadan yiyen ve arıların emeklerini tüketen tembel erkek arılara benzerler; ancak işinizi düzenli bir hale koymaya çalıştığınızda vakti geldiğinde belki de ahırlarınız hayvan-

larla dolacaktır. Çalışma vasıtasıyla insanın zengin sürüleri ve varlıkları olur ve insanlar çalışmakla tanrılar tarafından daha çok sevilirler. Çalışmak ayıp değildir, ayıp olan aylaklıktır."

Modern Japonya ve Kore'de patronunuzdan önce işten çıkmak, sosyal olarak kabul edilebilir bir şey değildir. Bunun sonucunda oluşan çok uzun çalışma saatleri, aşırı çalışmaktan kaynaklanan ölümler için özel kelimelerin bulunduğu –Japonca'da *karoshi*, Korece'de *gwarosa*– fiziksel ve psikolojik bedeller halini alır. 1600'lerin başlarında Amerika'daki ilk daimi İngiliz kolonisi olan Jamestown'ın yerleşimcilerinin ise tam tersi bir sorunları bulunuyordu. Bu kolonide yaşayanlar, birbirlerinden çok sıkı bir şekilde çalışmayı beklemiyorlardı ve de koloni, burada yaşayanlar tarlaları ekip, ekinleri biçmek yerine daha çok sokaklarda gezinmeyi tercih ettiklerinden dolayı neredeyse yok oluyordu.[1] İnsanların neden çalıştığı ile ilgili günlük bir konuşmada bir tanıdık bana, çalıştığını; çünkü başkaları tarafından tembel olarak görülmek istenmediğini belirtti.

Bu örnekler, çalışmanın sosyal bir bağlamda gerçekleştiğini göstermektedir. Çalışma, basit bir biçimde sadece iktisadi piyasalar (Bölüm 3) ya da insan kaynakları yönetimi politikaları (Bölüm 6) ile değil, aynı zamanda neyin kabul edilebilir ve neyin mümkün olduğunu belirleyen sosyal yapı –bu, bir sosyal kurumlar seti (sosyal normlar, gelenekler, kurallar ve prosedürler) ve sosyal olarak kurulmuş güç ilişkileri ile gerçekleşir– tarafından da şekillenmektedir. Çalışma sadece gelir (Bölüm 5) ya da psikolojik bir tatmin (Bölüm 6) sağlamaz, aynı zamanda sosyal olarak kabul görme ve

1. Alıntı: Frederick J. Teggart, "The Argument of Hesiod's *Works and Days*, "*Journal of the History of Ideas* 8 (January 1947): s. 45-77 ve 68-69. Aşırı çalışmaktan ölmek: Paul A. Herbig and Frederick A. Palumbo, " *Karoshi:* Salaryman Sudden Death Syndrome", *Journal of Managerial Psychology* 9 (1994): s. 11-16. Jamestown: Edmund S. Morgan, "The Labor Problem at Jamestown, 1607-18", *American Historical Review* 76 (June 1971): s. 595-611.

statü de sağlar. Çalışma, sadece üretken değerin soyut bir miktarı (Bölüm 3) değil, aynı zamanda patronlar, iş arkadaşları, müşteriler ve diğerlerinin oluşturduğu bir ağ içinde insan etkileşimini gerektiren bir aktivitedir. Bu bakımdan çalışma bir sosyal ilişki –sosyal ağlar, sosyal kurumlar ve sosyal olarak kurulan güç ilişkileri içinde deneyimlenen ve bu faktörler tarafından şekillenen bir insan etkileşimi– olarak kavramlaştırılabilir. Bu perspektiften bakıldığında çalışma, insanların basitçe yaptıkları bir şey olarak değil, sosyal statüleri tanımlayarak ve kaynaklara erişimle "bizi toplumların güç yapıları içine konumlandıran" toplumsal bir yaratım olarak görülür.[2]

Çalışmayı sosyal bir ilişki olarak düşünmek, kısmen birbirleriyle örtüşen üç yaklaşımı kapsamaktadır. Birincisi, çalışmayı kişiler arası etkileşimlerin bir seti olarak görmenin sonuçlarına vurgu yapan sosyal-mübadele yaklaşımıdır. İkinci bir yaklaşım, çalışma tercihleri ve davranışlarını şekillendirmede sosyal kurumların, özellikle de normların rolüne dikkat çekmektedir. Üçüncü bir yaklaşım ise çalışmayı anlamda son derece önemli olarak görülen sosyal olarak kurulmuş hiyerarşiler ile iktidar ilişkilerine odaklanmaktadır. Tüm bu yaklaşımlar, atomcu bireylerin basitçe serbest bir tercihi olarak; ücretli çalışma dünyasında ise basitçe işçi ile işveren arasındaki iktisadi bir işlem olarak çalışma kavrayışını reddetmektedirler. Tersine çalışma, farklı sosyal aktörler arasında sosyal normlar tarafından zoraki olarak gerçekleşen sosyal bir mübadele olarak görülür. Bu yüzden de birçok sosyolog, sosyal psikolog, antropolog, tarihçi ve başka araştırmacı çalışmayı, bireylerin onaylanma, statü, sosyallik ve iktidar bulmaya çalıştıkları karmaşık sosyal fe-

2. Diane Watson, "Individuals and Institutions: The Case of Work and Employment", içinde Margaret Wetherell, Der. *Identities, Groups, and Social Issues* (London: Sage, 1996): s. 239-82 ve 247.

nomenlerin içine gömülü ve bu fenomenlerce de tanımlanan bir şey olarak görmektedir.[3]

Bir sosyal ilişki olarak çalışmaya yönelik bu üç yaklaşım, bunların sistemli iktidar ayırımları ve işverenler ile işçiler arasındaki keskin çıkar çatışmaları derecesinde farklılaşmaktadır. Bu vurgu, genellikle ilk yaklaşımın temel bir özelliği değilken bazen ikincisinde sözkonusu olabilmekte fakat üçüncü yaklaşımın ise en önemli unsuru durumundadır. İktidar farklılıkları ve çıkar çatışmalarını vurgulayan Marksist, materyalist, feminist ve öteki düşünce okullarından kaynaklanan bilgi alanları, kolaylık olsun diye, bir arada gruplandırılabilir ve bunlara eleştirel perspektifler denebilir. Çalışma ile ilgili eleştirel bilgi, sadece sosyolojide değil, aynı zamanda tarihte, hukukta, endüstri ilişkilerinde, antropolojide, arkeolojide, coğrafyada ve bir dereceye kadar da iktisatta da önemlidir. Eleştirel araştırmacılar çalışmayı, özellikle işverenler ile işçiler arasındaki kontrolün yapısal ve normatif zorluklarıyla karakterize edilen bir şey olarak görmektedirler. Dolayısıyla bu perspektiften bakıldığında bürokrasi, çalışan güçlendirme, örgüt kültürü ve işbölümü gibi tüm unsurlar, işveren kontrolü ile işçi direncine dayanan bu merceklerden görülür. Cinsiyetler, ırklar ve sınıflar arasındaki eşit olmayan iktidar dağılımı ise tabakalaşmış istihdam fırsatları ile emeğin cinsiyete ve ırka dayalı bölünmelerinin (Bölüm 8) sebepleri olarak görülmektedir. Dolayısıyla bu, çalışmayı kavramlaştırmanın kışkırtıcı bir yoludur.

Çalışmayı sosyal bir ilişki olarak ele almak, çalışmanın ücretli biçimleriyle sınırlı değildir. Kölelik sistemleri ve serbest olmayan, ücretsiz emeğin öteki biçimleri, açık iktidar farklılıklarına dayanan ve sosyal olarak kurulan hiyerarşik

3. Mark Granovetter, "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness", *American Journal of Sociology* 91 (November 1985): s. 481-510.

çalışma sistemlerinin keskin örnekleridir. Gönüllülük, sosyal normlardan etkilenir.[4] "Erkek işleri" ve "kadın işleri" ile ilgili cinsiyete dayalı iş bölümü, birçok toplumda kadınlar ile erkeklerin hem ücretli hem de ücretsiz işlerdeki rollerini etkilemektedir. Her ne kadar bu bölümdeki örneklerin çoğu ücretli istihdam ile ilgiliyse de bu geniş uygulamalar da göz ardı edilmemelidir ve nitekim bu hususlar bu kitabın başka yerlerinde de incelenmektedir (örneğin, Bölüm 8).

Sosyal Ağlar Yoluyla Sosyal Mübadeleler

Ana akım iktisat teorisi çalışmayı, öteki iktisadi mübadeleleri gördüğü gibi –işini bilen ve kendi çıkarının peşinde olan aktörler arasındaki mali temelli ve gayri insani bir işlem olarak– ele alır (Bölüm 3 ve Bölüm 5). Tersine, bunun yerine çalışma sosyal bir mübadele olarak kavramlaştırılabilir. İktisadi mübadelelerden farklı olarak sosyal mübadeleler, tam anlamıyla belirlenmemiş yükümlülükleri ve çok katmanlı amaçları –sadece para değil, belki statü, saygı ve öteki sosyoekonomik unsurlar– bulunan karşılıklılık ile güvene dayalı açık uçlu, süregiden ilişkiler ile tanımlanır.[5] Çalışmayı sosyal bir mübadele olarak görmenin bir örneği, İkinci Dünya Savaşı sonrası döneminin tipik şirket istihdam ilişkileridir –bir örgütte işveren ile çalışanın birbirlerine güvendikleri ve her bir tarafın karşılıklı olarak birbirinden, taraflardan birisinin başarısı için gerekli olan ne varsa yapılacağını umduğu uzun süreli istihdam–. Çalışanlar, sadakatleri karşılığında

4. Rebecca F. Taylor, "Rethinking Voluntary Work", içinde Lynne Pettinger et al., Der. *A New Sociology of Work?* (Malden, MA: Blackwell, 2005): s. 119-35.

5. Peter M. Blau, *Exchange and Power in Social Life* (New York: Wiley, 1964). Russell Cropanzano and Marie S. Mitchell, "Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review", *Journal of Management* 31 (December 2005): s. 874-900. Lynn M. Shore et al., "Social and Economic Exchange: Construct Development and Validation", *Journal of Applied Social Psychology* 36 (April 2006): s. 837-67.

ödüllendirilmeyi ve uzun vadeli olarak kendilerine göz kulak olunmayı beklerlerdi fakat günlük çabalarının açık bir biçimde belirli karşılıklarla nasıl bağlantılı olduğuyla daha az ilgilenirlerdi. Çalışanlar, örgütleriyle duygusal bağlar geliştirir ve sözkonusu örgüt için çalışmaktan gurur duyarlardı. Gerçekten de işverenler ile çalışanlar arasındaki bu karşılıklı olarak algılanan yükümlülüklerin, onların psikolojik bir kontrat oluşturduklarını düşünmelerini sağlayacak denli güçlü olduğuna inanılırdı. Bu, finansal anlamda ücretlerin önemli olmadığı anlamına gelmez; tersine şayet çalışma (kısmen) sosyal bir mübadeleyse, çalışan ile işveren arasındaki bağlar da kısa vadeli finansal öz çıkardan daha karmaşıktır demektir. Üstelik tüm bir çalışan-işveren bağının yanında sosyal mübadele ilişkileri değişik bireyler ya da gruplar arasında da gelişebilir ve bu gerçek bir alfabe teorileri çorbası oluşturur: LMX teorisi (lider-mensup mübadeleleri), CMX teorisi (iş arkadaşları mübadeleleri), TMX ya da WGX teorisi (takım ya da iş grubu-mensup mübadeleleri).[6]

Çalışmayı bir sosyal mübadele olarak görmek, çalışma sadece iktisadi bir mübadele olarak görüldüğünde anlaşılması zor olan işyeri davranışlarını açıklamada yardımcı olur. Örneğin, şayet çalışma ıstırap ise çalışanlar da sadece kendilerine ayrılmış olan işleri bitirmeyi beklerlerdi. Ancak geniş bir bilgi kaynağı, davranışçı araştırmacılarının örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVDler) olarak adlandırdıkları davranışların varlığını göstermektedir. ÖVDler, iş arkadaş-

6. Psikolojik sözleşme: Denise M. Rousseau, *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements* (Thousand Oaks, CA: Sage, 1995); Niall Cullinane and Tony Dundon, "The Psychological Contract: A Critical Review", *International Journal of Management Reviews* 8 (June 2006): s. 113-29. Bağlar daha da karmaşıktır: Shore et al., "Social and Economic Exchange." Alphabet soup: Kathryn M. Sherony and Stephen G. Green, "Coworker Exchange: Relationships between Coworkers, Leader-Member Exchange, and Work Attitudes", *Journal of Applied Psychology* 87 (June 2002): s. 542-48.

larına ya da işverene yardımcı olan; ancak biçimsel olarak çalışanın düzenli iş görevlerinin bir parçası olmayan isteğe bağlı eylemlerdir, başka bir deyişle bu davranışlar bir yardım eli ödünç verir. Şayet çalışma, sosyal bir mübadelenin devam eden ve karşılıklı doğasından dolayı –örneğin, başka bir çalışana yardım etmek, daha önceden alınmış bir yardımdan dolayı veya potansiyel olarak ilerleyen zamanlarda ihtiyaç duyulabilecek bir yardımdan dolayı gerçekleşiyor olabilir– bir sosyal mübadeleyse, ÖVDlerin ortaya çıkması beklenir.[7]

Çalışma ile ilgili sosyal mübadele ilişkilerinin çeşitli biçimlerine dair olan bu tartışma, gerçekten de çok az sayıdaki insanın tek başına çalıştığına yönelik gerçeği pekiştirir. Bu, kısmen yapısaldır –iş bölümü, bir ürün meydana getirmek için çoklu emek biçimlerinin kullanımını gerektirir. Fakat bu, insan davranışındaki sosyal bağların önemini de yansıtır. Tekil çalışanlar, iş grupları ve örgütler "davranış imkânlarını ve sınırlılıklarını doğuran karşılıklı bir biçimde bağlantılı olan ilişki ağları içine gömülüdür."[8] Başka bir deyişle çalışma, örgütler içinde ve örgütün tamamında sosyal ağlar yoluyla yürütülür.

Bu yüzden de bireylerin çalışmayı nasıl deneyimledikleri, onların sosyal ağlarının ya da genellikle isimlendirildiği şekliyle sosyal sermayelerinin özelliklerine bağlı olabilir. Özellikle güçlü bir sosyal sermaye biçimi, Çin'in *guanxi*

7. Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff, and Scott B. MacKenzie, *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences* (Thousand Oaks, CA: Sage, 2006). Sandy J. Wayne, Lynn M. Shore, and Robert C. Liden, "Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective", *Academy of Management Journal* 40 (February 1997): s. 82-111.

8. Alıntı: Daniel J. Brass et al., "Taking Stock of Networks and Organizations: A Multilevel Perspective", *Academy of Management Journal* 47 (December 2004): s. 795-817 ve 795. Ayrıca: Stephen P. Borgatti and Pacey C. Foster, "The Network Paradigm in Organizational Research: A Review and Typology", *Journal of Management* 29 (December 2003): s. 991-1013; Granovetter, "Economic Action and Social Structure."

idealidir; fakat sosyal sermaye birçok bağlamlarda önemli olabilir. Çalışma meselesi kapsamında, bir kimsenin sosyal sermayesinin etkinliğinin, mübadele edilen bilginin niteliğinin yanında, o kişinin ağının yapısal doğasına bağlı olması ile birlikte, sosyal sermayenin yeni işler bulmada ve bu işlerde başarılı olmada önemli olduğuna inanılmaktadır. Bağlantısız bireylerden farklı olarak başkalarıyla bağlantılı olmakla yapısal bir boşluğu dolduran kimseler, bilgi toplamak ve bunu kontrol etmek için bu avantajlı ağ konumunu kullanabilirler; bu tür çalışanların terfi etme ve daha yüksek mükâfatlar alma şansları daha yüksektir. Öte yandan dezavantajlı sosyoekonomik grupların mensupları, şayet ağları daha büyük kaynaklara sahip bireylere kadar uzanmıyorsa, düşük sosyal sermaye düzeylerinden zarar görebilirler. Unutulmamalıdır ki sosyal ağlar sadece fırsatları değil aynı zamanda sınırlamaları da sunar. Örneğin, yeni işler bulmada değerli olan bir ağı devam ettirmek için bireyler, mesleki normlarıyla tutarlı olumlu iş niteliklerini nakletmek durumundadırlar. Öyleyse ağlara dayalı sosyal ilişkiler, özünde kabul edilmiş normlardan önemli ölçüde sapan bireyleri cezalandıran normatif kontrolün bir kaynağı olabilir.[9]

9. Sosyal sermaye: Alejandro Portes, "Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology", *Annual Review of Sociology* 24 (1998): s. 1-24; Robert D. Putnam, *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community* (New York: Simon & Schuster, 2000); Nan Lin, "Inequality in Social Capital", *Contemporary Sociology* 29 (November 2000): s. 785-95. *Guanxi:* Thomas Gold, Doug Guthrie, and David L. Wank, "An Introduction to the Study of *Guanxi*", içinde Thomas Gold, Doug Guthrie, and David L. Wank, Der. *Social Connections in China: Institutions, Culture, and the Changing Nature of* Guanxi (Cambridge: Cambridge University Press, 2002): s. 3-20. Saygı ile çalışmak: Joel M. Podolny and James N. Baron, "Resources and Relationships: Social Networks and Mobility in the Workplace", *American Sociological Review* 62 (October 1997): s. 673-93; Gail M. McGuire, "Gender, Race, Ethnicity, and Networks: The Factors Affecting the Status of Employees' Network Members", *Work and Occupations* 27 (November 2000): s. 500-23; Yanjie Bian, "Institutional Holes and Job Mobility Processes: *Guanxi* Mechanisms in China's Emergent Labor Markets", içinde Tho-

Çalışma Hayatında Normlar, Sosyal Kurumlar ve Örgüt Kültürü

Émile Durkheim ve Max Weber gibi sosyolojinin ilk kurucularına kadar geri gidildiğinde, çeşitli disiplinlerden gelen sosyal ve davranış bilimciler sosyal normların, grubun normlara bağlı kalanları kabul etmesi ve bu normları ihlal edenleri ise dışlaması gibi sosyal yaptırımlar yoluyla temelde insan davranışlarını şekillendirdiğine inanmışlardır.[10] Bu bakış açısını çalışmaya uyarlamak ise çalışmanın normlardan oluşan setler (yani, sosyal kurumlar) ile tanımlandığını, sınırlandırıldığını ve kolaylaştırıldığını görmek demektir. Bu bakış açısı, davranış ve rollerin, bir kimsenin iktisadi ve psikolojik gereksinimlerini tatmin etmesine dayandırıldığı sosyal olmayan teorilerle keskin bir karşıtlık oluşturur.

Sosyal kurum perspektifinin ayırt ediciliği, bir kariyer fikriyle gösterilir. Meslekten olmayan bir kimseye, bir ik-

---

mas Gold, Doug Guthrie, and David L. Wank, Der. *Social Connections in China: Institutions, Culture, and the Changing Nature of* Guanxi (Cambridge: Cambridge University Press, 2002): s. 117-36; Heather Haveman and Mukti Khaire, "Organizational Sociology and the Analysis of Work", içinde Marek Korczynski, Randy Hodson, and Paul Edwards, Der. *Social Theory at Work* (Oxford: Oxford University Press, 2006): s. 272-98. Yapısal açıklar: Ronald S. Burt, *Structural Holes: The Social Structure of Competition* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1992); Ronald S. Burt, "The Contingent Value of Social Capital", *Administrative Science Quarterly* 42 (June 1997): s. 339-65. Normtif kontrol: Debra Osnowitz, "Occupational Networking as Normative Control: Collegial Exchange among Contract Professionals", *Work and Occupations* 33 (February 2006): s. 12-41.

10. Émile Durkheim, *The Rules of Sociological Method* (1895), Çev. W. D. Halls (New York: Free Press, 1982). Max Weber, *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology* (1922), Çev. Guenther Roth and Claus Wittich (New York: Bedminster Press, 1968). Christine Horne, "Sociological Perspectives on the Emergence of Social Norms", içinde Michael Hechter and Karl-Dieter Opp, Der. *Social Norms* (New York: Russell Sage Foundation, 2001): s. 3-34. Victor Nee and Paul Ingram, "Embeddedness and Beyond: Institutions, Exchange, and Social Structure", içinde Mary C. Brinton and Victor Nee, Der. *The New Institutionalism in Sociology* (New York: Russell Sage Foundation, 1998): s. 19-45.

tisatçıya ya da bir psikoloğa göre bir kariyer, bir kimsenin çalışma yaşamı boyunca seçtiği bir işler seti olarak görülme eğilimindedir. Ancak bir sosyolog, "kariyer" kavramını, şirketlerin ve beyaz yakalı işlerin yükselişinden kaynaklanan bir sosyal inşa olarak görme eğilimindedir. Dolayısıyla sosyal imgelemde kariyer, düzenli bir çalışma yaşamı, seçilen bir meslekte yukarıya doğru ilerleyen ücretli işler ile ilişkili olmaya başlamış ve böylece, iş güvencesi ve yan gelirleri olmaksızın adına ikincil denen sektörde çalışanlar ile ücretsiz işlerle uğraşanları –özellikle de başkalarına bakan kadınları (Bölüm 8)– marjinalleştiren bir kavram olmuştur. Dolayısıyla, sosyolog Phyllis Moen'in sözleriyle "kariyerler, kişisel biyografilerin sıkıştırılmış kapsüllerinden daha fazlasıdır; beklenen davranış ve ilişkilerin bir repertuvarını tanımlayan sosyal bir yapının içine konumlanmışlardır (ve bu yapının devam etmesine de hizmet ederler)."[11] Bu bakış açısı ancak çalışmayı sosyal bir ilişki olarak görmekten kaynaklanabilir.

Çalışma, sosyal normların çeşitli düzeylerinden etkilenir. Kültürel bir düzeyde sosyal normların tarih boyunca önemi, bu bölümün başında verilen örneklerde gösterilmektedir. Dolayısıyla şu anda artık kültürler arası çalışma davranışlarını ele alan çok büyük bir araştırma literatürü bulunmaktadır. En iyi bilinen araştırmalardan birisi, Geert Hofstede'in ortaya koyduğu ulusal kültürlerin beş boyutudur: güç mesafesi (daha güçsüz olanların eşitsizliği ne derece kabul ettikleri), belirsizlikten kaçınma (belirsizliğe tahammül), bireysellik / kolektivizm (grup bağlarının sağlamlığı), erkeksilik / kadınsılık (kendine güven ve başarıya karşın yardımseverlik ve işbirliği) ve uzun vadeli / kısa vadeli yönelim. Hofstede, ülkeleri bu boyutlar üzerinden puanlandırır –örneğin, güç mesafesi Filipinler ve Meksika'da yüksektir, belirsizlikten

11. Phyllis Moen, "Beyond the Career Mystique: 'Time In,' 'Time Out,' and 'Second Acts,'" *Sociological Forum* 20 (June 2005): s. 189-208 ve 190.

kaçınma Yunanistan ve Portekiz'de yüksektir ve bireycilik Birleşik Devletler, Britanya ve Avustralya'da yüksektir– ve daha sonra ise bu puanları, kültürel çalışma eğilimleriyle karşılaştırır. Örneğin, güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma puanlarının yüksek olduğu ülkelerde çalışma daha fazla hiyerarşiktir, kadınsı ülkelerde iş birliği takımları vurgulanmaktadır, bireysel ülkelerde bireysel ödüllendirmeler daha önemlidir ve kolektif kültürlerde ise işçi sendikaları daha güçlüdür. Kültürler arası çalışma davranışları ile ilgili güncel araştırmalar, sosyologlardan daha çok psikologlar tarafından yapılma eğilimindedir.[12] Bu yüzden de ulusal kültürler, tekil zihinsel süreçlere dayanan bir değerler seti olarak görülme eğilimindedir, fakat bu kültürel değerler, sosyal olarak kuruldukları ve mutabakat baskısı yoluyla davranışları etkiledikleri ölçüde, norma dayalı sosyal kurumlar olarak da görülmelidirler.

Kültürel bir seviyede sosyal normlar, erkekler ve kadınlar için uygun ve uygun olmayan çalışma rolleri üzerinde güçlü etkiler bırakır (Bölüm 8). Çalışmayı sosyal bir ilişki haline getiren sosyal dinamikler de iş grupları ve örgütler içinde barizdir. Frederick Winslow Taylor, "kaytarmanın" evrensel çalışma pratiği olarak gördüğü şeyi, çokça bilindiği gibi eleştirmiştir, yani ona göre işçiler bilerek kendi tam kapasitelerinden daha yavaş çalışmaktadırlar. Peki, bu pratik neden bu denli yaygındır? Tembellikten dolayı değil, fakat:

> "Öyleyse, hiçbir işin eskiden yapıldığından daha hızlı yapılmadığını anlamak, açıkça tekil her bir kişinin çıkarına dönüşür. Bu husus, daha genç ve az deneyimli olanlara, daha kıdemli olanlarca öğretilir ve kendilerinden sonra gelen her kes aynı eski ücret

12. Geert Hofstede, *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations across Nations*, Der. (Thousand Oaks, CA: Sage, 2001). Psikologlar: Michele J. Gelfand, Miriam Erez, and Zeynep Aycan, "Cross-Cultural Organizational Behavior", *Annual Review of Psychology* 58 (2007): s. 479-514.

için daha sıkı çalışırlarken, geçici olarak ücretlerinin artışıyla neticelenen yeni rekorlar kırmalarını engellemek üzere, tüm muhtemel ikna ve sosyal baskı, açgözlü ve bencil insanların üzerinde uygulanır."

1920'lerin ve 1930'ların meşhur Hawthorne deneyleri ve başka araştırmalar, Taylor'ın gözlemlerini pekiştirmiş ve Hawthorne araştırmacılarının, iş davranışlarının temel belirleyicisi olarak sosyal dinamiklere vurgu yapmalarına yol açmıştır. Bu deneylerde incelenen çalışanlar, resmi üretim standartlarını göz ardı etmişler ve bunun yerine "grup açısından bir işleyiş normu olarak, bir sosyal kod olarak işlev gören günlük çalışmanın informel bir standardını geliştirmişlerdir."[13] Bu grup normlarını ihlal eden işçilere küçültücü takma isimler verilir, bu kişiler bezdirilir ve dışlanırlar öte yandan grup normlarına bağlı kalmak ise yönetici ve işverenlerin uygun olmayan politikalarına karşı bir dayanışma temeli sağlar.

Örgütler de sosyal sistemlerdir. Bu yüzden belirli bir örgütteki çalışmayı yönlendiren normlar seti de bir sosyal kurumun bir biçimi olarak görülebilir ve bu husus yaygın bir biçimde şirket veya örgüt kültürü olarak ifade edilir. Şirket kültürü, popüler işletme basınında oldukça yaygın bir konudur. Ne zaman iki şirketin birleşmesi ile ilgili bir öneri ortaya konsa iki şirket kültürünün uyumu ile ilgili sorular ortaya atılır; ne zaman bir şirket skandalı patlasa ne tip şirket kültürlerinin bu tür skandalların gerçekleşmesine

13. Birinci alıntı: Frederick Winslow Taylor, *The Principles of Scientific Management* (New York: Harper and Brothers, 1911), s. 22. Hawthorne Deneyleri ve ikinci Alıntı: F. J. Roethlisberger and William J. Dickson, *Management and the Worker: An Account of a Research Program Conducted by the Western Electric Company, Hawthorne Works, Chicago* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1939), 517. Diğer araştırma örnekleri: Donald Roy, "Quota Restriction and Goldbricking in a Machine Shop", *American Journal of Sociology* 57 (March 1952): s. 427-42.

izin verdiği ile ilgili sorular sorulur. Örgüt kültürünün iş davranışları üzerindeki etkisini araştırmak ayrıca psikoloji ve örgütsel davranış alanlarında da büyük bir araştırma konusudur. Örgüt kültürünün sosyal bir olgu olduğunu akılda tutmak önemlidir:

> ""Kültür" etiketinden bahsedebilmek için karşılıklı etki süreci ile bir takım bireylerin, bir değerler, duygular ve kavrayışlar setini paylaşmaları gerekmektedir. Bu bireylerin "kolektif bilinçleri", kendi içinde ağlar vasıtasıyla taşınır daha sonra ise diğerlerinin eylemlerini sınırlandırır. Bu bakımdan kültür, hem bireysel eylemlerin kesişmesinden doğar hem de dışsal ve sınırlandırıcı sosyal bir güç olarak bireyler tarafından karşılıklı olarak deneyimlenir."

Dahası, örgütler hiyerarşik sosyal ilişkilerin ağları olarak görüldükleri zaman, örgüt kültürü, bu ilişkilerin temelini oluşturan iktidar farklılıklarını yansıtır.[14] Bu suretle örgüt kültürü, sadece işlevsel bir tarzda iş davranışlarını şekillendirmez aynı zamanda işyeri kontrolünün normatif bir aracına ve çalışmanın nasıl tanımlanacağı, nasıl yapılandırılacağı ve nasıl deneyimleneceği hususlarındaki işveren-işçi mücadelesinin de yapıldığı bir alanda dönüşür.

---

14. Sosyal sistemler: Talcott Parsons, "Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations", *Administrative Science Quarterly* 1 (June 1956): s. 63-85. Önemli araştırma konusu: Cheri Ostroff, Angelo J. Kinicki, and Melinda M. Tamkins, "Organizational Culture and Climate", içinde Walter C. Borman, Daniel R. Ilgen, and Richard J. Klimoski, Der. *Handbook of Psychology, Volume 12: I/O Psychology* (New York: Wiley, 2003): s. 565-94. Alıntı: James Lincoln and Didier Guillot, "A Durkheimian View of Organizational Culture", içinde Marek Korczynski, Randy Hodson, and Paul Edwards, Der. *Social Theory at Work* (Oxford: Oxford University Press, 2006): s. 88-120 ve 110. Ayrıca: Michele J. Gelfand, Lisa M. Leslie, and Ryan Fehr, "To Prosper, Organizational Psychology Should Adopt a Global Perspective", *Journal of Organizational Behavior* 29 (May 2008): s. 493-517. Hiyerarşik sosyal ilişkiler: Tim Hallett, "Symbolic Power and Organizational Culture", *Sociological Theory* 21 (June 2003): s. 128-49.

Çalışmanın Normatif Kontrolü

Çalışanları, en iyi becerileriyle işverenlerinin hedeflerine koşturmak için ana akım iktisatçılar, parasal müşevviklere odaklanmakta; psikologlar, içsel ödüllere vurgu yapmakta; bir takım otoriter patronlar, sıkı denetim ve takipleri savunabilmekte ve insan kaynakları profesyonelleri ise performans değerlendirmenin, geri bildirimin, eğitimin ve koçluğun önemi hususunda eğitilmektedirler. Fakat şayet çalışma sosyal bir ilişkiyse, bu durumda normlar, sosyal kurumlar ve örgüt kültürü, işçilerin çabalarının ve işbirliklerinin önemli belirleyicileri olabilirler. "Yöneticiler, işgücünün kalbini ve zihnini kazanmakla, tüm kontrol biçimlerinin en incelikli olanına erişebilirler: ahlaki otorite."[15] Bu yüzden de çalışmanın *normatif* kontrolü ile ilgili teoriler, iktisadi ve psikolojik teorilerde vurgulanan ödüllerden ve de bu bölümün ilerleyen kısımlarında tartışılacak olan kontrolün *yapısal* biçimlerinden farklı olarak, normların, kültürün ve kimliklerin çalışanları düzenlemek üzere nasıl da manipüle edilebildiğini ortaya koymaktadırlar.

Şayet işveren otoritesi işyerinin ya da toplumun normlarıyla uyumluysa ve dolayısıyla meşru olarak görülüyorsa, işçiler genellikle bu otoriteye rıza gösterme eğilimindedirler. Bu yüzden bir işyerinin normlarının doğası, hem çalışanlara hem de işverenlere benzer şekilde oldukça önemli gelebilir. Örneğin, üretimi hızlandırmak isteyen bir işverenin, şayet bu isteği işyerindeki kabul edilmiş çalışma normlarını ihlal ediyorsa, başarılı olması mümkün değildir. Bu nedenle işverenler ile çalışanların çıkarları arasındaki çatışmalar, kendilerini, bu normların tanımlanması ve yeniden tanımlanması üzerindeki mücadeleler olarak gösterme eğilimindedir. Başka bir deyişle,

15. Stephen R. Barley and Gideon Kunda, "Design and Devotion: Surges of Rational and Normative Ideologies of Control in Managerial Discourse", *Administrative Science Quarterly* 37 (September 1992): s. 363-99 ve 364.

şayet işyeri kontrolü üzerinde bir çekişme varsa bu çekişme, kimin işyerini idare etmek üzere yasal otoriteye sahip olduğu hususunda değil, "çalışmanın doğasını tanımlayan belirli normlar ve standartlar hususunda ve iş güvencesi, güvenlik ve keyfi denetimlerden korunma hususlarında" olmalıdır.[16]

Psikolojik sözleşmeler de normatif işyeri kontrolünün bir biçimi olarak görülebilir. Psikolojik bir sözleşme kurduğunu düşünen çalışanlar, çalışkan, sadık ve örgüte bağlı olacaklardır; çünkü bu çalışanlar, işverenlerinin, çalışanlara iş güvenliği, terfi fırsatları ve başka ödüller sunmakla, "pazarlıklarının sonucuna" uygun bir şekilde yaşamaya yönelik karşılıklı bir zorunluluklarının bulunduğuna inanmaktadırlar. Fakat aslında işverenlerin bu tür yükümlülükleri bulunmamaktadır ve çalışanlar da sıklıkla psikolojik sözleşmeleri ile ilgili algılanan ihlalleri bildirmektedirler. Bu yüzden de psikolojik sözleşmelerin gerçek gücü, çalışanlara dengeli görünen hiyerarşik bir istihdam ilişkisini oluşturmada ve böylece mevcut sosyal düzen için meşruluk sağlamasında olabilir.[17]

Normatif kontrolün başka bir mekanizması, örgüt kültürü olabilir. Bir şirket kültürü, basitçe var olan bir şey değildir. Tersine, örgütler, paylaşılan bir çalışan değer ve normları setini isteyerek oluşturmak amacıyla aktif bir biçimde eğitim oturumlarına, mentorluk programlarına, şirket iletişimlerine, sosyal etkinliklere ve başka aktivitelere başvurmaktadırlar. Tüm bunların arkasında önemli psikolojik ve sosyal güçler bulunmaktadır. Psikolojik olarak çalışanlar bu değerleri iç-

16. Meşru olarak görülmüş: Tom R. Tyler, "Psychological Perspectives on Legitimacy and Legitimation", *Annual Review of Psychology* 57 (2006): s. 375-400. İşyeri normlarının önemi ve alıntı: Randy Hodson, "Organizational Anomie and Worker Consent", *Work and Occupations* 26 (August 1999): s. 292-323 ve 294.

17. İhlaller: Sandra L. Robinson and Denise M. Rousseau, "Violating the Psychological Contract: Not the Exception but the Norm", *Journal of Organizational Behavior* 15 (May 1994): s. 245-59. Sosyal düzen için meşruluk: Cullinane and Dundon, "The Psychological Contract."

selleştirdikleri zaman, kendilerini örgüt ile özdeşleştirmekte, duygusal bağlar oluşturmakta ve örgüt çıkarlarına, sanki kendi çıkarlarıymışçasına hizmet etmektedirler. Foucaultcu kavramlarla söyleyecek olursak, çalışanlar öz-disiplinli olurlar.[18] Sosyolojik olarak kültür, bu normları ihlal edenlere yaptırımlar uygulayarak iş davranışlarını şekillendirir. Örneğin, bir "sıkı çalış, iyi eğlen" kültürü, çalışanların örgütlerinin başarısını ve böylece de kendi kişisel başarılarını ilerletmek için uzun çalışma sürelerini benimsemelerine sebep olur; uygun görmeyen yöneticiler ve iş arkadaşları tehdidi ise bir uzun çalışma süreleri kültürünü daha da pekiştirir. Benzer şekilde bir takım çalışması kültürü de takım başarısını kişisel başarıyla eşitleyerek ve sıkı çalışmaya ve takımı yüz üstü bırakmamaya yönelik bir mahalle baskısı oluşturarak çalışan davranışını düzenler.

Örgüt kültürünün normatif kontrol boyutları, birbirinden farklı iki biçimde değerlendirilebilir. Bir yandan şayet işçilerin gerçek çıkarları büyük ölçüde örgütün çıkarlarıyla örtüşüyorsa (Bölüm 6'daki tekilci istihdam ilişkisini hatırlayınız) bu durumda işverenin örgüt kültürleri oluşturmaya yönelik çabaları, işverenler ve çalışanlar açısından kazan-kazan durumu olarak görülebilir. Öte yandan şayet çalışma, çatışan çıkarlarla birlikte hiyerarşik bir sosyal ilişkiyse, bu durumda ise bu

18. İsteyerek çalışan değerleri ve normları yaratmak: Gideon Kunda, *Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation* (Philadelphia: Temple University Press, 1992); Irena Grugulis, Tony Dundon, and Adrian Wilkinson, "Cultural Control and the 'Culture Manager': Employment Practices in a Consultancy", *Work, Employment and Society* 14 (March 2000): s. 97-116; Thomas Klikauer, *Communication and Management at Work* (Basingstoke, Hampshire, UK: Palgrave Macmillan, 2007). Disiplin: Mark A. Covaleski et al., "The Calculated and the Avowed: Techniques of Discipline and Struggles over Identity in Big Six Public Accounting Firms", *Administrative Science Quarterly* 43 (June 1998): s. 293-327; David Knights and Hugh Willmott, "Power and Subjectivity at Work: From Degradation to Subjugation in Social Relations", *Sociology* 23 (November 1989): s. 535-58.

çabalar, çalışanları, kişisel gereksinim ve hedeflerden ziyade şirketin hizmetine sokmaya zorlayan karmaşık kampanyalar olarak görülebilir. Bu sonuncu perspektiften bakıldığında örgüt kültürü, bir grubun çıkarlarının diğerinin çıkarlarının üstünde olmasına hizmet etmek için oluşturulduğu için, tam olarak "örgüt ideolojisi" olarak tanımlanır ve örgütsel iletişim de basitçe bilgi paylaşımı olarak değil de çalışanların algılarını ve kavrayışlarını şekillendirerek onların kontrolüne yönelik stratejik bir metot olarak görülmelidir.[19]

Aslında işverenlerin çıkarlarını geliştirmek üzere çeşitli ideolojiler kullanılabilir. Çalışanların işçi sendikalarına yönelik desteklerini zayıflatmak üzere bir bireycilik ve liyakate dayalı ücret kültürü meydana getirme seçeneği kullanılabilir. Bir piyasa iş rekabeti ideolojisi, işçilerin ücret ve yan gelir haklarına ve örgütün hayatta kalması adına yapılan öteki örgütsel değişim biçimlerine yönelik dirençlerini azaltır. Örnek olay araştırmaları, işçilerin sadakatlerini, ulusal kimliklerini ve iktisadi güvencesizliklerini manipüle ederek ve ayrıca uyumu ödüllendirmek ve direnci cezalandırmak üzere de yatırım kararlarını kullanarak, liderlerin, çokuluslu şirketlerde fabrikalar veya bölümler arası rekabeti nasıl kamçıladıklarını ortaya koymaktadırlar.[20]

---

19. Kazan-kazan durumları: Dave Ulrich and Wendy Ulrich, *The Why of Work: How Great Leaders Build Abundant Organizations That Win* (New York: McGraw-Hill, 2010). Karmaşık kampanyalar: Kunda, *Engineering Culture;* Hugh Willmott, "Strength Is Ignorance; Slavery Is Freedom: Managing Culture in Modern Organizations", *Journal of Management Studies* 30 (July 1993): s. 515-52; Paul du Gay, *Consumption and Identity at Work* (London: Sage, 1996); Grugulis, Dundon, and Wilkinson, "Cultural Control and the 'Culture Manager' "; Mats Alvesson and Hugh Willmott, "Identity Regulation as Organizational Control: Producing the Appropriate Individual", *Journal of Management Studies* 39 (July 2002): s. 619-44. Organizasyonel İdeoloji: Lincoln and Guillot, "A Durkheimian View of Organizational Culture." Organizational ideology and communication: Klikauer, *Communication and Management at Work.*

20. Çokuluslu şirketler içinde rekabet: Miguel Martinez Lucio and Syd Weston, "New Management Practices in a Multinational Corporation: The Rest-

Çalışma hayatında sosyal normların rolünü düşünürken, son olarak, cisimleştirmeye –ya da daha kabaca "şeyleştirme" denebilecek duruma– karşı önlem almak önemlidir. Sosyal olarak oluşturulan bir kavram, somut bir varlığa dönüştürüldüğünde ve bu yüzden de buna doğal ve değişmez bir şey olarak davranıldığında şeyleştirme gerçekleşir. Örneğin, ekonomik etkinliğe ve hissedarların kazançlarına diğer çıkarlardan daha fazla ayrıcalık gösteren neoliberal piyasa paradigması, toplu iş ilişkilerinden daha fazla bireysel iş ilişkilerine vurgu yapmakta, şirket küçülmelerini, çalışanların sosyal haklarında yapılan kesintileri ve artan geçici işleri verimlilik için gerekli olan bir şey olarak görmeyi meşrulaştırmakta ve iktisadi eşitsizlikleri ise adil olarak kabul etmektedir; çünkü piyasa yönelimli olan bu paradigma genellikle nesnel, değişmez bir hakikat olarak görülen yirmi birinci yüzyıl küresel kültürünün güçlü bir parçasıdır. Bu yüzden de işçiler iş güvencesinin olmamasını, ücret ve sosyal hak tavizlerine yönelik tehditleri ve e-posta, cep telefonu ve başka araçlarla sürekli olarak ulaşılabilir olmaya yönelik talepleri kabul etmektedirler –ve hatta tüm bunları beklemektedirler. İkinci bir örnek olarak, paternalizm ve karşılıklı güvene dayalı Japon kültürü, erken bir yaşta öğrenilir ve işverene sadakat yoluyla işçi rızası üretir. Bu özellik Japon toplumunun değişmez özelliği olarak görülür.[21]

---

ructuring of Worker Representation and Rights?" *Industrial Relations Journal* 25 (June 1994): s. 110-21. Avrupa Çalışma Konseyleri: Andrew R. Timming, "European Works Councils and the Dark Side of Managing Worker Voice", *Human Resource Management Journal* 17 (July 2007): s. 248-64.

21. Şeyleştirme: Hanna Fenichel Pitkin, "Rethinking Reification", *Theory and Society* 16 (March 1987): s. 263-93; Peter L. Berger and Thomas Luckmann, *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge* (Garden City, NY: Doubleday, 1966). Neoliberal piyasa paradigması: Cullinane and Dundon, "The Psychological Contract: A Critical Review." Japan: Aviad E. Raz, *Emotions at Work: Normative Control, Organizations, and Culture in Japan and America* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2002).

Çalışmayı hiyerarşik sosyal bir ilişki olarak görmek, hem neoliberal piyasa paradigmasının hem de paternalist iş kültürünün, yaşamın değişmeyen gerçeklerini ya da ilişkilerin doğal bir durumunu değil de toplumdaki eşit olmayan güç dinamiklerini yansıtan, sosyal olarak oluşturulmuş normatif işyeri kontrol metotları olduğu anlamına gelmektedir. Bu normların şeyleşmesiyle bizler bunları değişmeyen hakikatler olarak kabul ederiz, gerçekten de bu şeyleşme, bu normların gerçek doğasını gizler ve statükonun devamını sağlar ve bu yüzden de bundan kaçınılmalıdır. Tersine, çalışma ile ilgili görüşlerin şekillenmesinde dilin, söylemin ve iletişimin önemi de dahil olmak üzere sosyal kurumların nasıl geliştiğini ve varlıklarını nasıl sürdürdüklerini daha iyi anlamaya ihtiyacımız bulunmaktadır.[22]

Eşit Olmayan Güç ve Kapitalist Çalışmanın Sınıf İlişkileri

Piyasa dışı toplumlarda çalışma "tümüyle kültürel doku içine gömülüdür" ve akrabalık ile siyasi zorunluluklardan, dini pratiklerden, doğa ile ilgili inançlardan ve günlük yaşamın öteki temel bileşenlerinden ayrılamaz. Halbuki sanayi toplumlarında bizler genellikle işe "gideriz" ve çalışma da yaşamlarımızın önemli bir katmanını işgal eden bir şey olarak görülür. Bu bakımdan sanayi toplumlarında çalışmanın sosyal olarak gümülü olan doğasına dair görüşü kaybetmek oldukça kolaydır. Dahası, ana akım iktisadi düşünce, kapitalist üretim sistemini, sosyal bir sistem olarak değil fakat rekabetçi piyasaların fiyat mekanizması yoluyla girdileri en uygun bir biçimde tahsis etmekle iktisadi etkinlikler meydana getiren

22. David Grant and John Shields, "Identifying the Subject: Worker Identity as Discursively Constructed Terrain", içinde Mark Hearn and Grant Michelson, Der. *Rethinking Work: Time, Space, and Discourse* (Cambridge: Cambridge University Press, 2006): s. 285-307. Klikauer, *Communication and Management at Work*.

ayrı bir teknik sistem olarak görür. Bu sistemin varlığı, kesin gözüyle bakılan ve bir nesne (yani, "şey") olarak görülen Batı kültüründe oldukça kökleşmiş durumdadır. Buna karşın Marksist ve bununla bağlantılı eleştirel düşünce okulları, kapitalizmin toplumdan ayrı bir şey olmadığını, toplum tarafından oluşturulan bir dizi sosyal ilişki olduğuna vurgu yapmaktadırlar. Karl Marx'ın sözleriyle, "Doğa, bir tarafta para ve metaların sahiplerini öte tarafta ise kendi emek güçlerinden başka bir şeye sahip olmayan insanlar üretmez." Tersine, sosyal olarak oluşturulmuş yasalar, bir işverenin, işçilerinin ürettiklerini satma hakkını tanımlar. Aslında kapitalizm, belirli bir şekilde "kaynaklar üzerindeki hakları ve iktidarı" tanımlar ve "bu haklar ile iktidar, sosyal ilişkilere atfedilir"; çünkü bunlar, insanların şeylerle olan ilişkilerini değil, birbirleriyle olan ilişkilerini kontrol etmektedir.[23]

Bu Marksist perspektiften bakıldığında çalışma, işçi haklarının ve kaynaklar üzerindeki iktidarın, bir kimsenin emek gücünü, bu emek gücünün ürünleri ya da üretim araçları üzerinde herhangi bir talepte bulunmaksızın bir meta olarak satma hakkı olarak tanımlandığı eşit olmayan kapitalist sosyal bir yapının içine gömülü olan bir şey olarak görülmektedir.[24] Bu yaklaşım, bir sosyal ilişki olarak çalışma kavramlaştırmasına girer; çünkü sermaye ve emeğin hakları ve iktidarı sosyal olarak kurulur. Kapitalizmi ataerkilliğin yerine koymak

23. Birinci alıntı: Herbert Applebaum, "Theoretical Introduction", içinde Herbert Applebaum, Der. *Work in Non-Market and Transitional Societies* (Albany: State University of New York Press, 1984): s. 1-44 ve 2. Toplumdan ayrı bir şey değil: Georg Lukács, *History and Class Consciousness: Studies in Marxist Dialectics*, Çev. Rodney Livingstone (Cambridge, MA: MIT Press, 1971). İkinci alıntı: Karl Marx, *Capital: A Critique of Political Economy* (1867), Çev. Samuel Moore and Edward Aveling (New York: Modern Library, 1936), 188. Üçüncü alıntı: Erik Olin Wright, "Foundations of a Neo-Marxist Class Analysis", içinde Erik Olin Wright, Der. *Approaches to Class Analysis* (Cambridge: Cambridge University Press, 2005): s. 4-30 ve 10.
24. Marx, *Capital*.

da (veya ona eklemek) -öyle ki erkek egemen kurumların, çalışmayı, kadınların üzerine erkekler lehine yapılandıran kurumlar olarak görülmektedir- çalışmanın sosyal olarak kurulan, eşitsiz bir güç ilişkisi olarak karakterize edildiği bir başka örnek meydana getirmektedir. Bu yaklaşımların, eşit olmayan güç ilişkilerine yapılan bir vurguyla, istihdam ilişkileri ve sınıf ya da toplumsal cinsiyet ile ilgili nasıl düşündüğümüze dair önemli çıkarımları bulunmaktadır. Bu kısım ve bunu takip eden kısım, kapitalist istihdam ilişkilerinin ve sınıfın Marksizme dayalı analizlerine odaklanmaktadır; ataerkillik ve toplumsal cinsiyet ile ilgili feminist teoriler ise Bölüm 8'de tartışılmaktadır.

Öncelikle kapitalist istihdam ilişkilerini ele alalım. Marx, "emek" ile "emek gücü" arasında bir ayırım yapmıştır. Emek, bir kimsenin fiili çalışması; emek gücü ise çalışma potansiyelidir. İşverenler, emek gücünü satın alırlar; ancak daha sonra işçileri fiili olarak çalıştırma ve Marx'ın emek süreci dediği süreç ile onların değer taşıyan bir şeyler meydana getirmeleri sorunuyla karşılaşırlar. Marx'a göre kapitalist sömürünün temeli, emeğin, emek gücü için ödenen ücretten daha fazla meydana getirdiği ve işçiye değil kapitaliste giden fazlalığın ("artık değer") değeridir. Bu durum oldukça yüksek çatışmalı bir emek süreci meydana getirir:

> "Mümkün olduğu kadar fazla artık değer üretilmesi, dolayısıyla emek gücünün kapitalist tarafından mümkün olduğu kadar çok sömürülmesi, kapitalist üretim sürecinin itici dürtüsü ve belirleyici amacıdır. Aynı zamanda çalıştırılan işçi kitlesi ile birlikte bu kitlenin direnme gücü ve bununla birlikte zorunlu olarak sermayenin bu direnme gücünü alt etmeye yönelik baskısı artar. Kapitalistin yönetimi... sömüren ile sömürüsünün hammaddesi arasındaki kaçınılmaz karşıtlığın zorunlu kıldığı bir işlevdir."[25]

25. Karl Marx, *Kapital Cilt 1*, Çev. Mehmet Selik ve Nail Satılgan (İstanbul: Yordam Kitap, 2013) s. 322.

Sonuç, Marx'ın şiddetli bir biçimde eleştirdiği çalışmanın kapitalizm altındaki kötü doğasıdır:

> "Kapitalist toplumda, emeğin toplumsal üretkenliğini yükseltmeye yarayan bütün yöntemler, maliyetleri bireysel işçinin sırtına yıkılarak hayata geçirilir; üretimi geliştirmeye yönelik bütün araçlar, üreticinin egemenlik altına alınmasını ve sömürülmesini sağlayan araçlar haline gelir, onu bir parça-insan biçiminde güdükleştirir, makinenin eklentisi durumuna indirir, katlanmak zorunda kaldığı işkence yüzünden emeğinin içeriğini yok eder, bilimin bağımsız bir güç olarak emek sürecinin bir parçası haline gelmesi ölçüsünde onu emek sürecinin zihinsel güçlerine yabancılaştırır; içinde çalıştığı koşulları bozar, emek süresi sırasında en nefret edilecek bir despotluğa boyun eğmek zorunda bırakır, bütün ömrünü emek-zaman haline getirir, karısını ve çocuğunu sermayenin *Juggernaut* tekerliğinin altına atar."[26]

Tekrarlayacak olursak bu koşullar Marx tarafından, doğal bir şey olarak değil de işverenler ile çalışanlar arasındaki *sosyal olarak tanımlanmış* iktidar ilişkilerinden kaynaklanan koşullar olarak görülüyordu. Kapitalizm bir şey değil, sosyal bir ilişkidir. Ve dolayısıyla çalışma da bir sosyal ilişkidir.

