

Erkan Aydoğanoğlu

Fabrikada Emek Denetimi

İnceleme - Araştırma

EVRENSEL
BASIM
YAYIN



EVRENSEL
BASIM YAYIN

Erkan Aydoğanoğlu

Fabrikada Emek Denetimi

İnceleme - Araştırma

DOĞA BASIN YAYIN
Dağıtım Ticaret. Limited Şirketi
Tarlabaşı Blv. Kamerhatun Mah. Alhatun Sk. No: 25 Beyoğlu/ İstanbul
T: 0212 255 25 46 F: 0212 255 25 87
www.evrenselbasim.com - evrenselbasim@gmail.com

Evrensel Basım Yayın **409**

Fabrikada Emek Denetimi: **Erkan Aydoğanoğlu**

Genel Kapak Tasarım: **Savaş Çekiç**

Kapak Uygulama: **Devrim Koçlan**

ISBN **978-605-4156-47-4**

© Evrensel Basım Yayın **1991** - Sertifika No **11015**

Birinci Basım Ocak 2011

Baskı: Ezgi Matbaası
Sanayi Caddesi Altay Sokak No: 10 Çobançeşme -Yenibosna / İstanbul
T: 0212 452 23 02 - 654 94 18 - ezgimatbaa@mynet.com

Fabrikada Emek Denetimi

İÇİNDEKİLER

Giriş	09
Kapitalist Emek Sürecinde Denetimi	**20**
Kapitalist Emek Süreci	20
Kapitalist Denetimin Kökeni	25
El Birliği, Manüfaktür ve Modern Sanayide Denetim	34
Emek Denetim Biçimleri Ve Özellikleri	**44**
Basit / Despotik Denetim	45
Teknik / Teknolojik Denetim	49
Hiyerarşik / Bürokratik Denetim	52
İdeolojik / Hegemonik Denetim	55
20. Yüzyil Emek Örgütlenme Rejimlerinde Denet	**60**
Taylorizm ve Fordizmde Emek Denetimi	62
Fordizm Sonrasında Denetimin İşlevi	75
Teknolojik Gelişme Ve Yeni Denetim Stratejileri	**78**
Yeni Teknolojiler ve Emek Denetimi	79
Elektronik Gözetim	87
Yönetime Katılım Tartışmaları	93

Fabrikada Emek Denetimi Ve Metal İşçileri **101**
İşçilerin Demografik Özellikleri ve Çalışma
Deneyimleri 108
Fabrika Ölçeği ve İstihdam Yapısına Göre
Denetim Uygulamaları 112
İşyerindeki Denetimin İşçiler Üzerindeki Etkileri 119
İşçilerin Denetim Uygulamalarına Yönelik Algıları 126
İşçilerin Yönetime Katılım Uygulamalarına Bakışı 151
İşçilerin Sendikalara Yönelik Düşünceleri 157

Sonsöz **161**
Dipnotlar **170**
Kaynakça **177**
Anket Soruları **184**

GİRİŞ

Köleci toplumda köleler, efendilerine hizmet eden ve bedenleri üzerinde hiçbir hakları olmayan birer canlıydılar. Köleler, efendisi için işe yaramaz hale gelinceye kadar çalışmak, fiziksel varlığını tamamen köle sahibine adamak zorundaydı. Neredeyse çalışmak dışında bir yaşamları yoktu. Feodalizmde ise serfler, ataları olan kölelerden daha şanslı olmakla birlikte, çalışma şekilleri ve yaşamları onlardan çok da farklı değildi. Serfler işledikleri toprağın küçük bir parçası dışında kalan büyük bölümünü feodal beylere ayırmak, kendi ihtiyaçlarından çok toprağını işledikleri feodal beyler için çalışmak zorundaydılar.

Büyük işçi kitlelerinin denetim altına alınması çok eskilere dayanır. Tarihi antik çağlardan ortaçağa kadar uzanan Mısır Piramitleri, Çin Seddi, geniş arenalar, büyük anıt mezarlar, geniş yol ağları, su kemerleri ve bunlara benzer büyük yapılar bu durumun en somut tanıklarıdır. Büyük Roma ordusu için silah üreten atölyelerde basit iş bölümü karşımıza çıkarken, kapitalizm öncesi dönemin orduları daha sonraki kapitalizm pratiklerinin ilkel örneklerini sergilemiştir. Ancak o dönemlerde köle emeği ya da diğer özgür olmayan emek biçimleri ile yapılan iş, kapitalizmin temelini oluşturan sermaye birikimi ihtiyacından çok farklı gerekçelerle gerçekleştirilmiştir.

Kapitalizmle birlikte işçiler, köle ve serflere göre daha özgürdüler ama onların da yaşamlarını sürdürebilmek için emek güçlerini üretim araçları sahiplerine satmaktan başka çareleri yoktu. İşçilerin el birliği halinde çalışmaya başlamalarından itibaren çalışma ve yaşam koşulları, şekilsel olarak

köleler ve serflerden farklılıklar gösterse de, içerik olarak önemli benzerlikler taşıyordu. Kapitalizmin, kendisinden önceki sömürü biçimlerinden farklılığı, emek gücünün alım ve satımının işçiler ile kapitalistler arasındaki "özgür" anlaşmaya bağlı olmasıydı. Bu durum aslında emeğin konumunda belli bir değişim ve ilerlemeyi ifade etmekteydi. Emeğin, köleci toplumda köle sahibinin doğrudan, feodal toplumda feodal beyin dolaylı malı olması, sömürücü egemen sınıfların emekçi üzerinde sonsuz hakları olması gibi durumlar, kapitalizmle birlikte en azından "hukuksal" olarak ortadan kalkmış, emek kendisini saran zincirlerden kurtularak "özgürleşmiş"ti.

Ortaçağ karanlığından çıkışın yolunu açan burjuva devrimler, emek sömürüsünü geçmişin zorunluluklarından (angaryadan) kurtarmakla birlikte, toplumsal yapıyı tamamen, kendine özgü yeni zorunluluklara hapsederek, kapitalist sömürü ilişkileri üzerinden yeniden kurmayı sağladı. "Eşitlik" ve "emeğin özgürleşmesi" söylemleri ise, fabrika sisteminin gelişip yaygınlaşmasının ardından kapitalist düzenin iç çelişkileri ve gelişimi içinde tüm anlamını yitirdi. Emeğin kölelikten, serflikten, angaryadan kurtulması ve özgürleşmesi olarak kendini tanımlayan kapitalizm, sanayi devrimi ile birlikte, "zorunlu çalışma ortadan kalktı", "çalışma özgürlüğü var", "işçiler artık çalışıp çalışmamakta özgür" gibi söylemlerle emeğin kapitalizmle birlikte özgürleştiğini propaganda etmeye başladı. Ancak işçi sınıfının yaşadığı deneyimler, daha sonra bu ifadelerin gerçekte hiçbir anlamının olmadığını gösterecekti.

Makinenin üretime girmesiyle birlikte, işçilerin çalışma koşulları ve günlük yaşamı daha da çekilmez hale geldi. Manüfaktürde işçinin kullandığı aletlerin tek bir makinede birleşmesi ile işçilerin üretim sürecindeki hâkimiyetleri ve iş üzerindeki denetimleri yavaş yavaş ortadan kalktı. İşçilerin işin denetimindeki etkileri azalırken, kapitalistler tarafından denetimi ve gözetimi ayrı bir önem kazandı. El birliği ve

manüfaktür döneminde işçiler ürünü üretirken üretim sürecine büyük ölçüde egemen iken, üretim sürecinde gelişmiş makinelerin kullanılmaya başlanmasıyla birlikte bu özelliklerini hızla yitirmeye başladılar. Fabrikalarda belli bir disiplin içinde çalışmayı kural haline getiren ve giderek de önemini arttıran denetim uygulamaları, bu dönemden itibaren üretim sürecinin öncelikleri arasında yer aldı.

Modern kapitalizmin ilk yıllarında büyük mülk sahipleri aynı zamanda fabrikaların da sahipleriydi. Geniş ölçekli modern sanayinin yaygınlaşması ile birlikte, mülk sahiplerince yerine getirilen yönetim ve denetim işi zamanla profesyonel yöneticilere devredilmeye başlandı. Buna paralel olarak, emek sürecindeki denetim ve disiplin uygulamaları da büyük oranda denetimcilerin görevleri haline geldi. Bu değişimin en önemli sonuçlarından biri, işçilerin üretim ve emek süreçleri üzerindeki denetiminin sürekli olarak azalması oldu. İşçilerin daha fazla denetlenmesi ve daha sıkı disiplin altında çalıştırılarak zapturapt altına alınması, üretimde yönetim ve denetim işinin karmaşıklaşması ile birlikte, üretim süreci basamaklarının hiyerarşik bir şekilde ayrılmasını gerektirdi. O andan itibaren emek üzerindeki her denetim, gözetim ve disiplin uygulaması, doğal olarak işçiler üzerindeki baskı ve tahakkümü de arttırıcı bir rol oynadı. Bu durumun üretim sürecindeki en somut yansıması ise, daha fazla artı değer üretimi için gerekli şartların patronlar lehine sürekli olarak arttırılması oldu.

Kapitalizm, bir taraftan yeni çalışma yöntemleriyle işçilerin beceri ve yeteneklerini sürekli olarak geliştirmeye çalışırken, diğer taraftan emek sürecinin bütün öğelerini denetimi altına alıp, kendi inisiyatifi dışına çıkılmasının önüne geçmeyi amaçlar. Bunun için kapitalizmin gelişim tarihi boyunca farklı üretim biçimleri ile paralel emek denetim stratejileri uygulandığı bilinmektedir. Bu anlamda kapitalizm, başından bu yana kendi iç dinamikleriyle sürekli olarak değişim ve dönüşüm içinde olmuştur. Ama önemli olan bu değişimlerin nitelikle-

ri ve sistemin karakteristik özelliklerini nasıl etkilediği ya da onları ne oranda değiştirip dönüştürdüğüdür.

Emek sürecinde yaşanan değişimler, kapitalizmin artı değer sömürüsüne, üretim araçları üzerindeki özel mülkiyete ve sermaye birikimine dayanan temelini ne kadar değiştirmiştir? Bu soruya verilecek yanıt, genelde emek sürecinde özelde ise fabrikalarda emeğin denetiminin nasıl ve hangi amaçla yapıldığını anlamak için önemlidir.

Kapitalizmin ilk ortaya çıktığı yıllardan bu yana, birkaç istisna dışında, doğrudan denetim mekanizmaları ile yukarıdan aşağıya doğru, hiyerarşik otorite uygulamasına dayalı yönetim biçimleri uygulanmıştır. Ne var ki kapitalizmin gelişmesi sürecinde bu yaklaşımlar, verimlilik ve yönetim tarafından hayata geçirilen denetim uygulamaları sonucu işçilerin yaptıkları işe yabancılaşma sürecini daha da hızlandırmış, sonrasında önce yönetime, sonra sisteme karşı bireysel ve ortak direnmelerin, sendika ve grev hareketlerinin ortaya çıkmasına ve yaygınlaşmasına önayak olmuştur.

Üretimin en önemli özelliği, uzun bir dönem için belli bir noktada durmaması, sürekli bir değişme ve gelişme içinde olmasıdır. Üretim biçiminin değişmesi kaçınılmaz olarak toplumsal düzenin, kurumların, siyasal düşünce ve davranışların da değişmesine yol açar. Bu anlamda üretim biçiminin değişmesi, aynı zamanda toplumsal ve siyasal sistemde meydana gelecek değişikliklerin yeniden kurulmasına öncülük eder. Bu yönüyle toplumların gelişme tarihi, yüzyıllar boyunca birbirini izleyen üretim biçimlerinin, üretici güçlerin ve insanlar arasındaki toplumsal ilişkilerin üretiminin tarihidir.

Üretim için kullanılan araçların, bunların kullanımı ve üretimi sırasında edinilen bilgilerin, deneylerin ve üretim sürecinde kurulan ilişkilerin tümüne birden "üretim biçimi" denir. Maddi değerlerin üretilmesine yardımcı olan üretim araçları, üretim araçlarını kullanan ve belirli bir üretim deneyimi ve iş becerileri sayesinde üretim faaliyetinde bulunan insanlar,

hep birlikte toplumun üretici güçlerini oluşturur. Ama üretici güçler, üretimin sadece bir yönüdür. Üretimin diğer yönünü, insanların üretim süreci içinde birbirleri ile olan ilişkileri, insanlar arasındaki "toplumsal ilişkiler" oluşturur. Üretim ilişkileri, hangi niteliğe bürünürse bürünsün, her zaman ve bütün toplumsal-ekonomik düzenlerde, tıpkı üretici güçler gibi, üretimin vazgeçilmez öğesi olarak yer almışlardır.

Kapitalist denetim olgusu, tarihsel süreç içinde kapitalizmin yaşadığı gelişim ve dönüşümlere paralel olarak önemli değişimler yaşamıştır. Kapitalist emek sürecinde daha fazla artı değer elde etmek için emeğin bütünsel denetimi ve sermaye birikiminin istikrarına zarar verecek her türlü bireysel ya da kolektif davranışın engellenmesi ya da üretim sürecindeki etkisinin en aza indirilmesi gerekmiştir. Bunu sağlayan en önemli mekanizma ise kapitalist denetim uygulamaları olmuştur.

Emeğin bütünsel denetiminin sağlanması ve sermaye birikiminin istikrarında oynadığı rolün güçlenmesinde, farklı üretim biçimlerine göre değişiklik gösteren denetim biçimlerinin belirleyici etkisini görmek mümkündür. Kapitalist emek sürecinin ve onun gelişimine paralel olarak ortaya çıkan denetim biçimleri ve uygulamaların işçiler üzerindeki etkilerinin ve bu etkilerin çeşitli düzeylerde yarattığı sonuçların bilinmesi, fabrika rejiminde emek denetimi olgusunun bir bütün olarak kavranabilmesi açısından önemlidir. Söz konusu etkilerin çeşitliliği ve karmaşıklığı, kapitalist emek sürecinde gerçekleşen denetimin, tek bir sorun ya da değişken üzerinden açıklanmasını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle kapitalist denetimin, birbiriyle bağlantılı birden çok öğenin karşılıklı ilişkileri hesaba katılarak, nedenler ve sonuçları arasındaki ilişki ve çelişkiler dikkate alınarak ele alınması gerekir.

Emek sürecinde denetim uygulamalarında zaman içinde yaşanan değişim, kuşkusuz kapitalist üretim sisteminin gelişmesine bağlı olarak gerçekleşen sermaye birikim biçimlerin-

deki değişikliklerden ayrı ele alınamaz. Bu anlamda kapitalist üretim sürecinin yaşadığı değişimleri birbiriyle yakından ilişkili olarak iki yönden değerlendirmek gerekir. Değişimin birinci yönünü, yaşanan değişimi, sermaye birikim süreçlerinin gelişimi açısından ele almak oluşturur. İkinci yönü ise, birincisine kopmaz bir biçimde bağlı olan, farklı emek rejimlerinde yaşanan denetim uygulamalarının birbiriyle olan ilişkisi ve içsel bağlantılarının ortaya konulmasıdır.

Değişim kavramı, sürekli olarak ileriye ya da geriye doğru yaşanan gelişmeleri ele alırken, elbette geçmişin pratiğini ve birikimlerini yok saymaz. Bugüne kadar yaşanmış pratikler, geçmişten gelen birikimlerin devamıdır ve bu birikimlerin izlerini taşırlar. Bu durum, emek sürecinin denetiminde yaşanan değişiklikler açısından da geçerlidir. Emek sürecinde denetim, bir taraftan geçmişten gelen deneyim ve birikimler üzerinden gelişirken, diğer taraftan tüm bu birikimlerin daha fazlasını ifade ederek, somut niteliksel değişimlerin açıklanmasını kolaylaştıran bir özellik gösterir.

Emek sürecinin dönüşümü ve bu dönüşüm süreci içinde denetim biçimlerinde yaşanan değişiklikler, özellikle bilimsel-teknolojik gelişmeler açısından bakıldığında, tahminlerin çok ötesinde gelişmeleri beraberinde getirmiştir. Kapitalist emek sürecinin gelişimine paralel olarak ortaya çıkan denetim biçimleri ve uygulamalarında meydana gelen biçimsel değişimlerin yanında, içerik anlamında (emek denetimini ortaya çıkaran nedenlerin sorgulanması açısından) emeğin denetlenmesi ve disipline edilmesi sürecinde yaşanan değişimin irdelenmesi, sorunun sağlıklı kavranması ve sorgulanabilmesi açısından önemlidir. Bu değişimlerin bir bütün olarak emek süreci üzerindeki etkilerinin kavranabilmesi, emek denetiminde "baskı" ve "rıza"nın bu etkiyi nasıl şekillendirdiğinin de ayrıca ele alınmasını gerektirmektedir.

Emek süreci tartışmaları içinde kapitalist denetimin, özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren yaşadığı geli-

şim sürecine bakıldığında, basit/despotik/doğrudan denetim uygulamalarının yanı sıra, baskıyı ve rızayı da içeren oldukça karmaşık ve çelişkili bir yapı ile karşılaşılır. Bu nedenle kapitalist denetim tartışmaları, sıradan bir denetleyen-denetlenen ilişkisi düzeyinde değil, ekonomik, sosyal, siyasal ve ideolojik olarak ortaya çıkardığı ilişki, çelişki ve sonuçlarla birlikte ele alınmak zorundadır.

Kapitalist emek sürecinde gerçekleşen denetimin nedenini oluşturan "özü" ile ortaya çıkan denetim biçimleri arasındaki karşılıklı ilişkilerde görülen benzerlik ve farklılıklar, konunun tarihsel boyutu açıklanmadan anlaşılamaz. Çünkü toplumsal gelişmenin değişik aşamalarındaki farklılıklar, toplumun bütünü ile olan ilişkileri, tarihin bütünsel sürecindeki değişiklikler irdelenerek yakalanabilir. Bunun için izlenmesi gereken en sağlıklı yol, aynı zamanda Marx'ın yöntemi içinde önemli bir yer tutan tarihsel inceleme yönteminin takip edilmesidir. "Tarihsel inceleme yöntemi, somut bir sürecin, olgunun, olayın ya da nesnenin, gelişmesinin somut şartlarını ve ön gereklerini, art arda gelen aşamalarını ve bu aşamaların birinden diğerine geçişin somut içeriğini ortaya koyar. Olgunun tarihsel gelişmesini, kendi somut zenginliği içinde görmeye çalışır" (Çubukçu, 1998a:135). Tarihsel materyalizm, bu anlamda son derece önemli bir kılavuz işlevi görmektedir. Ünlü İngiliz tarihçi E.P. Thompson'un (1994:108) da ifade ettiği gibi, tarihi araştırmaya uygun kategoriler, tarihsel kategorilerdir. Tarihsel materyalizm, böyle kategorileri geliştirmedeki inatçı tutarlılığıyla ve bunları kavramsal bir bütünlük içinde anlatmasıyla diğer yorumlayıcı sistemlerden ayrılır. Bu bütünlük, ne bitmiş teorik bir "doğru", ne de yapmacık bir "model"dir; aksine gelişmekte olanın yansımasını ifade eder.

Fabrika, atölye vb işyerlerinde yaşanan emek denetiminin işçiler üzerindeki etkileri emek süreci tartışmalarında önemli bir yere sahiptir. Kuşkusuz bu etkiyi belirleyen içsel ve dışsal çok sayıda neden sayılabilir. Üretim ve yönetim biçimlerinde

yaşanan gelişmeler, teknolojik gelişme ile birlikte, emek denetiminde önemli değişiklikler yaratmıştır. Fabrika sisteminin ilk ortaya çıkmasından bu yana her dönem önemini koruyan denetim olgusu bugün, düne göre daha da gelişmiş, yaygınlaşmış ve bir o kadar da karmaşık hale gelmiştir. Bugünün fabrikalarında yaşanan denetim uygulamalarının ortaya çıkardığı sonuçlar, emek sürecinde işçilerin karşı karşıya kaldığı denetimin hangi boyutlarda gerçekleştiğini ve işçilerin tutum ve davranışlarında nasıl bir etki yarattığını görme imkânı vermektedir.

Bu çalışma ile emek sürecinde yaşanan denetim uygulamalarının tarihsel gelişimi ışığında, fabrika sistemi içinde uygulanan emek denetim uygulamalarının genel olarak işçiler, araştırmamızda metal işçileri üzerindeki etkileri ele alınmıştır. İşçilerin işyerinde maruz kaldıkları denetim uygulamalarını nasıl yorumladıkları, ne tür tepkiler verdikleri, denetim uygulamalarının metal işçilerinin tutum ve davranışları üzerinde nasıl etkiler yarattığı çeşitli yönleriyle açıklanarak, günümüzde emek denetimi uygulamalarına yönelik güncel sonuçlar çıkarılmaya çalışılmıştır.

Çalışmamızda emek denetimi olgusu, sadece fabrika içi denetim uygulamaları ve sonuçları ile sınırlı tutulmuş, işyeri dışında yaşanan ve bir anlamıyla işyerinde işçilere uygulanan denetimi bütünleyen diğer denetim faktörlerinin üzerinde fazla durulmamıştır. Böylesine bir sınırlamaya gitmemizin nedeni, emek süreci ve emek denetim biçimlerine yönelik çalışmaların ilk sonuçlarının, en azından ortaya çıkış koşulları açısından, büyük ölçüde fabrika, büro vb işyerleri içinde gerçekleşiyor olmasıdır. Kuşkusuz işyerleri dışında gerçekleşen ve işçilerin sınıf konumlarının üzerinde etkili olan çok sayıda denetim uygulaması sayılabilir. Ancak kapitalist denetim uygulamalarının ilk sonuçlarının somut olarak ortaya konulabilmesi için konunun işyeri ile sınırlandırılması gerekmiştir.

Her üretim sürecine denk düşen bir emek örgütlenmesinden ve bu örgütlenmeye içkin olan denetim biçimlerinden söz etmek mümkündür. Emek denetim biçimlerinin farklı, ama aslında birbirinin devamı olan üretim yöntemleri altında nasıl uygulandığı, bu uygulamalar sonucunda hangi sonuçların ortaya çıktığı, Türkiye'de emek süreci çalışmaları içinde bugüne kadar büyük ölçüde ihmal edilmiştir. Bu çalışmayla denetim biçimlerinin kapitalist gelişim süreci içinde yaşadığı dönüşüm ve bu dönüşümün etkileri ortaya konulmaya çalışılmış, Kocaeli metal işçileri üzerine yapılan araştırma ile ortaya çıkan bulgular bu çerçevede değerlendirilip, emek sürecinde kapitalist denetimin önemi ve rolüne yönelik güncel ve pratik sonuçlar ortaya çıkarılmıştır.

Türkiye'de işçiler ve işçi sınıfı üzerine yapılan alan araştırmaları sayısının, son yıllarda kısmen bir artış görülmesine rağmen, oldukça sınırlı olduğu bilinen bir gerçektir. Söz konusu sınırlılığın oluşmasında, araştırmacıların düşünsel (ideolojik) tercihleri kadar, işçileri konu alan araştırmaları yapabilmek için ülkedeki şartların oldukça sınırlı ve katı olmasının da belirleyici bir etkisi vardır. Bu nedenle emek süreci pratikleri üzerine yapılan alan çalışmalarında önemli sınırlılıklar ve zorluklarla karşılaşılması neredeyse olağan hale gelmiştir. Bu durum akademisyen ve araştırmacıların özgün çalışmalar yapmasını engellemekte, onları yaşamın somut pratiğinden kopuk ve genellikle birbirinin tekrarı olan çalışmalar yapmaya yönlendirmektedir.

Çalışmamızda Marx'ın toplumsal olguları "açıklayıcı" bir perspektifte ele alma yöntemi benimsenmiştir. İncelenen olguya yönelik temel değişkenler, bu konudaki yazılı literatür dikkate alınarak çeşitli boyutlarıyla ortaya konulmuş ve konu, farklı boyutları çerçevesinde değerlendirilmeye çalışılmıştır. Açıklayıcı yöntemin konumuz açısından önemi, kapitalist sistemde meydana gelen genel değişimle birlikte, üretim örgüt-

lenmesi ve emek sürecinin denetiminde yaşanan değişimlerin nesnel koşulları ile bu koşulların yol açtığı öznel sonuçların birbirleriyle kurduğu ilişkiler göz ardı edilmeden, aralarındaki içsel bağlantılar göz önünde bulundurularak değerlendirilmesidir.[1]

Marx'a göre, somutu inceledikten sonra bu bütünlüğün mantıksal ve anlaşılabilir kavrayışını geliştirmek gerekir. Bunu yapmanın yolu, öncelikle somutun çözümlemesinin sonuçları olan basit kavramlarla başlamaktan geçer. En basit belirlenimler ve kavramlarla başlamalı ve pek çok belirlenim ve ilişkinin zengin bir bütünlüğü olarak, bütün kavramını mantıksal olarak çıkarsamak yönünde ilerlenmelidir. Marx, bunun "bilimsel olarak doğru yöntem" olduğunu vurgular (Lebowitz, 2006:76).

Çalışmamızın birinci bölümde bir bütün olarak kapitalist emek süreci, kapitalist emek sürecinde denetim ve gözetim uygulamalarının kökeni, nedenleri ve uygulama sonuçları, el birliği, manüfaktür ve modern sanayide yaşanmış deneyimler üzerinden ele alınmıştır. Bu bölümde ayrıca kapitalist emek sürecinde ortaya çıkan farklı denetim biçimleri kendi içinde sınıflandırılarak, benzerlik ve farklılıklar karşılaştırmalı olarak ele alınmış, kapitalist emek sürecinde uygulanan farklı denetim biçimleri kendi içinde gruplandırılarak, temel özellikleri çeşitli yönleriyle tartışılmıştır.

İkinci bölümde, 20. yüzyılla birlikte belirginleşen teknolojik gelişme ve denetim uygulamalarının değişen boyutları ele alınmıştır. Bu başlık altında öncelikle Taylorizm, Fordizm ve Fordizm sonrasında denetim ve gözetim uygulamalarının karakteristik özellikleri değerlendirilmiş, bir önceki bölümde belirtilen denetim biçimleri ile emek rejimleri arasındaki ilişki, 20. yüzyılda uygulanan emek rejimlerinin hangi denetim biçimlerine neden ve nasıl dayandığı üzerinden açıklanmaya çalışılmıştır. Bu bölümde ayrıca, yeni teknolojilerle birlikte yaygınlık kazanan yeni denetim ve gözetim biçimleri ele alı-

narak, geleneksel ve yeni denetim stratejileri ile uygulanan denetim biçimleri arasındaki ilişki tartışılmıştır. Son olarak denetim olgusunun yönetime katılım tartışmaları içinde nerede durduğu, toplam kalite yönetimi, ekip çalışması ve kalite çemberleri gibi uygulama örnekleri çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Üçüncü ve son bölümde, Kocaeli metal işçileri üzerine yapılan alan araştırmamızın verileri kitabın önceki bölümlerinde yürütülen tartışmaları tamamlayacak şekilde, nicel ve nitel veriler üzerinden çeşitli yönleriyle karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. Öncelikli olarak Kocaeli metal işçileri ile yaptığımız alan araştırması ile ilgili teknik ve yöntem sorunları tartışılmış, ardından araştırma sonuçları temel başlıklar altında değerlendirilmiştir.

KAPİTALİST EMEK SÜRECİNDE DENETİM

Kapitalist emek sürecinde denetim, her dönem önemli bir işlev görmüştür. Denetimin kapitalist biçiminin bir ihtiyaç olarak ortaya çıkması, kapitalist emek sürecinin oluşumu ve gelişimi süreci içinde gelişmiş ve feodalizmin son dönemlerinden itibaren sürekli etkisini arttırmıştır. Denetim olgusunu anlayabilmek için öncelikle kapitalist emek sürecinin ne olduğuna ve nasıl bir gelişim gösterdiğine bakmak gerekir. Kapitalist emek sürecinin niteliğinin ortaya konulması, kapitalist denetim olgusunun hangi ihtiyaçtan ortaya çıktığı ve nasıl bir gelişim gösterdiğinin anlaşılması açısından önemlidir.

Kapitalist Emek Süreci

Marx emek sürecini her şeyden önce insanla doğa arasında bir ilişki olarak tanımlar. İnsan, ihtiyacı olan şeyleri üretirken doğayla olan bu ilişkisini kendisi düzenler ve yönetir. Üretici insan yapacağı işi, hem ortaya çıkaracağı ürün açısından, hem de üretimin süreci açısından kafasında önceden planladığı emek süreci sonunda tüm yeteneklerini kullanarak, bir kullanım değeri yaratır. Böylece insan, emek süreci içinde doğa ile birlikte kendini, kişiliğini, yeteneklerini ve bilincini de dönüştürür. Araç gereçlerin de kullanımı ile birlikte emek süreci, üretim güçlerinin gelişmişlik düzeyine göre değişiklik gösteren bir ilişkiye dönüşür (1997:180–182).

Ne soyut bir emek sürecinden, ne de sadece insanla doğa arasındaki ilişkiyle sınırlı bir emek niteliğinden söz edilebilir. Her emek sürecinin belli bir tarihsel biçimi, başka bir ifadeyle

içinde yer aldığı bir ekonomik-toplumsal yapı ile doğrudan ilişkisi söz konusudur. Kapitalist emek sürecinden söz edildiğinde, kapitalist üretim biçimine özgü iki olgu hemen dikkati çeker. Bunlardan birincisi işçinin, emeğini satın alan kapitalistin denetimi altında çalışmasıdır. İkincisi ise, üretim faaliyeti sonucunda ortaya çıkan ürünün onu üreten işçinin değil, aynı zamanda üretim araçlarının sahibi olan kapitalistin malı olmasıdır.

Emek güçlerini başkasına satmak zorunda bırakılan işçiler, aynı zamanda, artık kendilerinin dışında gerçekleşen emek sürecindeki denetimlerinden de uzaklaşmışlardır. Çünkü artık emek süreci, büyük ölçüde kapitalistin sorumluluğu altına girmiştir. Bu andan itibaren kapitalist açısından emek süreci üzerindeki denetimin işçinin ellerinden kendi ellerine geçmesinin yaşamsal bir hal aldığı görülür. Bu geçiş kendisini tarih içinde üretim sürecinin işçiden kapitaliste doğru yavaş yavaş yabancılaşması olarak ifade ederken, kapitalist açısından da yönetim olgusunun gelişmesi olarak ifade etmiştir.

Üretim sürecinde sermaye, emek üzerinde, yani çalışan emek gücü ya da bizzat işçi üzerinde egemenliğini kurmaya çalışır. Kişileşmiş sermaye, yani kapitalist, işçinin işini düzenler ve uygun bir yoğunluk derecesinde yapmasına dikkat eder. Marx'ın emek sürecini, kapitalizmin eleştirel tahlilinin ve sınıf mücadelesinin başlangıç noktası olarak düşünmesinin en önemli nedeni, emek sürecinin, artı değer üretiminin ve aynı zamanda egemenlik ilişkilerinin de başlangıcını oluşturmasıdır.

> Emeğin sermayenin içine alınmasıyla sermaye, üretim süreci olur; ama önce maddi üretim sürecidir. Böylece sermayenin üretim süreci, maddi üretim sürecinden farklı değildir. Biçim belirlemesi tamamıyla yok olmuştur. Sermayenin nesnel varlığının bir kısmını emeğe karşılık değişmiş olma yoluyla, sermayenin nesnel varlığının kendisi nesne ve emek diye ayrılır. Her ikisinin ilişkisi üretim sürecini ya da daha doğrusu emek sürecini meydana getirir (Marx, 1999a:217).

Emek sürecinin insanın yaratıcı potansiyelini ortaya çıkarabileceği bir alan olmaktan çıkması kapitalizmle birlikte başlamıştır. Çünkü kapitalist üretimde esas amaç kullanım değeri üretmek değil, değişim değeri üretmektir. Başka bir ifadeyle, kapitalist üretimin amacı artı değer elde edilerek sermayenin değer kazanması, büyümesidir. "Bir şeyler üretmek için işçilerin içine girdikleri toplumsal ilişkiler, yani emek süreci, ne zamanki artı değer üretimi aracı haline gelir, o zaman kapitalist emek sürecine dönüşür. Bu da, sermayenin kârlı bir üretim için bir meta olan emek gücünü emeğe dönüştürme kapasitesine dayanır" (Yücesan-Özdemir, 2002:451).

> İnsanı iş sürecinde diğer canlılardan ayıran temel özellik, her emek sürecinin sonunda daha önceden tasarlanan, insanın zihninde başlangıç halinde bulunan bir sonuç elde edilmesi, kullanım değeri olan bir ürün üretilmesidir. Emek sürecinde insan etkinliği, emek araçlarının yardımı ile üzerinde çalışılan emeğin nesnesini önceden tasarlanan bir değişikliği meydana getirir. Sonuçta kullanım değeri olan bir ürün ortaya çıkar. Emek kendisini konusu ile birleşmekte ve maddeleşmektedir. İşçide eylem olarak ortaya çıkan şey, üründe hareketsiz, sabit bir nitelik olarak görülür (Marx, 1997:183).

Marx'a göre emek sürecinin üç temel öğesi vardır; 1) İnsanın kişisel etkinliği, yani işin kendisi, 2) İşin konusu, 3) İşin araçları. Marx son iki öğeyi birlikte değerlendirmekte ve "üretim araçları" ve "üretici güçler" olmak üzere farklı biçimlerde adlandırmaktadır. Marx, bu son iki öğeyi aynı zamanda "üretimin nesnel koşulları" olarak adlandırır; emek ya da işin kendisi ise üretimin öznel koşullarını oluşturur. Buna göre teknoloji, sadece üretim araçları ya da makinelerin gelişmişlik düzeyi olarak algılanamaz. Emeğin üretimini gerçekleştirmek amacıyla üretim araçları etrafında örgütleniş biçimi, üretime yönelik bilgi ve becerisini nasıl kullandığı da önemlidir.

Sermaye sahipleri, emek sürecinin öğelerini satın almakta ve belirli bir emek örgütlenme biçimi çerçevesinde işçileri

çalıştırmaktadır. Sermaye sahibi emeğin belirli bir süre için kullanım hakkını satın almış olduğundan, emek süreci daha fazla ve daha kârlı üretimin gerçekleşmesini sağlayan mücadele alanının zeminini oluşturur. Bu nedenle kapitalistler, başından itibaren emek gücünü kendilerine bağımlı kılarak, onun üzerinde tam bir egemenlik kurmak için emek sürecini kendi denetimlerine almaya çalışmışlardır. Bu nedenle kapitalist emek sürecinin özü, emeğin denetimi kadar, artı değer üretiminden kaynaklanan bağımlılık ve sömürü ilişkilerinin de üretilmesine dayanır.

> Sermayenin üretim sürecini ve ücretli emeğin üretim sürecini düşünelim. En başta, bu süreçler birbirinin karşıtıdır. İlkinde, emek gücü sermaye tarafından tüketilir, onun için vardır; ikincisinde, emek gücü işçi tarafından tüketilir ve onun için vardır. İlkinde üretim araçları işçiye sahiptir ve ona hükmeder; ikincisinde işçi üretim araçlarına sahiptir ve onlara hükmeder. Dolayısıyla ayrım, sermaye için işçi ile kendisi için işçi arasındadır. (...) Yani sermaye için emek, kendisi için emekten ayrıdır; kendine yabancılaşmış emektir. İşçi ancak sermayenin işçisi olmadığı zaman kendisi için olabilir (Lebowitz, 2006:103).

Emek süreci sonunda işçi, sadece kullandığı malzemeden bir ürün sağlamakla kalmamış, aynı zamanda çalışma biçimini bir yasa haline getiren kendi amacını da gerçekleştirmeye çalışmıştır. Bu süreçte işçinin sadece organlarının çalışması söz konusu değildir. Aynı zamanda işçinin iradesinin, zihninin ulaşılmak istenen amaçlarla sürekli olarak uyum halinde olması gerekir. Çalışma biçimi başkaları tarafından belirlenirse, işçinin iradesi ile amacı arasında bir farklılık olursa, bu noktada işçinin yaptığı işin sıradanlaşması, kafa ve kol emeğinin ayrışması kaçınılmaz olacaktır. Marx'ın dediği gibi; "işçi çalışırken emeği devamlı bir dönüşüm içindedir: (emek) hareket olmaktan çıkar, hareketsiz bir eşya halini alır; işçinin çalışması olmaktan çıkar, üretilen bir şey halini alır." (1997:191)

> Kapitalizmde emek sürecinin ayırt edici özelliği, sadece tasarım ve uygulamanın ayrışması değildir; bu zanaat ve fabrika üretimi arasındaki ayrıma atıfta bulunur. Oysa ayırt edici özellik, feodalizm ve kapitalizm arasındaki farklılığa atfen, artık değerin gizlenmesi ve muhafazası şeklinde ortaya konmalıdır. Emek sürecini bu iki özelliği ile incelemek, iktisadi olduğu kadar ideolojik ve politik boyutları da kavramayı gerektirir. Üretim noktası birbirinden ayrılması mümkün olmayan bir biçimde, malların (şeylerin) üretimi anlamında iktisadi; toplumsal ilişkilerin üretimi anlamında politik; bu ilişkilere dair deneyimlerin üretimi anlamında da ideolojik boyutlara sahiptir. Ekonomik alanı, hem bu alanın bizzat kendi yarattığı ideolojik ve politik etkilerden, hem de işyerinin ideolojik ve politik "yapısından" kopartarak ele almak mümkün değildir (Özuğurlu, 2005:48-49).

Emek-sermaye arasındaki toplumsal ilişki yapısal ve uzlaşmaz bir karşıtlığa dayanır. Sınıf ilişkilerinin karşıtlık temelinde ortaya çıkan özü, üretim araçlarına sahip olanların veya denetleyenlerin doğrudan üreticilerin artık ürünlerine el koymalarına neden olur. Söz konusu karşıt emek-sermaye ilişkisi, nesnel olarak üretim süreci ve emek süreci içinde biçimlenmektedir. Üretici güçlerin gelişim düzeyleri, insanların ihtiyaçlarını gidermek için herhangi bir zamanda kullandıkları belli bir teknolojiyi yansıtır. Bu teknoloji, üretimde kullanılan doğa bilgisini gerektirir. Bu teknolojinin işlenmesi ayrıca, Marx'ın *Kapital*'de "emek süreci" adını verdiği doğrudan üreticiler arasında özel bir toplumsal işbirliği biçimini gerekli kılar. Yeni tekniklerin bulunmasından ya da üretimin toplumsal örgütlenmesindeki gelişmelerden kaynaklanan emek sürecindeki değişiklikler emeğin üretkenliğinde ciddi artışlar yaşanmasını sağlar.

Kapitalist emek rejimlerinde yaşanan değişimlerin[2] ardında yatan temel nokta, artı değer üretimini arttırmak, böylece emek sürecinin denetimini kolaylaştıracak mekanizmaları

yaratmaktır. Üretim ilişkilerinin yeniden üretimi, büyük ölçüde söz konusu mekanizmaların yaratılmasına bağlıdır. Artı değer artışını sağlamak üzere, emek süreci üzerindeki denetimin artması birbirine bağlı olarak iki şekilde gerçekleşir; emek sürecinin bölünmesi ve işçilerin kapitaliste ya da sermayeye olan bağımlılığının artması.

Kapitalist Denetimin Kökeni

Denetim ve gözetim işinin sanayi devrimi ya da fabrika sistemi ile birlikte ortaya çıktığını söylemek mümkün değildir. Fabrika sisteminin ilk yıllarında kapitalistler, feodalizmde geçerli olan eski tarımsal kuralları fabrikalarda aynen uygulamaya çalışmışlar, ancak bunda başarılı olamamışlardır. Tarlada birlikte çalışan aileler, tüm üyeleriyle birlikte ilk imalâtçılar olarak işe alınmışlardır. Bu sistem binlerce yıldır tarımsal üretimde sorunsuz bir şekilde yürümesine karşın, fabrikalarda ve fabrika sistemi içinde aynı sonucu vermesi mümkün olmamıştır. Yaşlılar makinelerin o zamana göre hızlı olan temposuna ayak uyduramazken, çocuklar çalışırken sürekli dayak yemiş, oyun oynamaya kaçmasınlar diye zincirlerle makinelere bağlanmışlardır.[3] Aile bireyleri herhangi bir zaman sınırlaması olmaksızın, tarlaya gider gibi işe farklı zamanlarda gelmişler ve bütün bunlar fabrikalarda iş kurallarının oluşmasını gerektirmiştir. Yaşanan kuralsızlık nedeniyle buhar makinesinin ya da dokuma tezgâhının başındaki işi, orağın ve sabanın başındaki iş gibi örgütlemek mümkün olmamış, yeni tekniklerin uygulanabilmesi için farklı bir sistem ve işçilerin bu sisteme uymasını sağlayacak bir denetim ve disiplin uygulamak gerekmiştir.

Kapitalist üretim biçiminin erken dönemlerinde doğrudan üreticiler, emek süreçleri üzerinde belli bir denetim fırsatına sahip olmuşlardır. Bu durum, uzun süre kapitalist birikim sürecini sınırlayan en önemli faktörlerin başında gelmiştir. Kapitalizmin gelişmesi, artı değerin sürekli artışı ve sermaye birikiminin istikrarına bağlı olduğundan, her iki koşulun da

sağlanması, işçiyi sermayeye bağımlı hale getirecek ve onun emek gücünü denetleyecek, neredeyse her hareketini denetim ve gözetim altında tutacak yeni bir emek sürecinin oluşturulmasını gerekli kılmıştır.

Kapitalizm ile kıyaslandığında, feodalizmde üretim yapısının yüzyıllar boyunca hemen hemen hiçbir değişiklik göstermeden aynı biçimde kaldığı bilinmektedir. Kullanılan teknoloji, emek araçlarının niteliği, kapitalist üretim ilişkilerinin egemen hale gelmesine kadar uzun süre fazla değişikliğe uğramadan orijinal hallerini korumuştur. Ancak kapitalist üretimin, kendisinden önceki sistemlere kıyasla daha kısa bir sürede yaşadığı gelişim ve bunun sonucunda ortaya çıkan sonuçlar açısından aynı yorumu yapmak mümkün değildir.

> Kapitalizm öncesi toplumlarda iktidarın yerini tespit etmek çoğunlukla o kadar zor değildi. Askerî ve siyasi baskının kaynağını bulduğunuzda genelde ekonomik iktidarı da bulmuş olurdunuz. Kapitalizm bu açıdan öteki sınıflı toplumlardan ayrılır. Kapitalistler –feodal beylerden farklı olarak– işçilerini sömürmek için baskıcı askerî ya da siyasi gücü doğrudan idare etmeye genelde ihtiyaç duymazlar, çünkü üretim araçlarına doğrudan erişimi ve mülkiyeti olmayan işçiler, çalışmak ve yaşamak için emek güçlerini ücret karşılığı satmak zorundadır (Wood, 2006:156).

Kapitalizmle birlikte kârın, dolayısıyla artı değeri arttırma isteğinin uyardığı teknolojik gelişme, teknolojik gelişmeyi bir bütün olarak kapitalist üretim ilişkilerine uyarlamayı mümkün hale getiren yeni iş örgütlenmeleri ve çalışma biçimlerinin yaratılmasında da etkili olmuştur. Üretim ilişkilerinin bu şekilde yapılanması kapitalizmin, bütün öğelerinin birbiri üzerinde etkili olduğu karmaşık, çelişkili, fakat kendi içinde sürekliliğe sahip bir sistem olarak varlığını sürdürmesini sağlamıştır.

Üretim ilişkileri, artı değerin elde edilmesi kadar yeniden dağıtılmasını da içeren daha geniş bir ilişki sistemi içinde

değerlendirilir. Üretim ilişkileri işin örgütlenmesi, sömürü ilişkileri ise artı değerin elde edilmesi ve ona el konulmasıyla ortaya çıkan ilişkiler toplamı olarak tanımlanır. Emek sürecinin, üretimin siyasal ve ideolojik sonuçlarıyla birlikte ele alınması ve emek rejimleri ile sınıf mücadelesi arasındaki ilişkinin dolaylı değil, doğrudan kurulması gerekir (Burawoy, 1985:13-14). Burawoy ayrıca, üretim süreci içinde iki temel ilişkinin birbirinden ayırt edilmesi gerektiğini belirtmiştir: Birincisi "üretimdeki toplumsal ilişkiler"dir. İkinci olarak ise, emek örgütlenmesi üzerinde etkili olan makine ve benzeri araçları ya da teknik girdileri kapsayan "üretimdeki teknik ilişkiler" temelinde bir ayrım yapılmalıdır. Bu iki ilişki biçimi arasındaki ayrıma dikkat çekilmesinin amacı, üretimin teknik ilişkileri ile toplumsal ilişkiler arasındaki ilişkilerde denetim kadar üretimdeki "toplumsal" ve "teknik" ilişki biçimlerinin de etkisi olduğunu vurgulamaktır.

Kapitalist sistemin başlangıcından günümüze kadar olan tarihsel gelişimi, emek araçlarının teknolojik gelişimi açısından çeşitli aşamalardan geçmiş ve her biri birbirinden farklı özellikler gösteren şekillerde gerçekleşmiştir. Bu anlamda her dönem, bir öncekinden farklı özellikler gösterse de, birbirinden bağımsız ya da kopuk olarak ortaya çıkmamış, kendi içinde bir sürekliliğe sahip olmuştur.

Denetim, kapitalist emek sürecinin dönüşümünde merkezi bir öneme sahiptir. Sermayenin emek süreci içinde artı değere el koyması, kapitalist üretim biçiminin özünü oluşturur. Marx'a göre (1997:322) kapitalistin uyguladığı denetim, yalnızca toplumsal emek sürecinin niteliğinden doğan ve bu sürece özgü özel bir işlev değildir. O aynı zamanda, bu toplumsal emek sürecinin sömürülmesi işlevidir. Nitekim emeğin sermaye tarafından denetlenmesi, sadece kendi hesabına değil, işçinin kapitalist hesabına, onun denetimi ve gözetimi altında çalışmasının biçimsel sonucundan başka bir şey değildir.

> Çok sayıda ücretli işçinin birlikte çalıştırılması ile sermaye, bizzat emek sürecini gerçekleştiren bir gerekirlik, üretimin gerçek bir zorunluluğu haline gelmiştir. Şimdi artık kapitalistin, bir generalin savaş alanında komutayı ele almasının zorunluluğu gibi, üretim alanındaki komutayı bizzat ele alması vazgeçilmez bir zorunluluk haline gelmiştir (Marx, 1997:321).

Marx'ın emek süreci çözümlemesinin özünü oluşturan ve emeğin sermayeye gerçek bağımlılığını ortaya çıkaran temel olgu, artı değerin üretimi ve üretilen artı değere kapitalist tarafından nasıl el konulduğudur. Bu noktada ortaya çıkan denetim olgusu, bir taraftan işçinin üretim süreci içinde yaptığı işe yabancılaşmasını beraberinde getirirken, diğer taraftan farklı şekillerde geliştirilen disiplin mekanizmalarının yardımıyla emeğin sermayeye olan bağımlılığını giderek arttıran bir rol oynamıştır.