Sosyal olarak tanımlanmış iktidar ilişkileri, sadece bireysel istihdam ilişkilerini (bkz. bir sonraki kısım) tanımlamaz, aynı zamanda bir toplumun bütün bir düzeyde sınıflarını tanımlayan bir şey olarak da görülebilir. Başka bir deyişle her ne kadar sınıflarla ilgili çoklu kuramlar bulunuyorsa da Marksist perspektif, sınıfları, üretimin sosyal ilişkileri içinde sahip oldukları haklarla ve güçle tanımlar. Dolayısıyla bu çerçevede, kapitalizm altında sadece iki ana sınıf bulunur – üretim araçlarına sahip olanlar (kapitalistler) ile bu araçlara

26. Kapitalist istihdam ilişkileri: Richard Hyman, "Marxist Thought and the Analysis of Work", içinde Marek Korczynski, Randy Hodson, and Paul Edwards, Der. *Social Theory at Work* (Oxford: Oxford University Press, 2006): s. 26-55. Alıntılar: Marx, *Capital*, 363 and 708. (Karl Marx, *Kapital Cilt 1*, Çev. Mehmet Selik ve Nail Satılgan, İstanbul: Yordam Kitap, 2013)

sahip olmayanlar (işçi sınıfı)- ve bunlar da keskin olarak birbirinden ayrılmış çıkarlara sahiptirler. Marx, üretimin sosyal ilişkilerini toplumun merkezine yerleştirmekle sınıf çatışmasını, işyerinin dışına da uzanan temel bir sosyal dinamik haline dönüştürmüştür. Kapitalizmin iki yüzyıldır varlığını sürdürmesi, Marx'ın bu sınıf çatışmasının kaçınılmaz olarak kapitalizmin çöküşüyle neticeleneceğine yönelik meşhur fikrinin temelini zayıflatmıştır, fakat yine de sosyal kurumları kapitalist yeniden üretimin gözlüklerinden analiz etmek şimdilerde bile hâlâ yararlıdır. Özellikle bu perspektif, işverenlerin ve öteki yönetici seçkinlerin, işçi sınıfı direnci karşısında kendi güçlerini sürdürebilmeleri için oldukça sıkı bir biçimde çalışmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Çalışma ile ilgili hususları düşünmeye yol açan kışkırtıcı bir bakıştan sunulan bir örnek olarak, güçlü bir çalışma etiği ve otoriteye boyun eğme gibi pozitif tutumları vurgulayan devletin mali olarak desteklediği iş-eğitimi programları, işçilere kötü çalışma koşullarını kabul etmelerini ve işverenin otoritesini sorgulamamalarını öğretmekle işvereni güçlendiren bir şey olarak görülebilir. İkinci bir örnek olarak sanayileşmeye eşlik eden eve ekmek getiren erkek imgesine dayanan sosyal norm, erkeklerin, işverenin gereksinim duyduğu iyi işçiler olmalarını gerektiren disipline edici bir araç olarak görülebilir: "güvenilir, devamlı ve uzun sürelerle çalışmaya istekli, kurallara uyan ve tehlikeli durumlara katlanan."[27]

27. Marksist görüş sınıfları tanımlıyor: Richard Scase, *Class* (Minneapolis: University of Minnesota Press, 1992); Wright, "Foundations of a Neo-Marxist Class Analysis"; Hyman, "Marxist Thought and the Analysis of Work." Lens of capitalist reproduction: Michael Burawoy and Erik Olin Wright, "Sociological Marxism", içinde Jonathan H. Turner, Der. *Handbook of Sociological Theory* (New York: Plenum, 2002): s. 459-86. İş geliştirme programları: Gordon Lafer, *The Job Training Charade* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2002). Ekmek kazanan erkek sosyal normu: Evelyn Nakano Glenn, *Unequal Freedom: How Race and Gender Shaped American Citizenship and Labor* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2002).

Çalışmanın Yapısal Kontrolü

İnsan kaynakları yönetiminin çalışmaya yönelik yaklaşımı, çalışmayı hem işçiye, hem işverene hem de topluma faydalı olan verimliliği artırmaya yönelik yapılandırılmış bir şey olarak görür (Bölüm 6). Bu tarz bir düşünce, işverenlerle çalışanların genellikle aynı çıkarları paylaştıklarını öne süren tekilci bir istihdam ilişkileri bakışına dayanır. Bununla birlikte üretimin sosyal ilişkileri ile ilgili (çeşitli derecelerde) Marksist görüşten türeyen eleştirel düşüncenin çeşitli anlatımlarında işverenler ile çalışanlar, keskin bir biçimde birbiriyle çatışma içinde olan çıkarlara sahip taraflar olarak görülürler. Öteki perspektiflerle karşılaştırıldığında eleştirel düşünce, kapitalistlerin, işçilerin pahasına kâra doğru olan yönelimlerinden ve işçilerin kapitalizm altında yabancılaştıklarına yönelik varsayımın (Bölüm 3 ve 9), psikolojik tatminin imkânsız olması anlamına gelmesinden ve dolayısıyla işçilerin de işlerinden elde edecekleri şeylerin oldukça az olmasından dolayı, istihdam ilişkisini daha fazla çatışmacı bir karakterde görür:

> "İşçilerin kendi emek süreçlerini kontrol etmedikleri ve çalışmalarını yaratıcı bir deneyime dönüştüremedikleri bir durumda, can sıkıntısını gidermeye yönelik asgari gereksinimin ötesindeki hiçbir çaba, işçilerin ilgileri dahilinde olmayacaktır. Öte yandan kapitalistler için ise satın almış olduğu emek gücünden ne kadar fazlasını elde ederse o kadar fazla metanın üretilmiş olacağı ve böyle bir durumda da bu metaların herhangi bir yüksek ücret maliyetleri olmaksızın üretilmiş olacağı *sınırsız* bir hakikattir."[28]

Emek süreci teorisi, emek gücünün, bu çatışmacı çıkarlar temeline karşın nasıl da üretken çalışma çabasına dönüştürüldüğüne odaklanır. Ana akım iktisat, istihdam ilişkisini, sözleşmelerin açık veya zımni bir biçimde ücret-çaba pazarlı-

28. Richard C. Edwards, *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century* (New York: Basic Books, 1979), s. 12.

ğının detaylarını belirginleştirdiği bir işlem olarak görmekle bu problemin uzakta olduğunu varsaydığı için eleştirilmektedir. Buna karşın emek süreci teorisi, gerçek dünya istihdam ilişkisinin karmaşıklığı içinde bu tür sözleşmeleri imkânsız bir şey olarak görür ve emek gücünün emeğe dönüşmesi ile ilgili sonuçta oluşan belirsizlik, işveren kontrolü ile işçi direnişi arasındaki çatışmalar için bir alan oluşturur. Sosyolog Frank Dobbin'in Marx tasviri, bu eleştirel perspektifle ilgili düşünmeye yönelik iyi bir yoldur: "Marx, [ana akım] iktisatçılar gibi, kişisel çıkarın iktisadi davranışı şekillendirdiğini öne sürmüştür. Fakat Marx'a göre kişisel çıkar, insanların her işlemde sadece en iyi fiyata erişmekten ziyade dünyayı kendi avantajlarına göre şekillendirmeye çalışmalarına yol açar." Bu yüzden de işverenler ile çalışanların her birisi, ötekinin pahasına da olsa çalışmayı kendi avantajlarına göre yapılandırmaya çalışırlar ve böylece işyeri de bir "mücadele alanı"na dönüşür.[29]

Emek süreci teorisi ile ilgili son derece önemli olan bir çalışma, Harry Braverman'ın *Labor and Monopoly Capital [Emek ve Tekilci Sermaye]* başlıklı çalışmasıdır. Frederick Winslow Taylor ve bilimsel yönetimin başka destekleyici-

29. Emek süreci teorisi: Paul Thompson, *The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process*, Der. (London: Macmillan, 1989); Paul Thompson and Kirsty Newsome, "Labor Process Theory, Work, and the Employment Relation", içinde Bruce E. Kaufman, Der. *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship* (Champaign, IL: Industrial Relations Research Association, 2004): s. 133-62. Ana akım iktisadı eleştirmek: Samuel Bowles and Herbert Gintis, "Contested Exchange: New Microfoundations for the Political Economy of Capitalism",*Politics and Society* 18 (June 1990): s. 165-222. Çatışma mesafesi: Edwards, *Contested Terrain*; P. K. Edwards, *Conflict at Work: A Materialist Analysis of Workplace Relations* (Oxford: Basil Blackwell, 1986); Paul Thompson and Chris Smith, Der. *Working Life: Renewing Labour Process Analysis* (Basingstoke, Hampshire, UK: Palgrave Macmillan, 2010); Alıntı: Frank Dobbin, "Economic Sociology", içinde Clifton D. Bryant and Dennis L. Peck, Der. *21st Century Sociology: A Reference Handbook* (Thousand Oaks, CA: Sage, 2007): s. 319-30 ve 321. Rekabet alanları: Edwards, *Contested Terrain*.

leri, bilimsel yönetimi, çalışmayı, hem işverenlerin hem de işçilerin faydasına olacak şekilde etkinleştirmeye yönelik bir düzenleme metodu olarak görmektedirler (Bölüm 6). Braverman, oldukça farklı bir yorum geliştirmiştir – buna göre bilimsel yönetim, işyeri kontrolüne yönelik işverenin bilinçli bir stratejisidir:

> "Yönetimin emeği "denetleme" hakkına sahip olması, Taylor'dan önce de varsayılıyordu, fakat bu hak pratikte genellikle yalnızca işçinin görevlerini yerine getirme tarzına yapılan sınırlı bir doğrudan müdahaleyle birlikte, görevlerin genel anlamda düzenlenmesi anlamına geliyordu. Taylor'un katkısı bu pratiği baş aşağıya çevirmek ve onun yerine tam tersini koymak oldu. Israrla vurguladığı şey, yönetimin, çalışma hakkındaki herhangi bir kararı işçiye bırakması halinde yalnızca sınırlı ve kısıtlı bir sorumluluk halinde var olabileceğiydi. Onun "sistemi", yönetimin, en basitinden en karmaşığına kadar her bir emek etkinliğinin sahici gerçekleştirilme tarzı üzerinde denetim elde etmesini sağlayan bir araçtı."[30]

Bu perspektiften bakıldığında, bilimsel yönetimin işleri basit görevlere bölmesi, sadece verimsiz adımları ayıklamaya yönelik değil, fakat işçinin takdir yetkisini de ortadan kaldırmaya yönelik bir strateji olarak görülmektedir. Planlama ile icranın birbirinden ayrılması, sadece daha iyi süreçler tasarlamaya yönelik değil aynı zamanda işin nasıl yapılması gerektiği ile ilgili işveren bilgisini sağlamaya yönelik bir strateji olarak da görülür. Bilgi, güçtür ve bilimsel yönetim, bilgiyi işçiden işverene kaydırarak işleri niteliksizleştirir. Bu durum, her bir işin nasıl yapıldığı hususunda işveren kontrolünü kolaylaştırır. Bu durum ayrıca işverenin işgücü üzerindeki kontrolünü de artırır; çünkü düşük nitelikli işçileri ikame etmek, yüksek nitelikli işçilere göre daha kolaydır.

30. Harry Braverman, *Emek ve Tekelci Sermaye*, Çev. Çiğdem Çidamlı (İstanbul: Kalkedon, 2008) s. 109-110.

İşçinin özerkliğini ve düşüncelerini sıkıcı tekrarlara dayalı görevlerle değiştirmekle bu detaylı *imalatçı* işbölümü –tarih boyunca farklı mesleklerde yaygın olan çalışmanın *sosyal* bölünmesinin tersine– ayrıca çalışmayı önemsizleştiren ve gayri-insanileştiren bir durum olarak da görülmektedir.[31] Bu, verimliliği azamileştirmeye yönelik ana akım iktisadın vurgusundan ve Taylor'ın kazan-kazan görüşünden oldukça farklı olan bir işbölümüne dair bir bakış açısıdır.

Bilimsel yönetimin tam olarak uygulanması belki de 1900'lerin başlarında sınırlandırılmıştır; ancak onun çalışmanın yapısını rutinleştirmeye yönelik zihniyeti, yirminci yüzyılın büyük bir kısmında "tüm iş tasarımlarının temel ilkesi" olmuştur. Bu yüzden de, Taylor'ın nitelemesiyle, bilimsel yönetimin "zihinsel devrimi", işverenin son derece elverişli olmaya devam eden birçok iş türü üzerindeki bir kontrol aracı olarak görülebilir. Tıpkı hizmet çalışanlarının, müşterilerle etkileşime girdiklerinde mutlaka uymak durumunda oldukları talimatlarla kontrol edilebilmeleri örneğinde olduğu gibi. Bu talimatların işverenler tarafından yazılmış olması, Taylor'ın planlama ile icra ayırımını yansıtmaktadır. Sosyolog Robin Leidner'in, McDonald's ve büyük bir sigorta şirketi üzerinde yaptığı araştırma, bu talimatların çalışanın karar verme davranışını ve duygusal görüntüsünü nasıl etkilediğini, çalışanların kimliklerini nasıl tehdit ettiğini (Bölüm 9) ve müşterilerin tercihlerini rutinleştirerek kararlarını nasıl kontrol ettiğini göstermektedir.[32]

---

31. Alıntı ve iş bölümünün üretimi: Harry Braverman, *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century* (New York: Monthly Review Press, 1974), 90. İş bölümünü üretmek: Karl Marx, *Economic and Philosophic Manuscripts of 1844* (1844), Çev. Martin Milligan (Amherst, NY: Prometheus Books, 1988).

32. Tam uygulama: Barley and Kunda, "Design and Devotion"; Edwards, *Contested Terrain*. Quote: Braverman, *Labor and Monopoly Capital*, 87. Robin Leidner, *Fast Food, Fast Talk: Service Work and the Routinization of Everyday Life* (Berkeley: University of California Press, 1993).

İktisatçı Richard Edwards, daha genel olarak, işverenin kapitalist işletmelerdeki üç kontrol stratejisini tanımlamaktadır: denetmenlerin işçileri yakın bir biçimde doğrudan gözetledikleri ve işçileri tehditlerle çalıştırdıkları doğrudan kontrol; işin nasıl yapılacağını montaj hatları ya da bilgisayaralar gibi makinaların belirlediği teknik kontrol ve de örgütsel kural ve hiyerarşilerin çalışmayı yapılandırdığı bürokratik kontrol. Bürokratik bir kontrol sisteminde, "tüm çalışma görevlerinin tanımlanması ve idaresi, işçi performanslarının değerlendirilmesi ve ücretlerin dağıtılması ile cezaların kullanımı... yerleşik kurallara ve prosedürlere dayanmaktadır." Günümüzde bu yerleşik kurallar ve prosedürlere insan kaynakları yönetimi pratikleri diyoruz. Eleştirel bir perspektiften bakıldığında, bu insan kaynakları yönetimi pratikleri, işçilerin çabalarını sadece örgütün çıkarına yönelik genişletmek ve yönlendirmek için maksatlı olarak tasarlanmıştır.[33] Örgütsel hiyerarşiler de gücü, üretimin eşit olmayan sosyal ilişkilerinden değil de daha çok biçimsel, bürokratik örgütten geliyormuş gibi göstermekle, kontrol araçları olarak hizmet görmektedirler.

Her ne kadar tüm bu üç biçimin sürekli mevcudiyetleri farklı durumlarda gerçekleşse de bu üç kontrol stratejisi, –1800'lerdeki doğrudan kontrolden 1900'lerin başlarındaki teknik kontrole, buradan da İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemin bürokratik kontrolüne olacak şekilde– bir devamlılık olarak görülebilir. Örneğin, çok küçük işletmeler halen doğrudan kontrol ile tanımlanabilirler. Fakat son otuz yıldan fazla bir süredir belirgin olan bürokratik iş yapılarından

33. Alıntı: Edwards, *Contested Terrain*, s. 131. Kasten Planlanmış: Tom Keenoy and Peter Anthony, "HRM: Metaphor, Meaning, and Morality", içinde Paul Blyton and Peter Turnbull, Der. *Reassessing Human Resource Management* (London: Sage, 1992): s. 233-55; Barbara Townley, "Foucault, Power/Knowledge, and Its Relevance for Human Resource Management", *Academy of Management Review* 18 (July 1993): s. 518-45; Paul Thompson and David McHugh, *Work Organisations: A Critical Introduction*, 3rd Der. (Basingstoke, Hampshire, UK: Palgrave, 2002).

uzaklaşma ile artık dördüncü bir kontrol stratejisi tanımlanabilir – çalışma takımları yoluyla kontrol ["concertive" control]. Örgütlerin fark edilen esnek olmama ve bireysel bıkkınlık problemlerine karşılık vermek üzere stratejik insan kaynakları yönetimi hareketi, yüksek performansa, takım yönelimine, çalışanları karar vermeye yönelik yetkilendiren esnek pratiklere vurgu yapmaktadır. Tekilci bir perspektiften bakıldığında bu durum, gelişmiş bir kazan-kazan durumudur, fakat eleştirel bir gözlükten bakıldığında bu durum, işverenin işyeri kontrolünün başka bir yolunu temsil etmektedir:

> "Verilen yetkilendirme, evvela çalışanların iş tatminlerinden ziyade yönetimin çıkarlarınadır... Çalışanların operasyonel düzeyde takdir yetkileri artmış olabilir ancak belirli bir konudan çıkartılan yönetsel standartların sorumluluğu, sıkı bir biçimde yönetim tarafından tayin edilmektedir."[34]

Kendi kendilerini yöneten iş takımlarının mensuplarının yetkilendirildiği görülebilmektedir; ancak takım temelli performans normları, takım üyelerinin baskısıyla uygulatılmakta ve bu normlar sanki denetçilerin kurallarıymışçasına çalışan davranışını kontrol etmektedir. Kontrol takıma bağlı olduğu için, örgütsel güç daha az görünür olmakta ancak daha güçlü bir hale gelmektedir. Öte yandan çalışan katılımı girişimleri de çalışanların sendikalara yönelik desteğini zayıflatmakla işveren kontrolünü sağlamlaştırabilmektedir. Kabul edilmelidir ki, "yetkilendirilmenin yapıldığı" işyerlerinde, çalışmanın nasıl örgütlendiği hususuna dayanan yapısal kontrol ile

34. Elbirliği ile kontrol: James R. Barker, "Tightening the Iron Cage: Concertive Control in Self-Managing Teams", *Administrative Science Quarterly* 38 (September 1993): s. 408-37. Alıntı: Karen Legge, "Putting the Missing H into HRM: The Case of the Flexible Organization", içinde Sharon C. Bolton and Maeve Houlihan, Der. *Searching for the Human in Human Resource Management: Theory, Practice and Workplace Contexts* (Basingstoke, Hampshire, UK: Palgrave Macmillan, 2007): s. 115-36 ve 127.

normlara dayanan normatif kontrol arasındaki sınır oldukça bulanık bir hal almıştır; ancak burada kilit nokta şudur: emek süreci teorisinin eleştirel bakış açısı, kapitalist emek sürecine özgü bir özellik olarak görülen "esnekliğin karanlık tarafı"nı analiz etmeye yönelik eşsiz bir gözlük sunmaktadır.[35]

İşyeri kontrolü açısından işveren stratejilerini kavramlaştırmak, oldukça önemli bir yaklaşımdır; ancak işveren kontrolüne yönelik tekil bir odaklanma, işçilerin pasifmiş gibi görünmelerine yol açabilir. Bu yüzden de işçi aktörü ile ilgili Marksist / materyalist perspektifler, dikkatleri, işverenin kontrol araçlarına karşı işçilerin kendi çıkarlarını savunmalarındaki direnmelerin ve itaatsizliklerin doğasına çekmektedir. İşçilerin itaatsizlikleri ya da "uygunsuz davranışları", işverenler ile çalışanların gerek uygun zaman, çalışma ve ürün üzerindeki gerekse kimlik üzerindeki mücadelelerine bağlı olarak, aralarında devamsızlık, dayanışma, şirket kaynaklarının kötü kullanımı ya da sendika oluşturmanın da bulunduğu birçok biçimde olabilir. Bununla birlikte, emek süreci teorisinin Foucaultcu perspektifi, işçilerin, kendi maddi çıkarlarının işverenlerinin maddi çıkarlarıyla nasıl bir çatışma içinde olduklarına dair objektif bir kavrayışa sahip olduklarını kabul etmez ve bu yüzden de bu tür bir bilgi, işçilerin davranış biçimlerinin önkoşulları olarak onların kimlikleri ile ilgili sübjektif işçi algılarının önemine vurgu yapar (Bölüm 9). Ortaya çıkmakta olan çalışma türü, iş ile bağlantılı çıkar ve kimlikleri katı alternatifler olmaktan ziyade

35. Kendi kendini yöneten takımlar: Barker, "Tightening the Iron Cage"; Laurie Graham, *On the Line at Subaru-Isuzu: The Japanese Model and the American Worker* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 1995); Raz, *Emotions at Work.* Weakening support for unions: John Godard, "A Critical Assessment of the High-Performance Paradigm",*British Journal of Industrial Relations* 42 (June 2004): s. 349-78; Guillermo J. Grenier, *Inhuman Relations: Quality Circles and Anti-Unionism in American Industry* (Philadelphia: Temple University Press, 1988). Esnekliğin karanlık tarafı: Thompson and Newsome, "Labor Process Theory, Work, and the Employment Relation."

tamamlayıcı unsurlar olarak görmekle bu perspektifleri bir araya getirmeye başlıyor.[36]

"Kontrole karşı direnme" ile ilgili tekil bir dikotomi, maalesef istihdam ilişkisini sadece bir çatışma ilişkisine indirgemektedir. Aslında istihdam, işçinin rızası ile de tanımlanır. Bu yüzden de emek süreci kuramcıları arasında "kontrol ve uyumun bir diyalektiği" hususundaki terimlerle düşünmek artık yaygın bir eğilimdir.[37] Bu durum, içinde çatışma *ve* rızanın ikisinin de önemli olduğu ve işçiler *ile* işverenlerin emek sürecinde aktif katılımcılar olarak temsilcilerinin bulunduğu emek süreci ile ilgili incelikli bir kavramı yansıtmaktadır. Çatışma ve rıza arasındaki doğal gerilimler, işverenler ile çalışanların, kontrol stratejilerini, direnme taktiklerini ve uyum alanlarını birbirlerine sürekli yeniden uydurdukları istihdam ilişkisini daha da dinamik bir sosyal ilişkiye dönüştürmektedir. Tekrarlayacak olursak, çalışmanın bu bileşenleri, çalışma ile ilgili sosyal bir ilişki kavramlaştırmasını yansıtmaktadır; çünkü çalışma ancak sosyal niteliği fark edildiğinde görünür hale gelir.

Çatışma ve rızanın bu sosyal ilişkileri, tekil işyerlerinin ötesine uzanır. Coğrafya alanındaki bilimsel çalışmalar, çalışanlar ile işverenlerin uzamsal konum ile uzamsal hareketli-

36. Marksist/materyalist görüşler: Thompson, *The Nature of Work.* Worker noncompliance: Stephen Ackroyd and Paul Thompson, *Organizational* Mis *behavior* (London: Sage, 1999). Foucaultcu emek süreci teorisi: Knights and Willmott, "Power and Subjectivity at Work"; Tim Newton, "Theorizing Subjectivity in Organizations: The Failure of Foucauldian Studies?" *Organization Studies* 19 (May 1998): s. 415-47. Çalışmanın ortaya çıkışı: Abigail Marks and Paul Thompson, "Beyond the Blank Slate: Identities and Interests at Work", içinde Paul Thompson and Chris Smith, Der. *Working Life: Renewing Labour Process Analysis* (Basingstoke, Hampshire, UK: Palgrave Macmillan, 2010): s. 316-38.

37. İşçi rızası ile tanımlama: Michael Burawoy, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism* (Chicago: University of Chicago Press, 1979); Knights and Willmott, "Power and Subjectivity at Work." Dialectic of control and accommodation: Thompson and Newsome, "Labor Process Theory, Work, and the Employment Relation."

liklerinin emek sürecinin ne denli önemli boyutları olduğunu ortaya koymaktadırlar. Örneğin,

> "Belirli bir "uzamsal iş bölümü"nün gelişimi, sadece emek sürecinin nasıl örgütlendiğini değil, aynı zamanda bu iş bölümünün, bu emek sürecinin gelecekteki gelişimini daha sonra nasıl şekillendireceğini de yansıtır –üretim zincirinin çeşitli kısımları arasındaki coğrafi bölünme, işçilerin mekânsal olarak bölünmelerini kolaylaştırdığında ve böylece de onlar arasında karşıt politikaların gelişimini kolaylaştırabilecek temasları azalttığında bile, belki de sürekli bir işlevsel entegrasyona imkân verebilmektedir."

Ayrıca çalışmanın yapısal kontrolünde devletin rolünün görünüşünü göz ardı etmemek de önemlidir. İşyerinde çalışma eforu, ücretler ve çalışmanın yapısı üzerindeki çekişmeler, örgüt ile çalışanlar arasındaki özel meseleler olarak görülürken, devlet, özellikle de mülkiyet, işe alım, işten çıkartma ve sendikalaşma ile ilgili işyeri otoritesini ve iktidar yapısını şekillendiren önemli yasal hakları tanımlamakla bu etkileşimlerin temelini oluşturmaktadır. Hatta bazen devlet, emek sürecinde aktif bir biçimde daha fazla yer almaktadır. Çin'de devlet, kırsal kesimden gelen işçilere, şehirlerde bulunan fabrikalara bitişik yurt benzeri geçici konaklama mekânları sunarken, onlara ikamet izni vermemektedir. Bu husus, uzun sürelerle çalışan ve daha yüksek ücretler talep etmeden ya da iş arkadaşlarıyla bir dayanışma geliştirmeden yerlerine başkalarının alınabildiği genç işçilerden oluşan yeni bir emek rezervi sağlamakla emek sürecini doğrudan etkilemektedir.[38]

38. Alıntı: Al Rainnie, Susan McGrath-Champ, and Andrew Herod, "Making Space for Geography in Labour Process Theory", içinde Paul Thompson and Chris Smith, Der. *Working Life: Renewing Labour Process Analysis* (Basingstoke, Hampshire, UK: Palgrave Macmillan, 2010): s. 297-315 ve 312. Çin: Ngai Pun and Chris Smith, "Putting Transnational Labour Process in its Place: The Dormitory Labour Regime in Post-Socialist China", *Work, Employment and Society* 21 (March 2007): s. 27-45.

Emek sürecine bunun gibi bir devlet müdahalesi, bir yandan halkın problemli katmanlarını kontrol etmeye yönelik bir mekanizma olarak hizmet ederken öte yandan devletin iktisadi gelişim çıkarlarına hizmet eden bir mekanizma olarak da görülebilir. Filozof Friedrich Nietzsche'nin sözleriyle,

> "Esasen bir kimse, çalışmayla –bir kimse, çalışmayla her zaman erken saatlerden geç saatlere kadar sıkı bir çalışkanlığı kasteder– karşı karşıya kalınca, herkesi bağlı tutan ve aklın, hırsın ve bağımsız olmaya yönelik isteğin gelişimini sıkı bir biçimde engelleyebilen bu tür bir işin en iyi polis olduğunu hissedebilir. Çalışma, böylece tefekkür etmeyi, düşüncelere dalmayı, hayal kurmayı, kaygılanmayı, sevmeyi ve nefret etmeyi engelleyen olağanüstü bir sinirsel enerji tükettiği için, görünürde her zaman küçük bir amaç kurar ve kolay ve düzenli tatminler vadeder. Dolayısıyla, her daim sıkı çalışmanın bulunduğu bir toplum, daha fazla güvenliğe sahip olacaktır."

Bu satırların yanı sıra Aristoteles de Mısır hükümdarlarının, tebaayı, kendilerine karşı fesat çıkartmaya vakit bulamayacağı kadar sıkı çalıştırarak isyanları engellemek için piramitlerin inşasını kullandıklarını öne sürmüştür. Devletlerin zorunlu çalışmaya başvurdukları –Stalin'in Sovyet Gulag sistemi, Nazilerin zorunlu çalışma sistemi, Çin'in zorunlu çalışmaya dayanan *laogai* sistemi ya da Amerikan hapishane sistemindeki mahkûm emeği gibi– çağdaş örnekler de benzer bir çerçevede görülebilir.[39] Birçok araştırmanın

39. Friedrich Nietzsche, *Daybreak: Thoughts on the Prejudices of Morality* (1881), Çev. R. J. Hollingdale (Cambridge: Cambridge University Press, 1982), 174. Gulag: Paul R. Gregory and Valery Lazarev, Der. *The Economics of Forced Labor: The Soviet Gulag* (Stanford, CA: Hoover Institution Press, 2003). Nazilerin zorla çalıştırmaları: Michael Thad Allen, *The Business of Genocide: The SS, Slave Labor, and the Concentration Camps* (Chapel Hill: University of North Carolina Press, 2002); Wolf Gruner, *Jewish Forced Labor under the Nazis: Economic Needs and Racial Aims, 1938-1944*, Çev. Kathleen M. Dell'Orto (Cambridge: Cambridge University Press, 2006). *Laogai:* Philip F. Williams and Yenna Wu, *The Great Wall of Confinement: The Chinese*

dikkatleri uygun bir biçimde işyeri düzeylerine ve örgütsel düzeylere odaklanırken, emeğin yapısal kontrolü çok katmanlı bir olgudur.

Çalışma Açısından Sosyal İlişkiler Ne Kadar Önemlidir?

Sosyal ilişkilerin çalışmanın önemli bir boyutu olduğunu inkâr etmek zordur. Gerçekten de bazı sosyal ilişkiler, kendilerini yeniden üretir ve sürekli kılar. Örneğin, mesleki normlar, bu mesleklerin içindeki bireylerin eylemlerini şekillendirir ve bu eylemler de bu normları güçlendirir ve sürekli kılar. Bilgisayar programcılarının kültürü, bir projeyi bitirmek için onları gece boyunca çalışmaya teşvik eder ve bir programcının bu norma uyup tüm gece çalıştığı her seferinde bu kültür güçlenmiş olur. Yirminci yüzyılın ilk kısmında, kişisel olarak beyan edilen meslekler, ABD Nüfus Sayım İdaresi'ndeki istatistikçilerin "kadın işleri" ve azınlık işleri" ile ilgili tahminlerinden daha yüksek statülü göründüğü zaman, bu istatistikçiler, tekil olarak kadınlar ile azınlıkların mesleki bilgilerini düşük statülü işlere kaydetmişlerdir.[40] Bu yüzden de resmi "istatistikler", kadınlar ile azınlıkların genellikle düşük statülü işlerde çalıştıklarını "göstererek" "kadın işi" ya da "azınlık işi" ile ilgili normları yeniden üretmiştir. Cinsiyet, Nüfus Sayım İdaresi tarafından boş bırakılan meslek kodlarının doldurulmasında kullanılan bir faktör olduğu için, bu durum daha düşük bir seviyede de olsa günümüzde de devam etmektedir.

Prison Camp through Contemporary Fiction and Reportage (Berkeley: University of California Press, 2004). Amerikan mahkûm emeği: Alex Lichtenstein, *Twice the Work of Free Labor: The Political Economy of Convict Labor in the New South* (London: Verso, 1996).

40. Mesleki bilgiyi yeniden kodlamak: Margo A. Conk, "Accuracy, Efficiency, and Bias: The Interpretation of Women's Work in the U.S. Census of Occupations, 1890-1940", *Historical Methods* 14 (Spring 1981): s. 65-72.

Çalışma ile ilgili öteki sosyal ilişkilerin, özellikle de işçiler üzerindeki işveren kontrolünün, sürdürülmesi daha da zor olabilmektedir. Bu bakımdan –fabrika sisteminin ilk başlangıcından bilimsel yönetime, bürokratik kontrole, insan kaynakları yönetimine ve daha yakın tarihlerde ise çalışan yetkilendirmeye kadar– modern yönetimin tarihi, işyeri sosyal ilişkilerinin kontrolüne yönelik mücadelelerin uzun bir dalgası olarak görülebilir. Bu görüş evrensel olarak paylaşılmamaktadır; ancak sosyal kurumların, normların ve istihdam pratiklerinin hâkim bir grup tarafından amaçlı bir biçimde yönlendirildiğini kabul etmeyenler, (belki de bir kimse, belirsizliği ve kendi esenliğine yönelik tehditleri azaltmak ve öte yandan kendisini daha iyi hissetmek için dış-grup üyelerinden çok iç-grup üyelerine yönelik psikolojik meylinden dolayı) "tüm insan toplumlarının, grup temeline dayalı sosyal hiyerarşilerin sistemleri olarak yapılanma eğiliminde olduklarının" farkına varmalıdırlar. Manipülasyonun ya da ayırımcılığın açıkça olmadığı durumlarda bile çalışmadaki sosyal ilişkiler, hiyerarşik olabilirler ve sosyal sermayenin eşit olmayan düzeyleri de çalışma ile ilişkili eşitsizlikleri devam ettirebilir. Bu tür eşitsizlikler ise Batılı işyerleri ve toplumların meritokratik olduklarına yönelik yaygın inancı zayıflatmaktadır.[41]

Çalışmanın sosyal ilişkiler olarak kavramlaştırılmasının önemi bağlamında, sosyolog Mark Granovetter'ın, bir kimsenin insan davranışına yönelik görüşünü aşırı sosyalleştirmeye karşı yapmış olduğu uyarı, çalışma kavramlaştırmasını içermektedir. Ana akım iktisat teorisi, sosyal ilişkilerin işçiler üzerinde çok az etkilerinin bulunduğu; hatta aktörlerin, bireysel faydalarını azamileştiren hangi yol haritası varsa onu

41. Alıntı: Jim Sidanius and Felicia Pratto, *Social Dominance: An Intergroup Theory of Social Hierarchy and Oppression* (New York: Cambridge University Press, 1999), s. 31. Meritokrasi: Stephen J. McNamee and Robert K. Miller Jr., *The Meritocracy Myth* (Lanham, MD: Rowman & Littlefield, 2004).

serbestçe seçtiklerinin varsayıldığı eksik sosyalleşmiş bir kavramlaştırma içerir (Bölüm 5). Önceki bölümlerle olan bu tezatlıkları vurgulamak için bu bölümde çalışmanın sosyal ilişkiler boyutunu vurguluyorum; ancak bununla, çalışmanın aşırı sosyalleşmiş bir şey olarak görülmesi gerektiğini ima etmek istemiyoruz. Çalışma, tamamen sosyal faktörlerce belirlenmez; çünkü bireylerin, sosyal bilimcilerin fail –eylemde bulunma, geleceklerini belirleme ve sosyal yapıyı şekillendirme becerisi– dedikleri şeyleri bulunur.[42]

Örneğin, işçiler, tatminkâr olmayan çalışma koşullarını düzeltmeye yönelik eylemlerde bulunabilirler. Ana akım iktisatçılar, çalışanların kötü bir işten çıkabilme yeteneklerini vurgulamaktadırlar; ancak çalışmayı sosyal bir ilişki olarak görmek başka olasılıklar da geliştirir. Bireyler, çalışma görevlerini değiştirmekle ve kendi işlerinin doğasını şekillendirmek üzere iş arkadaşlarıyla etkileşimlerde bulunmakla "iş zanaatkârları" olabilirler. İşçiler, işyeri normlarını yeniden müzakere edebilirler. İşçiler, zamanı, çalışmayı, kaynakları ve kimliği uygun hale getirmeye çalışabilirler. Ve işçiler, çalışma arkadaşlarıyla harekete geçebilir ve işçi sendikaları oluşturabilirler ya da öteki sosyal hareketlerde yer alabilirler.[43] Memnuniyetsizliklere karşı bu ve bunun gibi işçi direnişlerinin (aynı madalyonun farklı tarafları –rıza– ile birlikte), çalışmanın belirli bir kavramlaştırılmasından –eşit

42. Granovetter, "Economic Action and Social Structure." Human agency: William H. Sewell Jr., "A Theory of Structure: Duality, Agency, and Transformation",*American Journal of Sociology* 98 (July 1992): s. 1-29.

43. İş zanaatkârları: Amy Wrzesniewski and Jane E. Dutton, "Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work", *Academy of Management Review* 26 (April 2001): s. 179-201. İşyeri normlarını yeniden tartışmak: Randy Hodson, *Dignity at Work* (Cambridge: Cambridge University Press, 2001). Uygun zaman, çalışma, kaynaklar ve kimlik: Ackroyd and Thompson, *Organizational* Mis *behavior.* Mobilize: John Kelly, *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves* (London: Routledge, 1998); Dan Clawson, *The Next Upsurge: Labor and the New Social Movements* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2003).

olmayan, hiyerarşik sosyal bir ilişki olarak çalışma– dolayı, sosyolojinin ve ilgili disiplinlerin merkezi temaları olduğunu unutmamak önemlidir.

İşçiler fail olmakla birlikte, eylemleri, normlar, değerler, iktidar ve sosyal yapının öteki bileşenleri tarafından etkilenir. Sendika oluşturma çabaları, tutumlar ve iş yasaları ile sınırlandırılırken, bir kimsenin kendi işini işleme becerisi, sınırsız değildir ve bu beceri, bireyden bireye ve meslekten mesleğe değişir. Arjantin'de işçiler tarafından devralınan bir fabrika ile ilgili yapılan bir araştırma, işçilerin, hiyerarşik çalışma yapılarını, oldukça eşitlikçi yapılarla değiştirirlerken işletme tarafındaki rekabetçi piyasa baskısının bu değişimlerin boyutunu sınırlandırdığını göstermektedir. Karl Karx'ın sözleriyle, insanlar "kendi tarihlerini kendileri yapar ancak kendi isteklerine göre değil; kendi seçtikleri koşullar içinde değil, doğrudan karşı karşıya kaldıkları, belirlenmiş olan ve geçmişten gelen koşullar içinde yaparlar." Yapı ile fail arasındaki bu ikililik, modern sosyolojide merkezi bir gerilim olarak kalmaya devam etmektedir.[44] Bu yüzden de zorluk, sosyal bir ilişki olarak çalışmanın, tamamen indirgemeci bir usul ile değil de belki de analizin farklı zaman, mekân ve düzeylerinde, sosyal etkileşimlerin çalışmanın doğasını şekillendirmesi anlamına geldiği kavramsal bir denge bulmaktır.

44. Arjantin: Maurizio Atzeni and Pablo Ghigliani, "Labour Process and Decision-Making in Factories under Workers' Self-Management: Empirical Evidence from Argentina", *Work, Employment and Society* 21 (December 2007): s. 653-71. Alıntı: Karl Marx, *The Eighteenth Brumaire of Louis Bonaparte* (1869), Çev. C. P. Dutt (New York: International Publishers, 1963), s. 15. Yapı-aktör ikiliği: Sewell, "A Theory of Structure"; Derek Layder, *Understanding Social Theory*, Der. (London: Sage, 2006).

8
Başkalarına Bakım Olarak Çalışma

"Erkeğin işi, güneş batana kadar sürer; kadının işi ise asla bitmez."

-Atasözü

George Elgar Hicks'ın *The Sinews of Old England* (1857) adlı tablosunda, güçlü kuvvetli bir adam, omuzunda kazması ile işe gitmek üzereyken, karısı ise ev işlerini yapmaya ve çocuklarına bakmaya eğilimli olarak ayaktayken resmedilmiştir. Grant Wood'un, *American Gothic* (1930) adlı çalışmasında, iş tulumu giymiş ve elinde bir dirgen bulunan bir adam bulunmaktadır, sol omuzunun üzerinden adamın

iş yeri (bir ahır) görülmektedir, öte yandan belki de çiftçinin bekâr kızı olan bir kadın, işyeri ile (bir ev) ve giymiş olduğu önlük benzeri bir kıyafetle resmedilmiştir. Bu tablolar, erkeklerin evin dışında yer alan fiziksel işlerle meşgul oldukları ve kadınların ise ev içindeki ev işlerine odaklandıkları cinsiyete dayalı bir iş bölümünü resmetmektedirler.[1] Aslında bu tablolar şayet canlansalardı, kadınlar sanki işlerine devam etmek üzere hemen evlerine geri dönüp gözden kaybolacaklarmış gibi görünmektedirler.

Sanayileşme bu ev işlerini genellikle görünmez bir hale getirmiştir. Meta üretimine ve iktisadi gelişmeye ya da şirket kârlılığına katkıda bulunmaya yönelik bir vurgu, ücretli istihdamı ön plana çıkartmıştır (Bölüm 3). Değeri göstermek için ücrete başvurmak, değerin görünür olmasında ücretsiz ev işini reddetmektir. Çocuk doğurmayı, çocuk bakımını ve öteki ev işlerini bir kadının biyolojik doğası olarak ele almak, tüm bu aktivitelerin, geçinmek için yapılan "gerçek çalışma"dan farklı olarak, karşılık beklenmeden yapılan içgüdüsel aktiviteler gibi görünmesine sebep oluyor. İktisadi zenginliği ölçmek için kişi başı gelir, işsizlik oranı ve gayri safi yurt içi hâsıla gibi istatistikleri kullanmak, ücretsiz ev işlerinin değerli bir aktivite olmadığına işaret etmektedir. Bu, sadece Batı'ya ait bir olgu değildir; Komünist devrim sonrasında Çin'in iktisadi gelişmeye yönelik vurgusu, benzer şekilde ücretli istihdamı öncelikli bir konuma koymuş ve ücretsiz ev işlerini değersizleştirmiştir. Afrika ve Asya ile ilgili klasik çalışmasında Ester Boserup, kadınların ücretsiz ev işleri ve emek piyasasının en düşük ücretli sektörleriyle ile sınırlandırılmakla iktisadi gelişmenin ağır yükünü nasıl taşıdıklarını göstermektedir.[2]

1. Tim Barringer, *Men at Work: Art and Labour in Victorian Britain* (New Haven, CT: Yale University Press, 2005). Robert J. Saunders, " 'American Gothic' and the Division of Labor", *Art Education* 40 (May 1987): s. 6-11.
2. Görünmeyen ev işi: Jeanne Boydston, *Home and Work: Housework, Wa-*

Feminist düşünce de ev işlerinin bu türden değersizleştirilmesini reddetmekte ve bu tür işlerin gerçekten de çalışma olduğuna vurgu yapmaktadır. Özellikle de başkalarının bakımı anlamında bunlar çalışmadır – "fiziksel, zihinsel ve duygusal aktiviteler ile başkalarının bakımını, onlara karşılık vermeyi ve onları desteklemeyi içeren çabalar." Bakım, başkalarına hizmet etmeyi de içerir (Bölüm 10); ancak başkalarına hizmet etmenin tüm biçimleri, derin bir kişisel, fiziksel ve duygusal bakımı içermez. Birilerine bir ev inşa etmek, başkalarına hizmet etmenin bir örneği olabilir; ancak bu evde birileri hastalandığında onlara kişisel olarak yardım etmek, bakım işidir. Başkalarına bakmak, sağlık bakımı ve eğitim sektörlerindeki ücretli işlerin gösterdiği gibi; erkek hemşirelerle eşi çalıştığı için ev işlerini yapan ev erkeklerinin gösterdiği gibi ücretsiz ev işleri ile sınırlı değildir. Ancak değişik kültür ve sosyoekonomik statülerdeki farklı normlara rağmen, biyolojiden çok daha fazla sosyal normlar ve güç farklılıklarıyla ilgisi bulunuyor gibi görünen sebeplerden dolayı, başkalarına bakmak, birçok toplumda "kadınların işi" olarak görülmektedir. Aslında bakım fikri, temelde kadınların rollerini ve kimliklerini tanımlamak için inşa edilmiştir:

> "Bakım deneyimi, içinde kadınların bulunmalarının beklendiği bir ortam ve sosyal dünyada kadınların taşıdıkları bir hissiyattır. Bu deneyim, kadınların hem evin özel dünyasında hem de emek piyasasının kamusal dünyasında bu vasıtayla kabul kazandıkları bir araçtır. Bu, kadınların toplumdaki konumlarına giriş yaptıkları ve bu konumu elde ettikleri gayri resmi bir kapasitedeki ba-

---

ges, and the Ideology of Labor in the Early Republic (New York: Oxford University Press, 1990). İçgüdüsel faaliyetler: Maria Mies, *Patriarchy and Accumulation on a World Scale: Women in the International Division of Labour* (London: Zed Books, 1986). Çin: Stevan Harrell, "The Changing Meanings of Work in China", içinde Barbara Entwisle and Gail E. Henderson, Der. *Re-Drawing Boundaries: Work, Households, and Gender in China* (Berkeley: University of California Press, 2000): s. 67-76. Ester Boserup, *Woman's Role in Economic Development* (London: Allen & Unwin, 1970).

kımı –anne, eş, kız evlat, komşu ve arkadaş olarak– ve resmi bir bakım (hemşire, sekreter, temizlikçi, öğretmen ve sosyal hizmet çalışanı olarak) iledir."[3]

Bu yüzden de başkalarına bakım, çalışmanın önemli bir kavramlaştırılmasıdır. Bu kavramlaştırma, aynı zamanda öteki çalışma kavramlaştırmalarının evrenselliğini sorunsallaştıran çalışmanın cinsiyetleştirilmiş bir kavrayışını ortaya koyarken, genellikle ücretsiz olan çalışma biçimlerinin önemini vurgulamaktadır. Başka bir deyişle, özgürlük, bir meta, ücretli istihdam vasıtasıyla tatmin ya da mesleki vatandaşlık olarak çalışma, kadınların çalışmayı nasıl deneyimlediklerine yönelik tam anlamıyla bir kavrayış yakalamakta başarısız olan erkek-egemen kavramlaştırmalar olabilirler. Ayrıca çalışmayı başkalarının bakımı olarak görmek, cinsiyete dayalı iş bölümünün sosyal kökenlerinin ifşa edilmesiyle, bizim çalışma kavrayışımızı daha da derinleştirir ve dolayısıyla bizi birçok toplumun hiyerarşik doğasıyla yüzleştirmeye zorlar. Bu hiyerarşiler, sadece işyerlerindeki cinsiyet ayırımcılığı ile ilgili gerçeklerde değil, aynı zamanda evde ve işyerinde erkekler ve kadınlar için uygun iş rollerini tanımlayan cinsiyetleştirilmiş kültürel normlarda da karşımıza çıkar. Son olarak, çalışmanın tüm kavramlaştırmaları içinde başkalarına bakım olarak çalışmaya yönelik bir değerlendirme, bir kimsenin ev hayatı ile iş hayatının birbirinden ayrılamaz olduğuna yönelik daha bütüncül bir çalışma kavrayışını teşvik eder.

3. Gerçek çalışma: Ann Oakley, *The Sociology of Housework* (London: Robertson, 1974); Marjorie L. DeVault, *Feeding the Family: The Social Organization of Caring as Gendered Work* (Chicago: University of Chicago Press, 1991). Birinci alıntı: Carol T. Baines, Patricia M. Evans, and Sheila M. Neysmith, "Women's Caring: Work Expanding, State Contracting", içinde Carol T. Baines, Patricia M. Evans, and Sheila M. Neysmith, Der. *Women's Caring: Feminist Perspective on Social Welfare* (Toronto: Oxford University Press, 1998): s. 3-22 ve 3. İkinci alıntı: Hilary Graham, "Caring: A Labour of Love", içinde Janet Finch and Dulcie Groves, Der. *A Labour of Love: Women, Work, and Caring* (London: Routledge and Kegan Paul, 1983): s. 13-30 ve 30.

Cinsiyete Dayalı İş Bölümü ve Aile Hayatı Kültü

Tarih boyunca birçok toplum ve yeryüzündeki tüm bölgeler, cinsiyete dayalı bir işbölümü ile karakterize edilmiştir. Her ikisi de antropolog olan George Murdock ve Caterina Provost, farklı coğrafi bölgeleri, zaman periyodlarını, (örneğin, annelikten gelen) hâkim durumdaki uygun kuralları, siyasi karmaşıklığı ve dil ailelerini temsilen 185 toplumu incelemişlerdir. Örneklerin ezici çoğunluğunda, büyük hayvanların avlanması, maden dökümü, demir işçiliği ve ağaç işleri gibi aktiviteler, sadece erkekler tarafından yapılmaktayken yemek pişirmek, eğirme, çamaşır yıkama ve su taşıma ağırlıklı olarak kadın aktiviteleri konumundadır. Çin'de kadın işlerinin "içerdeki işler" (ev işleri, eğirme, dokuma) ve erkek işlerinin ise "dışarıdaki işler" (tarım, ücretli işler) olduğuna yönelik süregiden norm, muhtemelen iki bin yıldan daha eskidir. Türk işçi sınıfında " 'iyi' bir kadın, nasıl temizlik yapılacağını, yemek hazırlanacağını, hizmet edileceğini, nakış yapılacağını, örgü örüleceğini ve tığ işi yapılacağını bilen kadın" iken, erkeklerin ise "onların ihtiyaçlarını görecek bir kadın olmaksızın bir evde yaşama becerisi gösteremeyeceği varsayılır."[4]

Sanayileşme eşiğinde Britanya, Birleşik Devletler ve başka yerlerde birçok hane halkı, tüketmek ve satmak için yapılan küçük ölçekli tarımsal faaliyetler ve evde üretilen şeylerin birleştirilmesi ile yaşamaktaydılar. Her ne kadar burada da cinsiyete dayalı bir iş bölümü var idiyse de üretim alanı ile

4. George P. Murdock and Caterina Provost, "Factors in the Division of Labor by Sex: A Cross-Cultural Analysis", *Ethnology* 12 (April 1973): s. 203-25. Çin: Susan Mann, "Work and Household in Chinese Culture: Historical Perspectives", içinde Barbara Entwisle and Gail E. Henderson, Der. *Re-Drawing Boundaries: Work, Households, and Gender in China* (Berkeley: University of California Press, 2000): s. 15-32. Alıntılar: Jenny B. White, *Money Makes Us Relatives: Women's Labor in Urban Turkey* (Austin: University of Texas Press, 1994), s. 7 ve 38.

(geniş anlamda) yeniden üretim alanı arasında belirgin bir ayırım bulunmuyordu. Başka bir deyişle, "ev ile ekonomi aynıydı" ve "yiyeceklerin üretilmesi ve el işlerinin yapılmasında erkekler ile kadınlar, genellikle yan yana çalışıyorlardı."[5] Bu, erkek egemen ailelerin ataerkil doğasını kabul etmemek anlamına gelmiyor; ancak kadınların haneye olan iktisadi katkılarının görünür olduğunu ortaya koyuyor.

Sanayileşme, meta üretimini hanenin dışına, fabrikaya kaydırmış ve iktisat ile ev arasında keskin fiziksel sınırlar oluşturmuştur. Hane içindeki iş kalıplarında çeşitli değişiklikler meydana gelebilirdi –kadınlar bir ücret karşılığında çalışabilirlerken, erkekler de evde kalabilirlerdi (erken dönem tekstil fabrikalarında olduğu gibi), erkekler ile kadınlar ev içinde ve ev dışında eşit bir biçimde çalışabilirlerdi (günümüzde bazı evlerde olduğu gibi) ya da yaşam döngüsü boyunca erkekler ile kadınlar değişken iş sorumlulukları yüklenebilirlerdi. Ancak üstün gelen sosyal norm, aile hayatı kültü olmuştur –bu, bir kadının doğal yerinin ailesine bakacağı ev içi olduğunu belirten bir ideolojidir ve besleme aktiviteleri de bir kadının doğasının bir parçası olduğu için kadınlar aslında çalışmış sayılmazlar. Başka bir deyişle on dokuzuncu yüzyılın başlarında kadının hanedeki aktiviteleri, üretken emek olarak değerlendirilmiştir; yüzyılın sonunda ise kadınlar, ekmek kazanan erkeğe bağımlı olanlar olarak görülmüşlerdir –evdeki sorumluluklarının iktisadi bir değerinin olmadığı ücretsiz ve üretken olmayan ev hanımları ile ilgili sosyal olarak kurulmuş olan bir yaklaşımda son derece belirgin olan bir görüş.[6]

5. Drucilla K. Barker and Susan F. Feiner, *Liberating Economics: Feminist Perspectives on Families, Work, and Globalization* (Ann Arbor: University of Michigan Press, 2004), s. 21.

6. Galip gelen sosyal normlar: Evelyn Nakano Glenn, *Unequal Freedom: How Race and Gender Shaped American Citizenship and Labor* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2002); Barker and Feiner, *Liberating Econo-*

Bu görüş, pat diye ortaya çıkmış değildir –fotoğrafçılık, romanlar, ev hanımları için el kitapları, reform kampanyaları ve kadınların "düzenli" hane içi rollerini vurgulayan öteki kasıtlı teşhirler yoluyla aktif bir biçimde oluşturulmuştur. İşçi hareketi liderleri de benzer şekilde bir aile ücreti için yetkili olan eve ekmek getiren erkek görüşü için kampanyalar yürüterek bu ideolojinin oluşturulmasına katkıda bulunmuşlardır. Kabul edilmelidir ki birçok kadın, özellikle de henüz evlenmemiş kadınlar ile tek bir gelir ile geçinemeyen yoksul aile mensubu kadınlar, ev dışındaki ücretler için çalışmışlardır. Ancak cinsiyetçi normlar, bu tür işlerin, kadınların kendi kişisel ihtiyaçları veya istekleri için değil de daha çok bir kadının, ailesinin bakımına yönelik bir sorumluluğun hazırlığı ya da böyle bir sorumluluğun bir parçası olduğunu ima etmiştir.[7]

Yirmi birinci yüzyılda Britanya'da, Kanada'da, Birleşik Devletler'de ve başka yerlerde bakım, hâlâ temelde kadınların işi olarak görülmektedir:

> "Ücretli ya da ücretsiz olsun, bakımın sunulduğu her yerde bu bakımı sunanlar ezici bir çoğunlukla kadınlardır. Kadınlar, bakıma ihtiyacı olanları rahat ettirir, besler, banyo yaptırır, giydirir, kayıtlarını yapar, temizliklerini yapar, alış verişlerini yapar, çamaşırlarını yıkar, idare eder ve yönlendirir, çoğunlukla bu görevleri daha tıbbi müdahalelerle birleştirir."

Hatta çocuklar da ev temizliği, çocuk bakımı, hasta bakıcılığı ve öğretme aktivitelerinde kadınlarla birlikte hareket

---

mics. Unproductive housewives: Nancy Folbre, "The Unproductive Housewife: Her Evolution in Nineteenth-Century Economic Thought", *Signs* 16 (Spring 1991): s. 463-84.

7. Tasarlanmış teşhirler: Jane E. Simonsen, *Making Home Work: Domesticity and Native American Assimilation in the American West, 1860-1919* (Chapel Hill: University of North Carolina Press, 2006). İşçi liderleri: Boydston, *Home and Work.* Woman's responsibility: Alice Kessler-Harris, *Out to Work: A History of Wage-Earning Women in the United States* (New York: Oxford University Press, 2003).

ederek, bu cinsiyetçi bakış açısını açığa vurur. Kabul edilmelidir ki günümüzde erkekler, iki yüz yıl öncesine göre çok daha fazla ev bakımı yapmaktadırlar. Ancak bu durum, tipik olarak "yardımcı olmak" şeklinde düşünülmektedir –başka bir deyişle, ev işlerinden ve aile hayatının sürdürülmesi kültünden nihai olarak hâlâ kadınlar sorumludurlar. Aile hayatı ile ilgili beklentiler, kadınların ayrıca dışarıda da çalışıp çalışmadıklarına bakılmaksızın, kadınları içermektedir. Sözde "çalışan kadınlar" –kavramın kendisi, ev işlerinin görünmezliğini yansıtmaktadır– genellikle "ikinci bir vardiya" ya da bir "çifte gün" çalışması yapmak zorundadırlar: ücretli bir çalışma gününün ardından evdeki sorumlulukların tam anlamıyla bir tamamlayıcısı olan çalışma.[8] İşyerinde kadınlar, genellikle bakım, aile hayatı ve kadınsılığa dair idealize edilmiş bir bakışa dayanan uygun meslekler ve iş davranışları ile ilgili cinsiyetçi beklentilerle yüz yüze kalırlar.

Daha geniş bir ölçekte, aile hayatı kültü sosyal imgelemdeki önemli ikililikleri daha da pekiştirir: kamusal iktisadi alan karşısında özel hane, üretim karşısında tüketim, rekabet karşısında korumacılık ve çalışma karşısında boş zaman.[9] Bu ikililikler, çalışmanın çağdaş Batılı kavrayışlarını hâlâ etkilemekte ve başkalarına bakanların katkılarını ötekileştirmeye devam etmektedir.

---

8. Alıntı: Pat Armstrong and Hugh Armstrong, "Public and Private: Implications for Care Work", içinde Lynne Pettinger et al., Der. *A New Sociology of Work?* (Malden, MA: Blackwell, 2005): s. 169-87 ve 175. Çocuklar dahil: Gloria Morris Nemerowicz, *Children's Perceptions of Gender and Work Roles* (New York: Praeger, 1979); Becky Francis, *Power Plays: Primary School Children's Constructions of Gender, Power and Adult Work* (Stoke-on-Trent, Staffordshire, UK: Trentham Books, 1998). Erkek daha fazla ev bakımı yapıyor: Shannon N. Davis and Theodore N. Greenstein, "Cross-National Variations in the Division of Household Labor", *Journal of Marriage and Family* 66 (December 2004): s. 1260-71. İkinci vardiya: Arlie Russell Hochschild, *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home* (New York: Viking, 1989).

9. Barker and Feiner, *Liberating Economics.*

Bakım: Keyif İçin Yapılan Bir İş mi?

Bakımı, keyif için yapılan bir iş olarak görmek yaygındır. Bu niteleme, bakımın doğası ve bakım üzerindeki tartışmaların karmaşıklığına dikkat çekmektedir. Bakımı, başkalarını beslemeye yönelik doğal bir kadınsı içgüdüyü yansıtan bir şey olarak görenler, keyfe bir vurgu yapmışlardır. Bu bakımdan bakım işi, meşru bir iktisadi değer ile birlikte gerçek bir çalışma olarak görülmemektedir. Örneğin, ABD hukuk sistemi, "ev işlerini, şefkatin, ailevi duygulara yönelik değerin bir ifadesi olarak kavramlaştırmaktadır", işçi ücreti, (sadece bir eş olarak) doğrudan sosyal güvenlik hakları gibi yararlar bulunmamakta ve sadece boşanma süreçlerinde sınırlı bir ekonomik değerin tanınması sözkonusudur.[10] Bu perspektiften bakıldığında cinsiyete dayalı iş bölümü, erkekler ile kadınlar arasında doğuştan gelen "doğal" biyolojik ya da psikolojik farklılıkları yansıtmaktadır.

On yıllardır feminist araştırmacı ve aktivistler, bir eve bakmanın üretken, iktisadi bir aktivite olmadığına yönelik çıkarım ile mücadele etmektedirler. Yüzyıldan daha uzun bir süre önce feminist yazar Charlotte Perkins Gilman, şu argümanları ortaya koymuştur:

> "Refahın üreticisi olmamakla birlikte kadınlar, tedarik ve dağıtımın nihai süreçlerinde hizmette bulunurlar. Kadınların evdeki emekleri, hakiki bir iktisadi değere sahiptir. Kendilerine hizmet edilenlerin daha fazla üretken olabilecekleri sebebiyle, insanların belirli bir yüzdesi, başka insanlara hizmet etmeyi gözden kaçırmamıştır. Evdeki kadın emeği, elbette, erkeklerin aksi durumda yapabileceklerinden daha fazla zenginlik üretmelerini sağlamaktadır ve böylelikle de kadınlar toplumdaki iktisadi faktörlerdir."

10. Karşılık beklenmeden yapılan iş: Graham, "Caring: A Labour of Love." Alıntı: Katharine Silbaugh, "Turning Labor into Love: Housework and the Law", *Northwestern University Law Review* 91 (Fall 1996): s. 1-86 ve 4.

Feminist araştırmacılar da benzer şekilde bakımın, gerçek bir iş olmaktan ziyade doğal bir annelik içgüdüsü olduğuna yönelik iddiayı reddetmişlerdir. Yine Gilman'ın kelimeleriyle, "Şafak vaktinden akşam karanlığına kadar ev kadınını ayakta tutan şey, annelik değildir; bu çocuk bakımı değil, ev bakımıdır. Kadınlar, sadece annelikle ilgili görevlerde olmamak üzere, birçok erkekten daha uzun sürelerle ve daha sıkı bir biçimde çalışmaktadırlar."[11]

Cinsiyete dayalı işbölümünün "doğal" farklılıkları yansıttığına yönelik iddianın tersine, araştırmalardan elde edilen bulgular, erkekler ile kadınların fiziksel ve psikolojik özelliklerinin, farklı olmaktan daha çok benzer olduklarını göstermektedir. Ayrıca farklı zaman ve kültürlerde cinsiyete dayalı işbölümündeki farklılıklar da doğallığa vurgu yapan açıklamaları, temelinden zayıflatmaktadır. Murdock ve Provost'un araştırmalarında, Amerikan yerlilerinden olan Pawneeler arasında, orman işlerinin kadınların görevi olması ve tek bir kültür içinde birçok aktivitenin hem erkekler hem de kadınlar tarafından yapılması ya da farklı kültürlerde bunun değişkenlik göstermesi gibi, genel kalıpların dışında çok kez istisnalar bulunmaktadır. Örneğin, ekin ekmek, neredeyse eşit bir biçimde erkek egemen bir aktivite, paylaşılan bir aktivite ya da kadın egemen bir aktivite gibi görünmektedir. Güneybatı Çin'deki Qhawqhat Lahu örneğinde olduğu gibi asgari düzeyde cinsiyete dayalı bir işbölümü sergileyen toplum örnekleri de bulunmaktadır. Modern bir örnekle anlatacak olursak, idari büro işi, on dokuzuncu yüzyıl ortalarında bir erkek işi olarak görülüyordu; ancak yirminci yüzyılın başlarında bu iş, kadınların işi olarak yeniden yapılandırıldı

11. Charlotte Perkins Gilman, *Women and Economics: A Study of the Economic Relation between Men and Women as a Factor in Social Evolution* (Boston: Small, Mayard and Co., 1898), s. 13 ve 20.

ve günümüzde de kadınların ağırlıkta olduğu bir meslek olamaya devam etmektedir.[12]

Bu yüzden de feminist düşünürler, tipik bir biçimde toplumsal cinsiyetin biyolojik değil, sosyal olarak inşa edildiğini öne sürmektedirler. Erkek ya da kadın olmanın sosyal anlamı –kariyer seçimi, aile sorumlulukları, kültürel ilgiler ve benzeri hususlarla ilgili beklentiler–, sosyal normlar aracılığıyla tanımlanır. Toplumsal cinsiyet, "yeniden üretim farklılıklarını oyuna sokar"; çünkü toplumsal cinsiyet, "toplumsal davranışımızın, yeniden üretim farklılıklarına ihtiyaç duyan" biçimidir. Başka bir deyişle toplumsal cinsiyet, "cinsiyet farklılığının sosyal olarak örgütlenmesidir" –"beden farklılıklarının anlamını" kuran ve kültürel olarak üretilen kavrayışlardır. Tarih boyunca ve farklı ülkelerde toplumsal cinsiyet düzenlemelerindeki farklılıklar, bunun biyolojik farklılıkların basit bir ifadesi olmaktan çok daha karmaşık bir şey olduğunu göstermektedir. Kültürler içinde bile "sosyal pratikler", erkek ile kadın bedeni arasındaki farklılıkları, "bazen abartmakta (örneğin, anne kıyafetleri), bazen reddetmekte (birçok istihdam pratiği), bazen efsaneleştirmekte (bilgisayar oyunları), bazen de karmaşıklaştırmaktadır ('üçüncü cins' gelenekleri)."[13] Bu bakımdan feminist düşünce, bakımı, kadın

12. Farklılıktan çok benzerlikler: R. W. Connell, *Gender* (Cambridge: Polity, 2002). Murdock and Provost, "Factors in the Division of Labor by Sex." China: Shanshan Du, " 'Husband and Wife Do It Together': Sex/Gender Allocation of Labor among the Qhawqhat Lahu of Lancang, Southwest China", *American Anthropologist* 102 (September 2000): s. 520-37. İdari ofis işleri: Margery W. Davies, *Woman's Place Is at the Typewriter: Office Work and Office Workers, 1870-1930* (Philadelphia: Temple University Press, 1984).

13. Sosyal İnşa: Barbara Laslett and Johanna Brenner, "Gender and Social Reproduction: Historical Perspectives", *Annual Review of Sociology* 15 (1989): s. 381-404; Teresa Amott and Julie Matthaei, *Race, Gender, and Work: A Multicultural Economic History of Women in the United States*,Der. (Boston: South End Press, 1996); Irene Browne and Joya Misra, "The Intersection of Gender and Race in the Labor Market", *Annual Review of Sociology* 29 (2003): s. 487-513. Birinci ve üçüncü alıntı: Connell, *Gender*, s. 10.

işi ile eşleştirmeyi, doğa tarafından değil de erkekler tarafından zorla kurulmuş sosyal bir inşa olarak görür.

Fakat bu sosyal inşa nasıl kurulmuştur ve nasıl devam ettirilmektedir? Bu soru üzerinden kuram oluşturmaya yönelik birkaç önemli akım bulunmaktadır. Radikal feminizm, –"içinde erkeklerin hükmettikleri, bastırdıkları ve sömürdükleri bir sosyal yapılar ve pratikler sistemi" olan– ataerkilliğe vurgu yapar. Ataerkilliğin değişik kökenleri bulunabilir –örneğin, kurumsallaşmış heteroseksüellik, yeniden üretimin biyolojik boyutlarından kaynaklanan hassasiyetler ve erkeklerden gelen fiziksel güç ya da şiddet– ve çeşitli şekilleri bulunabilir; ancak yaygın sonuç, erkeklerin, kadın emeğini ev işlerine tahsis etmeleri şeklinde olmuştur. Radikal feminist perspektife göre ataerkillik, birçok kültür, iktisadi sistem ve dönemde toplumları tanımlayan neredeyse evrensel bir sistemdir. Bunun aksine Marksist feminist düşünce ise ataerkilliği, kapitalizmin ücretsiz ev işleri ile ücretli istihdam arasında meydana getirdiği özel-kamusal ayırımının bir yan ürünü olarak görmektedir. Bu bakış açısına göre kadınlar, ücretli işçileri yeniden üreten ve varlıklarını koruyan bir sınıf olarak sermayeye hizmet edenler (sadece erkekler değil) olarak görülmektedirler. Mesleki katmanlara ve emek piyasası katmanlarına dikkat çeken ücretli istihdamdaki toplumsal cinsiyet ayırımcılığının analizinde ayrıca kapitalist yapılar da vurgulanmaktadır.[14]

İkinci alıntı: Joan Wallach Scott, *Gender and the Politics of History,* Der. (New York: Columbia University Press, 1999), s. 2.

14. Birkaç akım: Stevi Jackson, "Feminist Social Theory", içinde Stevi Jackson and Jackie Jones, Der. *Contemporary Feminist Theories* (New York: New York University Press, 1998): s. 12-33; Heidi Gottfried, "Feminist Theories of Work", içinde Marek Korczynski, Randy Hodson, and Paul Edwards, Der. *Social Theory at Work* (Oxford: Oxford University Press, 2006): s. 121-54. Alıntı: Sylvia Walby, *Theorizing Patriarchy* (Oxford: Basil Blackwell, 1990), 20. Kurumsallaşmış heteroseksüellik: Adrienne Rich, "Compulsory Heterosexuality and Lesbian Existence", *Signs* 5 (Summer 1980): s. 631-60. Kırıl-

Üçüncü bir yaklaşım olarak ikili sistem teorisi, kadınların çağdaş sanayi toplumlarındaki ikincil konumlarının analizinde ataerkil ve kapitalist bileşenleri harmanlayarak radikal ve Marksist yaklaşımları birleştirir. Son olarak liberal feminizm ve postyapısalcı feminizm ise temel teşkil eden açıklamalarla daha az ilgilenir ve bundan ziyade, kadınların iktisadi ve politik yapılardaki eşitsizlikler yoluyla (liberal feminizm) ve dil, söylem ve sembolik temsil gibi kültürel unsurlar yoluyla (postyapısal feminizm) ikincil konumda bulunmalarının çeşitli biçimlerine vurgu yaparlar. Bu son perspektif, sosyal bilimlerdeki daha büyük "kültürel eğilimin" bir parçasıdır ve kadınların deneyimleri ile ilgili bir evrensellikten ziyade bir çeşitliliği vurgular.[15] Tüm bu feminist perspektiflerden bakıldığında bakım, keyif alınarak yapılan bir şeyden çok bir emektir, özgürce tercih edilmeyen gerçek bir çalışmadır.

Bakımın emek boyutuna gelince, bir kimse, kadınların bakım rolleriyle ilgili deneyimlerinin ırka, etnisiteye ve sınıfa göre değişebildiğini de görmelidir. Örneğin, üst gelirli ailelere mensup kadınlar, kendi temizliklerini, çocuk bakım işlerini ve öteki ev içi görevlerini yapmak üzere parayla başkalarına (genellikle düşük gelirli ve azınlık mensubu kadınlara)

---

ganlıklar: Shulamith Firestone, *The Dialectic of Sex: The Case for Feminist Revolution* (New York: Morrow, 1970). Fiziki zorlama: Mies, *Patriarchy and Accumulation on a World Scale.* Ortak sonuç: Christine Delphy, *Close to Home: A Materialist Analysis of Women's Oppression,* Çev. Diana Leonard (Amherst: University of Massachusetts Press, 1984). Kadınların hizmet sermayesi: Eli Zaretsky, *Capitalism, the Family, and Personal Life* (New York: Harper & Row, 1976). Cinsiyet ayrımcılığı: Deborah Figart, "Gender as More Than a Dummy Variable: Feminist Approaches to Discrimination", *Review of Social Economy* 55 (March 1997): s. 1-32.

15. İkili sistem teorisi: Heidi I. Hartmann, "The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: Towards a More Progressive Union", *Capital and Class* 8 (Summer 1979): s. 1-33; Walby, *Theorizing Patriarchy.* Diversity of experiences: Michèle Barrett, "Words and Things: Materialism and Method in Contemporary Feminist Analysis", içinde Michèle Barrett and Anne Phillips, Der. *Destabilizing Theory: Contemporary Feminist Debates* (Stanford, CA: Stanford University Press, 1992): s. 201-19.

yaptırabilir ve aile mensupları hastalandığında ise resmi sağlık bakım hizmetlerine daha iyi bir biçimde erişmektedirler. Ücretli hastabakıcılar olarak azınlık mensubu kadınlar, daha çok hizmetçiler gibi muamele görebilirler. Bu yüzden de bazı araştırmacılar, her ne kadar bu kavram, kadınların çalışmayı deneyimleme biçimlerini etkileyen sınıf ile olan kesişimselliği gözden kaçırsa da, toplumsal cinsiyet ile ırk / etnisite arasındaki kesişimselliği vurgulamak üzere, toplumsal cinsiyetle ilgili olarak "etnik toplumsal cinsiyet" ["ethgender"] kavramını tercih etmektedirler. Daha fazla gözden kaçırılan şey ise yaş konusudur. Birçok ülkede çocuk emeği ile ilgili yasalar, çocuklara yönelik ücretli istihdam fırsatlarını sınırlandırmaktadır. Bu tür yasalar, çocukların korunması adına düzenlenmiştir fakat netice, ücretsiz ev işlerine, çoğunlukla da annelerinin işlerine yönelik çocuk işgücünün sınırlandırılmasının görünmez hale gelmesi şekildedir.[16]

Bu bakımdan, başkalarına bakım işini, keyifle yapılan bir iş olarak görmek; ancak her iki unsurun –"emek" ve "keyif"– ikisinin de tanındığı durumlarda faydalıdır. "Emek" unsuru, bakımın farklı birey ve gruplarda değişen ve bu şekilde de değerlendirilmesi gereken gerçek bir iş olduğu hususunu pekiştirmektedir. Ancak bu aynı zamanda başka türlü bir iştir de –"keyif" unsuru, başkalarına bakım işinde bulunan karmaşık duygusal bağlılıklar ile yükümlülükleri ve bakımı sadece başka bir iş türüne indirgeyerek aile yaşamını değersizleştirme riskini de vurgulamaktadır. Bu yüzden de

16. Irk, etnisite ve sınıfa dayalı farklılık: Amott and Matthaei, *Race, Gender, and Work*; Baines, Evans, and Neysmith, "Women's Caring"; Li Zhang, "The Interplay of Gender, Space, and Work in China's Floating Population", içinde Barbara Entwisle and Gail E. Henderson, Der. *Re-Drawing Boundaries: Work, Households, and Gender in China* (Berkeley: University of California Press, 2000): s. 171-96; Ethgender: James A. Geschwender, "Ethgender, Women's Waged Labor, and Economic Mobility", *Social Problems* 39 (February 1992): s. 1-16. Çocukların iş çabaları: Deborah Levison, "Children as Economic Agents", *Feminist Economics* 6 (March 2000): s. 125-34.

başkalarına bakım işi olarak çalışma, "girift" deneyimlerle dolu çetrefilli bir kavramlaştırmadır.[17]

Bakım Etiği

Bakım sorumlulukları sebebiyle kadınların ikincil konumlarına odaklanan feminist perspektiflerin tersine bazı feminist perspektifler, başkalarına bakımın olumlu boyutlarını benimsemektedirler. Örneğin, psikolog Carol Gilligan, insana yönelik ilginin kadınsı bir kuvvet olduğunu ve sonuç olarak da "benliğin tanımlanmasından ve kadınsılığın değerinin başkalarına bakım ve başkalarını koruma becerisi üzerinden açık edilmesinden" oluşan kadınsı bir ifadenin sözkonusu olduğunu öne sürmüştür. Bu kaynaktan bakılınca, "benlik ile başkaları arasındaki temasın, şefkat ve bakım ihtiyacının evrenselliğinin hayat boyunca her iki cinsiyet için de önemini" kabul eden feminist bir bakım etiği görülmektedir. Bu yüzden de bakım etiği, "bağımlı olanların gereksinimlerine karşılık vermeye yönelik sorumluluğun ahlaki gücünü vurgulamaktadır."[18]

Bu perspektiften bakılınca başkalarına bakım olarak çalışma kavramlaştırması, ahlaki olarak istenen bir şey olarak benimsenmelidir. Bu yaklaşım, sadece kadınları başkalarının bakım yükünden kurtarmaya çalışan öteki feminist perspektiflerle değil, aynı zamanda çalışmayla ilgili öteki Batılı etik teorilerinden türetilmiş görüşlerle de keskin bir zıtlık içindedir. Faydacılık, etik eylemleri, toplam refahı ya da faydayı azamileştiren eylemler olarak tanımlamakla, çalışmanın üretken boyutuna dikkat çekmektedir. Liberteryanizm, başkalarının özgürlüklerini ihlal eden eylemleri

17. DeVault, *Feeding the Family*, s. 232.

18. Birinci ve ikinci alıntı: Carol Gilligan, *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1982), s. 79 ve 98. Üçüncü alıntı: Virginia Held, *The Ethics of Care: Personal, Political, and Global* (Oxford: Oxford University Press, 2006), s. 10.

etik dışı eylemler olarak görmekle, çalışmayı özgürce tercih edilen bir aktivite olarak kavramlaştırmaktadır. Bu iki etik teorisi, neoliberal piyasa paradigmasının bireysel ve iktisadi odağı için bir gerekçe sağlamaktadır. Hem (bireylerin, insan onuruna saygı gösterme görevlerinin bulunduğu) Kantçı etik teorisi hem de (asgari düzeyde maddi durumun iyi olması hususuna yönelik etik bir ilginin bulunduğu) Rawlsçı adalet etiği, çalışanlara nasıl davranıldığı ile ilgili bir ilgiye dikkat çekmektedirler.[19] Bu iki etik teorisi, çalışmanın, insan onurunu ve yurttaşlığını zayıflatan bir biçimde deneyimlenmemesi gerektiğini ima etmektedir (Bölüm 4).

Aristotelesçi etik, erdeme ayrıcalık tanır. Sonuç, insan refahının geliştirilmesindeki ve bu yüzden de çalışmayı insan tatminini teşvik etmesi gereken bir aktivite olarak görmedeki bakım etiği ile benzer olmuştur. Ancak bakım etiği, eşsiz bir biçimde, başkalarını besleme hususuyla ilgili özel ilişkilere dikkat çekmektedir. Bu husus, çalışmayı günümüzden farklı bir biçimde değerlendirecek olan post-ataerkil toplum ile ilgili bir bakış sunar:

> "Şirketleri, askeri gücü, hükümet ve yasayı, zenginlik ve gücü en üst seviyelerde hak eden toplumun en önemli katmanları olarak görmek yerine bir bakım toplumu, çocukların yetiştirilmesini, mensuplarının eğitilmesini, herkesin gereksinimlerinin karşılanmasını, barışın elde edilmesini ve çevrenin çok değerli bir şey olarak görülmesini... herkesin kendisini adadığı en büyük sosyal çabalar olarak görebilir."[20]

---

19. Öteki Batı etik kuramları: John W. Budd and James G. Scoville, "Moral Philosophy, Business Ethics, and the Employment Relationship", içinde John W. Budd and James G. Scoville, Der. *The Ethics of Human Resources and Industrial Relations* (Champaign, IL: Labor and Employment Relations Association, 2005): s. 1-21. Kantçı etik: Norman E. Bowie, *Business Ethics: A Kantian Perspective* (Malden, MA: Blackwell, 1999). Ralwsçı Etik: John Rawls, *A Theory of Justice* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1971).

20. Erdem ayrıcalığı: Robert C. Solomon, *Ethics and Excellence: Cooperation*

Cinsiyetçi Beden İşbaşında

Çalışma, pratikte insan bedeninden ayrılamaz. Bazı işler fiziksel olarak bunaltıcı ya da ayrıca tehlikelidirler; çalışmanın başka bazı biçimleri, ödüllendirici olan fiziksel aktivite düzeyleri sunabilir. Hatta büyük ölçüde bilişsel olan çalışma, bazı fiziksel aktiviteler ve dayanıklılık gerektirir. Ancak kavramsal olarak çalışma genellikle bedenden ayrılmış bir şeydir.[21] Çalışma bir meta ya da bir gelir kaynağı olarak kavramlaştırıldığında emek gücü, genel, değiştirilebilir ve mübadele edilebilir bir niceliktir; bireysel fiziksel hisler, fizyolojik gereksinimler ya da görüntümüzle veya temasta bulunduğumuz şeylerle ilgili kaygılar, çaba ya da beceri gibi soyut boyutlarla yer değiştirir (Bölüm 3 ve 5). Emek süreci ya da işçilerin maddi koşulları üzerindeki kavramsal bir odaklanma (Bölüm 4) da benzer şekilde, iş güvenliği ile ilgili kaygılar hariç, bireysel bedenler üzerindeki yakın etkiler ile ilgili bir düşünce yerine kontrol ve çaba gibi soyut kavramlara dayanır. Çalışmayı psikolojik tatminin bir kaynağı olarak görmek dikkatlerimizi, fiziksel bedenimize değil akli algılamalara odaklar (Bölüm 6).

Çalışmayı başkalarına bakım olarak kavramlaştırmak, insan bedenini ön plana çıkartır; çünkü bakım işi genellikle bedensel etkileşim içerir. Aralarında hemşirelik ve öteki sağlık bakım meslekleri, çocuk bakım işleri, fitness antrenörleri, güzellik uzmanları ve seks işçilerinin de bulunduğu çok sayıdaki meslek, ücretli beden işini içermektedir –"bedeni, (genellikle pasif ve çıplak) bedenle yakın, yoğun bir teması ve dokunma veya çok yakın olmayla netice alınmayı içeren emeğin şimdiki mekânı olarak ele alan istihdam." Bu çalışmanın nasıl kavramlaştırıldığı noktasında tensel

and Integrity in Business (New York: Oxford University Press, 1992). Etik Bakımı ve Aıntı: Held, *The Ethics of Care*, s. 19.

21. Carol Wolkowitz, *Bodies at Work* (London: Sage, 2006).

unsur, karmaşık biçimlerde olsa da önemlidir. Bir yandan ne kadar yakın ya da kirli bir temas olursa çalışmanın statüsü genellikle o denli düşük olur. Öte yandan birilerinin bedeni üzerinde çalışmak ve dolayısıyla bu bedeni kontrol etmek ya da evirmek, bireysel bir güç duygusu sağlayabilir. Beden işi ayrıca oldukça cinsiyetçidir; çünkü bu iş, "kadınlarla ilgili cinsiyetçi varsayımlar (yırtıcı olmaktan ziyade anaç, ikincil, duygusal ve cinsel açıdan da pasif) etrafında kurulmuştur."[22]

İş başındaki insan bedeni, gerek Victoria Çağ'ı tablolarında gerekse de çağdaş fotoğraf sergilerinde, iş ve işçilerle ilgili görsel temsillerde de ön planda ve merkezdedir. Çalışmanın sanatsal tasvirleri, çalışmayla ilgili günlük fiziksel ve duygusal boyutları canlandırır ve bu tasvirler, özellikle sanayileşmenin yükselişiyle bağımsız zanaatkârlığın kaybı ya da Birleşik Devletler'deki ve Avrupa'daki sanayisizleşme yoluyla iyi ücretli imalat işlerinin yakın zamanlardaki kaybı gibi bir kayıp duygusunu tasvir etmede son derece etkili görünmektedir. Çalışmanın görsel temsili ayrıca çalışmanın cinsiyetçi kavrayışlarını da somutlaştırmaktadır. Bu bölüme, iyi bilinen iki tabloda yansıtılan güçlü erkeksi ve kadınsı iş rollerini hatırlayarak başlamıştık. Çalışmayla ilgili, on dokuzuncu yüzyıl Amerikan seçkinleri ve kent yöneticilerinin sipariş ettikleri heykeller ve öteki görsel temsiller, genellikle endüstriyel ortamlarda işbaşındaki kaslı erkeklere odaklanmış ve böylece erkeksi ideallerin hükmettiği çalışma kavrayışlarını da teşvik etmiştir. Kadınlar ise ya görünmemekte ya da evdeki rollerinin sunumunda ikincil konumdadırlar. 1700'lerde geleneksel Çin düşüncesinde erkek ve kadın işleri arasındaki içeri/dışarı ayırımının yıllık bir onayında Çin imparatoru, törensel bir

22. Birinci alıntı ve kararsız yollar: Wolkowitz, *Bodies at Work*, 147. Ayrıca: Debra Gimlin, "What Is 'Body Work'? A Review of the Literature", *Sociology Compass* 1 (September 2007): s. 353-70. İkinci alıntı: Julia Twigg, "Carework as a Form of Bodywork", *Ageing and Society* 20 (July 2000): s. 389-411 ve 408.

biçimde bir tarlayı sürerken, imparatoriçe ise halka açık bir biçimde ipek dokumacılığı tanrıçasını şereflendirmiştir.[23] Bu yüzden de sanat ve öteki görsel sunumlar sadece basitçe cinsiyetçi çalışma yaklaşımlarını yansıtmaz, aynı zamanda bu yaklaşımları kurar ve güçlendirir.

Cinsiyetçi beden, aynı zamanda modern şirketlerde ücretli çalışmanın kavramlaştırılmasında önemli bir rol oynayan bir unsur olarak da görülebilir. Ana akım anlatım, örgütleri cinsiyet ayırımı gözetmeyen şeyler olarak görmeyi tercih etmektedir. Şirketler rutin bir biçimde eşit fırsatlar sunan işverenler olduklarını beyan etmektedirler. İnsan kaynakları pratikleri, görevleri, yetkinlikleri ve performansları kişisel özellikleri hesaba katmaksızın ölçen faaliyetler olarak görülmektedir; "işler ve hiyerarşiler, bu işler ve hiyerarşileri dolduran herhangi bir kimseye, insan bedenlerine, cinsiyete sahip olmayan soyut kategorilerdir" ve "soyut ve cinsiyetsiz işi dolduran soyut ve bedensiz işçinin de cinsiyeti, duyguları yoktur ve o, üreme faaliyetinde bulunmaz."[24]

Bununla birlikte feminist düşünürler bu cinsiyet-yansız tasviri eleştirmekte ve böyle bir tasvirin modern örgütlerin gerçek, cinsiyetçi doğasını gizlediğini öne sürmektedirler. Yönetim araştırmacısı Rosabeth Moss Kanter, şirket başarısı için kişisel özelliklerin erkeksi doğasının gerekli olduğuna inanıldığını açık bir biçimde ortaya çıkartmıştır: "problemlere

23. Viktorya Çağı resmi: Barringer, *Men at Work*. Photographic exhibits: Ferdinand Protzman, *Work: The World in Photographs* (Washington, DC: National Geographic Society, 2006). Gündelik yaşamın boyutlarını canlandırmak: Tim Strangleman, "Representations of Labour: Visual Sociology and Work", *Sociology Compass* 2 (September 2008): s. 1491-505. Erkeksi idealler: Melissa Dabakis, *Visualizing Labor in American Sculpture: Monuments, Manliness, and the Work Ethic, 1880-1935* (Cambridge: Cambridge University Press, 1999); Edward Slavishak, *Bodies of Work: Civic Display and Labor in Industrial Pittsburgh* (Durham, NC: Duke University Press, 2008). Çin imparatoru: Mann, "Work and Household in Chinese Culture."

24. Joan Acker, "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations", *Gender and Society* 4 (June 1990): s. 139-58 ve 149-151.

duygulardan uzak bir biçimde yaklaşmak; soyutlamaya ve planlamaya yönelik analitik beceriler; görev tamamlamayla ilgili olarak kişisel ve duygusal düşünceleri bir tarafa bırakma becerisi ve problem çözmede ve karar vermede bilişsel bir üstünlük." Erkeksiliğin bu normları, sadece erkekler ve kadınlara açılan kariyer yollarının farklılık göstermesini şekillendirmekle kalmaz aynı zamanda işyerinde cinsel şiddet için bir temel de sağlar. Sosyolog Joan Acker, işler ve hiyerarşilerin cinsiyet-yansız tasvirine saldırmaktadır:

> "Soyut iş yapan bedensiz işçinin gerçek bir işçiye dönüşmesinin en yakın örneği, karısı veya başka bir kadın, onun kişisel gereksinimlerini karşılarken ve çocuklarına bakarken kendi yaşamının, hayat boyu süren tam zamanlı işine odaklandığı erkek işçidir... İşinin gerektirdiğinin dışında da yasal zorunluluklarının bulunduğu varsayılan kadın işçi, soyut işe uygun olmamıştır... Hiyerarşiler cinsiyetçidir; çünkü bu temel varsayımlar üzerinde kurulmaktadırlar: Ücretli istihdama bağlı olanlar "doğal olarak" sorumluluk ve otoriteye; bağlılıklarını bölmek durumunda olanlar ise daha düşük seviyelere daha uygundur."

Başka bir deyişle iyi işler, kariyerini kesintiye uğratmaksızın tam zamanlı çalışan ideal çalışanlar –ekmek kazanan erkekler– için tasarlanmışlardır. İşlerin feminizasyonu –örneğin, gelişmekte olan ülkelerdeki tekstil ve öteki emek-yoğun imalat sanayilerinde– , erkekler ile kadınların özellikle belirli işlere daha uygun olduklarına dair cinsiyetçi bir söylem içinde gerçekleşmiştir. Kadınlar, beceriklilik ve uysallık gerektiren ancak ağır emek gerektirmeyen işler olarak algılanan ve azami üretkenliğe kolayca erişilen işlere kanalize edilmektedirler böylece annelik izninden ve ev bakım sorumluluklarından kaynaklandığı varsayılan devir oranları ya da devamsızlık maliyetleri çok yüksek olmamaktadır.[25]

25. Mahiyeti gizlemek: Patricia Yancey Martin and David L. Collinson, "Gender and Sexuality in Organizations", içinde Myra Marx Ferree, Judith

Günümüz dünyasında cinsiyetçi bedenin önemi, ayrıca, başarı için fiziksel görünümün öneminde de yansıtılmaktadır. Gerçekten de hosteslik ve garsonluk gibi müşteri hizmetleri mesleklerinde bulunan kadın çalışanlardan, kendi çekiciliklerini ve cinselliklerini satmaları da beklenmektedir.[26] Bu yüzden de işyerinde cinsiyetçi bedenle ilgili düşünceler, erkekler ile kadınlar -farklı mesleklere ayrılmışlar, onlara farklı roller ve sorumluluk düzeyleri verilmiş, onlardan farklı düzeylerde cinselliği satmaları veya buna müsamaha göstermeleri beklenmekte ve benzer işler için ise onlara farklı ücretler ödenmektedir-farklı muamelelerle karşılaştıkları için, istihdam ile ilgili ayırımcılığa yol açmaktadır.

Çalışma Hayatında Ayırımcılık

Kadınların çalışma yaşamında deneyimledikleri ayırımcılığı ele aldığımızda, ırkçı ve etnik azınlıklara karşı yapılan ayırımcılığı da buna katmamız ayrıca yararlı olacaktır. Bu, tıpkı toplumsal cinsiyetin sosyal olarak kurulan bir kimlik olması gibi, aynı şekilde ırk ve etnisitenin de böyle olmasından dolayı önemlidir. Siyah olmak ne anlama geliyor? Ya da beyaz olmak? Ya da Hispanik? 1850 yılında ABD Nüfus Sayımı, üç ırksal kategori içeriyordu: beyaz, siyah ve melez; 1880 yılında bunlara Çinli ve Hindistanlılar eklendi ve 2010 yılında on beş kategori bulunmaktaydı ve katılımcılar da

Lorber, and Beth B. Hess, Der. *Revisioning Gender* (Thousand Oaks, CA: Sage, 1999): s. 285-309. Birinci alıntı: Rosabeth Moss Kanter, *Men and Women of the Corporation* (New York: Basic Books, 1977), s. 22. Cinsel taciz: Christopher Uggen and Amy Blackstone, "Sexual Harassment as a Gendered Expression of Power", *American Sociological Review* 69 (February 2004): s. 64-92. İkinci alıntı: Acker, "Hierarchies, Jobs, Bodies", s. 149-50. İdeal çalışan: Joan Williams, *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to Do about It* (New York: Oxford University Press, 2000). İşlerin feminizasyonu: Teri L. Caraway, *Assembling Women: The Feminization of Global Manufacturing* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2007).

26. Fiziksel görünüş: Gimlin, "What Is 'Body Work'?" Selling attractiveness: Wolkowitz, *Bodies at Work*.

hissettikleri kadar fazla sayıda kategori işaretleyebiliyorlardı. Bu değişen kategoriler, ırk ve etnisitenin biyolojik olgular değil değişken düşünceler olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde geçmişten gelen ırk ilkesi ("one drop rule" –Afrika kökenli Amerikalı kalıtımına sahip olan herkes, Afrika kökenli Amerikalı sayılmış ve buna göre davranılmıştır) de uzun yıllar Amerikan kültürünün bir parçası olmuştur ve bu da sosyal olarak oluşturulmuştur.[27]

Öyleyse toplumsal cinsiyet durumunda olduğu gibi, ırk ve etnisite temeline dayalı olarak sosyal açıdan kabul edilebilir ya da kabul edilemez iş rollerini belirleyen kültürel normlar, biyolojiden değil sosyal dinamiklerden ve önyargılardan kaynaklanmaktadır. Çalışmayı sosyal bir ilişki olarak görenlere (Bölüm 7) göre, toplumsal cinsiyet, ırk ve etnisiteye dayalı ücret ayırımcılığının ya da mesleki katmanlaşmanın iyice belgelenmiş kalıpları, bireylerin özgürce seçtikleri işler ya da mesleklerin sonucu olarak değil, toplumsal cinsiyet, ırk ve etnisitenin kesişimindeki sosyal normların ve eşit olmayan iktidar dinamiklerinin bir ürünü olarak görülmektedir. Bu perspektiften bakıldığında (yasadışı ya da belgesiz göçte olduğu gibi) "yasadışı" kategorisi, ABD'deki yeni bir ırksal kategori olarak görülebilir; çünkü belgesiz işçiler, bu işçilerle ilgili olarak daha yüksek sosyal statüye ve yüksek güce sahip ön yargılı gruplar tarafından oluşturulmuş olan hayali özelliklere dayalı belirli biçimlerde ayırımcılığa uğramakta ve muamele görmektedirler.[28]

---

27. Tek damla kuralı: Christine B. Hickman, "The Devil and the One Drop Rule: Racial Categories, African Americans, and the U.S. Census", *Michigan Law Review* 95 (March 1997): s. 1161-265. Toplumsal inşa: Amott and Matthaei, *Race, Gender, and Work;* Charles Hirschman, "The Origins and Demise of the Concept of Race", *Population and Development Review* 30 (September 2004): s. 385-415.

28. Normların ve gücün çıktısı: Amott and Matthaei, *Race, Gender, and Work;* Browne and Misra, "The Intersection of Gender and Race in the Labor Market"; Harriet Bradley and Geraldine Healy, *Ethnicity and Gender at*

İktisatçı Richard Anker, iş rollerini etkileyen kadınların on üç yaygın şablon özelliğini ortaya koymaktadır. Örneğin, sözde bakım sunmaya yönelik doğaları, kadınların bakım meslekler için daha uygun olarak görülmelerini sağlamaktadır; sözde hünerli parmakları, kadınların dikiş, örgü ya da daktilo ile yazı yazmayı içeren meslekler için daha uygun olarak görülmelerini sağlamaktadır ve onların sözde büyük uysallıkları kadınların düşük vasıflı meslekler için daha uygun olarak görülmelerini sağlamaktadır. Sosyal olarak kurulmuş olan bu şablonların sonucu, birçok işin büyük ölçüde ya erkekler ya da kadınlar tarafından domine edildiği mesleki bir katmanlaşma olmuştur. Örneğin, sanayileşmiş Batı ekonomilerinde, hemşirelerin yaklaşık yüzde 90'ı ve sekreterlerin yüzde 95'ten fazlası kadın iken inşaat işçilerinin ve koruyucu hizmet çalışanlarının yüzde 90'ınından fazlası erkektir. Daha genel olarak, Anker, kırk bir ülkeyi dikkatli bir biçimde incelemiş ve "cinsiyete dayalı mesleki katmanlaşmanın yoğun ve yaygın olduğu ve bu katmanlaşmanın dünya çapındaki emek piyasalarının en önemli ve daimi yönlerinden birisi olduğu" sonucuna varmıştır.[29]

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) bir raporu, 2004 yılında, dünya çapında hukuki ve idari işlerin sadece yüzde 28,3'ünün kadınlar tarafından doldurulduğunu ortaya koymaktadır. Bu oran, Kuzey Amerika'da 41,2 iken Orta Doğu, Kuzey Afrika ve Güney Asya'da 11 ya da daha azdır. Hatta kadınlar, idari pozisyonlarda bulunduğu yerlerde, onların üst düzey idari pozisyonlara terfilerini engelleyen bir "cam

Work: Inequalities, Careers and Employment Relations (Basingstoke, Hampshire, UK: Palgrave Macmillan, 2008). Kaçak işçiler: Carolina Bank Muñoz, *Transnational Tortillas: Race, Gender, and Shop Floor Politics in the United States and Mexico* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2008).

29. Richard Anker, *Gender and Jobs: Sex Segregation and Occupations in the World* (Geneva: International Labour Office, 1998), s. 262-63 ve 3.

tavan" ile karşı karşıya bulunabilmektedirler.[30] Bu tip engeller, sözde doğal bakıcılığa yönelik ilgilerinden dolayı kadınların kariyerlerine daha az bağlı olduklarına yönelik düşüncelerden kaynaklanmaktadır.

İstihdamdaki ayırımcılığın bir başka boyutu ücret ayırımcılığıdır. Yukarıda bahsedilen ILO raporu, "ücretlerdeki cinsiyete dayalı önemli eşitsizliklerin, dünya çapındaki emek piyasalarının en dirençli özellikleri arasında yer aldığını" belirtmektedir. Sanayileşmiş ülkelerde cinsiyete dayalı ücret farkı, gözlenebilir kontrol değişkeninin geniş çaplı bir biçimde ayarlanmasından sonra, yüzde 5 ile 15 aralığında görülmektedir, bu aralık gelişmekte olan ülkelerde daha da geniştir. Aile hayatı kültü bağlamında, kadınlara erkeklerden daha düşük ücret ödemeyi, kadınların temelde ekmek kazananlar değil bakıcılar olduklarını ve bu yüzden de bir aile ücreti almayı hak etmediklerini iddia ederek meşrulaştırmak oldukça yaygındır. Çin'de kadınların içerideki, erkeklerin ise dışarıdaki işleri ile ilgili bulunan cinsiyetçi normların arkaplanına karşılık kadınlara dışarıdaki işler karşılığında, "daha az çalıştıkları için değil, emeklerinin bir kısmı ücret karşılığındaki çalışma alanının dışında tanımlandığı için" (özellikle de onların "yemek pişirmenin, temizlik yapmanın ve [kırsaldaki kadınlar için] domuzları ve tavukları beslemenin ücretsiz eve dayalı emekleri"), geleneksel olarak erkeklerden daha düşük bir ücret ödenir.[31]

---

30. International Labour Office, "Equality at Work: Tackling the Challenge", International Labour Conference, 96th Session 2007, Report I (B) (Geneva, 2007). Cam Tavan: David J. Maume Jr., "Is the Glass Ceiling a Unique Form of Inequality? Evidence from a Random-Effects Model of Managerial Attainment", *Work and Occupations* 31 (May 2004): s. 250-74.

31. Birinci alıntı: International Labour Office, "Equality at Work", 20. Cinsiyet Ücret Farkı: Morley Gunderson, "Viewpoint: Male-Female Wage Differentials: How Can That Be?" *Canadian Journal of Economics* 39 (February 2006): s. 1-21. Aile yaşamı kültü: Boydston, *Home and Work*. İkinci alıntı: Harrell, "The Changing Meanings of Work in China", s. 73.

Benzer şekilde istatistiki çalışmalar da "etnik cezaların" –azınlık bireyleri için aralarında yüksek işsizlik oranlarının, mesleki katmanlaşmanın ve ücret ayırımcılığının da bulunduğu istihdamın dezavantajlı sonuçlarının– yaygın olduğunu göstermektedir. Birleşik Devletler'de Afrika kökenli Amerikalı ve İspanyol kökene ait kadınların yaklaşık yüzde 60'ı, cinsiyete ve ırka dayalı mesleki katmanlaşmayı bertaraf etmek için ağırlıklı olarak beyaz erkeklerin bulunduğu meslekler arasında geçiş yapmak durumunda kalabilmektedirler. Britanya'da etnik azınlık işçiler, aynı eğitim düzeyine sahip olan beyazlara göre oldukça daha düşük ücretler karşılığında çalıştırılmaktadırlar ve etnik azınlık erkeklerinin birçok kategorisi için yüksek ücret farklılıkları gözlenmiştir. Farklı etnisiteden bireylerin aynı nitelikteki işler için yaptıkları başvurulara dayalı alan deneyleri, dört Avrupa ülkesinde mülakat ve iş teklifi oranlarında önemli ölçüde bir ayırımcılığın bulunduğunu ortaya koymuştur. On üç ülkedeki –Avustralya, Avusturya, Belçika, Kanada, Fransa, Almanya, Büyük Britanya, İsrail, Hollanda, Kuzey İrlanda, Güney Afrika, İsveç ve Birleşik Devletler– etnik işçilerin işsizlik oranları ve mesleki statülerini inceleyen büyük bir proje, "tüm ülkelerde açık bir etnik tabakalaşmanın bulunduğu" ve Avrupa kökenli olmayan işçilerin "etnik hiyerarşinin en altında" bulunma eğiliminde olduğu sonucuna varmıştır.[32]

32. Birleşik Devletler: Barbara F. Reskin and Irene Padavic, "Sex, Race, and Ethnic Inequality in United States Workplaces", içinde Janet Saltzman Chafetz, Der. *Handbook of the Sociology of Gender* (New York: Kluwer, 1999): s. 343-74. İngiltere: Jonathan Wadsworth, "The Labour Market Performance of Ethnic Minorities in the Recovery", içinde Richard Dickens, Paul Gregg, and Jonathan Wadsworth, Der. *The Labour Market under New Labour: The State of Working Britain* (Basingstoke, Hampshire, UK: Palgrave Macmillan, 2003): s. 116-33. Alan deneyleri: Roger Zegers de Beijl, *Documenting Discrimination against Migrant Workers in the Labour Market: A Comparative Study of Four European Countries* (Geneva: International Labour Office, 2000). Alıntı: Anthony F. Heath, "Crossnational Patterns and Processes of Ethnic Disadvantage", içinde Anthony F. Heath and Sin Yi Cheung, Der.