Kapitalist gelişmenin ilk yıllarından bu yana hem üretim sürecinde, hem de genel olarak toplumsal ilişkilerde belirleyici bir rol oynayan denetim işinin gerçek anlamını kazandığı alan, kapitalist emek sürecidir. Başlarda oldukça basit ve belirgin olan denetim ve gözetim işi ise, kapitalist üretim ilişkileri ve emek sürecinin gelişmesi ile birlikte daha da artmış, giderek daha karmaşık hale gelmeye başlamıştır. Fabrika ile birlikte toplumsal yaşamda büyük bir dönüşüm yaşanmış ve bu da denetim ve gözetimin önemine ilişkin yeni açılımlar sunmuştur.[4] Bu alanda çalışmalar yapan birçok yazarın da vurguladığı gibi (Braverman, 1974; Brighton Labour Process Group, 1977; Friedman, 1977; Burawoy, 1979 ve 1985; Edwards, 1979; Thompson, 1989; Lyon, 1997; Brayer, 2002) kapitalist toplumun merkezi olan fabrika ve işyerlerinde verimliliğin artışı, işçilerin düzenli olarak denetlenmeleri ve gözetlenmeleri ile yakından ilişkilidir.

Denetimin boyutlarının, etkilerinin ve hangi mantığa dayanarak yapıldığının anlaşılması[5], fabrika sisteminin çok

yönlü değerlendirilmesi ile mümkündür. Bu noktada yapılacak değerlendirmelerde, denetim ve gözetimi belirleyen makineler, iş bölümü ve teknolojinin yanında, zamanın ve mekânın denetimini[6] de dikkate almak gerekir. Sermayenin yönetiminden kaynaklanan denetim ile emek süreci üzerindeki ve işin yürümesinden kaynaklanan denetim birbirinden ayrı değerlendirilmelidir. Çünkü işin denetimi ile çalışanların denetimi ayrı ve farklı şeylerdir. Benzer biçimde, denetimin kaynağı ile denetimin kullanımı özdeş değerlendirilemez. Burada önemli olan tek başına denetimin varlığı değil, onun hangi amaçla ve nasıl kullanıldığıdır.

Marx, fabrikalardaki çalışma düzeni ile işçiler üzerinden yola çıkarak denetim ve gözetimi analiz etmiş ve konuya sınıf ilişkileri çerçevesinde yaklaşmıştır. Taylor ve Fayol, yapmış oldukları çeşitli gözlemler sonrasında "bilimsel yönetim"in işçilerin faaliyetlerini nasıl yönlendirdiği ve koordine ettiğini ve işçilerin davranışlarını gözlemlemenin bunda nasıl bir rol oynadığını ortaya koymuşlardır.

Weber, emek güçleri içinde mekanik bir disiplini ortaya çıkaran bilimsel yönetim biçimleri ile gözetim unsuru olarak "bürokrasiyi" incelemiştir. Foucault, Panoptikon metaforunu merkez alarak, hapishane ile fabrika arasındaki benzerliğe dikkat çekerek, yaşamın tüm alanlarının nasıl gözetim altına alındığını açıklamıştır. Giddens da, kapitalist sistem ve modern dünya içinde gözetimin yoğunlaşmasını Marx, Weber ve Foucault'tan yola çıkarak yeniden analiz etmiştir (Dolgun, 2005:74).

Emek sürecinde en geniş anlamıyla sermaye denetler, emek denetlenir. Denetleyen sermaye ile denetlenen emek arasındaki eşitsizlikler, aynı zamanda karşı tarafa rağmen kendi çıkarını sağlamak için taraflar arasında ortaya çıkan çelişkileri, çatışmaları ve çıkar farklılıklarını ortaya çıkarır. Bu nedenle, emek sürecinde emeğin sermaye birikiminin amaçları uğruna disiplin altına alınması, başka bir ifade ile emek sürecinin denetimi oldukça karmaşık, ama bir o kadar da açık bir faaliyet olarak kendisini gösterir.

> Kapitalist üretimin başlıca amacı ve yönlendirme dürtüsü, elden geldiğince fazla artı değer sızdırmak, dolayısıyla emek gücünü mümkün olan en geniş ölçüde sömürmektir. El birliği yapan işçi sayısı arttıkça, sermayenin egemenliğine karşı direnmeleri de artar ve bununla birlikte, sermayenin bu direnmenin üstesinden gelmesi için, karşı-baskı gereği de fazlalaşır. Kapitalistin uyguladığı denetim, yalnızca, toplumsal emek sürecinin niteliğinden doğan ve bu sürece özgü özel bir işlev değildir, aynı zamanda, bu toplumsal emek sürecinin sömürülmesi işlevidir ve kökleri, sömürücü ile onun sömürdüğü canlı ve çalışan hammadde arasındaki kaçınılmaz uzlaşmaz karşıtlıkta bulunur (Marx, 1997:321-322).

Marx, genel olarak işçilerin çalışma faaliyetlerinin gözlemlenmesi ve bu şekilde emeğin disiplin altına alınması[7] ile ilgili olarak şu tespiti yapmıştır;

> Geniş boyutlu her türlü ortaklaşa emek, bireysel etkinliklerinin uyum içinde çalışmasının sağlanması, ayrı ayrı organların etkinliklerinden farklılık gösteren birleşmiş organizmanın çalışmasından doğan genel görevlerin yerine getirilmesi için, şu ya da bu ölçüde yönlendirici bir otoriteye gereksinim duyar. Tek bir kemancı kendi kendisinin yöneticisidir, ama orkestra için bir şefe gereksinim vardır. Sermayenin denetimi altındaki emeğin el birliği haline geldiği andan itibaren yönlendirme, denetleme ve düzenleme işi, sermayenin işlevlerinden biri haline gelir (1997:321).

Braverman, Marx'ı referans göstererek, kapitalistlerin işçinin emek gücünü satın aldıktan sonra, bu potansiyel gücü gerçek emeğe çevirmek zorunda olduklarını; bunun da üretim süreci içinde belli bir denetim uygulaması gerektirdiğini savunur. Braverman burada, Marx'ın denetim ile ilgili olarak kullandığı iki kavramı öne çıkarır; birincisi, işçiler ve onların doğal olarak sahip olduğu becerilerin kapitalistin denetimi altında emek sürecine çekildiğini ortaya koyan "emeğin biçimsel bağımlılığı" (formal subordination); ikincisi ise, birincisini

izleyen bilim ve teknolojinin artan bir biçimde üretim sürecinde yer almasıyla sağlanan "emeğin gerçek bağımlılığı" (real subordination) kavramlarıdır[8] (1974:45-58).

> Kapitalist, daha fazla çalışmanın sınırlarından kurtulmak için, satın aldığı emek gücünü zorla ne kadar çok çalıştırırsa, o kadar çok mal üretecek ve bu mallar için fazladan bir ücret ödemesi gerekmeyecektir. Buradaki temel tutarsızlık; kapitalistin emek gücünü ancak piyasadan satın alabilmesi ve üretim için emek gücüne ihtiyacı olmasıdır. Bu nedenle emek sürecini ve işçilerin faaliyetlerini denetlemek zorundadır. Üretimdeki bu temel ilişkiler, işyerinde çatışma ve denetim sorunlarının gerekçesini oluşturur (Edwards, 1979:12).

Marx'a göre, kapitalist emek sürecinin kendine özgü iki özelliği vardır (1997:187); birinci özellik, işçinin emeğinin sahibi olan kapitalistin denetimi altında çalışmasıdır. Bu şekilde kapitalist işin kurallara uygun olarak yapılmasına ve üretim araçlarının akıllıca kullanılmasına özen gösterir. İkincisi ise, üretilen ürünün doğrudan bu ürünü üreten işçinin değil, kapitalistin malı olmasıdır. Marx bu iki özellikten yola çıkarak emek sürecini, kapitalistin satın aldığı şeyler (emek gücü, üretim araçları vb), arasında gerçekleşen bir süreç olarak tanımlamaktadır.

> Üretim sürecine, artı değeri yaratma süreci açısından baktığımız anda durum değişir. Üretim araçları burada, derhal başkalarının emeğini emen araçlar haline dönüşürler. Şimdi artık, işçi, üretim araçlarını değil, üretim araçları işçiyi kullanmaktadır. İşçinin üretken etkinliğinin maddi unsurları olarak tüketilmek yerine onlar, kendi yaşam süreçleri için gerekli maya olarak işçiyi tüketirler ve sermayenin yaşam süreci, yalnızca değerin, devamlı olarak genişlemesi, devamlı olarak kendisini çoğaltması hareketinden ibarettir" (Marx, 1997:301).

Emek süreci büyük oranda denetim ekseninde yürümesine karşın, üretim sürecinin bir bütün olduğu unutulmamalıdır. Emek süreci kadar değerlenme süreci de kapitalist üretim

sürecinin bir bileşenidir. Ancak bu birliktelik sayesinde emek sürecinin tarihsel gelişimi açıklanabilir. Kapitalist üretimin temel öğesinin yaratılan artı değere el koyma olduğu düşünüldüğünde, denetim boyutunun, yönetim stratejilerinden çok daha fazlasını ifade ettiği görülecektir.

> Denetim ve yönetim işi, sermaye ve emek arasındaki zıtlıktan, sermayenin emek üzerindeki egemenliğinden doğduğuna ve bu nedenle kapitalist üretim tarzı gibi, sınıf çelişkilerine dayanan bütün üretim tarzlarında ortak olduğuna göre, kapitalist düzen altında da, bütün birleşik toplumsal emeğin bireylere kendi özel görevleri olarak verildiği üretken işlevler ile doğrudan doğruya ve ayrılmaz bir biçimde bağlı bulunur (Marx, 2003:339).

Marx, fabrikalarda işçilerin denetlenmesinin ordudaki yapı ile benzerlik gösteren bir atölye disiplinine neden olduğunu savunmuştur. Ona göre işçileri sürekli gözetim altında tutan ustabaşı ve yöneticilerin görevleri, ordudaki subaylar ve astsubayların görevleri ile benzer özellikler göstermektedir;

> Bir kapitalistin komutası altında sanayi işçilerinden kurulmuş ordu, gerçek bir ordu gibi subaylara (yöneticilere) ve astsubaylara (ustabaşı, postabaşı) gereksinme gösterir ve bunlar, işin yapılması sırasında, kapitalist adına bu orduya komuta ederler. Denetim ve gözetim işi, bunların yerleşmiş ve özel görevleri olur. Ayrı ayrı köylü ve zanaatçıların üretim tarzını, köle emeğine dayanan üretim ile karşılaştırdığında ekonomi politikçi, bu denetim ve gözetim emeğini, üretimin faux frais'si (üretken olmadığı halde zorunlu olan ikincil maliyetler) arasında sayar. Ama kapitalist üretim tarzını incelerken, tersine o, emek sürecinin el birliği niteliğinin gerektirdiği denetim işini, bu sürecin kapitalist niteliği ve kapitalist ile işçi arasındaki uzlaşmaz çıkar karşıtlığının zorunlu kıldığı farklı denetim işiyle bir tutar (Marx, 1997: 322-323).

Harvey, sermayenin, emeğin belirli bir yoğunlaşmaya, öz disipline, farklı üretim aletlerine alışkanlığa ve çeşitli ham-

maddelerin yararlı ürünlere dönüştürülmesi açısından bilgisine ihtiyacı olduğunu savunur. Ona göre ücretli emek koşulları altında yapılan meta üretimi, bilginin, teknoloji konusundaki kararların ve disiplin sağlayan mekanizmaların büyük bölümünü, işi pratikte yürütmekte olan kişinin denetimi dışına yerleştirir (1999:145).

Ücretli emeğin ana özelliği, onu bağımsız emekten kökten ayıran şey, ücretli işçi ile patronu arasındaki mevcut tabilik bağıdır[9]. Bu bağ, iş sözleşmesinin doğasından kaynaklanır. Tabi olma kavramı, ücretli emekçinin işin yerine getirilmesi ile ilgili emirler veren, işin uygulanışını denetleyen, sonuçları gözden geçiren patronun yönetimi ve otoritesi altına girmesi anlamına gelmektedir. Bu anlamda tabi olma kavramı, belirgin bir sözleşmenin yokluğuyla birlikte görülür ve burada belirgin olan tek şey, emekçinin kendi özerk iradesinden vazgeçip, neredeyse tamamen patronun iradesine bağımlı hale gelmesidir (Meda, 2004:147-148).

> İş gücü, geçimini sağlamak üzere işverenle sözleşme yaptı. İşverenler de, işçilerin faaliyetlerini yakın gözetim altında tuttular; izleme, disipline etmenin bir aracıydı. Önce yaptırımlarla kabul ettirme ve sonra mali teşvikler sunma, denetimlerini garantiledi. İşçilerin çıkarı kendi tercih ettikleri konumda kendi emek güçlerini elden çıkarmalarındaki biçimsel özgürlükte yatar. İşverenlerin yararı, gözlerinin önündeki üretken ve uysal emek gücüydü (Lyon, 1997:170).

Kapitalist üretim ile ciddi bir değişim gösteren üretim ilişkileri, önce eski ilişkilerin hızla çözülmesini sağlamış, ardından basitten karmaşığa doğru bir gelişim göstermiştir. Marx, bu süreci *Kapital*'in birinci cildinde "basit el birliği", "manüfaktür" ve "modern sanayi" olarak üç dönemleştirme üzerinden değerlendirmekte ve üretimin yapısının nasıl geliştikçe karmaşık, ama sonuçları itibarıyla yeterince açık bir yapı halini aldığını açıklamaktadır.

El Birliği, Manüfaktür ve Modern Sanayide Denetim

Marx, kapitalist üretim sürecinde emek ile sermaye arasındaki bağımlılık ilişkilerinin aldığı biçimleri ayrıntılı olarak incelemiştir. Marx'ın, İngiltere üzerinden yaptığı değerlendirmelerde, el birliği, manüfaktür ve modern sanayideki bağımlılık ilişkilerinin nasıl oluştuğunu net bir şekilde ortaya koyduğunu görmek mümkündür. Marx'a göre (1997:317) "kapitalist üretimin nasıl başladığını ifade eden el birliğinde gördüğümüz şey yalnızca el birliğiyle çalışma yoluyla bireyin üretici gücünde bir artma değil, yepyeni bir gücün, yani kitlelerin ortak gücünün yaratılmasıdır". Burada iki noktaya dikkat çekmek gerekir. Birincisi basit el birliğinin üretimin koşullarını nasıl belirlediği, ikincisi ise çalışma koşullarının ortaklaşmasının bireysel üretimi arttırmada ve üretim sürecinde toplumsal bir ortam oluşturmada nasıl ortak bir güç haline geldiğidir. Bu anlamda üretim, sadece teknik bir sorun değil, aynı zamanda toplumsal bir olgudur. Kapitalistler için, işçiler arasındaki el birliği, hem sermayeden tasarruf etmekte, hem de daha az işçiyle, daha kısa zamanda, daha çok üretim yapılmasını sağlamaktadır. Bu da sadece artı değer sömürüsünü artırmaya neden olmamakta, aynı zamanda kâr oranlarını da yükseltmektedir.

Kapitalizmin temeli olan el birliği, başlarda çalışmanın da temelini oluşturmuştur. El birliği dönemi henüz parçalanmayan işin, baştan sona işçi tarafından takip edildiği, tasarlandığı ve yönetildiği dönemi tanımlamaktadır. Peş peşe gelen bütün işleri aynı beceriyle yaptığı için işçi, zihinsel ve bedensel olarak parçalanmamış bütünlüklü yapısını korumuştur. Kuşkusuz üretimin bu aşamasında da işçiler zorla çalıştırılmış, sömürülmüş ve büyük acılar çekmiştir[10]. Bundan dolayı başkaları için çalışmanın hiçbir cazip tarafı yoktur. Ama en azından bu dönemde işçiler, işyerinde yaptıkları işe hâkimdir. İşlerine henüz yabancılaşmamış, iş üzerindeki denetimlerini kaybetmemişlerdir.

Kapitalist üretim sürecinin ilk dönemlerinde, insan ihtiyaçlarının basitliği ve üretim araçlarının yeterince gelişmemiş olması nedeniyle, yapılan üretim faaliyetlerinin de basit olması kaçınılmaz olmuştur. Ancak ihtiyaçların giderek artması ve insanların doğaya daha fazla egemen olma hırsı ile birlikte, çalışmanın ve üretimin sınırlarının giderek genişlemeye başladığı görülmüştür. Bu aşamada gelişen ve üretimin bölümlenmesi olarak adlandırılan manüfaktür üretimde iş bölümünün daha da derinleşmesi, yeni aletlerin kullanılmasını ve üretimin karmaşıklaşmasını beraberinde getirmiştir.

> Kapitalist üretim ancak her bireysel sermayenin aynı anda oldukça çok sayıda işçi kullanmasıyla ve bunun sonucu emek sürecinin büyük ölçüde yürütülmesi ve nispeten geniş miktarda ürün vermesiyle başlar. Çok sayıda işçinin, aynı zamanda, aynı yerde (ya da isterseniz aynı iş alanında diyebilirsiniz), tek bir kapitalistin patronluğu altında aynı türden meta üretmek üzere bir arada çalışmaları, hem tarih hem mantık açısından, kapitalist üretimin çıkış noktasını meydana getirir. Üretim tarzı yönünden manüfaktür, sözcüğün dar anlamıyla, ilk aşamalarında lonca el zanaatlarından, bir ve aynı bireysel sermaye tarafından aynı anda çok sayıda işçi kullanılması dışında güçlükle ayırt edilebilir. Ortaçağ lonca ustasının işyeri, yalnızca genişlemiştir (Marx, 1997:313).

Üretimde makinelerin daha yaygın kullanılmaya başlanması ile iş bölümü daha da genişlemiş, işçiler giderek daha fazla oranda makinelerin sıradan bir parçasına dönüşmeye başlamıştır. Bu süreç aynı zamanda, sayıları hızla artan işçilerin maddi ve zihinsel üretimlerinin, başka bir ifade ile kafa ve kol emeklerinin birbirinden daha fazla ayrılmasına neden olmuştur. İşçiler manüfaktürle birlikte yaratıcı yeteneklerini kaybetmeye başlamış, aynı işi, aynı şekilde yapar duruma gelmiştir. Bu süreç ilerledikçe iş, işçilerin sürekli aynı şekilde çalışmalarından dolayı sıradanlaşmış, tarihsel anlamına uygun olarak, büyük bir eziyet, işkence haline gelmeye başlamıştır. Sıradan-

laşan işçi, kapitalistin elinde bir kuklaya dönüşmüş, yaratıcı yetenekleri giderek körelmiş ve her denilene boyun eğen garip bir canlıya dönüşmeye başlamıştır. *Kapital*'in birinci cildinde bu durum şu ifadelerle açıklanmaktadır;

> Basit el birliğinde olduğu gibi manüfaktürde de kolektif çalışma organizması, sermayenin bir var oluş biçimidir. Çok sayıda parça işçilerden oluşan işleyiş, kapitaliste aittir. Bunun için de, emeğin bir birleşiminden doğan üretken güç de, sermayenin üretken gücüymüş gibi görünür. Tam anlamıyla manüfaktür, daha önce bağımsız olan işçileri sermayenin emir ve komutası altına sokmakla kalmaz, ayrıca işçilerin de kendi aralarında kademeli bir derecelenmesine yol açar. Basit el birliği, bireylerin çalışma biçimini büyük ölçüde değişikliğe uğratmadığı halde, manüfaktür bunu, baştan sona altüst eder, emek gücünü ta kökünden kavrar. İşçinin tek bir işteki becerisini, bir yığın üretici yetenekleri ve içgüdüleri aleyhine zorlayarak onu, çoğu organlarından yoksun, garip bir yaratık haline getirir (Marx, 1997:348-349).

Kapitalist iş bölümü ve makine, işlerin birbirinden ayrılmasına, işçinin makinenin bir parçası haline gelerek yeteneklerinin önemli bir kısmının sınırlanmasına ve işlerin herkesin yapabileceği basit işlemler düzeyine indirgenmesine yol açmıştır. Bunun sonucunda işçiler arasındaki rekabet artmış, bu durum kapitalistlerin eline önemli bir silah vermiş, kapitalistlerin işçiler üzerindeki denetimini ve egemenliğini güçlendirmiştir. Makineleşme ile artan iş bölümü, bir taraftan emeğin üretken gücünü, verimliliğini ve sermaye birikimini arttırırken, diğer taraftan işçilerin daha fazla sömürülmesi, yoksullaşması ve emeğin sermayeye olan bağımlılığının artmasını beraberinde getirmiştir.

Manüfaktürle birlikte, eskiden başından sonuna bir işçi tarafından yapılan işler, artık gelişen iş bölümü nedeniyle birbirinden bağımsız olarak çalışan işçiler tarafından yapılmaya

başlamıştır. İşin parçalanmasını, işçilerin iş becerisi ve yeteneklerinin parçalanması izlemiştir. O dönemde yapılan işlerde zanaatçılık yine temeldir ama artık işçiler, iş üzerindeki egemenliklerini yavaş yavaş kaybetmeye başlamışlardır. Foucault (2000:261-262), büyük manüfaktürde her şeyin çan sesiyle yapıldığını, işçilerin zorlandığını ve azarlandığını söyler. İşçilerin sayısının artmasıyla birlikte gerekli hale gelen komuta durumunun, işçiler karşısında üstünlük durumuna alışkın olan memurların onlara sert ve küçümseyerek davranmasını beraberinde getirmiştir.

Üretim sisteminin gelişimi tarihsel olarak incelendiğinde, gerek üretimin topluca aynı işyerinde yapılmaya başlandığı dönemde, gerekse iş bölümü ilkesine göre işlerin ayrı ayrı işçiler tarafından yapıldığı dönemde alet/makine/konveyör sadece atölyede kullanılmıştır. Bir başka deyişle üretimi "otomatikleştirme" çabası, sadece girdilerin dönüştürüldüğü, üretimin yapıldığı atölyelerde gerçekleşmiştir (Yentürk, 1993:49; 1995:806-807). Fabrika sisteminin oluşmasında, tek tek atölye üretimlerinin zaman içinde birleştirilmesi önemli bir rol oynamış, buhar makinesinin keşfi ve sanayide kullanılmaya başlanmasıyla birlikte fabrikalar hem sayı olarak, hem de büyüklük olarak artmıştır.

Manüfaktürle birlikte yaşanan bu değişim süreci, sanayi kapitalizminin gelişmesi ve fabrika sisteminin ortaya çıkışı ile birlikte yeni boyutlar kazanmaya başlamıştır. 18. yüzyılın sonlarından itibaren, emek sürecinin gelişiminde nicelik ve nitelik açısından köklü değişiklikler yaşanmaya başlamıştır. Kapitalizmin, tarihin bölündüğü başlıca evrelerden geçerek gelişmesi, esas olarak, üretimin karakterini etkileyen teknik değişikliklerle birlikte olmuştur. Bu nedenle her yeni aşamayla ilişkili olan kapitalistler, en azından başlangıçta, sermayelerini eski tip üretime yatırmış olan kapitalistlerden daha değişik bir katman oluşturmuşlardır. Emek, bir taraftan sermayenin birikimine ve böylece toplumun artan gönencine yol açarken, diğer taraftan işçiyi kapitaliste daha da bağımlı hale getir-

miştir. Sonrasında makineler, toplumsal emeğin kapitalist bölünüşünde zaten örtük olarak bulunan iş görevlerinin parçalanması ve hiyerarşik örgütlenme özelliklerini hem yansıtıp hem pekiştirirken aynı zamanda önemli bir denetim kaynağı haline gelmiştir.

Kapitalizmin asıl kimliğini kazanması, sanayi kapitalizminin gelişmesi ve fabrika sistemine[11] geçiş ile başlamıştır. Büyük makineler ev üretimi için elverişsiz olduğundan fabrika sistemine geçiş ile üretim, artan talep artışlarına paralel bir gereksinme ve zorunluluk olarak ortaya çıkmıştır. Modern sanayinin gelişmesiyle birlikte, üretimin evler ve küçük atölyeler yerine çok sayıda işçinin ve makinelerin bulunduğu büyük binalarda yapılmaya başlanması, sadece fabrika sistemini meydana getirmekle kalmamış, işçilerin tüm aile bireyleri ile birlikte son derece güç koşullarda çalışmak zorunda kalmalarına da neden olmuştur.

> Eski zanaatkârlar ve evde iş yapanlar için fabrikalarda çalışmak tiksindiriciydi. Zira hiçbir esnekliğin olmadığı, bir çarkın dişlisi durumuna düşüp, acımasız ve ruhsuz bir mekanizmaya tabi oluyorlardı. Bir fabrikaya girmek, kışlaya ya da hapishaneye girmek gibi bir şeydi (Beaud, 2003:85).

Sanayi Devriminin, o güne kadar gelişen ve yaygınlaşan çalışma ilişkilerinin biçimini büyük ölçüde değişikliğe uğratması, doğal olarak, beraberinde önemli sorunlar getirmiştir. Bu sorunların başında, üretimde kullanılacak emeğin, artık köleler ya da serflerin çalıştırılmasında olduğu gibi, karşılıksız olarak kullanılamayacağı gelmektedir. Emeğin, angaryadan kurtulması olarak ifade edilen bu gerçeğe karşın, kapitalizmle birlikte "özgürleştiği" iddia edilen işçilerin, yaşamak için çalışmaktan başka bir alternatifleri kalmamıştır. Nitekim kapitalizmin gelişmesiyle birlikte işçiler, zorunlu olarak hızla yaygınlaşan fabrikalarda belli bir ücret düzeyinden çalışmaya başlamışlardır.

Üretimde fabrika sistemine geçilmesinin en önemli sonu-

cu, işçilerin bir araya getirilerek çalıştırılması ve belirli bir disiplin altına alınarak denetlenmeye başlanmasıyla ile birlikte, "özgür" ücretli emeğin üretim araçları sahiplerine bağımlılığının artması olmuştur. Üretim araçlarında gerçekleştirilen teknolojik yenilikler, bir taraftan işçilerin üretim araçları üzerindeki denetimini sürekli olarak azaltırken, diğer taraftan onların üretim araçlarına ve bu araçların sahiplerine olan bağımlılığını arttıran bir işlev görmeye başlamıştır.

18. yüzyılın ikinci yarısından itibaren kapitalizmin yaşadığı hızlı gelişim ile birlikte, fabrikalarda bir araya gelen büyük işçi yığınlarının denetlenebilmesi ve belirli bir disiplin altında çalıştırılabilmesi "yönetim" olgusunun ortaya çıkmasını gerektirmiştir. Bu gelişme, hem emeğin bileşimi üzerinde, hem de emekle sermaye arasındaki ilişkiler üzerinde önemli değişiklikler yaratmıştır. Kapitalizmin ilk yıllarından itibaren işçilerin atölyelerde ve fabrikalarda çalışmaya başlaması, teknik verimliliği azamiye çıkarmanın, makinelerin tam kullanımını sağlamanın en etkin yollarını geliştirmeyi zorunlu kılmıştır. Bu zorunluluğun bir yansıması olarak ortaya çıkan kapitalist emek denetimi, bu amacın mümkün olduğunca sorunsuz bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için önemli işlevler görmüştür.

> 'Özgür' ücretli emekçinin, ancak kapitalist üretimin gelişmesi sayesinde, toplumsal koşulların baskısıyla yaşaması için gerekli şeyler karşılığında yaşamının tüm faal kısmını, çalışma yeteneğinin ta kendisini satmak, bir tas çorba için doğumla kazandığı haklarını devretmek zorunda bulunduğunu anlayabilmesi için aradan yüzyılların geçmesi gerekmiştir (Marx, 1997:264).

Marx, fabrika sistemine geçişin o dönemdeki etkilerini ve güçlüklerini Andrew Ure'dan yaptığı şu önemli alıntı ile açıklar;

> Otomatik fabrikada karşılaşılan başlıca güçlük, her şeyden önce, insanları gelişigüzel çalışma alışkanlıklarından kurtarmak ve onları karmaşık otomatın değişmeyen düzenliliği ile özdeş hale gelecek biçimde eğitmektir. Fabrikanın çalışma hızının gereklerine uygun düşen bir disiplin yönetmeliğini

> meydana getirmek ve uygulamak, Arkwright'ın giriştiği herkülce bir iş ve soylu bir başarıdır... Sermayenin bir yasa koyucu gibi işçiler üzerindeki kayıtsız şartsız egemenliğini dilediği şekilde formülleştirdiği fabrika yönetmeliği, geniş ölçüde el birliği ve emek araçları ile özellikle makinelerin ortaklaşa kullanılmasıyla emek sürecinin gerekli kıldığı toplumsal düzenin kapitalistçe karikatüründen başka bir şey değildir (1997:406-407).

Wright (1988:212-213), fabrika sistemini ortaya çıkaran temel etkenin, üretimin belirsiz ve denetlenemez karakterini ortadan kaldırmak olduğunu ileri sürer. Ona göre ilkel birikimin ilk döneminde birikim süreci üzerindeki iki can alıcı tehdit; bir yandan işgücünün yakından gözetim ve denetimini güçleştiren kurumsal üretim biçimlerinin var oluşu, öte yandan işçi sınıfının görece küçük, dolayısıyla sömürülebilir emeğin sınırlı miktarda olmasıdır. Sanayi koşullarında işçiler üzerinde gözetim eksikliği, işçinin günde kaç saat çalıştığını sermayenin çok az denetleyebilmesi anlamına gelmektedir. İşçinin denetim ve gözetim altında çalıştırılmasının en önemli güvencesi olan fabrika, aynı zamanda emeğin niteliksizleşmesine ve emek açısından parçalanıp birbirine bağımlı hale gelmesine yol açan teknik iş bölümü süreçlerinin gelişmesinin de önünü açmıştır. Önceleri dağınık ve denetlenemez şekilde gerçekleşen üretimin bu şekilde kurumsallaşarak, elde edilecek ürünlerin miktarının ne kadar olacağının önceden bilinmesi sağlanabilmiştir.

Braverman'a göre (1974: 59-69) ev ve işyerinin ayrılması ile fabrika üretiminin yayılmasına yol açan temel gelişme, buhar makinesinin keşfidir. Kısa sürede dokuma sanayinden başlayarak tüm sanayi kollarını egemenliği altına alan bu makineler sayesinde, çalışma yaşamı büyük ölçüde fabrikalara kaymıştır. Bu noktada fabrika sisteminin gelişimi, ücretli emeği disiplin altına almak için yeni tekniklerin ortaya çıkması ve özellikle işçilerin çalışma disiplinini temel alan denetim araç-

ları aracılığıyla, işçiler üzerinde doğrudan egemenlik ve baskı sağlanmasını kolaylaştırmıştır.

> Kapitalist sistem, geleneksel toplumlarda çoğu kez emekleri üzerinde çok daha büyük ölçüde denetim sahibi olan işçileri disipline etmenin yeni yollarını uygulamaya soktu. Eski dönemde işçilerin bir toprak sahibinin veya başka işverenin hâkimiyeti altında olduğu yerlerde, itaatsizlikle başa çıkmak için zorlamanın fiziksel biçimleri kullanılabilirdi. Feodalizm kesinlikle zor kullanırdı. Fakat seçimin gerçekleştiği koşullar ne olursa olsun, işçilerin kendi işgüçleri üzerinde kendi seçtikleri şekilde tasarruf hakkına sahip olduğu kabul edildiği zaman, insanları işte tutmanın başka araçları bulunmak zorundaydı. Bunlardan biri elbette ki doğrudan doğruya zorunluluktu. Bir işverenin verebileceği ücretten başka hiçbir geçim aracının bulunmadığı koşullarda hayatta kalma ihtiyacı. Diğeri de gözetimdi; çalışmanın zamanlaması, yerleştirilmesi, gözlenmesi ve sınanması aracılığıyla, öncelikle fabrikada görülen gözetim (Lyon, 1997:55).

Teknolojinin gelişmesi ve emek sürecinin gelişimi açısından bakıldığında manüfaktür üretim ile onu izleyen ve fabrika sistemine dayanan makineli üretim arasında önemli farklar görmek mümkündür. "Manüfaktürde parça işçi kapitalistin atölyesine kapılanmak zorunda olmakla birlikte, hâlâ belirli bir zanaatçı yeteneği kalıntısına ve dolayısıyla nisbi bir bağımsızlığa sahip olabilmekteyken, fabrikada işçi (bu özelliğini) tümüyle yitirmiştir. İşçinin çalışmakla varlığını sürdürebilme olanağı dahi, münhasıran kapitalistin onun emeğini kullanmasına bağımlı olmaktadır." (Esin, 1982:95)

Modern sanayide, manüfaktürün tersine, emek araçlarındaki gelişme emek örgütlenmesinde önemli değişikliklere neden olmuştur. Makine pek çok zanaatçının yerini almış, iş bölümündeki bazı aşamalar ortadan kaldırılmış ve fabrika sistemi kendine özgü yeni sınırlar belirleyerek yeni tür denetim biçimleri yaratmıştır.

> Modern sanayi, babaerkil ustanın küçük atölyesini sanayi kapitalistinin büyük fabrikasına dönüştürmüştür. Fabrikalarda dolup taşan işçi yığınları, askerce organize edilirler. Sanayi ordusunun erleri olarak tam bir astsubaylar ve subaylar hiyerarşisinin denetimi altında tutulurlar. Proleterler, yalnız burjuvazinin ve burjuva devletinin köleleri olmakla kalmaz, her gün ve her saat, makinenin, postabaşının ve öncelikle de fabrikatör burjuvanın kendisinin kölesi durumuna düşerler (Marx ve Engels, 1998:50).

Teknolojinin gelişmesi ile emek sürecinin denetimi önceden büyük ölçüde işçilerde iken, artık neredeyse tamamen kapitalistin eline geçmiştir. Bunu sağlayan makinenin teknik yapısı ya da iş bölümü içindeki emeğin yeniden örgütlenmesi değil; makinenin, içinde kullanım imkânı bulduğu üretim ilişkileri ve toplumun sınıfsal özellikleridir. Fabrika sisteminin ortaya çıkardığı en önemli sonuçlardan biri de işçilerin artık vasıflı olmasına gerek kalmamasıdır. Bunun birbirine yakın iki sonucu vardır; ilk olarak, vasıfsız emek gücü emek maliyetlerini düşürür ve böylesi bir sonuç sermaye için daha kârlı bir uygulamadır.

Fabrika sistemi, hızlı üretim ve daha çok ürün elde edilmesi gibi olumlu sonuçları yanında, toplumsal açıdan ciddi anlamda olumsuz sonuçlar da doğurmuştur. Erkek işçiler yanında, hatta onların yerine zorunlu olarak kadınlar ve çocukların fabrikalarda çalıştırılmaya başlanması, fabrika sisteminde uzun süre etkisini hissettiren önemli ve trajik sonuçlar ortaya çıkarmıştır.

> Makine, kas gücünü vazgeçilmez bir öğe olmaktan çıkardığı ölçüde, kasları zayıf, vücut gelişmesi eksik, ama eklem ve organları kıvrak işçileri çalıştıran bir araç halini alır. Bu nedenle de kadın ve çocuk emeği, makine kullanan kapitalist için aranan ilk şey olmuştur. Emek ve emekçinin yerini alan bu güçlü araç, çok geçmeden, yaş ve cinsiyet farkı gözetmeksizin işçi ailelerinin bütün üyelerini doğrudan doğruya

> sermayenin egemenliği altına sokarak; ücretli işçi sayısını artırmanın bir aracı olup çıkmıştır. Kapitalist hesabına yapılacak zorunlu iş, yalnız çocukların oyun alanlarına el atmakla kalmamış, aile çevresinde bireylerin kendileri için diledikleri gibi harcayabilecekleri zamana ve emeğe de el atmıştır (Marx, 1997:380).

Fabrikalarda ilk ortaya çıkmalarından itibaren tüm çalışma süreçlerini kapsayan yoğun bir denetim söz konusudur. Üstelik denetim işi sadece üretimle sınırlı kalmamakta, aynı zamanda işçilerin hareketlerini, işi yapış biçimlerini, çalışma hızlarını, davranışları da içermektedir. Üretim alanı büyüdükçe denetleme işi de büyümüş, işçileri gözetim altında tutmak bu dönemden itibaren üretim sürecinin ayrılmaz bir işlevi haline gelmiştir.

> Aletle birlikte işçinin onu kullanma becerisi de makineye geçer. Aletin iş yapma olanağı, insanın emek gücünün zorunlu sınırlamalarından kurtulur. Böylece manüfaktürde iş bölümünün dayandığı teknik temel yıkılmış olur. Manüfaktürü niteleyen uzmanlaşmış işçiler arasındaki kademeleşmenin yerini, otomatik fabrikada makineyi kullananlar tarafından yapılan her türlü işin bir ve aynı düzeye indirilmesi ve eşitlenmesi eğilimi alır (Marx, 1997:403).

Makineler, üretimin her bir parçasını ve aşamasını birbiriyle içsel olarak bağlantılı, bütünsel bir süreç haline getirmiştir. Aynı şekilde emek süreci de tek tek işçilerin bireysel yeteneklerine bağlı olmaktan çıkmış, ancak birleşik ve ortaklaşa yürütülebilen, toplumsal bir emek süreci haline gelmiştir. Makineleşmedeki her gelişme, emeğin toplumsal niteliğini ve üretkenliğini de geliştirmiştir. Diğer taraftan büyük çaplı makineli üretim, daha büyük sayıda işçileri bir araya getirmiş, tek tek işçilerin üretimdeki etkileri önemsizleşirken, geniş çaplı bir kitle emeği tarih sahnesine çıkmıştır. Söz konusu kitle emeğinin kapitalistlerin kontrolünden çıkmaması için belli bir disiplin altında çalıştırmak amacıyla çeşitli denetim biçimleri uygulanmıştır.

EMEK DENETİM BİÇİMLERİ VE ÖZELLİKLERİ

Kapitalizmin gelişimi sürecinde, tarihsel ve konjonktürel olarak uygulanmış farklı denetim biçimleri ile karşılaşmak mümkündür. Tarihsel olarak bakıldığında kapitalist denetimin hiçbir zaman sadece göründüğü gibi yaşanmadığı, bu anlamda emek sürecinin denetiminin sanıldığı gibi basit ve kolay görülebilir ve anlaşılabilir olmadığı görülecektir.

Friedman (1977 ve 1986), denetimin doğrudan ve dolaylı biçimleriyle, işçilerin denetime direniş şekilleri üzerinde yoğunlaşırken, Burawoy (1978, 1979 ve 1985) üretim ilişkileri ve rızanın üretimi ve yeniden üretiminin yanı sıra, bunların siyasal-ideolojik etkileri üzerinde durmuştur. Emek sürecinin üretimin siyasal ve ideolojik boyutuyla birlikte ele alınması, emek rejimleri ile sınıf mücadelesi biçimleri arasında doğrudan bir ilişkinin kurulmasını sağlamaktadır. Edwards ise (1979), sermaye tarafından farklı denetim biçimlerini tarihsel dönemler itibarıyla açıklamaya çalışmıştır. Edwards'ın dönemleştirmesine göre sırasıyla, öncelikle 19. yüzyıldan itibaren basit, doğrudan denetim uygulanmış, 20. yüzyıl başlarında denetim yeni biçimler kazanmaya başlamıştır. 1900'lü yılların başında Taylorizm ile birlikte etkisini arttıran teknik denetimi; İkinci Dünya Savaşı sonrasında bürokratik denetim ve diğerleri izlemiştir.

Herhangi bir denetim sistemi, işçilerin farklı faaliyetleriyle yönetimin farklı pratiklerinin karmaşık bileşenlerinden oluşur. Ancak aralarındaki farklılıklara rağmen, kapitalizmin

tarihi boyunca görülen tüm denetim biçimleri, en azından ortaya çıkış nedeni ve amaç noktasında ortaklaştığı için, bunları birbirinden ayırmak ve kesin olarak sınırlarını çizmek zordur. Nitekim amaç aynı olmasına karşın, emek sürecinin sermaye tarafından denetlenmesinde bugüne kadar farklı uygulamalar yaşandığı bilinmektedir. Bu nedenle sorunu bir bütün olarak kavrayabilmek için denetimi tek bir biçim ya da boyutta değerlendirmekten özellikle kaçınmak gerekir. Çeşitli yazarlar tarafından farklı adlandırmalarla açıklanan denetim biçimlerini, aralarındaki benzerlikleri ve farklılıkları da dikkate alarak sınıflandırmak ve değerlendirmek mümkündür.

Basit/Despotik Denetim

Kapitalistin kârını en üst düzeye çıkarması, ancak emeğin sermayenin kesin olarak denetimi altına girmesiyle, dolayısıyla emek sürecinin parçalanmasıyla mümkün hale gelmiştir. Kapitalist üretimin ilk yıllarında basitleştirilmiş işlemlerle gerçekleştirilmesi, uygulanan denetimin de basit olmasını sağlamıştır. Basit denetim, rekabetçi kapitalizmin geçerli olduğu 19. yüzyıldan itibaren görülmeye başlanmıştır. Bu dönemdeki fabrikaların, daha karmaşık yönetim yapıları oluşturmak için yatırım yapacak kaynakları sınırlıdır. Genellikle az sayıda ustabaşı ya da yönetici grubuyla birlikte tek bir girişimcinin yönettiği bu fabrikalarda patronlar, aynı zamanda bedenen işyerinde çalışır durumdadır. Patronlar, işçileri teşvik etmek, gözdağı vermek, tehdit etmek, iyi performanslarını ödüllendirmek, işe almak ve işten çıkarmak, kendisine ve işine sadık işçileri kayırmak için emek sürecine müdahale etmiş ve bunları yaparken genellikle birer despot gibi davranmışlardır.

> (İşçilerin) tek bir üretici organ halinde birleştirilmeleri ve bireysel görevleri arasında gerekli bağlantının kurulması onların dışında ve kendilerine yabancı konular olup, işçileri bir araya getiren sermayeye ait bir iştir. Bu nedenle de, yaptıkları çeşitli işler arasındaki ilişki, onlara, kapitalistin önceden tasarladığı

> bir plan, pratikte gene aynı kapitaliste ait yetkinin bir uygulama şekli ve bütün çalışmalarını kendi amaçlarına uyduran bir başka insanın güçlü iradesi gibi görünür. Eğer durum böyleyse, kapitalistin denetimi özünde, üretim sürecinin iki yanlı niteliğinden dolayı, –bu süreç, bir yandan kullanım değerleri üreten toplumsal bir süreç, öte yandan da artı değer yaratan bir süreçtir– iki yanlıdır ve şekil bakımından zorbacadır (Marx, 1997:322).

Denetimin kapitalist uygulaması ile kapitalistlerin işçiler üzerindeki zorbalığı emek sürecinde iç içe geçmiş durumdadır. Bu nedenle zorbalık kapitalist üretim sürecine sadece içsel olmakla kalmamış, koşullara göre ister en kaba ister inceltilmiş biçimleriyle olsun, işçiler üzerindeki baskı ve tahakküm kapitalizmin değişmez karakterini oluşturmuştur. Nitekim rekabetçi kapitalizm döneminde emek örgütlenmesi ve emek sürecinde denetim uygulamalarının basit olduğu kadar despotik, baskıcı karakteri dikkat çekmektedir.

Makineleşmeyle birlikte sermaye sahipleri, işçiden makinelerin başında çalıştıracağı zamanı satın alır hale gelmiş, bu süreçte emeğin nasıl kullanılacağı tamamen sermaye sahibine kalmıştır. Bu nedenle makineleri kullanan işçilerin hareket alanı daralmış, işçilerin konumu sadece makinelerin kendilerine sunduğu olanaklar ile sınırlı kalmıştır. Foucault'a göre (2000:211) ekonomik sömürü, emek gücü ile emeğin ürününü birbirinden nasıl ayırıyorsa, disipline dayalı baskı da bedende, artırılmış bir yatkınlık ile büyüyen bir egemenlik arasındaki zorlayıcı bağı o şekilde kurmaktadır. Edwards ise, işyerinde emek sürecinin denetimini, üç öğenin uyumlu işlemesine bağlamaktadır. İşçiye talimat verme (direction), işçinin faaliyetlerini değerlendirme (evaluation), işçiyi disipline etme (discipline) ve bunun için ödül ya da cezalandırma yöntemlerine başvurma[12] (1979:18).

> Kapitalist üretim biçimine dayanan bir toplumda, toplumsal iş bölümünde anarşi, işyerindekinde ise zorbalık, birbirlerinin

> karşılıklı koşulları ise, işkollarının kendi gelişmeleri sonucu birbirlerinden ayrıldığı, billurlaştığı ve en sonu yasayla sürekli bir durum aldığı çok eski toplum biçimlerinde, tam tersine, bir yandan toplumsal işin bir plan ve zorunlu bir düzen içerisinde yürütüldüğü bir örgütlenme örneğini, öte yandan, işyeri içerisinde, iş bölümünün ya hiç bulunmadığını ya da olsa olsa güdük, dağınık ve rastlantısal bir gelişme düzeyinde bulunduğunu görüyoruz (Marx, 1997:345).

Foucault (2000:210-211), disiplinlerin tarihsel olarak yalnızca becerilerin gelişmesini veya bağımlılığın ağırlaştırılmasını değil, aynı zamanda onu aynı mekanizma içinde daha fazla yararlı hale getirdiği ve daha fazla itaatkâr kıldığı bir ilişkiyi oluşturmayı hedeflediğini savunur. Bu andan sonra artık, beden üzerinde bir çalışma, onun unsurlarının hareketlerinin, davranışlarının yönlendirdiği bir baskılar siyaseti oluşturacaktır.

Üretim sürecinde firmalar işgücünü satın alır. Bir başkasının iş yapmak için sahip olduğu kapasiteyi satın alırlar ve emeği daha üretken kılmak için onun kullanımını genişletmeyi amaçlarlar. Ancak bunun bir de karşı tarafı vardır. İş gücünün satın alınması ile bunun (belli sınırlar içinde) nasıl kullanılacağı, işin tasarlanmasında ya da planlanmasında işçilerin hakkı ya da katılımı kesinlikle söz konusu değildir (Edwards, 1979:17). Disiplin altına alınmış bireyin her faaliyeti ölçü kalıplarına göre bölümlere ayrılmalı ve etkinliğin, kısalığı ile açıklığına bağlı olan emirlerle desteklenmesi gerekir. Emir açıklanmayı, hatta formüle edilmeyi gerektirmemelidir. İstenilen davranışın harekete geçirilmesini sağlaması gerekli ve yeterli olmalıdır (Foucault, 2000: 248).

19. yüzyılın sonlarına doğru, ekonomik kaynakların yoğunlaşmasına yönelik gelişmeler basit denetimi belirsizleştirmiş, fabrikaların denetim gereksinimi artarken basit denetimin etkisi giderek azalmaya başlamıştır. Üretimde giderek artan eşgüdüm ihtiyacı sadece üretimin karmaşıklığını değil,

üretim derecesini de arttırmıştır. Fabrikalarda binlerce işçinin çalıştırılmaya başlaması sonucu kapitalistler ile işçiler arasındaki doğrudan ilişkiler azalmış ve emek sürecine müdahale yetkisi ustabaşılar, denetleyiciler ve diğer kademelerdeki yöneticilere devredilmiştir. Bu süreçte ustabaşıların sık sık hem patronlarla hem de işçilerle şiddetli çatışmalar yaşadığı bilinmektedir.

Burawoy (1985), kapitalizmin farklı tarihsel dönemlerinde farklı denetim mekanizmalarının ortaya çıktığını savunmaktadır. Ona göre, kapitalizmin gelişim sürecinin hızlandığı 19. yüzyılın ortalarından Birinci Dünya Savaşı'na kadar olan dönemde hem kapitalizmin "anarşik yapısı" hem de emek sürecinin teknik örgütlenmesi, fabrikada despotik bir denetime yol açmaktadır. Despotik üretim[13], tarihsel gelişim içinde, farklı coğrafyalarda ortaya çıkan örnekler üzerinden incelendiğinde beş çeşit üretim rejimi tipolojisi ile karşılaşılır (Özuğurlu, 2005:49-51); patriarkal despotizm, paternalist despotizm, piyasa despotizmi, hegemonik üretim rejimi, hegemonik despotizm.

İşletmelerin büyümesi ile işçi sayıları arttığı için, işçiler de üretim hızının arttırılmasına ve keyfi kurallara karşı daha başarılı biçimde karşı koymaya başlamışlardır. İşçiler, yaptıkları grevlerde patronlara karşı üretim sürecinin gerçek denetimini elde etmek için sürekli bir mücadele içinde olmuşlardır. Genelde toplumda yoğunlaşan çatışma ve işyerinde basit denetimin özgül çelişkilerinin birleşmesiyle, atölye/işyeri düzeyinde şiddetli bir denetim krizi ortaya çıkmıştır.

Burawoy (1985:108), üretimi hem değersizleştirmenin hem güç biriktirmenin, hem parçalanmanın hem birleşmenin, hem kabuğuna çekilmenin hem de örgütlenmenin alanı olarak nasıl kavramsallaştırılacağı sorusunu sorar. Ona göre bu paradoksun çözümü, emek sürecini üretimin politik aygıtlarından ayırmaktan geçmektedir. Emek süreci bu anlamıyla, baskı ve parçalanmanın alanı olduğu kadar, direniş ve mücadelenin de alanıdır. Bu dönemde işçilerin grevi önemli bir

mücadele biçimi olarak sık sık kullanması, aynı zamanda üretim sürecinde teknik buluşların hızlandırılmasını beraberinde getirmiştir. Bütün bu gelişmelerin temelinde yatan ihtiyaç, kapitalistlerin işçilere olan bağımlılığını azaltmaya çalışmak olmuştur. Ancak artı değer üretebilen biricik gücün işçinin emek gücü olması, teknolojinin geliştirilerek işçilere olan bağımlılığın azaltılmaya çalışılması çabalarını derin bir çelişki ile karşı karşıya bırakmıştır.

Teknik/Teknolojik Denetim

İnsanlık tarihine baktığımızda, her teknik yeniliğin, üretim sürecinde yarattığı etki bakımından, uygulandığı alanda mevcut ilişkilerin dönüşümünü de sağladığını görmek mümkündür. Üretim süreci içinde bu dönüşümler, üretim ortamındaki üretim araçlarını olduğu kadar emek gücünü ve toplumsal ilişkileri de etkiler[14]. Bu etki iki temel bileşene işaret etmektedir; bir yanda üretim canlı öğesi olan emek gücü yeniden düzenlenirken; diğer yanda üretimin cansız öğelerini oluşturan emek araçları ve hammaddelerin örgütlenme biçimi yeniden düzenlenmektedir. Başka bir ifadeyle teknik değişiklikler[15] yoluyla üretim yapısı değiştirildiğinde; sadece üretim değil, emek süreci içinde oluşan diğer ilişkilerin de değiştiği görülmektedir. İşyerinde yaşanan söz konusu değişimin emek gücü yönünün belirlenmesinde denetim teknikleri ve araçlarının biçimsel örgütlenişi de önemli bir yer tutmaktadır.

Emek sürecinin denetiminde teknolojinin kapitalist emek sürecinde oynadığı rolün, her dönem önemli bir yeri olmuştur. Emek süreci açısından teknoloji, üretimin konusu ve üretim araçlarındaki önemli değişiklikleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Dickson'a göre (1992:36) teknoloji; "hem bir toplum tarafından kullanılan alet ve makineleri, hem de bunların kullanılmaları sonucu aralarındaki ilişkileri içeren" bir kavramdır. Bu anlamıyla teknoloji, bir taraftan üretim araçlarına ilişkin dinamik bir süreci ifade ederken, diğer taraf-

tan bu süreç içinde ortaya çıkan ilişkileri etkilemekte ve bu ilişkilerden etkilenmektedir. Öyle ki, üretim ilişkileri içinde teknik yeniliklerin ortaya çıkması, sadece üretim teknolojisinde meydana gelen gelişmeler tarafından değil, aynı zamanda emek sürecinin bütünsel denetimi ve otoriter disiplin biçimleri, hiyerarşik düzenlemeleri ve işgücünün parçalara ayrılmasını güvence altına alan bir teknolojinin gerekleri tarafından da belirlenir.

Dominique Meda, teknik teriminden anlamamız gereken şeyin, dünyayı daha rahat kılmayı hedefleyen mekanik yöntemler toplamından daha fazlası olduğunu savunur. Ona göre bu ilişki türünü, hem dünyayı dönüştürecek bir alan, hem de insanın kendisini oluşturmasını sağlayan dışsallık olarak düşünmek gerekir. Teknik, insanın hâkim olabileceği ya da kullanımını keyfin de denetleyebileceği basit bir araç değildir. Bu anlamda modern tekniğin bir alet olarak görülmesi yanlıştır (2004:157). Teknik denetim, makine tasarımlarının ve işin akış planlarının, fiziksel güce bağlı etkinlikleri en üst düzeye çıkarırken, emek gücünün çalışma eylemi sırasında ortaya çıkan sorunları en aza indirecek şekilde örgütlenmesi olarak tanımlanır. Böylece, teknolojinin evrimine eklenen kapitalist üretimin sınıfsal doğasını içselleştirerek ona sosyal bir boyut kazandırmaktadır (Edwards, 1979:112).

Üretim araçları sadece fabrika ve makinelerden ibaret değildir. İşçileri emekten ayrı bir güç olarak tahakküm altında tutan, makine ve tesislerde kullanılan teknoloji ve bilimin bu uğurda yaptığı çeşitli teknolojik yeniliklerdir. Tarihin başlangıcından itibaren sınıflı toplumlarda teknoloji bir iktidar aracı işlevi görmüş, insanların çevrelerini yönlendirme, denetleme ve kendilerini çevrelerine kabul ettirme becerisi sürekli arttırılmıştır. Teknolojik değişikliklere, teknolojinin niçin ve nasıl kullanılacağına karar verebilme özgürlüğü, teknolojik değişimin sonuçlarını da belirlemektedir. Bu kararlar verilirken teknolojik gereklilikler önemli değildir, ancak stratejik seçimler çok önemlidir.

Teknik denetim basit denetime göre daha belirsizdir. Bunlar işin fiziksel yapısı içinde gizli olan denetim uygulamalarıdır. Buna dair en iyi örnek, işçinin makineye kart soktuğu ve makinenin de yapılan işlemin hızını yönlendirdiği makine aracılığıyla sayısal denetim teknolojisinin kullanılmasıdır. Bu şekilde işçi, sadece makinenin bir parçası gibi çalışan birisi halini almaktadır.

> Zihinsel süreçlerinden koparak basit bir el etkinliğine dönüşmüş bulunan emek; beceriden, nitelikten, bilgiden ve üretim sürecinin bir bütün olarak kavranması yeteneğinden tümüyle soyutlanmıştır. Sonuçta üretim sürecinin gelişmesine ve daha fazla karmaşık hale gelmesine, başka bir deyişle daha fazla makinenin, teknolojik yeniliğin ve uzmanlaşmanın gelişmesine bağlı olarak, emeğin makinenin kölesi durumuna gelmesi kaçınılmaz olmaktadır (Öngen, 1994b:328-29).

Teknolojik gelişme tanımlanırken sadece üretim araçlarının ve makinelerin gelişmişlik düzeylerine göre bir tanımlama yapılır.

Oysa emeğin üretimi gerçekleştirmek amacı ile üretim araçları etrafında oluşturduğu örgütleniş biçimi, üretimin bilgisini nasıl kullandığı ve becerisini nasıl geliştirdiği de önemlidir. Başka bir ifadeyle teknolojik gelişme, sadece üretim araçlarının gelişimine bağlı olarak tanımlanamaz. Aynı zamanda bu gelişimin ortaya çıkardığı toplumsal-siyasal sonuçları olan bir süreç olarak değerlendirilmelidir.

Bilimsel ve teknolojik gelişmelerin ortaya çıkmasında emek sürecinin etkisi olduğu gibi, emek sürecinin şekillenmesinde de teknolojik gelişmelerin önemli rolleri olmuştur. Nitekim Apple (2006:186), teknik denetim ve emeğin vasıfsızlaştırılmasının el ele gitme eğiliminde olduğunu savunur. Ona göre vasıfsızlaştırma; emeğin üretkenliğini arttırmak, "verimsizliği" azaltmak ve işgücünün hem maliyetini hem de etkisini denetlemek için bölündüğü ve tekrar bölündüğü uzun bir sürecin parçasıdır.

Hiyerarşik/Bürokratik Denetim

Patronla işçi arasındaki tarihsel ilişkinin gelişmesinde hiyerarşik denetim önemli bir yer tutar. Hiyerarşik denetimde kurallar yukarıda kabul edilir ve alt düzeylere aktarılır. Ustabaşı talimatlar ve emirler aracılığıyla yapılacak işleri yöneltir. İtaat önceden kabul edilmiştir çünkü ustabaşı, işçiler üzerinde, özellikle cezalandırma ve işten kovma anlamında, kapitalistin kendisine verdiği yetkiye dayanarak gücünü uygulamaktadır. 20. yüzyılda işyerindeki mücadele şiddetini arttırırken, kapitalist ile işçiler arasındaki mücadeleler, tekelci kapitalizme geçişle birlikte, 19. yüzyıldakinden farklı özellikler göstermeye başlamıştır. Tekelleşme özel sanayiler yaratmış, rekabetin niteliği büyük ölçüde değişmiştir. Bu durum, tekelci kapitalistlerin hem birbirleriyle hem de büyüyen işçi sınıfıyla arasında yeni ilişkiler ortaya çıkarmıştır.

Bürokrasi, iş bölümünün gelişmesine paralel olarak yapılması gereken işlerin ve hedeflenen amaçların belirli bir düzen ve hiyerarşik yapı içinde, hızlı ve kişisel olmayan bir dizi kurallar çerçevesinde yapılması esasına dayanır. Bu açıdan bakıldığında aslında bürokrasinin temel işlevi, rutin işlerin en iyi şekilde yerine getirilmesidir. Küçük görevlilerin yüksek görevlilerce denetlenmesini sağlayan, ayrıntılı olarak belirlenmiş ast-üst ilişkileridir. Bürokratik yapı tipi en gelişkin aşamasına ulaştığında, görev ve makam hiyerarşisi temel belirleyici olarak örgütlenir. Hiyerarşik yönetim yetkileri, aşağı yukarı tüm bürokratik yapılarda mevcuttur.

> Doğruluk, hız, kesinlik, dosya bilgisi, süreklilik, gizlilik, birlik, tam bağımlılık, sürtüşmenin ve maddi kişisel maliyetlerin azalması işte tüm bunlar tam bürokratikleşmiş bir yönetimde, optimum noktasına getirilir. Tüm öteki yönetim biçimleriyle karşılaştırıldığında, uzmanlaşmış bürokrasinin bu noktaların hepsinde daha üstün olduğu görülür (Weber 1998:308).

Bürokratik denetim, tıpkı teknik denetim gibi, işçiler ile patronlar arasındaki basit ilişkilerden kaynaklanır ve firma-

ların biçimsel yapısını belirleyen basit denetim biçimlerinden farklılık gösterir. Teknik denetim, üretimin fiziksel ve teknolojik durumu ile iç içeyken, makineleri ve endüstriyel mimariyi düzenlerken; bürokratik denetim firmanın sosyal ve örgütsel yapısı ile iç içe girmiş ve meslek kategorileri, iş kuralları, disiplin, ücret düzeyi, sorumlulukların tanımlanması vb uygulamaları oluşturur. Bürokratik denetim, denetimin temeline "şirket kuralları" ya da "şirket politikası" gibi şahsi olmayan kuralları yerleştirir (Edwards, 1979:131).

İşyerinde bürokratik gözetim süreci, kapitalist bir sınıfın denetimiyle olduğu kadar, üretimi rasyonalize etme şeklindeki sosyal bakımdan ayrı itici güç ile de ilişkilidir. Eğer bürokratik sosyal örgüt kendisinin, öteki disiplin araçlarından teknik olarak daha üstün olduğunu kanıtlarsa, rekabetin arttığı durumlarda benimsenmesi muhtemeldir. Ona göre örgütsel zorunluluklar iş başındadır ve mantıken ekonomik hayatı biçimlendirmenin en etkili yolu olarak yönetimin denetiminin "görünür elini" göstermektedir (Lyon, 1997:171). Bürokratikleşme süreci, toplumsal farklılaşmanın ve giderek toplumun üretme kapasitesinin en yüksek noktasını oluşturan bireyciliğin gelişimi açısından önemlidir. Bu süreçte, toplumsal bir varlık olan birey, toplumsal olandan ayrılarak, toplumu oluşturan farklı birimlere karşı kendini tanımlama zorunluluğu olan bireylere dönüşür ki bu durum, bireyciliğin ortaya çıkmasında temel etkenlerden biri olmuştur.

Giddens (1998 ve 2000), modern toplumlarda bürokratik yapı ile iç içe geçmiş olan gözetim faaliyetlerinin en karakteristik biçimiyle bir yandan enformasyonun (bilgilenme sürecinin) denetimine, diğer yandan da toplumun hem siyasal hem de kendini savunma alanındaki etkinliklerin denetimine dayandığını savunur. Modern dünyada gözetim, dolaylı denetimin kişisel ve himayeci sistemlerinden, yönetsel iktidarın bürokratik sistemleri aracılığıyla doğrudan denetime kaymıştır.

Bilinçli bir biçimde hazırlanan denetim biçimleri emek sürecinin ya fiziki yapısıyla (teknik denetim) ya da sosyal

yapısıyla (bürokratik denetim) içselleştirilmektedir. Patronlar zamanla her ikisini de kullanmışlardır. Çünkü yeni sistemlerin denetimi daha kurumsal ve bu nedenle işçiler için daha az anlaşılır hale getirdiğini anlamışlardır (Edwards, 1979:20). Ayrıca bürokrasi mekanizmasına katılan işçiler, ideolojisi ne olursa olsun, herhangi bir emir komuta zincirinde oluşan egemenlik gerçeğiyle yüz yüze gelmekte ve bu durum da onları yeterince rahatsız etmektedir.

İşin insani boyutunun unutulmasının, işletmelerin verimliliği açısından bazı sakıncaları vardır. Bu sakıncalardan belki de en önemlisi, işçilerle alt kademe ve üst kademe yöneticileri arasındaki etkileşimi zayıflattığından sistemi dinamik denge haline getirme olasılığıdır. Bir diğeri ise hiyerarşik yapılanmada kademe sayısının fazla olmasından dolayı geri bildirim süresinin uzun olması ve bunun sonucu olarak hızlı değişmelere zamanında tepki vermenin güçleşmesidir. İşin yapılışına ve yönüne ilişkin kişisel olmayan bürokratik kurallar, performans değerlendirme işlemleri, cezalar ve ödüller işçilere resmî olarak onaylanmış politikalar tarafından kabul ettirilmektedir (Edwards, 1979:21).

Hiyerarşik bürokrasi, yöneticilerin, dosyalardaki bir bilgiden isteklerinin yerine getirileceğini tahmin etmesine izin vermekte, bilgi ve disiplin böylelikle kaynaşmaktadır. Hiyerarşik denetim, ilk adımda, firma içinde işçilerle onların patronları arasındaki güç dengesini kapitalistlerin lehine işletir. Ama işçilerle kapitalistler arasındaki temel çatışmayı, işçi direnişlerini ortadan kaldırmak için yeterli değildir. Doğrudan denetim stratejisi, katı bir iş bölümüne ve sıkı bir denetime neden olmakta, sorumlu özerklik ise yetkinin organizasyonun alt birimlerine aktarılmasını ifade etmektedir. Doğrudan denetimde, hiyerarşik denetim ile işgücünün uyum göstermesi ve direnmesi aynı anda ortaya çıkmaktadır. Aksine sorumlu özerklikte, işçilerin bireysel iş denetimi ve sorumlulukları arttırılarak ve aidiyetleri işletmeyle bütünleştirilerek, işçilerin yönetime boyun eğmesinin sağlanması söz konusudur (Friedman, 1977:49-53 ve 1986:107-111).

İşin örgütlenmesi ve emek sürecinin denetlenmesinde kullanılan yöntem daha çok büyük işletmelerde gözlenen bürokratik denetimdir. Bürokratik denetimin belirleyici özelliği, hiyerarşinin kurumsal hale gelmesidir. İşin yönetiminde, işçilerin performanslarının değerlendirilmesinde, cezalandırma ve ödüllendirmede işletme kurallarının yerini denetleyicilerin talimatları alır ve çalışma düzeni çok katmanlı hale gelir. Yönetim giderek bürokratik denetim biçiminden yana tavır almaktadır. Bu tür denetimde görevlerin yoğunlaştırılması ve parçalanması yerine, kariyer uygulamalarının benzeşmesi ve öğretici personel politikaları uygulanarak, emeğin bütünsel hale getirilmesine daha fazla önem verilmektedir.

İşçileri askerî disiplin altına almaya kadar vardırılan hiyerarşik/bürokratik denetim uygulamaların kökeninde, işçilerin üretim sürecine yeterince egemen olamamaları vardır. Üretim sürecinin bilgisine sahip olamamış, onu denetleyemeyen, bütününü kavrayamayan işçiler, üretim alanından başlayarak, toplumun her alanında yönetilmekten, oluşturulan hiyerarşik zincirin sıradan bir halkası, bürokratik yapının bir parçası haline gelmekten kurtulamamışlardır. "En üstten gelen bir komut ya da denetim tüm kuruluşta geçerlidir. En üstteki yöneticinin söylediği doğru, inanılır ya da gerçekçiyse, emir komuta zincirinin her halkasında da aynı derecede doğrudur" (Sennett, 2005a:184-185).

İdeolojik/Hegemonik Denetim

Artı değeri arttırmak ve sermaye birikimi istikrarını sürekli kılabilmek için denetim sermaye için zorunludur. Fakat emek sürecinin denetimi, sadece baskı üzerinden gerçekleşmez, sömürülen işçinin onayının da bir şekilde alınması gerekir. Kapitalist emek sürecinde denetim, basit bir karşıtlık ya da çelişkinin ötesinde baskı ile birlikte rızayı da içeren, karmaşık ve çelişkili bir süreçtir. Bu aşamada devreye ideolojik/hegemonik denetim girer. Kapitalist, emek gücü potansiyelini

kendi denetimi altındaki emeğe dönüştürebilmek için, emek sürecinin denetiminin devamına uygun bir şekilde işçilerin itaatini sağlamak, onların onayını almak zorundadır. Bu da işçiler açısından gönüllü olarak denetimin kabulünü gerektirir. Bu anlamıyla emek süreci, işçilerin denetimi ve itaati ya da onayı arasında hassas bir denge üzerinde yükselir.

İşin sadece nesnel süreçlerine bakılarak denetimin doğasını anlamak mümkün değildir. Bu nedenle emek sürecinin ekonomik olduğu kadar siyasal ve ideolojik yönlerinin de incelenmesi gerekir. Kapitalist üretim biçimini sadece maddi malların üretimi açısından değil, aynı zamanda toplumsal ilişkilerin ve bu ilişkilerle ilgili düşüncelerin (ideolojinin) üretimi açısından da değerlendirilmesi önemlidir. Artı değer üretiminin anlaşılmaz hale getirilmesi gerekli, ancak onun güvenceye alınması için yeterli değildir. Bu nedenle emek süreci, baskı ile çıkar amacıyla işbirliğine neden olan rızanın farklı bileşimleri açısından yorumlanmalıdır. Fabrika rejimleri ile baskı ve rızayı var eden koşullar, içinde bulundukları sosyal-ekonomik, kültürel ve siyasal yapı çerçevesinde tanımlanabilir. Bu da, genelde emek sürecini, özelde ise işyerini aşan daha genel bir çerçeveyi içerir. Tarihsel dönemler ve ülkeler temelinde değişen koşulların kapsamlı bir değerlendirmeye tabi tutulmasını gerektirir.

Emek süreci teorisi, işletmenin denetim stratejilerinin ve bu stratejilere içkin "despotik, baskıcı" ya da "hegemonik, rızaya dayalı" özelliklerin, genelde sermaye birikim rejiminin özellikleri, özelde ise içinde bulunduğu ülkenin emek piyasasının dinamikleri ile birlikte tanımlanacağını vurgulamaktadır. Dolayısıyla kapitalist fabrikada denetimin "despotik" ya da "hegemonik" yüzü, fabrika özelini aşan ve dışarıda bu ilişkileri kuşatan, sınırlayan ve belirleyen, ekonomik ve siyasal yapılar içinde tanımlanır. Emek sürecinin ideolojik denetimi, başka bir ifadeyle sermayenin ideolojik hegemonyasını kurması, emek sürecinin farklı aşamalarında ve farklı yöntemlerle sağlanabilmektedir. İdeolojik denetimde temel hedef,

sermayenin denetimini görünmez kılarak ya da emek sürecine içselleştirerek üretim sürecinde sınıf dayanışmasını ortadan kaldırmak ve emeği sermayeye daha da bağlı hale getirmektir.

> Üretimin başarılı bir şekilde denetlenmesine yönelik biçimlerde sanayinin yürüttüğü denemelerle dolu uzun süreç, pek çok sonuca yol açmıştır. Öncelikle denetim mekanizmaları firmaların teknolojik yapılarıyla ya da toplumsal-örgütsel özellikleriyle iç içe geçmiştir. Amirler ve ustabaşılar tarafından uygulanan denetim, doğrudan çalışmanın yapısına etki etmeye başlayarak, büyük ölçüde görünmez hale getirilmiştir (Edwards 1979:110).

Emeğin denetimi, geleneksel fabrikada, teknolojinin kullanımıyla kurulan ve makinelerde, özellikle de "üretim hattı"nda somutlaşan teknik denetim mekanizmaları ile kurallar, görevler ve hiyerarşik emir-komuta zincirinde somutlaşan bürokratik denetim mekanizmaları ile sağlanmıştır. Bu despotik fabrika rejimleri, işçinin hareket ve zamanı üzerindeki denetimi birçok açıdan tam olarak ele geçirmeye çalışırken, bir alanı denetim dışı bırakmıştır: İşçinin zihni. Son dönem emek süreci düzenlemeleri bu alanı denetlemeyi hedeflemektedir (Yücesan-Özdemir, 2000:241).

Emek sürecinde ideolojik denetim sağlanırken bir yandan emek sürecinin teknik ve sosyal örgütlenmesini değiştirerek denetim uygulamaları emek sürecine içselleştirilirken, diğer yandan sınıf ayrımı yok sayılmaktadır. Sınıf yerine birey öne çıkarılmakta, bu şekilde işçinin işyeri ile bütünleşmesini sağlamak hedeflenmektedir. İdeolojik denetim, işçiler arasında çeşitli düzeylerde (aktif, pasif, bütünsel ya da kısmi) itaat yaratmaya yardımcı olan ideolojik ilişkilerin karmaşık ve özgül bir karışımıdır. İdeolojik denetim esas olarak düşünceler, idealler, değerler, davranışlar üzerinde odaklanmaktadır.

Apple'a göre (2006:126) emek süreci yönetimin ideolojik, teknik ve işletme odaklı kurallarıyla yönetilmesinden, otoritenin çok sıkı yapılarından, dakiklik ve uyum gösterme

normlarından daha karmaşık bir iş kültürü yaratmaktadır. Bu noktada iş kültürü, işçi direnişi, ortak eylem, işin hızı ve gereken becerinin enformel denetimi ve kişinin insani yönünü ortaya koymasının koşulları sağlanmaktadır.

> Vasıfsızlaşmaya bir de yeniden vasıflılaştırma denilebilecek bir süreç eşlik etmektedir. Yeniden iş bölümü devam ettikçe yeni makineleri kullanmak için yeni tekniklere ihtiyaç duyulmakta, yeni meslekler yaratılmaktadır. Daha az vasıflı zanaatkâr gerekmekte ve çok sayıda zanaatkârın yerini makineleri denetleyen, farklı becerilere sahip daha az sayıda bir teknisyen grubu almaktadır (Apple, 2006:187).

Emeğin üretim süreci içerisinde vasıf kazanması ya da kazanmaması, sadece teknolojik gelişmenin ve makinelerin kendisi ile açıklanacak bir durum değildir. Bu tamamen emeğin o makineler etrafında örgütleniş biçimine, emek düzenleme biçiminin niteliğine de bağlıdır. İstihdam ilişkilerinde de zorlamanın yanı sıra, rızayı ortaya çıkaran yeni bir yönetim anlayışı, "hegemonik despotizmi" öne çıkarmıştır. Yeni despotizm, denetçinin veya yöneticinin keyfi davranışlarına dayalı, rekabetçi kapitalizmin despotizminden farklıdır. Artık işletmeler kendi kendini denetleyen, sorumluluk sahibi, karşılaştığı sorunlar karşısında çözümler üretebilen bir iş gücü talep etmektedir.

İşyerinde gözlemlenen onay ve katılımı artırmaya yönelik ideolojik denetim mekanizmaları, işçilerin direnişini kırmanın yanı sıra üretim sürecinin örgütlenmesi için de önemlidir. Kapitalist emek sürecinin değişen doğası gereği, artı değer üretimini mümkün olduğunca artırmaya yönelik olarak, işçiler üretim hattı üstünde çeşitlendirilmiş görevler üstlenirken, hat dışında ise bir yandan makinelerin basit bakım ve onarımını yapmak, çalıştıkları iş istasyonunu temizlemek, diğer yandan ise kalite çember toplantılarına ve şirket toplantılarına katılmak zorundadırlar.

Burawoy'a göre erken kapitalizmin baskısının rızaya üstün geldiği despotik rejimler yerini, rızanın hüküm sürdüğü,

ama hiçbir şekilde baskının dışlanmadığı, hegemonik fabrika rejimlerine bırakmaya başlamıştır (1985:158). Hegemonik fabrika rejimlerinde yönetim, emek süreci üstündeki egemenliği iki şekilde kurmaktadır. Teknik ve bürokratik denetim mekanizmalarıyla baskı ortaya çıkarken; ideolojik denetim uygulamalarıyla rızanın yaratılması yani işçilerin onayının alınması söz konusudur.

Sadakatsiz olarak değerlendirilme veya düşünceleri nedeniyle reddedileceği korkusu, işçilerin örgüt içindeki kurallara uymalarını sağlamıştır. Örgütlerin çalışmasında görülmeyen ve doğrudan olmayan denetim süreçleri bu nedenle çok önemlidir. Doğrudan bürokratik disiplin yerine, örgütün istediği davranış kurallarının çok daha ekonomik olduğu savunulmaktadır. Böylece zorlama olmadan gönüllü itaati gerçekleştirmek mümkündür. Normalleştirme ve gözetimin gücünü arttıran şey, içerdiği belirsizliklerdir (Knights ve Willmott, 1989:551). İdeolojik/hegemonik denetim, çok sayıda yazar tarafından bunu kolaylaştıran en etkili denetim biçimi olarak değerlendirilmektedir (Burawoy, 1979 ve 1985; Edwards, 1979; Thompson, 1989; Standing, 2000).

İdeolojik denetim mekanizmaları ile altı çizilmek istenen temel iddia, işçi ve yöneticilerin çıkarlarının ortak olduğu ve biz ve onlar ayrımına dayalı tavır ve davranışların artık geçerliliğini yitirdiğidir. Dolayısıyla, işyerinde emek-sermaye çelişkisi yerini, görünürde uzlaşmaya bırakmış gibi görünmektedir. Ancak gerçek elbette bu kadar basit değildir. İdeolojik denetim mekanizmaları, hiçbir kural ya da kurallar bütünü tavır ve davranışları tümüyle ve yeterince denetim altına alamaz. Böylelikle işçilerin kendilerini denetleniyormuş gibi hissetmeleri bir parça da olsa engellenir ya da denetlendiklerini bilseler bile bu durumun olağan, kabul edilebilir bir işlem olduğunu, onları rahatsız etmemesi gerektiğini düşünürler. Zihinlerin denetimi olarak ifade edebileceğimiz bu özellik, ideolojik/hegemonik denetimi diğer denetim biçimlerinden ayıran en önemli noktadır.

20. YÜZYIL EMEK ÖRGÜTLENME REJİMLERİNDE DENETİM

Özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren üretim ve emek sürecinde gözlenen en önemli değişiklik teknolojik gelişme ve onun üretimden toplumsal ilişkiler alanına kadar genişleyen etkileri olmuştur. Teknolojik gelişmeyle birlikte denetim biçimleri ve uygulamalarının yaygınlaştığı ve etkisini arttırdığı görülmüştür. Teknolojinin farklı emek rejimleri üzerindeki etkisi, uygulanan denetim biçimleriyle ilişkisi ve içsel bağlantıları, özellikle farklı üretim biçimleri ve üretim biçimlerine paralel olarak ortaya çıkan yönetim sistemleri açısından ayrı bir önem taşımıştır.

Emek sürecinin denetimi söz konusu olduğunda teknoloji ve teknolojinin kapitalist emek sürecinde oynadığı rol göz ardı edilemez. Emek süreci açısından teknoloji, üretimin konusu ve üretim araçlarında yaşanan değişiklikleri tanımlamak için kullanılır. Teknoloji, bir taraftan üretim araçlarına ilişkin dinamik bir süreci ifade ederken, diğer taraftan bu süreç içinde ortaya çıkan teknik ve sosyal ilişkileri etkilemekte ve onlardan etkilenmektedir.

Teknolojinin iktidar ilişkileri üzerinde büyük bir etkiye sahip olması, teknolojiyi değiştirme çabalarının genellikle işyerlerinde yöneticiler ile işçiler arasında ve farklı gruplar arasında önemli çatışmalar yaratmasının başlıca nedenlerinden biridir. Çünkü yeni bir teknolojinin uygulanması işyerindeki güç dengelerini değiştirebilir. Örneğin, emek süreci üzerinde yönetimin denetimini arttırmaya yönelik olarak sanayi-

de montaj bandının uygulamaya başlanması, hiç istenmediği halde fabrika işçilerinin ve sendikaların gücünü arttırmıştır. Teknoloji işleri standartlaştırırken, kolektif eylemi özendirecek biçimde işçilerin çıkarlarını da standart hale getirmiş ve işçilere, üretim süreci üzerinde kolektif eylemi son derece etkili kılacak bir güç sağlamıştır. Montaj hattının herhangi bir bölümündeki grev, yüzlerce, hatta binlerce insanın çalışmasını tümüyle durdurabilmektedir. Teknolojinin tasarımı, küçük bir insan grubunun kolektif eylemini son derece etkili hale getirebilmektedir.

Emek sürecinin denetimi açısından bakıldığında, teknolojinin son elli küsur yılda yaşadığı gelişmeye önayak olan teknik yenilikler, işyerinde uygulanan denetim biçimleri üzerindeki etkisini önemli ölçüde arttırmıştır. Elbette emek sürecinin denetimi açısından teknolojide meydana gelen değişiklikleri tek belirleyici olarak değerlendirmek hatalı olur. Özellikle 20. yüzyılın başından bu yana geliştirilmiş olan ve her biri üretim sürecine yönelik belirli bir yaklaşım içeren farklı emek rejimlerinin denetim biçimleri ile ilişkisi bu anlamda değerlendirilmelidir.

Her yeni emek süreci, insanın doğayla, üretim araçlarıyla ve birbirleriyle olan ilişkisini yeniden biçimlendiren ekonomik, teknik ve toplumsal bir rejim olarak kendisini gerçekleştirmektedir. Bu nedenle, her üretim sürecine denk düşen bir sermaye birikim rejimi ve bununla uyumlu bir emek örgütlenmesinden söz etmek mümkündür. Örneğin ilk sermaye değerleme süreci olan yaygın birikim rejimi[16] ile uyumlu emek örgütlenmesi, zanaat tipi örgütlenme şeklinde gerçekleşirken; tekelci kapitalist gelişmeyi gerçekleştiren yoğun birikim rejimi[17] ile uyumlu Taylorist ve Fordist emek örgütlenmeleri ortaya çıkmıştır. 20. yüzyılla birlikte kapitalist denetim, emek sürecindeki rolünü, farklı emek rejimi uygulamaları altında geçmişe göre daha da farklılaşan biçim ve uygulamalarla sürdürmeye devam etmiştir.

Taylorizm ve Fordizmde Emek Denetimi

Taylorizm, 20. yüzyılın başlarında üretim örgütlenmesinin bilimsel bir biçimi olarak gündeme gelmiştir ve emek sürecinde "bilimsel yönetim"[18] tekniklerinin uygulanmasına dayanmaktadır. Taylor temel görüşlerini *Bilimsel Yönetimin İlkeleri* adlı kitabında toplayarak kapitalist emek sürecinin örgütlenmesi ve denetimindeki temel ilkeleri oluşturmaya çalışmıştır. Taylor'dan önce emek sürecinin denetimi genel olarak işçilerin fabrikaların çatısı altında toplanması ve belli bir çalışma süresi üzerinden çalıştırılmasıyla sağlanmıştır. İşçilerin çalışkan olması ve "kaytarmadan" çalışmasını sağlamak için fabrika sistemi kendi içinde disipline dayalı bir denetim mekanizması işletmiş, işçilerin zamanlarını boşa harcamalarını önlemek için çeşitli yaptırım ve cezalar uygulanmıştır[19]. Bu anlamda Taylorizm, daha önceki denetim uygulamalarının devamı olmakla kalmamış, söz konusu denetim uygulamalarını daha da derinleştirmiştir.

> Çalışmayı temel zamanlara bölmek, her hareketi tarif etmek ve süreyi kaydetmek, atölyede en sık tekrarlanan temel hareketlerin bileşimini yeniden oluşturmak, bu hareket gruplarının süresini kaydetmek ve sınıflandırmak, gereksiz hareketleri belirlemek ve bunları incelemek: Taylorizmin mantığı Smith'in mantığının manevi evladıdır ve kapitalizmin kaçınılmaz olarak vardığı yerdir (Meda, 2004:147).

Taylorizmin öncü uygulamaları manüfaktür sistemde ortaya çıkmıştır. Ancak her ne kadar manüfaktür sisteminde ürün, iş bölümü ilkesine göre çeşitli ellerden geçiyorsa da, üretim hâlâ işçinin becerisine ve kapasitesine bağımlıdır. Çünkü manüfaktür sisteminde verimlilik artışı hâlâ işçinin el-ayak sayısı, kuvveti, hızı ve el idaresine bağlı olan aletler tarafından sınırlanabilmekte, işçi ve niteliği hâlâ üretim sürecindeki stratejik önemini koruyabilmektedir. Emek süreci, bilimsel iş örgütlenmeleri yöntemleriyle tam denetim altına alınmış,

üretimin akışını ve çalışanların üretim sırasında yaptığı hareketlerin etkinliğini en üst düzeye çıkaracak şekilde sistematik hale getirilmiştir. Üretim büyük fabrikalarda kitlesel olarak yapılmakta ve hızlı montaj hattıyla düzenlenmektedir.

Kapitalizmin başlangıcına kadar, milyonlarca yıldır süregelen emek, sadece karmaşık toplumsal bir kültür yaratmakla kalmamış, ayrıca gerçek anlamda kendi kendini geliştirmiştir. Ancak bu kültürel ve biyolojik oluşum, emek, son iki yüz yıldır girdiği kriz ile kendi gelişiminden çok şey yitirmiştir. Düşünme ve yapma, tasarlama ve uygulama, kafa ve kol arasındaki bütünlük, kapitalizmin ilk yıllarından itibaren birbirinden uzaklaşmış, Taylorizm ile de sistematik bir parçalanmaya gitmiştir, öyle ki bunun için tüm bilimsel araçlar ve teknik dallar seferber olmuştur.

Taylorizm, emek araçlarının geliştirilmesi ya da teknolojiden çok, emeğin örgütlenme biçimleri ve denetlenmesi ile ilgilidir[20]. Taylor aslında teknolojiyle değil, belirli bir teknoloji düzeyinde emeğin denetiminin nasıl sağlanacağı ile ilgilenmiştir. Onun için emek sürecinin denetimi, bilimsel yönetimin en temel özelliklerinin başında gelir. Böylece Taylor işi, zamanın bir işlevine indirgemekte, zamanı ise çalışan işçilerin hareketlerinin hızıyla ölçmektedir. Bir başka deyişle, Taylor için işçilerin çalışması, gözlenebilen bir üretim aracı olarak bilimin nesnesidir ve bir nesne olduğu için de kendi iradesinden bağımsız olarak hareketleri planlanabilir olmalıdır. Bu durum, Taylorizmin katı bir iş disiplinine bağlı olarak işçilerin denetlenmesinde teknik denetimin önemli bir yer tuttuğunu göstermesi açısından önemlidir.

Taylor'a göre "işin bilimi" geliştirilirken geçilmesi gereken aşamalar ise şunlardır (1997:101):

• Yaklaşık 10-15 tane, tercihen ülkenin farklı yerlerinden ve farklı kuruluşlarından, analiz edilecek özel bir iş için uygun adam bulun.

• Bu adamların incelenecek işi yaparken kullandıkları araç

ve gereçler ile tüm temel hareket ve faaliyetler bütününü inceleyin.

• Tüm bu temel hareketlerin yapılması için gereken zamanı bir kronometre yardımıyla belirleyip, işin yapılması için gereken en hızlı yolu seçin.

• Tüm yanlış, yavaş ve faydasız hareketleri eleyin.

• Bütün gereksiz hareketleri eledikten sonra, en hızlı ve uygun hareketlerle en uygun araçları bir araya getirin.

Taylor'dan önce de genellikle yönetimin denetim hakkının olduğu varsayılmış, fakat bu hak pratikte işçinin işi nasıl yapacağına doğrudan müdahale etme biçiminde değil, işlerin yapılışının genel bir planlaması biçiminde anlaşılmış ve uygulanmıştır. Ancak Taylorizmde denetim kavramı yeni boyutlar kazanmış, işçiye işin tam olarak nasıl yapılacağının dikte ettirilmesinin, iyi bir yönetim için zorunluluk olduğu ileri sürülmüştür. En basitinden en karmaşık olanına kadar her parça işin nasıl yapılacağı konusunda yönetim tam bir denetime sahip olmalıdır. Aglietta (1979:114-115) "bilimsel yönetimi", üretim sürecindeki sınıf mücadelelerine karşı ilk kapitalist yanıt olarak değerlendirmiş ve emek sürecine içselleşmiş üretim ilişkilerinin toplamı olarak tanımlamıştır. Emek sürecine içselleşmiş üretim ilişkileri, işçilerin özerklik derecesini azaltan ve gerekli üretim miktarını gerçekleştirmeleri için işçileri sürekli gözetim ve denetim altında tutan iş örgütlenmesinin genel ilkelerini açıklamaktadır.

> Sermayenin emek süreçleri ve işçiler üzerindeki kesin egemenliğini temsil eden Taylorist üretim örgütlenmesi, ikinci Sanayi Devriminin temeli olan mekanikleşme ve bunun sonucu olarak ortaya çıkan aşırı uzmanlaşmanın ürünüdür. Ekip çalışmalarına dayalı mekanik bir üretim hattı üzerinde gerçekleşen böyle bir süreçte, bir taraftan emeğin benzeşmesi, diğer tarafta işin sürekliliği ve itaat, emek sürecinin temel biçimlerini temsil eder (Aglietta, 1979:114).

Taylor, işçilere işin yapılacağı genel koşulları yönetimin kabul ettirmesini somut bir zorunluluk olarak görmüştür. Taylor'a göre işle ilgili herhangi bir karar işçilere bırakıldığı sürece, yönetim kendi kendini sınırlamış ve engellemiş olacaktır[21]. Bu nedenle Taylorist sistem yönetimin, en basitinden en karmaşığına kadar her çalışma eyleminin yapılma biçimini denetlemeyi başarmasının bir aracıdır (Braverman, 1974:96).

> İşçilerin eleştiri, anlayış, algılama yetileri ne kadar azalırsa ya da yok olursa olsun daima sermaye için belirli bir derecede tehdit olarak kalır. Ayrıca işçiler üzerindeki baskının sürekli olması için, kapitalist üretim modeli sürekli yenilenmektedir. Bu nedenlerle, işçileri kapitalizm koşullarında çalışma biçimine alıştırma ve hızla değişen teknolojinin yoğunlaştırdığı doğal direnme biçimlerini aşma zorunluluğu, uzlaşmaz sosyal ilişkiler ve kuşakların birbirinin yerini alması "emeğin bilimsel örgütlenmesi" ile sona ermemekte, fakat kapitalist toplumun geleceği haline dönüşmektedir (Braverman, 1974:139-140).

Braverman'a göre emek sürecinin denetimi açısından Taylorizmin üç temel ilkesi vardır; emek sürecinin işçilerin becerilerinden ayrılması, kafa ve kol emeğinin birbirinden ayrılması ve bilgi üzerindeki yönetim tekelinin, emek sürecinin her aşamasını denetlemek için kullanılması (1974:112-121). Bu şekilde emek süreci basitleşmekte ve üretim sürecinin parçalanması sağlanmaktadır. Bunun ardından kafa emeğinin üretimden koparılarak planlama noktasında merkezileştirilmesi gelmektedir. İşçinin yapacağı işlerin her aşaması yönetim tarafından planlanmakta ve işçiye talimatlar halinde iletilmektedir. Yapılması gereken işler ve hedeflenen amaçlar belirli bir düzen ve hiyerarşik yapı içinde, başka bir ifade ile iş yerinde hiyerarşik denetim eşliğinde, işçilere talimatlar halinde iletilmektedir.

Braverman (1974), Marx'a dayanarak, kapitalistlerin işçinin emek gücünü satın aldıktan sonra bu potansiyel gücü gerçek emeğe çevirmek zorunda oldukları, bunun da emek süreci

içinde belirli bir denetim gerektirdiği, işçilerin ve sahip oldukları becerilerin kapitalistlerin denetimi altında emek sürecine çekilmesiyle emeğin sermayeye olan biçimsel bağlılığı (formal subordination), bilim ve teknolojinin artan bir biçimde üretim alanına girmesiyle de emeğin sermayeye gerçek bağlılığı (real subordination) öncüllerinden hareket etmiştir. Benzer vurguları diğer çalışmalarda da görmek mümkündür (Brighton Labour Process Group, 1977; Thompson, 1989).

> Yönetim tarihsel olarak direnişi kapsamak ve egemenliğini işyerinde arttırmak çabasına girmiştir. Bu konuda farklı derecelerde başarı sağlamakla birlikte, işçinin bilgisine, enformel denetimine ve direnişine tepki olarak geliştirilen yönetim teknikleri iki farklı sonuç vermiştir. Öncelikle bilimsel yönetimin başlangıçtaki ilkeleri fabrikalarda olup biteni denetlemek konusunda başarılı olmaktan uzaktır. Ancak sermaye, işletme odaklı teknik prosedürleri, kamuoyu önünde işi gözden düşürmek için daha büyük bir ideolojik stratejinin parçası olarak kullanmıştır. Böylece Taylor, işçilerin denetimindeki iş kuralları ve iş paylaşma düzenlemelerine "kaytarma" gibi anlamlar yakıştırmıştır (Montgomery, 1979:27).

Taylor'un amacı, emek gücünden bir günde elde edilebilecek maksimum işi elde edebilmektir[22]. Bunun karşısındaki en büyük engel, işçilerin yavaş çalışması ve iş sırasında dalga geçmeleridir. Bunun iki nedeni vardır; birincisi, insanların doğal içgüdülerinden ve rahata olan düşkünlüklerinden kaynaklanan doğal kaytarma (natural soldiering), ikincisi ise sistematik kaytarmadır (systematic soldiering). Taylor bunu işçilerin sistematik olarak işin ne kadar hızda yapılabileceğini yönetimden saklamasına bağlamaktadır (Braverman, 1974:98). İşçilerin "kaytarması" ile ilgili olarak benzer bir yaklaşımı Burawoy (1979), işçilerin çalışıyor gibi yaparak oyun oynamaları anlamında "making out" ifadesi ile açıklamaktadır. Üretim yapılan yerde yürütülen mücadele, bireysel meta üretim süreci tarafından "oyun oynamaya" dönüştürülmüştür. Oyun kültü-

rel olarak yaratıcı olabilir. Ancak bunun nihai sonucu işçinin emeği, ürünü, üretim süreci ve denetimi arasındaki ilişkinin siyaset dışına, üretimin siyasetinin (politics of production) dışına çıkmasının sürmesi olmaktadır.

Emek sürecinin parçalanmasının ve artan denetimin sermaye açısından ne anlama geldiğini en çarpıcı biçimde Taylor'un "Daha fazla uysallık, daha yüksek ücret sağlayacaktır" sözünde görmek mümkündür. Onun en büyük amacı, verimlilik artışıyla birlikte, iş gücünde disiplinsizlik olarak gördüğü her şeyi ortadan kaldırmak olmuştur. Bu anlamda Taylor'un işyerinde "bilimsel yönetim" ile birlikte teknik ve hiyerarşik denetim uygulamalarını, oldukça katı bir şekilde hayata geçirdiği söylenebilir.

İşçiler kasıtlı olarak yavaş bir tempoyla çalışıyor ve bunun iyi bir hız olduğu konusunda yönetimi kandırabiliyordu, çünkü işçilerin emek sürecindeki kontrolleri hâlâ sürüyordu. İşin yapılışını işçinin inisiyatifine bırakmak çok yanlıştı. Bunun önüne geçilmesi, işin, gerçekten ne kadar sürede yapılabileceğinin "bilimsel olarak", hareket ve zaman etütleri ile tespit edilmesi ve böylece emek sürecinde denetimin tam anlamıyla yönetimce ele geçirilmesi gerekmekteydi. Taylor'a göre 'Bilimsel Yönetim' böyle olurdu (Ansal, 1996).

Bilimsel yönetim hem çalışma ilişkilerinin analizi, hem de işyerinin yeni felsefesi üzerinde, maddi ve ideolojik boyutlarıyla durmuştur. Taylorizmin ideolojik iddiası, işçilerin ve işverenlerin üretimin arttırılmasında çıkarları olduğudur. Her ikisi de "bilim" ve "bilimsel yöntemleri" kullanarak görevlerini en iyi şekilde yapmaya çalışmalıdır. İşçileri, üretimin arttırılmasının onların da yararına olduğuna inandırma çabalarının, uygulanan yöntemlerin başarılı olabilmesi için işçilerin onayının alınmasına duyulan ihtiyacın bir sonucu olduğu söylenebilir. Bu anlamda Taylorizmin, işyerinde teknik ve hiyerarşik denetimin yanı sıra, ideolojik denetimi de başarıyla uyguladığı görülmüştür.

Taylor, küçük örgütlerde üretimde etkinlik için bilimsel yönetimin ilkelerini ortaya koyarken, Fayol daha büyük ve karmaşık örgüt yapılarında yönetimin nasıl olması gerektiği ile ilgilenmiştir[23]. Fayol yönetimde; planlama, organize etme, koordinasyon ve denetim fonksiyonlarının önemi üzerinde durmuştur. Fayol'un bilimsel yönetim konusundaki ilkeleri incelendiğinde, insana bakış açısının şu temeller üzerine inşa edildiğini tespit etmek mümkündür:

- İnsan, genel olarak tembeldir.
- İnsan, genel olarak yönetmek değil, yönetilmek ister.
- İnsan, iş yapmaktan ve sorumluluk almaktan genellikle kaçınma eğilimindedir. Bu nedenle organizasyonda sıkı kontrol yapılmasında yarar vardır.
- İnsanın iş yapmasını sağlamak için kontrol sistemi kadar ceza sisteminin de varlığı gereklidir.