Bir sosyal ilişki olarak çalışma perspektifinden bakıldığında istihdamdaki ayırımcılık, meçhul piyasaların değil insan eylemlerinin bir sonucudur. Kadınların karşılaştığı cam tavan engelleri görünmez olabilirler fakat gerçekleşmektedirler; çünkü belirli çalışanlar, gerçek insanlar tarafından terfilerden mahrum bırakılmaktadırlar. 2008 yılında bir New York metal levha işçi sendikası, iş başvuru sistemini, Afrika kökenli ve İspanyol kökenli Amerikalı işçilere karşı ayırımcılık yapmak üzere kullandığı için milyonlarca dolarlık bir ceza almıştır. Hollanda'da eğitim düzeyi oldukça yüksek olan Müslüman göçmenler, bir iş teklifi almamalarının sebebi olarak belirtilen şeyin genellikle "dil ile ilgili zorluklar" olduğunu belirtmişlerdir; ancak göçmen karşıtı kültürel söylem arka planına karşı, aksanlı konuşma, göçmenlerle ilgili daha derin bir olumsuz imajı gösteriyor olabilir. Britanya'da siyahi hemşireler, hemşireliğin en az istenen alanlarında yoğunlaşmışlardır; çünkü işe alım zamanlarında, yukarıya doğru hareketliliğe ehliyet veren eğitim fırsatlarının dışında bırakılarak bu alanlara kanalize edilmekte ve beyazlar tarafından da genellikle bu tip pozisyonlar için "uygun" olarak görülmektedirler. Endonezya imalat sektöründe de kadınlar benzer bir temelde düşük ücretli, hafif montaj işleri ile sınırlandırılmışlardır. Bir araştırmacının incelediği çokuluslu bir Kore şirketinde, öteki işçilerin geç saatlere kadar çalışacak bir çalışma etiğinden yoksun olduklarına yönelik bir varsayımdan hareketle önemli çalışma projelerine yerli Koreli işçiler ve yakın dönemli Koreli göçmenler atanmaktadırlar; bu tür uygulamalar açık bir biçimde etnik terimlerde görülmekte ve etnik gruplar arasında da önemli ayırımlar oluşturmaktadır. Çin'de çoğunluk olan Han etnik grubu ile azınlık olan Müslüman Uygur etnik

Unequal Chances: Ethnic Minorities in Western Labour Markets (Oxford: Oxford University Press, 2007): s. 639-95 ve 670.

grubu arasındaki karşılıklı düşmanlık, Uygurların istihdam fırsatlarını kısıtlamaktadır.[33]

Araştırma ayrıca işçilerin sosyal ağlarının gücünün cinsiyete, ırka ve etnisiteye göre farklılaştığını da göstermektedir. Örneğin, kadınlar ve Afrika kökenli Amerikalılar, beyaz erkeklere kıyasla benzer büyüklükteki ağlara sahiptirler fakat ağlarındakilerin içinde yüksek statülü bireyler olma durumları daha düşük olma eğilimindedir. Maksatlı ayırımcılığın olmaması durumunda bile bu ağ farklılıklarının, zayıf sosyal ağlar içinde bulunanlara, iyi işlere sınırlı bir erişim sağlanması gibi gerçek etkileri olabilmektedir. Benzer bir olgu, *guanxi* [bağlantı] ilişkilerinin işlere erişimi sağladığı Çin ve Singapur gibi ülkelerde de bulunabilmektedir.[34] Sonuç bir kısır döngü gibi görünmektedir: ayırımcılığın arzu edilen biçimleri ve resmi kaynakların (örneğin, eğitim) farklı düzeyleri, sosyal sermayenin ya da *guanxi*nin eşit olmayan düzeyleri ile (sırasıyla resmi tabakalaşma kalıplarını daha da güçlendiren) gayri resmi bir tabakalaşmaya yol açmaktadır. Bu yüzden de kadınlara ve ırksal ve etnik azınlık gruplarının mensup-

33. Dil zorlukları: Halleh Ghorashi and Maria van Tilburg, " 'When Is My Dutch Good Enough?' Experiences of Refugee Women with Dutch Labour Organizations", *Journal of International Migration and Integration* 7 (Winter 2006): s. 51-70. İngiltere: John Carter, *Ethnicity, Exclusion and the Workplace* (Basingstoke, Hampshire, UK: Palgrave Macmillan, 2003). Endonezya: Caraway, *Assembling Women*. Kore çokuluslu şirketleri: Jo Kim, " 'They Are More Like Us': The Salience of Ethnicity in the Global Workplace of Korean Transnational Corporations", *Ethnic and Racial Studies* 27 (January 2004): s. 69-94. Çin: Blaine Kaltman, *Under the Heel of the Dragon: Islam, Racism, Crime, and the Uighur in China* (Athens: Ohio University Press, 2007).

34. Benzer büyüklükteki ağlar: Gail M. McGuire, "Gender, Race, Ethnicity, and Networks: The Factors Affecting the Status of Employees' Network Members", *Work and Occupations* 27 (November 2000): s. 500-23. Gerçek etkiler: Mark S. Granovetter, *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*, Der. (Chicago: University of Chicago Press, 1995); Deirdre A. Royster, *Race and the Invisible Hand: How White Networks Exclude Black Men from Blue-Collar Jobs* (Berkeley: University of California Press, 2003). Çin ve Singapur: Yanjie Bian and Soon Ang, " *Guanxi* Networks and Job Mobility in China and Singapore", *Social Forces* 75 (March 1997): s. 981-1005.

larına yönelik istihdam ayırımcılıkları karmaşık bir biçimde işlemektedir. Kadınlar açısından bu ayırımcılıkların büyük bir kısmının nedeni, kadınların bakım olarak işleri ile ilgili yaygın olan cinsiyetçi normlarda bulunabilir.

Çalışma Hayatındaki Ayırımcılıkları Düzeltmek

Çalışmanın farklı kavramlaştırmalarını düşünmek, toplumsal cinsiyet, ırk, etnisite ve sosyal olarak kurulmuş olan öteki kimlikler üzerindeki istihdam ayırımcılıklarının nasıl düzeltileceğini anlamaya çalışma hususunda önemli tezatlar sunmaktadır. Şayet çalışma tam rekabet piyasalarındaki iktisadi bir işlemse (Bölüm 3), iktisadi değer haricindeki herhangi bir temele dayalı ayırımcılığın olmaması gerekirdi; çünkü azınlık olmayan işçisine fazla ücret ödeyen ya da oldukça üretken olan azınlık işçilerini işe almayı kabul etmeyen ayırımcılıkçı örgütler, ayırımcılık yapmayan örgütler tarafından iş dünyasının dışına atılacaklardır. Şayet işçinin niteliği ile ilgili eksik bilgi bulunuyorsa, bu durumda da örgütler demografik özellikler temelinde (örneğin, küçük çocuğu bulunanların daha sık devamsızlık yapacaklarını varsayarak) genellemelerde bulunabilirler; buna da istatistiki ayırımcılık denmektedir. İnsan kaynakları yönetimi perspektifi, ayırımcılığın bilgisizlikten kaynaklanan bir şey olarak görülmesi yönüyle benzerdir. Bu perspektiflerden bakıldığında istihdamla ilgili ayırımcılığın mevcudiyeti, piyasa başarısızlığının bir türü olarak ya da eksik rekabetten veya yetersiz bilgiden kaynaklanan yönetsel başarısızlık olarak görülür.[35] Bu yüzden de tercih edilen kamu politikaları,

35. Tam rekabet piyasaları: Gary S. Becker, *The Economics of Discrimination* (Chicago: University of Chicago Press, 1957). İstatistiki ayrımcılık: Dennis J. Aigner and Glen G. Cain, "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets", *Industrial and Labor Relations Review* 30 (January 1977): s. 175-87. Bilgisizliğe dayalı: Robert M. Guion, *Assessment, Measurement, and Prediction for Personnel Decisions* (Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates,

beceri güçlendirmeye yöneliktir, böylece dezavantajlı işçiler daha iyi rekabet sergileyebilecekler ve örgütlerine daha fazla değer katabileceklerdir. Bu politikalardan bir başkası, resmi eşitliği geliştiren ayırımcı olmayan yasalardır –yani, sadece geleneksel olarak dezavantajlı olanlar için değil, herkes için, sonuçları değil, renk körü ya da cinsiyet körü eşit fırsat süreçlerini geliştiren yasalar.

Şirket düzeyinde eşitliğe yönelik gayret, şirket tarafından yönetilen, çeşitliliğin bir sosyal adalet yolu olarak değil de (farklı olan çalışanların bu farkı paylaşan müşteri tabanına daha iyi hizmet edeceği) rekabet avantajının bir potansiyeli olarak benimsendiği bir çeşitlilik hareketine dönüşmüş durumdadır. Bu yüzden de farklılığı yönetmek, çağdaş insan kaynakları yönetiminin önemli bir unsurudur ve insan kaynakları yönetiminin çalışma kavrayışının önemli bir temel dayanağını (yani, doğru insan kaynakları yönetimi politikalarının çalışanlar ile işverenlerin çıkarlarını hizalayabildiği –bu örnekte, farklılık ile kârlılık– tekilci varsayım –Bölüm 6–) çarpıcı bir biçimde ortaya çıkartmaktadır. Bununla birlikte sosyal adalet perspektifinden bakıldığında şirket değişim programları, en iyi ihtimalle sınırlı bir değer, en kötü ihtimalle de bir halkla ilişkiler taktiğidir. Rekabet avantajı temelinde değişim programlarını meşrulaştırmakla bu tür programlar, yöneticilerin, şayet varsa, hangi çalışanların bir rekabet avantajı olduğu ile ilgili kavrayışlarının kaprislerine bağlı hale gelmektedir. Formel şirket politikaları da örgütteki gayri resmi ayrımcı uygulamalar ve normlarla zayıflatılabilmektedir.[36]

1998). Piyasa Hatası: Deborah M. Figart and Ellen Mutari, "Wage Discrimination in Context: Enlarging the Field of View", in Dell P. Champlin and Janet T. Knoedler, Der. *The Institutionalist Tradition in Labor Economics* (Armonk, NY: M. E. Sharpe, 2004): s. 179-89.

36. Sosyal adalet gibi değil: Nancy MacLean, *Freedom Is Not Enough: The Opening of the American Workplace* (Cambridge, MA: Harvard University

Çalışma mesleki vatandaşlık olarak kavramlaştırıldığında (Bölüm 4), mesleki tabakalaşma ve ücretlerdeki ayırımcılık eşit olmayan pazarlık gücünün bir sonucu olarak görülür. Örneğin, kadınlar ve azınlıklar, beyaz erkeklerden daha düşük ücretler alıyor olabilirler; çünkü bu gruplar daha yüksek ücretler elde edecek pazarlık gücünden yoksundurlar. Bu yüzden de sadece farklılık ya da ayırımcılık yapmama değil, entegrasyon da önemlidir. Sonuç olarak tercih edilen politika çözümleri, emek piyasasının katmanları arasındaki engelleri yıkmaya yönelik kurumsal değişimleri ve işçilerin pazarlık güçlerini geliştirmeye yönelik sendika temsilinin geliştirilmesini içermektedir.[37]

Öyleyse çalışma hiyerarşik bir sosyal ilişki olarak görüldüğünde, köklü, sosyal olarak inşa edilmiş normlar ve güç farklılıkları, toplumsal cinsiyete, ırka ve etnisiteye göre ayırımcılıkları meydana getirebilir ve bu ayırımcılıkları kalıcılaştırabilir. Çalışmayı sosyal kurumlara gömülü bir şey olarak gören bu perspektif, zayıf sosyal ağlara ve eşit olmayan eğitim fırsatlarına sahip olmak gibi azınlıkların karşı karşıya bulunduğu yapısal engelleri daha da güçlendirmektedir. Bu yüzden de cinsiyete, ırka ve etnisiteye dayalı eşitsizlikleri düzeltmek, beceri geliştirmenin ve resmi eşitliği desteklemekle sınırlı olan ayrımcı olmayan yasaların ya da örgütsel performansın izinde olan şirket değişim programlarının ötesine

---

Press, 2006). Çağdaş insan kaynakları yönetimi: Jeanette N. Cleveland, Margaret Stockdale, and Kevin R. Murphy, *Women and Men in Organizations* (Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2000); Peter Herriot and Carole Pemberton, *Competitive Advantage through Diversity: Organizational Learning from Difference* (London: Sage, 1995). İnformel pratiklerle zayıflatılmıştır: Carter, *Ethnicity, Exclusion and the Workplace.*

37. Entegrasyon: Cynthia Estlund, *Working Together: How Workplace Bonds Strengthen a Diverse Democracy* (Oxford: Oxford University Press, 2003). Engelleri yıkmak: Stephen A. Woodbury, "Power in the Labor Market: Institutionalist Approaches to Labor Problems", *Journal of Economic Issues* 21 (December 1987): s. 1781-807.

giden köklü yapısal reformlar gerektirmektedir. Marksist, radikal feminist ve öteki eleştirel görüşlerden ziyade, gerçek eşitlik ve içerme, geleneksel olarak dezavantajlı olan işçilere proaktif bir biçimde iyi ücretli işleri açarak sosyal normları ve değişen güç dengesizliklerini yeniden tanımlamayı gerektirmektedir. Şayet çalışmanın sosyal olmayan kavramlaştırılmaları, uygulamada kusursuz işleseydi bu durumda bir kimse, toplumsal cinsiyet, ırk ve etnisitenin de üzerinde durmaya değmeyen hususlar olduğunu öne sürebilirdi. Ancak eleştirel yaklaşımda toplumsal cinsiyet, ırk ve etnisite, kimlik ve mobilizasyonun kaynakları olarak kabul edilmektedirler. Bazılarına göre mobilizasyonun bu kaynakları, şimdi artık mesleğe ve endüstriye dayanan kimliklerden daha önemli bir hale gelmiştir ve işverenler ile bu değişimin, sendikalar ile bu geleneksel boyutların etrafında örgütlenmiş olan iş örgütleri üzerinde önemli etkileri olacaktır.[38]

Ayrı Alanlar mı Yoksa Muğlak Sınırlar mı?

Çalışma genellikle ücretli istihdamla aynı kefeye konulur. Ücretsiz ev işleri, iktisadi üretimin kamusal alanından farklı olarak özel yeniden üretimin ayrı bir alanına indirgenmektedir. Bu çerçeveden çalışma üzerine düşününce aralarında üretim / yeniden üretim, kamusal / özel, meta / meta olmayan, üretim / tüketim, ücretli / ücretsiz, çalışma / boş zaman, emek

38. Sosyal kurumlara gömülü: Samuel Bowles and Herbert Gintis, *Schooling in Capitalist America: Educational Reform and the Contradictions of Economic Life* (New York: Basic Books, 1976); Yossi Shavit and Hans-Peter Blossfeld, Der. *Persistent Inequalities: A Comparative Study of Educational Attainment in Thirteen Countries* (Boulder, CO: Westview Press, 1993). Gerçek eşitlik: Williams, *Unbending Gender* ; MacLean, *Freedom Is Not Enough*; Manning Marable, Immanuel Ness, and Joseph Wilson, Der. *Race and Labor Matters in the New U.S. Economy* (Lanham, MD: Rowman & Littlefield, 2006). Hareketin yeni kaynakları: Michael J. Piore and Sean Safford, "Changing Regimes of Workplace Governance, Shifting Axes of Social Mobilization, and the Challenge to Industrial Relations Theory", *Industrial Relations* 45 (July 2006): s. 299-325.

/ sevgi, piyasa / hane ve çalışma / ailenin de bulunduğu çok sayıda kavramsal ikililikler ortaya çıkmaktadır. Bu ikililikler son derece cinsiyetçidir ve kadınların sosyal rolleri, geleneksel olarak bu her bir ikililiğin ikinci yarısı (yeniden üretim, özel, tüketim, ücretsiz v.b.) ile bağlantılıdır. Özellikle kadın işleri, başkalarına bakım işleri –üretici değil, isteyerek yapılmayan yeniden üretici aktiviteler– olarak görülür. Bakım, ev tabanlı ve kadınların ücretsiz bir sorumluluğu olarak, yaygındır ve çocuk bakım işinde çalışanlar, ev bakım işinde çalışanlar, hemşireler ve öğretmenler gibi ücretli bakım meslekleri ağırlıklı olarak kadınların yaptıkları mesleklerdir ve göreli olarak da düşük ücretlidirler. Bakım mesleklerinin dışında cinsiyetçi söylem de cinsiyete dayalı işbölümünü ve mesleki katmanlaşmayı devam ettiren erkekler ile kadınlar arasında algılanan farklılıklara dayanmaktadır.[39]

Feminist araştırmacılar, toplumsal cinsiyetin biyolojik değil, sosyal olarak inşa edilmiş olan ve dolayısıyla "kadın işleri"nin doğasına vurgu yaparlar. Bakım, annelik içgüdülerinden, fiziksel zayıflıktan ya da bilişsel sınırlılıklardan dolayı değil, kültürel olarak kurulmuş ve yeniden üretilmiş olan normlardan dolayı kadınların işidir. Bakım, genellikle sevgi bileşenlerini içerebilir fakat bakım aynı zamanda fiziksel ve duygusal bir çaba gerektiren ve ücretsiz olduğunda bile iktisadi ve sosyal bir değer üreten gerçek bir iştir. Bu yüzden de bakım, sadece çalışmanın tam anlamıyla ücretsiz, ev aktivitelerinin içerilmesini değil, aynı zamanda çalışma olarak düşünülen şeylerin sosyal olarak muhtemel doğasına da vurgu yapmaktadır.

Bakım olarak çalışma ile ilgili dikkatli bir değerlendirme, bizi üretim / yeniden üretim ve bununla bağlantılı kavramsal

39. Görece düşük ücret: Paula England, Michelle Budig, and Nancy Folbre, "Wages of Virtue: The Relative Pay of Care Work", *Social Problems* 49 (November 2002): s. 455-73. Cinsiyetçi söylem: Caraway, *Assembling Women.*

ikililiklerin efsanevi doğası ile de yüzleştirmeye zorlar. Feminist araştırmacılar, bu ikililiklerle ilgili sorunlara dikkat çekmektedirler. Pratik bir düzeyde bu ikililikler, muğlak sınırlardan dolayı –örneğin, bakım işi, hane halkının bakım hizmeti sunmasından ziyade piyasaya dayandırılarak rahatlıkla metalaştırılabilir– doğru değildir. Sosyal bir düzeyde bu ikililikler, belirli iş türlerini (tipik "kadın işleri") marjinalleştirirken ve değersizleştirirken başka bazı iş türlerini (tipik "erkek işlerini") ise ayrıcalıklandırmaktadır. Kavramsal bir düzeyde ise bu ikililikler, bir toplumun iş aktivitelerinin geniş çapı ile ilgili karşılıklı olarak birbirine bağlanmış doğasını fark etmeyi başaramamaktadır. Örneğin, birileri ona yemek hazırlamaz ve ayrıca bakımını üstlenmezse, idealize edilmiş olan ekmek kazanan erkek, kendisini sadece ücretli işine adayamaz; idealize edilmiş ev kadını da ekmek kazanan bir erkek olmaksızın ücretli istihdamın kamusal alanından elini çekemez. Günümüzde akademisyenler, politika yapıcıları, insan kaynakları profesyonelleri ve elbette işçiler arasında mevcut olan aile dostu politikaların nasıl tasarlanacağı ve iş-aile dengesinin nasıl sağlanacağı ile ilgili muazzam ilgi, kamusal ve özel ya da sözde öteki alanlar arasındaki keskin kavramsal ayırımlar ile ilgili sorunları canlı bir biçimde göstermektedir.[40]

Feminist sosyolog Miriam Glucksmann da bu yüzden bir toplumda gerçekleştirilen işlerin farklı biçimlerinin birbi-

40. Bulanık sınırlar: Joan Acker, *Class Questions: Feminist Answers* (Lanham, MD: Rowman & Littlefield, 2006). Marjialleştirmek ve değerini düşürmek: Mies, *Patriarchy and Accumulation on a World Scale*. Birbiriyle bağlantılı doğa: Miriam A. Glucksmann, "Why 'Work'? Gender and the 'Total Social Organization of Labour,' " *Gender, Work, and Organization* 2 (April 1995): s. 63-75. İş-aile dengesi: Rosemary Crompton, Suzan Lewis, and Clare Lyonette, Der. *Women, Men, Work and Family in Europe* (Basingstoke, Hampshire, UK: Palgrave Macmillan, 2007); Amy Marcus-Newhall, Diane F. Halpern, and Sherylle J. Tan, Der. *The Changing Realities of Work and Family* (Malden, MA: Wiley-Blackwell, 2008).

rinden ayrı alanlarına değil, karşılıklı olarak birbirine bağlı alanlara ve aralarındaki muğlak sınırlara vurgu yapan "emeğin toplam sosyal örgütlenmesi" ["total social organization of labor"] kavramsal çerçevesini geliştirmiştir. Bu çerçeve, üretim süreci, mübadele ve tüketim boyunca ve ayrıca ücretli ve ücretsiz işin değişik alanları boyunca bizim çalışma ile ilgili düşüncemizin entegrasyonuna imkân sağlar. Buna karşılık feminist iktisatçı Julie Nelson, iktisadın en uygun tercih ve mübadeleden ziyade ön tedarik hazırlıklarını araştıran bir alan olması gerektiğini öne sürmektedir.[41] Bu, insan esenliğinin maddi kaynaklarının yanı sıra maddi olmayan kaynaklarını da değerlendirirken sözde üretim ve yeniden üretim alanlarının daha iyi bir entegrasyonu olabilir. Her iki yaklaşımda da bakım olarak çalışma, piyasa tabanlı çalışma biçimlerinin önemli bir muadili olarak düzenlenmektedir.

41. Glucksmann, "Why 'Work'?" Miriam A. Glucksmann, "Shifting Boundaries and Interconnections: Extending the 'Total Social Organization of Labour,' " içinde Lynne Pettinger et al., Der. *A New Sociology of Work?* (Malden, MA: Blackwell, 2005): s. 19-36. Julie A. Nelson, "The Study of Choice or the Study of Provisioning? Gender and the Definition of Economics", içinde Marianne A. Ferber and Julie A. Nelson, Der. *Beyond Economic Man: Feminist Theory and Economics* (Chicago: University of Chicago Press, 1993): s. 23-36.

9
Kimlik Olarak Çalışma

"Çalışmayı sevmiyorum –kimse de sevmez– fakat çalışmanın içinde bulunan şeyi, yani [insanın] kendini bulma şansını, seviyorum."
-Joseph Conrad (1857-1924)

Bazı kültürlerde yeni bir tanıdığın mesleği ve görevi, sohbetin ilk konularından birisidir. Bu kültürlerde "ne iş yaparsın?" tabiri ile ifade edilen bu husus, çalışma ile kimlik arasındaki bağı vurgulamaktadır. Bu bağ, bir Amerikan romanındaki başkarakterin düşüncelerinde önemli bir yer tutmaktadır:

> *"Ne iş yaparsın?* Hah? *Ne iş yaparsın?* Ne iş mi yaparım? *Evet, ne iş yaparsın?* Şey, nefes alırım, yerim, içerim, rüya görürüm, uyurum, görürüm... *Hayır, hayır, ne iş* yaparsın? İşiniz? Sordukları ilk ve tek sorudur... Tüm New York'ta şehrin yetişkin çocukları içinde yeni yürümeye başlayan herhangi bir çocuğun tek kalıntısı, hepsinin gözleri, aynı tutku tülünün içine sarmalanmıştır. Ve şayet tek soru buysa, öyleyse tek konu da buydu. Hiç kimse Mary'nin vatansever olup olmadığını sormadı, hiç kimse Jack'ın sapkın olup olmadığını sormadı, hiç kimse Sam'in sevgi dolu bir kalbe sahip olup olmadığını sormadı. *Ne iş yaparsın?* Hah? *Ne iş yaparsın?* Hepsinin bilmek istediği şey buydu, bu varoluşsal gerçeklik içindi."[1]

Bu pasajda da hicvedildiği gibi bir kimsenin kimliği, *sadece* onun işine indirgenmemelidir; ancak psikoloji, sosyoloji ve felsefe alanlarındaki önemli kuramlar, birçok kişinin deneyimlediği şeyi şekillendirmektedir – çalışma, bir kimsenin kimliğinin önemli bir *parçası* olabilir.

Gerçekten de araştırmacılar, bireyler açsından çalışmanın önemini kavrayan sorular geliştirmişler ve böylece bir kimsenin "iş odaklılığını" ölçmüşlerdir. Örneğin, uluslararası bir araştırmada, araştırmacılardan beş yaşam aktivitesinin –çalışma, boş zaman, cemaat, din ve aile– göreli önemini göstermek üzere 100 puanı dağıtmaları istenmiştir. ABD'de aile, ortalama 34 puan ile ilk sırada gelmiştir, aileyi çalışma (25 puan), boş zaman (18 puan), din (14 puan) ve cemaat (9 puan) takip etmiştir. Japonya'da çalışma ilk sırada gelen aktiviteyken (36 puan), Britanya'da çalışma ve boş zaman eşit değerde bir puan almıştır. İş odaklılık ülkeden ülkeye, dönemden döneme ve bireylerin yaşam döngülerinde farklılık göstermekle birlikte uluslararası bir araştırma ekibi, "bireysel insan organizması açısından iş odaklılığının, sanayi toplumlarında neredeyse evrensel olan temel bir kavram" olduğuna inanmaktadır. Yani, milyonlarca dolarlık bir piyangoyu kazanan bireylerin bile

1. Gary Sernovitz, *The Contrarians* (New York: Henry Holt, 2002), s. 118-19.

işten çıkmaları pek beklenen bir şey değildir.[2] Peki, çalışma, kimlikle nasıl bağlantılıdır?

Kimlik, çeşitli biçimlerde tanımlanabilir; ancak tüm bu tanımlar nihayetinde "Ben kimim?" ve "Sen kimsin?" soruları üzerine düşünme biçimiyle ilgilidir. Batı düşüncesinde bireyciliğin yükselişinden önce bu sorular belki de farklı değildi; çünkü "Ben kimim?" kendinizce değil, başkalarınca cevaplandırılıyordu. "Tarihin büyük bir kısmında insanlar, *yaptıkları* şey neyse o *olmuşlardır*"; çünkü çalışma "bireyler için sabit, sürekli ve dolayısıyla hem başkaları hem de kendisi tarafından tanınan bir öz kimlik sunmuştur." İnsanlar, gerek öğretmenler ya da din adamları olarak Hint kast sisteminin en tepesinde, gerek zanaatkârlar olarak Japon Edo dönemi sosyal hiyerarşisinin orta katmanında gerekse de serfler olarak Avrupa feodal sosyal düzeninin dibinde bulunsunlar, çalışma onları sıkı bir biçimde sosyal yapının içine yerleştirmektedir. Öyleyse kimlik, meselenin sonu olan sınırlı sosyal bir hareketlilikle sosyal konum, meslek ve aile statüsünün birbirine dolanmış boyutları tarafından belirlenmiştir.[3]

2. Çalışmanın merkeziliği: Moshe Sharabi and Itzhak Harpaz, "Changes in Work Centrality and Other Life Areas in Israel: A Longitudinal Study", *Journal of Human Values* 13 (December 2007): s. 95-106. Alıntı: MOW International Research Team, *The Meaning of Working* (London: Academic Press, 1987), 91. Piyango talihlisi: Richard D. Arvey, Itzhak Harpaz, and Hui Liao, "Work Centrality and Post-Award Work Behavior of Lottery Winners", *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied* 138 (September 2004): s. 404-20.

3. Çeşitli biçimlerde açıklanmıştır: Roy F. Baumeister, "Identity, Self-Concept, and Self-Esteem: The Self Lost and Found", içinde Robert Hogan, John Johnson, and Stephen Briggs, Der. *Handbook of Personality Psychology* (San Diego, CA: Academic Press, 1997): s. 681-710; Timothy J. Owens, "Self and Identity", içinde John Delamater, Der. *Handbook of Social Psychology* (New York: Springer, 2003): s. 205-32; Peggy A. Thoits and Lauren K. Virshup, "Me's and We's: Forms and Functions of Social Identities", içinde Richard D. Ashmore and Lee Jussim, Der. *Self and Identity: Fundamental Issues* (New York: Oxford University Press, 1997): s. 106-33. Alıntı: Peter L. Berger, "Some General Observations on the Problem of Work", içinde Peter L. Berger, Der. *The Human Shape of Work* (New York: Macmillan, 1961): s. 211-41

Benlik –"Ben kimim?"– ile ilgili özgün bir kavrayış, modern Batı düşüncesinin bir ürünüdür. Böylece bireyler, kendi öz kimliklerinde aktif aktörlere dönüştüler ve kimlik de "kendimize isim verdiğimizde ortaya çıkan benliğin bir parçası" olarak görülegelmiştir.[4] Bu, kimlik ile iş arasında, bir kimsenin arzu edilen özbenliği ile o kişinin işi tarafından oluşturulmuş olan kimliği arasındaki potansiyel çatışma ile meydana getirilen ilişkiyi karmaşıklaştırmaktadır. Bu, ayrıca, kişilik özellikleri, değerler ve hakiki içsel benliğin algılanan öteki bileşenlerinin öneminin artmasıyla, kimlik ve çalışma arasındaki ilişkiyi zayıflatmaktadır da. Bunu göz önünde bulundurarak, bu bölümdeki irdelememi harekete geçiren bakış açısı, çalışmanın, bir kimsenin kimliğinin öteki boyutlarından az ya da çok daha önemli olması değil ve çalışmanın kimliğin tek belirleyeni olduğu ya da öyle olması gerektiği de değil, onun kimlik açısından önemli olabileceğidir.

Bu bölümde, çalışma ile kimliğin kesiştiği her döneme değil çalışmanın kimliğe hizmet edebilen boyutlarına değineceğim. Çalışma dünyasında özellikle toplumsal cinsiyet, ırk ve etnisite önemli kimliklerdir; ancak bunlar çalışmayı kimlik *olarak* kurmazlar ve bu yüzden de Bölüm 8'de ele alındı. Ayrıca bir çalışma-kimlik perspektifini aşırı genelleştirmemek de önemlidir öyle ki böyle bir genelleştirme, çalışmanın psikolojik gereksinimleri içerdiği tüm biçimleri yanlış bir biçimde kapsar. Örneğin, özerkliğe yönelik insan ihtiyaçları önemli bir çalışma güdüsü olabilir (Bölüm 6) ve kötü işler, bir kimsenin öz saygısına zarar verebilir. Ancak çalışmanın kimlik olarak kavramlaştırılması, çalışmanın,

---

ve 215, vurgular asıl metinden. Karışık boyutlar: Roy F. Baumeister, *Identity: Cultural Change and the Struggle for Self* (New York: Oxford University Press, 1986).

4. Benliğe yönelik eşsiz hissiyat: Baumeister, *Identity.* Quote: Lee Braude, *Work and Workers: A Sociological Analysis,* Der. (Malabar, FL: Krieger, 1983), s. 159.

kim olduğunuz ve toplumsal yapıda nerede durduğunuz ile ilgili bir algı geliştirmenize yardımcı olan bir şey olarak görülmesini gerektirmektedir. Örneğin, psikolog Marie Jahoda, çalışmanın, bireylerin günlerini yapılandırması, onu ortak amaçlara eklemlemesi, kişisel kimliğini netleştirmesi ve düzenli aktiviteler sağlamasıyla bireylere "onların varoluşları ile ilgili bir anlam geliştirmede" yardımcı olduğunu öne sürmektedir.[5] Bu perspektiften bakıldığında çalışma, sadece iktisadi ya da psikolojik faydanın bir kaynağı değildir – psikolojik ve sosyal anlamın bir kaynağıdır.

Ben Kimim? Öznitelikler, Kategoriler ve Roller

Bireyler, kendilerini geniş bir dünyaya yerleştirdikleri yer ile ilgili kavrayışlarını geliştirerek kim olduklarını anlamaya yardımcı olacak kimlikler meydana getirirler. Kimlik oluşturma, birkaç yoldan gerçekleşebilir ve dolayısıyla çok katmanlı kimliklerle sonuçlanabilir. Kişisel kimlik boyutu, bir kimsenin kendisini benzersiz kıldığını düşündüğü istikrarlı ve sürekli olan özniteliklere ve özelliklere odaklanır. Bu bağlamda kişilik, psikologların epey dikkatini çekerken, kişisel kimlik, ayrıca, bir kimsenin işiyle ilgili tanımlayıcı ifadeler de dahil olmak üzere biyografik bilgiler de içerebilir.[6] Ben, kendimi (kısmen), bu kitabın yazarı olarak tanımlayabilirim.

İçe doğru bakmaya ek olarak bireyler, kendilerini değişik gruplandırmalar içinde kategorilendirerek de kimliklerini

5. Marie Jahoda, *Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis* (Cambridge: Cambridge University Press, 1982), s. 83.

6. Anlamaya yarımcı olmak: Owens, "Self and Identity." Personal identity dimension: John C. Turner and Rina S. Onorato, "Social Identity, Personality, and the Self-Concept: A Self-Categorization Perspective", içinde Tom R. Tyler, Roderick Moreland Kramer, and Oliver P. John, Der. *The Psychology of the Social Self* (Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1999): s. 11-46. Kişilik büyük dikkat toplar: Robert Hogan, John Johnson, and Stephen Briggs, Der. *Handbook of Personality Psychology* (San Diego, CA: Academic Press, 1997).

kurabilirler. Dolayısıyla sosyal kimlik teorisinde bir kimsenin sosyal kimliği, "bir bireyin, bir sosyal gruba (ya da gruplara) mensubiyeti ile ilgili bilgisinden ve bu mensubiyete bağlı olan değer ve duygusal önemden türeyen benlik kavrayışının bir parçasıdır." Benlik-sınıflandırma kuramı de benzer şekilde bireyi, onun başka sosyal kategorilerin tersine, belirli sosyal kategorilerin mensupları ile paylaştığı benzerlikler açısından tanımlar."[7] Bu kategoriler ve gruplar türlü türlü olabilirler –milliyet, etnisite, din, sosyoekonomik statü ya da hobiler ve öteki ilgiler gibi– ve dolayısıyla meslek, görev ve işle bağlantılı diğer boyutları da içerebilir. Bu bakımdan kendimi Minnesota Üniversitesi'nin bir profesörü ya da bir sosyal bilimci olarak kategorilendirebilirim ve kendimle ilgili bazı anlamları, bu grupların bana neyi temsil ettikleri noktasından çıkartabilirim.

Sosyal kimlik kuramı ile benlik kategorilendirme kuramı birbirleriyle yakından bağlantılıdırlar ve genellikle de "sosyal kimlik yaklaşımı" adı altında gruplandırılırlar.[8] Sonraki kısımda tanımlandığı gibi, her iki kuram da grup davranışlarını daha iyi kavramak üzere geliştirilmişlerdir. Fakat yine de bu iki kuram, bireylerin kim oldukları ve nelerin onlar için önemli olduğu hususlarına dair onların bilişsel değerlendirmelerine dayanan kimlik ile ilgili psikolojik kuramlardır. Sosyolojinin kavramlarıyla, bu –sosyal kimlik etiketine rağmen– sosyal bir yaklaşım değildir; çünkü sosyal normlar, gelenekler, kurallar ve prosedürler gibi sosyal

7. Birinci alıntı: Henri Tajfel, "Social Categorization, Social Identity, and Social Comparison", içinde Henri Tajfel, Der. *Differentiation between Social Groups* (London: Academic Press, 1978): s. 61-76 ve 63, emphasis omitted. İkinci alıntı: John C. Turner et al., "Self and Collective: Cognition and Social Context", *Personality and Social Psychology Bulletin* 20 (October 1994): s. 454-63 ve 454.

8. Michael A. Hogg, "Social Identity Theory", içinde Peter James Burke, Der. *Contemporary Social Psychological Theories* (Stanford, CA: Stanford University Press, 2006): s. 111-36.

kurumlar tarafından bilişsel değerlendirmeler büyük ölçüde tartışılmazdırlar. Başka bir deyişle sosyal kimlik yaklaşımında, kendimi adlandırma hususunda özgürümdür.

Bu bilişsel yaklaşımı tamamlayanlar, sosyal etkileşimler yoluyla kimliklerin kurulmasına odaklanan sosyolojik kimlik teorileridir. Bu düşünce tarzında, başkalarıyla olan etkileşimlerimiz yoluyla kim olduğumuzu anlamaya başlarız. Öncelikle sosyolojik kimlik teorileri, kendimizi rol kimlikleri oluşturarak anlamaya çalışmamızı kuramlaştırmaktadır –"belirli bir sosyal pozisyonu işgal eden birisi olarak bir bireyin kendisi için miras olan karakter ve rol." Bununla birlikte bu rollere yönelik beklentiler, toplum tarafından şekillendirildiği için bir kimsenin kimliğinin bu yönleri, bu rollerin toplumsal yapı içindeki performanslarıyla tartışılır. Bu perspektiften bakınca, profesörlerin sosyal konumlarını, bir profesörün rolleriyle ilgili sosyal beklentileri ve başkalarının benim bu rolleri icra etmemle ilgili değerlendirmelerini düşünerek, sadece profesör kimliğimi tam olarak anlayabiliyorum. O halde bu sosyolojik yaklaşımlarda "bireyler, başkalarının değerlendirmelerini, beklentilerini ve davranışlarını idrak eder ve kendi benlik kavrayışlarına aktif bir biçimde dahil eder" öyle ki bir kimsenin kimliğinin (en azından bir kısmı) gerçekten de tabiatı gereği sosyaldir.[9]

Bu yüzden de kimlik, kişisel özellikleri, grup kategorilerini ve sosyal rolleri kapsayan ve süregitmekte olan biliş-

9. Toplumsal etkileşimler yoluyla: Charles H. Cooley, *Human Nature and the Social Order* (New York: Scribner's, 1902); George H. Mead, *Mind, Self, and Society* (Chicago: University of Chicago Press, 1934). Birinci alıntı: George J. McCall and J. L. Simmons, *Identities and Interactions* (New York: Free Press, 1966), 67. Performans yoluyla tartışma: Erving Goffman, *The Presentation of Self in Everyday Life* (Garden City, NY: Doubleday, 1959); Sheldon Stryker, "Identity Salience and Role Performance: The Relevance of Symbolic Interaction Theory for Family Research", *Journal of Marriage and the Family* 30 (November 1968): s. 558-64. İkinci Alıntı: Thoits and Virshup, "Me's and We's", s. 121.

sel ve sosyal süreçlerin sonucu olarak görülebilir. Tüm bu perspektifler kimliği çok boyutlu bir şey olarak –belki de kendinizi çeşitli özelliklerle nitelendirecek, birçok grupla birlikte tanımlayacaksınız ve çok sayıda da sosyal rolleriniz bulunacaktır– görmektedir. Kimlikle ilgili yapılan birçok araştırma, bu kimliklerden her birisinin ne zaman ve nasıl ön plana çıktığını ve göze çarptığını incelemektedir; ancak bu husus, çalışmayı kimliğin (bir parçası) olarak görmenin neticelerini incelemeyi hedefleyen bu bölümün amaçlarının dışına uzanmaktadır. Kabul edilmelidir ki günümüzde kimliği inceleyen araştırmacılar, tipik olarak çalışmayı kuramlarının merkezine koymamaktadırlar, fakat çalışmanın bireylerin günlük yaşamları açısından önemi, çalışmanın kimlik açısından önemli olduğunu ima etmektedir ve bu kimlik de iş için önemlidir.[10]

Çalışma Hayatında Kendimizi Gruplandırmak

Sosyal kimlik kuramı ve sosyal kategorilendirme kuramı, sırasıyla gruplararası ve grupiçi eylemleri kavramak için geliştirilmişlerdir. İktisatta rasyonel, fayda azamileştirici yaklaşımların (Bölüm 5) ve psikolojideki bilişsel, kişisel ve bireysel farklılıklar konularındaki yaklaşımların (Bölüm 6) (hatta iş grupları ve öteki gruplar içinde bile) bireysel amaç ve davranışlara odaklanması ölçüsünde, sosyal kimlik ve benlik kategorilendirme ile ilgili bu kuramlar da işyerinde grup kimliklerini ve davranışlarını anlamaya yönelik zengin bir yöntem sunmaktadırlar.[11]

10. Devam eden sürecin sonucu: Thoits and Virshup, "Me's and We's." Identity is important for work: Robin Leidner, "Identity and Work", içinde Marek Korczynski, Randy Hodson, and Paul Edwards, Der. *Social Theory at Work* (Oxford: Oxford University Press, 2006): s. 424-63.

11. Gruplar arası ve grup içi eylemler: Turner and Onorato, "Social Identity, Personality, and the Self-Concept." Richer method: S. Alexander Haslam, *Psychology in Organizations: The Social Identity Approach* (London: Sage, 2001).

Öncelikle sosyal kimlik kuramını ele alalım. Sosyal kimlik kuramı, bireylerin kendileri ile ilgili olumlu bir kavram (öz-saygı) arayışı içinde olduklarına yönelik bir öncülle başlar. Bir kimsenin kendisini bir grubun bir mensubu olarak kategorilendirmesi –psikologların sosyal kimlik dedikleri şey– halinde, olumlu bir benlik kavramı arayışı, bir bireyin, başka gruplara (dış-grup) kıyasla kendi grubunun (iç-grup) "olumlu bir biçimde değer atfedilmiş farklılıklarını oluşturması, sürdürmesi ya da geliştirmesine" yol açar.[12] Başka bir deyişle birey, özdeşleştiği gruplar ile özdeşleşmediği gruplar arasındaki farklılıkları büyüterek, iç-grubun olumlu yönlerini, dış grubun ise olumsuz yönlerini vurgulayarak ve bu farklılıkları sürdürmeye yönelik eylemlerde bulunarak kendini geliştirmekle uğraşır.

Bu yüzden de sosyal kimlik kuramı, işçileri tanımlayan gruplar kadar –toplumsal cinsiyet, ırk, etnisite, eğitim, meslek, örgüt, iş takımı, kıdem vb.– fazla sayıda iş boyutlarına uygulanabilen bir ayırımcılık kuramı sunmaktadır. Ortaya çıkabilecek açık ayırımcı pratiklerin yanı sıra bu, aynı zamanda örgütsel değişim girişimlerini de zayıflatabilmektedir. Sosyal kimlik kuramı, benzer şekilde, grup içi çatışmanın bir kuramını da sunar. Örneğin, İspanyol kökenli çalışanlar, grup-içi sosyal kimlik bağından dolayı, bir Amerikan işyerinde İspanyolca konuşmayı tercih edebilirler ve sonuç olarak bir dış-grup olarak beyazların önyargılı davranışlarından zarar görebilirler. İkinci bir örnek olarak, şirket birleşmeleri sırasında ortaya çıkan grup içi rekabetler ve çatışmalar, sosyal kimlik kuramının gözlüklerinden yorumlanabilir.[13]

12. Sosyal kimlik teorisi: Tajfel, "Social Categorization, Social Identity, and Social Comparison"; Hogg, "Social Identity Theory." Alıntı: Turner and Onorato, "Social Identity, Personality, and the Self-Concept", s. 18.

13. Farklı girişimleri zayıflatmak: Sherry K. Schneider and Gregory B. Northcraft, "Three Social Dilemmas of Workforce Diversity in Organizations: A Social Identity Perspective", *Human Relations* 52 (November 1999): s. 1445-

Sosyal kimlik kuramının, bu davranışları, –ayırımcılık ve çatışmayla ilgili öteki kuramlardan farklı olarak kaynaklar üzerindeki bir rekabete dayanmayan– grup-içi kimliklerle ilgili olumlu olma vasıtasıyla öz-saygı arayışına dayanan bir şey olarak gördüğünü ve ayırımcılıkla ilgili bu kuramı iş ile ilgili konulara uygulamanın, çalışmayı bir kimsenin kimliğinin bir parçası olarak kavramlaştırmayı gerektirdiğini unutmamak gerekiyor.

Benlik kategorilendirme kuramı, kategorilendirme sürecinin temelinde bulunan bilişsel süreci derin bir biçimde kazarak sosyal kimlik kuramını genişletir. Özellikle bireyleri gruplar altında kategorilendirme süreci, grup mensuplarını, karmaşık dünyayı anlamlandırmak ve bireylerin (kendisi de dahil) nasıl davranacaklarını veya davranmaları gerektiğini daha iyi tahmin etmek üzere, iç-grup ya da dış-grup özelliklerinin stereotipleri olarak düşünmekle onları kişiliksizleştiren bir süreç olarak görülmektedir. Bu, bir kez stereotipler (bilişsel olarak) bireylerin yerini aldığında grubun bir bireyler toplamı olmaya son verdiği ve bunun yerine ortak kavrayışlar, değerler, normlar ve dolayısıyla ortak davranışlarla kolektif bir mevcudiyete dönüştüğü anlamına gelmektedir. Başka bir deyişle, benlik kategorizasyon süreci, gerçek grup davranışını

67. Gruplar arası çatışma teorisi: Carsten K. W. De Dreu and Michele J. Gelfand, "Conflict in the Workplace: Sources, Functions, and Dynamics across Multiple Levels of Analysis", içinde Carsten K. W. De Dreu and Michele J. Gelfand, Der. *The Psychology of Conflict and Conflict Management in Organizations* (New York: Lawrence Erlbaum Associates, 2008): s. 3-54. İspanyolca konuşmak: Mindy E. Bergman, Kristen M. Watrous-Rodriguez, and Katherine M. Chalkley, "Identity and Language: Contributions to and Consequences of Speaking Spanish in the Workplace", *Hispanic Journal of Behavioral Sciences* 30 (February 2008): s. 40-68. Kurumsal birleşme: Deborah J. Terry and Catherine E. Amiot, "Social Identification Processes, Conflict, and Fairness Concerns in Intergroup Mergers", içinde Carsten K. W. De Dreu and Michele J. Gelfand, Der. *The Psychology of Conflict and Conflict Management in Organizations* (New York: Lawrence Erlbaum Associates, 2008): s. 385-411.

mümkün kılar. Bunun, çalışma ve örgütler boyutunu kavrama açısından yararlı bir takım olası sonuçları bulunmaktadır.[14]

Sınırlı bir takım seçenekler üzerinde düşünerek bir karara varan bir iş takımını düşünün. Bir bireyler toplamı olarak bir ekip perspektifinden bu, bireylerin karşıt görüşleri ortaya atmaktan korktukları işlevsiz bir grup düşüncesi gibi görünmektedir. Bununla birlikte, benlik kategorileştirme kuramı perspektifinden, bir iş takımında yüksek düzeyli paylaşılan bir sosyal kimlik ile birlikte mutabakata dayalı bir karar alma süreci, alternatif görüşlerin bastırılmasından kaynaklanmaz, tersine üst düzeyde paylaşılan kavrayışları, uyumu ve karşılıklı desteği yansıtır. Ya da standardın altındaki takım üretimi problemini ele alalım. Bir sosyal kimlik yaklaşımı, dikkatleri, grup kompozisyonu, kaytarma ve uygun olmayan girişimler gibi geleneksel ilgilerden uzaklaştırır ve bunun yerine yüksek performanslı takımları teşvik etmede ortak sosyal kimlikle ilgili gerçek bir kavrayış oluşturmanın önemine vurgu yapar. Dahası, sosyal kimlik yaklaşımı "grupların fiilen ne yaptıklarından başka, belirli bir sosyal perspektif zemininde verimlilik ve performansın değerlendirilmesinin kendisinin de oldukça tartışmalı" olduğunu ortaya çıkartmaktadır; çünkü bireyler kendi sosyal kimliklerini oluşturmakta ve grubun tanımlayıcı özellikleri üzerinde uzlaşmayabilirler.[15]

Son olarak benlik kategorilendirme kuramının tek bir ortak mevcudiyet oluşturma becerisi, örgütsel kimliğin ya da şirket kimliğinin anlamlı bir kavram olabileceği anlamına

14. Benlik kategorilendirme kuramı: Turner et al., "Self and Collective." Depersonalizing group members: Hogg, "Social Identity Theory." Singular collective entity: Turner and Onorato, "Social Identity, Personality, and the Self-Concept." Understanding work and organizations: Michael A. Hogg and Deborah J. Terry, "Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts", *Academy of Management Review* 25 (January 2000): s. 121-40; Haslam, *Psychology in Organizations.*

15. Ortak algıların yüksek derecesi ve alıntı: Haslam, *Psychology in Organizations*, s. 271.

gelmektedir.[16] İşverenleriyle işbirliği yapmaktan yeterli bir öz saygı elde eden çalışanların, bu işbirliğini sosyal kimliklerinin bir parçası olarak benimsedikleri tahmin edilmektedir ve çalışanlar (ve başkaları) benlik kategorilendirme yoluyla bu örgütün basmakalıp özelliklerini oluşturacaklardır. Bu basmakalıp özellikler, örgütsel bir kimlik olarak görülebilir ve benlik kategorilendirme kuramı temelinde bunlar, eylemlerin ve karar almanın temeli haline gelirler. Bu yüzden de çalışmayı, sosyal kimlik yaklaşımı yoluyla kimlik olarak görmek, bir kimsenin işvereninin kimliğinin, teorik olarak bu bireyin kendi benlik kavramının bir parçası haline gelebileceği ve bu bireyin, örgüt onun öz saygısını yükselttiği için, bu örgütün faydasına olacak şekilde eylemde bulunacağı anlamına gelmektedir. Daha genel olarak sosyal kimlik yaklaşımı, kim olduğumuz ile ilgili düşüncemizin bir parçası olarak içselleştirilmek üzere işimizin çeşitli unsurlarına bir temel sağlamaktadır.

Sosyal Etkileşimler Yoluyla İş Benliğimizi Kavramak

Kendimizi gruplar halinde sınıflandırarak kendimize iş ile ilgili kimlikler oluşturmanın yanı sıra, başkalarıyla olan etkileşimlerimiz yoluyla da öz-kavrayış ve dolayısıyla kimlikler meydana getirebiliriz. Bu etkileşimler, sadece başkalarıyla olan doğrudan etkileşimleri içeren bir şey olarak değil, aynı zamanda daha genel olarak sosyal kavrayışlar ve normlarla ilgili olan deneyimleri de içeren bir şey olarak görülmelidir:

> "Öncelikle aktörler, inşa edilmiş benlik imgelerini, kendileri ile ve sosyal dünyadaki konumları ile ilgili kültürel olarak ortaya konmuş hikâyelerle birlikte refleksif bir biçimde bir araya koydukları zaman kimlikler oluşur. İkinci olarak, bu kimlikler, bi-

16. S. Alexander Haslam, Tom Postmes, and Naomi Ellemers, "More Than a Metaphor: Organizational Identity Makes Organizational Life Possible", *British Journal of Management* 14 (December 2003): s. 357-69.

reyleri hem doğrudan deneyimlenmiş sosyal düzenler olan yerelle hem de sembolik olarak dolaylı düzenler olan toplumsalla bağlantılandırarak işler."

Böylece kimliğimiz, ne başkalarının bizim ile ve işimiz ile ilgili düşündüklerinden, ne de sosyal dünyanın sınırları içine sığdırılmış olan işimizi nasıl gördüğümüzden ayrılır. Bu, tamamen modern bir olgu olmayabilir -arkeologlar antik "zanaatkârların, üretimde verilen her kararla kim olduklarına işaret ettiklerini, aynı koşullar altında yetişmiş hemşerilerinin, şayet zımniyse, kolaylıkla mesajlarını çözdüklerini" ortaya koymuşlardır. Kimlikle ilgili karmaşık kavrayışlara sahip modern toplumlarda, etkileşimci kuramcılar bizi, kendimizi sürekli farklı rollerde sunanlar olarak görmektedirler ve kendimizi nasıl gördüğümüz ve toplumun bizi nasıl gördüğü hususlarını yeniden tartışmaktadırlar.[17]

Bu bakış açısından bakıldığında, mesleklere ve kariyerlere iliştirilmiş olan sosyal roller, yetişkinlik yıllarımız boyunca bizim öz-sunumumuz ve kimliğimizin büyük bir kaynağıdır. Kadınları dışlayıcı olarak görülmemesi gereken cinsiyetçi dil dışında ünlü sosyolog Everett Hughes'ın 1971 yılındaki gözlemleri, günümüzde de konuyla bağlantılı olmaya devam etmektedir: "Bir kimsenin işi, o kişinin değerlendirildiği şeylerden birisidir ve elbette o kişinin kendisini değerlendirdiği daha da önemli şeylerden birisidir."

17. Başkalarıyla etkileşim yoluyla: McCall and Simmons, *Identities and Interactions*; Stryker, "Identity Salience and Role Performance"; Thoits and Virshup, "Me's and We's." Birinci alıntı: Bill Martin and Judy Wajcman, "Markets, Contingency and Preferences: Contemporary Managers' Narrative Identities", *Sociological Review* 52 (May 2004): s. 240-64 ve 241, vurgular atlanmıştır. İkinci alıntı: Edward M. Schortman and Patricia A. Urban, "Modeling the Roles of Craft Production in Ancient Political Economies", *Journal of Archaeological Research* 12 (June 2004): s. 185-226 ve 201. Kendimizi devamlı sunma: Goffman, *The Presentation of Self in Everyday Life*. Renegotiating how society sees us: McCall and Simmons, *Identities and Interactions*.

Kendimizi bu rollerin içinde nasıl gördüğümüz, başkalarının bizi nasıl gördüğü hususuyla çok yakın bir biçimde iç içedir. Örneğin, bir araştırma, Amerikalı profesyonel kulüp müzisyenlerinin, bir caz müzisyeni (kendi istediklerini çalma) olarak ve ticari bir müzisyen (müşterilerin istediklerini çalma) olarak gördükleri şeyi nasıl birbirinden ayırdıklarını göstermektedir. Sosyal olarak kurulmuş olan bu anlamlar, onların birbirlerini nasıl gördüklerine yönelik zemini de oluşturmaktadır ve bu yüzden de bireysel müzisyenler kendilerini nasıl sunduklarını düşünmek zorundadırlar; çünkü bu sunum, onların kimliklerini etkilemektedir. "Ticari müziğe giden" bir müzisyen, "kendi benlik kavramında radikal bir değişim yapmak zorundadır; kendisiyle ilgili yeni bir tarzda düşünmek, kendisini başka bir insan olarak görmek durumundadır."[18]

Bu etkileşimci perspektif, bireylerin işleriyle ilgili algıları vasıtasıyla aktif bir biçimde kendi kimliklerini yönettiklerini de öngörmektedir:

> "Tekrar ve tekrar şu olur: Bir mesleği icra eden insanlar, meslek ve bunun içindeki insanlar ile ilgili olarak çeşitli umumun düşüncelerini düzenlemeye çalışırlar. Bunu yaparken de aynı zamanda kendileriyle ilgili ve işleriyle ilgili düşüncelerini de yeniden gözden geçirirler... Hatta en düşük mesleklerdeki insanlar bile, işlerine ve sonuç olarak kendilerine, kendilerinin ve dışarıdakilerin nazarlarında bir değer verecek olan ortak özentiler [geliştirirler]."

Örneğin, işleriyle ilgili kendileriyle görüşülen koruyucular, işleriyle ilgili görüşleri iyileştirmek üzere otonomiye, sorumluluğa, işleriyle ilgili somut sonuçları görme becerisine ve müşterileriyle olan ilişkilerine vurgu yapmışlardır. İşçiler

18. Birinci alıntı: Everett C. Hughes, *The Sociological Eye: Selected Papers* (Chicago: Aldine Atherton, 1971), 338. İkinci alıntı: Howard S. Becker, *Outsiders: Studies in the Sociology of Deviance* (New York: Free Press, 1963), s. 111.

ayrıca, kendilerinin ve başkalarının nazarlarında işlerinin statülerini yükseltmek için daha yüksek ücretler de talep edebilirler. Bir işçinin sözleriyle, "Ücret, var olmanın bir aracı olmasının yanı sıra bir statü sembolüdür, dolayısıyla 'iş için ücret almamak', bir adamın cebinin yanı sıra gururunun da felaketidir." Fakat şayet başkaları, işin yeniden tanımlanmasına yönelik bu girişimleri onaylamazlarsa ve şayet daha yüksek bir ücret elde edilmezse, sosyal etkileşimci perspektif, bireysel işçinin, arzu edilen geliştirilmiş anlamı elde etmede zorluklarının bulunacağını kuramlaştırmaktadır. Öyleyse düşük statülü işlerdeki işçiler için bir alternatif, işlerini kimliklerinden uzak tutmak ve buna karşılık da sosyal yapı içinde arzu edilen bir konum meydana getirmek üzere bir ebeveyn ya da eş olmak gibi alternatif sosyal rollere dayanmak olacaktır.[19]

Sosyal konum ile meslek arasındaki bağlantı, birçok ülkede incelenen mesleki saygınlık ölçütleriyle açık hale getirilir. Örneğin, arkadaş mesleklerini analiz eden bir istatistiksel süreci kullanan çağdaş Britanya'nın verileri ile ilgili bir inceleme, profesyonel mesleklerin üstte olduğu ve hizmet meslekleriyle elişine dayalı mesleklerin altta olduğu daimi bir statü hiyerarşisi ortaya çıkartmıştır. Aslında sosyologlar arasında şu hususta bir uzlaşma görünmektedir: "Modern toplumlarda meslek, statünün [ve dolayısıyla kimliğin] bağlı olduğu en belirgin özelliklerden birisidir." Meslek ayrıca bir kimsenin tüketim kalıplarını, boş zaman ilgilerini ve değerleri kapsayan yaşam tarzının en büyük belirleyeni de olabilir

19. Birinci alıntı: Hughes, *The Sociological Eye*, 339-40. İkinci alıntı: quoted in Richard Hyman and Ian Brough, *Social Values and Industrial Relations: A Study of Fairness and Equality* (Oxford: Basil Blackwell, 1975), 55. İstenen anlamları türetme zorluğu: Marcia Ghidina, "Social Relations and the Definition of Work: Identity Management in a Low-Status Occupation", *Qualitative Sociology* 15 (March 1992): s. 73-85. Alternatif sosyal rollere dayanmak: Erving Goffman, *Encounters: Two Studies in the Sociology of Interaction* (Indianapolis, IN: Bobbs-Merrill, 1961).

ve bu yüzden de meslek, çalışma sosyolojisinde mühim bir analiz birimidir.[20]

Statü ve kimlik açısından meslekler gibi kariyerler de önemlidir:

> "Kariyerin, bir sosyal hiyerarşideki insanların konumlarını ve kimliklerini yapmaya yönelik her şeyi vardır; kariyer, sadece bir kimsenin benliğini tanımasının yolunu değil aynı zamanda öteki insanları tanımanın da bir yolunu ve bir kimsenin geniş toplum içinde [bir işçi açısından, tüm iş türleri içinde] nerede durduğu ile ilgili kavrayış da sunar."

Fakat bu, yirmi-birinci-yüzyıl işçisini nerede bırakır? Savaş sonrası dönemde kariyer ile ilgili klasik görüş, William Whyte'ın sadık kalarak ve tek bir örgüte adanarak, çalışarak şirket basamaklarını tırmanan "örgüt insanı"ndan oluşuyordu. Günümüzde, bir örgüt kariyeri idealinin, sınırsız kariyerler ile ya da serbest çalışanlar ile yer değiştirdiği; çünkü küreselleşme ve örgütsel esnekleşme çağında düzenli istihdam beklentilerinin kaybolduğuna yönelik yaygın bir inanç bulunmaktadır. Şayet düzenli kariyerler bireylere, kim olduklarıyla ilgili öz-refleksif bir kavrayış için süreklilik ve tahmin edilebilirlik sağlıyorsa, sürekli değişim ve belirsizlikle, riskli ve sınırsız kariyerlerle tanımlanan çalkantılı bir dünyada bireyler nasıl anlamlı bir kimlik oluşturabilirler?[21]

---

20. Mesleki saygınlık: Donald J. Treiman, *Occupational Prestige in Comparative Perspective* (New York: Academic Press, 1977); Xueguang Zhou, "The Institutional Logic of Occupational Prestige Ranking: Reconceptualization and Reanalyses", *American Journal of Sociology* 111 (July 2005): s. 90-140. Alıntı: Tak Wing Chan and John H. Goldthorpe, "Is There a Status Order in Contemporary British Society? Evidence from the Occupational Structure of Friendship", *European Sociological Review* 20 (December 2004): s. 383-401 ve 385. Yaşam tarzını belirleyen faktörler: Benjamin D. Zablocki and Rosabeth Moss Kanter, "The Differentiation of Life-Styles", *Annual Review of Sociology* 2 (1976): s. 269-98.

21. Alıntı: Phyllis Moen, "Beyond the Career Mystique: 'Time In,' 'Time Out,' and 'Second Acts,' " *Sociological Forum* 20 (June 2005): s. 189-208 ve

Bu önemli soruyu düşünürken, örgütsel kariyer idealinin birçok işçi için ne ölçüde daima bir gerçeklik olduğunu ve dolayısıyla ne ölçüde aşındığı hususlarını abartmamak önemli bir noktadır. Bununla birlikte yeni geçici ve esnek istihdam ilişkileri ile ilgili popüler söylemin her tarafa yayılmış olmasını görmezden gelmek zordur. Avustralyalı yöneticilerin artık kendilerini piyasa-yönelimli anlatılarla tasvir ettiklerini ve bu yeni anlatının ise "stratejik aktörlerin piyasa-benzeri etkileşimler ile kurulan sosyal bir dünyada tercihlerde bulunmaları" ile ilgili kimlikleri refleksif bir biçimde kabul etmeye yönelik temeller sunduğunu gösteren araştırmalar, bu söylemin hakiki etkilerinin bulunduğunu göstermektedir. Bunun gerek örgüt insanının boğucu bürokrasisinden kurtulma olarak, gerekse muhtemel olarak riskli ve güven kaynağı olmayan bir dünyada kendi halindeki bir çarpıklık olarak görülmesi, bireyin psikolojik, parasal ya da sosyal kaynaklarına dayanmaktadır. Stratejik ittifaklar ve ortaklıklar yoluyla örgütsel sınırlardaki artan muğlaklık ve geçici işçiler ve sözleşmeli çalışanlar gibi güvencesiz işçilerin kullanımı, yan yana çalışan ancak farklı örgütlere "ait" olan bireylerin anlamlı kimlikler oluşturma noktasında zorluklarla karşılaştıkları anlamına da gelebilir.[22] Tüm bu durumlar, çalışmayı,

190. Ayrıca: Stephen R. Barley, "Careers, Identities, and Institutions: The Legacy of the Chicago School of Sociology", içinde Michael B. Arthur, Douglas T. Hall, and Barbara S. Lawrence, Der. *Handbook of Career Theory* (New York: Cambridge University Press, 1989): s. 41-65. William H. Whyte, *The Organization Man* (New York: Doubleday, 1956). Sınırsız kariyerler: Michael B. Arthur and Denise M. Rousseau, Der. *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era* (New York: Oxford University Press, 1996). Serbest aktörler: Daniel H. Pink, *Free Agent Nation: How America's New Independent Workers Are Transforming the Way We Live* (New York: Warner Books, 2001). Çalkantılı dünyada mana bulmak: Richard Sennett, *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism* (New York: Norton, 1998).

22. Büyütmemek: Paul Edwards and Judy Wajcman, *The Politics of Working Life* (Oxford: Oxford University Press, 2005). Alıntı: Martin and Wajcman, "Markets, Contingency and Preferences", s. 240. Örgütsel sınırların muğlak-

sosyal bağlam koşuluna bağlı bir kimlik olarak görmenin önemini yansıtmaktadır.

Genel sosyal dokuyla "etkileşim"den ortaya çıkan kimliğin farklı bir yönü de toplumun katkı sunan bir mensubu olma haliyle ilgili bir kimliktir. Bir takım kültürlerde toplum, sadece iş yaptığınızda bu kimliği onaylar. Dolayısıyla bireyler açısından öz-saygı ile ilgili bir anlam ve haliyle olumlu bir benlik-kimliği çalışmaya bağlı olabilmektedir. Çalışma yeterliliği ya da isteği bulunmayanlar, zayıf bir benlik duygusundan mustarip olabilirler. Bu yüzden de toplumun katkı sağlayan bir mensubu olarak çalışabilmek, gelişim yetersizliklerine sahip ergenler, madde bağımlısı olan ergenler ve ıslahevlerinde bulunan suçlulara yönelik hizmetler ile ilgili önemli bir amaçtır. Bir kimsenin toplumun katkı sağlayan bir mensubu olarak görülüp görülmediği ayrıca, bir kimsenin gelir desteğini hak edip hak etmediğini de belirlemektedir. 1990'larda Birleşik Devletler ve Büyük Britanya refahın, çalışmaya ve çalışma becerisine dayalı yeni bir refah türü [workfare] ile yer değiştirmesi ve bireylerin emek gücüne geri dönmeleri için Batı Avrupa'nın aktif emek piyasası politikaları üzerindeki vurgusu, sosyal olarak belirlenen ve çalışmayla aynı kefeye konan kimliklerin gücünün altını çizmektedir.[23] Bir kimse-

lığı: Mick Marchington et al., Der. *Fragmenting Work: Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies* (Oxford: Oxford University Press, 2005).

23. Ergen hizmetleri: Committee on Children with Disabilities, "The Role of the Pediatrician in Transitioning Children and Adolescents with Developmental Disabilities and Chronic Illnesses from School to Work or College", *Pediatrics* 106 (October 2000): s. 854-56. Madde bağımlısı: Rebecca Bausch, Genevieve Weber, and Eileen Wolkstein, "Work as a Critical Component of Recovery", unpublished paper, RRTC on Drugs and Disability, Wright State University (2000). Islah kurumlarındakiler: Jeffrey A. Bouffard, Doris Layton MacKenzie, and Laura J. Hickman, "Effectiveness of Vocational Education and Employment Programs for Adult Offenders: A Methodology-Based Analysis of the Literature", *Journal of Offender Rehabilitation* 31 (2000): s. 1-41. Gelir desteğine hak kazanmak: Stuart White, "Liberal Equality, Exploitation, and the Case for an Unconditional Basic Income", *Political Studies* 45

nin olumlu öz-kimliği ile ilgili sosyal onay elde edebilmeye yönelik ücretli çalışmanın önemi ayrıca genellikle "kadın işi" olarak görülen ücretsiz bakım işinin marjinalleşmesine yönelik ilgiyi abartmaktadır (Bölüm 8).

Sınıf Bilinci

Çalışma aynı zamanda sınıf kimliğinin ve sınıf bilincinin kaynağı olarak da görülebilir. Meslekten olmayan tipik bir insan, muhtemelen "sınıf"ı "orta sınıflar" ya da yaşam tarzı gibi daha geniş gelir kategorileriyle ilişkilendirebilir. Fakat sosyologlara göre sınıf, "insanların üretim araçları üzerindeki hakları ve güçleri" ile ilgilidir öyle ki "sahip olduğunuz şey, elde edeceğiniz şeyi belirler" ve "sahip olduğunuz şey, elde edeceğiniz şeyi elde etmek için yapmak zorunda olduğunuz şeyi belirler." Sınıf, eşitsizliği yansıtmaz –sınıf ilişkileri eşitsizliğe *sebep olur*. Marksist kuram iki düşman sınıfa vurgu yapar: üretim araçlarına sahip olanlar (kapitalistler) ve olmayanlar (işçi sınıfı). Max Weber, "malların tedarikine, yaşamda bir konum elde etmeye ve içsel bir tatmin bulmaya yönelik ortak bir olasılık" ile ortaya konması gibi benzer yaşam şanslarıyla tanımlanan dört yarı-düşman sınıf (seçkin, varlıklı ve eğitimli bir sınıf, profesyoneller, küçük arazi sahipleri ve işçi sınıfı) tanımlamıştır. Öteki kuramlar ise her ne kadar belli bir noktada iyi derecelendirmeler sınıf olmaktan çıksa bile mesleklerin çeşitli derecelendirmelerine dayanarak sınıfları ayırmaktadırlar.[24]

(June 1997): s. 312-26; Catriona McKinnon, "Basic Income, Self-Respect and Reciprocity", *Journal of Applied Philosophy* 20 (October 2003): s. 143-58. Refahın ikamesi: Joel F. Handler, *Social Citizenship and Workfare in the United States and Western Europe: The Paradox of Inclusion* (Cambridge: Cambridge University Press, 2004).

24. Birinci alıntı: Erik Olin Wright, "Foundations of a Neo-Marxist Class Analysis", içinde Erik Olin Wright, Der. *Approaches to Class Analysis* (Cambridge: Cambridge University Press, 2005): s. 4-30, 22 ve 25. Sınıf ilişkilerinin eşitsizliğe neden oluyor: Richard Scase, *Class* (Minneapolis: University of

Marx ve Weber'in "büyük sınıf" yaklaşımlarından mikro sınıf yaklaşımlarına kadar tüm bu sınıf kavramlarında çalışma, merkezi önemdedir. Marksist sınıf kuramında sınıf kimliği, bir kimsenin hayatta kalmak için başkasına çalışmak zorunda olup olmadığından neşet eder. Mesleki yaklaşımlarda sınıf kimliği, paylaşılan mesleki bir kimlik olduğu zaman oluşmuş olur. Yeni-Weberci sınıf analizinde çalışma önemlidir; ancak sınıf kimliğinin tek belirleyicisi değildir; çünkü yaşam fırsatları, pazarlanabilir varlıklar (örneğin, mülk ve eğitim yeterlilikleri) ve sosyal hareketliliği sınırlayan pratiklerdeki (örneğin, bir kimsenin kendi sınıfının dışındaki birisiyle evlenmesine karşı olan normlar) farklılıkların sonucu olarak sınıflararasında farklı görünmektedir.[25]

Sınıf kimlikleri, sınıf bilinci yoluyla sessizleşir:

> "Sınıf, bazı insanların, (kalıtsal ya da paylaşılan) ortak deneyimlerin bir sonucu olarak (kendi aralarında olmak üzere ve çıkarları kendi çıkarlarından farklı –ve genellikle de kendi çıkarlarına aykırı– olan öteki insanlara karşı olmak üzere) kendi çıkarlarıyla alakalı kimliği hissettiklerinde ve açık bir biçimde ifade ettiklerinde gerçekleşir... Sınıf bilinci, bu deneyimlerin kültürel kavramlarla ele alındığı bir yoldur: geleneklerde, değer-sistemlerinde, fikirlerde ve kurumsal biçimlerde somutlaşır."

Minnesota Press, 1992). Max Weber, *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology* (1922), Çev. Guenther Roth and Claus Wittich (New York: Bedminster Press, 1968), s. 302. Sınıfları bölmek: David Grusky, "Foundations of a Neo-Durkheimian Class Analysis", içinde Erik Olin Wright, Der. *Approaches to Class Analysis* (Cambridge: Cambridge University Press, 2005): s. 51-81; Elliot B. Weininger, "Foundations of Pierre Bourdieu's Class Analysis", içinde Erik Olin Wright, Der. *Approaches to Class Analysis* (Cambridge: Cambridge University Press, 2005): s. 82-118.

25. Yeni Weberci sınıf analizi: Frank Parkin, *Marxism and Class Theory: A Bourgeois Critique* (London: Tavistock, 1979); Richard Breen, "Foundations of a Neo-Weberian Class Analysis", içinde Erik Olin Wright, Der. *Approaches to Class Analysis* (Cambridge: Cambridge University Press, 2005): s. 31-50.

Şayet karşıt sınıf ilişkileri, öznel olmaktan (yani, sadece bireyler var olduklarını algıladıklarında var olurlar) çok nesnelse (yani, mutlaka üretim araçlarının mülkiyeti gibi toplumun yapısal bir özelliğinden kaynaklanıyorsa), bu durumda sınıf bilincinin olmaması hali de yanlış bilinç olarak görülebilir. Yanlış bilinç, bir kimsenin gerçek çıkarını görmede başarısız olması ve dolayısıyla dezavantajlı bir konuma teslim olmasıdır.[26]

Peki, işçilerin sınıf bilinci var mıdır? Bu hususta ampirik kanıtlar tartışmalıdır ve çoklu yorumlara konu olmuş durumdadır. Eğer insanları, kendilerini bir sınıfın parçası olarak tanımlamaya zorlarsanız, onlar da öyle yapacaklardır. Fakat bir kimsenin kimliği ile ilgili açık uçlu sorular, yanıtların ağırlıklı olarak sınıf-yönelimli olmadığı durumlarda bile (belki de Britanya hariç olmak üzere) sınıfla ilgili muhtemelen daha az sayıda yanıt toplar. Örneğin, Avustralya'da yapılan bir araştırma "kimlikle ilgili sınıf sessizliği, neredeyse en az seviyededir." Sınıf kimliğinin olmaması, davranışlarda da gözlemlenebilir. Örneğin, Britanyalı ve Hollandalı işçi temsilcilerinin, içinde işleri korumak için firmaya karşı aynı tarafa gelmek yerine kendi ülkelerindeki işler için savaşım verdikleri bir Avrupa İş Konseyi ile ilgili bir örnek araştırma, ulusal kimliğin öneminin sınıf kimliğinin üzerinde olduğunu gösteren bir örnek olarak yorumlanabilir.[27]

---

26. Alıntı: E. P. Thompson, *The Making of the English Working Class* (London: Gollancz, 1963), 9-10. Hatalı Bilinç: Georg Lukács, *History and Class Consciousness: Studies in Marxist Dialectics*, Çev. Rodney Livingstone (Cambridge, MA: MIT Press, 1971); Antonio Gramsci, *Selections from the Prison Notebooks of Antonio Gramsci*, Çev. Quintin Hoare and Geoffrey Nowell-Smith (New York: International Publishers, 1971); John T. Jost, "Negative Illusions: Conceptual Clarification and Psychological Evidence Concerning False Consciousness", *Political Psychology* 16 (June 1995): s. 397-424.
27. Ampirik kanıt: Joseph Gerteis and Mike Savage, "The Salience of Class in Britain and America: A Comparative Analysis", *British Journal of Sociology* 49 (June 1998): s. 252-74. Birilerini zorlamak: Scase, *Class*; Grusky, "Foundations of a Neo-Durkheimian Class Analysis"; Paula Surridge, "Class

Bu bireyler, sınıf bilincini kendi öz-kimliklerinin bir parçası olarak açık bir biçimde ifade etmezler, bununla birlikte bu, sınıf ilişkilerinin işyeri ve toplum için ille de önemli olmadığı anlamına gelmez. Sınıf, çalışmaya, gelir eşitsizliğine ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik tutumlarla önemli ölçüde ilişkilidir. Gelir seviyelerinden ziyade istihdamın hüküm ve koşulları üzerindeki göreli iktidar bakımından sınıfı düşünmek, küreselleşme ve öteki güncel konular üzerindeki tartışmaları anlamaya yönelik yararlı bir mekanizma sunar. Ve Bölüm 7'de tartışıldığı gibi sınıf ilişkilerini, istihdam ilişkilerindeki düşmanca ve sosyal olarak kökleşmiş çıkarları yansıtan bir şey olarak görmek, işyerindeki çatışma ve rızanın analiz edilmesinde önemli bir perspektif sunmaktadır.[28] Bununla birlikte mesleğe indirgenmedikçe, sınıf, kim olduğumuza dair sübjektif görüşlerle geniş bir biçimde bağlantılı görünmüyor.

İnsanlık Kimliği – "Hepimiz Kimiz?" Olarak Çalışma

Kimlik olarak çalışma üzerine düşünmek, çalışmanın insanları açık bir biçimde insan yapan şeylerle nasıl bağlan-

---

Belonging: A Quantitative Exploration of Identity and Consciousness", *British Journal of Sociology* 58 (June 2007): s. 207-26. Alıntı: Michael Emmison and Mark Western, "Social Class and Social Identity: A Comment on Marshall et al.", *Sociology* 24 (May 1990): s. 241-53 ve 241.Avrupa Çalışma Konseyi: Andrew R. Timming and Ulke Veersma, "Living Apart Together? A Chorus of Multiple Identities", içinde Michael Whittall, Herman Knudsen, and Fred Huijgen, Der. *Towards a European Labour Identity: The Case of the European Works Council* (London: Routledge, 2007): s. 41-54.

28. Sınıflar önemili bir biçimde ilgilidir: Stefan Svallfors, *The Moral Economy of Class: Class and Attitudes in Comparative Perspective* (Stanford, CA: Stanford University Press, 2006). Küreselleşme ve diğer hususlar: Stanley Aronowitz, *How Class Works: Power and Social Movement* (New Haven, CT: Yale University Press, 2003); Michael Zweig, Der. *What's Class Got to Do with It? American Society in the Twenty-First Century* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2004). Düşmanca ve sosyal bir temelde dayanan çıkarları yansıtma: Wright, "Foundations of a Neo-Marxist Class Analysis."

tılı olduğunu düşünmemize imkân verir. Başka bir deyişle çalışma, sadece bireyler ya da sınıflar olarak değil de aynı zamanda tür olarak da mı kimliğimizin bir parçasıdır? Bizi açık bir biçimde insan yapan şey ile ilgili soru, bizi öteki hayvanlardan ayıran şey ile ilgili bir sorudur. Yunan ve Romalı filozoflar açısında çalışma, hayatta kalmak için gerekli bir şey olarak görülüyordu ve dolayısıyla insanları hayvanlardan ayıran bir şey olarak görülmüyordu. Tersine bu filozoflar, tefekkür ve ikna etme ("siyaset") yoluyla insan topluluğunu şekillendirme becerisinin insanları özel kıldığına inanıyorlardı.[29] Dolayısıyla Bölüm 1'de tanımlandığı gibi çalışma, saygıdeğer bir şey değildi ve bu görüşe göre çalışma, bizim türümüzün kimliğinin bir unsuru değildir.

Tersine, on dokuzuncu –ve yirminci– yüzyıl Alman felsefesinin önemli bazı alanlarında çalışma, açıkça insani bir şey olarak görülmüştür. Georg Hegel, hayvanların kendi içgüdüsel gereksinimlerini doğayı derhal tüketerek yerine getirdiklerini, halbuki insan çalışmasının ise daha sonraki bir tüketime yönelik bir yaratım olduğunu düşünüyordu. Kendi kullanımımız için işlenen doğal nesneler, (felsefi olarak) insani bir biçim almıştır. Bu yüzden de hayvanlardan farklı olarak bizler, çağdaş filozof Sean Sayers tarafından takip eden satırlarda açıklandığı gibi kendimizi işimiz aracılığıyla insan olarak kavrarız:

> "Bu süreç vasıtasıyla doğal dünyayla ve kendi doğal arzularımızla, çalışmanın aracılık ettiği bir ilişki kurarız. Kendimizi, ürettiğimiz ürünlerde somutlaştırırız ve dünyada somutlaşan gücümüzün ve kabiliyetlerimizin farkına varırız. Mütefekkir ve öz-bilinçli olarak gelişiriz."

Başka bir deyişle çalışma vasıtasıyla kendimize ve başkalarına karşı nesnel bir gerçekliğe dönüşürüz; ya da Hegel'in

29. Hannah Arendt, *The Human Condition* (Chicago: University of Chicago Press, 1958).

ortaya koyduğu gibi "Bir şeyler yaptım, kendimi cismanileştirdim."[30]

Çalışmanın insan olmanın temel bir unsuru olarak bu kavramlaştırılması, daha sonra Martin Heidegger'ın varoluşçu felsefesinde tekrarlanmıştır: insan varoluşuna çalışma aracılığıyla erişilir; çünkü "işçi olan birisi, varlığın umumiyetine taşınır." Başka bir deyişle insanlar fiziksel nesneler oldukları için var olmazlar, aletler kullanarak ve bir amaç duygusuyla başkalarıyla çalışarak, kendileriyle ilgili kendilerine eşlik eden duygular yoluyla kendilerini ortaya çıkarttıklarında var olurlar. Çalışma, "gerçekliğin bir ifadesidir" – insanları insan yapan bir şeydir. Sigmund Freud da çalışmanın, gerçeklikle en güçlü bağımız olduğunu yazmıştır: "Vurguyu çalışmanın önemi üzerine koymanın, bireyi gerçeklikle daha yakından ilişkilendirme yönünde yaşamın herhangi öteki bir tekniğinden daha büyük bir etkisi bulunmaktadır."[31]

Fakat insanlık için çalışmanın merkeziliği ile ilgili Hegelci görüş, çok iyi bilindiği üzere Karl Marx tarafından geliştirilmiştir. Marx, Hegel'in "bilinçli yaşam aktivitesi, insanı dolaysız bir biçimde hayvani yaşam aktivitesinden ayırır" fikrinden yola çıkar ve bu insan bilincini ortaya çıkaran şeyin çalışma ("pratik aktivite") olduğunu öne sürer:

> "İnsan, pratik aktivitesiyle nesnel bir dünyanın üretiminde, örgensel-olmayan doğanın işlenmesi ile bilinçli türsel varlık olarak, yani tür karşısında kendi has özü karşısındaymış ya da

30. Birinci alıntı: Sean Sayers, "The Concept of Labor: Marx and His Critics", *Science and Society* 71 (October 2007): s. 431-54 ve 434. İkinci alıntı: quoted in Shlomo Avineri, "Labor, Alienation, and Social Classes in Hegel's *Realphilosophie*, " *Philosophy and Public Affairs* 1 (Autumn 1971): s. 96-119 ve 102.

31. Birinci ve ikinci alıntılar: Richard Wolin, *Heidegger's Children: Hannah Arendt, Karl Löwith, Hans Jonas, and Herbert Marcuse* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 2001), s. 197 ve 196. Üçüncü alıntı: Sigmund Freud, *Civilization and Its Discontents*, Çev. Joan Riviere (London: Hogarth Press, 1930), s. 34.

kendisi karşısında, türsel varlıkmış gibi davranan varlık olarak, yararlılığını gösterir. Gerçi hayvan da üretir. Arı, kunduz, karınca, vb. gibi, kendine bir yuva, barınaklar kurar. Fakat hayvan sadece kendisi ya da yavrusu için dolayımsız gereksinme duyduğu şeyleri üretir... Oysa insan, fiziksel gereksinimlerden azade olduğunda bile ve sadece orada özgürken gerçek bir biçimde üretir... Bu yüzden de insanın kendisini gerçekten bir tür olarak sunması sadece nesnel dünyanın geliştirilmesindedir. Bu üretim, onun aktif tür olarak yaşamıdır. Bu üretim yoluyla bu üretimden dolayı doğa, onun işi ve gerçekliği olarak görünür."[32]

Ya da daha yeni bir dil ile

"Çalışmak, bizim kemiklerimizde, varlığımızın dokularındadır... İnsan varlığı, doğanın materyaline uzanır, onu toplar ve şu ya da bu şekilde nesnelere dönüştürür. Bir kucak dolusu odun toplar, bir parça çakmak taşı alır, taş ocağından bir taş çıkartırız –ya da bu hususta, bizi hareket ettiren bir işaret ya da ses yakalarız. İnsanoğlunun asıl özelliği, bu sürecin bir sonucu olarak ürettiğimiz nesnelerde ifadesini bulur: bir kamp ateşi, bir balta, bir katedral, bir şiir."[33]

Öyleyse çalışma, insani icranın mümkün olan en derin biçimi açısından hassas bir fikirdir. Bu, insanlığı tanımlayan tek şeyin ya da icranın tek kaynağının çalışma olduğu anlamına gelmiyor ve yine bu, çalışmanın meşakkatli ya da

32. Karl Marx, 1844 El Yazmaları, Çev. Kenan Somer (Ankara: Sol Yayınları, 2005).

33. Meşhur bir biçimde Marx tarafından geliştirilmiştir: Arendt, *The Human Condition*; Herbert Applebaum, *The Concept of Work: Ancient, Medieval, and Modern* (Albany: State University of New York Press, 1992); Sean Sayers, "Creative Activity and Alienation in Hegel and Marx", *Historical Materialism* 11 (2003): s. 107-28; Sayers, "The Concept of Labor: Marx and His Critics." Birinci ve ikinci alıntılar: Karl Marx, *Economic and Philosophic Manuscripts of 1844* (1844), Çev. Martin Milligan (Amherst, NY: Prometheus Books, 1988), 76-77. Üçüncü alıntı: Kai Erikson, "On Work and Alienation", içinde Kai Erikson and Steven Peter Vallas, Der. *The Nature of Work: Sociological Perspectives* (New Haven, CT: Yale University Press, 1990): s. 19-35 ve 20.

stresli olabileceğini inkâr etmek anlamına da gelmiyor, fakat bu ifade bir tür olarak insanlar için çalışmanın önemi ile ilgili güçlü bir ifadedir.

Bu, ezoterik bir felsefeye benzese de oldukça pratik uygulamalar da bulunmaktadır. Bu perspektif, Marx'ın kapitalizmi devirmeye yönelik çağrısının temelini oluşturmaktadır; çünkü kapitalizm altında çalışma, piyasada bir meta olarak alınıp satılan bir çabaya ya da emeğe indirgenir. Bu yüzden de insanlar, insanlıklarının özünden yabancılaşırlar (Bölüm 3). Bu, bir bireyin öznel iş memnuniyetsizliği duygusu ile karıştırılmamalıdır; Marx'a göre yabancılaşma, insan kimliğinin kapitalizmde tüm işçileri etkileyen nesnel bir kaybıdır. Bu yüzden de bazı çağdaş araştırmacılar ve aktivistler, kuşkucu bir biçimde insan kaynakları yönetimini, modern istihdamın temel doğasını değiştiremeyen bir retorik olarak görmektedirler. Benzer şekilde toplu pazarlık ya da hükümetin çıkarttığı yasalar yoluyla gerçekleşen iyileşmeler de düşük ücretler ve kötü çalışma koşulları ile ilgili sorunlara yönelik ancak kısmi çözümler olarak görülürler; çünkü bunlar da kapitalizm altındaki çalışmanın temel, yabancılaştırıcı doğasını değiştiremez.[34]

Yabancılaşma ya da kapitalizmin çökmesi bağlantısı dışında bu felsefi görüşler, çalışmanın temel önemde bir manasının bulunduğu daha genel bir görüşün temeli olarak da görülebilir. Örneğin, Katolik sosyal düşüncesi, çalışmanın insanlar için önemini, çarpıcı bir biçimde Marx'ın sunduğuna benzer ifadelerle sunmaktadır:

> "Çalışma, insanı, hayatlarını sürdürmeye yönelik aktiviteleri çalışma olarak adlandırılamayan diğer tüm yaratıklardan ayıran

34. Retorik olarak insan kaynakları yönetimi: Tom Keenoy and Peter Anthony, "HRM: Metaphor, Meaning, and Morality", içinde Paul Blyton and Peter Turnbull, Der. *Reassessing Human Resource Management* (London: Sage, 1992): s. 233-55. Sadece taraflı çözümler: Alan Fox, *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations* (London: Faber and Faber, 1974).

özelliklerden birisidir. Sadece insan çalışma yeteneğine sahiptir ve sadece insan çalışır, aynı zamanda çalışmayla yeryüzündeki varlığını korur. Böylece çalışma, insanın ve insanlığın özellikli bir işaretini taşır, bir insanlar topluluğu içinde işleyen bir insan işareti. Ve bu işaret, bu topluluğun iç özelliklerini belirler; bir bakıma onun doğasını oluşturur."

Dolayısıyla çalışmanın insanlık için önemine yönelik bu inanç, dünyanın en büyük dinleri ve seküler insan hakları savunucularının düzgün çalışma koşulları ve standartlarına yönelik çağrıları için bir temel sağlar. Bu perspektife göre çalışma, önemsenmeyecek ya da hafife alınacak bir şey değildir. Tersine bireysel yaşamların kalitesi ve içinde yaşadığımız toplumlar açısından çalışmanın derin önemi, mutlaka düşünülmelidir. Reforma yönelik çağrıların ötesinde bu derin önem, sosyolog Randy Hodson'ın iş onuru analizi, istihdam ilişkilerinde eşitlik ve katılıma yönelik benim yaptığım vurgu, Harry Braverman'ın vasıfsızlaşmaya yönelik kaygısı ve iktisatçı Francis Green'in günümüzün varlıklı ekonomilerindeki çalışma kalitesi ile ilgili analizi gibi çok sayıda akademik çalışmaya neden olmuştur.[35]

Postmodern Kimlik İşçisi

Postmodern düşünce kimlikle ilgili önemli başka bir perspektif sunmaktadır. Postmodernizm, nesnel hakikatler ve kavrayışlar arayışında olan modern, pozitivist odaktan,

35. Alıntı: Pope John Paul II, *Laborem Exercens* (1981), preface. Provides the foundation: Dominique Peccoud, Der. *Philosophical and Spiritual Perspectives on Decent Work* (Geneva: International Labour Office, 2004). Randy Hodson, *Dignity at Work* (Cambridge: Cambridge University Press, 2001). John W. Budd, *Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity, and Voice* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2004). Harry Braverman, *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century* (New York: Monthly Review Press, 1974). Francis Green, *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 2006).

bireylerin şeyleri nasıl kavradıkları ve manaları nasıl geliştirdikleri ile ilgili bir odağa doğru entelektüel bir kayma olarak görülebilir. Büyük ölçüde Michel Foucault'ya atfedilen bu perspektife göre anlam, konuşmaktan, okumaktan, gözlemekten, deneyimden ve söylemin öteki biçimlerinden türer. Bu yüzden de bilgi, bireyler, söylemsel deneyimlerin daimi bir akımına dayanan şeylerle ilgili anlam türetmeye çabaladıkları için, nesnel olmaktan ziyade özneldir ve sabit değil de akışkan ve kırılgan bir şey olarak görülür. Bu perspektifi benliğe uygulamak, kendinizle -kimliğinizle- ilgili kavrayışınızın söyleme dayanan akıcı ve kırılgan bir kavrayış olduğu anlamına gelir.[36]

Çalışmayı postmodern bir kimlik olarak görmek, bireyleri, söylemle dolu olan -toplantılar, sosyal toplantılar, resmi ve gayri resmi geri bildirimler, performans değerlendirme sistemleri, terfi basamakları, eğitim programları, motive edici posterler, örgüt kültürü oluşturmaya yönelik kampanyalar vb.- örgütlere gömülü olan, kendileriyle ilgili kavrayışlarını sürekli olarak (yeniden) şekillendiren çalışanlar olarak görmektir. İnsan kaynakları yönetiminin büyük bir görevi, örgütsel bağlılığı, sadakati ve örgütle bağlantılı kimliği geliştirecek bir biçimde bu kavrayışları idare etmektir. Bu itibarla bireyler, sürekli bir biçimde "öz-kimlik anlatıları ile ilgili yeni yönetsel söylemleri" bünyesinde toplayan "bir kimlik işçisi" haline gelirler. İşveren-çalışan ortak çıkarına vurgu yapan tekilci çalışma ilişkilerinin varsayımları altında (Bölüm 6) örgüt kimliğini büyük ölçüde içselleştiren bir

36. Postmodernizm: Wayne Gabardi, *Negotiating Postmodernism* (Minneapolis: University of Minnesota Press, 2001). Michel Foucault, *The Archaeology of Knowledge*, Çev. A.M. Sheridan-Smith (New York: Pantheon, 1972). Söylemden kaynaklanan anlam: Sara Mills, *Discourse*, Der. (London: Routledge, 2004). Akıcı ve kırılgan: Paul du Gay, *Consumption and Identity at Work* (London: Sage, 1996); Bethan Benwell and Elizabeth Stokoe, *Discourse and Identity* (Edinburgh: Edinburgh University Press, 2006).

öz-kimlik belki de problemli değildir. Ancak öteki eleştirel araştırmacılar gibi postmodernistler de istihdam ilişkisini, işveren ve çalışanın çatışan çıkarları ile karakterize edilen bir biçimde görürler (Bölüm 7). Bu yüzden de işçilerin kimliklerini şekillendirmeye yönelik yönetsel söylem, normatif kontrolün bir biçimi –örgütün normlarını ve değerlerini içselleştirerek işçilerin gayretlerini elde etmeye ve bu gayretleri kontrol etmeye yönelik örgütsel iktidarın bir kullanımı– olarak görülür.[37]

Aslında Foucaultcu postmodernizmde söylem her daim iktidarı içerir. İktidar, "ötekilerin muhtemel eylem alanlarını yapılandırma" kudretinde olan bir şey olarak görülür. Söylem, anlamları şekillendirerek eylemin muhtemel rotalarını sınırlandırır ve bu yüzden de iktidarın içindeki bir uygulamadır. Örneğin, bir çalışanı yönetici olarak tanımlamak, bir yönetici olmanın ne anlama geldiği –sorumluluk, sadakat, sonuç odaklılık– ile ilgili olarak çalışanların kavrayışını cezbeder ve çalışanların eylem tercihlerini şekillendirir. Bu kavrayışlara uygun bir biçimde davranmak, onun için çalışanların (kırılgan) kimliklerini ehil bir yönetici olarak doğrular ve böyle davranmanın, çalışanlarca görüldüğü gibi eylemin sınırlı tercihlerini pekiştirmekle "kendi astlarının koşullarını üretmekle ilgili niyet edilmemiş etkileri bulunmaktadır." Böylece çalışanlar, "kendi kendilerini disipline" ederler. Bu perspektife göre çalışma hayatında kimlik, bireylerin kendi benliklerini bulmalarıyla ilgili değil, bilerek işçilerin öznel,

37. Bu kavrayışları yönetmek, ayrıca sorunlu değildir: Dave Ulrich and Wendy Ulrich, *The Why of Work: How Great Leaders Build Abundant Organizations That Win* (New York: McGraw-Hill, 2010). Alıntı, ayrıca normatif kontrol: Mats Alvesson and Hugh Willmott, "Identity Regulation as Organizational Control: Producing the Appropriate Individual", *Journal of Management Studies* 39 (July 2002): s. 619-44 ve 622. Normatif kontrolü oluşturmak: David Knights and Hugh Willmott, "Power and Subjectivity at Work: From Degradation to Subjugation in Social Relations", *Sociology* 23 (November 1989): s. 535-58; du Gay, *Consumption and Identity at Work.*

akışkan kimliklerini şekillendirmekle örgütsel çıkarlara hizmet eden söylem ve iktidarla ilgilidir.[38]

Çalışma ve Arzu Edilen Benlik

Kimlik, çeşitli perspektiflerden kuramlaştırılabilir; ancak genel bir ortaklık, kısmen kendiliğinden ve kısmen de sosyal dinamiklerce belirlenen ve genellikle yeni deneyimler ve etkileşimler meydana geldikçe yeniden müzakere edilen pozitif, çok boyutlu bir öz-kimlik kurmaya çalışan bir bireyin tasavvurudur. Öyleyse çalışma, çeşitli biçimlerde –özgün kişisel özelliklerin kaynağı olmaktan grup benzerliklerinin kaynağı olmaya; sosyal yapı içinde sosyal rollerinizi ve yerinizi kavramada size ve başkalarına yardımcı olmaktan insan olmanın ne anlama geldiğini anlamaya– bir kimsenin kimliğinin en azından bir kısmı için temel sağlayan bir şey olarak görülebilir. Bunun çalışmayı anlamaya yönelik oldukça derin imaları bulunmaktadır. Meksikalı erkekleri bir tortilla fabrikasında çalıştırmak, makine kullanımını içeren zor bir iş vurgusu yaparak bu çalışmayı "erkek işi" olarak yeniden kurmayı gerektirmektedir. Aksi takdirde tortilla yapımı, "kadın işi" ve arzu edilen erkek kimliğine bir tehdit olarak düşünülecektir. İşyerinde yönetsel gücü tehdit edebilecek olan işçi dayanışmasının gelişimini engellemek için

38. Daima güç içerir: Cynthia Hardy and Nelson Phillips, "Discourse and Power", içinde David Grant et al., Der. *The Sage Handbook of Organizational Discourse* (London: Sage, 2004): s. 299-316. Birinci alıntı: Michel Foucault, "The Subject and Power", içinde Paul Rabinow and Nikolas Rose, Der. *The Essential Foucault: Selections from Essential Works of Foucault, 1954-1984* (New York: New Press, 2003): s. 126-44 ve 138. Bir çalışanı yönetici olarak tanımlamak: Alvesson and Willmott, "Identity Regulation as Organizational Control." İkinci alıntı: Knights and Willmott, "Power and Subjectivity at Work", 550. Öz disiplin: Michel Foucault, *Discipline and Punish: The Birth of the Prison*, Çev. Alan Sheridan (New York: Pantheon, 1977). İsteyerek kimlikleri şekillendirmek: Tim Newton, "Theorizing Subjectivity in Organizations: The Failure of Foucauldian Studies?" *Organization Studies* 19 (May 1998): s. 415-47.

bazı yöneticiler amaçlı bir biçimde kimliklere dayalı grubu manipüle ederler –örneğin, grevi kırmak için üniversite öğrencilerini kullanmak, ağırlıklı olarak beyazların bulunduğu işlere Afrika kökenli Amerikalıları almak ya da resmi izni olan göçmenlerle kaçak göçmenleri karıştırmak.[39] Bu yüzden de kimliğin gücü, işçileri, bölünmüş bir işgücünü sürdürme suçuna iştirak ettirir; çünkü onların olumlu grup-içi kimlikleri, başka gruplara mensup olan iş arkadaşlarına yönelik ön yargıları büyütür.

Hem bireysel düzeyde hem de insan olarak tür düzeyinde yaşam kalitesi açısından kimliğin önemi, çalışma ve kimliğin kesişimselliğinin, çalışmanın en iyi ve en kötü yönlerinin ön plana çıktığı yer olduğu anlamına da gelmektedir. Çalışma bireysel tatmin, sosyal saygınlık ya da insanların en yüksek amaçlarıyla uyumlu olduğu zamanlarda olumlu bir kimlik meydana getirir. Fakat bu, iki tarafı keskin bir kılıç gibidir –şayet çalışma bir kimsenin kimliğinin bir parçasıysa kötü işler de sağlıksız kimlikler oluşturabilir. Aslında çalışmayı kimlik olarak görmek, istihdam ilişkisinin sorunlu taraflarını şiddetlendirebilir. Eğer çalışma kim olduğunuzu kısmen tanımlıyorsa bu durumda örneğin, toplumsal cinsiyete ve ırka dayalı ayırımcılık, sadece bir iktisadi tabakalaşma sorunu değil aynı zamanda benliğin değersizleşmesi sorunu da olacaktır.[40]

---

39. Meksika tortilla fabrikası, ayrıca kayıtlı ve kayıtlı olmayan çalışanların karşımı: Carolina Bank Muñoz, *Transnational Tortillas: Race, Gender, and Shop Floor Politics in the United States and Mexico* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2008). Okul grev kırıcısı: Stephen H. Norwood, *Strikebreaking and Intimidation: Mercenaries and Masculinity in Twentieth-Century America of the Labor Movement* (Chapel Hill: University of North Carolina Press, 2002). Afrika kökenli Amerikalıların ağırlıklı olarak beyaz yakalı mesleklere alınması: Susan Eleanor Hirsch, *After the Strike: A Century of Labor Struggle at Pullman* (Urbana: University of Illinois Press, 2003).

40. Nancy MacLean, *Freedom Is Not Enough: The Opening of the American Workplace* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2006).

Bu yüzden de özellikle sanayileşmiş, kapitalist ekonomiler ve modern bürokratik örgütlerde çalışmanın doğası, en az on dokuzuncu yüzyıldan bu yana sosyologları ve felsefecileri uğraştırmaktadır. Bu nokta, Marx'ın kapitalizm altında işçinin kendi işinden yabancılaşması hususundaki eleştirilerinde, George Simmel'in işbölümü altında işçilerin kendi işlerinden yabancılaşmaları ile ilgili kaygılarında, Émile Durkheim'ın işbölümü altında ortak bilinç ve sosyal bağlılıktaki aşınma ile ilgili tedirginliğinde, Max Weber'in bürokrasilerin boğucu doğası ile ilgili kuşkularında ve Hannah Arendt'in tüketmek ve hayatta kalmak amacıyla çalışmanın yaratmak amacıyla çalışma üzerindeki modern dönem zaferi ile ilgili ağıtlarında yansıtılmıştır. Her ne kadar kimlik dilinin bu yazarlar tarafından ifade edilmesine gerek yoksa da bu ilgi, insan ve birey kimliğinin kaybolması üzerindeki kaygı olarak yorumlanabilir. Aynı şekilde sosyolog Peter Berger de açık bir biçimde işlerdeki uzmanlaşmayı ve sıklıkla yaşanan demode olma durumunu kimlikle ilgili bir krizle ilişkilendirmiştir:

> "Çalışma açık olarak, uzun bir süre temel bir insani kategori olduğundan dolayı herhangi belirli bir iş, sadece bir geçim aracı değil aynı zamanda öz-kimliğin bir kaynağı olmuştur... Bu durum artık sanayi toplumlarındaki birçok iş için sözkonusu değildir. "Ben tren ateşçisiyim" demek bir gurur kaynağı olabilirdi; ancak bu gurur, mesleğin ünvanı kadar istikrarsızdır. "Ben elektroensefalografi teknisyeniyim" demek, bunun söylendiği birçok kişiye bir anlam ifade etmez... Böylece parçalanan ve sürekli değişip duran çalışma, bireylerin öz-kimliklerinden çıkarttıkları bu sosyal ilişkilerden ve durumlardan kopmaya başlamıştır ve *sırf bu nedenle [ipso facto]* büsbütün anlamsız değilse de bireye sorunlu görünmeye başlar."