Taylorist emek sürecinde işçilerin yaptığı her bir işin ayrışması ya da uzmanlaşma, işçilerin işyerindeki çalışma koşulları üzerindeki denetimin en önemli önkoşulunu oluşturmuştur. Taylorizm, emek sürecindeki aralıkları tümüyle ortadan kaldırmaya ve böylece üretimin sürekliliğini sağlamaya yönelik bir yöntem olarak ön plana çıkmıştır. Kapitalist emek disiplinine sıkı sıkıya bağlanmış olan türdeş ve hareketli emek gücü orduları, emek üzerinde kurulan egemenliğin en büyük güvencesi olmuştur.

1908 yılında Henry Ford tarafından Amerikan otomotiv sanayinde başlatılan ve seri üretimin[24] başlangıcı olarak kabul edilen T-Modeli otomobil projesiyle, bütün sanayilerde yeni bir dönem başlamıştır. Fordizm, Henry Ford tarafından 1900'lü yılların başında geliştirilmiş ve ilk kez Ford otomobil fabrikasında uygulanmasına geçilmiş bir üretim örgütlenme biçimidir. Kapitalist emek sürecinde Taylorist iş örgütlenmesi yöntemlerinden tamamen bağımsız bir teknik buluş değildir. Emek sürecinde yönetimin işçilerin becerilerine olan bağımlılığını ortadan kaldırıp, işçileri vasıfsızlaştıran bir dizi adımın

mekanize olmuş bir bileşimidir (Ansal, 1996).

Üretim süreci tasarım, nitelikli iş gücünün yaptığı işler ve niteliksiz iş gücünün yaptığı rutin ve tekrarlanan işler olarak üç hiyerarşik kategoriye ayrılmıştır. İşin uygulamasında gerekli olan vasıf düzeyi asgariye indirilmiştir. Özel teknik beceri sadece az sayıda nitelikli iş gücünde aranmaktadır. İş gücünün emek sürecinde hiyerarşik kategorilere ayrılması çalışan sınıfların toplumsal konumlarında belirleyici bir rol oynamıştır. Böylece emek sürecinin teknik ve toplumsal örgütlenmesinde köklü dönüşümler ortaya çıkmıştır (Arın, 1985:123).

Ford, üretim sürecini denetlemenin tek başına iş gücünü denetlemek anlamına gelmediğini fark etmiştir. İşçilerin yeni emek sürecine ilk tepkileri; emek devir oranının aşırı derecede artması, işe devamsızlık ve işçilerin yeterince çalışmaması olmuştur. İşçilerin bu tepkilerine karşı Ford yeni denetim teknikleri geliştirmiş ve bu yönüyle Taylorizmden farklılaşmıştır. Taylor, denetimi sadece işyeri içinde, işin ve işçinin denetimi (teknik ve hiyerarşik denetim) ile sınırlı tutarken, işçilerin fabrikadan çıktıktan sonra zamanlarını nasıl geçirdiklerini önemsememiştir. Oysa Ford, yarattığı çalışma disiplinine ve etkinliğe uygun bir işçi sınıfı kültürü oluşturmak için işçilerin fabrika dışındaki gündelik yaşamlarıyla da (ideolojik/hegemonik denetim) yakından ilgilenmiştir.

> Ücretli emek yalnızca üretim ve emek süreçleri içinde değil, tüketim başta olmak üzere yaşamın her alanında sermayenin yönetimi altına girmiştir. Bu açıdan Fordizm, teknik iş bölümünün toplumsal iş bölümü tarafından belirlendiğini öne süren Marksist tezin 20. yüzyıldaki en çarpıcı örneklerinden biri sayılabilir (Öngen, 1994a, 113).

Fordist üretim kısa sürede tüm dünyada büyük bir yaygınlık kazanmasına rağmen, sermaye için bu kolay bir başarı olmamıştır. Ford'un montaj hattı, başta Ford otomobil fabrikasında olmak üzere, işçilerin büyük çapta direnişlerine

yol açmış ve sendikacılığın gelişmesini hızlandırmıştır. İşin bunaltıcı niteliği ve artan yoğunluğu yüzünden, işçiler dayanamayıp işlerini kısa sürede terk etmeye yönelmiş, 1914 yılında yıllık iş gücü devri (turnover) oranı yüzde 400'e ulaşmıştır. Bu kabaca, yüz işçisi olan bir işyerinde iş gücünün bir yılda dört kez yenileniyor olması demektir. Bunun dışında, makinelere sabotaj olayları, kasıtlı olarak hatalı üretim, fire artışı ve işten kaytarma gibi sorunlar yanında sendikacılığın da güçlenmesi Ford'un yöneticilerini çare bulmaya itmiştir. Bu yüzden, 2.34 dolar dolayında olan işçi gündeliği 5 dolar gibi o gün için çok yüksek bir rakama çıkarılmış, işçiler böyle yüksek bir ücretin özendiriciliği ile elde tutulabilmiştir (Ansal, 1996).

Fordizm, iki tamamlayıcı ilke ile emek sürecinde Taylorizmi derinleştirmiştir (Aglietta 1979:118). İlk olarak, emek sürecinin farklı bölümlerini taşıyıcı bir sistemle birleştirerek maddi dönüşümün güvenceye alınması ve böylece kaybedilen zamanın azalması görülmüştür. Bu sistem aynı zamanda canlı emekten tasarruf sağlanarak belli ölçüde sermayenin organik bileşiminin[25] artmasına da neden olmuştur. Bu durumda emek süreci, bir bütün olarak gözetildiğinde, sürekli olarak ileriye doğru akan ve bu akış süreci içinde ürünün giderek son şeklini aldığı bir biçime geçmiştir. İkinci ilke, işçilerin emek süreci içindeki bölümlerle bütünleşmesidir. Böylece işçinin konumu makine sistemlerinin düzenlenişine göre belirlenmektedir. Bu şekilde işçi, iş üzerindeki bütün denetimini yitirmiş, makine sisteminin akışı içinde değersiz bir konuma gelmiştir. Bu durum işçilerin sadece üretim içinde değil, sosyal yaşantısında da dışlanmışlık, pasiflik hissi yaşamasına neden olmuştur.

> İşçinin kendine bildirilen bir ritimde çalışarak makinenin bir uzantısı, değersiz bir parçası haline indirgenmiş olması, üretimin bütünü ile ilgili her türlü bilgiden yoksun bırakılmış olması ve karar mekanizmasının tümüyle atölyenin dışına taşınarak zihni faaliyetin işçiden kopartılmış olması, işçinin atölye dışında da politik olaylar karşısında aynı dışlanmışlık

ve pasifliğin kurbanı olma duygusunu yanında getirdi (Yentürk, 1995:803).

Fordizm, Taylorizmin temel örgütlenme felsefesini daha da derinleştirmiş ve onun daha çok işliklerle sınırlı olan düşünsel arka planını tüm sistem boyutlarında yaygınlaştırarak, Taylorizme ideolojik ve sosyal bir boyut kazandırmıştır. Taylorizm, işlik düzeyinde insandan kaynaklanan israf unsurlarını yok ederken; Fordizm bunun ötesinde, makineden ve makinenin dizilişinden kaynaklanan israf boyutunu en aza indirmeyi hedeflemiş ve bunu başka sosyal ve ideolojik uygulamalarla beslemiştir.

Emeğin ve emek sürecinin parçalanmasını, yalnızca bilimsel teknolojinin ve makinenin gelişmesine bağlamak doğru değildir. Çünkü emeğin bu tür örgütlenmesine modern teknolojinin henüz söz konusu olmadığı kapitalizmin ilk dönemlerindeki atölyelerde de rastlamak mümkündür. Teknolojinin rolü, emeğin bu yönde örgütlenmesini sağlayan kapitalist iş bölümü ile uyumlu teknik süreçlerin yaratılması ile sınırlıdır (Öngen, 1994b:333). Fordizmin ayırt edici özelliği, üretim sürecinin ilk defa işçinin özelliklerine ve fiziksel niteliğine bağlı olarak örgütlenmesinden çıkılıp, makinenin (tekniğin) mantığına göre, makinenin nesnelliğine göre örgütlenmiş bir üretim sistemine geçilmesidir. İşlerin en ince ayrıntısına kadar parçalanıp tek amaçlı makineler tarafından yapılmaya başlanması, üretim sürecini sürekli olarak gelişmeye yatkın kılmıştır.

İşçinin makinenin pasif bir uzantısı haline gelmesi ise; işçinin bilgi ve becerisinin tümüyle gereksiz hale geldiği, tecrübesiz yeni işçinin uzun yıllar çalışan bir işçinin yerini hemen alabilmesinin sağlandığı ve bütün işsizlerin yedek iş gücü ordusu olabildiği bir avantajı sermayeye kazandırmaktadır. Öte yandan Fordizmin sınırlılıkları içinde doğrudan emek örgütlenme biçiminden kaynaklanan etkenler de bulunmaktadır[26]. Fordizm yalnızca makineleri standart hale getirmekle ve onların amaçlarını parçalamakla kalmamış, aynı zamanda

emeği de parçalayarak üretim sürecine sokmuştur. Böylece hem üretim sürecinde yapılan işin denetlenmesi, hem de işçilerin çalışırken denetlenmesi kolaylaşmıştır.

Makineleşmenin gelişmesiyle birlikte sermaye sahibi, işçiden makinelerin başında çalıştıracağı belli bir zamanı satın alır hale gelmiş, bu süreçte emeğin nasıl kullanılacağı ise yine sermaye sahibine kalmıştır. Bu nedenle teknolojinin/makinelerin, bunları kullanan işçilerin hareket alanını genişleteceği yönündeki görüşler gerçekleşmemiş, işçilerin konumu sadece makinelerin/teknolojinin kendilerine sundukları ile sınırlı kalmıştır. Başka bir ifadeyle, makinelerin/teknolojinin kullanımının, mevcut toplumsal ilişkiler tarafından belirlendiği ve makinenin/teknolojinin kendi doğasından kaynaklanmadığı ortaya çıkmıştır[27]. Foucault (2000:265) bu durumu, disiplinlerin hiyerarşik hale getirilmiş olan gözetimi içindeki iktidarın, bir nesne gibi elde tutulmasına, bir mülkiyet gibi aktarılmasına ve bir makineler bütünü gibi çalışmasına dayandırmaktadır. Fordizmde bu durumu net bir şekilde gözlemlemek mümkündür.

> Fordist çalışma koşulları çalışanları büyük bir strese sokmakta, fiziksel sorunlar bunun bir yansıması olarak ortaya çıkmaktaydı. Bu stresin temel kaynağı, güvencesiz bir iş ortamı, ağır çalışma koşulları, çalışanın işi üzerindeki sınırlı otoritesiydi. Buna karşılık, Fordist sistem insancıl olmayan bir çalışma ortamı yaratmasına rağmen verimlilik açısından mükemmel bir modeli ifade etmekteydi. Sıkıcı ve monoton işler çalışanlara yüksek ücret düzeyleri karşılığında benimsetilmişti (Lewchuk ve Robertson, 1997:38).

Fordist üretim modelinin sosyal ve ekonomik açıdan yarattığı bu negatif etkiler aslında uzun dönemdir bilinmektedir. İşyeri yabancılaşması[28] 1945'li yıllardan bu yana Fordizmin eleştirilen boyutu olmuştur. Buna karşılık I. Dünya Savaşı öncesinde Ford yöneticileri, Fordist modelin sonuçlarının farkına varmaya başlamışlardır. İş gücü arasında artan doyumsuzluk ve yabancılaşma karşısında yönetim, işçileri

rutin işlerinin önemi konusunda ikna etmeye çalışmıştır. Bu dönemde işçiler karar alma sürecinde yer almadıkları gibi, planlama konusunda da herhangi bir yetkiye sahip değildir.

Fordist üretim sisteminde emek ile sermaye arasındaki ilişki özü itibarıyla çatışmaya dayanmış ve taraflar arasında sürekli yenilenen pazarlık ödünlerini gerektirmiştir. Görev ve yükümlülüklerin belirgin bir şekilde tanımlandığı, katılımın talep edilmediği bu sistemde işçiler şirkete ait değildir. İşçilerin kendilerine, sendikalarına, sınıflarına ve toplumlarına aidiyetlikleri, şirket aidiyetinden önce gelmektedir. Ancak çalışma hukukunda ve toplu sözleşmelerde meydana gelen değişimler, işçinin şirkete aidiyetinin, sınıf ve toplum aidiyetlerinden, firmanın kendi işçileri üzerindeki hakkının ise, toplumsal ve ekonomik yurttaşlığın işçilere tanıdığı haklardan önce geldiği ilkesini güçlendirmiştir (Gorz, 2001:58). Bu anlamıyla Fordizmin işçilerin ideolojik denetimine özel bir önem verdiği söylenebilir.

Edwards'a göre (1979) emek ile sermaye arasındaki temel çelişkiler nedeniyle emek süreci çatışma mekânına, işyerleri de birer mücadele alanına (contested terrain) dönüşmüştür. Denetim burada, kapitalist ve/veya yöneticinin işçilerden istediği/istemediği çalışma davranışını elde etme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Foucault ise (2000:261), üretim aygıtının büyümesi ve karmaşıklaşması ile birlikte denetim görevlerinin daha fazla gerekli, ama aynı zamanda daha güç hale geldiğini savunmaktadır. Gözetim altında tutmak tanımlanmış, ama üretim sürecinin ayrılmaz bir parçası olan bir işlev haline gelmiştir. Taylorizmde teknik ve hiyerarşik denetim uygulamalarının yaygın olarak kullanılması, Fordizmde bunlara ideolojik denetimin de eklenerek, emek sürecinde denetim ve gözetimin daha da yoğunlaşmasının sağlanmış olması bu noktada önemlidir.

Taylorizm ve Fordizmde emek sürecinin işyerindeki denetimi, daha önceki emek rejimlerinde de olduğu gibi, işin nasıl yapılacağı konusunda işçilerin ve patronların düşünceleri ara-

sındaki çatışmanın ya da genel olarak işçilerin kapitalist otoriteyi[29] daha başından nasıl kabul ettiğinin somut örneklerini vermektedir. Fabrika içindeki çatışma ve denetim sorununun kaynağını, 20. yüzyıl emek rejimlerinde işçi ile kapitalist, başka bir ifadeyle emek ile sermaye arasındaki ilişkilerin niteliğinde yaşanan değişimde görmek mümkündür.

Taylorist ve Fordist emek rejimlerinin önceki dönemden farkı, denetimin basit/despotik niteliğini ifade eden doğrudan denetimin, çalışmanın hiyerarşik kurallar eşliğinde örgütlenmesi ve yönetimde bürokratik mekanizmaların artmasıyla birlikte yoğunlaşmış olmasıdır. Bu durum, fabrika içinde hiyerarşik ve bürokratik denetim uygulamalarının artması ile sonuçlanırken, mevcut emek rejiminin kaçınılmaz sonucu olarak işçilerin bu uygulamalara karşı geliştirdiği hamlelerini (üretimi durdurma, sendikalaşma vb) engelleyememiştir.

Apple'a göre (2006:68) işçiler, denetim biçimlerini kısmen hem direniş hem de emek sürecini yönlendiren kendi enformel kurallarını sağlamak için fırsatlara dönüştürmüşlerdir. Nasıl bir yeniden üretim sürüyor oluyorsa olsun, bu sadece egemen ideoloji aracılığıyla değil, muhalefet ve direniş aracılığıyla da gerçekleşmektedir. Burada söz konusu direnişler sadece fabrikalar, bürolar gibi çalışma alanlarında değil, sermayenin oluşturduğu tüm alanlarda meydana gelmektedir. İşyerinde çatışma, işçiler ile patronların çıkarları birbiriyle çeliştiği için vardır[30]. Denetim burada daha belirsiz bir konuma dönüşmüştür. Çünkü üretim sürecindeki diğer faktörlerin tersine emek gücü, daima kendi çıkarları ve ihtiyaçları olan, sahip oldukları emek gücünün diğer mallar gibi alınıp satılmasına karşı çıkan insanlarda somutlaşmaktadır.

Özellikle Fordizm uygulamaları sırasında yaşanan işçi direnişleri, işten kaytarmaların artması, hatalı üretim ve sabotaj olaylarının artması, bu dönemde uygulanan denetim biçimlerinin emeği tam anlamıyla denetim altına almaya yetmediğini göstermiştir. İşçilerin Fordist çalışma biçimlerine

gösterdikleri pasif tepkiler bile sistemin etkinliğini önemli ölçüde sınırlayıcı olmuştur. İşçilerin Taylorizm, Fordizm ve benzer teknikler karşısında aktif veya pasif direnişler göstermesi, insan ilişkilerini kapsayan işletme odaklı yaklaşımlara yönelik araştırmalar yapılmasına ve hem bu yaklaşımların, hem de artan teknik/işletme odaklı bilgilerin, işçilerin daha ince ve daha etkili yollardan denetlenmesi amacıyla kullanılmasına yol açmıştır.

Fordizm Sonrasında Denetimin İşlevi

Kapitalist üretim ilişkileri tarihinde yeni bir dönemi gösteren Fordizm sonrası dönem, öncekilerden farklı olarak yalnızca emek sürecinin değil, aynı zamanda yaşam biçiminin de yeniden örgütlenmesini ve bu yolla kapitalist üretim ilişkilerinin yeniden yapılanmasını öngören yeni bir paradigma olarak ortaya çıkmıştır. Burada emek sürecinin örgütleniş ilkesi, sayısal otomatik üretim kontrolü[31] yoluyla işlerin yeniden bileşiminin gerçekleşmesi ve böylece üretimde belli bir esnekliğin sağlanmasıdır. Esneklik, burada kolektif hizmetlerin üretiminde yeni yöntemlerin kullanılmasına olanak veren bir örgütlenme biçimini ifade etmektedir.

Fordizm sonrasında, toplumsal yapılarda, kurumlarda ve sınıf ilişkilerinde yaşanmakta olan dönüşüm, yalnızca teknik emek süreci ya da ekonomik güç ilişkileri ile sınırlı kalmamıştır. Fordist kitle üretim biçimlerinin terk edilmeye başlanmasıyla birlikte ona ait üretim ilişkilerinin dayandığı yoğun birikim süreçleri ve onları düzenleyen kurumsal yapıların, yaşanan dönüşüm sürecine nasıl uyum sağlayacağı tartışmaları başlamıştır. Fordizm sonrası dönemde emek sürecinde yaşanan gelişmeler, teknolojinin de etkisiyle makinenin emeği denetim altına alması olgusunu önceki dönemlere göre daha da derinleştirmiş ve karmaşıklaştırmıştır. Bu sistem içinde teknolojik açıdan daha gelişmiş bir makine olan bilgisayarlar işçileri her açıdan denetlemiş ve yönetmiştir. Üretim araçla-

rını, yani makineleri denetim altında tutan sermaye, üretim sürecinin bütünü üzerinde daha soyut, daha dolaylı, fakat daha belirgin ve daha derin bir egemenlik kurmuştur.

Fordizm sonrası dönemde ortaya çıkan üretim koşulları, önceki dönemle uyumsuzluk içine girmiş, hiyerarşik olarak düzenlenmiş denetim uygulamaları ve bürokratik düzenlemeler, geçmişteki işlevlerini yerine getiremez hale gelmiştir. Fordizm sonrası birikim sürecinin öne çıkan özellikleri, yaklaşım farklılığına göre değişik önceliklerle açıklanmaktadır. Postmodern düşünürlere göre, esnek birikim sürecine dönüşümü sağlayan temel özellik, bilgi ve iletişim alanında ortaya çıkan teknolojik devrim iken (Şaylan, 2002:138), kimi düşünürler üretim ve birikim sürecinde yaşanan değişimlere öncelik vermektedir (Harvey, 1999). Birikim rejimi açısından Fordizm sonrası dönemde yaşanan değişimler ise şu şekilde sıralanmaktadır (Esser ve Hirsch, 1997:77):

- İş gücünün ve üretimin örgütlenmesinde bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak yeni bir forma geçiş,
- Yeni bilgi ve iletişim teknolojilerine dayalı olarak, hizmet sektörünün endüstrileşmesi,
- Hizmetler ve tarım sektörünün sanayileşmesine dayalı yeni tür bir sermaye birikimi,
- Kitlelerin gelirinde ve verimliliğinde artış,
- Ücret ve iş arasındaki ilişkilerin parçalanmasına dayalı; hayat tarzları çoğullaşması ve bireyselleşme.

Fordizm sonrasında yeni üretim örgütlenmelerinin en dikkat çekeni yalın üretimdir. Japonya'da Toyota Motor Fabrikası'nda 1950 sonrası geliştirilen üretim örgütlenme sistemine John Krafcik tarafından "yalın üretim" denilmiş ve bu uygulama sonraki yıllarda giderek yaygınlaşmıştır. Seri üretime göre; iş gücü, üretim alanı, araç gereç yatırımları, üretim için gerekli süre gibi her şeyin daha azı kullanıldığından, üretim sisteminin adı "yalın" olarak belirlenmiştir. Bu üretim sisteminin

hedefleri; maliyetleri sürekli düşürme, hasarlı ürünleri daha üretilirken önleme, sıfır hata ve sıfır stokla çalışmadır. Bu yaklaşım çerçevesinde kalite, esneklik ve üretim sürekliliği kol emeğinin otomasyonla (ileri teknolojilerle) ikame edilmesiyle değil; üretim hattındaki sorunlarla (arıza, eksik parça, hatalı üretim vb.) 'tam zamanında' müdahale edilebilecek kafa emeği yoğun vasıflı bir iş gücü kullanımıyla sağlanmaktadır. Böylece üretimin maddesel bileşiminin ve teknolojik yeniliklerin yanı sıra üretim örgütlenmesindeki toplumsal yenilikler dolayısıyla üretkenliğin artacağı savunulmaktadır (Womack vd, 1990:12-58; Elam,1994:46-49; Smith, 1994).

Yalın üretim sisteminin bazı özellikleri şöyle sıralanabilir (Aydeniz, 2005:5):

- Kalite çemberleri ile toplam kalite yönetiminin uygulanması ve istatistiki işlem denetimlerinin gerçekleştirilmesi,
- Üretimde genel amaçlı makine ve nitelikli iş gücü kullanımı,
- İşçilerin üretimin işleyişi ve üretim teknolojileri konusunda alınan kararlara katılımının sağlanması,
- Sürekli iyileştirme (kaizen) yaklaşımının üretim teknolojisi, fiyat ve kalitede hedef haline gelmesi,
- Ana sanayi yan sanayi ilişkilerinin uzun dönemli olması ve aralarında karşılıklı dayanışma ve güven unsuru oluşturulmaya çalışılması,
- Piyasa hareketlerine duyarlı bir üretimin gerçekleştirilmesine özen gösterilmesi,
- Grup çalışması ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarına yer verilmesi.

Yalın üretim uygulamaları Japonya'daki işletmeleri ziyarete giden Batılıları şaşkına çevirmiştir. İşçilerin iş istasyonları arasında koşar tempoyla çalışmaları, işçilerin çalışma hızının ne kadar arttığını görmek açısından önemlidir. Toyota'dan verilen bir örneğe göre, bir işçi 8 dakika 26 saniyelik bir üretim çevriminde 35 tane farklı iş yapmakta ve bu süreç içinde

TEKNOLOJİK GELİŞME VE YENİ DENETİM STRATEJİLERİ

Bilimsel ve teknolojik gelişmelerin ortaya çıkmasında emek sürecinin etkisi olduğu gibi, emek sürecinin şekillenmesinde de teknolojik gelişmelerin belirgin etkileri vardır. Kapitalist emek sürecinin tarihi boyunca üretim teknikleri, büyük ölçüde sermaye-emek çatışması çerçevesinde şekillenmiştir. Kapitalist üretim ilişkileri ile teknoloji arasındaki karşılıklı etkileşim sonucunda makineler, ilk kullanıldıkları andan itibaren emeğin yerini alacak şekilde tasarlanmış ve geliştirilmiştir. Teknik yeniliklerin bu şekilde geliştirilmesinin kökeninde, artı değer üretiminin sürekliliğini tehlikeye sokmamak için sermayenin emeğe olan bağımlılığından mümkün olduğu kadar kurtulma isteği vardır.

> Tarihi olarak, çeşitli teknik buluşların ve makinelerin işçi direnişlerine bağlı olarak nasıl geliştirildiğini, belirli dönemlerde grevlerin ya da grev tehlikesinin icatların başlıca nedenini oluşturduğunu çeşitli kaynaklarda görmek mümkündür. Dolayısıyla, kapitalist emek sürecindeki bütün bu teknolojik gelişmeler toplumsal yapıyı, sınıf ilişki ve çelişkilerini içinde barındırır. Kapitalist emek sürecinde ortaya çıkan teknolojik değişikliklerin emek açısından bu gözle değerlendirilmesi gerekir (Ansal, 2005:45).

İnsanlık tarihine baktığımızda, her teknolojik yeniliğin, üretim sürecinde yarattığı etkiler bakımından uygulandığı alanda mevcut ilişkilerin dönüşümünü de sağladığı görülür. Üretim süreci içinde bu dönüşümler, üretim ortamını olduğu kadar emek gücünü de etkiler. Teknik değişiklikler yoluyla üretim yapısı değiştirildiğinde; sadece teknik anlamda üretimin değil, emek süreci içinde oluşan diğer ilişkilerin de (sosyal, kültürel, siyasal vb) değiştiğini görmek mümkündür.

Yeni Teknolojiler ve Emek Denetimi

Sanayi Devriminden bu yana kapitalizmin ve teknolojinin gelişmesi, bir taraftan belli bir üretkenliğe, diğer taraftan sistemin dengesini, teknolojiyi kullananlar ve geliştirenler lehine bozacak sonuçların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Üretim teknolojisindeki gelişmeler, toplumsal yaşamın her alanında ve insanların günlük yaşamında çok önemli etkiler yaratacak potansiyele sahiptir. Ancak tek başına teknolojinin bu değişiklikleri yarattığını söylemek son derece yanlış olacaktır. Teknolojide yaşanan hızlı gelişmelerin yanı sıra, bu gelişmelerle uyumlu olacak üretim ortamının da yeniden biçimlenmesi gerekir.

> Karl Marx, Sanayi Devriminde kullanılan yeni teknolojiyi, örneğin buharlı makineyi ve kendi kendine hareket eden eğirme makinesini incelediğinde şunu öne sürmüştü; 'işçi sınıfının ayaklanmasına karşı sırf sermayeye silah sağlamak amacıyla 1830'dan bu yana yapılan icatların tarihini yazmak herhalde mümkün olurdu'. Bu tür cihazlar, fabrika sistemini yaymaya doğru atılan bir adım olarak el emeğini rutinleştirip zayıflatarak onun yerini aldı. Ücretli emek, halihazırda emeği biçimsel olarak sermayenin tabiyetine girmeye zorlarken, yeni teknolojiler ise emeği sermayenin gerçek tabiyetine sokmayı, yani sömürüyü azami dereceye çıkarmak amacıyla işin içeriğinin ve hızının kapitalist denetim altına alınmasını sağlıyordu (Levidow, 2007:116).

Kapitalizmde teknolojik değişikliklerin genel yönelimini ve bu teknolojilerin içinde barındırdığı emek sürecinde yaşanan gelişmeleri inceleyen kimi yazarlar, emek sürecinin kapitalizme özgü biçiminin hiyerarşik bir emek örgütlenmesini, kafa ve kol emeğinin ayrışmasını, işin küçük parçalara bölünerek işçilerin yaşadığı vasıf kaybını ve tüm bunların yarattığı sonuçlara dikkat çekmişlerdir (Braverman, 1974; Brighton Labour Process Group, 1977; Edwards, 1979; Elger, 1979; Knights ve Willmott 1988 ve 1990; Wood, 1987; Thompson, 1989; Bryer, 2002). Ayrıca pek çok çalışmada, "iş gücü-

nün niteliksizleşmesi, tasarımla yürütme arasındaki ayrımın derinleşmesi, işin değersizleşmesi, standartlaşma, sınıf içi bölünme gibi olgularla işçi sınıfının sermaye egemenliğine karşı çıkışı arasında negatif bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur. Örneğin Gramsci, Fordist üretim süreci içindeki bağımlılık ilişkileri ile sermayenin hegemonyası arasındaki diyalektik ilişkiyi tartışmış; Therborn ise, bağımlılık ilişkisi ile itaat olgusu arasındaki pozitif ilişki üzerinde durmuştur" (Öngen, 1995a:20-21).

Kapitalizm yeni teknolojiler aracılığıyla, özellikle emek sürecinde işçilerin işi yapış yöntemleri, çalışma hızları, becerileri ve bilgilerini kullanma biçimi üzerinde sağladığı denetimi yoğunlaştırarak, işin yoğunluğunu arttırmayı ve emeğin verimlilik oranını yükseltmeyi hedeflemiştir. İşin yapılış biçimi ayrıntılı kurallara bağlanarak, mal ya da hizmet üretimi sürekli arttırılarak iş yoğunlaşması garanti altına alınmıştır. Bu amaca yönelik olarak, modern sanayi döneminden bu yana sermayenin emeğin bilgi, beceri ve deneyimlerine bağımlılığını en aza indirecek şekilde makineler, teknik düzenlemeler ve emek örgütlenme yöntemleri geliştirilmiş ve yaygın olarak kullanılmıştır (Aydoğanoğlu, 2006a).

Emek sürecinin tarihsel gelişimi içerisinde, insanın faaliyet biçiminde oluşan değişimlerin, hangi faktörler tarafından belirlendiği konusunda yoğun tartışmalar vardır. Bu tartışmalarda izlenen yöntemler konusunda belirgin hale gelmiş iki farklı eğilimden söz edilebilir. Bu eğilimler öncelikle teknoloji tanımında ortaya çıkar. Teknoloji tanımının içine sadece üretim araçlarını, makinelerin gelişmişlik düzeyini katan görüşler olduğu gibi; teknolojiyi, emeğin üretimini gerçekleştirmek amacıyla, üretim araçları etrafında örgütleniş biçimi ve bu süreçte kullanılan tüm bilgi ve becerilerin toplamı olarak tanımlayan görüşler de vardır (Ansal,1985:154).

Teknolojik determinist olarak tanımlanan görüşler, emek süreçlerindeki değişimleri, üretim araçlarında yaşanan değişimlerin doğal sonucu olarak ele alırlar. Buna karşı çıkan görüşler

ise, emek sürecini belirleyen değişkenleri sadece üretim araçları ile sınırlamayıp, üretim örgütlenmesi, üretim ilişkileri gibi değişkenleri de buna dâhil ederler. Birinci yaklaşım türü kavrayışlarda teknolojinin "kendiliğinden" geliştiği düşünülür. Bu yaklaşıma göre teknoloji kendiliğinden gelişir. Her ne kadar teknolojinin toplum üzerindeki etkileri çözümlenmeye çalışılsa da, toplumu oluşturan sınıfların ve bu sınıflar arasındaki ilişki ve çelişkilerin teknolojinin yaratılmasında, üretim sürecine sokulması ve uygulanmasındaki etkileri ancak ikinci dereceden etkiler biçiminde göz önüne alınır. Buna göre, teknoloji ve gelişmeleri toplum ve/veya sınıflar karşısında "özerk"tir. Özerkliğe sahip bu teknoloji, toplum ve/veya sınıflar karşısında da kaçınılmaz olarak "tarafsız" olacaktır (Üşür, 1991:71-72).

Kapitalizm koşullarında sermayenin kendi egemenliğini tehdit edecek bilimsel-teknolojik gelişmelere karşı tutumu, feodal sınıfların makineli üretim karşısındaki tutumlarından farklı olmamıştır. Sermaye, tıpkı feodal sınıfların makineli üretim karşısında gösterdiği tutum gibi, kendi varlık koşullarını ortadan kaldırma ihtimali olan teknolojik gelişmelere her zaman temkinli yaklaşmış, bu nedenle teknolojinin gelişimine bir noktaya kadar izin vermiştir. Modern teknoloji, makine, enerji, kontrol ve karar verme sistemlerinin niteliklerinde, alt sistemler olarak değişiklikler yaratmışsa da, bir bütün olarak fabrika sisteminin temel özellikleri, yine 19. yüzyılda oluştuğu biçimde kalmıştır.

Herhangi bir toplumda gelişen teknolojinin doğası, ancak o toplumda politik anlamda egemen olan sınıfın çıkarlarını gözeten üretim, tüketim ve genel toplumsal etkinlik kalıplarıyla ilişkilendirilerek anlaşılabilir. Kapitalist toplumlarda bu çıkarlar, toplumsal örgütlenmelerin hiyerarşik kalıpları ve beraberindeki otoriter toplumsal denetim biçimleri[32] tarafından korunmaktadır. Teknolojide yaşanan hızlı değişim ve bilginin farklı coğrafyalara hızlı bir şekilde ulaşabilmesi, emek sürecinin denetimi açısından önemli sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Bu anlamda yeni teknolojilerin uygulanmasıyla, emek

sürecinde daha önceki denetim uygulamalarından gerçek anlamda bir farklılaşma ortaya çıkmıştır[33]. Bu farklılıkların temelinde yatan, artık denetimin görece dışsal, başka bir ifadeyle sadece yönetim ya da denetleyiciler tarafından gerçekleştirilen bir uygulama olmaktan çıkmaya başlamasıdır.

Teknolojide yaşanan değişim, iş gücünün ve istihdamın yapısı yanında işin örgütlenme biçimlerini de değiştirerek, çalışma ilişkileri üzerinde doğrudan veya dolaylı etkilerde bulunmuştur. Bu etki, önce çalışma ilişkilerinin taraflarının değişmesinde kendisini gösterir; ardından taraflar arasındaki ilişkinin niteliğinin (karşıtlık yerine birliktelik, çatışma yerine uzlaşma şeklinde) ve biçimlerinin (merkezi yönetim yerine daha alt düzeylerde karar alma süreçlerinin ya da işbirliğine ve katılmaya dayanan sorun çözme yöntemlerinin geçmesi biçiminde) değişmesinde gözlemlenebilir.

> Denetim ve gözetim, tarafların birbirine karşı konumlarını güç ve otorite bağlamında tanımlar. Denetleyen bu açıdan denetlenene göre daha üst bir konumda yer almaktadır. Taraflar arasındaki bu ilişki, insanların grup, topluluk ve toplum bazında örgütlenmeleri sürecinde üretilir. Bu anlamda denetim yeni bir olgu değildir. Benzer biçimde, çalışma yaşamı içinde üretimin teknik ve sosyal ilişkileri kurulurken, denetim temel bir yönetsel işlev olarak öne çıkar. Burada üzerinde durulması gereken önemli nokta, teknolojinin denetim konusundaki rolüdür (Savcı, 2002:335).

Teknolojik sistemler, hem sosyal olarak biçimlendirilmiştir, hem de şekillendirilmelerinde amaçlananın daha ötesinde sosyal sonuçları görmek mümkündür. Makineler kendilerini minyatürleştirebilir ya da gizleyebilirler. Sessiz ve gizli gözetleme bu şekilde acımasızca ilerler. Fakat hem görünür, hem de görünmez, ayrıca bu makineleri düzenleyen, yükleyen ve işleten insanlar ve organizasyonlarla ilişki içinde çalışırlar (Lyon, 2006:53). Öte yandan teknoloji, bir bütün olarak çalışma ilişkileri sistemini belirleyen koşullardan sadece biridir. Dolayı-

sıyla teknolojik değişiklikler, mevcut üretim sistemlerini veya yönetim modellerini tek başına belirlemez, aksine çalışma ilişkilerini diğer etmenlerle birlikte biçimlendirir.

> Kapitalist işyerindeki eski ve yeni sosyal ilişkileri kavramak için, çeşitli görevlerle karşı karşıyayız. Gözetimin kapitalist tekniklerin merkezinde yer aldığını hatırlayarak başlamak zorundayız. Gerçekten de kapitalist gözetim, modern gözetim sistemleri halısındaki iki baskın iplikten birini oluşturur. Aynı zamanda da yeni teknoloji ile ilişkili gözetimin basitleştirilerek sermayenin operasyonlarına indirgenemeyeceği ampirik kanıtlarda açıkça görülür. Bazı şekillerde kapitalist ilişkileri ifade edebilen yeni teknolojinin gözetimle ilgili sonuçları çoğu kez amaçlanmamış sonuçlardır (Lyon, 1997:169).

Yeni teknolojilerin işin niteliği, karar alma ve yürütme süreçlerinin ayrışması, işçilerin niteliksizleştirilmesi ve emek süreci üzerindeki denetimleri konusunda farklı görüşler vardır. Bazı araştırmacılar, yeni teknolojilerin işçilerin beceri düzeyini arttırıcı, işi zenginleştirici etkileri olduğunu, âdeta 19. yüzyıldaki zanaat üretimini yeniden canlandırdığını savunmaktadır.

Bazı araştırmacılar ise, bu teknolojilerin tam tersine işin yoğunluğunu arttırdığını, işin denetimini ise yönetimin daha çok güven duyduğu mühendis, programcı gibi kesimlere aktardığını ve işçilerin bilgisayarların da yardımıyla daha sıkı denetlenmesini sağlamakta kullanıldığını savunmaktadır (Taymaz, 1993:35).

Yeni teknolojilerin iş yoğunluğunu arttırması sonucu, işyerinde işçileri denetleme uygulamalarının üretimin ayrılmaz bir parçası haline gelmesi, bir taraftan denetim uygulamalarını daha dolaylı hale getirirken, diğer taraftan işçileri sermayeye daha bağımlı kılmıştır. Böylece savunulanın aksine işçiler, üretim sürecinde oluşan çeşitli kısıtlamalardan tam anlamıyla kurtulmamışlar, aksine sermayeye bağımlılık ve işyerine uyum düzeyleri daha da artmıştır[34].

> […] sorun yeni teknolojilerin tek başına etkilere neden olup olmadığı ve yeni etkilerin eski nedenlerle ilişkili olup olmadığıdır. Bu şu demektir: yeni teknolojiler, post-Fordist uygulama bağlamında çoğu kez ad hoc (amaca özel) tarzda benimsenirler. Ve bu post-Fordist uygulama, eski Taylorizmden açıkça farklılaşır. Öyle ki, günümüzün gözetimi pür yönetim denetiminden ziyade, kişinin kendisini disipline etmesine ve geleceği düşünerek uyum göstermesine neden olur (Lyon, 1997:188).

Yeni teknolojiler, merkezi, bürokratik yönetim denetiminin ve izlemenin[35] gevşemesine izin vermiştir. Fakat aynı zamanda, işçilerin gündelik alışkanlıklarına çok derinden nüfuz ederek, gözetimin yoğunlaşmasını mümkün kılmıştır. Bu durum, Fordizm sonrasında denetimin teknik olduğu kadar, sosyal ve psikolojik boyutunun da ön plana çıktığını göstermektedir. Teknolojik ve endüstriyel gelişmenin beklenmeyen başka sonuçları da olmuştur. 20. yüzyılın ikinci yarısından sonra bir yandan yarı nitelikli iş gücü türleri hemen hemen ortadan kalkarken, öte yandan bazı sektörlerde ileri derecede teknik emeğe (örneğin mühendislere) duyulan gereksinim artmıştır. Özellikle makineleşmenin yaygınlaşması, söz konusu karmaşık makinelerin tasarımı, yapımı, bakımı ve onarımı, nitelikli kafa ve kol emeğini zorunlu kılmıştır. Burada, iş gücünün önemli bir kesimi açısından ciddi boyutlarda bir niteliksizleşmenin[36] ortaya çıktığı söylenebilir.

Teknolojik yenilikleri, toplumsal denetimi olanaklı kılan tek etmen olarak görmemek gerekir. Taylor'un zamanından bu yana geliştirilmiş olan ve her biri üretim sürecine yönelik belirli bir yaklaşım içeren yönetim teknikleri dizisinin bütünü önemlidir. Nitekim Taylor da kendisinin iki amacının olduğunu itiraf etmiştir; sadece verimliliği arttırmakla kalmayıp, aynı zamanda, iş gücünde disiplinsizlik olarak gördüğü her şeyi azaltmak. "Daha fazla uysallığın daha yüksek ücret getireceği" inancını dile getirirken, ortaya koyduğu yaklaşımın ideolojik içeriği, "işçi sendikaları ve grevleri gereksiz kılma" amacını açıkça açığa vurmaktadır.

> Emek sürecinin analizi, kapitalist yönetim biçimlerinde değişiklik olduğu zaman iş örgütlenmesinin genel ilkelerinde değişiklik olduğunu gösterir. Otomasyon, bu tür büyük çaplı değişim olanağını getirmiştir. Çünkü otomasyon, mekanik ilkelerin katı uyumu yerine, genel bilgi sisteminin üretim parametrelerini analiz edebilmesi ve düzeltebilmesiyle sağlanan, kesin denetime dayalı daha esnek ve daha kapsamlı bir uyum sağlamıştır. Kapitalist denetimin hiyerarşik ilkesi bu şekilde azaltılmıştır. Tepeden gelen talimatlarla sağlanan denetimin yerini, üretim sürecinde doğrudan uygulanan denetim almıştır. Bu denetim daha soyut, daha tedbirlidir. İşçiler artık bireysel boyun eğme baskılarına değil, üretim sürecinin kolektif baskılarına tabidir (Aglietta, 1979:128).

Taylorist ve Fordist sistemde sermayenin emeğe olan bağımlılığı en aza indirilmeye çalışılırken, yeni sistemde emeğe bağlılık daha üst düzeylere çıkmaktadır[37]. İşçinin üretim gücünden en üst düzeyde yararlanmayı amaçlayan Fordizm sonrası emek rejimleri, emeğe olan bağımlılığı en üst düzeye çıkarmıştır. Öte yandan "yeni teknolojinin yeni sosyal ilişkiler ürettiğini tasavvur etmek, eski sosyal ilişkileri kabaca yansıttığını ya da yeniden ürettiğini düşünmek kadar büyük bir hata olur" (Lyon, 1997:169).

> İşletme yönetiminin yeni biçimleri, aşamalı olarak, yeni teknolojilerin kullanımına daha da bağlıdır ve çalışanlar, gözetimin yoğunlaşmış biçimlerine maruz kalırlar. Tipik olarak işçiler kendilerini daha fazla gözlenir bulurlar, sadece işletmeciler tarafından değil, iş arkadaşları ve bir anlamda kendileri tarafından. Bu, ille de işçilerin işletme yönetimince daha fazla denetlenmesine yol açmaz ya da yeni teknolojilerin belirli bir grubu daha güçsüz kıldığı anlamına gelmez (Lyon, 1997:176).

Üretimde kapsamlı ve niteliksel dönüşümlere yol açan bilimsel-teknik süreçlerin (mikro-elektronik ve enformasyon teknolojileri gibi) kullanılmasına dayanan esnek üretim sistem-

leri, iş akışkanlığını, emek yoğunluğunu ve üretkenliği arttırarak emek sömürüsünü doruğa çıkarmaktadır. Bunların yanı sıra sermayenin emek üzerindeki mutlak denetiminin sağlamlaştırıldığı görülür. Örneğin üretimde esnekliğe imkân veren çok amaçlı makineler aracılığıyla işçiler, hem otomatik üretim ve denetim sistemleriyle bütünleştirilmekte hem de esnek istihdam biçimlerine ve pazar koşullarına bağımlı hale getirilmektedir. Ayrıca teknolojik yeniliklerin iş sürecine girmesine bağlı olarak gelişen yeni teknik iş bölümü de, emeğin organik bileşimini değiştirmekte, dolayısıyla sınıf içi hiyerarşinin ve çıkar farklılaşmalarının gelişmesine yol açmaktadır.

> Yeni bir sermaye birikim stratejisi uygulanmak istendiğinde, yalnızca üretim sürecinin yeniden örgütlenmesi yeterli olmaz, ayrıca çalışanlar ile üretim araçlarının sahibi olan sınıflar arasındaki ilişkileri düzenleyen kurumsal biçimler ile tüm endüstriyel ve sosyal denetim mekanizmalarının da (düzenleme tarzı) yenilenmesi gerekir. Çünkü toplumsal güç ilişkilerini bu amaç etrafında örgütleyen kurumsal düzenlemeler veya çatışmaları denetleyen mekanizmalar olmadıkça, sermayenin genişletilmiş yeniden üretimi gerçekleşemez (Öngen, 2003:37-38).

İş gücünün niteliği konusundaki en temel tartışma, Fordizm sonrasında yaşanan gelişmelerin emek sürecinde işçilerin konumunu nasıl değiştirdiği üzerinedir. Ortaya çıkan gelişmeler, işçinin üzerindeki denetimin azaldığı anlamına gelmediği gibi, işin yoğunlaşmasına neden olduğu, kol emeğinin dışında artık kafa emeğinin de kullanılmaya ve denetlenmeye başlandığını göstermektedir. "Yeni teknolojilerin etkin olarak kullanılabilmesi ve kullanım amaçlarına ulaşabilmesi açısından emeğin değişken nitelikli (multi-skilled) olması gerekmektedir. Post-Fordist üretim sisteminde ortaya çıkan bu nitelikli emeğe doğru kayış, yabancılaşmanın neden olduğu işçi direnişinden kaynaklanan sorunları da çözme işlevini yerine getirmektedir" (Yentürk, 1995:808).

Kapitalist emek sürecinin tarihi boyunca üretim teknikleri, büyük ölçüde sermaye-emek çatışması çerçevesinde şekillenmiş, kapitalist üretim ilişkileri ile teknoloji arasındaki etkileşim sonucunda makinelerin giderek emeğin yerini alacak şekilde geliştirilmeye çalışılmasına dikkat çekilmiştir. Hatta bazı yazarlar, işi daha da ileri götürerek, teknolojik gelişmelerin emeği tamamen ortadan kaldıracak ve yeni bir "sanayi ötesi toplum" modeli oluşturacak kadar önemli gelişmeler sağladığını iddia etmişlerdir[38] (Bell, 1973; Gorz, 1986; Castells, 1996; Kumar, 1999). Teknolojik yeniliklerin bu şekilde geliştirilmesinin ve algılanmasının kökeninde, artı değer üretiminin sürekliliğini sağlama ve sermayenin emeğe olan bağımlılığından mümkün olduğu kadar kurtulma çabası vardır[39]. Oysa bilim ve teknikteki gelişmeleri ve ortaya çıkan sonuçları kabul etmek başka bir şey, bu gelişmelerin kendiliğinden yeni bir toplum modeli yaratacağını savunmak bambaşka bir şeydir.

Fordizm sonrası dönemde, emek sürecinin denetiminde, yeni teknolojilerle birlikte görülen en önemli değişiklik, üretim ve emek sürecindeki denetimin, önemli ölçüde insandan bilgisayar donanımlı makinelere geçmeye başlamasıdır. Böylece, insanların makineleri kullanması yerine makinelerin insanları kullanması, insanların makineleri denetlemesi yerine makinelerin insanları ve emek süreçlerini denetlemesi gündeme gelmiştir. Yeni teknolojilerle birlikte gündeme gelen ve işçilerin elektronik olarak gözetlenmesini esas alan yeni uygulamalarla birlikte fabrikada emek denetimi uygulamaları yeni boyutlar kazanmıştır.