Bu bölümde daha önce de belirtildiği gibi yirmi birinci yüzyıl istihdam ilişkilerindeki çalkantı, aynı kaygılara yönelik

ilgiyi yenilemiştir.[41] Bu günlerde çağdaş çalışma biçimlerinin, bireylerin, arzu edilen öz-kimliklerini oluşturmayı zorlaştırıp zorlaştırmadığını sormalıyız.

Potansiyel bir zorluk alanı, özgün ya da gerçek benlikten –bir kimsenin, birinin gerçekten kim olduğu ile ilgili düşüncesi– kaynaklanmaktadır. Bütün araştırmacıların gerçek bir benliğimizin bulunduğuna inanmalarına gerek yoktur, hatta buna biz inansak bile başkalarının bizimle ilgili sahip oldukları izlenimleri yönetmek için sıklıkla kendi özgün benliğimizle çelişen biçimlerde davranabiliriz. Fakat şayet gerçek benlik insanlar için önemliyse, o zaman çalışma özellikle sorunlu olabilir. Örneğin, Marx'ın yabancılaşma ile ilgili kaygıları, kapitalizm altında çalışmayı, işçilerin kendi özgün benliklerini yaratıcı işçiler olarak reddetmeleri şeklinde görmekten kaynaklanmaktadır. Başka bir örnek olarak, birçok sanayileşmiş ülkede hizmetler sektörünün artan önemi, iş ile ilgili kimliklere yönelik psikolojik ve sosyolojik yaklaşımları, duygusal emek ile ilgili ortak bir ilgi içinde bir araya getirmiştir. İşçi gerek kabin görevlisi, polis memuru, müşteri hizmetleri görevlisi, gerekse fast-food kasiyeri olsun hizmet işinin temel bir bileşeni, müşterilerle ya da vatandaşlarla işverenin güler yüzlü (ya da değil) hizmetle, nezaketle, profesyonellikle ve öteki olumlu (ya da olumsuz) duygusal teşhirlerle ilgili beklentilerine uyan kişisel etkileşimdir. "Duygusal emek" kavramı, "açıkça gözlenebilen yüze ait ve bedensel bir teşhir" üretmeyi içeren psikolojik çabayı yansıtmak üzere sosyolog Arlie Hochschild tarafından icat edilmiştir ve bunu fark etmek de zor bir iş olabilir:

41. Marx, *Economic and Philosophic Manuscripts of 1844*. Georg Simmel, *The Philosophy of Money* (1907), Çev. Tom Bottomore and David Frisby (London: Routledge and Kegan Paul, 1978). Émile Durkheim, *The Division of Labor in Society* (1893), Çev. George Simpson (New York: Macmillan, 1933). Weber, *Economy and Society*. Arendt, *The Human Condition*. Alıntı: Berger, "Some General Observations on the Problem of Work", s. 215. Yenilenen ilgi: Martin and Wajcman, "Markets, Contingency and Preferences."

"Genç bir işadamı bir kabin görevlisine, "Neden gülümsemiyorsunuz?" dedi. Görevli tepsisini el arabasına geri koydu, işadamının gözlerine baktı ve "Bakın ne diyeceğim, önce siz gülümseyin, sonra ben gülümserim." İş adamı gülümsedi. "Güzel" dedi görevli. "Şimdi donakalın ve on beş saat boyunca bunu devam ettirin."[42]

Duygusal emeğin esaslı bir unsuru, bir kimsenin gerçek hissiyat ve duygularını bastırmaktan kaynaklanan duygusal uyumsuzluktur –örneğin, kaba bir müşteriye karşı nazik olmak, yorgunken neşeli görünmek ya da fatura tahsildarı durumunda sempati hissederken sempatisizliği göstermek. Bahsedilen bu durum potansiyel sorunlara yol açmaktadır. Ünlü sosyolog Erving Goffman'ın ifadelerinde duygusal emek, bir kimsenin kendisini başkalarına belirli biçimlerde sunmasını ve belirli rolleri yerine getirmesini –yani belirli bir kimliği yöneltmeyi– gerektirir; ancak yöneltilen bu çalışma kimliği, bir kimsenin kim olduğuna dair gerçek duygularıyla çatışabilir ve Marx'ın yabancılaşmasını hatırlatan bir sahtelik üretebilir. Sosyal normlar kadınları bakım rollerine yönlendirdiği ölçüde kadınların da duygusal emek taleplerinden erkeklerden daha fazla zarar görmeleri beklenebilir. Ampirik araştırmalar, duygusal emeğin gerçekten de sahtelik duygusuyla ilişkili olduğunu ortaya çıkartmıştır; ancak doğru koşullar altında duygusal emek, ödüllendirici ve bir kimsenin hakiki benliğini geliştirici de olabilir.[43]

---

42. Onlar gerçekten kim: Susan Harter, "The Personal Self in Social Context: Barriers to Authenticity", içinde Richard D. Ashmore and Lee J. Jussim, Der. *Self and Identity: Fundamental Issues* (New York: Oxford University Press, 1997): s. 81-105. Baskıyı yönetme: Goffman, *The Presentation of Self in Everyday Life*. Alıntılar: Arlie Russell Hochschild, *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling* (Berkeley: University of California Press, 1983), 7 and 127.

43. Duygusal uyumsuzluk: Joyce E. Bono and Meredith A. Vey, "Toward Understanding Emotional Management at Work: A Quantitative Review of Emotional Labor Research", içinde Charmine E. J. Härtel, W. J. Zerbe, and

Çalışmanın dayattığı kimliklerle hakiki benliklere dair algılar arasındaki çatışmaların olabilmesi, birkaç alana uzamıştır. Hizmet işçileri, kendilerini çirkin üniformalar giymek ya da müşterilerle etkileşimde bulunurken şirketin talimatlarına uymak gibi belirli biçimlerde sunmaya zorlandıklarında, kişisel kimlik duygularını yitirirler. Hindistan'daki bazı çağrı merkezlerinde, Birleşik Devletler'den gelen çağrılara bakan müşteri temsilcilerinin kendi ulusal kimliklerini saklamaları ve kendilerini Amerikalı olarak sunmaları gerekmektedir; bir müşteri temsilcisinin belirttiği gibi "Ben iki kişiyim, işte 'Jeff', sosyal hayatımda ise 'Gaurav'. Jeff, yapay olandır. O yapay bir ruhtur, ben değilim. Jeff şu anda bu odanın içinde, Gaurav ise dışarıdaki hayatın keyfini çıkartıyor." Örgütsel değişim ya da işlerin yeniden yapılanması da dirençler meydana getirebilir; çünkü bu hususlar, işçilerin benlik-kategorilendirme ve sosyal etkileşimle kendileri için kurdukları iş-bağlantılı kimlikleri aşındırmaktadır.[44]

Neal M. Ashkanasy, Der. *Emotions in Organizational Behavior* (London: Routledge, 2005): s. 213-34; Theresa M. Glomb and Michael J. Tews, "Emotional Labor: A Conceptualization and Scale Development", *Journal of Vocational Behavior* 64 (February 2004): s. 1-23. Goffman, *The Presentation of Self in Everyday Life*. Reminiscent of Marx's alienation: Hochschild, *The Managed Heart*; Blake E. Ashforth and Ronald H. Humphrey, "Emotional Labor in Service Roles: The Influence of Identity", *Academy of Management Review* 18 (January 1993): s. 88-115. Kadınların Acı Çekmesi: Hochschild, *The Managed Heart*; Jennifer L. Pierce, *Gender Trials: Emotional Lives in Contemporary Law Firms* (Berkeley: University of California Press, 1995). Sahtelikle ilgili ampirik araştırmalar: Rebecca J. Erickson and Christian Ritter, "Emotional Labor, Burnout, and Inauthenticity: Does Gender Matter?" *Social Psychology Quarterly* 64 (June 2001): s. 146-63. Ayrıca ödüllendiric de olabilir: Mary Godwyn, "Using Emotional Labor to Create and Maintain Relationships in Service Interactions", *Symbolic Interaction* 29 (November 2006): s. 487-506.

44. Üniformalar ve komutlar: Robin Leidner, *Fast Food, Fast Talk: Service Work and the Routinization of Everyday Life* (Berkeley: University of California Press, 1993). Alıntı: Winifred Poster, "Who's on the Line? Indian Call Center Agents Pose as Americans for U.S.-Outsourced Firms", *Industrial Relations* 46 (April 2007): s. 271-304 ve 295. Dirence neden olmak: Sarah

Bununla birlikte iş-benlikleri ile hakiki-benlikler arasındaki çatışmalar ile ilgili kaygılar içine gömülü olan şey, hakiki benliğin bireyin içinde yerleşik olduğuna dair bir varsayımdır. Ancak bu, Batı bireyciliğine özgü bir inançtır. Buna karşın Asya kültürleri benliği, bağımsız olmaktan ziyade karşılıklı bağımlılıkla tanımlanan daha kolektif bir oluşum olarak görür. Duygular, bireysel hissiyatlar olarak değil de sosyal beklentilerin bir ürünü olarak görülür. Bu duyguları yönetmek, sahtekârlık olarak değil de bir öz-kontrol biçimi olarak düşünülür. Bu kültürlerde işçiler açısından duygularını yönetmek önemlidir (belki de Batı kültürlerinde olduğundan bile daha önemlidir); ancak duygular, takip edilen sosyal talimatlar olarak görüldüğü için duygusal emek de sahici(olmayan) kimlik ile ilgili problemli bir mesele oluşturmuyor.[45]

Kısacası, farklı perspektiflerden gelen araştırmacılar çalışmayı, hakiki modern benliklere mi sahip olduğumuz yoksa oldukça akışkan ve kırılgan postmodern benliklere mi sahip olduğumuza bakılmaksızın, bireyler açısından farklı düzeylerde anlamın bir kaynağı olarak kavramlaştırmaktadırlar. Her ne kadar çalışmayı bir kimsenin kimliğinin (bir parçası) haline getiren mekanizmalar, –benlik kategorizasyonu ile ilgili bilişsel bir süreçten ya da etkileşimci öz-sunum ile ilgili sosyal bir süreçten insanlığı anlamaya yönelik türsel bir düzeye– oldukça farklı biçimlerde görülse de tüm bu bakış

Jenkins and Rick Delbridge, "Disconnected Workplaces: Interests and Identities in the 'High Performance' Factory", içinde Sharon C. Bolton and Maeve Houlihan, Der. *Searching for the Human in Human Resource Management: Theory, Practice and Workplace Contexts* (Basingstoke, Hampshire, UK: Palgrave Macmillan, 2007): s. 195-218.

45. Gerçek benliğe yönelik varsayım, ayrıca Asya kültürleri, ayrıca sorunlu bir mesele değil: Aviad E. Raz, *Emotions at Work: Normative Control, Organizations, and Culture in Japan and America* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2002). Asya kültürleri: Hazel R. Markus and Shinobu Kitayama, "Culture and the Self: Implications for Cognition, Emotion, and Motivation", *Psychological Review* 98 (April 1991): s. 224-53.

açılarının altında olumlu bir kimliğe yönelik doğal insani bir yönelim bulunmaktadır. Ne yazık ki çalışma, her zaman olumlu bir kimlik oluşturmamaktadır; ancak kimlik olarak çalışma, çalışmanın önemli bir kavramlaştırılması konumundadır. Çalışmanın kimlik üzerindeki etkileri, pratisyenler ve politika yapıcılar tarafından göz ardı edilmemelidir ve çalışmaya dair derin bir kavrayış elde etmeye ilgi duyanlar da bireylerin çalışma hayatında ve istihdam ilişkisinde karmaşık çıkarlara sahip olduklarını daha da fark ettirmek için bu kavramlaştırmayı kullanmalıdırlar.[46]

46. David Grant and John Shields, "Identifying the Subject: Worker Identity as Discursively Constructed Terrain", içinde Mark Hearn and Grant Michelson, Der. *Rethinking Work: Time, Space, and Discourse* (Cambridge: Cambridge University Press, 2006): s. 285-307.

10
Hizmet Olarak Çalışma

"Tüm insanlar kendilerini ortak iyiye yönelik çalışmayla meşgul etmek üzere yaratılmışlardır."
-John Calvin (1509-64)

1805 yılındaki Trafalgar Savaşı'nda İngiltere'nin kesin deniz zaferinden önce Amiral Horatio Nelson, donanmasının geri kalanına meşhur son bir mesaj bildirmiştir: "İngiltere, her bir kişinin görevini yapacağı beklentisi içindedir." 1961'de göreve başlama konuşmasında Başkan John F. Kennedy, Amerikalılardan "ülkenizin sizin için ne yapabileceğini değil, sizin ülkeniz için ne yapabileceğinizi" sormalarını istedi. Hindu

kutsal kitabı, bireylere "bir kimsenin hayatta elde ettiği üstün hedef olan özverili çalışmayla sürekli bir biçimde dünyanın refahı için çabalamalarını" emrederken, İslam "insanların en iyisinin, başkalarına faydalı olan insan" olduğunu öğretir. Bir tanesi, babasına uygun bir cenaze töreni masrafı için kendisini köle olarak satan yoksul çiftçi Dong Yong ile ilgili olan hikâyeye benzer olan hikâyeler aracılığıyla yüzyıllarca Doğu Asya'daki çocuklar, aileye saygının yirmi-dört örneğini öğrenmişlerdir. Bu beklentileri yerine getirmek, gerek Tanrı, insanlık ya da bir kimsenin ülkesi adına olsun, gerekse aile adına olsun endüstriyel gereksinimlere hizmet etmenin ötesine uzanan çalışmayı gerektirmektedir. Bu bakımdan çalışma, hizmet olarak görülebilir.

Çalışmayı hizmet olarak kavramlaştırmak, iki şekilde yorumlanabilir. Din, vatanseverlik ve yardımseverlik perspektifinden başkalarına hizmet etmek, dünyayı ya da bir kimsenin ülkesini, cemaatini veya (ideal olarak) bireye de faydalı olan aileyi geliştirmenin gerçekten de faydalı bir yolu olarak görülür. Tersine eleştirel bir bakış açısına göre bir hizmet ideolojisi ya da etiği, seçkinlerin çıkarlarına hizmet eden sosyal kontrolün bir yöntemi olarak yorumlanabilir. Örneğin, sıkı çalışarak Tanrı'ya hizmet etmeye yönelik dini vaazlar, tıpkı çalışma hiyerarşik sosyal bir ilişki (Bölüm 7) olarak görüldüğünde ortaya çıkan normatif kontrolün öteki biçimlerine benzer biçimde, insanlık dışı çalışma biçimlerini övmenin ve hiyerarşik sosyal yapıları sürdürmenin söylemsel bir yöntemi olabilir. Böylece aşağıdakine benzer İncil pasajları, köleliği meşrulaştırmak için kullanılmıştır ve her türlü işçiye patronlarına itaat etmelerini emreden bir emir olarak de görülebilir:

> "Ey köleler, dünyadaki efendilerinizin her sözünü dinleyin. Bunu, sırf insanları hoşnut etmek isteyenler gibi göze hoş görünen hizmetle değil, saf yürekle, Rab korkusuyla yapın. Rab'den

> miras ödülünü alacağınızı bilerek, her ne yaparsanız, insanlar için değil, Rab için yapar gibi candan yapın. Rab Mesih'e kulluk ediyorsunuz."[1]

Bununla birlikte Hristiyan bir mümine göre bu pasaj, en aşağı işleri bile Tanrı'ya hizmet olarak yüceltmektedir.[2] Burada bu tartışmalar çözümlenmeyecektir; ancak bu farklı perspektifler, çalışmayı kavramlaştırmanın karmaşıklığı ile ilgili önemli bir hatırlatıcıdırlar.

İşçinin yanı sıra bir kimse çalışmanın önemli bir faydalanıcısı olduğu ölçüde, hizmet olarak çalışma, belki de başkalarına bakım olarak çalışmaya (Bölüm 8) benzer bir şekilde görülebilir. Bununla birlikte bu ortaklığın ötesinde başkalarına bakım olarak çalışma, oldukça cinsiyetçi bir kavramdır ve bu yüzden de hizmet olarak çalışmadan farklı olarak değerlendirilmeyi hak etmektedir. Dahası, bakım işi genellikle bire-bir kişisel ilişkilere odaklanırken –bir çocuğa bakan bir ebeveyn, bir hastaya bakan bir hemşire, bir öğrenciye bakan bir öğretmen– hizmet olarak çalışma, bir kimsenin cemaatine ya da ülkesine hizmet etmek gibi daha geniş aktiviteleri içerir.

"Tanrı'nın Krallığı"na Hizmet Etmek

Birçok insan, işlerinin sıkıntısını unutmak üzere kiliselerine, sinagoglarına, camilerine veya başka mabetlerine gitme eğilimindedir. Ve şayet Birleşik Devletler'deki Hıristiyanlık pratiği herhangi bir modelse, mahalli rahip, vaiz, haham, imam ya da öteki dini liderler genellikle ibadet hizmetleri ve öteki aktivitelerden çalışmayı ihmal etmek zorunda kal-

1. https://christiananswers.net/turkish/bible-tr/tr-col3.html, Coloseliler 3/22-24.
2. İncil dizesi: Colossians 3:22-24. Glorifies lowliest work: Doug Sherman and William Hendricks, *Your Work Matters to God* (Colorado Springs, CO: NavPress, 1987).

maktadırlar.[3] Başka bir deyişle çalışma genel olarak dini ya da ruhani değil de seküler bir aktivite olarak görülmektedir. Ancak bir takım dini liderler ve araştırmacılar çalışmayı, çalışma hususunda düşünmenin etkileyici biçimlerini sunan değişik teolojik perspektiflerden yola çıkarak kavramlaştırmaktadırlar.

Hıristiyan kilisesinin ilk bin yılına geri dönülecek olunursa çalışma, (günaha yol açan) tembelliğin engellenmesiyle, bir kimsenin ailesini geçindirmesiyle ve cömert bağışlar için ihtiyaç fazlalığı sağlamakla Tanrı'nın krallığına hizmet etmenin bir yolu olarak görülmüştür. İncil'de Paulos "Şayet bir kimse akrabalarının, özellikle de birinci dereceden yakınlarının geçimini sağlamazsa, o kimsenin dini inkâr etmiş olacağını ve imansız birisinden bile daha beter olacağını" ve "Çalan birisinin artık çalmaması ancak çalışması, kendi elleriyle faydalı şeyler yapması gerektiğini, böylece ihtiyaç içinde bulunanlarla paylaşacağı bir şeylerinin olabileceğini" belirtmektedir. Aziz Benedictus'un manastır kuralları (yaklaşık olarak MS 500) keşişlerin, ibadet ve öteki ruhani aktivitelere katılmanın yanı sıra genellikle gayretli bir biçimde çalışmalarını da gerektirmekteydi. Bu elişi sadece tembelliğe karşı korumuyor ve öz-disiplini öğretmiyordu aynı zamanda manastırın ve yoksulların devamını da sağlıyordu. Bu bakımdan Benedict, "*opus manuum*'un [elişinin] pratik yaşamını *opus Dei*'nin [Tanrı işinin] ihtiyaçlarıyla yaratılan manevi bir bağlama yerleştirmiştir."[4]

Dolayısıyla erken dönemlerde çalışma Tanrı'ya dolaylı bir biçimde hizmet etmek olarak görülüyordu –çalışma do-

3. Sherman and Hendricks, *Your Work Matters to God.* Armand Larive, *After Sunday: A Theology of Work* (New York: Continuum, 2004).

4. İncil dizeleri: 1 Timothy 5:8; Ephesians 4:28. Monastic rules, and quote: George Ovitt, *The Restoration of Perfection: Labor and Technology in Medieval Culture* (New Brunswick, NJ: Rutgers University Press, 1987), s. 105. Ayrıca: Birgit van den Hoven, *Work in Ancient and Medieval Thought: Ancient Philosophers, Medieval Monks and Theologians and Their Concept of Work, Occupations and Technology* (Amsterdam: J. C. Gieben, 1996).

ğal olarak ödüllendirici ya da manevi bir şey olarak değerlendirilmiyordu fakat onun Tanrı'nın krallığını destekleme biçiminden dolayı değerlendiriliyordu. Ünlü Roma Katolik ilahiyatçısı Thomas Aquinas'ın özetlediği gibi "Elişi dört şeye yönlendirir. İlk ve en önemlisi, çalışma yiyecek sağlar... İkincisi, birçok kötülüğe sebep olan tembellikten kaçınmaya yönlendirir... Üçüncüsü, çalışma, şehveti dizginlemeye yöneltir... Dördüncüsü, çalışma, sadaka vermeye yönlendirir."[5]

Bununla birlikte üç asır sonra Martin Luther, papanın, piskoposların, rahiplerin ve kilisenin öteki görevlilerinin dini işler üzerindeki sıkı kontrollerine, tüm bu kişilerin ruhani işlerinin ayrıcalıklı doğasını reddederek meydan okudu: "Tüm Hıristiyanlar tamamen 'ruhani varlıklardır' ve görev farklılığı dışında aralarında hiçbir farklılık yoktur... Hepimiz tek bir bedeniz ancak her bir üyenin, kendi görevi vardır ve bu görev vasıtasıyla ötekilere hizmet eder, bunun bütün sebebi hepimizin tek vaftize, tek İncil'e, tek inanca sahip olmamızdır." Bu yüzden de Luther, sadece Protestan Reformasyonu'nu ateşlemedi, aynı zamanda "emeğin terli alnına bir taç da giydirdi":

> "Meşru olduğu müddetçe, bir kimsenin kendi mesleği (her neyse) ile ilgili sınırlar içinde Luther'in ele aldığı bu iş, Tanrı'ya hizmet etmenin bir biçimiydi. Tanrı'ya hizmet etmenin yalnızca en iyi tek bir yolu bulunuyordu –bir kimsenin mesleğinin işini tam anlamıyla mükemmel yapması. Bu fikirle birlikte Luther, dini takva ile dünya meşgaleleri arasındaki tüm ayırımları, bir kimsenin ötekine karşı üstünlüğü ile ilgili tüm soruları silip süpürmüştür. Çalışma, Tanrı'ya itaat etmenin ruh haliyle ve komşu sevgisiyle yapıldığı müddetçe emeğin her türü, eşit manevi değere sahiptir, her emek, dünyada Tanrı'ya yapılan bir hizmettir."

5. Thomas Aquinas, *Summa Theologica, Volume 47: The Pastoral and Religious Lives (2a2æ. 183-189)*, Çev. Jordan Aumann (London: Blackfriars, 1973), s. 155-57.

Böylece Luther ve sonrasında da John Calvin, her bir bireyin mesleğinin (günahkâr meslekler hariç) bir çağrıyı temsil ettiğine inanmakla gündelik çalışmanın statüsünü yükseltmişlerdir. Bir çağrı olarak çalışma fikri sonraki kısımda incelenecektir; buradaki tartışma için asıl unsur Luther ve Calvin'in çalışmayı, Tanrı'ya hizmet etmenin sadece dolaylı veya tali bir yolu olarak değil, doğrudan bir yolu olarak görmeleridir. Luther'in 1520'de yazdığı *A Treatise on Good Works* [*Hayırlı İşler Üzerine Bir İnceleme*]'den alınan kendi sözleriyle,

> "Öyleyse Tanrı'ya iman eden bir Hıristiyan her şeyi bilir, her şeyi yapabilir ve yapılması gereken her şeyi yüklenir ve her şeyi neşeyle ve özgür bir biçimde yapar; fazilet ve sevaplar toplayabilmesinden değil, fakat kişi için işiyle Tanrı'yı hoşnut etmek bir keyiftir ve bu kişi Tanrı'ya tamamen bir hiç için hizmet eder, onun hizmeti Tanrı'yı hoşnut eder."

Çalışmanın Tanrı'ya ve onun krallığına hizmet etmek anlamına gelmesiyle ilgili bu erken dönem Hıristiyan ve Reform-dönemi perspektifleri, günümüzde de yankılanmaya devam etmektedir. Örneğin, ikisi de Hıristiyan ilahiyatı uzmanı olan Doug Sherman ve William Hendricks, insanlara hizmet etmekle (faydalı ürünler ortaya çıkartan gerek doğrudan gerekse dolaylı işler yoluyla), kendimizin ve ailemizin geçimini sağlamakla ve hayırseverlikte bulunmak üzere para kazanmakla "çalışma[larımızın] Tanrı'nın işine katkıda bulunduğunu" vaaz etmektedirler.[6]

6. Birinci alıntı: quoted in William C. Placher, Der. *Callings: Twenty Centuries of Christian Wisdom on Vocation* (Grand Rapids, MI: Eerdmans, 2005), 211. İkinci alıntı from "placed a thorn" through "God on earth": Adriano Tilgher, *Work: What It Has Meant to Men through the Ages*, Çev. Dorothy Canfield Fisher (London: George Harrap, 1931), 48-50. Üçüncü alıntı: Henry Eyster Jacobs, Der. *Works of Martin Luther: With Introductions and Notes, Volume 1* (Philadelphia: A. J. Holman, 1915), 191. Dördüncü alıntı: Sherman and Hendricks, *Your Work Matters to God*, s. 87.

Bu uzun-süreli yaklaşımların ötesinde, çalışmayla ilgili günümüzün Hıristiyan ilahiyatı genellikle Tanrı ile birlikte bir yaratım eylemi olarak çalışma kavramlaştırılması ile tamamlanmaktadır. Hıristiyan ilahiyatçı Miroslav Volf'a göre "Günümüzde hem Protestan hem de Katolik geleneklerde insan çalışmasının en derin anlamının erkek ve kadınların Tanrı ile olan işbirliklerinde yattığına dair bir uzlaşma bulunmaktadır". Bu perspektif tipik olarak kitabı mukaddesin Yaradılış [Genesis] bölümündeki insanın yaratılma hikâyesini kullanmaktadır. Buradaki anlatıda insanoğlu, yeryüzünü kontrol etmek ve Cennet Bahçesini işlemek üzere Tanrı'nın suretinde yaratılmıştır. Öyleyse insanlar çalışırlarken Tanrı'nın süregiden yaratım eylemini gerçekleştirmektedirler. 1981 yılında çalışmayla ilgili papalığa ait bir genelgede Papa II. Ioannes Paulus bu ortak-yaratıma vurgu yapmaktadır:

> "İnsan işinin Tanrı'nın eylemine bir katılım olmasıyla ilgili farkındalık, ... en sıradan günlük aktivitelere bile nüfuz etmelidir. Kendileri ve aileleri için geçim sağladığı için erkekler ve kadınlar, topluma uygun olarak faydalı bir biçimde eylemlerini gerçekleştirmektedirler. Onlar adilane bir biçimde, emekleriyle Yaratıcı'nın işini açtıklarını, erkek ve kız kardeşlerinin avantajlarını göz önünde tuttuklarını ve kişisel çalışkanlıklarıyla ilahi planın tarihindeki gerçekleşmeye katkıda bulunduklarını düşünmektedirler."

Hem Yahudiliğin hem de Hıristiyanlığın kutsal kitapları Yaradılış [Genesis] kitabını içerdiği için Yahudilikte de çalışma benzer şekilde yorumlanabilir. Yahudi bir yorumcunun sözleriyle,

> "Emekçinin meşakkati ve Tanrı'ya hizmeti arasında temel bir benzerlik [bulunmaktadır]. Bu, her kulun, dünyadaki eylemlerinde, yani çalışması aracılığıyla, Tanrı'nın ve Yaratıcı'nın yüceltilmesine iştirak ettiğini doğrulamaktadır."[7]

7. Birinci alıntı: Miroslav Volf, *Work in the Spirit: Toward a Theology of Work* (New York: Oxford University Press, 1991), s. 98. İkinci alıntı: Pope John

Çalışmayı Tanrı ile birlikte ortak bir yaratım olarak görmek, kışkırtıcı bir kavramlaştırmadır. Böyle bir kavramlaştırma çalışmaya "adam akıllı dini bir önem" vermekte ve işçi ile Tanrı arasında kişisel bir ilişki oluşturmaktadır. Sonuç olarak ortak-yaratımın savunucuları, insanların içinde emek sarf ettikleri koşullara derin bir biçimde önem vermemiz gerektiğine inanmaktadırlar. Ortak-yaratım perspektifi, çalışmayı bir yaratım olarak vurgulamakla, çalışma dinamik bir ortamda olduğu durumlarda bireylere serbest iradeyi ve aklı kullanma imkânı vermektedir; ancak bu serbest seçim, aynı zamanda bireylerin iyi tercihlerde bulunmakla ilgili dikkatli olmaları gerektiği anlamına da gelmektedir. Güney Afrikalı Katolik ilahiyatçı Edith Raidt, ortak-yaratım kavramlaştırmasının "çalışmayı ve çalışan insanı, Yaratıcı ile bir dostluk seviyesine yükselttiğini ve bu kavramlaştırmanın neredeyse unutulmuş olan bir gerçekliği, örneğin, çalışmanın cennet mutluluğunun bir parçası olduğunu ve de Tanrı'nın planına göre günümüzde bile çalışmanın mutluluğun bir kaynağı olması gerektiğini, ön plana çıkarttığını" öne sürmektedir. İlahiyatçı Matthew Fox'a göre ortak-yaratım, "işimiz, çalışmaya –kozmosun işine, türümüzün işine, kendi işimize, Tanrı'nın işine– iştirak etmekten dolayı bir teşekkür" anlamına gelmektedir. Bu yüzden de bu kavramlaştırma, ona yönelik eleştiriler olmaksızın olmaz. Bu eleştirilerden bazıları, bu yaklaşımın insanları ortak-Tanrılar olarak resmetmesiyle Tanrı'nın büyüklüğünü sarsıp sarsmadığını sorgularken, bazıları ise çalışmaya, hayattaki öteki eylemler pahasına olmak üzere çok yüksek bir statü verildiğini öne sürmektedir.[8]

Paul II, *Laborem Exercens* (1981), s. 25. Work in Judaism: David J. Schnall, *By the Sweat of Your Brow: Reflections on Work and the Workplace in Classic Jewish Thought* (New York: Yeshiva University Press, 2001). Üçüncü alıntı: François Garaï, "Work in the Jewish Tradition", içinde Dominique Peccoud, Der. *Philosophical and Spiritual Perspectives on Decent Work* (Geneva: International Labour Office, 2004): s. 111-17 ve 111-12.

8. Birinci alıntı: Michael J. Naughton, "Participation in the Organization: An

Öteki dinlerde olduğu gibi İslam'da da çalışmanın kavramlaştırılması, çoklu yorumlamalara ve tartışmalara konu olmuştur. Müslümanların kendilerini ve ailelerini geçindirmek üzere çalışmalarının beklendiği hususunda bir uzlaşma var görünmektedir; ancak bir kimsenin hayatı için ve Tanrı'ya hizmet için çalışmanın merkeziliği ve dolayısıyla bireylerden ne kadar sıkı çalışmalarının beklendiği hususunda fikirler değişmektedir. Pakistanlı işçi lideri Halil-ül-Rahman [Khalil-ur-Rehman] şunları öne sürmektedir:

> "İslam bu dünyaya Müslümanlar için bir eylem alanı olarak yaklaşır. Bundan dolayı da bir Müslüman işi aracılığıyla sadece kendisine değil, tüm Müslüman âlemine hizmet etmiş olur. Dolayısıyla bu Müslüman sadece bu dünyada değil, ahirette de bir ödülü hak etmektedir."

Öyleyse bazı perspektiflerden bakıldığında İslam'da çalışma en azından kısmen hizmet olarak kavramlaştırıl-

---

Ethical Analysis from the Papal Social Tradition", *Journal of Business Ethics* 14 (November 1995): s. 923-35 ve 928. Ayrıca: Sherman and Hendricks, *Your Work Matters to God*; Larive, *After Sunday.* Koşullarla ilgili bakım: Volf, *Work in the Spirit*; Dominique Peccoud, Der. *Philosophical and Spiritual Perspectives on Decent Work* (Geneva: International Labour Office, 2004); Robert Anthony Bruno, *Justified by Work: Identity and the Meaning of Faith in Chicago's Working-Class Churches* (Columbus: Ohio State University Press, 2008). Özgür irade: Samuel Gregg, *Challenging the Modern World: Karol Wojtyla / John Paul II and the Development of Catholic Social Teaching* (Lanham, MD: Lexington Books, 2002); Larive, *After Sunday.* İkinci alıntı: Edith H. Raidt, "Towards a Christian Spirituality of Work", Paper presented at the Work as Key to the Social Question Conference (John A. Ryan Center for Catholic Studies, University of St. Thomas, Rome / Vatican City, 2001), 5. Üçüncü alıntı: Matthew Fox, *The Reinvention of Work: A New Vision of Livelihood for Our Time* (New York: HarperCollins, 1994), s. 108. Eleştirileri olmadan olmaz: Karl Barth, *Church Dogmatics, Volume 3, Part 4: The Doctrine of Creation* (London: T & T Clark International, 2004); Stanley Hauerwas, "Work as Co-Creation: A Critique of a Remarkably Bad Idea", içinde John W. Houck and Oliver F. Williams, Der. *Co-Creation and Capitalism: John Paul II's "Laborem Exercens"* (Washington, DC: University Press of America, 1983): s. 42-58.

maktadır. Farklı Hindu mezheplerinden gelen ilahiyatçılar da hizmet olarak çalışma görüşünü benimsemektedirler.[9] Dolayısıyla hizmet olarak çalışma ile ilgili Hıristiyanlıktan gelen görüşler, dogmatik kökenlerinden dolayı biliniyor olabilirler; ancak doktrinsel farklılıkları bir tarafa koyarsak hizmet olarak çalışma, çok yaygın bir dini kavramlaştırma gibi görünmektedir.

Benzer düşünceler, mesleki ibadetler arasında da bulunabilir. Emek eğitimcisi Robert Bruno, işçi sınıfından Hıristiyan, Yahudi ve Müslüman müminlerle, onların işleri ile inançları arasındaki ilişki hakkında mülakatlar yapmış ve şu sonuca ulaşmıştır: "(birçok işçinin kesinlikle gerçek bir kavrayışa sahip olmadıklarını iddia ettikleri) resmi doktrini bir kenara koyarsak, işçi sınıfından müminlerin inançlarını nasıl yaşadıkları hususunda oldukça önemsiz dini farklılıklar bulunmaktadır." Temel ortaklık, "insan ihtiyaçlarını karşılamaya ve başkalarının faydasına olacak şekilde eylemde bulunmaya" çevrilen bir Tanrı sevgisiydi. Bir yetkilinin Bruno'ya anlattığı gibi,

> "Tanrı'nın bizleri insanlara yardım etmek üzere farklı konumlara ve farklı işlere koyduğunu düşünüyorum. Bence bu bir hizmettir.

9. Fikirler farklıdır: compare Khalil-ur-Rehman, *The Concept of Labour in Islam*, Çev. K. Naziri (Karachi: Arif Publications, 1995); Darwish A. Yousef, "The Islamic Work Ethic as a Mediator of the Relationship between Locus of Control, Role Conflict, and Role Ambiguity—A Study in an Islamic Country Setting", *Journal of Managerial Psychology* 15 (2000): s. 283-98; Asef Bayat, "The Work Ethic in Islam: A Comparison with Protestantism", *The Islamic Quarterly* 36 (1992): s. 5-27. Alıntı: Khalil-ur-Rehman, *The Concept of Labour in Islam*, 15. Hindu Tanrıbilim: Swami Agnivesh, "Decent Work: Perspectives of the Arya Samaj, a Hindu Reformist Movement", in Dominique Peccoud, Der. *Philosophical and Spiritual Perspectives on Decent Work* (Geneva: International Labour Office, 2004): s. 89-95; Gayatri Naraine, "Dignity, Self-Realization and the Spirit of Service: Principles and Practices of Decent Work", in Dominique Peccoud, Der. *Philosophical and Spiritual Perspectives on Decent Work* (Geneva: International Labour Office, 2004): s. 96-103.

> Çalışma, bir amaca, bir kimseye ve bir ihtiyaca hizmet eder. Bir misyoner olmak gibi bir şeydir... Her zaman bir kimseye hizmet edebilirsiniz ya da [benim] durumumda şayet bir okula bakıyorsanız, bunu yapıyorum böylece çocuklar yerdeki çöpler ya da duvara barbarca oturma konusunda bir endişe duymadan öğrenebilirler, dolayısıyla evet bu ilahi bir iştir."[10]

Bir Çağrı Olarak Çalışma

İncil birçok yerde bireylere Tanrı'ya inanarak ve ona hizmet ederek Hıristiyan olmaya çağrıda bulunur. Ortaçağ Hıristiyan düşüncesinde birçok insan, işleri aracılığıyla değil fakat Hıristiyan bir yaşam sürdürmekle bu çağrıyı karşılayanlar olarak görülüyordu; bir kimse, sadece bir rahip, papaz ya da öteki dini işlerde çalışan birisi olmakla mesleki bir çağrıya ya da bir kimsenin gündelik işiyle Tanrı'ya hizmet ettiği bir uğraşa sahip olabilirdi. Martin Luther, on altıncı yüzyılın başlarında İncil dizelerini orijinal Yunanca'dan Almanca'ya "Bırak her birisi kendisine çağrıda bulunulan aynı meslekte [*calling*] kalsın" şeklinde çevirdiği zaman Almanca "meslek" kelimesini "çağrı" için kullandı. Bu yüzden de Luther sert bir biçimde, tüm bireylerin Tanrı tarafından görevlerine çağrıldığı ve "böylece her meşru mesleğin Tanrı'nın nazarında tam anlamıyla eşit değerde olduğuna" yönelik yeni bir bakış açısına yol açtı. Bu, bir mesleğin Tanrı'nın özel yetenekler ya da beceriler bahşederek bizden yapmamız yönündeki bir çağrısı olduğuna yönelik günümüzün ideali için bir temel sağlamaktadır: [meslek] "yaradılışımıza uygun olan bir şeydir, dolayısıyla onu icra etmek Tanrı'yı yüceltmemize, başkalarına hizmet etmemize ve tam anlamıyla kendimiz olmamıza imkân sağlayacaktır". Bu yüzden de Luther, sosyal hareketliliğin olmaması ile ilgili geleneksel inançları sürdürmüş ve bir kimsenin, hayattaki doğal konumunun üzerinde

10. Bruno, *Justified by Work*, s. 222, 230 ve 171.

çıkmasıyla değil, işini iyi yapmakla Tanrı'ya hizmet etmesi gerektiğine inanmıştı.[11]

Protestan Reformu'nun önemli başka bir iştirakçisi olan John Calvin, Luther'in bir çağrı olarak çalışma görüşünü tekrarlamıştır: Tanrı, "yaşam yolunda her insana görevler tayin etmiştir... Şayet Tanrı'nın çağrısının başlangıçtaki her şeyde ve iyinin temelinde yer aldığını bilirsek, bu yeterlidir." Ayrıca Kalvinist teolojide Tanrı tarafından bireylerin kaderleri, kurtuluş ya da lanetlenme yönünde çizilmiştir. Bir kimsenin Tanrı hizmetinde mesleğini icra etmesinin onun kurtuluşunu belirlediğine inanılmıyordu; ancak bunun bir kimsenin önceden belirlenmiş olan kaderini açığa çıkarttığı düşünülüyordu. Bu yüzden de Kalvinist müminler, seçilen kullar arasında bulundukları hususunda güven tazelemek için kendi evlerinde, tarlalarda, atölyelerde ve işletmelerde özenle ve sebat ederek çalışmaya motive olmuş durumdaydılar. Ancak bu çalışma, bireysel ihtiyaçlara ya da isteklere değil, Tanrı'ya hizmet olarak görülüyordu. Bununla birlikte on sekizinci yüzyılın başlangıcıyla Püritanizm, meslekle ilgili Lutherci ve Kalvinist görüşleri, kâr ve kişisel çıkar peşindeki seküler bir takibin gerekçesine dönüştürmüştür:

> "Geç dönem Püritenler, insanın doğal arzuları ve yeteneklerine verilen yüksek özerklik ve dünyevi mesleğin birikimlerine verilen yüksek memnuniyet ile ilgili bir usul içinde meslek kavramına yaklaşmışlardır... Sonuçta geç dönem Püritenleri, Hıristiyanlık icazetini, bireyin Tanrı'ya ve komşusuna hizmet etmesini sağlayan benlik ve günaha olan bağımlılıktan bir kurtuluş olarak değil de oldukça üst düzeyde, bir bireyin iktisadi alandaki kendi kade-

11. Ortaçağ Hristiyan düşüncesi ve ikinci alıntı: Placher, *Callings*, s. 3. İncil dizesi: s. 1 Corinthians 7:20. Meslek kelimesinin Almancası ve birinci alıntı: Max Weber, *Protestant Work Ethic and the Spirit of Capitalism* (1904), Çev. Talcott Parsons (London: Allen & Unwin, 1976), s. 81. Geleneksel inançlardan alınmıştır: Herbert Applebaum, *The Concept of Work: Ancient, Medieval, and Modern* (Albany: State University of New York Press, 1992); Larive, *After Sunday.*

rini belirlemeye yönelik becerileri ve dünyada hareket serbestliği çerçevesinde düşünmeye başlamışlardır."[12]

Bir meslek olarak çalışma ile ilgili bu Püriten görüş, Max Weber'in Protestan çalışma etiğinin, Batı kapitalizminin gelişimine katkı sağlayan benzersiz bir "kapitalizm ruhu" doğurduğuna yönelik ünlü iddiası için bir temel sağlamıştır. Weber, bu çalışma görüşü ile kutsanmışlığın on altıncı yüzyıldan on sekizinci yüzyıla kadarki bir dönemi kapsadığını öne sürmektedir,

> "Yerine özel bir burjuva meslek ahlakı doğmuştu. Bir burjuva işadamı biçimsel doğruluğun sınırları içinde kalabildiği, ahlaki eylemi lekesiz olabildiği ve servetini kullanış biçimi kabul edilebilir olduğu sürece, Tanrı'nın kutsanmışlığı içinde durduğu ve açıkça onun tarafından kutsandığı bilinci ile kazanç çıkarlarının peşinde koşabilir ve böyle yapmak zorunda olduğunu düşünebilir. Dini asketizmin gücü, bir de bunun üstüne, emrine ölçülü, bilinçli, olağanüstü çalışkan ve işe, Tanrı tarafından istenen yaşam amacı olarak bakan işçiler verdi."[13]

Protestan çalışma etiğinin gerçekten Sanayi Devriini'ne ve kapitalizmin yayılmasına ne ölçüde *sebep olduğu* oldukça yoğun bir biçimde tartışılmıştır ve bu husus genellikle de zorlu bir meseledir. Bununla birlikte çalışma etiğinin ve çalışma değerlerinin önemini ölçmek ve açığa çıkartmak, çalışma etiği dini temellerini yitirse bile ve şu anda artık tipik olarak doğası gereği ulusal ya da kültürel bir biçimde görülse bile, büyüyen bir ilgi alanı olmayı sürdürüyor.[14]

---

12. Birinci alıntı: Placher, *Callings*, 237. Birinin hedefini ortaya çıkarmak ve ikinci alıntı: Robert S. Michaelsen, "Changes in the Puritan Concept of Calling or Vocation", *New England Quarterly* 26 (September 1953): s. 315-36 ve 334-35.

13. Max Weber, Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu, Çev. Zeynep Gürata (Ankara: Ayraç Yayınları, 1999) s. 152.

14. Weber, *Protestant Work Ethic and the Spirit of Capitalism*, 176-77. Yoğun olarak tartışılmıştır: Jacques Delacroix and François Nielsen, "The Beloved

Bir çağrı / meslek olarak çalışma ile ilgili daha önceki dini kavramlaştırmanın, bencillik ve servet biriktirmeye yönelik seküler bir temellendirmeye inmesi, bazı Hıristiyan ilahiyatçıları tedirgin etmiştir. Çalışmanın Tanrı'dan gelen bir çağrı olduğuna yönelik düşünceyi büyük ölçüde terk eden Protestan itikadı, tipik olarak hafta sonu kilisede gerçekleşen dini pratiklerle haftanın geri kalanında gerçekleşen gündelik çalışma arasında keskin bir sınır çizmekle eleştirilmiştir.[15] Bu, dini ilgiyi insanların yaşamlarına indirgemek, kilisenin rolünü, bireylerin Hıristiyan işçiler olmaları için onlara yardımcı olma şeklinde zayıflatmak ve iktisadi alanda ahlaki bir boşluk bırakmak olarak görülmektedir.

Roma Katolik Kilisesi, çalışma ve iş dünyası üzerindeki ahlaki etkisini genişletmeye çalışırken, 1960'ların başlarında İkinci Vatikan Konseyi ile başlayarak, dini olmayan çalışmanın bir meslek olmasına imkân veren daha önceki Protestan görüşü benimsemiştir –yani, "dünyada gayretli bir biçimde çalışmaya... kişinin kendisini geliştirmesine ve bir kimsenin Tanrı'ya ve başkalarına olan sorumluluklarının bir parçası olarak kamu yararına yönelik çalışmasına yönelik bir çağrı." Dahası, İkinci Vatikan Konseyi, çalışmanın bir kimsenin kutsiyetini ve kurtuluş şansını artırdığına yönelik Katolik inancı da teşvik etmiştir:

Myth: Protestantism and the Rise of Industrial Capitalism in Nineteenth-Century Europe", *Social Forces* 80 (December 2001): s. 509-53; Jere Cohen, *Protestantism and Capitalism: The Mechanisms of Influence* (New York: Aldine de Gruyter, 2002). Çalışma etiğinin ve değerlerinin önemi: Paul Bernstein, *American Work Values: Their Origin and Development* (Albany: State University of New York Press, 1997); Geert Hofstede, *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations across Nations,* Der. (Thousand Oaks, CA: Sage, 2001); Michael J. Miller, David J. Woehr, and Natasha Hudspeth, "The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory", *Journal of Vocational Behavior* 60 (June 2002): s. 451-89.

15. Sherman and Hendricks, *Your Work Matters to God.* Larive, *After Sunday.*

"Çalışmayla meşgul olanlar –ki çalışma, genellikle zorlu bir doğanın parçasıdır–, insani emekleriyle kendilerini ıslah etmelidirler. Onlar, insan hemcinslerinin yardımcıları olmalıdırlar. Onlar, tüm toplumu ve hatta hilkatin kendisini bile daha iyi bir varoluş biçimine yükseltmelidirler. Hakikaten de onlar, şen umutlarında canlı bağışlarıyla ve birbirinin yükünü gönüllü olarak paylaşmakla, elleriyle marangozun aletlerini sıkıştıran ve tüm insanlığın kurtuluşu için sürekli çalışan, Babasıyla bütünleşik olan Mesih'i örnek almalıdırlar. Öyleyse onlar, bu gündelik işlerinde, kutsallığın ve havari eylemlerinin en üst mertebesine tırmanmalıdırlar."

Volf da çağdaş bir Protestanlık perspektifinden, dini bir çağrı olarak çalışmanın yeni ve geliştirilmiş bir kabulünü öne sürer:

"Tanrı, insanları Tanrı'nın çocukları olmaya çağırdığında, Kutsal Ruh onlara meslekler, beceriler ve "olanaklar" (karizma) bahşeder, böylece onlar, Hıristiyan kardeşliği ve Tanrı'nın yeni eskatolojik yaratımındaki Tanrı iradesini gerçekleştirebilirler. Tüm Hıristiyanlar, [Kutsal] Ruh'un birkaç hünerine sahiptirler. Bu hünerlerin birçoğu sadece çalışma aracılığıyla kullanılabildiği için çalışma, Hıristiyan yaşamının merkezi bir veçhesi olarak düşünülmek durumundadır."[16]

Dahası, Luther'e kadar geri giden ve kurtuluşun sadece imandan kaynaklandığına yönelik Protestan inancı, bazıları tarafından eleştirilmiştir; çünkü bu inanç "çalışmanın taşıması gereken meşru bir onur ve anlama imkân vermemektedir." Çalışmanın dini önemini artırmanın, on üçüncü yüzyıl Müslüman filozofu Rumi'nin şu şiirinde gösterildiği gibi, çalışmayı "anlamlı kılmayı" gerektirdiği öne sürülmüştür:

16. Birinci alıntı: Gary L. Chamberlain, "The Evolution of Business as a Christian Calling", *Review of Business* 25 (Winter 2004): s. 27-36 ve 31. İkinci alıntı: Second Vatican Council, *Lumen Gentium* (1964), s. 41. Üçüncü alıntı: Volf, *Work in the Spirit*, s. 124.

Kıyamet gününde Hak diyecek,
"Yeryüzünde yediklerinizin size verdiği güç ve enerjiyle ne yaptınız?
Gözlerinizi nasıl kullandınız?
Beş duyunuzla, onlar zayıflarken ve tükenirken, ne yaptınız?
Size, alet olarak yeri ekmeye hazırlamak için eller ve ayaklar verdim.
Size verdiğim sağlık içinde toprağı sürdünüz mü?..."

Çalışmayı bir çağrı olarak görme yönünde destek olanlar, aynı zamanda bu çağrıyı çok önemli bir hale sokmaya karşı da önlemler almaya çalışmışlardır, öyle ki çalışma koşullarının ne kadar kötü olduğuna bakılmaksızın çalışma, çok önemli ya da meşru hale gelmektedir. Başkaları ise çalışmanın bir çağrı olduğu fikrini bütünüyle reddederler. İlahiyatçı Jacques Ellul şunu öne sürmektedir; insanın Cennet Bahçesi'nden atılmasından sonra,

> "Çalışma, hayatta kalma girişiminde, sancılı ve mecburi bir şeye dönüşmüştür... Çalışma, Tanrı'ya bir hizmet anlamına gelmiyor. Çalışma, yaşamak için bir zorunluluktur ve İncil de bu gerekliliği, gereksiz bir manevi dekorun üzerinde koymayarak oldukça gerçekçi kalmıştır. Dahası İncil, temelde çalışmanın bu durumuyla ilgilenmez. Çalışma, yaygın bir şeydir ve birçok kişi için ıstırap vericidir, fakat özellikle önemli falan da değildir."

Dolayısıyla bir çağrı olarak çalışmayla ilgili farklı bir perspektif tanımlanabilir.[17] Çağrı olarak çalışma önemlidir ancak tek bir çalışma kavramlaştırması değildir.

---

17. Birinci alıntı: Larive, *After Sunday,* 150. İkinci alıntı: Coleman Barks, Çev., *The Soul of Rumi: A New Collection of Ecstatic Poems* (New York: HarperCollins, 2001), s. 103. Karşı koruma: Barbara Brown Zikmund, "Christian Vocation—In Context", *Theology Today* 36 (October 1979): s. 328-37; Volf, *Work in the Spirit.* Üçüncü alıntı: Jacques Ellul, "Work and Calling", Çev. James S. Albritton, içinde James Y. Holloway and Will D. Campbell, Der. *Callings!* (New York: Paulist Press, 1974): s. 18-44 ve 19. Çeşitli perspektifler: Placher, *Callings.*

Hane Halkı İçin Çalışmak

Aralarında Çin, Tayvan, Japonya, Kore, Vietnam ve Singapur'un bulunduğu Doğu Asya ülkelerinde çalışma geleneksel olarak, bireysel ya da birinci dereceden akrabalara yönelik olmamış, çok kuşaklı hane halkları etrafında dönmüştür. Çalışmayla ilgili bu uzun ömürlü görüş, bu ülkelerdeki Konfüçyüsçü geleneğin önemini yansıtmaktadır. Konfüçyüsçülük, MÖ beşinci yüzyılda yaşamış olan Konfüçyüs'ün (Kong Fuzi) çalışmalarına ve daha sonraları da antik Çin ideallerini ve ritüellerini canlandırmaya çalışan takipçilerine dayanan bir Çin etik felsefesidir.[18] Her ne kadar Konfüçyüsçülük, çeşitli yerel geleneklerin karışımı olsa da ve yüzyıllar boyunca çeşitli biçimlerde yeniden yorumlanmış olsa da günümüz Doğu Asya kültürüne bir temel sağlamaya devam etmektedir.

Konfüçyüs'ün öğretileri, Çin'in feodal tarihindeki çalkantılı bir döneme dayanmaktadır, bu yüzden de Konfüçyüsçülük, sosyal hiyerarşilere saygı duymaya dayanan sosyal bir uyuma vurgu yapar. Uyum, ebeveyn-çocuk gibi önceden belirlenmiş hiyerarşik ilişkilerdeki *ren* –"iyilik, insaniyet, cömertlik, insan sevgisi ve merhamet"– erdeminin peşinde olmaya dayanır. Dolayısıyla özerk bireyler etrafında yapılanmış olan Batı liberal bireyciliğinin tersine Konfüçyüsçü düşünce bir kimseyi, "sosyal olarak konumlandırılmış olan ve [uygun ilişki rollerinin katı normları tarafından idare edilen ilişkilerin] interaktif bir bağlam[ı] içinde tanımlanan ilişkisel bir varlık" olarak görmektedir. Temel sosyal birim birey değil, ailedir ve evlada yakışan saygı –"arzunun taliliği ve her bir bireyin arzuya ve kendisinin ya da gerçek veya sınıflandırılmış ebeveynlerinin refahına yönelik yardımı"–,

18. Wei-Ming Tu, "Confucius and Confucianism", içinde Walter H. Slote and Gregory A. DeVos, Der. *Confucianism and the Family* (Albany: State University of New York Press, 1998): s. 3-36. Xinzhong Yao, *An Introduction to Confucianism* (Cambridge: Cambridge University Press, 2000).

temel erdemdir. Ailevi ilişkilerin önemi, iyi yönetim ile ilgili Konfüçyüsçü modelin, bakım, rehberlik, itaat ve sadakata dayanan ebeveyn-çocuk ilişkisi idealinin genişletilmiş bir versiyonu olduğuna yönelik gerçeklikle de gösterilmektedir.[19]

Konfüçyüsçü düşüncede aileye merkezi bir konum verilmekle çalışma, bireye değil de çok kuşaklı aileye ve kamu yararına hizmet etmek olarak görülmektedir. Dolayısıyla Çin'de çalışma yüzyıllardır haneye dayalı bir şey olmuştur. Gerçekten de 1949'da Komünist Parti'nin iktidara gelmesinden sonra Mao yönetimi altında kolektif tarımın başarısızlığı, muhtemelen kısmen kolektifleştirmenin, haneye dayalı çalışmanın bu yüzlerce yıllık eski normlarıyla çatışması sebebiyle gerçekleşmiştir. Çalışmayı hane halkına hizmet olarak görmek, tarımsal emekle sınırlı değildir, bu bakış aynı zamanda ev üretimi, aile işletmeleri ve kazançların getirilip eve devredildiği dışarıdaki işler için de geçerlidir. Son yıllarda Doğu Asya'da Batı bireyciliğinin etkilerinin artması, 1985 yılında öne sürülen (takip eden) iddianın kısmen de olsa hafiflediği anlamına geliyor gibi görünmektedir; ancak bu iddia aynı zamanda haneye dayalı çalışma idealinin uzun ömürlü gücünü de göstermektedir: "Hiçbir Çin toplumunda bireyler, temelde bireysel fayda için çalışmazlar. Elbette, Çin tarihinin büyük bir kısmında [sıkı çalışmanın] planlı yararlanıcısı olan grup, *jia* ya da iktisadi aile olmuştur." Çalışmanın benzer

19. Sosyal uyuma vurgu: Wei-Bin Zhang, *Confucianism and Modernization: Industrialization and Democratization of the Confucian Regions* (New York: St. Martin's Press, 1999). Birinci alıntı, ayrıca iyi hükümet modeli: Jennifer Oldstone-Moore, *Confucianism: Origins, Beliefs, Practices, Holy Texts, Sacred Places* (New York: Oxford University Press, 2002), s. 55. İkinci alıntı: Michael Harris Bond and Kwang-Kuo Hwang, "The Social Psychology of Chinese People", içinde Michael Harris Bond, Der. *The Psychology of the Chinese People* (New York: Oxford University Press, 1986): s. 213-66 ve 215. Üçüncü alıntı: David K. Jordan, "Filial Piety in Taiwanese Popular Thought", içinde Walter H. Slote and Gregory A. DeVos, Der. *Confucianism and the Family* (Albany: State University of New York Press, 1998): s. 267-83 ve 268.

hane halkı ya da aileye dayalı kavramlaştırmaları, öteki Doğu Asya ülkelerinde de barizdir. Örneğin, Japonya'da akrabalık, Çin'de olduğundan farklı bir biçimde tanımlanabilir; ancak yine de aile işletmesinin bir çiftlik mi olduğu yoksa bir aile şirketi mi olduğuna bakılmaksızın "bir kimsenin bireysel arzuları, ahlaki erdemin özelliğini yüklenen aile işletmesinin emrine girer."[20]

Doğu Asya ülkeleri sanayileştikçe Konfüçyüsçü değerler de maaşlı ve ücretli işçiler için istihdam ilişkisine taşınır. Çalışanların bir firma tarafından işe alındığı ve çalışma hayatları boyunca bu firmada kalmalarının beklendiği Japon ömür boyu istihdam ideali, her ne kadar bu ideal işgücünün sadece bir azınlığı için geçerliyse de, ailevi mütekabiliyet ve sadakatin Konfüçyüsçü öneminin bir yansıması olarak görülebilir:

> "Birisini işe almakla firma, bu kişinin bütün bir kariyerini gözetmeye yönelik bir aile zorunluluğu üstlenir. Bu, firmanın çalışanları için fedakârlık yapmaya hazırlıklı olmak zorunda olduğu anlamına gelmektedir... İş güvencesi açısından firmanın çalışanlarına bağlılığı, çalışanlarından da üst düzey bir bağlılık karşılığını alır... Bu bağlılık mübadelesi ile Japon firmalar, çalışanın kendi ailesi şeklindeki bir kapsama dönüşürler."

20. Yüzyıllardır hane halkının temelidir: Susan Mann, "Work and Household in Chinese Culture: Historical Perspectives", içinde Barbara Entwisle and Gail E. Henderson, Der. *Re-Drawing Boundaries: Work, Households, and Gender in China* (Berkeley: University of California Press, 2000): s. 15-32; Stevan Harrell, "The Changing Meanings of Work in China", içinde Barbara Entwisle and Gail E. Henderson, Der. *Re-Drawing Boundaries: Work, Households, and Gender in China* (Berkeley: University of California Press, 2000): s. 67-76. Kolektif tarımın başarısızlığı: Mann, "Work and Household in Chinese Culture." Birinci alıntı: Stevan Harrell, "Why Do the Chinese Work So Hard? Reflections on an Entrepreneurial Ethic", *Modern China* 11 (April 1985): s. 203-26 ve 217. İkinci alıntı: Dorinne K. Kondo, *Crafting Selves: Power, Gender, and Discourses of Identity in a Japanese Workplace* (Chicago: University of Chicago Press, 1990), s. 131.

Kore'de 1960'larda sanayileşmenin başlamasıyla,

> "Otoriteye ve büyüklere saygı, sadakat ve eğitim ile çalışkanlığın önemi gibi Konfüçyüsçü değerler –ki bu değerler sosyal düzeni, ailede uyumu ya da öz-kültürü devam ettirmeyi amaçlayan geleneksel değerlerdir–, sanayileşme ortamının yeni yapılarına ve sınıflandırmalarına dönüşmüştür: ortak ya da ailevi sadakat, bir kimsenin işyeri için sıkı çalışmaya dönüşmüş, yerel paternalizm de modern endüstriyel koşullara uyarlanmıştır."[21]

Başka bir deyişle aile için çalışmak, şirket ailesi için çalışmaya dönüşmüştür. Bu fikrin aşırı bir uca gitmesiyle bazı işçiler, tıpkı birisinin ailesine şerefini geri vermesi gibi, itibarsızlaştırdığı firmaya onurunu iade etmek üzere intihar bile ediyorlar.

Son olarak sıkı çalışmaya, sadakate ve kişisel gelişime vurgu yapan Konfüçyüsçü bir çalışma etiğinin, Japonya'nın, Kore'nin, Tayvan'ın, Hong Kong'un ve Singapur'un iktisadi başarısının temelini oluşturduğu varsayılmaktadır. Bu, Protestan çalışma etiğinin, kapitalizmin ruhunu oluşturduğuna yönelik Weber'in meşhur tezini hatırlatmaktadır ve ayrıca birazcık da ironi içermektedir; çünkü Weber, Konfüçyüsçülüğün statükoyu korumakla, risk almayı kısıtlamakla ve başka kısıtlamaları sahnelemekle iktisadi gelişimi engellediğini öne sürmekteydi. Konfüçyüsçü çalışma etiğinin iddia edilen önemi ile ilgili eleştiriler, günümüzde işverenlerle devletlerin, aktif bir biçimde uysal ve çalışkan bir iş gücü kurarak ve şirket otoritesinin işgücü üzerindeki gerçek doğasını gizleyerek çıkarcı bir biçimde kendi modernleşme gündemlerine hizmet

21. Birinci alıntı: Min Chen, *Asian Management Systems: Chinese, Japanese and Korean Styles of Business*, Der. (London: Thomson Learning, 2004), s. 158. İkinci Alıntı: Andrew Eungi Kim and Gil-sung Park, "Nationalism, Confucianism, Work Ethic and Industrialization in South Korea", *Journal of Contemporary Asia* 33 (2003): s. 37-49 ve 44.

etmek üzere Konfüçyüsçü retoriği titizlikle kullandıklarını öne sürmektedirler.[22]

Aile merkezli toplumlar, Konfüçyüsçü kültürlerle sınırlı değildir. Örneğin, geniş aile, Amerika'nın Yerli Cheyenne kabilesinde temel sosyal birimdir. Cheyenneli bir geniş aile grubu, evlilik yoluyla oluşan akrabaları, evli yetişkin çocukları ve onların çocuklarını ve başkalarını içerebilir ve bu yüzden de oldukça geniş olabilir. Bu aileler ortak bir biçimde "üyelerinin bazılarının ücret karşılığında çalıştığı, bazılarının çocuklara baktığı ve başka bazılarının ise hem kendilerinin hem de ücret karşılığında çalışanların ev işlerini üstlendikleri ortak bir iş grubu" şeklinde örgütlenirler. Ailenin iş birliğine dayalı doğası ve bireysel kimliğin değil de ailevi kimliğin önemi, bir çalışanın işe gelememesi durumunda bir kardeşin ya da kuzenin onun yerini doldurmak üzere çalışmaya gönderilmesi pratiği –bazı işverenlerin hayal kırıklığıyla "onların bireyselci perspektiflerinden bakıldığında onlar, bir iş için bir kişiyi çalıştırmaktadırlar, bir aileyi değil"– ile ortaya çıkmaktadır.[23]

Gönüllülük ve Toplum ile Ülke için Çalışmak

Arkeolojik bulgular, son buz çağının sonlarına kadar, on bin yıl önce ilk avcı-toplayıcı insanların, küçük ve çok sıkı bağlar içinde yaşadıklarını göstermektedir. Çalışma,

22. Ekonomik başarıya vurgu: Peter L. Berger, "An East Asian Development Model?" içinde Peter L. Berger and Hsin-Huang Michael Hsiao, Der. *In Search of an East Asian Developmental Model* (New Brunswick, NJ: Transaction Publishers, 1988): s. 3-11; Zhang, *Confucianism and Modernization.* Hindered economic development: Max Weber, *Confucianism and Taoism: The Religion of China* (1915), Çev. Hans H. Gerth (New York: Free Press, 1951). Maniplatif bir şekilde kendi gündemine hizmet etmek: Keedon Kwan, "Economic Development in East Asia and a Critique of the Post-Confucian Thesis", *Theory and Society* 36 (March 2007): s. 55-83.

23. John H. Moore, *The Cheyenne* (Cambridge, MA: Blackwell, 1996), s. 159 ve 262.

gitgide özel taş aletlerin yardımını alıyordu ve bu fiziksel çaba talebinin ürünleri –yiyecek ve sığınak– grupla yoğun bir biçimde paylaşılıyordu. Hızlı bir biçimde on beşinci yüzyıldaki İngiltere'nin erken modern dönemine ilerleyecek olursak, "emek, toplumun, üzerinde haklarının bulunduğu ve işçiler ile zanaatkârların bu kaynağı toplum mensuplarına, toplumun öngördüğü şart ve koşullarda sağlamakla yükümlü oldukları ortak bir kaynak olarak görülüyordu." Bu yüzden de mahalli ve ulusal statülerin farklılığı, işçileri kendi mıntıkaları dışında iş aramaktan alıkoyuyor ve bir işten ayrılmadan önce de çalışmalarını bitirmelerini gerektiriyordu. Daha sonra 1630 yılında John Winthrop, New England'a yerleşen Püriten sömürgecilere hayatta kalmaları için şu şekilde yol gösteriyordu,

> "Bu işte tıpkı tek insan gibi birleşmek zorundayız. Her birimiz ötekini, kardeşçe bir alakayla ağırlamalıyız, başkalarının gereksinimlerini karşılamak üzere kendi fazlalıklarımızı kısmalıyız. Hep beraber tanıdık şirketleri, alçakgönüllülükle, nezaketle, sabırla ve cömertçe desteklemeliyiz. Her birimiz ötekini memnun etmeli, ötekinin koşullarını kendimizinki yapmalıyız, beraber sevinmeli, beraber çalışmalı ve beraber acı çekmeliyiz, aynı bedenin mensupları olarak cemaatimizi, işbaşındaki komisyonumuzu ve topluluğumuzu her daim gözümüzün önünde tutmalıyız."

Bu örnekler, insan topluluklarının yaşamlarını devam ettirmeleri için çalışmanın bulunduğuna vurgu yapmaktadır ve bu yüzden de çalışma, topluma hizmet etmenin önemli bir metodu olarak görülebilmektedir.[24]

24. Grup ile paylaşım: Peter Bogucki, *The Origins of Human Society* (Malden, MA: Blackwell, 1999). Birinci alıntı: Robert J. Steinfeld, *The Invention of Free Labor: The Employment Relation in English and American Law and Culture, 1350-1870* (Chapel Hill: University of North Carolina Press, 1991), 60. İkinci alıntı: aktaran Andrew Delbanco, Der. *Writing New England: An Anthology from the Puritans to the Present* (Cambridge, MA: Harvard Uni-

Günümüzde topluma hizmet etmenin yaygın bir yolu gönüllülükten geçmektedir. Her ne kadar gönüllülük, tipik olarak ücretsiz (veya oldukça düşük ücretli) bir aktivite olsa da yine de çalışma olarak görülmelidir –gönüllülük de çabalama içerir, gönüllünün kendisine ve başkalarına bir takım faydalar üretir ve emek piyasası fırsatları, bireysel motivasyon, sosyal normlar ve toplumsal cinsiyet gibi ücretli çalışmayı şekillendiren faktörlerin aynısı tarafından yapılandırılır. Gönüllülük genellikle, bizden daha az şanslı olan başkalarına yardım etmenin özgeci ya da insancıl bir yolu olarak görülmektedir. Gönüllülük, kurumsal ve yoğun bir bağlılıkla biçimlendirildiğinde, bir amme hizmeti olarak da görülebilir: "katılımcılara asgari bir parasal karşılık ile toplum tarafından tanınan ve değerlendirilen; mahalli topluma, ulusal topluma ya da dünya toplumuna önemli bir katılım ve katkı ile ilgili düzenlenmiş bir dönem." Bazı durumlarda amme hizmeti gençler için zorunludur ya da bu hizmet zorunlu askerlik hizmetine bir alternatif sağlar. Dostluk derneklerinde, sendikalarda, ticari birliklerde, sosyal organizasyonlarda ve devlet kuruluşlarında (örneğin, mahalli bir okulun yönetiminde) veya hatta sizi iyi bir komşu yapan birilerinin çimlerini biçme ya da bir komşunun çocuğuna bakma gibi gayri resmi işlerde de yer alma gibi öteki topluluk oluşturma biçimleri de gözden kaçırılmamalıdır.[25]

---

versity Press, 2001), 10. İş almak: Jane Parry, "Care in the Community? Gender and the Reconfiguration of Community Work in a Post-Mining Neighborhood", içinde Lynne Pettinger et al., Der. *A New Sociology of Work?* (Malden, MA: Blackwell, 2005): s. 149-66.

25. Çalışma olarak görünür: Rebecca F. Taylor, "Rethinking Voluntary Work", içinde Lynne Pettinger et al., Der. *A New Sociology of Work?* (Malden, MA: Blackwell, 2005): s. 119-35; Mark Snyder and Allen M. Omoto, "Volunteerism: Social Issues Perspectives and Social Policy Implications", *Social Issues and Policy Review* 2 (December 2008): s. 1-36. Alıntı: Michael Sherraden, "Service and the Human Enterprise", unpublished paper, Center for Social Development, Washington University (2001), 5. Zorunlu amme hizmeti: Justin Davis Smith, "Civic Service in Western Europe", *Nonprofit and*

Bireylerin, gönüllü çalışmaya, amme hizmeti sunmaya ya da topluluk oluşturmaya devam etmeleri ya da bunları devam ettirmeye teşvik edilmelerinin çeşitli sebepleri bulunmaktadır. Yoksul olan başkalarına yardım etmek genellikle dini ve / veya ahlaki ilkeler tarafında teşvik edilen insani kaygılardan kaynaklanmaktadır. Oldukça farklı olan bir tarzda, siyaset felsefesinde klasik cumhuriyetçi düşünce okulu, bir topluluğu ya da ulusu bir arada tutmak için medeni erdeme vurgu yapar. Örneğin on sekizinci yüzyıl Amerikan kurucularına göre,

> "Devrimci ideal, özel işlerin peşinden gitmede değil, bireysel çıkarların *res publica*'ya tabi olduğu, yurttaşlık görevinin ortak kamusal yaşamında bulunmalıdır... İlk Amerikan kuşağına göre siyasi topluluk, her bir mensubunu bireysel kaygıları aşan ortak çıkarların tek bir yurttaşlık bedenine bağlamakla tek bir organik bütündü. Doğal liderlerin halk arasından çıkmaları beklenirdi; ötekiler ise... kamu yararına olacak şekilde kendi yeteneklerine katkıda bulunmalıdırlar."

Günümüzde de devam eden bu perspektife göre amme hizmeti, "eşzamanlı olarak politik olarak kayıtsız olan yurttaşları faziletli yurttaşlara ve toplumu da aktif olarak bağlı olan yurttaşların daha yakın ve özel topluluğu haline dönüştüren" bir şey olarak görülmektedir. Bu, topluluk örgütlerine ve toplumun yaşamına katkıda bulunan öteki informel aktivitelere yerel düzeydeki katılımın yanı sıra resmi amme hizmeti (ulusal hizmet programlarında olduğu gibi) ile mümkün olabilmektedir. Başkalarına hizmette bulunmak ayrıca bir kimsenin topluma olan borcunu yeniden ödemenin bir yolu olarak da savunulmaktadır. Bu perspektif, bireylerin kendi çalışmalarına sahip olduklarını belirten Locke taraftarı liberal

---

Voluntary Sector Quarterly 33 (December 2004 supplement): s. 64S-78S. Topluluk oluşturmanın öteki biçimleri: Parry, "Care in the Community?"; Taylor, "Rethinking Voluntary Work."

gelenekle çelişmektedir; tersine bu perspektif "insanların, her bir ötekinin varoluşu ile ilgili üretimde karşılıklı olarak yer alması ölçüsünde, kendi emeklerinin ürünlerinin her kes sayesinde olduğuna" inanmaktadır. Son olarak gönüllük ve hizmet, hem içsel –örneğin, çalışmanın doğasındaki keyif ve başkalarına yardım edildiğini görmek– hem de dışsal –örneğin, insan sermayesini, sosyal ağları ve medeni becerileri geliştirme– olarak gönüllüye sağladığı karşılıklar için de önemlidir.[26]

Çalışmayı bir kimsenin toplumuna ya da ülkesine hizmeti olarak kavramlaştırmak, ücretsiz gönüllülük ve amme hizmeti ile sınırlı değildir. Askerlik hizmeti, genellikle bir kimsenin ülkesine yönelik vatanseverlik hizmeti olarak görülmektedir. Çalışma daha genel bir çerçeveden bu şekilde de görülebilir. On yedinci yüzyılın sonlarında İngiliz merkantilist iktisatçıları, çalışmayı, ülkenin iktisadi çıkarlarına yönelik milliyetçi bir görevle aşılıyorlar ve "ulusun amaçlarının gerektirdiği çalışma türünü ve miktarını gerçekleştirmenin [işçilerin] bir görevi" olduğuna inanıyorlardı. Amerika'da ücretli çalışmanın yükselişinden önce, "Devrimci [dönem] cumhuriyetçiliği çalışmayı, özgür yurttaşlar tarafından toplumun faydasına yönelik yararlı ürünlerin üretimi olarak betimliyordu." Kore'de ücretli çalışmanın yaygınlaşmasıyla devlet, 1960'lardan

26. Birinci alıntı: James A. Morone, *The Democratic Wish: Popular Participation and the Limits of American Government,* Der. (New Haven, CT: Yale University Press, 1998), s. 16. İkinci alıntı: James L. Perry and Ann Marie Thomson, *Civic Service: What Difference Does It Make?* (Armonk, NY: M. E. Sharpe, 2004), s. 4. Yerel katılım: Parry, "Care in the Community?" Repaying one's debt to society: William F. Buckley Jr., *Gratitude: Reflections on What We Owe to Our Country* (New York: Random House, 1990). Üçüncü alıntı: Tim Ingold, *The Appropriation of Nature: Essays on Human Ecology and Social Relations* (Iowa City: University of Iowa Press, 1987), 227. Gönüllülere sağlanan karşılıklar: John Wilson and Marc Musick, "The Effects of Volunteering on the Volunteer", *Law and Contemporary Problems* 62 (Autumn 1999): s. 141-68; Stephan Meier and Alois Stutzer, "Is Volunteering Rewarding in Itself?" *Economica* 75 (February 2008): s. 39-59.

1980'lere kadar aşağıdaki hususlar yoluyla hızlı bir iktisadi gelişimi teşvik etmeye çalışmıştır:

> "Çalışma kavramını etnik milliyetçilik ya da *minjokjuui* ile ilişkilendirerek, endüstriyel çalışmayı ulusal bir kampanyaya [dönüştürmüştür]. Çalışma... her bir birey ne kadar çok çalışırsa, firmalar ve daha da önemlisi ülke de dahil olmak üzere herkesin zenginliğinin de o denli aratacağına dair görüşlerle dolu bir biçimde sosyal bir zorunluluk, vatanperverane ve ahlaki bir görev olarak görülüyordu. Ayrıca çalışma eyleminde yer almaya sevk eden güç, bireysel çıkar olarak değil de devletin ulus inşasına bir katkı olarak tanımlanıyordu."[27]

Komünizm altında topluma hizmet olarak çalışma düşüncesi tanımsaldır –örneğin *Oxford İngilizce Sözlüğü*, komünizmi, "özel mülkiyetin olmamasının gerektiği, tüm mülkiyetin topluma devredildiği, emeğin tüm mensupların ortak yararı için örgütlendiği bir toplum durumunu savunan bir kuram" olarak tanımlamaktadır. 1920 yılında Lenin'in bir konuşmasında anlatıldığı gibi komünist emek,

> "Toplum yararına karşılıksız sergilenen bir emektir, belirli bir görev olarak sergilenen, belirli ürünleri elde etmeye yönelik bir hak amacıyla sergilenen, daha önceden belirlenmiş ve yasal olarak sabitlenmiş kotalara göre sergilenen bir emek değil, kotalardan bağımsız gönüllü bir emektir; bu, herhangi bir karşılık beklentisi olmaksızın, bir durum olarak karşılık olmaksızın sergilenen bir emektir, bu emek sergilenmektedir; çünkü toplum yararı için bir çalışma alışkanlığına dönüşmüştür ve ortak fayda-

27. Birinci alıntı: Edgar S. Furniss, *The Position of the Laborer in a System of Nationalism: A Study in the Labor Theories of the Later English Mercantilists* (Boston: Houghton Mifflin, 1920), 200. Ayrıca: David A. Spencer, *The Political Economy of Work* (London: Routledge, 2009). İkinci alıntı: Arthur P. McEvoy, "Freedom of Contract, Labor, and the Administrative State", içinde Harry N. Schneiber, Der. *The State and Freedom of Contract* (Stanford, CA: Stanford University Press, 1998): s. 198-235 ve 202. Üçüncü alıntı: Kim and Park, "Nationalism, Confucianism, Work Ethic and Industrialization in South Korea", s. 41.

ya yönelik çalışma gereksinimi (sağlıklı bir organizma gereksinimi olarak emek) ile ilgili (bir alışkanlığa dönüşmüş olan) bilinçli bir kavrayıştan dolayı bu emek sergilenmektedir."

Çalışma ile ilgili benzer bir görüş, Nazi Almanyası ideolojisinin bir parçasıydı fakat aynı zamanda bu görüş ırkçı üstünlük fikriyle de aşılanmış durumdaydı. Nazi Partisi'ne göre "her üretken birey, yaşamının en büyük kısmında işteki görevini üstlenir; onun işteki duruşu, yaşamının çalışmasının serbest bir biçimde satılabilen bir meta olmadığı, tersine, yaşamının, onun kanıyla oluşmuş olan halkına ve ailesine yönelik görevi sürdürmek zorunda olduğu kabulüne dayanır."[28] Ve dolayısıyla bir kimsenin toplumu ya da ülkesi yararına hizmet olarak çalışma iyi, kötü ya da çirkin olarak görülebildiği sürece bu, çalışma ile ilgili farklı kültürler, dönemler ve siyasi sistemlerde bulunan inkâr edilemez bir kavramlaştırma olacaktır.

Hizmet ile Bireysellik Arasındaki Gerilim

Gerek Yüce Tanrı'ya gerekse feodal lorda hizmet etmek şeklinde olsun, hizmet olarak çalışma, Batı bireyciliğinin yükselişinden önce hâkim bir çalışma kavramlaştırmasıydı. Birçok faktör, 1500'lerden başlayarak Batı düşüncesinde bireyciliğin hâkimiyetini artırmıştır.[29] Protestan Reformu ya da İngiliz Reformu gibi dini bölünmeler, bir kimsenin

28. İkinci alıntı: V. I. Lenin, *Collected Works, Vol. 30: September 1919-April 1920*, Çev. George Hanna (Moscow: Progress Publishers, 1965), s. 517. Ayrıca: Anna Feldman Leibovich, *The Russian Concept of Work: Suffering, Drama, and Tradition in Pre-and Post-Revolutionary Russia* (Westport, CT: Praeger, 1995). Üçüncü alıntı: Michael Thad Allen, *The Business of Genocide: The SS, Slave Labor, and the Concentration Camps* (Chapel Hill: University of North Carolina Press, 2002), s. 221. Ayrıca: Joan Campbell, *Joy in Work, German Work: The National Debate, 1800-1945* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 1989).

29. Roy F. Baumeister, *Identity: Cultural Change and the Struggle for Self* (New York: Oxford University Press, 1986).

hayatını nasıl yaşayacağı ile ilgili çoklu modelleri meydana getirdi ve dolayısıyla hangi yolun takip edilmesi gerektiğine yönelik bir seçim yapma olasılığına yol açtı. Protestanlık, özellikle de Püritenlik, bireysel kurtuluşa yönelik erken dönem gelişmeleri güçlendirdi ve dini aktiviteleri de git gide daha bireysel ve daha az hiyerarşik bir hale getirdi. İktisadi değişimler ve feodal düzenin çökmesi, sosyal hareketliliği artırdı. Bir kimsenin toplumdaki konumu ve yaşam standardı, önceden belirlenmiş bir sosyal tahsise değil, gittikçe bireysel başarıya bağlı olmaya başladı. Hıristiyan bir sosyal düzenden çok nihai olarak seküler bir sosyal düzenin ortaya çıkması, yaşamdan sonraki dini bir kurtuluştan ziyade şimdiki yaşamda kişisel, dini olmayan bir tatmine yönelik bireysel arzuları ilerletmiştir. Ve kilise ile çeşitli monarşilerin hiyerarşik otoriteleri ile mücadele, bireysel özgürlüklere yönelik bir hareket meydana getirmiştir.

Modern Batı düşüncesinde bireyin önemi, başkasından ziyade bireyin kendisine hizmet eden bir aktivite olarak çalışma kavramlaştırmaları ortaya çıkartmıştır. Öncelikle çalışma bireysel özgürlüğün bir kaynağı olarak (Bölüm 2) ve serbest bir biçimde ticareti yapılan bir meta (Bölüm 3) olarak görülebilir. Daha sonra çalışma, bireysel çıkarlarımızın doğası ile ilgili görüşleri farklılaştırmakla birbirinden ayrılan çeşitli serbest aktiviteler olarak görülmeye başlanmıştır –özellikle, mallar ve boş zaman tüketimi (Bölüm 5), kişisel tatmin (Bölüm 6) ya da olumlu bir öz-kimlik (Bölüm 9). Bireyciliğin yükselmesi nispetinde işçiler de köleliğin, feodalizmin ve otoriter siyasi sistemlerin boyunduruğundan özgürleşmişlerdir, bu dönüşümler olumlu gelişmeler olarak değerlendirilebilir. Ancak bir kimse aynı zamanda bireyciliğin çok ilerleyip ilerlemediğini de sorgulayabilir.

İktisatçı Stephen Marglin bireysel öz-çıkar kavramının özellikle 1680'ler ile 1770'ler arasında John Locke ve Adam Smith'in etkileyici yazılarıyla "bir yüz yıl içinde ahlaksızlık-

tan erdeme" nasıl dönüştüğünü göstermektedir. Dolayısıyla toplum, kendi tüketim ve refahına odaklanan öz-çıkarcı, atomist bireylerin (ya da çekirdek ailelerin) bir toplamı olarak görülmeye başlandı. Böylece iktisadi piyasalar baskın çıkmış ve toplumun önemini zayıflatmıştır:

> "Metalaşma daha büyük bir etki oluşturabilir; ancak bir mal ya da hizmetin alınıp satılan bir şeye dönüştüğü her seferinde sonuç, gayri şahsi piyasa ilişkilerinin karşılıklı ya da benzeri kişisel ilişkilerin yerini alması olmuştur. Sonuç olarak iktisadi bağlar tamamen bozulur ve toplumu riske atar."

Bu eğilimler, Miroslav Volf'un sıkı çalışmanın "Tanrı'ya ibadet ile ya da Tanrı'nın insan yaşamı üzerindeki talebi ile çok az ilişkisi olduğuna; bu çalışmanın bireyin ya da insanların benlik üzerindeki 'ibadeti' ile daha çok ilgisi olduğuna" yönelik ve dolayısıyla insanların Tanrı ile ve birbirleriyle olan ilişkilerini değersizleştiren çağdaş ibadeti hor gören gözlemleri ile gösterildiği gibi, dini bir perspektiften de eleştirilmiştir.[30]

Bu yüzden de çalışmayı bir hizmet olarak görmekten, bireye hizmet olarak görmeye yönelik bu dönüşüm, bedelsiz olmamıştır ve günümüzde Tanrı'ya hizmet etmeye, toplumda gönüllü çalışmaya, ulusal hizmet programları oluşturmaya ve ücretli çalışmanın geleneksel biçimlerini toplum-yönelimli daha geniş kavramlarla görmeye yönelik yapılan çağrılar, modern Batı dünyasındaki aşırı bireyci ve bencil çalışma kavrayışını yumuşatma girişimleri olarak görülebilir. Hindu bir ruhani liderin sözleriyle:

> "Böylece hizmet, insanların başkalarıyla, Tanrı'yla, zamanla, doğayla ve kendisini sarmalayan dünyayla olan ilişkilerle ilgilidir.

30. Birinci ve ikinci alıntılar: Stephen A. Marglin, *The Dismal Science: How Thinking Like an Economist Undermines Community* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2008), s. 96 ve 17-18. Üçüncü alıntı: Volf, *Work in the Spirit*, s.129.

> Çalışmanın önemlice bir rolü, her zaman mali bir karşılık elde etmeyi sağlaması olacaktır; ancak bu, kendiliğinden bir amaç olarak değil de sadece birey ya da onun ailesi için daha iyi bir yaşam kalitesinin bir aracı olarak görülmeyi gerektirir."[31]

Bu yüzden de çalışmayı hizmet olarak kavramlaştırmak, toplum ile birey arasındaki köklü gerilimin mevcudiyetine rağmen, çalışmanın bütünselliğini kavramaya yönelik önemli bir unsur olmuştur ve öyle olmaya devam edecektir.

31. Naraine, "Dignity, Self-Realization and the Spirit of Service", 100.

Sonuç
Çalışma Önemlidir

"Emek, hayattır."
-Thomas Carlyle (1795-1881)

Çalışma genellikle görülmez.[1] Bu kitap için kullanılan kâğıt ve mürekkebe kadar kullandığımız her şey, çok nadiren gördüğümüz ya da bildiğimiz ve içinde çalıştıkları koşullar üzerinde çok nadiren düşündüğümüz insanlar tarafından yapılmakta ve taşınmaktadır. Çalışanlar, işletme eğitiminde ve şirket yönetiminde genellikle görünmezdirler. İş ya da

1. Ferdinand Protzman, *Work: The World in Photographs* (Washington, DC: National Geographic Society, 2006).

çalışma standartları ile ilgili hususlar, birçok ülkenin öncelikli siyasi gündeminde çok nadiren yer alır ve uluslararası arenada Dünya Ticaret Örgütü, çalışma standartlarının kendilerini ilgilendirmediğini açıkça belirtmektedir. Akademide çalışma ile ilgili araştırmalar, tipik bir biçimde çağdaş bilim dünyasının öncü kolu olarak görülmez ve bu yüzden de birçok bilim insanına büyük ölçüde görülmez. İktisat, tarih, siyaset bilimi, psikoloji ve sosyolojinin çalışmayı inceleyen disiplinel alt dallarının popülerlikleri azalmıştır ve çalışmaya adanmış tek disiplin olan endüstri sosyolojisi, yavaş yavaş yok olmaktadır. Ancak çalışma görünmez olmamalı. Çalışma önemlidir.

Sadece pratik açıdan değil, entelektüel açıdan da çalışma önemlidir. Önceki on bölümde fikirleri önemli olan çeşitli tarihsel şahsiyetleri ve entelektüel devleri hatırlayın –örneğin, sosyolog Max Weber ve Émile Durkheim, iktisatçı Adam Smith, Karl Marx, W. Stanley Jevons, Sidney ve Beatrice Webb ve John R. Commons, siyaset bilimci John Locke, psikolog Sigmund Freud ve Abraham Maslow, felsefeci Konfüçyüs, Aristoteles, Georg Hegel, Hannah Arendt ve Michel Foucault, ilahiyatçı Aziz Thomas Aquinas, Martin Luther, John Calvin vb. Frederick Winslow Taylor ve Mary Parker Follet gibi işletme uzmanları, Charlotte Perkins Gilman gibi feministler ve çok sayıda başka isim. Yüzlerce yıllık kuramlaştırma ve gözlemin sonucu, çalışmanın incelenmesinde hepsi birlikte güçlü mercekler sunan bir dizi disiplinel çalışma kavramlaştırmaları olmuştur. Ancak günümüz biliminin uzmanlaşmış doğası, çalışmanın dar boyutlarına her disiplinin tercih ettiği gözlükle odaklanmaktadır. Çalışma ıstırap *veya* kişisel tatmin *ya da* sosyal bir ilişki olarak görülmektedir. Sadece bu farklı kavramlaştırmaların önemini değil, aynı zamanda aşırı bir biçimde odaklanılan sınırlılıkları da değerlendirmeliyiz. Tekil bir çalışma düşüncesiyle meseleye yaklaştığımızda, insan deneyiminin oldukça karmaşık ancak kritik derecede önemli

olan bir yönü ile ilgili bölük pörçük bir kavrayışı ve buna bağlı olarak da çalışmanın fiili biçimlerini değerlendirmeye ve çalışmayla ilgili özel ve kamusal politikalar tasarlamaya yönelik eksik bir temel ile başbaşa kalırız. Bu sınırlılıkların çözümü ve çalışmayı derinlemesine anlamanın temeli, çalışmayla ilgili çoklu kavramlaştırmaları kabul etmekten geçmektedir.

Özü İtibariyle Önemli Bir Şey Olarak Çalışma

Karl Marx ve başka bazı isimler, en üst seviyede, bizi hayvanlardan ayırdığı için çalışmanın, insan olmanın temel bir özelliği olduğunu öne sürmüşlerdir (Bölüm 9). Her ne kadar çalışmayı bu denli üst bir konuma yükseltmek tehlikeliyse de –çünkü çalışma hiçbir zaman tüm insani ihtiyaçlarımızı karşılayamayacaktır– yine de çalışmanın, insan deneyimi ile ilgili düşünme biçimimizin kenarında kalacak biçimde aşağılara indirilmesine karşı önlem almamız gerekmektedir. Çalışma, tamamen değil fakat önemli biçimlerde, bireysel olarak ve toplu olarak kim olduğumuzu tanımlar. Gerek ücretsiz ev işleri olsun gerekse ücretli çalışma ya da çalışmanın aldığı birçok öteki şekli olsun, çalıştığımız zaman, biyolojik, iktisadi ve sosyal benliğimizi deneyimlemiş oluruz. Terleriz, düşünürüz, bakım işi yaparız ve yaratırız. Çalışma, nasıl geçindiğimiz, nasıl maddi bir dünya inşa ettiğimiz, öz-saygımızı ve sosyal kimliğimizi nasıl geliştirdiğimiz (veya yitirdiğimiz), en azından kendimiz gibi başkalarıyla nasıl etkileşime girdiğimiz ve toplumun güç dengesizliğini nasıl deneyimlediğimizdir. Bu yüzden de çalışma, tamamen insani bir aktivitedir.

Çalışmanın önemi, onun zihinsel sağlığımız üzerindeki etkileriyle pekiştirilmektedir. İşlerinde yüksek düzeyli öz-kimliğe sahip olan bireyler, mesleki fedakârlık yaşarlar. Bu tip durumlarda çalışma, yüksek bir kişisel tatmine, başarıya, sonuca ve çalışmadan ziyade boş zaman gibi görünebilen

bir karşılığa yol açar. Karmaşıklık, rutinlik ve kendi kendini yönlendirmeye yönelik fırsatlar gibi işin yapısal özelliklerinin yanı sıra iş güvencesi de psikolojik esenlik, öz-saygı ve bir kimsenin başarısını kontrol etme yeteneğini etkiler. İşin olmaması durumuna eşlik eden sorunlar, çalışmanın önemini göstermektedir. Hukuk araştırmacısı Kenneth Karst'ın sözleriyle:

- Şayet düzenli ve yeterli bir ücreti olan çalışma bağımsızlığın bir kaynağıysa, böyle bir çalışmanın olmaması da başkalarına bağımlı olmak anlamına gelmektedir.
- Şayet düzenli ve yeterli bir ücreti olan çalışma kişisel başarının bir yoluysa, böyle bir çalışmanın yokluğu da başarısızlığa işaret eder.
- Şayet düzenli ve yeterli bir ücreti olan çalışma sosyoekonomik merdivenin üst basamaklarını sunuyorsa, böyle bir çalışmanın olmaması da bir kimsenin sosyal durumunun ya sabit olması ya da düşüşte olduğu anlamına gelmektedir.
- Şayet düzenli ve yeterli bir ücreti olan çalışma aile güvencesi sağlıyorsa, böyle bir çalışmanın yokluğu da güvencesizlik anlamına gelmektedir.
- Şayet düzenli ve yeterli bir ücreti olan çalışma başkalarının takdirini sağlıyorsa, böyle bir çalışmanın olmaması da mahcubiyet anlamına gelmektedir.

Ayrıca birçok kanıt, işsizliğin zihinsel sağlığı sarstığını da göstermektedir. Bu bakımdan eksik istihdam ve işsizlik sorunları, basitçe bir gelirden yoksun olmaktan daha fazlasıdır ve tersine bu sorunlar, insanlık durumunun kalbine o denli keskin bir şekilde vurur ki ilgili bazı kişiler, düzgün iş hakkını güvence altına alacak bir yasalaştırmayı savunmaktadırlar. Başka bazıları istihdam ve iş hukukunu yönlendirmeye yönelik yeni değerler ve iş dünyası liderlerinin işten çıkartmayı, normal bir operasyon prosedürü olarak değil de bir son çare politikası olarak görecekleri yeni normlar için

çağrıda bulunmaktadırlar.[2] Bu hususlar, özellikle küresel olarak işsizlikte tahmini olarak otuz dört milyonluk bir artışa yol açan (ki böylece 2010'un başlarında iki yüz milyondan fazla kişi işsiz durumundaydı) 2008 yılındaki küresel mali kriz sonrasında önemli olmuştur. Ancak çalışmanın yoğun önemi, ayrıca, basitçe herhangi bir işe sahip olmanın yeterli olmadığı anlamına da gelmektedir.

Giriş bölümünde detaylı bir biçimde açıklandığı gibi çalışma, ayrıca içinde yaşadığımız dünyayı da şekillendirmektedir. Çalışma, sosyal yapıları, kültürü ve eşitsizlikleri hem oluşturur hem de bunlar tarafından oluşturulur. İnsanlık tarihi ve sosyal evrim, çalışmanın doğasındaki değişimlerden ayrılamaz. Neolitik Devrim'in avcı-toplayıcılıktan tarıma olan geçişi ve Sanayi Devrimi'nin endüstriyel üretime olan geçişi ile meydana gelen temel toplumsal değişimler, insanların nasıl çalıştıklarını ve böylece başka insanlarla

2. Mesleki sadakat: Robert A. Stebbins, *Between Work and Leisure: The Common Ground of Two Separate Worlds* (New Brunswick, NJ: Transaction Publishers, 2004). Psikolojik esenlik: Hans De Witte, "Job Insecurity and Psychological Well-Being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues", *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8 (June 1999): s. 155-77; Melvin W. Kohn, "Unresolved Issues in the Relationship between Work and Personality", içinde Kai Erikson and Steven Peter Vallas, Der. *The Nature of Work: Sociological Perspectives* (New Haven, CT: Yale University Press, 1990): s. 36-68. Alıntı, ayrıca düzgün iş hakkı: Kenneth L. Karst, "The Coming Crisis of Work in Constitutional Perspective", *Cornell Law Review* 82 (March 1997): s. 523-70 ve 534. İşsizlik ve zihinsel sağlık: Marie Jahoda, *Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis* (Cambridge: Cambridge University Press, 1982); Peter Warr, *Work, Unemployment, and Mental Health* (Oxford: Clarendon Press, 1987); ancak karşılaştır: Arthur P. Brief et al., "Inferring the Meaning of Work from the Effect of Unemployment", *Journal of Applied Social Psychology* 25 (April 1995): s. 693-711. Düzgün iş hakkı: William P. Quigley, "The Right to Work and Earn a Living Wage: A Proposed Constitutional Amendment", *New York City Law Review* 2 (Summer 1998): s. 139-82. Çalışma hukukunun yeni değerleri: Marion Crain, "Work Matters", *Kansas Journal of Law and Public Policy* 19 (Spring 2010): s. 365-82. Son çare olarak işten çıkartma: Frank Koller, *Spark: How Old-Fashioned Values Drive a Twenty-First-Century Corporation* (New York: PublicAffairs, 2010).

da nasıl ilişkide olduklarını yansıtmaktadır. Feodalite, sömürgecilik, kapitalizm, komünizm ve öteki sosyal sistemler de benzer bir biçimde çalışmanın nasıl yapılandırıldığı ile tanımlanmaktadırlar –kim ne yapıyor, kimin ne yapacağını belirleme gücüne kim sahip, kim neye sahip ve kimin neye sahip olacağını belirleme gücüne kim sahip. Sosyal değişim, her durumda yerleşik çalışma kalıplarını bozar ve yerine yeni kalıplar koyar –aslında, "tüm devrimler... bir bakıma iş bölümü ile ilgilidir."[3]

Çalışma, benimsediğimiz ve uğruna mücadele ettiğimiz bir toplum türünü belirlemeye devam etmektedir. Bizler, sadece çalışma alanının dışında hayatta kalabilmek için çalışan bir tüketiciler yığını mıyız? Toplam iktisadi büyüme, çalışmamızın etkinliğini ve anlamını ölçmeye yönelik tek ölçüt müdür? Siyaset bilimci Russell Muirhead'ın belirttiği gibi piyasalar, üretkenliğin üst seviyelerine ulaşmak için güçlüdürler; ancak bu, çalışmayı, maaş çeki kazanmaya yönelik bir eyleme indirger ve maaş çekleri de "bir kişiye, şu değil de bu tip bir iş yapmaya yönelik oldukça güçlü bir sebep sunmaz. Maaş çekleri, bir kimsenin neden anlamlı veya tatmin edici bir iş bulması gerektiği ile ilgili veya çalışmanın neden bir kimsenin kimliğinin uygun bir ifadesi olduğu ile ilgili hiçbir şey söylemezler." Çalışma, piyasadan daha fazla olan bir şey ile mi yönlendirilmelidir? Çalışma, içsel bir insani aktivite olarak mı benimsenmelidir? Öyle ki, çalışmanın doğasını değerlendirmeye yönelik iktisadi etkinlikten daha geniş boyutlu olan bir ölçüt olarak değerlendirilen salt tüketiciler değil, bir işçiler yığını olalım. Verimlilik, çalışan eşitliğine ve katılımına –günümüz neoliberal piyasa ideolojisi olduğu gibi– baskın mı çıkmalı

3. Alıntı: Stevan Harrell, "The Changing Meanings of Work in China" içinde Barbara Entwisle and Gail E. Henderson, Der. *Re-Drawing Boundaries: Work, Households, and Gender in China* (Berkeley: University of California Press, 2000): s. 67-76 ve 67.

ya da bizler bir denge ya da birtakım öteki öncelikler için gayret mi göstermeliyiz?[4]

Benzer sorular, bakıcılık ve dinsel yaşam için de sorulabilir. Başkalarının bakımını içeren "gerçek" çalışma, saygı değer midir veya bu çalışma somut iktisadi faydalar üretemeyen marjinal bir eylem midir? Bakım işinin gittikçe metalaşan doğası, git gide profesyonelleşmeye doğru giden bir eğilimin mi, yoksa çocuklara ve yaşlılara bakmaya yönelik ortak bağlılığın zayıflamasının mı bir işaretidir? Çalışma, dini aktiviteden keskin bir biçimde farklı olan seküler bir aktivite olarak mı görülüyor? Veya bir dinin inananları, kendi günlük aktiviteleriyle Tanrı'nın işini yapabilirler mi? Bu sorulara cevap olarak -gerek amaçlı tartışmalar yoluyla, gerekse kontrolümüzün ötesinde görülen eğilimlerin sorgusuz bir kabulü yoluyla olsun- neyi seçersek seçelim, çalışmayı deneyimleme biçimimiz, yaşamı deneyimleme biçimimizden kopartılamaz.

Bir toplumun çalışmayı tanımlama biçimi, ayrıca bu toplumun dolaylı olarak insan doğasını nasıl tanımladığını da yansıtır ve ortaya çıkartır. Çalışmayı özgürlük olarak görmek, insanları, doğaya hükmetmek ve eşyaları meydana getirmek zorunda kalmış kişiler olarak tanımlamaktır. Çalışmayı ıstırap olarak benimsemek, insan doğasını, rasyonel, çıkarcı, atomist ve büyük ölçüde materyalist bir doğa olarak nitelendirmektir. Çalışmanın kişisel tatmin unsurunu vurgulamak, insanlara içsel tatmin arayan varlıklar olarak rol vermek iken, çalışmayı hizmet olarak ele alan bir perspektif, bizim dışımızdaki başkalarına belki de daha yüksek dini bir amaca yönelik derin niyetlerimizi değiştirir. Ve de çalışmayı sosyal

4. Alıntı: Russell Muirhead, *Just Work* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2004), s. 58. Denge çabası: Stephen F. Befort and John W. Budd, *Invisible Hands, Invisible Objectives: Bringing Workplace Law and Public Policy into Focus* (Stanford, CA: Stanford University Press, 2009); John W. Budd, *Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity, and Voice* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2004).

bir ilişki olarak görmek, insan doğasını, temelde başkalarıyla nasıl bir ilişkide olduğumuz ile ilgili bir şey olarak ve belki de başkalarına hükmetmeye yönelik bir hareket olarak tanımlamaktır. Belirli bir toplumda çalışmanın anlamı, bu yüzden de derin kültürel dokunun içsel bir unsurudur.

Kavramlaştırmalar Önemlidir

Çalışmanın temel önemi dolayısıyla, bu kitapta benim amacım, çalışmayla ilgili on kavramlaştırma yoluyla çalışmanın derinlikli bir kavrayışına yönelik bir temel sunmaktır. Bu kavramlaştırmalar, sosyal bilimler ve davranış bilimleri ile önemli felsefi geleneklerden gelen çalışmayla ilgili akademik kuramların önemli bir sentezini sunmaktadır. Çalışmayla ilgili çeşitli kavramlaştırmalara dair açık bir idrak, disiplinler arası kavrayış ve diyaloğu geliştirebilir. Farklı disiplinlerden çalışma konusunu inceleyen araştırmacılar çalışmayı, tipik olarak sadece kendi disiplinlerinin kavramlaştırmaları ile görmektedirler. Hatta görünüşte iş gibi basit bir kavram bile bu yüzden farklı anlaşılmaktadır. Çalışma, kişisel tatmin olarak (Bölüm 6) görüldüğünde işler, içsel ödülleri ve motivasyonu geliştirmek üzere tasarlanmış görevler yığını olarak görülür. Eğer çalışma ıstırap ise (Bölüm 5), işler, işçilerin ne kadar efor sarf ettiklerini izlemeyi ve açığa çıkartmayı geliştirmek üzere işlenen bir şey olarak görülür. Şayet çalışma, düşmanca bir sosyal ilişkiyse (Bölüm 7), işler, işverenler ile işçiler arasındaki güç dinamikleri ile şekillenen bir şey olarak görülür.