Elektronik Gözetim

Foucault (2000:256), disiplinin sağlanması için bakışlar aracılığıyla zorlanan bir düzenleme; görmeye olanak veren çeşitli tekniklerin iktidarın olanaklarını arttırdığını ve bunun yansıması olarak, baskı altına alma araçlarının, bu baskıların uygulandığı kişileri açıkça görülebilir kıldığı bir makine

gerektirdiğini savunmuştur. Bu mekanizmayı açıklamak için Bentham'ın meşhur Panoptikon tasarımını kullanmıştır.

İngiliz filozofu Jeremy Bentham'ın geliştirdiği ve Panoptikon[40] adını verdiği mimari tarz hapishane, okul ve kışlaların inşasında kullanılmıştır. Hapishane, çevrede halka şeklinde bir bina ve merkezde halkanın iç cephesine bakan geniş pencereleri olan bir kuleden oluşur. Çevre bina hücrelere bölünmüştür. Panoptikon'un fazla geniş olmayan bir mekânın sınırları içerisinde belli sayıda insanın gözetim altında tutulmasının gerektiği bütün kurumlar için uygulanabilir durumdadır. Panoptikon bir inşa tarzı, mimari biçim olmanın ötesinde belli bir konumda çok sayıda insanı gözetleyerek denetlemeye yarayan, sürekli ve otomatik olarak kendisini gösteren bir güç şeklidir. Panoptikon içinde bir gözetleyicinin olması şart değildir. Çünkü gözetlenenler gözetlendiklerini bildiklerinden ona göre davranırlar. Gözetleyicinin amaçlarından ve ideolojilerinden bağımsız olarak gözetleme ve denetim sağlanabilir. Disipline dayalı güç, kendini görünmez kılarak uygulanmaktadır. Disipline bağlanmış bireyi bağımlılık içinde tutan, sürekli olarak görülmesi, yani her zaman görülebilir olmasıdır (Foucault, 2000:295-298).

Panoptikonda denetim vardır; ancak görevlilerle yüz yüze gelmek ya da konuşmak söz konusu değildir; daha doğrusu yüz yüze gelmek ya da konuşmak yalnızca görünmez gardiyanların, yöneticilerin ya da doktorların inisiyatifindedir (Sennett, 2005a:68). Ama işçiler, gözetleyeni görmeden sürekli olarak gözetlendiklerini bilmekte ya da hissetmektedirler. Giddens, Foucault'un yaptığı gibi, hapishaneler ile fabrikalar arasında birebir benzerlik kurulmasını abartılı bulup eleştirerek, hapishanelerdeki gözetim ile fabrikalarda uygulanan denetim biçimlerinin birbirinden farklı olduğunu savunur. Ona göre kapitalizmin ilk yıllarında bazı işverenlerin, iş disiplinini pekiştirmek için hapishaneleri model aldıkları doğrudur. Ama hapishane ile fabrika arasında iki temel fark vardır. Hapishanelere insanlar zorla kapatılmıştır. Oysa işçiler fabri-

kaya ya da büroya zorla hapsedilmiş değildir. İşçiler, işyerinin kapısından içeri kendi iradeleri ile "özgür ücretli emek" olarak girerler. Çalışma, hapishane dışındaki bireylerin günlük yaşamını işgal eden alanlardan sadece biridir (2001:273-274).

Gözetim olgusunu; kapitalist toplumlarda toplumsal bütünleşmenin bir unsuru olarak ele alan Giddens, gözetim terimiyle, birbiriyle ilişkili iki olguya dikkat çekmektedir. Bu olgulardan ilki enformasyon birikimidir. İkincisi ise herhangi bir topluluk içinde alt konumda bulunanların etkinliklerinin üst konumda yer alanların denetimine açık olmasıdır (2000:185). Giddens ayrıca, bu iki olgu arasındaki ilişki ile ilgili olarak, gözetim ve gözetime konu olan toplulukların siyasal alandaki etkinliklerinin denetimine dikkat çeker; ama bir yönetimsel güç temeli olarak önemi, hiçbir biçimde yalnızca bu alanla sınırlı değildir. Denetim, doğrudan olabilir fakat genel olarak daha dolaylıdır ve enformasyon denetimi üzerine kuruludur.

Bentham'ın panoptikon tasarımından bu yana gözetim konusu, önceleri teorik açıdan göz ardı edilen konuların başında gelmiştir. Fakat yeni teknolojiler, sadece gözetimin alanını genişletmekle kalmamış, denetimin etkisini daha da arttırmıştır. İletişim teknolojilerinin günümüzdeki gelişimi, dikkatlerin fabrikalarda, işyerlerinde yaşanan elektronik gözetime yönelmesine yol açmıştır. Günümüzde modern işyerleri için gözetim kelimesi çoğunlukla kuşku, güven eksikliği ve itaatsizlik gibi olumsuz düşünceleri çağrıştırmaktadır.

Lyon (1997:169), Fordizm sonrası dönemlerde gözetimde ve sosyal denetimde ne tür tehditler ortaya çıkar diye sorarak, gözetimin bir kez daha kendi başına tehdit oluşturuyor gibi göründüğünü belirtir. Ona göre elektronik yeniden yapılanma ve özelde yeni teknolojilerin kullanımı, gözetimin kabaca kapitalizmin bir refleksi olarak düşünülmesini giderek daha az makul kılmaktadır. Burada bir iktidar aktarımı tarzı söz konusudur ve bu bir yandan Adorno'nun "yönetilen toplum", Foucault'un "disipline edici toplum", Marx'ın "sınıf çalışması toplumu" terimleriyle incelenmeye uygun bazı özellikler

sergiler ama öte yandan tek başına bu terimlerin hiçbirine indirgenemez.

Panoptikon kapitalizmde yeniden keşfedilmiştir. Yeni teknolojilerin benimsenmesinin kapitalizm içinde yoğun işyeri denetimini temsil edip etmediği hakkındaki tartışma karmaşık ve sonuçsuz bir uğraş olacaktır. Teknolojik gözetimin işyerlerinde yaygınlaşarak uygulanmaya başlanması, sadece işçilerin yönetim tarafından işyerinde denetlenmesi hakkında değil, işyerlerinde hangi alanların mahremiyete dâhil olduğu gibi konuların gündeme gelmesine neden olmuştur. Foucault, disiplinsel gücün en çarpıcı örneği olarak modern ceza sistemlerini ve hapishaneleri vermektedir. Sürekli gözetleme, düzen ve rutin bunun temel özellikleridir. Modern örgütlerdeki disiplinsel güç ise çok daha çarpıcıdır. Çünkü elektronik ve kendi kendini gözetleme imkânları vardır. Disiplinsel gücün en çarpıcı yansımalarından biri montaj hattıdır. Montaj hattı işçiyle denetçi arasındaki açık otorite ilişkisini kısmen gizli bir ilişki haline dönüştürmüştür. Denetçinin işçiye ne kadar hızlı veya sıkı çalışmasını söylemesine gerek kalmaz. Çünkü aynı şeyi montaj hattı gerçekleştirmektedir.

Elektronik gözetim, işverenin çalışma koşullarını ve şartlarını denetleme hakkıyla, çalışanın mahremiyet, özerklik ihtiyacı arasında bir gerilim yaratmıştır. İşyerindeki mahremiyet konusu bir tarafa bırakılırsa, elektronik performans izleme sistemleri çok önemli olumsuzluklara yol açmaktadır. Bu olumsuzluklardan bazıları şunlardır (Yılmaz, 2005: 11-12):

- Gittikçe artan iş kotaları;
- Azalan moral;
- Uygun olmayan iş standartları;
- İşverenler tarafından toplanan verilerin cezalandırma amacıyla kullanılması;
- Sürekli izlenme ve daha yüksek bir hızda çalışma baskısının artması sonucu oluşan stres ve stresle ilişkili sağlık problemleri.

Günümüzde yoğun olarak gündemde olan gözetimin teknoloji ile olan ilişkisine bakıldığında, teknolojinin içerdiği gözetim potansiyelinin dört temel bileşeni olduğu görülür. Bunlar; a) Teknolojinin çalışanları ne kadar görülebilir yaptığı, b) Teknolojinin gözetimi yapan otoriteyi ne kadar görünmez kıldığı, c) Ne kadar ayrıntılı ve sürekli kayıt üretilebildiği, d) Verilerin analizinin ne kadarı yine teknoloji tarafından gerçekleştirildiğidir. Bu bileşenlerden özellikle son ikisi önemlidir. Bu iki bileşen işyerlerinde gözetimin kullanımını ve etkililiğini belirleyen temel etkenlerdir.

> Weber'e göre, işyerinde bürokratik gözetim süreci, kapitalist bir sınıfın denetimiyle olduğu kadar, üretimi rasyonalize etme şeklindeki sosyal bakımdan ayrı itici güç ile de ilişkilidir. Eğer bürokratik sosyal örgüt kendisinin, öteki disiplin araçlarından teknik olarak daha üstün olduğunu kanıtlarsa, rekabetin arttığı durumlarda benimsenmesi muhtemeldir. Weber'e göre örgütsel zorunluluklar iş başındadır ve mantıken ekonomik hayatı biçimlendirmenin en etkili yolu olarak yönetimin denetiminin 'görünür elini' gösterir (akt. Lyon, 1990:171).

İşyerinde kullanılan bir dizi elektronik teknoloji, denetim ve gözetim amacıyla kullanılabilmektedir. Bu teknolojiler, bireylerin işyerindeki aktiviteleri ile bilgiyi toplar ve onları muhafaza ederler. İşyerlerinde kapalı devre kameraların kullanımı denetim ve gözetim amacına hizmet eden bir uygulama olarak bir uçta yer alırken, diğer uçta gözetim düşüncesi ile tasarlanmamış olan iş akışını denetleyen teknolojiler yer alır. Her ne kadar akıllarda gözetim düşüncesi olmadan tasarlanmış olsalar da, çalışma sürecinin izlenmesi bu tür denetim sistemlerinin yan ürünüdür (Yılmaz, 2005:5).

İşyerinde elektronik gözetim çalışanlar üzerinde yarattığı olumsuz etkiler nedeniyle çok tartışılan konuların başında gelmektedir. Gözetimin olumsuz etkilerinin en önemlileri mahremiyet azalması, gerilim ve olumsuz performans etkisi-

dir. "Mahremiyetin azalması[41], elektronik gözetim nedeniyle ortaya çıkan olumsuz etkilerden biridir ve etik açıdan en önemlisidir. Bu yöndeki eleştirilerin kökeninde, kullanılan gözetim sistemlerinin kabul edilebilen alanların dışına çıkması ve çalışanların mahremiyet alanlarının yok sayılması vardır.

Buna örnek olarak, tuvalete gidiş sayısı gibi, iş ile ilgili olmayan aktivitelerin izlenmesi gösterilmektedir" (Alder ve Tompkins'den akt. Yılmaz, 2005:12).

Gözetim teknolojileri işyerlerini panoptikonun bir anlamda elektronik eşitleri haline getirmiştir. Çünkü günümüzdeki işyerlerinde çalışanlar fiziksel panoptik hücrelerdekiler gibidir. Geçmişteki benzerleri gibi gözetleyici burada da görünmez. Panoptikon hücreleri işgal eden insanlar, diğerlerinden duvarlarla ayrılmışken, modern işyerlerinde çalışanlar, fiziksel yapıların yardımı olmadan elektronik olarak birbirinden ayrılmış durumdadır. Bu nedenle günümüzün gözetim teknolojilerinin eski fiziksel panoptikonlardan çok daha etkili olduğu söylenebilir[42]. "Gözetim toplumunun altyapısını oluşturan bilişim devrimi, kapitalizm koşullarında, farklı bir düzlemde yeni bir ortaçağ yaratmaya başlamıştır. Eski Ortaçağ Tanrı'nın panoptikonu iken; yeni Ortaçağ, teknolojinin panoptikonudur" (Halvacıoğlu, 2004:5).

Günümüzde "Panoptikon", elektronik veya enformasyona dayalıdır. Öte yandan disipline dayalı bakış, mutlaka elektronik bir göze ihtiyaç duyacak diye bir şey söz konusu değildir. Teknik olarak elektronik gözetlemenin sağlayabildiği disiplini, ekip çalışmalarında ekip üyelerinin birbirlerini değerlendirmeleri de sağlayabilmektedir. Ekip içinde kurallardan sapmaları belirleme ve cezalandırma vardır. Herkes kendi ilerlemesini veya ekibinin ilerlemesini görebilmekte, ödüller ve simgesel tanınmalar bireyselleştirici bir etki yaparak kendi kendini disipline eden (otokontrol sahibi) işçiyi ortaya çıkarmaktadır. Yeni teknoloji doğrudan yönetimi gereksiz kılarak, bireyselleştirici bir etki yapmaktadır.

İşyerinde geleneksel denetim, yerini elektronik denetim ve gözetime bırakmaya başlamıştır. Bu değişimin yönü ise işin denetiminden emekçilerin denetimi ve gözetime doğrudur. Denetimin geleneksel ya da elektronik olması, denetlenen ile denetleyen arasındaki ilişkiyi değiştirmemektedir. Elektronik denetim ve gözetim, işçilerin işyeri davranışlarını ve kişisel bilgilerini, işe girme öncesinden başlayarak, izleyeni daha gizli, izleneni daha görünür hale getirerek tanımlamakta ve onları kendi içinde sınıflandırmaktadır.

Yönetime Katılım Tartışmaları

Kapitalizmde işçiler, özgür üreticiler olarak gönüllükle bir araya gelip, neyin, nasıl, ne kadar ve kimin için üretileceğine birlikte karar vermezler. Aksine emek güçlerini satmak zorunda olmalarının bir sonucu olarak bir araya getirilirler ve üretim araçları sahiplerinin ya da onların görevlendirdiği yöneticilerin talimatlarıyla hareket ederler. 20. yüzyılın ortalarından itibaren, kâr oranlarının düşme eğiliminin önüne geçilebilmesi ve toplumsal emek üretkenliğini artırabilmek için, kafa emeği ile kol emeğini, tasarım ile uygulamayı, eğitim ile üretimi birbirine daha fazla yaklaştırmak, bunları iç içe geçirerek, daha ileri bir sentez gerçekleştirmek için yeni üretim ve yönetim stratejileri geliştirilmiştir. Özellikle son elli küsur yılda, işçilerin yaptığı işlerin sayısının artması, "iş zenginleştirmesi", işçinin değişik nitelik taşıyan işler yapması, yürütme işlevine planlama, organizasyon ve denetimde işçilere sözde inisiyatif verilerek alt düzeyde karar almalarının sağlanması yönünde önemli adımlar atılmıştır. Tam zamanında üretim, toplam kalite kontrolü, sürekli geliştirme, ekip çalışması gibi yeni çalışma biçim ve sistemleri hayata geçirilmeye başlanmıştır. Bütün bu değişiklikler geleneksel denetim uygulamalarını en azından biçimsel olarak değişmeye zorlamıştır.

Kapitalizmin tarihi boyunca benimsediği yönetim biçimleri içinde temel sloganı "katılımcılık" olan ve kapitalizmin

"insanileştiği" tezine dayanan yönetim modelleri, 1950'li yıllardan bu yana çeşitli adlar altında kullanılmaktadır. Bu modeller yıllardır Endüstriyel Demokrasi, İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY), Toplam Kalite Yönetimi[43] (TKY), yönetişim gibi adlar altında uygulanmakta ve gerek sendikaların, gerekse sendikalara üye olan emekçilerin zihninde ciddi bulanıklıklar yaratmaktadır. Sözü edilen yönetim modellerinin öncekilerden farkı, klasik anlamda baskı ya da zora dayalı olmamasıdır. "Yönetime katılım" adı altında fabrikada çalışan işçiden, okulda çalışan öğretmenine kadar tüm çalışanların belli ölçüde rızasına dayanan bu modellerin her biri, üretim sürecinde çeşitli biçimlerde uygulanmakta ve emekçilerden hem bedensel hem de düşünsel anlamda yararlanmaya dayanmaktadır (Aydoğanoğlu, 2006b:71).

> İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) savunucuları, endüstriyel ilişkiler alanında sendikalara ve toplu pazarlık düzenine dayanan çatışmacı ilişkileri temsil eden geleneksel sistemi kökten yadsımakta ve bunun yerine yeni bir ideolojik ve kavramsal çerçeve getirmektedirler. Burada "insan kaynağını geliştirme" kavramı üzerinde temellenen yeni bir paradigma söz konusudur. Bu bağlamda İKY, beceri ve uygulama yeteneğini geliştirerek, insanların işe ilişkin başarı güdülerini ve başarı düzeylerini arttırmayı amaçlayan bir dizi politika ve pratik sunmaktadır (Öngen, 1995b:289).

Emek sermaye ilişkisinin çalışma ilişkileri bağlamında yeniden yapılanması, genellikle üç yönde gelişmektedir (Öngen, 1995a:29-38):

a) Yeni üretim birimlerinde klasik sermaye emek karşıtlığının yerini, büyük ölçüde işyeri düzeyindeki yönetici personel ilişkisinin aldığı görülür. Böylece, üretim ilişkilerini yöneticiler ile bireysel işçiler ve iş grupları arasındaki ilişkilerle sınırlayan ve daha önemlisi endüstriyel ilişkileri yönetsel stratejilerin basit bir yansıması durumuna getiren yeni yönetim modelleri

ve örgütsel yapılar ortaya çıkar. Yeni üretim örgütlenmeleri, daha fazla çalışanların katılımına ve rızasına dayanan iş düzenleri gerektirdiğinden, işin örgütlenmesi konusu teknik bir sorun olmaktan çıkmakta ve endüstriyel ilişkilerin odağını oluşturan temel bir düzenleme alanı durumuna gelmektedir.

b) İKY ve benzeri stratejilerle donanmış daha esnek ve daha işbirlikçi örgütsel yapıların gelişmesi, iş ilişkilerinin bireyselleşmesini ve kişiselleşmesini beraberinde getirmektedir. Üretim birimlerinin küçülmesi veya parçalanması ile karar alma süreçlerinin ve yönetim ilişkilerinin merkezi düzeyden daha yerel düzeylere taşınmasıyla, makro düzeydeki örgütlü sınıf ilişkileri yerine mikro düzeyde bireyselleşmiş ilişkiler, mekanizmalar ve örgütlenmeler gelişmektedir. Böylece gerek toplumsal plandaki sınıf mücadelesi, gerek iş süreci üzerinde denetim kurma çabaları, sendikaların elinden alınarak işyeri düzeyinde işbirliği temelinde oluşturulmuş çalışma gruplarına, verimlilik komitelerine, işyeri katılım örgütlerine verilmektedir.

c) Yaşanan değişikliklerden en çok etkilenen sendikalar ve sınıfın örgütlü hareketidir. Emek sermaye ilişkisinde ortaya çıkan değişikliklere bağlı olarak ya sendikasızlaştırma eğilimi güçlenmekte ya da sendikaların yapılarında önemli değişiklikler meydana gelmektedir.

Günümüzde personel yönetiminin yerini aldığı iddia edilen İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY), etkili sosyalleşme ve personel gelişimine bağlı olan kültürel temelli bir denetim sürecinin aldığını savunmaktadır. Burada amaç, üst yönetimin belirlediği amaçlara uygun kültürel kimliklerin ve normatif değerlerin geliştirilmesini sağlamaktır. Bu sistemde bireylerin davranışları ve eğilimleri, görünmeyen kolektif denetime tabidir. İKY yaklaşımında, güvenilir ve doğru olmayan şeklinde algılanan performans değerlendirme sistemlerinde, başarılı iş performansıyla ilgili olduğu düşünülen ve sadece gözlemlenebilir ve ölçülebilir davranışların ölçülmesi gerektiği savunulmaktadır.

Üretimdeki gelişme eğiliminin düşmesi ile birlikte işletmeciler, 70'li yılların başında iki türlü tavır geliştirmişlerdir: Birinci tavırda, Fordizm'in "katı" karakterine vurgu yapılmış, bunu ortadan kaldıracak önlemlere ağırlık verilmiştir; ikinci tavırda ise doğrudan kontrol yöntemleri yerine beraber karar verme ve uzlaşma hedeflenmiştir. Birinci tercih neo-Tayloristtir ve Fordizm öncesi esneklik mekanizmalarına geri dönüş anlamına gelmektedir. Düşük ücretler, büyük oranda işten atılma baskısı, az ya da çok modern teknolojinin devreye sokulması ile karakterize edilmektedir. İkinci alternatif, kolektif olarak düzenlenmiş katılım mekanizmaları, bunlar, işçilerin üretimin kalitesinin ve verimliliğinin geliştirilmesine katılım olarak ortaya çıkmıştır, teknolojinin yoğun kullanımı, sosyal güvenceler ve kârdan pay alma esasına göre düzenlenmiştir. Bu iki paradigmanın bir toplumda birlikte var olabilmesinin ön koşulu pazarlık süreçlerinin (tıpkı Japonya'da olduğu gibi) işletme bünyesinde yürütülmesidir.

TKY uygulaması olan bir elektronik fabrikasında yapılan bir araştırmada, fabrikada çalışan işçilerin fiziksel olarak görünürlüğünün arttığı gözlenmiştir. Stokların azaltılmasıyla veya ortadan kaldırılmasıyla işçilerin hatalı ürünleri gizleme imkânları azalmış, TKY ile sorumluluk alt kademelere doğru yayılarak hiyerarşi düzleştirilmiştir.[44] Bu şekilde adem-i merkeziyetçilik gelişirken stratejik denetimin de merkezileşmesi sağlanmıştır. Sorumluluğun alt kademelere doğru yayılmasının en önemli koşulu emirlere ve kurallara uyulup uyulmadığını denetleyebilme kapasitesidir. Bu çok uluslu bir firmaya ait elektronik fabrikasında bütün operatörler kendi işlemlerinin kalitesinden sorumludur. Hatalı üretim olması durumunda bundan sorumlu olan işçi, hatalı üretimden sorumlu tutulduğundan, Çalıştığı iş istasyonu üzerine siyah bir işaret konulmaktadır. Dört siyah işareti olan işçi, ekip lideri tarafından mülakata alınmakta ve sorunun köklerine inilmeye çalışılmaktadır. Benzer şekilde TKY uygulayan büyük süper marketlerde, kasiyerler sahte müşteriler ve kapalı devre kameralarla sürekli izlenmekte ve denetlenmektedir.

Örgütsel gücün önemli oranda yönetimin elinde toplanmasının hem bir nedeni, hem de bir sonucu olan TKY'de, Taylorist denetim sistemleri yerine sadakat ve bağlılık denetim aracı olarak kullanılmaktadır. TKY içinde işçilerin yetkilendirilmesi ve yönetime katılmaları genellikle çalışanların işleriyle ilgili dar bir çerçevede tutulmakta, işçilerden ücret ve çalışma şartlarında iyileştirme yapılmaksızın daha fazla çalışmaları ve çaba göstermeleri beklenmektedir[45].

> Kalite kontrol çemberleri, TKY'yi bütünleyen bir katılım yöntemi, bir takım çalışması olarak uygulanmakta ve "yönetime katılan küçük çalışma grupları" olarak ifade edilmektedir. Japonya'da bu gruplara Jıshu Kanri adı verilmektedir. Jıshu "kendi", kanri ise "yönetim-denetim" sözcüklerinin karşılığıdır. O halde bu gruplar, "kendi kendini yöneten çalışma kümeleri" olarak tanımlanabilir. Küçük grupların etkinliğini inceleyen Hawthorne araştırmaları kalite çemberlerinin temelini oluşturur. Elton Mayo'nun öncülüğünde bir grup bilim adamı tarafından yapılan deneylerde verimlilik ile işin fiziksel şartlarında yapılacak değişimler arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Yapılan deneyler sonrasında ortaya çıkan en önemli sonuç, işletmelerin teknik örgütlenme dışında, bir de sosyal örgütlenmeye ihtiyaç duydukları olmuştur (Aydoğanoğlu, 2003:73-74).

Sennett, Elton Mayo gibi endüstri psikologlarının yöneticileri çalışanlarına daha fazla ilgi göstermeye çağırdığını ve psikiyatrik danışmanlık yöntemlerini işyerlerine uyguladığını söylerken, Mayo gibi psikologların hiç de hayalperest olmadıklarını sözlerine ekler. Sennett'e göre onlar, zamanın demir kafesinin[46] yarattığı acı ve sıkıntıları azaltsalar bile asla yok edemeyeceklerini iyi bilirler (2005b:42). Son dönem emek süreci düzenlemeleri, üretim hattında çalışmada değişiklikler içerdiği gibi, esas önemli nokta hat dışı çalışmayla ilgilidir. Hat dışı çalışma, kaizen felsefesi[47] içinde ve "bugün dünün aynısı olmayacak" düsturuyla, işçilerin fabrikada problem

çözme gruplarına, öneri sistemlerine ve kalite çemberlerine katılarak, üretimde, kalitede, yapılan işte ve çalışılan ortamda sürekli iyileştirmeler yapmalarını hedefler (Yücesan-Özdemir, 2000:242).

> Sermaye işçilerden, yaptıkları şey konusunda görüş alışverişinde bulunmalarını, yaptıkları şey üzerinde düşünmelerini, yaptıkları şeyi öngörmelerini ve yaptıkları şey hakkında tartışmalarını, üretimin özerk özneleri olmalarını, ama buna karşın özerkliklerinin önceden tanımlanmış sınırların dışına çıkmamasını, önceden belirlenmiş gerekliliklerin hizmetiyle sınırlandırılmasını talep ediyor (Gorz, 2001:59).

İşçilerin yönetime katılmalarında amaç, işletmenin hedefleri ile özdeşleştirmek ve onların üretime katılımını daha etkin hale getirmektir. Bu ise, işyeri insan kaynakları uygulamaları ile gerçekleştirilir. Bu uygulamalar arasında takım çalışması, yoğun iş rotasyonu, problem çözme ekipleri, öneri programları, üretimde çalışanların kalite denetimi, eğitim olanakları, performansa dayalı ücretlendirme ile olmaktadır. Yönetime katılım uygulamaları ile işçilere özellikle hataları önleme konusunda daha fazla sorumluluk verilmektedir. Ancak bu uygulamalardaki otorite ilişkilerinde asıl değişme işçi ile değil işçileri denetleyenlerle ilgilidir. Bu nedenle işçilerin ekip çalışması ve kalite iyileştirme etkinliklerine katılımını Fordizmden belirgin bir uzaklaşma olarak düşünmek hatalı olur. Aksine yönetime katılım uygulamaları, işin ve emeğin yoğunluğunu arttırma hedefiyle sermayenin emek üzerindeki baskı ve denetimini daha da güçlendirmektedir.

Emek sürecini parçalayan ya da daraltan rejimler ile emek ve sermaye arasındaki ilişkileri ekonomik ve teknik iş süreçleriyle sınırlayan ya da yönetici ve personel arasındaki örgütsel ilişkiye indirgeyen yaklaşımlar, son derece dikkatle karşılanmalıdır. Özellikle "işin insanileşmesi" gibi oldukça hümanist bir çerçeveyle sunulan İnsan Kaynakları Yönetimi ve benzeri yaklaşımlar dikkatle değerlendirilmelidir.

> [Yönetimi] insanileştirme çabasının özünde, komuta gerçeğini gizleme çabası yatar. İşçilerin hiyerarşik bir yapı içinde çalışmak zorunda olmalarının nedeni, son kertede, kendi mutluluklarıdır. İktidar, bir başka kişiyi son kertede kendisinin de hoşnut olacağı bir biçimde etkileme kapasitesi olarak algılanmaktadır. İktidarın nesnesi olan işçiler, nasıl etki altına alınabileceklerini anlamak üzere büyük bir dikkatle analiz edilirler; etkilemeyi yapan özne tarafsız kabul edilir (Sennett, 2005a:124).

Gorz'a göre, yeni firmalar işçilere manastır topluluklarının, mezheplerin ve çalışma cemaatlerinin sunduğu güvenlik tipini önermektedir. Karşılığında kendisine gurur duyabileceği bir kimlik, bir aidiyet, bir kişilik ve iş verecek firmaya kendisini bedeni ve ruhuyla adayabilmesi için işçinin her şeyden –başka her tür aidiyet biçiminden, kişisel çıkarlardan ve hatta yaşamından, kişiliğinden– vazgeçmesi talep edilir. İşçi artık "büyük bir ailenin" üyesi haline gelmiştir (2001:56-57). İşyeriyle kurulan ilişki, tek boyutu olan ve sınırlarını sermayenin çizdiği karmaşık bir toplumsal ilişkiye dönüşmüştür.

> Post-Fordist işçilerin çalışma esnasında sanal özgürleşimi, yoğunlaşmış toplumsal bir denetimle at başı gidiyor. Bu denetim, grubun tutucu, totaliter baskısıyla özellikle bireyin "dışlanması" köleleştirilmesi biçimine bürünüyor. "Bütünleşmiş fabrika", bütünleştirici şirket anlayışı, neredeyse feodal bir şekilde şirketi, içinde ne toplumsal karşıtlıkların ne çıkar karşıtlıklarının olduğu ve olabileceği bir çalışma ve aidiyet cemaati olarak temsil etme tarzıyla Japon kökeninin izini açıkça taşıyor (Gorz, 2001:57).

Yeni teknolojiler ile işyerinde işçilerin üretime ve yönetime katılımı elbette önceki dönemlere kıyasla üst düzeylere çıkarılmıştır. Ancak söz konusu katılım, karara ve sonuçların düzenlenmesine değil, öncelikle üretimin, kalitenin ve verimliliğin arttırılmasına yöneliktir. İşverenler, yeni teknoloji uygulamaları ile işyerlerinde işçilere daha geniş özgürlükler

verdiğini ileri sürerken, gerçekte emek sürecindeki denetimlerini bu şekilde daha etkili ve sonuç alıcı hale getirmektedirler. Sonuçlara ve kararlara müdahaleye gelince, üretim araçlarının özel mülkiyeti üzerinden ortaya çıkan sınıf farklılığı tüm açıklığıyla ortadayken, bunun gerçekleşmesi mümkün değildir. Her gün daha fazla belirginleşen sınıf çelişkileri ise, emek sürecinde yaşanan tüm değişim ve gelişmelere karşın, tüm boyutlarıyla kendini göstermekte ve gerek işyerindeki uygulamalarla, gerekse işçilerin sosyal yaşam alanlarında etkisini derinden hissettirmektedir.

FABRİKADA EMEK DENETİMİ VE METAL İŞÇİLERİ

Fabrikalarda emek denetiminin nasıl yapıldığı, geçmişteki denetim uygulamalarıyla benzerlik ve farklılıkların neler olduğu emek süreci tartışmalarında önemli bir yere sahiptir. Hem bu noktalara güncel tartışmalar ışığında dikkat çekmek, hem de metal işçileri üzerinden günümüzde fabrika işçilerinin maruz kaldıkları denetim uygulamalarına karşı tutum ve davranışlarının nasıl olduğunu gözlemlemek için Kocaeli ve Gebze bölgesinde kapsamlı bir alan araştırması yapılmıştır. Araştırma için Kocaeli'nin seçilmesinin çeşitli nedenleri vardır. Bu nedenlerin en önemlisi, metal fabrikalarının bölgede oldukça yoğun ve yaygın olarak bulunmasıdır. Bölgedeki metal fabrikalarında yabancı sermaye yatırım düzeyi, emek ve teknoloji yoğun üretimin birlikte ve yaygın olması, istihdamın parçalı yapısı, sendikal örgütlenmenin yoğunluğu vb nedenler, Kocaeli'nin seçilmesinde belirleyici olmuştur.

Adapazarı'ndan başlayarak İstanbul'a kadar uzanan devasa bir işçi havzasını içinde barındıran Kocaeli'de, irili ufaklı birçok işletmenin yanı sıra ülke ekonomisinde önemli bir yere sahip olan Türk, yabancı ve Türk-yabancı sermaye ortaklığında faaliyet gösteren çok sayıda işletmeye rastlamak mümkündür. Kocaeli, stratejik konumu, sanayileşme açısından taşıdığı önem ve diğer olanakları açısından Türkiye ekonomisi içinde önemli bir yere sahiptir. İstanbul gibi büyük bir kentin yanı başında olmak, ekonomik ve sosyal açıdan gelişme ve büyümenin olanaklarını bu kente de sunmuştur.

Karayolu, demiryolu ve denizyolu gibi olanakların gelişmiş ve diğer bölgelere oranla daha az maliyetli olması, körfezin doğal bir liman olarak işlev görmesi, Avrupa kıtasını Asya'ya bağlayan bir koridor oluşturması ve ülkenin en önemli ve işlek yollarının Kocaeli'den geçmesi bu ilin önemini arttırmaktadır.

Kocaeli, gösterdiği ekonomik ve toplumsal gelişme yönünden İstanbul'un bir devamı niteliğindedir. Coğrafi yakınlık nedeni ile il içinde de üretilen birçok sanayi malı İstanbul'dan satışa sunulmaktadır. Satışa sunulan sanayi ürünlerinin önemli bir bölümü İstanbul'da oturup Kocaeli'de (çoğunlukla Gebze'de) istihdam edilenler tarafından üretilmektedir. Kocaeli'nin gelişmiş altyapı olanakları sayesinde İstanbul'da yoğunlaşan sanayinin yer değiştirdiği ilk il burası olmuştur. Bu yönü ile önce büyük kamu yatırımları daha sonra da özel yatırımları çeken il, İstanbul'daki şirketlerin üretim yeri haline dönüşmüştür. İmalât sanayinin gelişmiş yapısına rağmen, hizmet sektörlerinin çok fazla gelişmemesinin nedeni İstanbul'a olan coğrafi yakınlıktır (Lordoğlu ve Çevik, 2007:5).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, araştırmanın yapıldığı Temmuz 2006 istatistiklerine göre; Türkiye'de çalışan 5.154.948 kayıtlı iş gücünün, 644.462'si metal işkolunda çalışmaktadır. Metalde çalışan iş gücünün, toplam kayıtlı iş gücü içindeki oranı %12,5'tir. Türkiye'de kayıtlı istihdam açısından bakıldığında, istihdamın inşaat sektöründen sonra en çok metal sektöründe olduğu görülmektedir. Gerek metal ana sanayi, gerekse yan sanayi açısından bakıldığında bu alandaki çalışma koşullarının ağırlığı, yapılan işlerin belirli düzeylerde vasıf gerektirmesi, teknoloji kullanımının giderek yaygınlaşması, istihdam biçiminin kadrolu, taşeron ve geçici işçilik şeklinde parçalı oluşu vb nedenler, araştırma için bu alanın seçilmesinde belirleyici olmuştur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistiklerine göre, işkolu bazında sendikal örgütlülüğün en yoğun olduğu alanlardan biri yine metal işkoludur.

Kocaeli iş gücü piyasaları hakkında temel veri kaynakları TÜİK Genel Nüfus Sayımlarının ilgili yıllıkları ve İŞKUR Kocaeli Bölgesi'ne ait basılı olmayan verilerdir. Bunların dışında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ve SSK'ya ait bazı veri kaynakları bulunmaktadır. Bütün bu veriler düzenli olarak tutulmakla birlikte, başta tanımların farklı olması, veri kaynaklarının sağlıklı bilgi derleyememesi gibi nedenlerle, iş gücü piyasalarının yerel ölçekte kaynakları arasında ciddi sayısal farklar oluşturmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kocaeli Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün araştırmanın yapıldığı dönemde açıkladığı verilere göre, Kocaeli sınırları içinde metal işkolunda çalışan kayıtlı işçi sayısı 43.749 dur[48]. Metal işkolunda çalışan işçileri cinsiyetlerine göre değerlendirdiğimizde 3.732'sinin kadın, 40.017'sinin erkek olduğu görülmektedir. Metalde çalışma koşullarının diğer alanlardan daha ağır ve zor olması, bu alanda kadın istihdamının az olmasında belirleyici bir neden olarak değerlendirilebilir.

Araştırma, ön çalışmalar ve pilot uygulamalar hesaba katıldığında, Mart 2006'dan Aralık 2006'ya kadar aralıklı olarak sürdürülmüştür. 2006 yılının Haziran, Temmuz, Ağustos ve Eylül aylarında toplam kırk gün Kocaeli'de ikamet edilmiş, alan araştırması yoğunluklu olarak bu dönemde yürütülmüştür. Bu süre içinde metal işçilerinin yoğun olarak çalıştığı ve yaşadığı ilçe ve beldelerin büyük bölümüne (Gölcük, Körfez, Dilovası, Gebze, Darıca, Çayırova, Derince) gidilerek anket uygulaması, grup görüşmeleri ve fabrika gezileri gerçekleştirilmiştir. Fabrika gezilerinden bir tanesi, teknik nedenlerden dolayı 5 Nisan 2007 tarihinde yapılabilmiştir.

Metal işçilerinin işyeri denetimi çerçevesinde çalışma deneyimlerini, birbirleriyle, üretim araçlarıyla ve denetleyicilerle olan ilişkilerini de konu alan araştırmanın, her şeyden önce incelenen konu itibarıyla tek başına anket uygulaması ile gerçekleştirilmesi ciddi sınırlılıklar taşıdığından, araştırma

süresince sadece belli yöntem ve tekniklerle sınırlı kalınmamıştır. Yapılan ev ziyaretleriyle, kahvehanelerde ve kafelerde gerçekleştirilen görüşme ve sohbetlerle araştırmacı ile işçiler arasında kendiliğinden oluşan hiyerarşik ilişki kırılmaya çalışılmıştır. Bu durum, işçilerin çalışma deneyimlerini daha rahat ve samimi olarak anlatmalarında kolaylaştırıcı olmuştur.

Alan araştırması öncesinde, araştırma evreninin genel özelliklerine yönelik bilgiler toplanmış, metal fabrikalarının yoğun olarak bulunduğu yerler tespit edilmiş, hazırlanan anket sorularının pilot uygulaması yapılmış ve alanın işyerlerinde uygulanan denetim biçimleri itibarıyla benzer özellikler gösterdiği tespit edilmiştir. İşçilerin istihdam biçimi ve örgütlülük durumu göz önünde bulundurularak gerçekleştirilen alan araştırması sırasında karşılaşılan ciddi güçlüklere rağmen, araştırma öncesinde belirlenen hedefler doğrultusunda başarılı sayılabilecek bir çalışma yürütülmüştür. Anket soruları, %95 güven düzeyi, 5 güven aralığı ile 423 metal işçisine uygulanmıştır. Araştırmanın uygulandığı alandaki çalışma koşulları ve işyerlerinde uygulanan denetim biçimlerinin benzer özellikler gösteriyor olması, örneklem seçimini kolaylaştırmıştır. Araştırmanın amacına uygun olarak yapılabilmesi için öncelikle Kocaeli iş gücü piyasası ve metal sektörü ile ilgili resmî istatistiklere ulaşılmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kocaeli Bölge Müdürlüğü ve Kocaeli Sanayi Odası'ndan gerekli olan bilgiler toplanmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda gerekli bilgi ve verilerin toplanması için ağırlıklı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket soruları yapılandırılmış ve yarı yapılandırılmış olarak hazırlanmış ve bazı sorular açık uçlu olarak sorulmuştur. Toplam 65 sorudan oluşan anketin ilk 8 sorusu işçilerin sosyo-ekonomik özelliklerini belirlemeye yöneliktir. 9. ve 17. soru arasındaki 9 soru işçilerin iş, işyeri ve işçilik deneyimini tespit etmek amacıyla sorulmuştur. 18. sorudan itibaren soruların büyük bölümü alan araştırmasının amacına yönelik

olarak belirlenmiştir. Söz konusu sorular, işçilerin, işyerinde karşı karşıya kaldıkları ve farklı biçimlerle ortaya çıkan denetim uygulamaları karşısındaki algı, yorumlama, bireysel ya da kolektif tutum ve davranışlarını açıklamaya yöneliktir. Anket içinde ayrıca, konuyu tamamlayıcı olması açısından sendikaya üye olup olmama ve sendikal örgütlülüğe bakışa yönelik iki soru sorulmuştur.

Anket sorularının 9 tanesi açık uçlu, 56 tanesi çoktan seçmelidir. Çoktan seçmeli soruların bazılarında birden fazla şıkkın işaretlenebileceği belirtilerek, farklı ama birbirine yakın cevapların birlikte alınması amaçlanmıştır. Çoktan seçmeli soruların büyük bölümüne önceden tahmin edemediğimiz farklı durum ve eğilimlerin belirlenmesi amacıyla "diğer" seçeneği eklenmiştir. Özellikle denetime yönelik sorularda verilen yanıtlara göre "neden" sorusu sorulmuş ve verilecek cevap açık uçlu bırakılmıştır. Açık uçlu olarak belirlenen sorular ve soru şıkları çalışma sonrasında gruplandırılarak, niceliksel verilerle birlikte ele alınıp değerlendirilmiştir.

Araştırma çerçevesinde belirlenen sorular doğrultusunda, metal işkolunda yaşanan denetim uygulamalarını işçilerin nasıl algıladığı, denetimin onların tutum ve davranışlarını hangi açılardan etkilediğine yönelik olarak uygulanan anketlerle niceliksel, yapılan grup görüşmeleri üzerinden ise niteliksel veriler elde edilmiştir. Araştırma konusunun genel anlamda emek denetimi, özel anlamda işyerinde uygulanan denetim biçimleri ve bunun işçiler üzerindeki etkileri olması, araştırmanın yapılması sırasında başlı başına bir zorluk oluşturmuştur. Araştırma konusunun işçiler kadar işyeri ve çalışma koşullarını da ilgilendiriyor olması, özellikle büyük ve orta ölçekli fabrikalarda çalışan işçilerle fabrika içinde görüşme yapılmasını güçleştirmiştir. Bölgedeki fabrikalarda molaların 10'ar dakika, yemek arasının 30 dakika ile sınırlı olduğu düşünüldüğünde, bu kadar kısa sürede yanıtlanması mümkün olmayan ve yanıtlanması ciddi bir özen ve dikkat gerektiren anket sorularının, işçilere sağlıklı olarak yöneltil-

mesi zaman sınırlılığı nedeniyle güç olmuştur. Her bir anketin en az 10 dakikada doldurulуyor olması, yüz yüze görüşme yoluyla yapılan anket uygulamaları ve görüşmelerin fabrika dışı mekânlarda (işçilerin evleri, kahvehaneler, sendika şubeleri ve kafelerde) yapılmasını zorunlu kılmıştır.

Anket uygulaması yapılan işçilerin çalıştığı fabrikaların, istihdam yapısı ve örgütlülük durumu özellikleri göz önünde bulundurulmuş, bu yapılırken bölgenin ve sektörün başta çalışma biçimleri olmak üzere, genel özellikleri ve yapısı yansıtılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın niteliksel yönünü güçlendirmek amacıyla Gebze'de bulunan iki büyük ölçekli fabrika (birisi döküm, diğeri alüminyum fabrikası) ve Gölcük'te bulunan büyük bir otomobil fabrikası gezilerek, katılımcı olmayan gözlem yapılmış ve işçilerin çalışma biçimi, çalışma düzeni ve işi yapış şekilleri gözlemlenmeye çalışılmıştır. 34 farklı fabrikadan 423 metal işçisine anket çalışması uygulanmış, anketlerden 6 tanesi eksik doldurulduğundan daha sonra tarafımızca değerlendirme dışı bırakılmıştır. Araştırma süresince 3 büyük ölçekli fabrika gezilmiş, Derince ve Körfez ilçelerinde bulunan 3 kahvehaneye gidilerek grup görüşmeleri yapılmış, ayrıca 4 ev ziyareti yapılarak özellikle taşeron metal işçileriyle buluşulmuştur. Bu ziyaretlerde, metal işçileri ile sayıları 3 ila 7 arasında değişen gruplar halinde görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca Türk İş'e bağlı Türk Metal Sendikası'nın Gölcük ve Gebze şubeleri, DİSK'e bağlı Birleşik Metal İş Gebze Şubesi ve Hak İş'e bağlı Çelik İş Gebze Şubesi'ne gidilerek, şubelere gelen metal işçileri ile hem anket çalışması hem de grup görüşmeleri yapılmıştır.

Araştırma süresinde özellikle kadın, sendikasız, taşeron ve geçici sözleşme ile çalışan işçilerle mümkün olduğunca yüz yüze görüşülmeye çalışılmıştır. Bu konuda sendikalardan beklenen destek yeterince sağlanamamış ve özellikle sendikasız ve taşeron işçilere büyük ölçüde bireysel çabalarla ulaşılmaya çalışılmıştır. Özellikle kadın işçiler ve taşeron olarak çalışan işçilerle yapılan görüşmelerin önemli bir bölümü Kocaeli mer-

kezde bulunan ve çoğunlukla genç işçilerin gittikleri bir kafede gerçekleştirilmiştir.

Araştırma öncesinde küçük ve orta ölçekli fabrikaların, büyük ölçekli fabrikalara göre araştırmanın uygulanması konusunda daha esnek olacağı öngörülmüş, ancak alan uygulamasına başlayınca bu öngörünün fazla iyimser olduğu anlaşılmıştır. Araştırmanın yapıldığı dönemin yaz aylarına denk gelmesi, bazı fabrikaların bakım nedeniyle işçileri yıllık izne göndermiş olması, daha fazla sayıda işçiye ulaşılmasını engellemiştir. Bunun yanı sıra araştırma sürecinde bazı işyerlerinde sendikalaşma çalışmalarının olması, araştırma kapsamında değerlendirilmesi düşünülen bazı fabrikalarda ise grev aşamasına gelinmesi, araştırmanın yapılmasını zorlaştıran, bu fabrikalardaki işçilerle kurulacak ilişkileri engelleyen temel sınırlılıklar olmuştur.

Sendikalı işyerlerine yapılan anket uygulamaları öncesinde işyeri temsilcileri ile ayrıntılı görüşmeler yapılmış ve anket formlarının bir kısmı işyeri temsilcileri aracılığıyla fabrikalarda çalışan işçilere ulaştırılmıştır. Kocaeli'de metal işçilerinin örgütlü olduğu Türk Metal, Birleşik Metal İş ve Çelik İş Gebze şubelerinden işyeri temsilcileri aracılığıyla bu üç sendikaya üye (işçiler içindeki örgütlenme oranlarına paralel olarak) metal işçilerine anket uygulamaları yapılmıştır. Sendikalı işçilere yönelik anketlerin yarıya yakını sendikalar üzerinden yapılırken, anketlerin büyük kısmı dışarıdan bireysel ilişkiler üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Araştırma verilerinin girişi ve analizi Microsoft Office Excel ve SPSS 13.0 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen niceliksel veriler, yapılan grup görüşmelerinde tutulan notlar ve fabrika gezileri sırasında yapılan gözlemlerle birlikte ele alınıp değerlendirilmiştir. Elde edilen verilerin arasındaki ilişkiler çapraz olarak analiz edilmiş, her tablonun "ki kare" (chi-square) değerleri tablonun altında verilmiştir. Bu değerlerler anlamlılık ilişkisi ve düzeyine göre $P=0.00$, $P < 0.01$ ve $P < 0.05$ şeklinde gösterilmiştir.

Araştırmaya katılan işçilerin çalıştıkları fabrikaların %62,6'sı Türk sermayelidir. Türk-yabancı ortaklık halindeki fabrikaların oranı %29,3 iken, yabancı sermayeli fabrikaların oranı %8,2 ile sınırlıdır. Metal işçilerinin çalıştığı fabrikaların niteliği açısından dikkat çeken nokta, metal sektöründe yabancı ve Türk-yabancı ortaklıkların, toplamın önemli bir bölümünü (%37,5) oluşturuyor olmasıdır. Bu durumu, özellikle son yıllarda Türkiye'nin metal sektörü gibi önemli ihracat potansiyeli olan lokomotif sektörlerine yönelen ve oldukça kapsamlı teşviklerle desteklenen yabancı sermaye yatırımları ile ilişkilendirmek mümkündür.