Veya teknolojik değişimi düşünün. İktisatçılar genellikle teknolojik değişimin, ilgili yeteneklerin arz ve talebini nasıl etkilediğini ve teknolojik değişimin neden olduğu herhangi bir teşvik etkisini inceleyeceklerdir. Psikologlar, teknolojik değişimin çalışan tutumlarını, stresini ve memnuniyetini nasıl etkilediğine daha çok ilgi duyacaklardır. Sosyologlar, teknolojik değişimi, farklı gruplar arasındaki sosyal ilişki-

lerin dinamiklerini yansıtan –kendiliğinden olan bir şey olarak değil de– amaçlı bir eylem olarak görece ve işçilerin teknolojik değişimlere nasıl uyum gösterdiklerini veya bu değişime nasıl direnç gösterdiklerini inceleyecek ve belki de yapısal veya söylemsel unsurlara vurgu yapacaklardır. Feminist araştırmacılar, teknolojik değişimin cinsiyetçi doğasını sorgulayacak ve endüstri ilişkileri araştırmacıları ise işçi haklarını korumak için herhangi bir kurumsal müdahalenin gerekli olup olmadığına yoğunlaşacaklardır. Bu disiplinel yaklaşımların merkezi noktası, hepsinin, çalışmanın, her bir disiplinde nasıl kavramlaştırıldığından geliyor olmasıdır. Elbette bu örnek, aşırı bir basitleştirmedir; ancak çalışmayla ilgili fikirlerin bilimsel araştırma gündemlerini nasıl şekillendirdiğine dikkat çekmektedir ve bu yüzden de önceki bölümlerde geliştirilen çalışma kavramlaştırmalarını açık bir biçimde takdir etme gereksinimini göstermektedir.

Bu kavramlaştırmaları bariz bir hale getirmekle, sadece, bu kavramlaştırmaların insanoğlunun çalışmasını tam anlamıyla kavramaya yönelik katkılarını takdir eden bir konumda değiliz, aynı zamanda, çalışmanın nasıl anlaşıldığı, deneyimlendiği ve incelendiğine yönelik bu kavramlaştırmaların önemini de görecek bir konumdayız. Bunun bazı örnekleri – mesela, insan kaynakları yönetimini (Bölüm 6), farklı girişimleri (Bölüm 8) ya da asgari ücret yasaları ve sendikaları (Bölüm 4) nasıl değerlendirdiğimiz–, önceki bölümlerde gösterilmiştir. Hukuk araştırmacısı Ellen Dannin, sadece sendikalarla ilgili bazı önyargılardan dolayı değil fakat zımni bir biçimde istihdamı farklı bir gözlükten gördüklerinden dolayı Amerikalı yargıçların, ABD iş hukukunu etkili bir biçimde nasıl yeniden yazdıklarını göstermektedir.[5] Yargıçlar, özellikle çalışmayı serbestçe mübadelesi yapılan bir

5. Ellen Dannin, *Taking Back the Workers Law: How to Fight the Assault on Labor Rights* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2006).

meta olarak kavramlaştırmaktadırlar ve bundan dolayı da sendika kurmaya çalıştığı için işten atılan işçilerin, herhangi bir özel korumadan –çalışmayı mesleki vatandaşlık olarak görmeye dayanan iş yasalarında yazılı korumalardan– nasıl yararlanacaklarını görmede sorun yaşamaktadırlar. Emek savunucuları, genellikle yasal eylem yoluyla iş hukukunun güçlendirilmesine yönelik reformları ısrarla istemektedirler; ancak yargıçların benimsediği temel çalışma kavramlaştırması tam anlamıyla değişmedikçe bu tür reformların sesi, yargısal müdahale ile kısılacağa benzemektedir; çünkü kavramlaştırmalar önemlidir.

Bir kimsenin modern iş örgütlerindeki çalışmayı kavramlaştırma biçiminin de önemli etkileri bulunmaktadır. Şirketler ekonomik durgunluk dönemi boyunca ücretleri kısmak yerine neden işçileri işten çıkartmaktadırlar? Çünkü iş dünyasının liderleri, ücret düşüşlerinin, işçilerin bozulan moralleri ve artan iş gücü devir oranlarıyla verimliliğe zarar vereceğini düşünmektedirler. Bu, ana akım iktisadi düşüncenin işletme eğitimi üzerindeki etkisini yansıtmaktadır. İş dünyası liderleri çalışmayı ıstırap olarak görmekle, işçilerin parayla motive olduklarına inanmaktadırlar, böylece ücretlerdeki bir düşüş, eforu azaltan ve işçilerin de herhangi bir başka yerde daha fazla ücret aramalarına yol açan bir şey olarak görülmektedir. Bu, kendi kendini gerçekleştiren bir kehanetle sonuçlanabilir: tüm dikkatleri performansa dayalı ücrete yöneltince, işçiler belki de motive olmak için daha yüksek bir ücrete ihtiyaç duyduklarının varsayıldığına inanmaya başlayabilirler. Dolayısıyla araştırmalar, parasal teşviklerin, içsel müşevviklere yer bırakamayabileceğini göstermektedir. Ya da yöneticiler neden çalışanları izlemektedirler? Yöneticiler, çalışmayı ıstırap olarak düşünerek, kaytarmaları engellemek için işçileri sıkı bir biçimde gözetlemeye yönelik bir zorunluluk hissetmektedirler. Ancak bu, işçilere kendilerine

güvenilmediğinin işaretini vermektedir ve böylece, yöneticilerin bu davranışlarını etkisizleştirmeye yönelik birçok davranışa sebep olabilir.[6] Bununla birlikte, bu kitapta geliştirilen çalışma ile ilgili çoklu düşünme biçimleri, iş liderleri için yönetim zorluklarının, işçileri basitçe izlemek ve kontrol etmekten çok daha karmaşık olduğunu ima etmektedir. Örgüt liderlerinin sadece bireyler için çalışmanın derin önemine itibar etmenin yollarını bulmaya ihtiyacı bulunmuyor, bunun yanında ayrıca farklı çalışanların çalışmayı farklı bir biçimde düşünmeleri ve dolayısıyla farklı bir biçimde motive olmaları ihtimaliyle de yüzleşmek zorundadır. Çalışmanın temel kavramlaştırmalarını daha iyi anlamak, bu zorluklarla başa çıkmada önemli bir dayanaktır.

Kavramlaştırmalar ayrıca çalışma koşullarını nasıl değerlendirdiğimiz hususunda da önemlidir. Eğer çalışma serbestçe mübadele edilen bir meta olarak görülüyorsa, işçiler de berbat olarak görülen işlerden ayrılmakta serbesttirler, dolayısıyla çalışma koşulları toplumsal bir mesele değildir. Çalışmanın bu kavramlaştırması, küresel çalışma standartlarının gereksiz olduğunu düşünen birçok politika yapıcı arasındaki anlayışın temelinde yer almaktadır. Eğer çalışma ıstırapsa, iş de her zaman berbattır –önemli olan karşılığıdır. Eğer çalışma kişisel tatminin bir kaynağı ise kötü çalışma koşulları da iş tatminindeki düşüşten dolayı, üretkenliğe zarar veren bir şey olarak görülür. Çalışma öz-kimliğin bir kaynağı olarak görül-

6. Ücret indirimi ile ilgili inançlar: Truman F. Bewley, "Why Not Cut Pay?" *European Economic Review* 42 (May 1998): s. 459-90. İçsel müşevviklere yer bırakmamak: Edward L. Deci, Richard Koestner, and Richard M. Ryan, "A Meta-Analytic Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation", *Psychological Bulletin* 125 (November 1999): s. 627-68; Ernst Fehr and Armin Falk, "Psychological Foundations of Incentives", *European Economic Review* 46 (May 2002): s. 687-724. Karşı davranışı oluşturmak: Sumantra Ghoshal, "Bad Management Theories Are Destroying Good Management Practices", *Academy of Management Learning and Education* 4 (March 2005): s. 75-91.

düğünde ise berbat çalışma koşulları, bir kimsenin kimliğini aşındırdığı ölçüde daha büyük bir endişe kaynağıdır, fakat aynı zamanda bireylerin, belirli öz niteliklere odaklanmakla zıt koşullarda olumlu bir kimlik işleyebildiklerine yönelik bir inançla, bu endişelerin etkisi azaltılabilir de. Çalışma sosyal bir ilişki olarak kavramlaştırıldığında kötü çalışma koşulları genellikle, işverenin gücünün bir yansıması olarak görülür, fakat bu koşullar aynı zamanda işçi direnişinin ve yeniden pazarlığının da konularıdırlar. Eğer sıkı çalışma, Tanrı'nın lanetinin bir sonucuysa bu durumda bir kimsenin çalışma koşullarının kalitesini sorgulamaya yönelik oldukça dar bir alan kalacaktır; ancak çalışma Tanrı ile birlikte ortak bir yaratım aktivitesi olarak görülüyorsa bu durumda ise insan onuruna yakışmayan çalışma koşulları büyük bir ilgi haline gelir. Şayet çalışma mesleki vatandaşlık olarak düşünülüyorsa bu durumda çalışma koşulları da en azından emeğe sadece bir meta gibi değil de insan bir yurttaş olarak davranmakla uyumlu bazı toplumsal eşikleri aşmalıdır. Ve eğer çalışma çoklu kavramlaştırmalarla tanımlanacaksa, onurlu çalışma koşulları ve vatandaşlık hakları sadece tam zamanlı ücretli istihdama değil, çeşitli ücretli ve ücretsiz işlere de eklenmelidir.[7]

Daha kapsamlı bir düzeyde çalışmanın nasıl tanımlandığı, kimin ve neyin kıymetli olduğunu ve kaynakların nereye tahsis edildiğini de etkiler. Çalışma, Antik Yunan ve Roma'da olduğu gibi, mevkice aşağıda bulunmanın ve köleleştirilmiş olmanın bir laneti olarak kavramlaştırıldığında, teknolojik ilerleme daha yavaştır; çünkü eğitim düzeyi yüksek olanlar, başka uğraşlar seçerler ve teknolojik gelişmenin yayılması ve popülerleşmesi için de oldukça sınırlı kanallar bulunur. Çalışma, insan yaratıcılığının bir ifadesi olarak görüldüğünde, toplum, farklı yaşam tarzlarına daha fazla toleranslı

7. Guy Standing, *Work after Globalization: Building Occupational Citizenship* (Cheltenham, Gloucestershire, UK: Edward Elgar, 2009).

olur ve sanatsal ve kültürel kurumlara daha büyük bir destek sağlar. Çalışma, doğal dünyaya hükmederek ondan bağımsızlaşmanın bir yolu olarak görüldüğünde, doğal kaynaklar, sürdürülmek yerine söküp alınır. Sanayileşmiş kültürler çalışmayı bir meta olarak gördüklerinde, ücretli istihdam, başkalarına bakmak ve hizmet etmek üzerinde ayrıcalıklı bir konuma sahip olur ve "kadın işleri" ve gönüllülük, marjinalleşir. Dolayısıyla Birleşik Devletler'de ücretsiz ev işleri ve çocuk bakımı, Sosyal Güvenlik kapsamına yönelik puan kazanmaya değer görülmemektedir ve sadece sınırlı koşullarda sosyal yardım almak için çalışma gereksinimlerini karşılamaktadır; öte yandan gönüllüler ise ayırımcılık, cinsel taciz ve öteki istismarlara karşı yasal korunmanın dışında bırakılmışlardır.[8]

Tekrarlayacak olursak, kavramlaştırmalar önemlidir. Çalışma ile ilgili kavramlaştırmalar, basitçe çalışma ile ilgili alternatif perspektifleri tanımlamıyor; tersine faillerin işe yönelik özel pratiklere dönüştürdükleri referans çerçeveleri, normlar, değerler ve tutumlar yoluyla çalışmaya yönelik kavrayışlarımızı ve deneyimlerimizi aktif bir biçimde yapılandırır. Araştırmacılar, çalışmanın belirli yönlerini incelemektedirler; işçiler, işlerinin dışında belirli şeyler beklemektedirler; iş dünyasının liderleri, belirli istihdam pratikleri uygulamaktadırlar; işçi hakları savunucuları, ısrarla belirli korumalar talep etmektedirler; politika yapıcılar, belirli türdeki istihdam düzenlemelerini yasalaştırmaktadırlar; yargıçlar, çalışma yasalarını belirli biçimlerde yorumlamaktadırlar ve sosyal

8. Teknolojik ilerleme: Joel Mokyr, *The Lever of Riches: Technological Creativity and Economic Progress* (New York: Oxford University Press, 1990). Farklı yaşamtarzlarına hoşgörü: Richard Florida, *The Rise of the Creative Class: And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life* (New York: Basic Books, 2002). Dışlanan gönüllüler: Tara Kpere-Daibo, "Unpaid and Unprotected: Protecting Our Nation's Volunteers through Title VII", *University of Arkansas at Little Rock Law Review* 32 (Fall 2009): s. 135-54.

onay ile iktisadi kaynaklar bazı bireylerde giderken bazılarına gitmemektedir –tüm bunlar insanların çalışmayı nasıl ele aldıklarından kaynaklanmaktadır. Ve günümüzde çalışmanın durumu ile ilgili sorular arttığında –özellikle, küresel işsizlik, yaygınlaşan iş güvencesizliği, önemli iş-aile çatışmaları ve işten çıkartmalar ile içi boşalan topluluklar–, çalışmayla ilgili hâkim kavramlaştırmalar dikkatle incelenmelidirler. Endüstri ilişkileri araştırmacısı Peter Ackers'ın sözleriyle, "Toplumun ve sivil toplumun yeniden yapılandırılmasında hiçbir şey, günlük zamanımızın büyük bir kısmını alan, gelir ve statü sunan ve birçok yönden yaşam-değişimlerimizi şekillendiren çalışmayı yeniden düşünmekten daha merkezi önemde olamaz."[9]

Çalışma Düşüncesi mi?

Çalışmanın çoklu kavramlaştırmalarıyla, hangi kavramlaştırmanın doğru veya hangisinin en iyi olduğunu sormak özendirilmektedir. Yukarıda gösterildiği gibi kavramlaştırmalar önemlidir. Dolayısıyla çalışmayla ilgili belirli toplumlar tarafından benimsenen belirli kavramlaştırmalar, eleştirel bir inceleme ve fikir tartışmasına konu olmalıdır. Çalışmayla ilgili farklı kavramlaştırmaların kapsamlı bir entegrasyonunu işlemekle umarım, Çalışma Düşüncesi, bu tarz eleştirel söyleme zengin bir dayanak sağlar. Açıkçası bu kitabın, belirli kültürlerdeki belirli bireyler yoluyla çalışmanın nasıl deneyimlendiğini evrenselleştirmesini istemiyorum. Şüphesiz, çalışma ile ilgili benzersiz kültürel mantıklar meydana getiren "çalışmanın yere-özgü özellikleri" bulunmaktadır.[10] Burada sunulan on kavramlaştırma, bu kültürel mantıkları

9. Peter Ackers, "Reframing Employment Relations: The Case for Neo-Pluralism", *Industrial Relations Journal* 33 (March 2002): s. 2-19 ve 15.
10. Vinay Gidwani, "The Cultural Logic of Work: Explaining Labour Deployment and Piece Rate Contracts in Matar Taluka, Gujarat-Parts 1 and 2", *Journal of Development Studies* 38 (December 2001): s. 57-108 ve 60.

homojenize etmeye yönelik değil fakat bu mantıkları anlamaya yönelik bir temel sunmaktadır.

Frederick Winslow Taylor'ın çalışmanın en iyi tek yoluna olan inancının tersine, çalışmanın en iyi tek bir kavramlaştırması bulunmamaktadır. Bu kitabı yazmak, kişisel tatmin sağlayan bir çalışma olmuştur; ancak aynı zamanda aile sorumluluklarıyla, çocuklarımın futbol maçlarıyla ve boş zaman aktiviteleriyle de uyuşmamıştır -ve belki de bu kitap için araştırma yaparken okumaya harcadığım zaman, bazılarına göre boş zaman aktivitesi olarak düşünülebilir. Çalışma Düşüncesi'ni oluşturmak, bireysel yaratıcılığın, bağımsızlığın ve bir profesör olarak işimin bir parçası olmasıyla da gelirin bir kaynağı olmuştur ve umarım ki bu kitap fikirlerin paylaşılmasıyla daha geniş bir topluluğa da hizmet edecektir. Bu kitabı yazarken, ara sıra, istediğim şekilde sorunsuz ilerlemeyen alanlar üzerinde çalışırken eğer bir lanet değilse de bir angarya gibi görünüyordu. Ve bu kitabı yazma uğraşı, birçok kez kasvetli bir çaba, fakat aynı zamanda benden öncekilerin yazdıklarından faydalandığımda ve çağdaşlarımdan da tavsiyeler ve cesaretlendirmeler aldıkça da kolektif bir eylem olmuştu. Umarım sonuçta ortaya çıkan şey, akademik çalışmanın sosyal normlarını tatmin eder, fakat her kadar bu tatmini alsa da bu çalışma, karınca kararınca bu normları yeniden de üretecektir.

Çalışma *düşüncesi*, bu yüzden de zengin bir içeriğe sahiptir. Pratikte çalışma düşüncesinde belki de gereklilik, nefret, tatmin ya da bir takım başka duygular -belki de hepsini tek bir günde- deneyimleriz. Çalışma kuramcıları, mali, fiziksel ya da sosyal ödülleri ve kontrolleri düşünebilirler. Tüm durumlarda da çalışma, hafife alınamayacak kadar önemlidir; ancak iyi ya da kötü olarak evrenselleştirilemeyecek kadar dinamik ve tek bir kavramlaştırmaya indirgenemeyecek kadar da karmaşıktır. Tersine, içinde çeşitli kavramlaştırma-

ların birbirlerini tamamladıkları biçimleri incelemeli ve bu çok disiplinli yaklaşımdan yola çıkarak, çalışmanın gerçek boyutunu ve derin önemini yansıtan zengin bir kavrayış oluşturmalıyız.

O halde bu zengin kavrayışlar, toplumun çalışma konusunu nasıl ele aldığını ve dolayısıyla çalışmanın hangi biçimlerinin değerli hangilerinin değersiz olarak görüldüğünü, kabul edilebilir işveren pratiklerinin ya da çalışma koşullarının neler olduğunu, kurumsal bir korumaya gereksinim olup olmadığını ve hangi işçilerin çalışmalarından olumlu, sağlıklı bir kimlik oluşturabildiklerini yeniden değerlendirmeye yönelik bir temel sağlayabilir. Çalışma, bir lanet olarak reddedilemeyecek kadar, ona tıpkı başka bir meta ya da iktisadi kaynak olarak davranılamayacak kadar ya da sadece gelirin bir kaynağı olarak görülemeyecek kadar, bireyler ve toplum açısından önemlidir. Çevrenin sürdürülebilirliği ihtiyacı, Batı medeniyetinin çalışmayı nasıl doğaya hükmetme ve egemen olma olarak ele aldığını yeniden düşünmeye ihtiyacımızın bulunduğu anlamına gelmektedir. Ve tipik marjinal gruplara yönelik daha geniş bir sosyal içerilme ihtiyacı, ücretli istihdamın ötesine geçen daha geniş bir çalışma kavrayışına ihtiyaç duymaktadır. Kısacası, karmaşık ve özü itibariyle önemli olan tam anlamıyla insani bir aktivite olarak çalışma hususunda, sadece çalışmayı daha iyi kavramak için değil fakat aynı zamanda onun derin önemini kabul eden biçimlerde de onu değerlendirmek ve yapılandırmak için *düşünmeye* ihtiyacımız bulunmaktadır.

Dizin

1920'lerin refah kapitalizmi 201

A
ABD ile karşılaştırmalı olarak yaşam kalitesi 37
adalet 126, 181, 190, 194, 195, 196, 212, 270, 283
Adams, J. Stacy 134, 194, 195, 196
Afrika 29, 70, 71, 84, 117, 256, 276, 277, 279, 280, 281, 319
Afrika kökenli Amerikalılar 281
aile hayatı 260, 262
aile hayatı kültü 260, 262
aktör 43, 254
Almanya 28, 82, 108, 145, 201, 279
alternatifler 247
alternatif perspektifler 210
Amerika 23, 26, 29, 59, 60, 70, 71, 86, 88, 89, 117, 120, 145, 156, 166, 219, 277, 346, 350
Amerikan Yerlileri 30, 120
ana akım (neoklasik) 43, 44, 79, 98, 101, 102, 103, 105, 106, 107, 108, 119, 121, 130, 139, 148, 161, 162, 163, 167, 174,

175, 181, 231, 236, 242, 244, 365
antropoloji 19, 42
Aquinas, Thomas 62, 330, 357
Arbietsfreude (işteki neşe) 188
Arendt, Hannah 16, 36, 56, 68, 69, 94, 311, 312, 313, 320, 321, 357
Aristoteles 56, 57, 60, 250, 357
Arjantin 254
artık değer 98, 102, 238
arz ve talep çerçevesi 105
asgari ücret yasaları 47, 153, 364
asil-vekil sorunu 170
askerlik hizmeti 348, 350
Asya kültürleri 324
ataerkillik 238, 266
avcı-toplayıcı toplumlar 71
Avrupa 14, 25, 37, 59, 62, 70, 75, 82, 86, 117, 120, 146, 154, 156, 235, 272, 279, 291, 306, 309, 310
Avrupa sömürgeciliği 59, 117
Avustralya 50, 146, 228, 279, 309
ayırımcılık 35, 40, 138, 151, 280, 282, 284, 297, 298, 319, 368

B

bağımsızlık 65, 66, 86, 126, 141
bağlılık 77, 194, 344
bakım etiği 269, 270
bakım işi 18, 30, 122, 263, 269, 271, 287, 328, 358
bakım olarak çalışma 269, 288, 328
baskı 90, 144, 154, 229
başkalarına bakım 258, 268, 269, 271, 286, 328
beden işi 271, 272
belgesiz işçiler 276
Bellamy, Edward 33
Benedictus, Aziz 52, 61, 329
benlik kategorilendirme kuramı 294, 300
Berger, Peter 235, 291, 320, 321, 346
beşeri sermaye 138, 165, 167
bilimsel yönetim 30, 200, 204, 214, 243
bireycilik 228, 234
Birleşik Devletler 28, 31, 37, 75, 77, 79, 81, 82, 87, 88, 89, 144, 146, 154, 156, 199, 201, 202, 209, 228, 259, 261, 272, 279, 306, 323, 328, 368
Birleşmiş Milletler 132, 133, 158
Boserup, Ester 256, 257
boş zaman 15, 18, 19, 43, 44, 49, 161, 162, 163, 165, 170, 177, 262, 285, 290, 303, 353, 358, 370
Braverman, Harry 28, 30, 31, 116, 200, 215, 242, 243, 244, 315
Britanya 24, 27, 28, 31, 81, 108, 109, 110, 116, 130, 132, 145, 154, 156, 198, 199, 201, 202, 228, 259, 261, 279, 280, 290, 303, 306, 309
Budizm 127
bürokrasi 221

C-Ç

Calvin, John 53, 54, 61, 62, 326, 331, 337, 357
cam tavan 278, 280
Carlyle, Thomas 182, 216, 356
Çehov, Anton 55
Cicero 57, 58
cinsel iş bölümü 31
cinsiyetçi söylem 286
cinsiyetleştirilmiş 258
cismani unsurlar 312
Columella 197, 198
Commons, John R. 130, 131, 132, 143, 150, 357
Conrad, Joseph 289
cumhuriyetçilik 42, 131
çağrı merkezleri 376
çağrı olarak çalışma 331, 337
çalışan kadınlar (terim) 262
çalışan katılımı 246
çalışma etiği 53, 240, 338
çalışma hukuku 151
çalışma ilişkisi 154, 170, 316
çalışma kavramları 11
çalışma kavramlaştırmaları 158, 353, 357
çalışma koşulları 10, 23, 39, 133, 137, 149, 153, 165, 314, 315, 366, 367
çalışma motivasyonu 141
çalışmanın değersizleşmesi 120
çalışmanın metalaşması 113, 115, 122
çalışmanın yapısı 249
çatışma 45, 61, 107, 177, 206, 207, 241, 247, 248, 292, 298, 310
Çekim-Seçim-Yıpranma modeli 192
çıraklık 25, 76
Çin 16, 23, 31, 50, 120, 224, 249, 250, 256, 257, 259, 264, 272, 273, 278, 280, 281, 342, 343, 344
çitleme hareketi 117
çoğulcu 111, 137, 139, 143, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 153, 154, 155, 157, 158, 213
çoğulcu düşünce 150, 151
çoğulcu perspektif 213
çok boyutlu 296, 318
çok disiplinli yaklaşım 371

D

davranışsal 44
değer 10, 16, 45, 47, 68, 98, 99, 101, 102, 103, 106, 111, 112, 118, 119, 120, 129, 130, 142, 177, 196, 207, 232, 238, 263, 282, 283, 286, 294, 297, 302, 308, 362, 368
değişim programları 47, 283
demokrasi 91, 131, 140, 143, 148
devlet 23, 24, 131, 249, 250, 348, 350
devlet müdahalesi 250
devrimler 361
Dewey, John 183
Dickens, Charles 129, 279
din 23, 25, 290, 291, 294
dini düşünce 186
dini perspektifler 190
dini pratikler 236, 239
direnme 238, 248

doğa 60, 62, 66, 67, 70, 71, 236, 266, 287, 313, 362
Durkheim, Émile 226, 320, 321, 357
duygusal emek 321, 322, 324
Dünya Ticaret Örgütü 133, 357

E

efendi-köle 77
eğitim 68, 91, 138, 139, 165, 166, 167, 173, 232, 257, 279, 280, 281, 284, 297, 308, 316, 345, 367
eksik rekabet 382
eksik sözleşme 181
eleştirel bilgi 221
eleştirel perspektifler 221
emeğin cinsiyete dayalı işbölümü 264, 286
emek 16, 29, 32, 43, 51, 68, 69, 72, 74, 75, 76, 77, 84, 85, 87, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 128, 129, 132, 135, 136, 137, 138, 139, 142, 143, 147, 148, 149, 150, 152, 153, 156, 160, 163, 164, 165, 166, 167, 169, 172, 174, 179, 180, 202, 208, 213, 224, 237, 238, 239, 241, 242, 243, 247, 248, 249, 256, 257, 260, 266, 267, 268, 271, 274, 277, 278, 284, 285, 306, 321, 322, 324, 330, 333, 347, 348, 351, 352
emek değer kuramı 101, 103
emek gücü 75, 96, 98, 100, 101, 102, 112, 113, 238, 271
emek piyasaları 43, 103, 121, 136, 138, 143
emek piyasası eşitsizlikleri 139
emek süreci 98, 238, 242, 247, 248
emek-yoğun üretim 274
endüstri ilişkileri 19, 41, 43, 111, 126, 130, 135, 137, 139, 142, 144, 147, 149, 151, 154, 157, 181, 182, 364
endüstri ilişkileri sistemleri 154
endüstriyel 26, 27, 28, 29, 31, 35, 42, 59, 77, 125, 131, 132, 142, 143, 148, 190, 198, 201, 202, 213, 272, 327, 345, 351, 360
endüstriyel demokrasi 143, 148
endüstriyel-örgütsel (E-Ö) psikoloji 190, 202
endüstriyel vatandaşlık 125
Engels, Friedrich 114, 129
eşitlik 36, 125, 131, 142, 148, 151, 194, 285, 315
eşitlik teorisi 194
eşitsizlikler 139, 140, 252, 267
etik 19, 40, 43, 122, 127, 269, 270, 342
etkileşimci perspektif 302, 303
etnik tabakalaşma 279
etnik toplumsal cinsiyet (kavram) 268
etnisite 268, 276, 282, 285, 292, 294, 297
ev işi 177, 256
ev üretimi 198, 343

F
fabrika sistemine geçiş 27, 28, 105, 198
farklılık 72, 165, 175, 191, 192, 268, 274, 283, 284, 290, 330
farklılıkları denkleştirme teorisi 167, 168
Faulkner, William 34
faydacılık 122
fedakârlık 42, 344, 358
feminist 43, 45, 70, 119, 130, 221, 238, 263, 265, 266, 267, 269, 273, 285, 288
feminist perspektifler 269
feminizm 42, 266, 267
feodalizm 93
Follett, Mary Parker 205
Ford, Henry 31, 216
Foucault, Michel 215, 245, 316, 318, 357
Fourier, Charles 188, 216
Fransızca 50, 69
Frehley, Ace 183
Freud, Sigmund 49, 50, 312, 357

G
geçimlik hanehalkı 15, 177
gelişim 76, 130, 131, 195, 250, 306
gerekçe 170, 270, 337
Gilman, Charlotte Perkins 263, 264, 357
Goffman, Erving 295, 301, 303, 322, 323
Goldin, Claudia 166
"Gospel of Mammonism" 182
gönüllülük 79, 190, 348, 350, 368
görsel temsiller 272
Greko-Roma 51, 62
guanxi re-ilişkisi 224, 281
gulag sistemi 250
güç eşitsizlikleri 156
güç ilişkileri 219, 220
güç ve çatışma 107

H
hane tabanlı çalışma 16
Hawthorne deneyleri 203, 229
Hegel, Georg 311, 312, 313, 357
Heidegger, Martin 312
Herzberg, Frederick 195
Hesiod 52, 219
Hıristiyanlık 127, 328, 337
Hicks, Clarence 105, 205
Hicks, George Elgar 255
Hindistan 31, 57, 59, 62, 71, 323
Hinduizm 127
Hine, Lewis 129
Hirschman, Albert 142, 276
Hiyerarşiler 274
hizmet işçileri 323
hizmet olarak çalışma 55, 328, 335, 351, 352
Hochschild, Arlie 262, 321, 322, 323
Hofstede, Geert 227, 228, 339
Hollanda 27, 279, 280
Hughes, Everett 301, 302, 303
hükmetme olarak çalışma 67

I-İ
Indus medeniyeti 24
Ioannes Paulus, II., Papa 52, 128, 332

ıstırap 44, 152, 162, 163, 164, 170, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 211, 223, 341, 357, 362, 363, 365
ıstırap olarak çalışma 181
içsel 18, 44, 112, 138, 141, 179, 187, 195, 196, 210, 211, 213, 217, 231, 292, 307, 350, 361, 362, 363, 365
içsel emek piyasası teorisi 138
"ikinci vardiya" 262
iktisadi geri dönüş 167
iktisat 19, 41, 98, 99, 103, 104, 106, 116, 119, 121, 122, 126, 139, 161, 162, 163, 168, 169, 170, 174, 175, 176, 178, 179, 181, 182, 222, 241, 252, 260
imalat 28, 30, 32, 272, 274, 280
İncil 51, 53, 54, 327, 328, 329, 330, 336, 337, 341
İnka İmparatorluğu 23, 24
insan çalışmasının değeri 128
insan evrimi 37
insan gereksinimleri 96, 142
insan hakları 43, 126, 127, 133, 134, 140, 315
İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 133
insan hakları perspektifi 134
insan kaynağı olarak çalışma 210
insan kaynakları yönetimi 40, 44, 45, 47, 149, 152, 186, 190, 193, 197, 200, 206, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 214, 215, 219, 245, 246, 283, 284, 314
insan kaynakları yönetimi perspektifi 141, 242
insanlık 15, 56, 63, 70, 93, 116, 132, 188, 312, 315, 327, 359
insan onuru 155
insan sermayesi kuramı 139, 350
İrokualar 71
İslam 53, 55, 127, 327, 334
istatistiki ayırımcılık 282
isteğe bağlı çalışma prensibi 79
istihdam 15, 16, 27, 39, 45, 46, 47, 63, 66, 76, 78, 79, 80, 81, 83, 90, 95, 96, 99, 107, 108, 110, 112, 122, 123, 125, 130, 136, 138, 140, 142, 143, 144, 147, 148, 149, 150, 151, 153, 154, 158, 169, 174, 177, 178, 190, 202, 206, 207, 208, 209, 212, 213, 221, 222, 232, 233, 238, 239, 241, 242, 248, 252, 258, 265, 266, 268, 271, 275, 281, 282, 304, 305, 310, 315, 317, 319, 320, 325, 344, 359, 368
istihdam ilişkisi 151, 174, 207, 208, 212
iş 10, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 40, 44, 45, 47, 58, 59, 61, 68, 69, 75, 76, 78, 79, 82, 86, 88, 90, 96, 99, 100, 105, 108, 114, 115, 119, 120, 122, 133, 135, 136, 138, 144, 145, 146, 151, 156, 164, 167, 168, 170, 171, 173, 176, 180, 183, 184, 185, 186, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 201, 202, 203, 204, 211, 213, 214, 215, 216, 217, 220,

222, 223, 224, 225, 227, 228, 229, 230, 232, 233, 234, 235, 236, 240, 244, 245, 246, 247, 249, 253, 254, 255, 256, 258, 259, 260, 262, 263, 264, 268, 271, 272, 274, 276, 277, 279, 280, 282, 285, 287, 289, 290, 292, 296, 297, 298, 299, 300, 303, 304, 306, 314, 315, 318, 319, 320, 321, 323, 324, 330, 339, 345, 346, 347, 359, 360, 361, 363, 364, 365, 366, 368, 369
iş bölümü 27, 222, 224, 249, 259, 263, 320, 361
işçi 10, 16, 17, 20, 23, 25, 27, 29, 31, 36, 43, 44, 47, 54, 56, 57, 63, 68, 74, 76, 77, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 90, 94, 97, 101, 102, 104, 105, 107, 109, 110, 111, 113, 114, 115, 116, 125, 126, 127, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 143, 144, 146, 147, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 165, 166, 168, 170, 171, 172, 174, 176, 180, 186, 192, 197, 198, 200, 201, 204, 205, 206, 207, 209, 213, 214, 220, 221, 228, 230, 234, 235, 237, 238, 240, 242, 245, 247, 248, 252, 253, 254, 259, 263, 274, 276, 277, 279, 280, 283, 287, 303, 304, 305, 307, 309, 312, 318, 321, 323, 333, 334, 335, 338, 339, 344, 345, 347, 353, 361, 363, 364, 367, 368
işçi direnişi 242
işçi hakları 125, 368
işçi karnesi sistemi 77
işçilerin tazmini 151
işçi sendikaları 10, 88, 143, 144, 149, 154, 228, 253
iş hukuku 151
iş konseyleri 145, 146, 309
iş özellikleri modeli 196
işsizlik sorunu 136
işsizlik yardımı 164
iş takımları 47
iş tatmini 115, 194, 211
işteki neşe 188
iş tutumları 190
işveren-işçi 110, 146, 147, 149, 150, 152, 155, 204, 206, 213, 230
işveren stratejileri 247
iş yasası 144
işyeri güvenliği 44, 185

J

Jamestown kolonisi 219
Japonya 31, 219, 290, 342, 344, 345
Jevons, W. Stanley 161, 162, 163, 357

K

kadın işi 45, 59, 251, 265, 307, 318
kadınlar 26, 27, 37, 45, 70, 79, 89, 92, 118, 158, 222, 228, 251, 256, 258, 260, 261, 262, 263, 264, 266, 267, 268, 275,

277, 278, 280, 281, 284, 286, 332
kadınların işi olarak 261, 264
Kanada 71, 261, 279
Kanter, Rosabeth Moss 273, 275, 304
kapitalizm 28, 36, 47, 63, 68, 70, 74, 85, 94, 96, 98, 99, 100, 101, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 119, 214, 237, 239, 241, 314, 320, 321, 338, 361
kariyer 17, 138, 226, 227, 265, 274, 304, 305
karşılıklı bağımlılık 324
kast sistemi 57
katılım 72, 140, 141, 142, 144, 145, 146, 148, 150, 151, 156, 158, 202, 332, 348, 350
katmanlaşma 277
Katoliklik 314, 332, 339
kavramsal ikililikler 286
kaytarma 170, 299
Kennedy, John F. 326
kimlik 16, 35, 58, 123, 176, 189, 247, 253, 275, 285, 289, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 304, 306, 308, 316, 317, 318, 319, 320, 323, 324, 325, 353, 367, 371
kimlik olarak çalışma 325
kimlik perspektifi 392
Kirkland, Lane 218
kirli iş 58, 59
kişisel tatmin 20, 44, 115, 123, 126, 169, 176, 185, 186, 190, 196, 209, 210, 211, 216, 353, 357, 362, 363, 370
kişisel tatmin olarak çalışma 186, 196, 210
kolektif 64, 81, 144, 153, 228, 230, 298, 324, 343, 370
komünizm 36, 208, 361
Konfüçyüs 342, 357
Konfüçyüsçü değerler 344, 345
Konfüçyüsçülük 42, 342
kontrol 25, 36, 45, 60, 73, 79, 81, 90, 92, 114, 117, 132, 142, 143, 149, 191, 198, 199, 203, 225, 226, 231, 233, 236, 237, 241, 244, 245, 246, 247, 248, 250, 271, 272, 278, 317, 324, 332, 359, 366
kontrol araçları 245
Kore 31, 219, 280, 281, 342, 345, 350
kölelik 27, 32, 57, 60, 84, 87
kurumsal 43, 126, 130, 138, 139, 181, 217, 284, 308, 348, 364, 371
kültür 45, 61, 230, 233, 251, 257, 264, 266
kültürel 16, 31, 38, 39, 45, 47, 196, 198, 209, 228, 236, 258, 265, 267, 276, 280, 286, 300, 308, 338, 363, 368, 369

L

lanet 41, 44, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 59, 61, 64, 73, 116, 180, 186, 370, 371
lanet olarak çalışma 41, 50
laogai system 50, 250
Lenin, Vladimir 351, 352
Leo, XIII. Papa 52, 124, 128

Leonardo da Vinci 72
liberalizm 74
libertaryanizm 122, 269
Lincoln, Abraham 87, 88, 230, 234
Locke, John 66, 73, 74, 75, 92, 93, 99, 100, 189, 349, 353, 357
Locke'un kuramları 74
Luther, Martin 35, 36, 54, 61, 330, 331, 336, 337, 340, 357

M

Maine, Sir Henry Sumner 80
Man, Henri de 67, 114, 119, 131, 182, 188, 195, 217, 288, 305
Mao Zedong 208
marjinal analiz 163
Marksist 45, 93, 98, 102, 111, 143, 147, 181, 182, 215, 221, 237, 239, 240, 241, 247, 248, 266, 267, 285, 307, 308
Marshall, Alfred 34, 141, 148, 161, 175, 310
Marshall, T. H. 125, 126
maruz kalmak 85
Marx, Karl 31, 36, 43, 67, 68, 75, 95, 96, 98, 99, 101, 102, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 130, 153, 169, 188, 204, 216, 237, 238, 239, 240, 242, 244, 254, 274, 308, 312, 313, 314, 320, 321, 322, 323, 357, 358
Maslow, Abraham 185, 195, 357
Mayhew, Henry 129
Mbuti Pigmeleri 71
McGregor, Douglas 205
mekânsal 249
mentorluk programları 232
meslek 46, 88, 170, 251, 265, 271, 291, 294, 297, 302, 303, 304, 336, 337, 338, 339
mesleki katmanlaşma 276, 277, 279, 286
mesleki vatandaşlık 43, 125, 126, 142, 148, 149, 151, 152, 154, 155, 156, 157, 158, 213, 214, 258, 284, 365, 367
mesleki vatandaşlık olarak çalışma 43, 258
metalaşma 36, 98, 99, 113, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 128, 132, 155, 354
meta fetişizmi 111
meta olarak çalışma 121
Mezopotamya 21, 23, 24, 95, 96
Milton, John 14, 106, 143
motivasyon 196, 214, 348
mübadele 45, 96, 100, 103, 112, 120, 123, 164, 175, 220, 222, 223, 224, 225, 271, 288, 366
mülksüzleştirme 30
Münsterberg, Hugo 202

N

Nazi'lerde çalışma 50, 250
Nelson, Horatio 119, 131, 182, 212, 288, 318, 326
neoklasik iktisat teorisi 103
neoliberal piyasa ideolojisi 106, 121, 150, 155, 157, 361
Neolitik Devrim 26, 360
Nietzsche, Friedrich 250
normatif 121, 221, 225, 230,

231, 232, 233, 236, 247, 317, 327
normlar 16, 31, 33, 42, 45, 111, 219, 220, 228, 229, 231, 232, 246, 251, 254, 257, 260, 261, 265, 276, 284, 294, 298, 308, 322, 348, 359, 368

O-Ö

ortaçağlar 62, 67, 96, 337
ortaçağ toplumu 25
ortakçılık 178
otonomi 91
örgütsel 19, 28, 156, 189, 190, 191, 193, 194, 196, 197, 202, 203, 206, 209, 210, 211, 212, 216, 223, 230, 234, 245, 246, 251, 284, 297, 299, 300, 304, 305, 316, 317, 318
örgütsel adalet 190, 212
örgütsel davranış 19, 189, 190, 193, 197, 203, 216, 230
örgütsel hiyerarşiler 245
örgütsel kimlik 299
örgütsel vatandaşlık davranışları 191, 194, 223
öz benlik 48
özel mülkiyetin kaynağı olarak çalışma 351
özerklik 29, 125, 140, 141, 179, 181, 189, 337
özgürlük olarak çalışma 72, 94
özgür olmayan emek 84, 85, 94

P

parasal teşvikler 170, 171, 174
pasajlar 327
Pateman, Carole 91, 141
Paul, Azizt 11, 52, 53, 55, 62, 115, 127, 129, 139, 141, 145, 146, 147, 148, 155, 158, 170, 173, 179, 188, 192, 215, 219, 226, 230, 234, 239, 242, 245, 248, 249, 250, 258, 266, 279, 296, 305, 314, 315, 316, 318, 321, 332, 334, 339
Paycheck, Johnny 61
pazarlık 125, 135, 136, 137, 143, 144, 145, 149, 151, 153, 156, 284, 314
pazarlık gücü 137
performans değerlendirme 211, 214, 231, 316
perspektifler 19, 44, 190, 196, 210, 221, 247, 269, 296, 328, 341
Pietizm hareketi 187
Plato 22
Polanyi, Karl 116
Polgar, Alfred 160
postmodernizm 314, 315, 316, 317
Protestan 53, 330, 332, 337, 338, 339, 340, 345, 352
Protestan çalışma etiği 53
Protestanlık 340, 353
psikolojik 42, 44, 48, 88, 102, 127, 128, 169, 184, 185, 191, 192, 201, 202, 206, 210, 216, 217, 219, 223, 226, 231, 232, 241, 252, 263, 264, 271, 292, 293, 294, 305, 321, 359
psikolojik sözleşmeler 232

putting-out sistemi 18,25, 26, 28, 96, 108, 198
Püriten iş etiği 53

Q-R

Qhawqhat Lahu of 265
Rawlsçı 270
refah kapitalizmi 144, 201
refah programları 164
rekabet 105, 106, 107, 135, 136, 137, 144, 173, 174, 195, 196, 206, 234, 262, 282, 283
rekabetçi emek piyasası 149, 166, 169
Ricardo, David 33, 101, 102
Rifkin, Jeremy 33
Riis, Jacob 129
Rumi (Mülüman düşünür) 340, 341
Rus köylüler 55

S-Ş

saatlik ücrete karşı maaş 110
Sanayi Devrimi 27, 28, 29, 30, 33, 76, 85, 116, 198, 217, 338, 360
sanayi kapitalizmi 30
Schiller, Friedrich von 113, 114
Scott, Walter Dill 202, 210, 212, 224, 266
seküler felsefe 188
sendikalar 47, 133, 144, 150, 152, 153, 285
Sennett, Richard 92, 188, 189, 217, 305
serbest emek piyasasına geçiş 77
serbestiyet 86
serflik 27, 84
Setswana dili 117
sınıf 20, 25, 39, 68, 154, 238, 239, 240, 266, 268, 307, 308, 309, 310
sınıf bilinci 308, 309
sınıf ile ilgili Marksist perspektif 237, 239
sınıflar 221, 307, 311
sınırlılıklar 224, 286, 357, 358
Simmel, Georg 321
Sinclair, Upton 129
Sisiphos 50
sistematik yönetim hareketi 200
Smith, Adam 16, 59, 74, 75, 93, 96, 97, 98, 118, 119, 121, 136, 137, 193, 194, 242, 248, 249, 309, 316, 348, 353, 357
sosyal 9, 17, 18, 20, 22, 23, 27, 30, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 41, 42, 45, 46, 47, 48, 54, 57, 58, 59, 60, 62, 63, 74, 75, 76, 77, 80, 86, 89, 97, 100, 102, 107, 111, 112, 115, 116, 118, 120, 122, 125, 127, 128, 130, 131, 133, 138, 140, 153, 154, 157, 169, 181, 188, 201, 203, 206, 211, 214, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 244, 245, 248, 251, 252, 253, 254, 257, 258, 260, 262, 263, 265, 266, 267, 270, 275, 276, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 288, 291, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300,

301, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 310, 314, 316, 318, 319, 320, 323, 324, 327, 336, 342, 345, 346, 348, 350, 351, 353, 357, 358, 359, 360, 361, 363, 367, 368, 369, 370, 371
sosyal ağlar 138, 220, 222, 224, 225, 281, 284, 350
sosyal ilişki 153, 214, 220, 221, 237, 280, 284
sosyal ilişkiler 122, 225, 230, 251, 252, 253
sosyal ilişki olarak 153, 221, 237, 280, 284
sosyal ilişki olarak çalışma 237, 280
sosyal inşa 227, 266
sosyal kimlik 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300
sosyal mübadele 120, 223, 224
sosyal yapılar 266
Sovyetler Birliği 50
sömürgeci 30, 347
sömürge politikaları 59
söylem 215, 267, 274, 280, 286, 317, 318
sözleşme ilişkisi 77, 99
statüler 82, 220, 257, 279, 303, 347
Steinbeck, John 184
stratejik 209, 234, 246, 305
stratejik insan kaynakları yönetimi 210
sürgün yerleri 50
şirket 47, 78, 79, 145, 150, 173, 201, 222, 229, 232, 235, 247, 256, 273, 283, 284, 297, 299, 304, 345, 356
şirket kimliği 299
şirket kültürü 232

T

tam rekabet 105, 106, 107, 135, 144, 282
Tang hanedanı altında çalışma 23, 24
Tanrı ile birlikte ortak yaratım olarak çalışma 333, 367
Target Corporation 206
Taylor, Frederick Winslow 30, 31, 67, 176, 200, 201, 204, 222, 228, 229, 242, 243, 244, 348, 349, 357, 370
tazmin 120, 146, 173, 178, 212
tehditler 199
tekilci perspektif 208, 213
tekilci vurgu 205
teşvik mekanizmaları 173
Tolstoy, Lev 55
topluluk 42, 122, 348, 349
toplumsal cinsiyet 33, 238, 265, 266, 268, 276, 282, 285, 292, 297, 310, 348
Turkiye 16
tüccar 25, 26
Twain, Mark 49, 61

U-Ü

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ-ILO) 132, 277
Uygur etnik grubu 280
ücretli emek 95, 108, 109
ücretli istihdam 15, 45, 47, 95, 96, 123, 158, 177, 178, 190, 222, 258, 266, 268, 368

ücretsiz çalışma 120, 158
ücretsiz ev işi 177

V-W
varyasyonlar 41
vatandaşlık 41, 43, 86, 87, 89, 92, 102, 125, 126, 127, 131, 132, 134, 140, 142, 146, 148, 149, 151, 152, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 191, 195, 213, 214, 223, 258, 284, 365, 367
Virgil 52
Webb, Sidney ve Beatrice 130, 131, 132, 133, 143, 144, 148, 150, 357
Weber, Max 53, 226, 306, 307, 308, 320, 321, 337, 338, 345, 346, 357
Whyte, William 304, 305
Winthrop, John 347
Wood, Grant 255
workfare 306

Y
yabancılaşma 113, 115, 117, 314, 321
Yahudi-Hıristiyan gelenek 40, 41
Yahudilik 127
yapısal kontrol 246
yaratıcı işçiler 321
yaşam aktivitesi 96, 113, 290, 312
yaşam kalitesi 37, 319, 355
yeniden üretici çalışma 47, 158
yıkıcı rekabet 137
yoksulluğun yararı ilkesi 61
Yunan-Roma düşüncesi 96

Z
zanaatkârlar 23, 25, 29, 57, 58, 88, 108, 291
zanaatkârlık 87, 188, 272
zanaat uzmanlığı 21, 22, 27
zihinsel süreçler 188, 190, 193, 196, 228
Zola, Émile 129, 188
zorla çalıştırma 59

"Aydınlıkta saklanmak" tabiri, her an karşı karşıya bulunduğumuz, sürekli gözümüzün önünde tekrarlanan, aşina olduğumuz şeylerin, durumların dikkatimizi çekmeyeceğini ve dolayısıyla bizlere "görünmez" olacağını ima eder. "Çalışma" eylemi de tıpkı bu her an tanık olduğumuz ancak sürekli aşina olma durumundan dolayı fazla dikkat çekmeyen eylemlerden biri. Çalışmanın insanlık tarihi kadar gerilere giden bir geçmişi var. Ancak modern sanayi toplumlarında sosyalleşenler olarak çalışma kavrayışımız, ana akım iktisat öğretisinin "istihdam" ile eş bir biçimde tanımladığı çalışma kavrayışıyla sınırlıdır. Bu bakımdan emek piyasalarında ücret karşılığında yapılan eylemler dışındaki çok geniş bir eylemler alanını çalışma tanımlamasının dışında görme eğilimi oldukça yaygındır.

Ancak John W. Budd, *Çalışma Düşüncesi*'nde çalışma ile ilgili son derece geniş bir anlam alanı sunarak bizleri bu dar çalışma kavrayışının ötesine götürüyor. Budd, bu kitapta çalışma ile ilgili birbirinden farklı ama elbette birbirinden kopuk olmayan on kavramlaştırmayı kullanarak, gündelik yaşamımızda her an karşı karşıya bulunduğumuz çalışma eyleminin ne denli geniş ve derinlikli bir anlama sahip olabileceğini ve çalışmanın, üzerinde çokça düşünülmeyi hak eden bir kavram olduğunu göstermektedir.

Dolayısıyla bu kitap, çalışmanın emek piyasalarındaki "istihdam"dan çok daha fazlası olduğunu göstermenin yanı sıra, bunun entelektüel bir çabadan öte bir anlam taşıdığını da ortaya koymaktadır. Çünkü konumumuza bağlı olarak örneğin İş Mahkemesi Hâkimi veya Belediye Başkanı olarak sahip olduğumuz çalışma kavrayışı, vereceğimiz kararları da doğrudan etkileyecek ve bunun somut karşılığı olacaktır.

Çalışma temasına ilgi duyan herkese bu konuda geniş, derinlikli aynı zamanda da okunması kolay açıklamalar vadeden bir metin.



AYRINTI • İNCELEME
ISBN 978-605-314-119-8
9 786053 141198

28 ₺