İşçilerin Demografik Özellikleri ve Çalışma Deneyimleri

Araştırmaya katılan işçilerin üçte ikisi 35 yaşın altındadır. Bu durum, metal ve metale dayalı işlerin ciddi bir bedensel güç gerektirdiğinin kanıtı sayılabilir. 36 yaş ve üzerinde çalışan işçi sayısının daha az olması (%26,8), genç iş gücünün bu sektör açısından önemli ve yaygın olduğunu göstermektedir. Kocaeli metal sektöründe iş gücünün cinsiyete göre dağılımı, Kocaeli Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün araştırmanın yapıldığı tarihte açıkladığı oranlara (Erkek %91, Kadın %9) yakındır. Alanın bilgilerini daha gerçekçi yansıtması için oransal dağılımın gerçek dağılıma uygun olarak belirlenmesine dikkat edilmiştir. Araştırmaya katılan işçilerin %89,2'sini erkekler, %10,8'ini kadınlar oluşturmaktadır. Kadın iş gücünün yoğun olarak bulunduğu yerler çoğunlukla tencere ve kablo fabrikaları olmakla birlikte, metal yan sanayinde de kadın iş gücüne rastlamak mümkündür.

Erkek işçiler ise metal ana ve yan sanayinde %90'a yakın bir çoğunlukta çalışmaktadır.

İşçilerin doğdukları yerlere göre dağılımında Türkiye genelinde yaşanan şehirleşmenin izlerini görmek mümkün-

dür. İşçilerin %45,8'i büyük şehir ve şehirde, %39,1'i ilçede, %12,9'u ise köyde doğduğunu ifade etmiştir. Yurtdışı doğumlu olduğunu söyleyen 9 işçiden 7 tanesi Bulgaristan doğumludur. Doğum yeri açısından kır-kent oranı birbirine yakın olmasına karşın, işçilerin büyük bölümünün köy ile ilişkilerini kesmediği gözlenmiştir. Örneğin görüşme yaptığımız taşeron işçiler içinde, Karadenizli olup da bahardan yaza kadar Kocaeli'de çalışan ve işçilerin deyimiyle "fındık zamanı" gelince memleketine gittiğini söyleyen çok sayıda işçi olduğu görülmüştür.

İşçilerin yılın belli dönemlerinde fabrikada, belli dönemlerinde tarlada çalışması durumu, Osmanlı İmparatorluğu'nun son yılları ve Cumhuriyet'in ilk yıllarına kıyasla oldukça azalmış olsa da, 21. yüzyılın başında işçi sınıfının köyle bağının henüz tam anlamıyla kopmadığının görülmesi açısından önemlidir.

Araştırmaya katılan işçilerin eğitim durumuna baktığımızda genel lise ve meslek lisesi mezunlarının ağırlığı dikkat çekmektedir. Buna göre, toplamda işçilerin %63,3'ü lise mezunudur. Bu durum, metal sektöründe çalışan işçilerin genel eğitim durumunun anlaşılması açısından önemli bir göstergedir. İlkokulu ve ilköğretimi bitirenlerin oranı %31,3'tür. Bu kategorideki işçiler, diğerlerine kıyasla daha uzun süredir çalışan işçilerden oluşmaktadır.

İşçilerin eğitim durumu ile aylık gelir durumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu Tablo 1'den anlaşılmaktadır. Ancak burada özellikle belirtmek gerekir ki, eğitim durumu kadar aynı işyerinde çalışma kıdemi, işyerinin sendikalı olup olmaması da aylık gelirin miktarı üzerinde belirleyici etkenlerdir. Bu etkenler göz ardı edilerek sadece eğitim durumuna dayalı bir değerlendirme yapmak yanıltıcı olabilir. İlköğretim mezunu işçilerin aylık gelirlerinin görece daha yüksekmiş gibi görünmesi, eğitim dışında başka nedenlerin de (kıdem, sendikalı olmak vb) etkili olduğunu göstermektedir.

Tablo - 1: İşçilerin Eğitim Durumuna Göre Aylık Geliri

Eğitim Durumu		İşçilerin Aylık Gelir Durumu					
		380-499	500-749	750-1000	1001 ve üzeri	Yanıt yok	Toplam
İlkokul	Sayı	16	21	29	11		77
	%	20,8	27,3	37,7	14,3		100
İlköğretim	Sayı	13	14	13	13	1	54
	%	24,1	25,9	24,1	24,1	1,9	100
Lise	Sayı	26	132	71	34	1	264
	%	9,8	50,0	26,9	12,9	,4	100
Üniversite-Yüksekokul	Sayı	1	14	2	4	1	22
	%	4,5	63,6	9,1	18,2	4,5	100
Toplam	Sayı	56	181	115	62	3	417
	%	13,4	43,4	27,6	14,9	,7	100

Ki Kare: 40,836 P = 0,00

İşçilerin gelir durumuyla ilgisi açısından oturdukları evin mülkiyet durumunda yarısından fazlasının (%53,5) ya kendi evi ya da aileden birisine ait olduğunu belirtmesi dikkat çekmektedir. Buna karşın kirada oturanların oranı %45,8 ile sınırlı kalmaktadır. İşçilerin konut mülkiyetinin olup olmaması, hem bir güvence hem de bir güvencesizlik olarak değerlendirilebilir. Örneğin işçilerin aylık gelirleri açısından baktığımızda kendi evinde ya da ailesinden birisine ait bir evde oturanlar, kira ödeyenlere göre, başta ekonomik olmak üzere pek çok açıdan daha avantajlıdır.

Araştırmaya katılan işçilerin %75,8'i evli, %22,5'i bekâr olduğunu belirtmiştir. İşçilerin ancak %35'i ailesinde kendisi dışında başka çalışanın olduğunu, %65'i ise sadece kendisinin çalıştığını ifade etmiştir. Bu sonuç her açıdan tartışılmaya değer bir durumdur. Ailede tek bir kişinin çalışıyor olması

pek çok açıdan ailenin geçimini bu işçilerin üzerine yıkmaktadır. Bu durumun, işçilerin işyerinde yaşadığı herhangi bir olumsuzluk karşısındaki tavır ve davranışlarını sınırlandırıcı bir etki yaratması kaçınılmazdır. İşçilerin üçte ikisi evli olmasına karşın, sadece üçte birinin ailede kendisi dışında çalışan olduğunu belirtmiş olması dikkat çekicidir. Bu durum çeşitli nedenlere bağlanabilir.

Örneğin evli işçilerin bir bölümü eşlerinin çalışmasını istemiyor olabilir. Geleneksel anlayışa sahip çok sayıda erkek birçok durumda eşinin dışarıda çalışmasını hoş karşılamamaktadır. Bunun nedeni olarak da genellikle, kadının toplumsal iş bölümü içindeki yerinin çoğunlukla evle sınırlı tutulmuş olması gösterilir. Böylesi bir sonuç, yaşanan tüm ekonomik ve sosyal sorunlara rağmen geleneksel aile yapısı kurallarının metal işçileri içinde hâlâ etkili olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilmelidir.

İşçilerin yarısından biraz fazlası (%52,5) işçilik yaşamına başladığından bu yana hiç işsiz kalmadığını belirtmiştir. İşsiz kaldım diyenlerin oranı ise %47,5'tir. Ancak işçilerle yaptığımız yüz yüze görüşmelerde, çok sayıda işçi; "3-5 ay işsiz kaldık, ama o da işsizlikten sayılmaz" gibi ifadeler kullanarak, kendisini işsiz kalmamış saydığını belirtmiştir. Bu durumu, Türkiye'de uzun süreli işsizlik oranlarının bir yansıması olarak değerlendirmek mümkündür.

Türkiye'de işsizlik süreleri genelde uzun olduğundan, araştırmaya katılan işçilerin bir bölümü kısa dönem işsiz kaldıkları süreleri bu çerçevede değerlendirmemiştir. İşçi olarak çalışmaya başladığından bu yana işsiz kaldığını belirtenlere, işsiz kalma süreleri sorulmuştur (n=198). Daha önce işsiz kalan işçilerin önemli bir bölümü (%70,2) 1 yıl ve daha az süre işsiz kaldığını belirtmiştir. Bir yıldan daha uzun süre işsiz kalan işçiler içinde 19-24 ay işsiz kalanların oranı %14,6'dır. İşsiz kalma korkusunu bir denetim uygulaması olarak değerlendirmek mümkündür. İşsizlik oranlarının yüksek olması, özellikle güvencesiz çalışan işçiler üzerinde doğrudan bir baskı yaratmakta, bu da işçilerin çalışırken karşı karşıya kaldıkları denetim uygulama-

ları karşısındaki tutum ve davranışlarını sınırlandırıcı bir etki yaratmaktadır.

Araştırma sırasında büyük bir otomobil fabrikasında montaj işçisi olarak çalıştığını söyleyen bir işçi, üzerindeki işsizlik baskısını şu cümlelerle ifade etmiştir;

> Çalışırken işçiler sessiz kalıp, söylenenleri yapmak zorunda. Memlekette iş yok, herkes çalışmaya mecbur. Müdür açık kapı toplantılarında herkes işine sahip çıksın, memleketin durumu malum diyor. İşinizin olduğuna şükredin diyor. Sürekli satışların azaldığından, Pazar payından bahsediyor. Bana ne senin Pazar payından, ben hakkımı almaya bakarım. Gerisi beni ilgilendirmez.

Yapılan görüşmeler sırasında çok sayıda işçi, özellikle taşeron olarak çalışan işçiler, işsiz kalma korkusu yaşadığını, bu nedenle çalışırken karşılaştıkları sorunlara yeterince tepki göstermediklerini ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan işçilerin, aynı işyerindeki çalışma kıdemine baktığımızda, yarısına yakınının (%47,8) bir yıldan daha uzun süreli kıdeme sahip olduğu görülmüştür. Benzer bir şekilde, işçilerin %34,3'ü yedi yıldan daha fazla süredir aynı işyerinde çalışmaktadır. Çalışma kıdeminin fazla olması, özellikle metal ana sanayinde istihdam yapısının oturmuş bir karaktere sahip olduğunu göstermektedir. Bir diğer gösterge, iş gücü devrinin bu alanda çok fazla olmamasıdır. Ancak aynı durumu yan sanayi için söylemek mümkün değildir.

Fabrika Ölçeği ve İstihdam Yapısına Göre Denetim Uygulamaları

Araştırma kapsamındaki fabrikaları çalışan işçi sayısı açısından değerlendirdiğimizde, büyük bölümünün orta ve büyük ölçekli olduğu dikkat çekmektedir. OECD'nin ölçek hesaplamasını temel aldığımızda[49] işçilerin %13,7'si küçük ölçekli, %13,2'si orta ölçekli, geri kalanı (%73,1) büyük ölçekli fabrikalarda çalışmaktadır.

Tablo - 2: Fabrika Ölçeğine Göre Giriş Çıkışlarda Kontrolden Geçme Durumu

Fabrika Ölçeği		Fabrikaya girerken kontrolden geçiyor musunuz?		
		Evet	Hayır	Toplam
10-100	Sayı %	84 75,0	28 25,0	112 100
101-199	Sayı %	65 97,0	2 3,0	67 100
200-399	Sayı %	120 91,6	11 8,4	131 100
400 ve üzeri	Sayı %	104 97,2	3 2,8	107 100
Toplam	Sayı %	373 89,4	44 10,6	417 100

Ki Kare: 36,295 P = 0,00

Fabrika ölçeğine göre işçilerin giriş çıkışlarda kontrolden geçme durumu arasındaki ilişkiye baktığımızda, fabrika ölçeği büyüdükçe giriş-çıkışlarda kontrolden geçme oranı artmaktadır. Fabrikaların çok az bir bölümünde giriş çıkış kontrolünün yapılmıyor olması, bu fabrikaların küçük ölçekli olması ve buralarda çalışan işçilerin birbirleriyle ve işverenle yüz yüze ilişkilerinin daha fazla olması ile açıklanabilir. 100'den fazla işçi çalıştıran fabrikalarda giriş-çıkışlarda kontrolden geçme oranının %90'a yakın olması Araştırma kapsamındaki 417 işçiden 372'sinin giriş çıkışlarda kontrolden geçtiğini belirtmiş olması ayrıca önemlidir. Giriş çıkış kontrollerinin genellikle manyetik kart gösterme şeklinde olduğu gözlenmiştir. Bazı durumlarda işçilerin üstlerinin arandığı da bilinmektedir.

Fabrikaları istihdam biçimleri açısından değerlendirdiğimizde ise son yıllarda giderek büyüyen ve yaygınlaşan parçalı istihdam uygulamalarının ne kadar yaygınlaştığını açıkça gözlemlemek mümkündür. İşçilerin çalıştığı fabrikaların ancak %11,8'i işçileri sadece kadrolu olarak istihdam ederken, geçici istihdam biçimine sahip olanlar %3,6 ile sınırlıdır. Araştırma kapsamındaki fabrikaların %84,7 gibi ezici bir çoğunluğu kadrolu, geçici ve taşeron işçileri birlikte istihdam etmektedir. Bu durumu, üretimde ve istihdamda yaşanan esnekleşme ile açıklamak mümkündür. Bu açıdan farklı statülerde istihdamın benimsenmesi işverenlere, özellikle sayısal esneklik (istihdam edilen işçi sayısını azaltıp arttırabilme) ve ücret esnekliği (kadrolu ve taşeron işçilere yönelik farklı ücret tarifeleri uygulayabilme) üzerinden ciddi faydalar sağlamaktadır.

Fabrikaların istihdam biçimi büyük ölçüde parçalı olmasına karşın, araştırma kapsamındaki işçilerin %78,7'si kadrolu olarak çalıştığını belirtmiştir. Taşeron olarak çalıştığını belirtenlerin oranı %12,5 iken, geçici sözleşmeli çalıştığını belirtenlerin oranı %8,8 ile sınırlıdır. Bu sonucun çıkmasının bir nedeni kadrolu işçilere ulaşmanın taşeron ve geçici işçilere ulaşmaktan çok daha kolay olmasıdır. Kadrolu işçiler istihdam güvencesine sahip olmalarının verdiği güvenle sorularımıza tereddütsüz yanıtlar verirken, görüştüğümüz taşeron ve geçici işçilerin kadrolu işçilere kıyasla daha tedirgin oldukları gözlenmiştir.

İşçilerin çalışma statüsüne baktığımızda, metal işkolunda yapılan işin belli derecede nitelik gerektirmesi nedeniyle çoğunlukla formel istihdam biçimlerinin yaygın olduğu görülmektedir. Nichols ve Suğur (2005:139), 2000 yılında Gebze'de bulunan bir otomobil fabrikasını da kapsayan kapsamlı araştırmalarında, fabrikaların üretim alanlarında geçici iş gücüne nadiren başvurduklarını ve yarı zamanlı çalışmanın daha az görüldüğünü belirterek, üretimdeki iş gücünün %85-90'ının tam zamanlı kadrolu işçilerden oluştuğunu vurgulamışlardır.

> Literatürde Brezilyalılaşma olarak tanımlanan, üretim sisteminin tümünün taşeronlaştırılmasına dayanan uygulamalar henüz Türkiye'ye gelmemiştir. Bunun birçok nedeni olabilir. Bunların başında Türkiye'de nitelikli iş gücünün az bulunması gelmektedir. Dolayısıyla firmalar, nitelikli iş gücünü niteliksiz iş gücünden ayırmakta ve her iki gruba birbirinden oldukça farklı istihdam biçimleri sunmaktadır (Nichols ve Suğur, 2005:140)

Araştırmamızda, işçilerin çalışma statüsüne göre dağılımında, Nichols ve Suğur'un tespitine benzer bir durum göze çarpmakla birlikte, taşeron ve geçici istihdam uygulamalarının aradan geçen zaman diliminde giderek arttırıldığı ve daha fazla tercih edilmeye başlandığı söylenebilir. Özellikle büyük ölçekli fabrikalarda, iş yoğunluğuna bağlı olarak toplam iş gücünün en az %20'si oranında taşeron istihdamının olduğunu görüşme yaptığımız işçiler ayrıca dile getirmişlerdir.

Fabrika ölçeği ile işçilerin molalar dışında zorunlu ihtiyaçlarına zaman ayırma durumu arasındaki ilişkiye baktığımızda, bu konuda diğer işçi gruplarına göre daha rahat olanların 10-100 arası işçi çalıştıran fabrikalar olduğu görülmektedir. Bu fabrikalarda çalışan işçilerin %72'si "genellikle" ya da "her zaman" mola dışında zorunlu ihtiyaçlarına (tuvalet vb) zaman ayırabildiğini belirtmiştir.

Fabrika ölçeği arttıkça, molalar dışında işçilerin zorunlu ihtiyaçlarını karşılaması güçleşmektedir. 100'den fazla işçi çalışan fabrikalarda mola dışında zorunlu ihtiyaçlarına zaman ayırmalarının "hiçbir zaman" ve "çoğu zaman olmuyor" yanıtları artmakta, diğer taraftan "genellikle" ve "her zaman oluyor" yanıtları sürekli olarak azalmaktadır. Örneğin 400 ve üzeri işçinin çalıştığı fabrikalarda zorunlu ihtiyaçlarına mola dışında "hiçbir zaman" ve "çoğu zaman" fırsatı olmayanların oranı %31,2 gibi oldukça yüksek bir orandır. Benzer bir şekilde "genellikle" ve "her zaman" zaman ayırabildiğini belirtenlerin oranı ise sadece %33 ile sınırlı kalmıştır. Yanıtların bu kadar belirgin olmasını, çalışma düzeninin fabrika ölçeği

büyüdükçe değişmesi ve buna paralel olarak işçilerin denetiminin yoğunlaşması ile açıklamak mümkündür. Küçük ve orta ölçekli fabrikalarla, büyük ölçekli fabrikalarda çalışan işçilerin verdiği yanıtların bu anlamda ayrışmış olması anlamlıdır.

Tablo - 3: Fabrika Ölçeğine Göre Mola Dışında Zorunlu İhtiyaçlara Zaman Ayırma Durumu

Fabrika Ölçeği		Mola dışında zorunlu ihtiyaçları gidermek için zaman ayırmak mümkün oluyor mu?					
		Hiçbir zaman	Çoğu zaman olmuyor	Bazen oluyor bazen olmuyor	Genellikle oluyor	Her zaman oluyor	Toplam
10-100	Sayı	5	8	18	46	35	112
	%	4,5	7,1	16,1	41,1	31,3	100
101-199	Sayı	5	4	19	12	27	67
	%	7,5	6,0	28,4	17,9	40,3	100
200-399	Sayı	4	15	31	37	44	131
	%	3,1	11,5	23,7	28,2	33,6	100
400 ve üzeri	Sayı	13	21	38	26	9	107
	%	12,3	18,9	35,8	24,5	8,5	100
Toplam	Sayı	27	48	106	121	115	417
	%	6,5	11,5	25,4	29,0	27,6	100

Ki Kare: 63,162 P = 0,00

Çalışma statüsüne göre denetçi tarafından denetlenmek ya da gözetlenmenin işçiler üzerinde nasıl bir etki yarattığını ilişkilendirmek mümkündür. Buna göre kadrolu işçilerin %28,7'si "dikkatim dağılıyor işime konsantre olamıyorum", %25,3'ü "kendimi hapishanedeki mahkûmlar gibi hissediyorum" yanıtını vermiştir. Kadrolu işçilerin sadece %19,5'i

denetlenmek ve gözetlenmekten etkilenmediğini belirtmiştir.

Tablo-4: Çalışma Statüsüne Göre Denetçi Tarafından Denetlenmenin Farklı Statüdeki İşçilerde Yarattığı Etki

Çalışma Statüsü		Denetçi Tarafından Denetlenmek ve Gözetlenmek Sizde Ne Tür Etkiler Yaratıyor?						
		Çalışırken sinirli ve gergin oluyorum	Dikkatim dağılıyor, işime konsantre olamıyorum	Hata Yapacağım diye endişeleniyorum	Kendimi hapishanedeki mahkumlar gibi hissediyorum	Etkilenmiyorum	Diğer	Toplam
Kadrolu	Sayı	64	94	33	83	46	8	328
	%	19,5	28,7	10,1	25,3	14,0	2,4	100
Taşeron	Sayı	7	14	6	22	2	1	52
	%	13,5	26,9	11,5	42,3	3,8	1,9	100
Geçici sözleşmeli	Sayı	8	6	3	18	2		37
	%	21,6	16,2	8,1	48,6	5,4		100
Toplam	Sayı	79	114	42	123	50	9	417
	%	18,9	27,3	10,1	29,5	12,0	2,2	100

Ki Kare: 18, 887 P < 0,05

Araştırmaya katılan taşeron işçilerin %26,9'u ve geçici sözleşmeli işçilerin %16,2'si denetim ve gözetim altında "dikkatim dağılıyor işime konsantre olamıyorum" yanıtını vermiştir. "Kendimi hapishanedeki mahkûmlar gibi hissediyorum" diyen taşeron ve geçici sözleşmeli işçilerin oranı kadrolu işçilere göre çok daha yüksektir. Buna göre taşeron işçilerin %42,3'ü ve geçici sözleşmeli işçilerin %48,6'sı kendisini hapishanedeki mahkûmlar gibi hissettiğini belirtmişlerdir. İşçilerin sürekli göz önünde bulunma durumu her dört kadrolu işçiden sadece birisini "hapishanedeki mahkûm" gibi hissetmeye zorlarken, taşeron ve geçici işçilerin yarıya yakınını

aynı duygulara yöneltmektedir. Burada da sorunu güvencesizlikle, çalışma statüsü ve çalışma koşullarının kadrolu işçilerle aynı düzeyde olmaması ile ilişkilendirmek mümkündür.

Günlük çalışma süreleri açısından baktığımızda, araştırmaya katılan işçilerin sadece %72,4'ünün 8 saat çalıştığını belirtmesi dikkat çekicidir. Bu durumda işçilerin %27,7'si 8 saatten fazla çalışmaktadır. İşçilerle yapılan görüşmelerde, pek çok fabrikada üç vardiya olmadığı durumlarda, çoğu zaman zorunlu olarak fazla mesai uygulamasının yapıldığı belirtilmiştir. Bu durumda bazı işçiler, fabrika yönetiminin isteği üzerine zorunlu olarak fazla mesai yaptığını belirtirken, bazıları da aylık kazançları yetmediği için fazla mesai yapmak zorunda olduğunu söylemişlerdir.

Araştırmaya katılan işçilere "yıllık izinlerinizi düzenli olarak kullanabiliyor musunuz?" diye sorduğumuzda, %44,4'ü "evet" yanıtını verirken, %55,6'sı ya "hayır" demiş ya da kısmen kullanabildiğini ifade etmiştir. Sorumuzda, "hayır" yanıtı veren işçilere (%35,3), açık uçlu olarak bunun nedenini sorduğumuzda, verilen yanıtlar dikkat çekicidir. Yıllık izinlerini düzenli olarak kullanamadığını belirten işçilerin büyük bölümü bunun nedeni olarak iş yoğunluğunu göstermektedir.

Diğer yanıtlar ise şu şekildedir; "Sadece bakım olduğunda", "Üretim kaybı olmaması için", "Eleman eksikliğinden" "İmkânsızlıktan", "İzinler bölünerek kullanılıyor", "Sipariş üzerine çalışıyoruz", "Yan sanayi olduğu için", "Tamamı verilmiyor. Verildiği zaman da ne bana ne aileme uyuyor. Çok zorluk çekiyorum", "Yeni olduğumuz için", "Maddi olarak rahat değilim".

Kocaeli'de özellikle büyük ölçekli fabrikalarda yıllık izinler toplu olarak verilmekte, yaz ayları içinde fabrikaların bakıma girdiği dönemlerde yıllık izin uygulanmaktadır. Böylece hem fabrikanın ve makinelerin genel bakımı yapılmakta, hem de işçilerin tamamı bir seferde izine gönderilerek, üretimde oluşacak muhtemel aksamaların önüne geçilmiş olmaktadır.

Araştırmaya katılan işçilere çalıştıkları fabrikanın işyeri yönetmeliğini okuyup okumadıklarını sorduğumuzda %55,6'sı "evet okudum" yanıtını vermiştir. Ancak işyeri

yönetmeliğini okumadığını söyleyenlerin oranının oldukça yüksek olduğu dikkat çekmektedir (%44,4). Anket sorumuzda, işyeri yönetmeliğini okumadığını belirtenlere bunun nedeni açık uçlu olarak sorulmuştur. Bu işçilerin verdikleri en yoğun yanıt "vermediler" olmuştur. Bu yanıt dışındaki cevaplar; "İşsizdim", "Anlamadığımızdan", "İlgi duymadım", "Zaman yok", "Gerek duymadım", "Kâğıt verdiler imzaladık", "Fırsat bulamadım", "Okutturmadılar", "Yönetmelik yok", "İhmal ettim" ve "Önemsiz buluyorum" şeklindedir. İşyeri yönetmeliğini okuyanların genel olarak çalışma kuralları hakkında bilgi sahibi olduğu gözlenirken, çok sayıda işçinin çalıştığı işyerinde bir yönetmeliğin bile olduğundan haberdar olmaması dikkat çeken bir durumdur.

İşyerindeki Denetimin İşçiler Üzerindeki Etkileri

Fabrikada çalışan işçi sayısı ile işçilerin çalışırken kendilerini makine ya da robot gibi hissetmeleri arasındaki ilişkiye baktığımızda, fabrika ölçeği büyüdükçe işçilerin verdikleri yanıtların farklılaştığı görülmektedir.

Farklı ölçek büyüklüklerinde çalışan işçilerin kendilerini "hiçbir zaman" makine ya da robot gibi hissetmediğini söyleyenlerin oranı birbirine yakındır. "Ara sıra" yanıtını verenlerin oranı, 100 kişiden daha fazla işçinin çalıştığı fabrikalarda ortalama %40 civarındadır. Tablo 5'te dikkat çeken bir nokta 10-100 arası işçinin çalıştığı fabrikada işçilerin %38,4'ünün "genellikle" kendini düzenli çalışan bir makine ya da robot gibi hissettiğini belirtmiş olmasıdır. İşçiler içinde "her zaman" kendini düzenli çalışan bir makine ya da robot gibi hissettiğini söyleyenlerin en yoğun olduğu yerler, 400 ve üzeri işçinin çalıştığı fabrikalardır. Benzer yanıtlarla araştırma sırasında bu fabrikalarda çalışan işçilerle yaptığımız görüşmelerde de karşılaşılmıştır. Görüşme yaptığımız işçiler, zaman zaman "robot gibi çalışıyoruz" ya da "robottan farkımız yok" gibi yanıtlar vererek bu konudaki düşüncelerini ifade etmişlerdir.

Tablo - 5: Fabrika Ölçeğine Göre İşçilerin Çalışırken Kendilerini Makine ya da Robot Gibi Hissetme Durumu

Fabrika Ölçeği		Çalışırken kendinizi düzenli çalışan bir makine ya da robot gibi hissettiğiniz oluyor mu?				
		Hiçbir zaman	Ara sıra	Genel-likle	Her zaman	Toplam
10-100	Sayı	17	30	43	22	112
	%	15,2	26,8	38,4	19,6	100
101-199	Sayı	12	27	18	10	67
	%	17,9	40,3	26,9	14,9	100
200-399	Sayı	29	60	30	12	131
	%	22,1	45,8	22,9	9,2	100
400 ve üzeri	Sayı	17	33	27	30	107
	%	16,0	31,1	25,5	27,4	100
Toplam	Sayı	75	150	118	74	417
	%	18,0	36,0	28,3	17,7	100

Ki Kare: 31,008 P < 0,01

Araştırmaya katılan işçilere çalışırken işleri ile ilgili olarak görüş ve önerilerinin yönetim tarafından dikkate alınıp alınmadığını sorduğumuzda verilen yanıtlar, işçilerin çalışma statülerine göre değişiklik göstermiştir.

Araştırmaya katılan işçilerin çalışma statüsüne göre çalışırken işle ilgili görüş ve önerilerinin dikkate alınması arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan kadrolu işçilerin %86'sı "her zaman" ya da "ara sıra" görüş ve önerilerinin dikkate alındığını belirtirken, taşeron işçilerin %67,4'ü, geçici sözleşmelilerin %78,9'ü "her zaman" ya da "ara sıra" görüş ve önerilerinin dikkate alındığını belirtmişlerdir. "Hiçbir zaman" yanıtı verenlerin oranı taşeron ve geçici işçilerde artmaktadır. Görüş ve önerilerinin dikkate alındığını

Tablo 6- Çalışma Statüsüne Göre İşçilerin Görüş ve Önerilerinin Dikkate Alınma Durumu

Çalışma Statüsü		Çalışırken İşinizle İlgili Görüş ve Önerileriniz Dikkate Alınıyor mu?			
		Her Zaman	Ara Sıra	Hiçbir zaman	Toplam
Kadrolu	Sayı	66	216	46	328
	%	20,1	65,9	14,0	100
Taşeron	Sayı	11	24	17	52
	%	21,2	46,2	32,7	100
Geçici sözleşmeli	Sayı	2	25	10	37
	%	5,4	67,6	27,0	100
Toplam	Sayı	79	265	73	417
	%	18,9	63,5	17,5	100

Ki Kare:17,836 P < 0,01

düşünen işçilerin (n=344) %50,8'i, görüş ve önerilerinin alınması konusunda olumlu düşüncelere sahip olduklarını belirtmişlerdir. Bu anlamda işçilerin %30,8'i kendisine ve görüşlerine değer verildiğini düşündüğünü belirtirken, %15,1'i işini daha çok severek yaptığını belirtmiştir. İşinde yükseleceğini düşünenlerin oranı ise sadece %4,9'dur. İşçilerin görüş ve önerilerine yönetim tarafından değer verildiğini düşünmesi, onların sadece daha verimli çalışmasını sağlamamakta, aynı zamanda sosyal açıdan tatmin olmalarını sağlamaktadır.

> İş koşullarını işçilere cazip hale getiren unsurlardan biri de, kendilerinin geliştirdikleri önerilere değer verilmesidir. Her ne kadar ilgi gösterilen öneriler daha çok verimlilik artışı ile ilgili olanlar ise de, işçiler fikirlerine değer verilmesinden çok memnun olmaktadırlar. Sorunları keşfetmek, kökenlerini ortaya çıkarmak ve çözüm geliştirmek, beyin güçlerini kullanma fırsatı yaratıyor olmasından dolayı işçilere doyum vermektedir (Necef'den akt Ansal, 1996:22).

İşçilerin yarısına yakın bir bölümü ise (%49,2) görüş ve önerilerinin dikkate alınması konusunda olumsuz düşünceler belirtmiştir. Buna göre araştırmaya katılan işçilerin %14,6'sı görüşlerinin formalite gereği alındığını düşünmektedir. "İşçilerin görüşleri alınsa da son sözü hep yöneticiler söylüyor" diyen işçilerin oranı %34,6 ile yüksek sayılabilecek bir orandadır.Nichols ve Suğur'un (2005:173) çalışmasında işçilerin kararlarda söz sahibi olması ile ilgili olarak yaptıkları tespit yukarıda verilen yanıtların ne anlama geldiğini görmemiz açısından önemlidir:

> Elbette her şey iyiye veya kötüye doğru değişebilir ve işçilerin karar almada söz sahibi olmaları ile ilgili görüşlerinde Türkiye'ye özgü koşulların önemli bir rolü olabilir. Örneğin Türkiye'de işçilerin son derece ağır bürokratik kontrole maruz kaldıkları bir tarihsel süreçten gelmeleri, onların küçük değişimleri bile iyileşme olarak görmelerine neden olabilir.

Türkiye'de, çalışma sürecindeki geleneksel ve baskıcı denetim biçimlerinin hâlâ ağırlığını koruyor olması, işçilerin görüş ve önerilerine başvurulduğunda, bunun olumlu bir değişiklik olarak değerlendirilmesine neden olmaktadır. Ancak araştırmaya katılan işçilerin %34,6'sının "İşçilerin görüşleri alınsa da son sözü hep yöneticiler söylüyor" yanıtını vermiş olması, söz konusu görece olumluluğun bile yeterince yaşanmadığını göstermektedir.

Tablo 7'de işçilerin çalışma statüleri ile yapılan işten duydukları memnuniyet arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Aşağıdaki tabloda iki nokta dikkat çekicidir. Kadrolu olarak istihdam edilen işçilerin %42,1'i "memnun olmasam da çalışmak zorundayım" yanıtını verirken, %49,4'ü "memnunum" ya da "çok memnunum" yanıtını vermiştir. Taşeron ve geçici sözleşmeli işçilerde ise oransal dağılımın tersine döndüğü görülmektedir. "Memnun değilim" ve "hiç memnun değilim" yanıtları kadrolu işçilerde farklı, taşeron ve geçici sözleşmeli işçilerde farklıdır. İstihdam biçimi esnekleştikçe yapılan işten duyulan memnuniyet azalmaktadır. Taşeron işçi-

lerin %42,3'ü "memnun olmasam da çalışmak zorundayım" yanıtını verirken, %32,7'si "memnunum" ya da "çok memnunum" demiştir. Geçici sözleşmeli işçilerin yarısına yakını "memnun olmasam da çalışmak zorundayım" yanıtını verirken, "memnunum" diyenlerin oranı sadece %21,6'dır. İstihdam biçimine göre yapılan işten duyulan memnuniyeti değerlendirdiğimizde kadrolu istihdamın iş memnuniyetinde önemli bir faktör olduğu anlaşılmaktadır. Yanıtlarda "memnun olmasam da çalışmak zorundayım" yanıtının oldukça yüksek çıkmasını metal sektörünün çalışma koşulları bakımından ağır, iş kazaları ve meslek hastalıklarının görülme sıklığı açısından oldukça tehlikeli olması ile açıklamak mümkündür.

Tablo - 7: Çalışma Statüsüne Göre Yapılan İşten Duyulan Memnuniyet?

Çalışma Statüsü		Yaptığınız İşten Memnun musunuz?					
		Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Memnun olmasam da çalışmak zorundayım	Memnunum	Çok memnunum	Toplam
Kadrolu	Sayı	10	18	138	144	18	328
	%	3,0	5,5	42,1	43,9	5,5	100
Taşeron	Sayı	7	6	22	16	1	52
	%	13,5	11,5	42,3	30,8	1,9	100
Geçici sözleşmeli	Sayı	6	5	18	8		37
	%	16,2	13,5	48,6	21,6		100
Toplam	Sayı	23	29	178	168	19	417
	%	5,5	7,0	42,7	40,3	4,6	100

Ki Kare: 31,001 P = 0,00

İşçilerin yarısına yakınının yaptıkları işten duydukları memnuniyet, çeşitli nedenlerle açıklanabilir. Bunların başın-

da formel sektörde çalışıyor olmanın verdiği güven duygusu bulunmaktadır. Nichols ve Suğur (2005:45), Türkiye'de asıl sorunun işçilerin tarihsel olarak uzun süredir içinde bulundukları sosyal ve ekonomik güvensizliğin ortasında, formel sektörün sağlayabileceği sosyal ve ekonomik güvencelere sahip olabilmeleri sorunu olduğunu savunmaktadır. Buna göre Türkiye'de formel sektördeki iş olanakları enformel sektörde yaşam mücadelesi verenlerle karşılaştırıldığında güvenli bir sığınak anlamına gelmektedir. Bu durumun, en azından işçilerin bir bölümünde memnuniyet hissi yaratmış olması muhtemeldir.

Araştırmaya katılan işçilerin yarıya yakını yaptığı işten memnun olduğunu belirtirken, "yaptığınız işi çoğunuzun yapmasını ister misiniz?" sorusuna işçilerin büyük bölümünün (%89) "hayır istemem" yanıtını vermiş olması dikkat çekicidir. "Evet isterim" diyenlerin oranı sadece %11 ile sınırlıdır. Her iki şıkta da "neden?" sorusu sorularak işçilerin verdikleri cevabı hangi ölçütlere göre belirledikleri tespit edilmeye çalışılmıştır. İşçilerin verdikleri kısa yanıtlara göre, yaptığı işi çocuğunun yapmasını isteyenlerin verdikleri yanıtlar; "Ekmek parası olsun cebinde, işsizlik zor", "Bilinçli olması için bazı zorlukları görmeli", "İyi kötü bir iş sahibi olsun", "Bizim gibi çalışacaksa evet", "Geleceği parlak bir meslek olduğu için", "Ben işçiyim, o da işçi olacak", "Son çare olursa", "Bir işi olsun", "Çünkü sanatkâr olmak iyi bir şey", "Sosyal hakları iyi" vb şeklindedir.

Yaptığı işi çocuğunun da yapmasını isteyenlerin çoğunlukla yaptığı işten memnun oldukları, çalışma koşulları ve sosyal haklarını yeterli gördükleri için çocuklarının da aynı işi yapmalarını istedikleri anlaşılmaktadır. Çocuğunun aynı işi yapmasını isteyenlerin, bunu kendi çalışma şartlarına bağlı olarak istedikleri verilen açık uçlu yanıtlardan ve görüşmelerden anlaşılmaktadır. İşçilerle yaptığımız görüşmelerin sadece birinde, bir vinç operatörü, çocuğunun aynı işi yapmasını istediğini şu ifadelerle belirtmiştir:

> Döküm fabrikasında vinç operatörü olarak çalışıyorum. Bizimkiler Kars'tan göç etmişler. Babam benim çalıştığım fabrikadan emekli oldu. Babam işçiydi, ben de işçi oldum. Çocuğumun da eğer yaptığım işi yapacaksa benim gibi işçi olmasını isterim.

Görüşme yaptığımız işçilerin hemen hepsi, çocuklarıyla ilgili olarak sorular yönelttiğimizde öncelikle onların okumalarını ve kendilerinin çektiği sıkıntıları çekmemelerini istediklerini belirtmişlerdir. İşçilerin büyük bölümü çocuklarının kendileriyle neden aynı işi yapmasını istemediklerini çok daha net şu ifadelerle açıklamışlardır: "Ağır sanayi ve zor iş", "Daha güzel bir işte çalışmasını isterim", "Okuyup daha iyi bir meslek sahibi olmalı", "Sektör kötü olduğu için sağlık yönü kötü", "Temiz bir iş bulsun, tehlikeli ve pis iş", "İşçi olarak çalışmasını istemem", "Ezilmesini istemediğimden", "Serseri olsun daha iyi köleliğe karşıyım", "Hayatı biter", "Sosyal ve ekonomik adaletsizlikten dolayı", "Yoğun stres olduğundan dolayı", "Çocuğumun değil, düşmanımın bile yapmasını istemem", "İlerisi görünmeyen sektör", "Daha iyi konumda olsun", "Çocuğumun memur olmasını isterim", "Çünkü işçiye hiçbir zaman saygı yok", "Oğlumun ticaretle uğraşmasını isterim", "Türkiye'de işçiye değer verilmiyor", "Benim gibi psikolojisi bozulmasın diye", "İşimden çok, başka zorluklar çektiğim için", "Çalışma koşulları çok yoğun ve yıpratıcı", "Sosyal güvence, gelecek yok".

Görüşme yaptığımız bir taşeron kaynak işçisi, çocuğunun kendisiyle neden aynı işi yapmasını istemediğini, kötü çalışma koşullarından bahsederek şu cümlelerle ifade etmiştir:

> Çocuğum okusun adam olsun diye onu çalıştığım yere götürüp, ne koşullarda çalıştığımı görmesini istedim. Benim nasıl bir yerde çalıştığımı görürse belki okuma şevki artar dedim. Ama olmadı, çocuk okumadı. Şimdi bir kaynakçı ustasının yanında çıraklık yapıyor. Ne diyeyim, kader utansın.

Verilen yanıtlara bakılınca, işçilerin çocuklarının neden kendileriyle aynı işi yapmalarını istemediklerini farklı nedenlere bağladıkları görülmektedir. Ancak gerek anketlere verilen yanıtlar, gerekse işçilerle yapılan görüşmelerden edinilen izlenim, işçilerin özellikle sağlıksız çalışma koşulları ve ağır sektör olması nedeniyle çocuklarının kendileriyle aynı işi yapmasını istemediklerini göstermiştir. İşçilerin önemli bir kısmının çocuklarının memur ya da yönetici olmasını, bazılarının da ticaretle uğraşmasını istemesi, çocukların beden gücüne dayalı olarak çalışmasına karşı oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan işçilere "sizin için hangisi daha önemli?" diye sorduğumuzda, çok büyük bir bölümü "daha iyi çalışma koşulları" ve "iş güvencesi" yanıtını vermiştir. Her iki şıkkı birden işaretleyenleri birlikte değerlendirdiğimizde, iş güvencesi ve çalışma koşullarının daha iyi olmasının işçiler için vazgeçilmez önemde olduğu anlaşılmaktadır. Bunların dışında daha yüksek ücret, statü vb şekillerde ödüllendirilmenin önemli olduğunu belirtenlerin oranı sadece %9,4'tür.

Bu soruda 'diğer' şıkkı açık uçlu olarak sorulmuş ve bu şıkkı işaretleyen işçiler, belirtilen şıklar dışındaki görüşlerini şu cümlelerle ifade etmişlerdir: "İşyerinin bana verdiği güven", "Emeğe saygı, geleceğe güvenle bakabilmek" "Değer, huzur, güven, kaliteli bir yaşam", "İyi bir yaşam için alın terimin hakkını istiyorum", "Yeni girenle 20 yıllık olanı aynı kefeye koymamak", "Benim için fark etmez".

İşçilerin Denetim Uygulamalarına Yönelik Algıları

Metal işçilerinin işyerlerindeki denetim uygulamalarını nasıl değerlendirdikleri, kendilerine ve yaptıkları işe yönelik denetimi nasıl algıladıkları konusunda dikkat çekici sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan işçilerin fabrikaya giriş ve çıkışlarda kontrolden geçip geçmedikleri sorulduğunda, işçilerin büyük bir bölümünün (%89,4) yanıtı "evet" olmuştur. Herhangi bir kontrolden geçmediğini düşünenlerin oranı ise

sadece %10,6'dır. Verilen yanıtlardan da anlaşıldığı gibi fabrikalarda giriş çıkış kontrolü oldukça yaygın olan bir uygulamadır. Araştırma sırasında fabrikaya giriş ve çıkışlarda benimsenen en yaygın uygulamanın, giriş ve çıkışlarda turnikelere elektronik kartların gösterilmesi şeklinde olduğu gözlenmiştir. Bu uygulama, giriş ve çıkış saatlerinin elektronik olarak kayıt altına alınmasını sağlamanın yanı sıra, güvenlik açısından da tercih edilmektedir. Giriş çıkışlarda kontrolün olmadığı fabrikalar, çoğunlukla az sayıda işçinin çalıştığı yerlerdir.

İşçilere, çalışırken hiç sürekli olarak izlendiklerini düşünüp düşünmediklerini sorduğumuzda ise %24'ü "hayır" yanıtını vermiştir. Sürekli izlendiğini düşünerek "evet" yanıtını verenlerle (%29) "zaman zaman" yanıtını verenleri (%45,3) birlikte değerlendirdiğimizde, genel olarak işçilerin dörtte üçünün çalışırken, başkası ya da başkaları tarafından sürekli izlendiklerini düşündükleri anlaşılmaktadır. Kuşkusuz işçileri bu şekilde düşünmeye sevk eden nokta, fabrikanın örgütlenme biçimi kadar ustabaşı ve formenlerin aynı zamanda denetleyici görevini yerine getirmesiyle yakından ilgilidir. Üretim sürecinin başından sonuna kamera ile sürekli gözetim altında tutulduğu fabrikalarda, sürekli izlenme düşüncesinin daha yaygın olduğu gözlenmiştir. Benzer bir durum, işçilerin çalışma kıdemi ile çalışırken gözetlendiklerini düşünme durumu arasındaki ilişkide de gözlenmiştir.

İşçilerin çalışma kıdemi ile çalışırken sürekli izlendiklerini düşünme durumu arasında nasıl bir paralellik olduğu Tablo 8'de görülmektedir. Çalışma kıdemi 1 ila 7 yıl arasında olan işçilerde çalışırken sürekli izlendiğini düşünenlerin oranı daha fazla iken, 7 yıl ve üzeri kıdeme sahip işçilerde bu oran belirgin bir şekilde azalmaktadır. Benzer bir şekilde, "çalışırken sürekli izlendiğinizi düşünüyor musunuz?" sorusuna "hayır" diyenlerin oranı 7 yıldan az kıdemi olanlarda daha az iken, 7 yıl ve üzeri çalışma kıdemine sahip işçilerde "hayır" diyenlerin oranı daha yüksek görülmektedir. Tablo 8'de dikkat çeken bir diğer nokta, soruda "zaman zaman" şıkkını işaretleme oran-

larının birbirine yakın çıkmış olmasıdır. Bu sonuçlardan yola çıktığımızda, işçilerin yaklaşık %75'i farklı derecelerde de olsa çalışırken sürekli olarak izlendiğini düşünmektedir. İşyerinde gözetim uygulamalarının işçilerin algıları üzerindeki etkisini söz konusu yüksek oran üzerinden gözlemlemek mümkündür.

Tablo -8: Çalışma Kıdemine Göre İşçilerin Çalışırken İzlendiklerini Düşünme Durumu

Kıdem		Çalışırken hiç sürekli olarak izlendiğinizi düşündüğünüz oldu mu?				
		Evet	Hayır	Zaman zaman	Yanıt yok	Toplam
1 yıldan az	Sayı	23	15	40	1	79
	%	29,1	19,0	50,6	1,3	100
1- 2 yıl arası	Sayı	44	21	41	1	107
	%	41,1	19,6	38,3	,9	100
3-6 yıl arası	Sayı	35	15	40	2	92
	%	38,0	16,3	43,5	2,2	100
7-12 yıl arası	Sayı	12	28	38	3	81
	%	14,8	34,6	46,9	3,7	100
12 yıldan fazla	Sayı	7	21	30		58
	%	12,1	36,2	51,7		100
Toplam	Sayı	121	100	189	7	417
	%	29,0	24,0	45,3	1,7	100

Ki Kare: 36,496 P = 0, 00

İşçilerle yapılan yüz yüze görüşmelerde sürekli izlenme duygusunun işçiler üzerinde nasıl bir etki yarattığına ilişkin sorular da sorulmuştur. Görüştüğümüz işçiler, özellikle kamera ile izlenme konusunda ciddi rahatsızlık duyduklarını ifade etmişlerdir. Örneğin taşeron olarak çalıştığını söyleyen genç bir kaynak işçisinin söyledikleri dikkat çekicidir:

> Yaptığımız iş kamera ile sürekli izleniyor. Kafanı kaldırsan kamera ile göz göze geliyorsun. Çalışırken uyardıklarında itiraz etsen kamera kayıtlarında var diyorlar, şöyle şöyle yaptın diyorlar. Adamla resmen dalga geçiyorlar.

Benzer şekilde, özürlü kadrosundan işe girdiğini söyleyen bir galvaniz işçisi, sürekli izlenmenin kendisinde yarattığı olumsuz etkiyi şu ilginç cümlelerle ifade etmiştir:

> Ben fabrikaya özürlü kadrosundan girdim. Çalıştığım yer cehennem gibi. İnsan yerine konmuyoruz, sürekli azarlıyorlar. Kameraların gözü sürekli üzerimizde; psikolojim bozuldu, tedavi görüyorum. Doktorlar sakinleştirici ilaç verdi, onu kullanıyorum. Geçen kaliteci beni azarlayınca döndüm kafayı çaktım. Ustabaşı araya girdi. Ustabaşı hemşehrim olur. Araya girip ortamı sakinleştirdi. Beni de depoya verdiler. O gün bugündür kimse bana bulaşmıyor.

Her iki görüşmenin yapıldığı sırada işçilerin konuşurken gergin ve sinirli oldukları, sürekli izlenme duygusunun üzerlerinde belirgin bir psikolojik baskı yarattığı gözlenmiştir. Yukarıdaki işçi örneğinde olduğu gibi, fabrikalarda denetim uygulamaları karşısında özellikle hemşehricilik üzerinden, enformel olarak bir korumacılığın geliştirilmiş olması önemli bir veri olarak değerlendirilebilir. Türkiye'de sınıf oluşum süreci içinde önemli bir kültürel etken olarak dikkat çeken hemşehricilik olgusu, pek çok alanda olduğu gibi, denetim uygulamalarının yarattığı sonuçlar üzerinde de oldukça etkili bir faktördür. Bu durum, kimi zaman denetim uygulamalarına boyun eğmenin bir aracı haline gelirken, kimi zaman da zaman zaman denetimden kaçmanın fırsatı olarak kullanılabilmektedir.

Araştırmaya katılan işçilere "işyerinizde hangi denetim biçimleri kullanılıyor?" sorusunu sorduğumuzda %94,5 gibi büyük bir çoğunluğunun hem insana dayalı, hem teknolojik denetimin uygulandığını belirtmiş olması dikkat çekicidir. Verilen yanıtların bu şekilde yoğunlaşması, işçilerin üretim

sırasında teknik yöntemlerle olduğu kadar, insana dayalı yöntemlerle de yoğun olarak denetlendiklerini belirtmeleri açısından önemlidir. Bu yönden bakıldığında, gerek insana dayalı, gerekse teknolojik denetimin aynı amaca yönelik olarak ve birbirini tamamlayacak şekilde uygulandığını ve bunun işçiler tarafından açıkça fark edilen bir uygulama olduğunu tespit etmek mümkündür.

İşçilere, çalıştıkları fabrikada insana dayalı denetimin kimler aracılığıyla yapıldığı sorulduğunda, yarısından fazlası ustabaşı (%57,8) yanıtını vermiştir. Bu durum, üretim araçlarının gelişmişlik düzeyinde, teknolojinin ulaştığı düzeye ve çalışma biçimlerinde meydana gelen tüm değişikliklere karşın, ustabaşıların hâlâ üretimde önemli bir yer tuttuğunun görülmesi açısından önemlidir. Ustabaşını, yöneticiler (%16,5), mühendisler (%15,3) ve diğerleri izlemektedir.

Taşeron işçilerle yapılan bir görüşmede insana dayalı denetim konusunda, özellikle formenlerin taşeron işçilere yaklaşımı konusunda ciddi yakınmalarla karşılaşılmıştır. Örneğin bir taşeron kaynak işçisinin şu ifadeleri işçilerin üzerindeki baskıyı anlamak için önemlidir:

> Çalışırken formenlerin gözü sürekli üzerimizde. Taşeron olduğumuz için çalışırken kadrolulara göre daha tedirgin oluyoruz. Formen bana uzun süre bakarsa huzursuz oluyorum, elim ayağım birbirine dolaşıyor. Bunların askerdeki komutanlardan farkı yok. Formenlerin taşeron işçilere yaklaşımı işin akışına göre değişiyor. Çalışırken hata yapmadığın sürece sorun yok. Formenlerin verdiği emirlere harfiyen uymak zorundasın, yoksa hemen çıkışını veriyorlar. Çoluk çocuğumuza bakmak için çalışmaya mecburuz. Formen bizi azarlasa da, işimizden olmamak için sesimizi çıkaramıyoruz.

Taşeron kaynak işçisinin verdiği yanıtta görüldüğü gibi, insana dayalı denetim, özellikle taşeron işçilerde ciddi tedirginliklere neden olabilmektedir. Yapılan görüşmelerde taşeron işçiler, sadece formenlere değil, ustabaşları ve kadrolu işçilere

yönelik olarak da benzer ifadeler kullanmışlardır. Araştırmamız sırasında, taşeron işçilerin önemli bir bölümü ailelerini memleketlerinde bırakarak, onların ifadesiyle "ekmek parası" için gurbete geldiklerini belirtmişlerdir. Bu durum, taşeron olarak çalışan işçilerin çok büyük zorluklar ve hakaretler karşısında bile gerekli tepkileri göstermemelerine neden olabilmektedir. Bu anlamda özellikle taşeron olarak çalışan işçilerin denetim uygulamaları karşısında, kadrolu işçilere göre daha itaatkâr ve daha uyumlu oldukları çalışmamız boyunca gözlemlediğimiz önemli bir özellik olmuştur.

İşçilere ayrıca, işyerinde teknolojiye dayalı denetimin nasıl yapıldığı sorulmuştur. Teknolojik denetimin birden fazla şekilde yapıldığı dikkate alınarak, tüm yanıtlar değerlendirmeye katılmıştır (n=583). Verilen yanıtlara baktığımızda, teknik denetimin çoğunlukla "giriş çıkışlarda kart basma" (%66,6), "bilgisayar/makine destekli ölçme" (%16,3) ve "çalışma sürecinin kamera ile izlenmesi" (%13) şeklinde gerçekleştiği görülmektedir.

Araştırma sürecinde görüşme yaptığımız işçilerin bazıları, özellikle üretim sürecinin kamera ile izlenmesi konusunda Kocaeli'de yoğun uygulamaların olduğunu ve birçok fabrikada kamera izleme sistemlerinin kurulmaya başlandığını söylemiştir. Hatta tencere fabrikasında çalıştığını söyleyen bir kadın montaj işçisi, eğer araştırmayı bir yıl sonra yapsaydık kamerasız fabrika kalmayacağını iddia etmiştir. Aynı işçi, çalıştığı fabrikaya kameranın hangi amaçla takıldığını ise şu cümlelerle belirtmiştir:

> Bizim işveren yakın zaman önce fabrika içine 71 tane kamera yerleştirdi. Gerekçe olarak üretimi izlemek istediğini, işçileri izlemek gibi bir derdinin olmadığını söyledi. Fabrika içinde sigara içmek yasak. Aslında işveren kim daha çok sigara içiyor, kim çalışma zamanından çalıyorun hesabını yapıyor. Hepimiz her şeyin farkındayız aslında. Ama güven eksikliği yüzünden ortak hareket edemiyoruz.

Boru fabrikasında makine operatörü olarak çalıştığını söyleyen başka bir işçi ise, fabrika içinde kamera olmasının ne anlama geldiği ve sonuçları konusunda benzer şeyler söylemiştir:

> Fabrika içinde kameranın olması, işçilerin çivi gibi oldukları yere çakılmasına neden oluyor, ama üretimi arttırmıyor. İşçiler huzursuz olduğu için üretim artmıyor, aksine daha da yavaşlıyor. İşverenin kamerayı koyma amacının işçilerin ne yaptığını, nasıl çalıştığını izlemek olduğunu hepimiz biliyoruz. Üstelik üretimde yapılan kamera kayıtlarını geriye dönük olarak rahatlıkla inceleyebiliyorlar.

Yukarıdaki her iki değerlendirmede de görüldüğü gibi, gerek insana dayalı, gerekse teknik denetim biçimlerinin nedenleri ve uygulama amaçları işçiler tarafından bilinmektedir. Görüştüğümüz işçiler ister insana dayalı, ister teknolojik denetim olsun, tüm denetim uygulamalarının işçileri daha yoğun çalışmaya, dolayısıyla üretimi arttırmaya yönelik uygulamalar olduğunun farkında olduklarını, ancak gerek işlerini kaybetmemek için, gerekse aralarındaki güven eksikliğinden kaynaklı olarak, çoğu zaman bu tür uygulamalara itiraz edemediklerini belirtmişlerdir. Uzun süredir aynı fabrikada ustabaşı olarak çalıştığını belirten orta yaşlı bir işçiye, "Sizin fabrikaya kamera sistemi kurup, sizi gözetleseler ne yaparsınız?" diye sorduğumuzda verdiği yanıt, diğer yanıtlara göre çok daha farklı ve tepkili olmuştur:

> Bizim fabrikaya kamera taksınlar. O kameraları kırar, parçalar, takanlara yedirirz. Bu yaştan sonra kimsenin bizi gözetlemesine izin vermeyiz. Zaten çalışma koşulları ağır, bir de kamerayla uğraşamayız. Bu yaştan sonra gözetlenmeye hiç niyetim yok.

Görüldüğü gibi teknik denetimde giriş ve çıkışlardaki denetim işçiler tarafından sorun edilmez iken, konu işçilerin kamera ile izlenmesine gelince, tepkiler farklılaşmaktadır.

Üretim sürecinde teknoloji ve makineler ne kadar yetkinleşir, onların canlı bir eklentisi durumuna düşen işçiden bağımsız olarak üretimdeki ve denetimdeki ağırlığı ne kadar artarsa, işçilerin üretim ve emek sürecindeki inisiyatif ve dirençlerinin kırılması o kadar kolaylaşmaktadır. Öte yandan bu durum, aynı zamanda işçilerin denetim uygulamaları karşısındaki tutum ve davranışlarının değişmesine ve farklılaşmasına neden olmaktadır.

Araştırmaya katılan işçiler, "Molalar dışında zorunlu ihtiyaçlarını gidermeniz mümkün oluyor mu?" sorusuna çoğunlukla (%56,6) "genellikle oluyor" ve "her zaman oluyor" yanıtını vermiştir. İşçilerin %43,4'ü "bazen oluyor, bazen olmuyor", %11,5'i "çoğu zaman olmuyor" ve %6,5'i "hiçbir zaman olmuyor" şeklinde yanıt vermiştir. Bu soruya verilen yanıtlar, üretim sırasında zorunlu ihtiyaç durumunda bile bazen sorunların yaşanabildiğini göstermektedir. Molalar dışında zorunlu ihtiyaçların giderilmesinin zaman zaman ne kadar zor olduğunu otomobil fabrikasında çalışan bir montaj işçisi şu şekilde ifade etmiştir:

> Çalışırken tuvalete gitmek için izin istemek zorundasın. İzinsiz gitmen mümkün değil. Ne kadar zor durumda olursan ol. Üretim içinde senin ihtiyaçlarını gidermenin imkânı yok. Ne olursa olsun o bant durmayacak, gerisi hikâye. Yaz aylarında bazı arkadaşlar sıcaktan baygınlık geçiriyorlar, klimalar yetersiz. İş güvenlikçileri hiçbir şey yapmıyor. Tek dertleri aman işçiler bir yerlerini kesmesin. Yoksa iso miso alamazmışız. Sen istersen sıcaktan öl, hiç kimsenin umurunda değil. Varsa yoksa üretim, kalite. Başka hiçbir şey önemli değil onlar için.

Benzer şekilde, aynı otomobil fabrikasında çalışan başka bir montaj işçisi, molalar dışında bırakalım zorunlu ihtiyaçları karşılamayı, sürekli ayakta ve hareketli olmak zorunda olduklarını ve bunun da işçilerde çeşitli sağlık sorunları yarattığını ifade etmiştir:

> Bizim fabrikada meslek hastalığı çok oluyor. Bant boyunca 7,5 saat sürekli yürüyoruz ve molalar dışında oturma imkânımız hiç yok. Çalıştığın hat kesinlikle durmayacak. Sürekli ayakta durduğumuz için fabrikada çalışan işçilerin çoğu bel fıtığı oldu. Çalışma şartları çok ağır olduğundan her ay 40-50 kişi işi bırakıyor. Günde 5-6 işçi bel fıtığı şikâyetiyle doktora çıkıyor. Bel fıtığı olanları tazminatını ödeyerek gönderiyorlar.

Yukarıdaki her iki işçinin ifadesi, üretimde yaşanan teknolojik gelişmelere ve özellikle büyük ölçekli fabrikaların sahip olduğu her türlü imkâna rağmen, işçilerin konumunun ve onlar üzerindeki despotik denetim biçimlerinin varlığını günümüzde de sürdürdüğünü göstermektedir. Benzer sonuçlara, Güngör'ün (2003) bir otomobil fabrikasında yaptığı çalışmada da rastlamak mümkündür. Nichols ve Suğur (2005:170) otomobil işçileriyle yaptıkları görüşmelerde bant sisteminin işçiler üzerinde ciddi bir baskı unsuru yarattığını, baskının kaynağının ise kalite peşinde olma ve hata yapmama ihtiyacından kaynaklandığını belirtmektedir. Bir başka zorunluluk da üretim bandının durmaması gerektiğidir. Bant işçileri genellikle kendilerinin yerine başka bir işçi gelmeden ya da çok hızlı çalışıp bantta öne geçmeden, kısa bir mola için bile banttan ayrılamazlar.

Araştırmaya katılan işçilere, "fabrikada işlerin düzenli yürümesi için işçilerin sıkı disiplin altında çalıştırılması şarttır" ifadesine katılıp katılmadıkları sorulduğunda, işçilerin yarısından daha azının "katılmıyorum" cevabını vermesi ilginçtir. Bu ifadeye katıldığını belirtenlerin oranı %12,2 gibi az sayılabilecek düzeyde olmasına karşın, "kısmen katılıyorum" diyenler %39,1 ile yüksek sayılabilecek bir oranda çıkmıştır. Bu durum, işçilerle yapılan görüşmelerde de gözlenmiş ve çok sayıda işçi kendisi disiplinli bir şekilde çalışırken, diğer arkadaşlarının sürekli kaytarmaya çalıştığını, bunun da herkesi olumsuz etkilediğini belirtmiştir.

Tencere fabrikasında çalışan bir kadın montaj işçisi, önceleri disiplinsizlikten şikayet ettiklerini, ancak sonra çalışma

şartlarının nasıl değiştiğini şu sözlerle ifade etmiştir;

> Eski işyerimiz dingonun ahırı gibiydi. İşçiler de aile gibiydi ama çok disiplinsizdi. İsteyen işe gelmezdi. Moralim bozuk olunca işe gitmezdim, yıllık izinden düşerlerdi. O zaman daha çok çalışıyorduk, çok stresli ve gergin oluyorduk. Sonra patron İtalyan ortak aldı. Önce işyerimiz sonra her şey değişti, daha disiplinli oldu. Ama şimdi de fabrika askerî kışla gibi oldu. Yönetim Kurulu başkanı emekli albay olduğu için biz de asker gibi çalışıyoruz.

İşçilerin çalışma disiplini denilince nasıl bir uygulama ile karşı karşıya kaldıklarını ve bu durumu nasıl algıladıklarını görmemiz açısından, büyük bir otomobil fabrikasında çalışan montaj işçisinin şu söylediklerine kulak vermek faydalı olacaktır:

> Bizim fabrikada disiplin çok sıkı; 10'ar dakikalık iki mola, yarım saat yemek arası var. Onun dışında sürekli ayakta çalışıyoruz, oturmak yok. Biz fabrikaya genellikle askeriye diyoruz. Fabrika içinde işçilerin dizilişi ve çalışma şartlarına bakınca askeriyeden farklı olduğu söylenemez.

Aynı fabrikada çalışan başka bir montaj işçisi ise, üretimin belli bir disiplin içinde sürekli arttırılması için nasıl çalıştıklarını şu sözlerle ifade etmiştir:

> Bizde belli bir imalât sayısı yok. Aksine aynı insanla her gün biraz daha fazla sayı üretmek zorundasın. Dur durak yok, nereye kadar dayanacağız, ne kadar sabredeceğiz Allah bilir. Bant sistemi ile çalıştığımız için performansımız sürekli artmak zorunda. Ne kadar üretebilirsen üret artık. Seni düşünen yok. Allah hepimize yardımcı olsun.

Bir başka montaj işçisi ise aynı durumu ilginç bir benzetme ile açıklamaya çalışmıştır:

> Sürekli artan iş temposu ve ağır çalışma koşulları hepimizi canımızdan bezdirdi. Bantta işleyen makinelerden farkımız yok. Biz de onlar gibi robotuz. Bant sistemi eskiden köleleri daha çok çalıştırmak için yapılmış. Zaten bizim de köleden farkımız yok.

Yapılan görüşmelerde belirtilenlerden de anlaşılabileceği gibi, işçilerin sıkı disiplin altında çalıştırılması yaptıkları işe ve çalışma koşullarına göre değişmektedir. Ancak işçilerin "disiplinli çalışmak" konusunda aralarındaki küçük farklılıklara rağmen hemen hepsinin hemfikir olduğu nokta, "askerî disiplin" olarak tanımladıkları ve iş performansının sürekli artmasına dayanan uygulamalardan duyulan rahatsızlıktır. Bu tür şikâyetler, özellikle büyük ölçekli fabrikalarda çalışan işçilerle yapılan görüşmelerde yoğun olarak gözlenmiştir.

Araştırmaya katılan işçilerin yarıya yakını sıkı disiplin altında çalışmanın gerekli olduğunu düşünmesine karşın, "eğer işçileri sürekli gözetlemezsek, onları denetlemezsek kaytarırlar" ifadesine işçilerin önemli bir bölümünün (%62,1) "katılmıyorum" cevabını verdiği görülmektedir. "Kısmen katılıyorum" diyenlerin oranı önceki soruya verilen yanıta göre azalmış olmasına rağmen (%29), yine de yüksek olduğu söylenebilir. İşçilerle yaptığımız görüşmelerde, tıpkı Taylor'un "hareket zaman etütleri"nde olduğu gibi, mühendisler aracılığıyla üretim ölçümü üzerinden yoğun bir denetimin yaşandığı bizzat işçiler tarafından söylenmiştir. Bu konuda bir kalite kontrol işçisi gözlemlerini şöyle anlatmıştır:

> Bizim fabrikada mühendisler boyunlarında kronometre, ellerinde kâğıt kalem, işçilerin arasında geziyorlar. Mühendis bazen çaktırmadan bir işçinin yanına yanaşıp bir dakikada ne kadar üretim yaptığını kontrol ediyor. Eğer yavaş çalışıyorsa onu uyarıyor. Bir de elindeki deftere sürekli bir şeyler yazıyor.

Yukarıdaki kalite kontrol işçisinin de belirttiği gibi, 20. yüzyılın başında Taylorizm uygulamaları içinde önemli bir yer tutan "hareket zaman etütleri", günümüzde de benzer mantık ve uygulamalarla devam etmektedir. Bu durumun işçiler üzerinde ciddi bir psikolojik baskı yarattığı ve iş stresini arttırdığı söylenebilir.

> Fabrika gibi bir kurumda, işçi emeği ve işçinin kendi çalışma-

> sı üzerine bilgisi, teknik iyileştirmeler, küçük icat ve keşifler, işçinin çalışma sırasında yapabileceği mikro uygulamalar anında not edilir ve kaydedilir; dolayısıyla, işçinin kendi pratiğinden elde edilir, gözetleme aracılığıyla onun üzerinde uygulanan iktidar tarafından biriktirilir. Bu şekilde işçinin çalışması, yavaş yavaş, denetimin güçlenmesini sağlayacak olan belli bir üretkenlik bilgisine ya da teknik bir üretim bilgisine dâhil olur (Foucault, 2005:251).

Boru fabrikasında çalışan bir Galvaniz işçisi, işyerinde her şeyin kayıt altına alınmasını performans değerlendirmesi ile ilişkilendirerek şunları söylemiştir:

> Bizde performans değerlendirmesi var. Ustabaşı performans çizelgesini yaptığımız işlere göre not vererek dolduruyor, imalât şefi onaylıyor. Performans değerlendirmesi ile tüm işçilere not veriyorlar ama bu puanların ücretimize hiçbir etkisi olmuyor. Ama iş performans düşüklüğünü işçinin aleyhine kullanmaya gelince dosyayı hemen açıyorlar. Fırsatı hiç kaçırmıyorlar.

Aynı fabrikada çalışan başka bir galvaniz işçisi iş arkadaşının sözlerini şöyle sürdürmüştür:

> Biz boru üretiyoruz. Üretim sırasında bir hata olursa işçiler disipline veriliyor. İşyeri disiplin kurulu seni sorguya çekiyor. Sen böyle böyle hata yapmışsın diyor. Disiplin soruşturması sonrasında ya ihtar veriyorlar ya da yevmiyeden kesiyorlar. Sonra verilen cezaları dosyalıyorlar. Dosyadaki bilgileri işçileri işten çıkaracakları zaman kullanıyorlar.

Yukarıdaki yanıtlar birlikte değerlendirildiğinde yönetimlerin işçileri nasıl değerlendirdiğini anlamak kolaylaşmaktadır. Nichols ve Suğur'un (2005:167) belirttiği gibi; "işçiler için yönetim uygulamalarının önemli bir öğesi de işin, kendilerini çok çalıştıracak biçimde örgütlenip örgütlenmediğidir". Bunu engelleyecek her durumun önüne geçebilmek için denetim ve gözetim sistemleri dün olduğu gibi bugün de tüm boyutla-

rıyla uygulanmaya devam etmektedir. İşçilerin denetlenmeye ve gözetlenmeye ilişkin düşünceleri farklılıklar göstermekle birlikte, üretim sürecindeki tüm değişiklik ve uygulamaların hedefinin işçileri daha fazla çalıştırmak ve üretimi daha da arttırmak olduğu anlaşılmaktadır.

İşçilere, "üretimde teknolojinin kullanılması yaptığınız işi nasıl etkiliyor?" diye sorduğumuzda, yarısından biraz fazlası (%52,5) "yaptığım işi kolaylaştırıyor" yanıtını vermiştir. Üretimde teknolojinin kullanılmasına, "üretimi arttırıyor ama yaptığım işin önemsiz olduğunu düşünüyorum" diyenlerin oranı %13,9'dur. İşçilerin %17,7'si eskiye göre daha çok çalıştığını ve iş stresini arttırdığını belirtmiştir. Bu durumu, üretim sürecinde emeğin giderek daha fazla oranda teknolojiye bağımlı hale gelmesi ile açıklamak mümkündür. İşçilerin sadece %14,1'i teknolojinin yaptığı işi etkilemediğini belirtmiştir.

Üretimde teknolojinin kullanımı kendi başına ele alındığında, çalışma saatlerini kısaltması gerekirken, çalışma sürelerini uzatmakta; çalışmayı hafifletmesi gerekirken işin yoğunluğunu artırarak işçilerin daha fazla çalışmasına neden olabilmektedir. Benzer şekilde teknoloji, kendi başına ele alındığında, insanların çok yönlü becerilerini geliştirmesi gerekirken, işçilerin kendilerini değersiz hissetmelerine neden olabilmektedir. Araştırmamız sırasında bu yönde çok sayıda örnekle karşılaşılmıştır.

Araştırmaya kalan işçilere "sürekli aynı işi mi yapıyorsunuz, yoksa farklı işler yaptığınız oluyor mu?" sorusunu sorduğumuzda; %45,8'i sürekli aynı işi yaptığını, %18'i yaptığı işin çok az değiştiğini belirtmiştir. Bu durum araştırma kapsamındaki metal fabrikalarında Fordist üretimin genel özelliklerinin %63,8 gibi yüksek bir oranda devam ettiğini göstermesi açısından önemlidir. İşçilerin %23,7'si "iş yoğunluğuna ya da siparişe göre değişiyor" yanıtını verirken, %12,5'i sürekli olarak farklı işler yaptığını belirtmiştir.

İşçilerle yaptığımız görüşmelerde gerek sürekli aynı işi

yaptığını söyleyenler, gerekse farklı işler yaptığını söyleyen işçiler her iki durumdan da şikâyetçi olduklarını belirtmişlerdir. Örneğin büyük bir otomobil fabrikasında montaj işçisi olarak çalışan bir işçi, sürekli aynı işi yapmanın kendisini nasıl etkilediğini şu cümlelerle ifade etmiştir:

> Fabrikada hep aynı işi yaptığım için çok sıkılıyorum. Bir arabayı 102 saniyede üretiyoruz. 7,5 saat boyunca 265 arabanın aynı parçasını sıkarsan çıldırırsın. Rotasyon olmadığı için bazen delirecek gibi oluyorum. Robotlardan hiçbir farkımız yok.

Tencere fabrikasında montaj işçisi olarak çalıştığını belirten bir kadın işçi ise, yukarıdaki işçinin aksine, mesai saatleri içinde sürekli farklı işleri yapmasının kendisini nasıl etkilediğini şöyle açıklamıştır:

> Çalıştığım fabrikada uzun süre aynı işi yapmıyorum. Yaptığım iş sürekli değişiyor. Bazen o kadar hızlı değişiyor ki elim ayağım birbirine dolaşıyor, ne yapacağımı bilemiyorum.

Her iki ifadeden de anlaşılabileceği gibi, işçilerin üretim sürecinde sürekli aynı işi yapması ya da sürekli farklı işler yapıyor olması olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir.

İşçilere, üretim sırasında hata yapmaktan çekinip çekinmediklerini sorduğumuzda, %39,6'sı "evet" yanıtını vermiştir. Aynı kategoride değerlendirebileceğimiz "zaman zaman" (%34,3) yanıtını verenlerle birlikte değerlendirdiğimizde, araştırmaya katılan işçilerin toplamda %73,9'u "sürekli" ya da "zaman zaman" hata yapmaktan çekindiğini ifade etmektedir. Hayır yanıtı verenlerin oranı ise sadece %25,2 ile sınırlıdır. İşçilerle yaptığımız görüşmeler sırasında bu soruyu sorduğumuzda, bir boru fabrikasında çekim operatörü olarak çalıştığını belirten bir işçi şu cevabı vermiştir:

> Bizim ürettiğimiz makine çok hassas. Hızlı çalıştığın zaman arada hatalar oluyor. Hata yaptığında malzeme aynen hurdaya gidiyor. Yeniden kullanamıyorsun. Seri üretim yapıyorsan

> hata yapman kaçınılmaz. Bizden sıfır hata ile üretim yapmamızı istiyorlar. Kaliteli malzeme çıkarmak için yavaş çalışman lazım. Hızlı çalıştığımız için hatalı üretim oluyor ister istemez.

Araştırmaya katılan işçilere mesai ya da vardiya saatleri belirlenirken kendilerine danışılıp danışılmadığı sorulduğunda sadece beşte biri (%20,6) "evet" yanıtını vermiştir. "Hayır" diyenler %53 gibi yüksek bir oranda seyrederken, işçilerin %26,3'ü "bazen" yanıtını vermiştir. Yapılan görüşmelerde gerek fazla mesai, gerekse vardiya uygulamalarının çoğunlukla işçilere sonradan bildirildiği ifade edilmiştir. Otomobil fabrikasında montaj işçisi olarak çalışan bir işçinin bu konuyla ilgili olarak söyledikleri dikkat çekicidir:

> Bizde mesaileri yönetim belirler. İşçiye fikrini sormazlar hiç. Sana mesai yazıldı mı, hiçbir şey diyemezsin. Başka bir işin var mı yok mu hiç düşünülmez. Varsa yoksa iş, bütün hayatımız iş oldu neredeyse. Herkes bir an önce buradan kurtulmak istiyor. Zaten başka bir iş bulan hemen bırakıyor. Kim isteyerek işkence görmek ister ki!

Yukarıdaki montaj işçisinin söylediklerinin özellikle büyük ölçekli fabrikalar açısından genel durumu yansıttığı söylenebilir. Mesai ve vardiya saatlerinin işçilerin bilgisi dışında belirlenmesi nedeniyle, araştırma boyunca çok sayıda görüşmenin yapılamamış olduğunu ayrıca belirtmek gerekir.

Araştırmaya katılan işçilere, "çalıştığınız fabrika size hangi mekânı çağrıştırıyor" diye sorduğumuzda, önemli bir bölümü "ekmek teknesi" (%44,1) yanıtını vermiştir. Çalıştığı fabrikayı "sadece işyeri" olarak tanımlayanların oranı ise %29,5'tir. Çalıştığı fabrikayı "askerî kışla" (%9,4) ve "hapishane" (%8,4) olarak tanımlayanların büyük bölümünü büyük ölçekli fabrikalarda çalışan işçiler oluşturmaktadır. Açık uçlu olarak sorulan diğer şıkkına ise; "Tutuma göre değişiyor", "Zaman zaman hepsi", "Kariyer", "Eğlence mekânı", "Nazi çalışma kampı", "Evim" gibi yanıtlar verilmiştir.

Tablo - 9: Fabrika Ölçeğine Göre
Fabrikanın Hangi Mekânı Çağrıştırdığı

Fabrika Ölçeği		Çalıştığınız Fabrika Size Hangi Mekânı Çağrıştırıyor?						
		Ekmek Teknesi	Mesleki eğitim okulu	Sadece İşyeri	Askeri Kışla	Hapishane	Diğer	
10-100	Sayı	50	11	30	8	13		112
	%	44,6	9,8	26,8	7,1	11,6		100
101-199	Sayı	32	4	22	4	4	1	67
	%	47,8	6,0	32,8	6,0	6,0	1,5	100
200-399	Sayı	54	9	51	10	3	4	131
	%	41,2	6,9	38,9	7,6	2,3	3,1	100
400 ve üzeri	Sayı	48	3	20	17	15	4	107
	%	44,3	2,8	18,9	16,0	14,2	3,8	100
Toplam	Sayı	184	27	123	39	35	9	417
	%	44,1	6,5	29,5	9,4	8,4	2,2	100

Ki Kare: 37,494 $P < 0,01$

Fabrika ölçeğine göre işçilerin çalıştığı mekânı en çok neye benzettiklerini sorduğumuzda işçilerin yarıya yakın bölümünün işyerini "ekmek teknesi" olarak değerlendirdiği anlaşılmaktadır. Fabrika ölçeği büyüdükçe verilen yanıtlardaki değişim en çok "askerî kışla" ve "hapishane" şıklarında yaşanmıştır. 400 ve üzerinde işçi çalışan fabrikalarda işçilerin çalıştığı fabrikayı askerî kışlaya ya da hapishaneye benzetme oranları diğerlerine göre daha fazladır. Büyük fabrikalarda çalışan işçilerle yaptığımız görüşmelerde bu yanıtlara paralel görüşler belirtilmiştir.

Özellikle büyük ölçekli fabrikalarda çalışan işçilerin önemli bir bölümünün "askerî bir disiplin" içinde çalıştıkları-

nı belirtmesi araştırma boyunca dikkatimizi çeken en önemli göstergelerden biri olmuştur. İşçilerin yarıya yakınının çalıştığı fabrikayı "ekmek teknesi" olarak nitelendirmesi tek başına denetim ve disiplin uygulamalarının olmadığı ya da az olduğu gibi bir yorum yapılması için yeterli değildir. Aksine, büyük ölçekli fabrikalarda denetim ve gözetimin bu fabrikalarda çalışan işçiler için olağan bir durum olarak algılandığını, benimsendiğini hatta içselleştirildiğini gösteriyor olabilir. Nitekim işçilerle yaptığımız görüşmelerde çok sayıda işçi denetim, gözetim ve disiplin uygulamalarını işyerinde olması gereken rutin uygulamalar olarak ifade etmiştir. Yapılan görüşmelerde dikkat çeken bir diğer nokta, anket sonuçlarına yeterince yansımamasına karşın, büyük fabrikalarda çalışan işçilerin bir bölümünün çalıştığı fabrikayı hapishane ya da askerî kışlaya benzetmeleridir. Uzun yıllar hapis yattıktan sonra büyük ölçekli bir fabrikada çalışmaya başlayan bir döküm işçisinin söyledikleri, hapishane ile fabrika arasında kurulan benzerliğin nasıl açıklandığını anlamak açısından önemlidir:

> Çalıştığım fabrikaya hükümlü kadrosundan girdim. 7 yıl hapis yattım. Bizi hapisteyken de çalıştırıyorlardı. Bazen kendimi hapisteymişim gibi hissediyorum. Buranın hapisten tek farkı orada sabah içtimasına çıkardık, fabrikada çıkmıyoruz. Burada köle gibi çalıştığımızı düşünüyorum. Biz insan olsak bizi bu kadar sıcakta çalıştıramazlar. Benim çalıştığım yerde sıcaklık 70-80 derece. Normal ayakkabıyla girsen ayakkabıların erir. Kölelerin bile bizden daha özgür olduğunu düşünüyorum.

Büyük bir otomobil fabrikasında montaj işçisi olarak çalıştığını söyleyen bir başka işçi ise çalışmanın kendisi için nasıl bir işkenceye dönüştüğünü şu ifadelerle açıklamıştır:

> Bizim bantta yedi kişi çalışıyor. Hapishanelerdeki hücreler gibi küçük bir yerde çalışıyoruz. Havalandırmalar sadece kendini havalandırıyor. Bazen öyle sıcak oluyor ki, yönetici ve mühendisler klimalı odalarından aşağıya bile inemiyorlar. Bir taraftan bant işkencesiyle, bir taraftan da sıcakla uğraşmak

zorunda kalıyoruz. Bizimki çalışmak değil, bile bile işkence görmek. Ama ne yaparsın, çoluğumuz çocuğumuz için çalışmaya mecburuz.

Bizde yemekhaneden fabrikaya gidene kadar on dakika geçiyor. Koşturarak yemekhane kuyruğuna giriyoruz. Orada 5-10 dakika bekliyoruz. Yemeği alelacele mideye indirip hızla banda koşuyoruz. Banda bir dakika geç kalırsan hemen azarı işitiyorsun.

Aynı fabrikada çalışan başka bir montaj işçisi olumsuz çalışma koşullarının sadece iş sırasında değil, iş dışında da kendilerini etkilediğini şöyle anlatmıştır:

Normal bir işçinin bir saatte yapabileceği bir işi bizim fabrikada yarım saatte yapıyoruz. İş dışında ölü gibi geziyoruz. Servise binince hemen uyuyakalıyoruz. Serviste on dakika uyumayı bile kazanç saydığımız oluyor. Hayatımız iş, yemek ve uyumakla geçiyor. 8 saat çalışmamıza rağmen, yaptığımız işin etkilerini aile ortamlarında da fazlasıyla hissediyoruz.

Aynı fabrikada çalışan bir kaynak işçisi, arkadaşının ardından şöyle devam etmiştir:

Fabrikada çalışma koşulları çok ağır. O yüzden işe gelmeyenlerin sayısı her geçen gün artıyor. Ama kimse neden böyle oluyor diye sormuyor. Çalışma koşullarını sorguladığın zaman önce sözlü olarak tehdit ediyorlar. Ardından çalıştığın bölüm değiştiriliyor. Fabrikanın en kötü bölümüne sürgüne gönderiyorlar. Ondan sonra uğraş dur işin yoksa.

İşçilerin sözlü olarak ifade ettiklerinden de anlaşıldığı gibi, özellikle çok sayıda işçinin çalıştığı fabrikalardaki denetim ve disiplin anlayışının 19. yüzyıldaki fabrikalarla arasında ciddi benzerlikler olduğu anlaşılmaktadır. Bu noktada ortaya çıkan temel farklılık, işyerlerinde işçilerin denetim ve takibinin daha sıkı biçimler almasından çok, işçilerin kapitalist otorite ve tahakkümü içselleştirmeye, kendi kendilerini denetlemeye (otodenetime) zorlanması, işyerindeki işçi arkadaşlarıyla

konuşmaya bile çekinir hale gelmesidir.

Araştırmaya katılan işçilere, "Sizce işçiler neden denetleniyor ya da gözetleniyor?" sorusunu sorduğumuzda, %41,2'si "üretimde zaman kaybı olmaması için" yanıtını vermiştir. Benzer bir şekilde "üretimde oluşacak hataları önlemek için" diyenlerin oranı %19,7'dir. İşçilerin %17,7'si "işçiler tembel, kaytarmasın diye" derken, %16,3'ünün "işçilere güvenilmediği için" yanıtını vermesi dikkat çekicidir. Yanıtları genel olarak değerlendirdiğimizde, işçilerin denetlenme ve gözetlenme nedeni olarak, üretimin sorunsuz sürmesini ve yöneticilerin işçilere yönelik olumsuz düşüncelerini dikkate aldıkları anlaşılmaktadır. Diğer yanıtını verenler ise gerekçe olarak; "İşçilere daha fazla baskı yapıp üretimi arttırmak", "İşçiler makinede iş kazası yapmasın diye", "İşçiler bir araya gelip de örgütlenmesinler diye" ifadelerini kullanmışlardır.

Araştırmaya katılan işçilere "çalışırken sizi denetleyenin uyarısına maruz kalsanız ne yaparsınız?" şeklinde bir soru sorduğumuzda önemli bir bölümü (%59,2) "yapılan haksız bir uyarıysa karşılık veririm" yanıtını vermiştir. Denetçinin uyarısı karşısında "sesimi çıkarmam, yapılan uyarıyı dikkate alırım" diyenlerin oranı %18,9, "moralim bozulur, üzülürüm" diyenlerin oranı %19,4'tür. Haksız bir uyarıysa karşılık veririm diyenlerin önemli bir bölümünü kadrolu işçiler oluşturmaktadır. Taşeron ve geçici işçiler ise, çoğunlukla denetçilerin yaptığı uyarılar karşısında, işlerinden olmamak için fazla itiraz edemediklerini ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan işçilere, denetçi tarafından denetlenmek ya da kamera tarafından izlenmenin kendileri üzerinde nasıl bir etki yarattığını sorduğumuzda ise ilginç sonuçlarla karşılaşılmıştır. Daha önceki sorularda işçilerin büyük bölümü çalıştığı fabrikayı "ekmek teknesi" ya da "sadece işyeri" olarak gördüğünü belirtirken, denetlenme ve kamera tarafından izlenme söz konusu olduğunda verilen yanıtlar farklılaşmaktadır. İşçilerin %29,3'ü denetlenme ya da izlenme durumunda kendisini "hapishanedeki mahkûmlar gibi" hissettiğini belirt-

miştir. %27,3'ü dikkatinin dağıldığını, işine yoğunlaşmakta güçlük çektiğini belirtirken, %18,9'u çalışırken "sinirli ve gergin olduğunu" vurgulamıştır. "Hata yapacağım diye endişeleniyorum" diyenlerin oranı %10,1'dir. Denetlenmek ya da izlenmekten etkilenmediğini ya da umursamadığını belirtenlerin sadece %12 ile sınırlı kalmış olması önemli bir göstergedir.

Özellikle işyerindeki denetim uygulamaları ile ilgili sorulara verilen yanıtlardan çıkan en çarpıcı sonuç, işçilerin denetim algısı arttıkça, denetim ve gözetime ilişkin düşüncelerinin olumsuz anlamda yükselmiş olmasıdır. İşyerinde denetlenmek ve gözetlenmekten rahatsızlık duymadığını belirtenlerin oranının sınırlı olması, işyerinde denetim ve gözetim uygulamalarının işçilerde yarattığı etkinin boyutlarını daha iyi görmemiz açısından önemli ipuçları vermektedir. Bu soruya "diğer" yanıtını veren işçilerin kısa yanıtları da değişik olmuştur; "Psikolojim bozulur, karnım ağrır terlerim", "Beni her yönden etkiler", "Aşırı sinirleniyorum, ana avrat dümdüz sövüyorum. Ekmeğim olmasa kafasını gözünü patlatırım", "Zevk alırım", "Sonuçta rahat edemezsin", "İşyerini terk edesim geliyor" "Rahat ve güvenli çalışırım".

İşçilerle yaptığımız görüşmelerde genellikle yukarıdaki yanıtlara paralel görüşler ifade edilmiştir. Ancak denetim ve gözetimle ilgili olarak, görüşme yaptığımız kadın ve erkek işçiler arasında bu konuda farklı ve birbirinin karşıtı yorumların yapıldığını belirtmek gerekir. Örneğin, kadın işçilerin önemli bir bölümü, iş sürecinin kamera ile izlenmesini onaylayan ve destekleyen ifadeler kullanmıştır. Tencere fabrikasında montaj işçisi olarak çalıştığını söyleyen bir kadın işçinin şu söyledikleri, aynı sırada görüşme yaptığımız diğer kadın işçiler tarafından da onaylanmıştır:

> Bizim fabrikada kamera var ama beni hiç etkilemiyor. Önümdeki işle uğraşıyorum. Hatta kameranın olması iyi oldu. Eskiden müdürler işçilerin arasında gezerken bazı işçiler birden çok çalışıyormuş gibi yapardı. Şimdi kamera var, kimin nasıl çalıştığı sürekli izleniyor.

Kadın işçilerin kendilerine yönelik denetimi onaylaması ile kadının toplumsal yapı içinde (ailede, okulda, işyerinde vb) sürekli olarak sosyal denetime tabi olması arasında bir ilişki kurmak mümkündür. Bu anlamda kadınların yaşamın tüm alanlarında karşı karşıya kaldığı sosyal denetimin sonucu olarak böylesi bir onay mekanizması geliştirmiş olabileceklerini tahmin etmek zor olmamalıdır. Bu tespit, daha önce yapılan benzer çalışmalar tarafından da doğrulanmaktadır (Ecevit, 1991; Nichols ve Suğur, 2005).

Araştırmaya katılan işçilere molalarda en çok hangi konulardan konuştuklarını sorduğumuzda, verilen yanıtlardan molalarda en çok güncel toplumsal olayları konuştukları (%30,9) görülmüştür. Bu durum işçilerle yapılan görüşmelerle de desteklenmektedir. İşçilerin, iç gelişmeleri olduğu kadar, dış gelişmeleri de takip ettikleri gözlenmiştir. Araştırmanın yapıldığı sırada İsrail'in Lübnan'a yönelik saldırıları başta olmak üzere, ABD'nin Irak işgali ve Filistin sorunu ile ilgili olarak çok sayıda yorum yapılmıştır. Bu yanıtlar, işçilerin yaşanan ekonomik, sosyal ve siyasal gelişmeler karşısında beklentilerin üzerinde bir duyarlılığa sahip olduklarını göstermesi açısından önemlidir.

İşçilerin molalarda yoğunluklu olarak konuştukları bir diğer konu ise "futbol"dur. Futbol tartışmalarının özellikle genç işçiler arasında oldukça yaygın olduğu gözlenmiştir. Hatta bir kahvehaneye anket çalışması için gittiğimizde, işçilerin, bir taraftan anketleri doldururken, diğer taraftan aynı gün oynanacak olan Galatasaray-Beşiktaş Süper Kupa finali ile ilgili yorum ve tartışmalar yaptıkları gözlenmiştir. Hatta maçın başlamasıyla birlikte bütün dikkatlerin ekrana yönelmesi, anket çalışmamızın da yarım kalmasına neden olmuştur.

İşçilerin üretimle ilgili şikâyetleri olduğunda ilk kiminle paylaştıkları sorusuna verdikleri yanıtlarda en dikkat çekici nokta, üretimde bir sorun olduğunda ilk başvurulan kişinin ustabaşı olmasıdır (%56,8). Bu durum, daha önceki sorularda da görüldüğü gibi, ustabaşının üretim sürecindeki konumu ve işlevleri açısından önemli bir yer tutmayı sürdürdüğünü

göstermektedir. Araştırma yapılan fabrikaların büyük bölümü orta ve büyük ölçekli olmasına karşın, üretimle ilgili şikâyetlerde ilk ustabaşları ile paylaşılması önemli bir sonuçtur. Ustabaşlarını %19,2 ile "iş arkadaşım", %9,4 ile "mühendis" yanıtları izlemiştir.

İşçilere yönetimle ilgili şikâyetlerini ilk kiminle paylaştıklarını sorduğumuzda, %37,6'sı "sendika temsilcisi ile" yanıtını vermiştir. Yönetim ile ilgili sorun ya da şikâyetlerde kurumsal bir ilişki kurulmak istendiği bu yanıttan anlaşılmaktadır. Bu soruda da ustabaşı yanıtı yüksek sayılabilecek orandadır (%22,8). Yönetim ile ilgili şikâyetlerini diğer işçi arkadaşlarıyla paylaştığını söyleyen işçilerin oranı %14,9'dur. İşçilerin yönetimle ilgili sorunlarını diğer işçi arkadaşlarıyla paylaşması, onların da fikrini almak istemelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Kadrolu işçilere aynı işyerinde çalışan taşeron ve geçici işçileri nasıl değerlendirdiklerini sorduğumuzda, yarısından fazlası "kendimizden farklı görmüyoruz" ifadesini kullanmıştır. İşçilerle yaptığımız görüşmelerde de benzer sonuçlarla karşılaşılmıştır. Örneğin kadrolu olarak çalıştığını söyleyen bir döküm işçisi taşeron işçilerin çalışma şartları ile ilgili şu ifadeleri kullanmıştır:

> Müteahhit işçilerinin Nazi kampında çalıştırılan işçilerden bir farkı yok. Adamların hiçbir hakkı yok. Müteahhit işçi başına para alıyor. Taşerona asgari ücret veriyor, geri kalanını cebine indiriyor.

Görüştüğümüz işçiler arasında yukarıdaki ifadelere benzer ifadeler ağırlıkta olmakla birlikte, özellikle sendikalı işyerlerindeki işçilerin bir bölümü bu durumun aynı zamanda örgütlülükleri için bir tehdit olduğunu ifade etmişlerdir. Kadrolu işçiler, taşeron ve geçici işçileri kendilerinden farklı görmediklerini belirtirken, taşeron ve geçici işçilerin verdikleri yanıtların daha farklı olduğu görülmüştür. Taşeron ve geçici işçilerin %40,5'i, kadrolu işçilerin kendilerini küçük gördüklerini belirtmiştir.

Kadrolu işçilerin taşeron ve geçici işçileri kendilerinden farklı görmediklerini söyleyenlerin oranı %38,2'dir. Kadrolu işçilerin %12,3'ünün taşeron ve geçici işçileri zaman zaman aşağıladıklarını söylemesi dikkat çekicidir.

Taşeron ve geçici işçilerin tamamına yakını ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Yaptığımız görüşmelerde taşeron ve geçici işçilerin söyledikleri anket sorularına verilen yanıtlarla paralellik göstermektedir. Örneğin büyük bir fabrikada çalıştığını söyleyen taşeron montaj işçisi, işyerindeki kadrolu işçilerle ilgili olarak şunları söylemiştir:

> Kadrolu işçilerle çok iyi geçinemiyoruz. Bizi hep küçük görüyorlar, iyi gözle bakmıyorlar. Benim ekmeğimi kazanmaktan başka bir amacım yok. Sonuçta hepimiz işçiyiz. Bizi kendileri gibi görmüyorlar. Hatta bazen aşağıladıkları bile oluyor.

Taşeron ve geçici işçilerin, sadece kadrolu işçilerden değil, tüm yönetim ve denetim kademelerinden şikâyetçi oldukları konuşmalarından anlaşılmıştır. Taşeron kaynak işçileriyle yapılan bir görüşmede söylenenler, taşeronda çalışmanın ne demek olduğunun görülebilmesi açısından önemlidir:

> Bizim yaptığımız iş serbest meslek gibi. Hiçbir yerde iki üç aydan çok çalışamıyoruz. Bir iş veriyorlar, iş bittikten sonra eyvallah diyorlar. Metalde kaynakçı sıkıntısı var ama taşeron olduğun zaman hem ücretin hem de değerin düşüyor, adam yerine konmuyorsun.
>
> Bizimki hayat değil. Bugün çalışsak yarın iş bulamıyoruz. Bugün toksak yarın aç geziyoruz. Zaten yaptığımız iş tehlikeli. Bir de iş kazası geçirirsek, evde çoluk çocuğa kim bakacak! O yüzden ben çocuğumun benim gibi sürünmesini istemem. Onun okumasını ve devlet memuru olmasını istiyorum. Yoksa bizim gibi el kapılarında sürünmek zorunda kalır.
>
> Bizim işte süreklilik yok. Çalışırken kadrolu işçiler gibi rahat değiliz. Taşeronda çalışıyorsan hayvandan farkın yok demek-

> tir. Her şeyin yarım yapılıyor. Başındaki ustabaşı ya da formenin sözünden çıkmaman lazım. Onlar seni azarlasa da, aşağılasa da sesini çıkarmayacaksın. Yoksa kendini hemen kapının önünde bulursun.

Taşeron kavramı dilimize Fransızcadan (tacheron) girmiştir. Kelime anlamı olarak zor ve tatsız işleri yapmak anlamına geldiği gibi, "hayvan gibi çalışmak" gibi küçük düşürücü anlamda da kullanıldığı bilinmektedir (Nichols ve Suğur, 2005).

Araştırmaya katılan işçilere, mesai saatleri dışında işlerini ne kadar düşündüklerini sorduğumuzda, %43,4'ü ya hiç düşünmediğini ya da çok az düşündüğünü belirtmiştir. "Ara sıra", "çoğunlukla" ve "işler yoğun olduğunda" mesai saatleri dışında işi düşündüğünü söyleyenlerin toplam oranı ise %56,6'dır. İşçilerin mesai saatleri dışında işin en çok hangi yanını düşündüklerini sorduğumuzda ise, %41 gibi büyük sayılabilecek bir oranı "çalışma koşulları" yanıtı verilmiştir. Bunu "çalışırken karşılaştığım sorunlar" (%22,1) yanıtı izlemektedir. Verilen yanıtlara bakıldığında, genel olarak işçilerin çalışırken karşı karşıya kaldıkları güçlüklerin, iş dışında da kafalarını meşgul ettiği anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan işçilere, "fabrika sahibi ya da yöneticilerle ortak çıkarlara sahip olduğunuza inanıyor musunuz?" sorusunu sorduğumuzda %60,7'si "hayır inanmıyorum" yanıtını verirken; "Evet inanıyorum" diyenler %13,7, "Kısmen inanıyorum" diyenlerin oranı %25,7'dir. Soruyu sorarken evet ve hayır şıkkının yanına "neden?" sorusu eklenerek, işçilerin verdikleri yanıtı gerekçelendirmeleri istenmiştir. Fabrika sahibi ya da yöneticilerle ortak çıkarlara sahip olduğuna inanan işçilerin verdikleri yanıtlar şu şekildedir: "İkimizin amacı da aynı: para kazanmak", "İki taraf da kendi geçimini sağlıyor", "İşleri alan onlar, işleri yapan bizler. Hepimiz bir bütünüz", "Nitekim hepimiz fabrikanın bir ferdiyiz", "Fabrika kazanacak ki, biz de kazanalım", "O da insan, biz de insanız", "Hepimiz ekmek için çalışıyoruz", "Asgari müştere-

kimiz işyeri", "Yönetici varsa ben varım, ben varsam yönetici var", "Küçük ya da büyük, hepimiz pastadan payımızı alıyoruz", "İşveren kazandıkça işçiyi muhafaza edecektir", "Çünkü ortak çıkarımız işin sürekliliğini sağlamak".

Fabrika sahibi ya da yöneticilerle ortak çıkarlara sahip olmadıklarını söyleyen işçiler, anket soruları içinde en çok bu konuda yorum yapmışlardır. Fabrika sahibi ya da yöneticilerle ortak çıkarları olmadığını savunan işçiler, neden sorusuna yanıt olarak görüşlerini şu ifadelerle gerekçelendirmişlerdir: "Sadece onlar kazanıyor", "Sınıf farkı var", "Neden? Ben orada işçiyim", "Biz amele takımıyız", "Bizim çıkarımız aynı değil", "Bizim ekmeğimiz küçülürken, onların göbekleri büyüyor", "Onlar paraya önem verir", "Ben onlardan az alıyorum", "Onlar zengin biz fakiriz", "İşçi sınıfıyız", "Yöneticiler işçi sağlığını umursamıyor", "Çalışma şartları", "Çünkü hep bana, hep bana diyorlar", "Bizi köle gibi görüyorlar", "Onlar kendini düşünür, bizi düşünmez", "Parayı onlar götürüyor, biz bakıyoruz", "Farklı dünyaların insanlarıyız", "Dürüst olmadıklarına inanıyorum", "Patronlara güvenmiyorum", "İşçiler makine değildir, pil gibidir. Dolar, boşalır. Adı üstünde insan", "Hakkımı vermiyor ki ortak çıkar olsun", "Onlar üretim araçlarının sahibi, biz ise emekçiyiz. Emeğimizden başka satacak hiçbir şeyimiz yok", "Kazancımda gözü olan işverenden bir şey beklemem", "Bizlerin bir makinenin somunuyla aynı değerde olduğunu düşündükleri için", "Kariyer için işçiyi harcarlar", "Bizim ne işimiz var, adamlar paragöz", "Sevimsizler", "Aramızda uçurum var", "İşçiye hak edilen ücretin ödenmediğini düşünüyorum", "Biz işçiyiz hep haksızız, onlar öyle düşünüyor", "Çünkü pastadan herkes payını alacak dedi patron", "Onlar arabalarının benzinini bile bizim işimiz sayesinde alıyor", "Çünkü gelir dağılımı farklı, eşitsizlik var", "Yönetici ve işçinin çıkarı hiçbir zaman aynı olmaz", "Onların gözünde posayız", "Onlar kadar rahat değilim", "O patron ben işçi, çıkarımız ortak olamaz", "Hepsinin Allah belasını versin", "Çünkü işçileri

birer basamak olarak görüyorlar. Değer yok", "Sonuçta bir işçiyim", "Onlar öyle düşünmemizi istiyor", "Onlar sömürür bir sömürülürüz", "Kurdun çalışana pay vermeyeceğinden dolayı inanmıyorum".

İşçilerin önemli bir bölümü neden fabrika sahipleri ve yöneticileriyle ortak çıkara sahip olmadıklarını, farklı ve dikkat çekici nedenlere bağlamıştır. İşçilerin verdikleri yanıtlardan, fabrika sahibi ya da yöneticilerle aralarındaki sınıfsal farklılıkların büyük ölçüde bilincinde oldukları ve bunu özellikle bölüşüm ilişkileri ile ilişkilendirerek açıklamaya çalıştıkları görülmüştür.

İşçilere çalıştıkları fabrikanın patronuyla, yöneticileriyle ve diğer işçilerle birlikte bir aile gibi olup olmadıklarını sorduğumuzda ise, %63,5'i "hayır bir aile gibi olduğumuzu düşünmüyorum" yanıtını vermiştir. Bu soruyu sormamızın nedeni, yöneticilerin sık sık kullandıkları "biz bir aileyiz" ifadesinin, işçiler tarafından ne kadar onaylandığını anlamaktır. İşçilerin önemli bir bölümü (%63,5) patronlarla bir aile gibi olmadıklarını belirtmiştir. İşçilerle yaptığımız görüşmelerde gerek "evet biz bir aileyiz" yanıtını verenler (%16,5), gerekse "bazen" diyenler (19,9), genellikle fabrikadaki diğer işçilerle birlikte kendilerini bir aile gibi hissettiklerini, ancak bu yanıtı verenlerin büyük bölümü patronlarını aileden birisi olarak görmediklerini belirtmişlerdir.

İşçilerin Yönetime Katılım Uygulamalarına Bakışı

Yönetimin geleneksel olarak gücünü belirleyen bilgiye sahip olma özelliği sayesinde, yukarıdan aşağıya otorite kullanımına dayanan işyeri yapılanması, yerini emek ile yönetim arasında yeni bir uyum doğmasına yol açan işçi ile patron arasındaki diyaloğa göre organize olmuş işyerlerine bırakmaya başlamıştır. Burada amaç, işyerinde hiyerarşiyi aşan öğrenme ortamında sözde "eşit ilişkiler" yaratmaktır. Bu, işyerinde tüm güç, sorumluluk ve bilgilenme farklarının ortadan kalktığı anlamına gelmemekle birlikte, artık eski ilişkilerin veri alı-

namayacağını, ilişkinin karakterinin taraflara, işe ve duruma göre değişebileceğini göstermektedir.

Araştırmaya katılan işçilere ekip çalışması hakkında ne düşündüklerini sorduğumuzda, olumlu yanıtlar alınmakla birlikte, işçilerin ekip çalışmasının ne amaçla yapıldığına ilişkin görüşleri de ortaya çıkmıştır. Buna göre, işçilerin %42'si ekip çalışmasını olumlu bulduğunu, işçilerin daha verimli çalışmasını sağladığını düşünürken, ekip çalışması ile işini severek yaptığını söyleyenlerin oranı %11,8'dir. Araştırmaya katılan işçilerin %30'u ekip çalışmasının "üretimi ve kârı arttırmaya yönelik bir uygulama" olduğunu söylerken, "herkesin birbirini denetlemesi, uyarması beni rahatsız ediyor" diyenlerin oranı %10,1'dir.

Ekip çalışması ile ilgili olarak verilen yanıtlar Güngör'ün (2003) bir otomobil fabrikasında yaptığı araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Güngör, yaptığı araştırmada ekip çalışmasına katılan işçilerin büyük bir bölümünün daha vasıflı hale geldiklerini düşündüklerini belirttikten sonra, bu düşüncenin oluşmasında başka faktörlerin de etkili olduğunu, bunun sonucunda bu durumun hem işçilerin daha fazla çalıştırılmasına, hem de birbirlerine baskı yapmalarına neden olduğunu belirtmektedir (2003:113):

> İşçilerin bizatihi kendi kanaatleri, ekip çalışmasının aslında iki önemli nesnel özelliğini ortaya sermektedir; (1) bireysel işçi açısından bir 'vasıflılaşma' avantajı varsa bile, bunun bedeli daha yoğun çalışmadır. (2) Ekip çalışması, isminin esinlendiğinin aksine, bireysel işçinin yararına sonuçlar yaratsa bile, 'ekibin aleyhine' sonuçlar yaratmakta, ekibi dayanışmacı bir kolektife değil, üyeleri arasında sürekli aktüel gerilimler yaşanan bir gruba dönüştürmektedir (Güngör, 2003:113).

Araştırmaya katılan işçilerin %40'ının ekip çalışmasıyla ilgili verdiği olumsuz yanıtlar, ekip çalışmasıyla hedeflenenin işçiyi özerk kılmak değil, daha fazla çalışmayı özendirmek olduğunu göstermesi açısından ayrıca önemlidir. Ansal'a göre (1996) ekip çalışmasının doğası ve ortaya çıkardığı baskıyla

birlikte, işçiler arasındaki dayanışmanın yok olması, işçilerin yaşlandıkça fiziksel ve psikolojik olarak daha az zorlayıcı işlere doğru kayma şansını da ortadan kaldırmaktadır. İşin hızlı temposunu sürdürme konusunda bir işçinin yavaşlığı ya da hata yapıyor olması, ekibin istasyonundaki işlerin aksamasına yol açmaktadır. Ayrıca, son derece hassas zamanlanmış tam zamanında üretim sisteminde, bir ekibin işleri aksatmasıyla sıradaki bütün ekiplerin işleri etkilenmektedir. Bu yüzden, kendi kendini düzenleyen (oto düzenleyici) ekip sisteminde herkes herkesin işine karışıyor hale gelmektedir.

İşçilere, işverenlerin neden ekip çalışmasına ihtiyaç duyduklarını sorduğumuzda verilen yanıtlar, bir önceki soruya verilen yanıtlarla karşılaştırıldığında daha anlamlı hale gelmektedir. Araştırmaya katılan işçilerin %52,8'inin işverenlerin ekip çalışmasına "daha çok üretip, daha çok kâr etmek için" ihtiyaç duyduğunu belirtmiş olması önemlidir. "İşçileri daha çok ve yoğun çalıştırmak için" yanıtını verenlerin oranı %16,8'dir. Dikkat çekici bir diğer şık, işçilerin "sadece kollarından değil, fikirlerinden de yararlanmak için" (%17,3) yanıtıdır. Bu yanıt, aslında ekip çalışması ile amaçlanan kafa ve kol emeğinin üretim sürecinde birlikte değerlendirilmesi fikrinin, işçilerin en azından bir bölümü tarafından paylaşıldığını ortaya koymaktadır. Verilen yanıtlara bakıldığında, işçilerin %34,1'inin ekip çalışması konusunda olumsuz fikirler belirttiği görülmektedir.

Ekip çalışmasına ilişkin görüşler böyle olmasına karşın, büyük ölçekli fabrikalarda çalışan işçiler dışındaki çok sayıda işçinin ekip çalışmasından "birkaç işçinin birlikte çalışmasını" anladığını, bu durumun da "takım çalışması" (team work) olarak ifade edilen uygulamayla tam olarak örtüşmediğini belirtmek gerekir. Oysa takım çalışması çok daha farklı amaçlara hizmet etmektedir. "Üretim süreçlerindeki belirli istasyonlarda faaliyette bulunan 'üretim takımları' ile 'kalite çemberleri' arasında bir ayrım yapmak gerekir. Öyle ki, üretim takımları imalâtın belirli aşamalarında belirli işleri sürekli yapmakla yükümlü olan bir grubu ifade etmektedir" (Suğur

vd, 2004:141). "Takım çalışması, ayrıcalıkları, güç farklarını inkâr ettiği için zayıf bir cemaattir; bir takımın bütün üyelerinin aynı motivasyonla hareket etmesi beklenir ve tam da bu varsayım üyeler arasındaki iletişimi zayıflatır." (Sennett, 2005b:151)

> Takım çalışmasındaki güç ilişkileri, yani otorite iddiası olmadan uygulanan iktidar; dünyevi çileciliğe dayanan eski iş etiğinin kişisel sorumluluk anlayışından çok farklıdır. Elbette mükâfatın ertelenmesine ve insanın kendini çalışarak ispatlamasına dayanan klasik iş etiğine iyi gözle bakmak imkânsız. Ancak takım çalışmasının masalları ve icat ettiği sahte cemaat de hiç sempatiyi hak etmiyor (Sennett, 2005b:123).

Ekip çalışması ile işçilerin niteliğinin yükseleceği, yönetime katılımın artacağı ve özerkliğinin artmasına neden olacağı ileri sürülmüş olsa da, gerçekte bu üretim sisteminin profesyonel denetçiler etrafında oluşturulduğu bilinmektedir. Söz konusu denetçilerin ve ekip liderlerinin, kalite çemberi ve diğer küçük grup etkinliklerinde oynadıkları merkezi rol dikkatlerden kaçırılmamalıdır (Aydoğanoğlu, 2003:78).

Araştırmaya katılan işçilere toplam kalite yönetimi ve kalite çemberlerinin kendileri için neyi ifade ettiği de sorulmuştur. İşçilerin %23,3'ü TKY ve kalite çemberleri uygulamalarını daha önce hiç duymadığını belirtmiştir. TKY ve kalite çemberleri uygulamalarının çoğunlukla, işçi sayısı fazla olan fabrikalarda uygulandığı düşünüldüğünde bu oran normal karşılanabilir. İşçilerin %26,9'u TKY ve kalite çemberleri için "vasfı geliştiren ve verimliliği arttıran bir uygulama" ve %14,9'u "yönetim ve işçi arasındaki uyumlu iş birliği" yanıtlarını vermesine karşın, %29'u "işçileri daha çok çalıştırmak için geliştirilmiş bir yönetim modeli" olduğuna inanmaktadır. TKY ve kalite çemberlerine ilişkin olarak verilen yanıtlar önceki sorulara verilen yanıtlarla örtüşmektedir. Bu durumu fabrikalarda oluşturulan kalite çemberlerinin uygulama sonuçlarına bakarak da gözlemlemek mümkündür:

Tablo-10: Fabrika Ölçeğine Göre İşçilerin TKY ve Kalite Çemberleri Hakkındaki Görüşleri

Fabrikanın Ölçeği		TKY ve kalite çemberleri sizin için neyi ifade ediyor?							
		Daha önce hiç duymadım	Yönetim ve işçi arasında uyumlu iş birliği	Vasfı geliştiren verimliliği arttıran bir uygulama	İşyeri içinde güçlü sosyal ilişkiler	Ödüller ve primlerin artması	İşçileri daha çok çalıştırmak için geliştirilmiş bir model	Diğer	Toplam
10-100	Sayı	45	11	32	3	4	17		112
	%	40,2	9,8	28,6	2,7	3,6	15,2		100
101-199	Sayı	17	6	16		1	27		67
	%	25,4	9,0	23,9		1,5	40,3		100
200-399	Sayı	21	21	42	1	3	40	3	131
	%	16,0	16,0	32,1	,8	2,3	30,5	2,3	100
400 üzeri	Sayı	14	24	22	4	5	37	1	106
	%	13,2	22,6	20,8	3,8	4,7	34,0%	,9	100
Yanıt yok	Sayı						1		1
	%						100		100
Toplam	Sayı	97	62	112	8	13	121	4	417
	%	23,3	14,9	26,9	1,9	3,1	29,0	1,0%	100

Ki Kare: 56,658 P = 0,00

Fabrika ölçeği ile işçilerin TKY ve kalite çemberleri ile ilgili görüşleri arasındaki ilişkiye baktığımızda ilk göze çarpan nokta 10-100 arası işçinin çalıştığı fabrikalarda işçilerin %40,2'sinin "daha önce hiç duymadım" yanıtını vermiş olmasıdır. Bu oran, TKY ve kalite çemberleri uygulamasının çoğunlukla büyük ölçekli fabrikalarda uygulandığını göstermesi açısından önemlidir. Ancak öte yandan, yine aynı işçiler içinde, TKY ve kalite çemberleri ile ilgili olumsuz görüş belirtenlerin en az

(%15,2) bu kategoride olduğu görülmektedir. Fabrika ölçeği arttıkça TKY ve kalite çemberleri ile ilgili olumlu ve olumsuz görüşler de değişmektedir. Olumlu görüşler içinde en yoğun olan TKY ve kalite çemberlerinin "vasfı geliştiren, verimliliği arttıran bir uygulama" olarak tanımlanmış olmasıdır. Ancak TKY ve kalite çemberlerini "işçileri daha çok çalıştırmak için geliştirilmiş bir model" olarak tanımlayanların oranı 100'den fazla işçi çalıştıran fabrikalarda ortalama %35 gibi yüksek sayılabilecek bir oranda olması dikkat çekicidir.

Nichols ve Suğur (2005:174), modern yönetim yöntemlerinin ilk uygulama dönemlerinde elde edilen verilerin yanıltıcı olabileceğini belirtmiştir. TKY uygulamalarının olumlu sonuçlar verdiğini öne süren birçok araştırmacı bu yanlışlığı yapmıştır. Oysa işçiler zamanla belli beklentilerinin gerçekleşmediğini gördüğünde TKY ile ilgili olumlu tutum ve değerlendirmeler hızla değişmektedir.

TKY ve kalite çemberlerinin bir amacı da yönetimin otoritesinin meşrulaştırılması ve işçilerin işyerine sadakatle bağlanmalarını hedeflemektir. Bu anlamda işyerinde yönetenlerle yönetilenler arasındaki çıkar farklılığı veya çatışması değil, üretimin arttırılmasını amaçlayan çıkar birliği ön plana çıkarılmaktadır. "Fordizmin temel üretim paradigması olduğu dönemde işletme yönetimleri genellikle kurallar veya formel pazarlıklarla emek sürecinde denetim sağlamaya çalışırken, bu amaca günümüzde daha çok işçiler arasında örgüte bağlılık ve sadakatin tesis edilmesi ve geliştirilmesiyle ulaşılmaya çalışılmaktadır." (Yıldırım, 2000:277)

> Uygulamalarına bakıldığında, işçiler, kendilerini düzenli olarak denetleyen, kalite çemberi için eğiten ve günlük ekip toplantılarında kendilerine bir önceki günün üretimi ve bir sonraki günün yapılması gereken görev ve sorunları hakkında bilgi veren amirleri tarafından gözlem altında tutulmaktadır. Ayrıca sadece çalıştıkları zaman değil, çalışmadıkları zaman da, örneğin evde, sokakta ya da tatilde, çember üyelerinin sürekli olarak yeni fikirler üretmeleri ve bu fikirleri çember

üyeleri ve yönetim ile paylaşmaları istenmektedir (Aydoğanoğlu, 2003:78-79).

Bu modelde otorite ilişkilerinde asıl değişmenin işçi ile değil, yöneticiler ve diğer denetçiler ile ilgili olduğunu belirtmek gerekir. Bu nedenle ekip çalışması ve kalite iyileştirme etkinliklerine katılım Fordizmden uzaklaşma olarak düşünülmemelidir. Ancak Japonların Taylorizmi hâlâ kalite çemberleri ve grup etkinliklerinde etkili kullanmakta oldukları bilinmektedir. Bu sistemin, işin yoğunluğunu arttırarak sermayenin emek üzerindeki baskı ve denetimini giderek daha da güçlendirdiğini ayrıca belirtmek gerekir.

İşçilerin Sendikalara Yönelik Düşünceleri

Araştırmaya katılan işçilerin %65,2'si sendikalı, %34,8'i sendikasızdır. Sendikalı işçilerin neredeyse tamamı orta ve büyük ölçekli fabrikalarda çalışan işçilerden oluşmaktadır. Araştırmamızda orta ve büyük ölçekli fabrikalarda çalışan işçilerin sayıca fazla olması, metal işkolundaki genel sendikal örgütlülüğün yoğunluğunu göstermekle birlikte, bu durumun gerçeği tam olarak yansıttığı söylenemez. Her ne kadar Çalışma Bakanlığı'nın resmî verileri aksini söylese de, bölgede küçük ölçekli fabrikalarda çalışan işçilerin büyük bölümü sendikasızdır.

Araştırmaya katılan işçilere sendikalar ve sendikal örgütlenme hakkındaki görüşleri sorulmuş ve en önemli gördükleri iki şıkkı işaretlemeleri istenmiştir (n=834). İşçilerin verdiği yanıtlara bakıldığında %22,8'i "sendikaların işçilerin çıkarlarını yeterince koruyamadığı"nı düşündüğü anlaşılmaktadır. Ancak "işçilerin çıkarlarını korumak için sendikalar gereklidir" ve "işçiler sendikaya üye olursa ücret ve çalışma koşulları iyi olur" diyenlerin toplam oranı %63,1 gibi yüksek sayılabilecek bir düzeydedir. Araştırmaya katılan işçilerin, bir taraftan sendikaları eleştirirken, diğer taraftan onları işçilerin ekonomik ve sosyal haklarını geliştirmeleri ve kazanılmış

haklarını korumaları açısından hâlâ önemli örgütler olarak görmeleri dikkatlerden kaçmamalıdır.

Araştırma soruları metal işkolunda örgütlü olan üç sendikanın üyelerine (Türk Metal, Birleşik Metal İş ve Çelik İş) sendikal örgütlülük içindeki ağırlıklarına paralel olarak yöneltilmiştir. Başka bir ifade ile sorularımıza yanıt veren sendikalı işçiler içinde üye çoğunluk sırasına göre Türk Metal, Birleşik Metal İş ve Çelik İş şeklindedir. Metal işçilerinin sendikalara yönelik görüşleri genelde olumsuz olmakla birlikte, sendikalaşmanın ve sendikalı çalışmanın öneminin farkında olması açısından, farklı sonuçlar çıkan diğer araştırmalara kıyasla daha olumlu yönde olduğu söylenebilir. Ancak bu durum, işçilerin mevcut sendikaları ve onların sendikacılık tarzını onaylamaları olarak anlaşılmamalıdır. Araştırmamızda sendikalar ve sendikal örgütlenmeye ilişkin sonuçların, daha önce benzer sorular sorulan başka araştırma sonuçlarından (Nichols ve Suğur, 2005; Urhan, 2006) farklı olmasının kökeninde, Kocaeli'de metal işkolunda sendikalaşma girişimlerinin, yaşanan grevlerin ve sendikal örgütlenme oranının diğer bölgelere kıyasla daha yoğun olmasının etkisi olduğu söylenebilir.

Türkiye'de sendikalaşmanın, sendikalı olmanın Anayasa ve yasalarca tanınmış bir hak olmasına karşın çok zor olduğu bilinmektedir. Her yıl binlerce işçi, Anayasal ve yasal hakkını kullanarak sendikalaştığı için işten atılmakta ya da çeşitli baskılara maruz kalmaktadır. Kocaeli'de ikamet ettiğimiz sırada, özellikle Gebze merkezli olarak metal, petrokimya ve tekstil işkolunda sendikalaşma çalışmalarının yoğun bir şekilde yaşandığı gözlenmiştir. Araştırma sırasında çok sendikalaşma deneyimine ve birisi fiili olarak yapılan iki greve şahit olmamız bu açıdan öğretici olmuştur. Zorlu bir sendikalaşma süreci sonunda başarılı olunan bir boru fabrikasında, tav fırınında çalıştığını söyleyen bir işçi, sendikalı olduktan sonra yönetimin işçilere yönelik tavrındaki değişiklikleri şu cümlelerle ifade etmiştir:

> İşveren sendikaya üye olduğumuzu duyunca, önceden göz yumdukları hatalara artık göz yummayacaklarını söyledi. Bir anlamda işçi arkadaşlarımızı sendikaya üye oldukları için tehdit ettiler. Şimdi üretimde hata yaptığımız zaman ifademiz, savunmamız alınıyor. Vardiya amiri ve müdür göstermelik olarak insan kaynaklarına danışıp hata yapan işçilere ceza ya da ihtar veriyor. Şimdiye kadar ihtar, ücret kesintisi, hatta işten çıkarma cezası bile verildi.

Büyük bir döküm fabrikasında vinç operatörü olarak çalışan başka bir işçi ise, bu kez sendikalı olmanın avantajını şu sözlerle açıklamıştır:

> Bizde ölümlü iş kazaları çok oluyor. Geçen yıl bir işçi arkadaşı iş kazası sonucu kaybettik. Hepimiz çok gergindik ama üretime devam ettirdiler. Daha sonra bir arkadaşımız daha öldü. Bu sefer hepimiz işi durdurduk. Vardiya değişikliklerine izin vermedik. Sendikalı olmamızın avantajını kullandık.

Araştırmaya katılan işçiler, kuşkusuz sendikalar ve sendikal örgütlenme hakkındaki olumlu ya da olumsuz görüşlerini, geçmiş çalışma ve yaşam deneyimlerinden yola çıkarak açıklamaktadırlar. Ancak gerek anket sorularına verilen yanıtlarda, gerekse işçilerle yapılan görüşmelerde benzer ve birbirine paralel sonuçların ortaya çıkmış olması önemlidir.

İşçilere çalışma koşullarının daha iyi olması ve ücretlerin artması için en etkili yolun ne olduğunu sorduğumuzda, %49,4 oranında "işçilerin birbirine güvenmesi ve birlikte hareket etmesi" yanıtını vermiş olmaları çok anlamlıdır. Emek sürecinin büyük ölçüde esnekleştiği, aynı işyerinde farklı statülerde istihdamın yoğunlaştığı bir dönemde ortaya çıkan "rekabet" ve denetim uygulamalarının, işçilerde ciddi bir güven aşınması yarattığı ve bu nedenle bu soruya ağırlıklı olarak böyle bir yanıtın verildiği anlaşılmaktadır. Yine "sendikaya üye olmak" yanıtının %22,1 gibi yüksek sayılacak bir oranda olması, önceki sorulara verilen yanıtlarla uyumludur. İki yanıt birlikte değerlendirildiğinde, işçilerin birbirine

güvenerek birlikte hareket etmesini ve sendikaya üye olmayı öncelikli gördüğü anlaşılmaktadır. Bu soruda diğer yanıtını işaretleyen işçiler şu kısa yanıtları yazmışlardır: "Her şey işverende biter", "Sendikanın işveren ile diyaloğunun iyi olması", "İşverenin dürüst olması yeterli", "İşverenin samimiyetine inanmak", "Hiçbiri", "İyi bir planlama ile her şey mümkün", "Fabrikada işyerinde dayısı olan daha iyi ücret alır", "Bu zamanda ya arkan olacak, ya da yalaka olacaksın", "Hükümetin bu konuya biraz zaman ayırması ve millî gelir düzeyini iyileştirmesi lazım". Görüldüğü gibi, diğer yanıtını veren işçiler sorudaki şıklardan daha farklı nedenler ileri sürmektedir.

Araştırmaya katılan işçilere son olarak, ileriye yönelik düşüncelerini almak için, "Ne yaparsam yapayım çalışma ve yaşam koşullarımı düzeltemem" ifadesine katılıp katılmadıkları sorulmuştur. İşçilerin %62,6'sı katılmadığını belirtirken; %20,4'ü "kısmen katılıyorum", %17'si "katılıyorum" yanıtını vermiştir. Öncelikle böyle bir düşünceye katılmadığını söyleyen işçilerin önemli bir bölümünü genç işçilerin oluşturduğunu belirtmek gerekir. Ancak işçilik deneyimi arttıkça bu konudaki karamsarlığın da arttığı araştırma sırasında gözlenen bir diğer sonuç olmuştur. Bu soruya verilen yanıtların "iyimserlik" ya da "kötümserlik" gibi ifadelerin ötesinde, büyük ölçüde işçilerin geçmiş işçilik deneyimlerinin yanı sıra, çalışma ve yaşam koşullarının, iş deneyimlerinin etkili olduğunu söylemek mümkündür.

Sonsöz

Denetim, kapitalizmle birlikte ciddi bir değişim yaşayan emek sürecinin yeni toplumsal niteliğine özgü özel bir işlev değildir. Kapitalizm öncesinde de denetim uygulamalarına rastlamak mümkündür. Kapitalizmde denetim, işçilerin üzerinden elde edilebilecek en fazla artı değerin yaratılmasını amaçlamıştır. Ancak denetimin kaynağı ile kullanımını aynı derecede değerlendirmek yanlış olacaktır. Önemli olan tek başına denetimin varlığı değil, onun hangi amaçlar doğrultusunda nasıl kullanıldığıdır. Bu nedenle, sermayenin yönetiminden kaynaklanan denetim ile emek süreci üzerindeki ve işin yürümesinden kaynaklanan denetimi birbirinden mutlaka ayırmak gerekir. Çünkü yapılan işin denetimi ile işçilerin denetimi, aralarında içsel bir bağıntı olmakla birlikte, farklı amaçlarla ve farklı şekillerde gerçekleştirilmektedir.

Sermaye, emek sürecinde işçilerin işi yapış yöntemlerini, hızını, becerileri ve bilgilerini kullanma biçimleri üzerinde –iş örgütlenmesi alanında– tam bir denetim elde ederek yaratılan artı değer miktarını maksimize etmeye, başka bir deyişle işin yoğunluğunu arttırarak emeğin verimlilik oranını yükseltmeye çaba göstermektedir. Ayrıca, işin yapılış biçimini çeşitli kurallara bağlayarak, yaratılmaya çalışılan maksimum mal ya da hizmet üretim miktarının sürekliliğini de aynı şekilde garanti altına almaya çalışmaktadır.

Kapitalist üretimde işçi sayısı arttıkça, sermayenin egemenliğine karşı direnme olanakları da artar. Bu nedenle sermayenin kendiliğinden ortaya çıkan bu direnmelerin üstesinden gelmesi, karşı-baskı ihtiyacının kimi zaman zor gücüyle, kimi zaman rıza ya da onaya dayalı olarak hayata geçirilmesini gerektirmiştir. Emek sürecinde denetimin değişmesini ve farklı emek rejimleriyle uygun denetim biçimlerinin uygulanmasını sağlayan itici

güç buradadır. Çünkü sermaye, üretim araçlarının sahibi olarak onları nasıl kullanacağını veya kullanmayacağını belirleme ve diğer üretim araçlarını dışarıda bırakabilme gücüne sahiptir. "Tıpkı yalıtılmış emek gücü satıcıları ve üretken bir organizmanın parçaları olarak bireyler arasında aracılık yaptığı gibi, emek ürünlerinin sahibi olarak sermaye, üretici ile tüketici arasında, üretim araçlarını üreten işçi ile bunları kullanan işçi arasında, toplumun beyin gücü ile toplumun beden gücü arasında aracılık yapar. Kolektif işçinin bütün gücü sermayenindir; sermaye, toplumun tepesindeki diktatördür" (Lebowitz, 2006:130).

Kapitalizmin gelişmesi, bir yandan üretim sürecinde kol emeğinin önemini azaltıp kafa emeğinin önemini arttırırken, diğer yandan belirli bir toplumsal üretim miktarı için gereken toplumsal emek zamanını da aşağıya çekmeyi hedeflemektedir. Böylece üretimin, farklı emek türlerinin "iş zenginleştirmesi" adı altında tek bir işçide birleştirilmesi ve üretimin çok daha kısa çalışma saatleri içinde gerçekleşebilmesi olanaklı hale gelmektedir. Fakat bu "olanak", kapitalist üretimin sınırlayıcı doğasının ve sınırsız "kâr" güdüsünün duvarına çarpmakta ve böylece üretim sürecinde gerçekleşen her uygulama (üretim, denetim, disiplin teknikleri vb) eski biçimlerle yeni uygulamaların çarpık bir bileşimini oluşturarak, tarihsel anlamda önünü görmeden ilerleyen karmaşık bir niteliğe bürünmektedir. Kapitalist sistemin bugün geldiği noktada asla akıllardan çıkartılmaması gereken temel gerçeklerinden biri de budur.

Üretici güçler, insanlığın artık son derece düşük çalışma saatleriyle yaşamlarını örgütlemelerini olanaklı kılabilecekken, ne olanaklar gerçekliğe dönüşebilmekte ne de eşit bir biçimde dağılmaktadır. Potansiyel olarak iş saatlerini kısaltma olanağını ortaya çıkaran makineleşme, sermayenin hizmetindeyken, tüm teknik gelişmelere rağmen çalışma sürelerinin uzamasına neden olabilmektedir. Yine aynı şekilde işçilerin çalışma koşullarını iyileştirebilecekken, sermayenin emrine koşulduğunda, kapitaliste işin yoğunluğunu alabildiğine arttırma fırsatı sunmaktadır. Marx'ın ifadesiyle "kendi başına, o, insanın doğa üzerindeki

zaferi olduğu halde, sermayenin elinde, insanları bu kuvvetlerin kölesi haline getirmektedir." (Marx, 1997:470)

Emek süreci tartışmaları büyük oranda denetim ekseninde yürümektedir, oysa unutulmaması gereken üretim sürecinin bütünlüğüdür. Emek süreci kadar değerlenme süreci de kapitalist üretim sürecinin önemli bir parçasıdır ve ancak bu bütünlük sayesinde tarihsel süreç içinde yaşanan değişimler tüm yönleriyle açıklığa kavuşturulabilir. Emek süreci yaklaşımlarını, kapitalist üretim sürecinin açıklanmasında her boyutu kapsayan bir ana kuram olarak değil, işi ve teknolojiyi, değişimi açıklamakta kullanılacak bir çözümleme aracı olarak kabul etmek gerekir. Kuramsal çerçeve açısından iki temel kanıt vardır. Birincisi, emek sürecinin, kapitalist üretim ilişkilerinin merkezinde, artı değer üretimiyle birlikte yer aldığıdır. Yani emek süreci hem merkezi hem de siyasal bir süreçtir. İkinci nokta da, üretim sürecinin ve emek sürecinin temel dinamiklerinin denetimden çok sömürü eksenli olmasıdır. Denetim uygulamalarının sömürüyü arttırmak için uygulanmasıdır.

Kapitalist üretim ilişkilerinde ve buna bağlı olarak emeğin denetiminde meydana gelen tüm değişikliklerin temel itici gücü, artı değer sömürüsünün nispi ve mutlak anlamda genişletilmesi ve derinleştirilmesinin yanı sıra, emek üzerindeki egemenlik ve denetim ilişkilerinin güçlendirilmesi olmuştur. Bu nedenle emek sürecinin denetimde yaşanan değişiklikler, artı değer miktarının arttırılması ve sermaye birikiminin istikrarı adına, üretim ve emek süreçleri ile toplumsal ilişkiler üzerindeki baskı, tahakküm ve denetim uygulamalarının yoğunlaşmasından bağımsız değerlendirilemez.

Üretim ilişkileri ve üretim süreci sırasında insanlar arasında ortaya çıkan toplumsal ilişkiler, aynı zamanda insanın varlığının ve gelişiminin özgül biçimini oluşturur. Bir bütün olarak üretim süreci ve toplumsal ilişkiler ise tarihsel yönden belirlenmiş toplumsal sistemlerin, başka bir ifadeyle toplumsal-ekonomik biçimlenişlerin temel öğesidir. Uzlaşmaz karşıtlıklar temelinde biçimlenen ya da toplumsal üretimin gelişimini temel

alarak ortaya çıkan toplumsal ilişkiler, tıpkı üretim faaliyetinin kendisi gibi, zaman içinde önemli değişiklikler yaşamıştır.

Kapitalist üretim tarzı, üretim araçları ve emek gücünü satan işçilerden oluşan üretici güçlerin örgütlendiği üretim örgütlenmelerinin dinamik yapısını ifade eder. Üretimin örgütlenmesi teknik süreçler kadar, üretimin denetlenmesi ve yönetilmesi süreçlerini de içermektedir. Denetlenme ve yönetim emek sürecinin yanı sıra yer alan değerlenme süreci, artı değer üretimi ve artığa el koyma sürecinin sürekliliğini sağlar. Bu noktada emek sürecinin, üretim örgütlenmesinin değişimini gözlemede izlenmesi gereken yolun belirginleştiği görülür. Dönemsel dinamikler emek süreci ve üretim örgütlenmeleri üzerinde önemli değişimler yaratmıştır.

Üretim teknolojilerinin kapitalistçe kullanımında, yeni teknolojik gelişmelerin de etkisiyle insanların makineleri kullanması yerine makinelerin insanları kullanması süreci yüz yıl öncesine göre bugün, çok daha yaygın hale gelmiştir. Bu gelişme benzer şekilde, işçilerin makineleri denetlemesi yerine, teknolojik olarak gelişmiş makinelerin işçileri denetlemesini sağlamıştır. Üstelik denetim sadece bu boyutuyla sınırlı kalmamış, insan kaynakları yönetimi, toplam kalite yönetimi, kalite çemberleri, ekip çalışması, öneri sistemleri vb uygulamalarla kol emeğinin yanı sıra kafa emeğini de denetler hale gelmiştir.

Bu çalışmayla açıklanmaya çalışılan denetimin değişen boyutları çerçevesinde ortaya çıkan sonuç, işyerlerinde işçilerin denetim ve gözetiminin uygulamada daha dolaylı hale gelmesi ve teknolojik gelişmenin de etkisiyle yoğunlaşmasıdır. Araştırmamızın ortaya çıkardığı dikkat çekici bir diğer sonuç, benimsenen ve uygulanan tüm "modern" denetim biçimleriyle işçilerin kapitalist otorite ve denetimi içselleştirerek, kendi kendini denetlemeye (oto denetime) zorlanmasıdır. Bu durum denetimin iddia edildiğinin aksine sadece teknik bir uygulama olmadığını, günümüzde sosyal psikolojik yönlerinin ağırlık kazandığını göstermektedir Kuramsal bölümde yapılan değerlendirmeleri araştırmamızda ortaya çıkan sonuçlarla ilişkisi çer-

çevesinde değerlendirdiğimizde şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1- Üretimde teknolojik yeniliklerin gittikçe hızlanması ve teknoloji kullanımının özellikle bazı sektörlerde belirgin bir artış göstermesi, diğer pek çok alanda olduğu gibi, emek denetim biçimlerinde de teknolojinin kullanımını yoğunlaştırmıştır. Buna rağmen, küçük ölçekli fabrikalarda insana dayalı geleneksel denetim biçimleri bugün de yaygın olarak kullanılmaktadır. Fabrika ölçeği büyüdükçe ve dolayısıyla çalışan işçi sayısı arttıkça, hem insana dayalı denetim hem de teknolojiye dayalı denetim biçimleri daha yaygın olarak görülmeye başlanmıştır. Az sayıda işçinin çalıştığı fabrikalarda işçilerin önemli bir bölümü çalışırken kendisini denetleniyor gibi hissetmediğini belirtirken, işçi sayısı arttıkça denetim ve gözetime ilişkin algılar, tutum ve davranış farklılıkları da artmaktadır.

2- Kapitalizm içinde, farklı üretim biçimlerine göre ortaya çıkan farklı denetim uygulamaları, kapitalist emek sürecinde denetimi bir zorunluluk haline getiren temel gerekçelere uygun olarak hayata geçirilmektedir. Söz konusu temel gerekçeler, emek sürecinde ve emek sürecinin denetiminde yaşanan onca gelişme ve değişime karşın öz olarak aynı düzeyde bir değişim yaşamamıştır.

3- Gerek çalışmamızın kuramsal bölümünde yürütülen boyutuyla, gerekse metal işçileri üzerinden yapılan alan araştırmasıyla açıklanmaya çalışılan nokta, kapitalist emek sürecinde gerçekleşen denetimin nedenleri ile uygulanan denetim biçimleri arasındaki ilişkinin nasıl kurulduğudur. Bu ilişki Sanayi Devrimi öncesinden 20. yüzyılın başlarına kadar daha dolaysız ve açık bir şekilde kurulmuş, emek denetimi uygulamaları bu dönemde despotik karakterini tüm yönleriyle göstermiştir. 20. yüzyılın ilk çeyreğinden itibaren, despotik denetim uygulamaları devam etmekle birlikte teknik ve bürokratik denetim uygulamaları geniş bir uygulama alanı kazanmıştır. İşyeri denetiminde yaşanan asıl büyük değişim, despotik, teknik ve bürokratik denetim uygulamalarını bütün yönleriyle içinde barındıran, ancak görüntü itibarıyla kendisinden önceki tüm denetim

biçimlerinden farklı olduğu izlenimini yaratan hegemonik/ideolojik denetimin artmış olmasıdır.

4- İşçilerin denetim algıları, denetlenmeye yönelik tutumları, istihdam ediliş biçimlerine göre önemli farklılıklar göstermektedir. Farklı istihdam biçimleri ile denetime yönelik algı ve tutumlar arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Kadrolu işçiler denetim uygulamalarına karşı daha rahat davranabilirken, taşeron ve geçici işçilerin sürekli bir tedirginlik içinde oldukları gözlenmiştir. Araştırma, işçilerin iş güvencesine sahip olmalarının verdiği güvenle doğru orantılı olarak, denetim uygulamalarına yönelik tutumlarının değiştiğini göstermektedir.

5- İşçilere yönelik fabrika içindeki denetim ve gözetim yoğunluğunun, işçilerin zihnini sadece iş sırasında değil, iş dışı zamanlarda da etkilediği çalışmamızda ulaştığımız bir diğer önemli sonuçtur. Özellikle TKY, ekip çalışması, kalite çemberleri, öneri kutuları vb uygulamaların olduğu fabrikalarda çalışan işçiler, iş dışı zamanlarda da işi düşündüklerini belirtmişlerdir. Araştırma sonuçları, metal işçilerinin dörtte üçünün maruz kaldıkları denetim ve gözetim uygulamalarına paralel olarak, yaptıkları işi iş dışında da düşündüklerini ortaya çıkarmıştır.

6- Araştırma sonuçları, fabrika içinde uygulanan denetim biçimleri ile iş memnuniyeti arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Denetim arttıkça işten duyulan memnuniyet azalmakta, denetim azaldıkça iş memnuniyeti artmaktadır.

7- Fabrikalarda uygulanan TKY, ekip çalışması vb gibi yeni yönetim modelleri ile denetime ve gözetime yönelik uygulamaların benimsenmesi ya da onaylanması arasında doğrudan bir ilişki olduğu araştırma sırasında ortaya çıkan bir diğer önemli sonuçtur. Araştırma sonuçları özellikle işçilerin ideolojik/hegemonik denetim açısından TKY, kalite çemberleri, ekip çalışması gibi uygulamaların oldukça etkili olduğunu göstermiştir. Üretim sürecinde hayata geçirilecek uygulamaların eskiden olduğu gibi "emir komuta" şeklinde değil, bizzat işçilerin onayını alarak gerçekleştirilmesi açısından bu modellerin önemli

etkileri olduğu görülmüştür. Ancak bu tür yönetim uygulamalarının süresi uzadıkça işçilerin başlarda olumlu olan görüşleri, işyerinde yaşadıkları deneyimlerin de etkisiyle, zaman içinde giderek olumsuz hale gelmektedir. Nitekim çalışma kıdemi daha az olan işçiler TKY, kalite çemberleri ve ekip çalışması uygulamaları hakkında olumlu görüşler bildirirken, çalışma kıdemi arttıkça işçilerin görüşlerinin olumsuz yönde değişmeye başladığı görülmüştür.

Üretim sürecinde daha fazla artı değere el koymak ve sermaye birikiminin istikrarı, ilk yıllarından itibaren kapitalist üretim sürecinin temel yasası olmuştur. Emek sürecinde denetimin günümüzdeki boyutları söz konusu olduğunda, bugün elbette iki yüz yıl öncesindeki kapitalist emek sürecinin çok ötesinde değişikliklerle karşılaşmak mümkündür. Kapitalist üretim ilişkilerindeki yapısal dönüşüm en temel yönüyle bir gerçeği tartışmasız ortaya koymaktadır: Kapitalist üretim ilişkileri, sadece sömürüyü değil, en ağır tahakküm biçimlerini de içermektedir. Kapitalizmin ilk yıllarından itibaren işçi sınıfı üzerinde sadece sömürünün şiddeti artmamış, aynı zamanda sömürü artışını güvenceye almak için en ağır denetim uygulamaları ile işçiler üzerinde tahakküm kurulmaya çalışılmıştır. Dahası ve belki de en önemlisi, kapitalist üretim ilişkilerinin işçiler üzerindeki denetimi ve tahakkümü günümüzde sadece dışsal bir baskı şeklinde değil, asıl olarak içsel, işçiler tarafından içselleştirilen bir rıza ya da onaylama şeklinde yaşanmaktadır.

Kapitalist üretim sürecinde makineler ne kadar yetkinleşir, onların canlı bir eklentisi durumuna düşen işçiden bağımsız cansız mekanizmaların üretimdeki ağırlığı ne kadar artarsa, işçilerin üretim ve emek sürecindeki öznel üstünlük ve dirençlerinin o kadar çok kırılgan hale gelmesi kolaylaşır. Makinenin, teknolojinin kapitalist biçimde kullanılması, bir yandan, iş gününün alabildiğine uzatılması için yeni ve güçlü etkiler sağlarken, diğer yandan çalışma yöntemlerini olduğu kadar toplumsal çalışma organizmasının niteliğini de bu eğilime karşı koyan bütün engelleri yıkacak şekilde kökünden değiştirmektedir.

Kapitalizm uzunca bir süredir (özellikle 1950'lerden bu yana) üretim süreci içinde işçilerin sadece kol emeğinden değil, kafa emeğinden de yararlanmak için önemli adımlar atmıştır. Ancak çeşitli üretim ve yönetim stratejileri ile atılan bu adımları kafa ve kol emeğinin birleştirilmesi ve yabancılaşmanın ortadan kaldırılması olarak değerlendirmek hatalı olacaktır. Çünkü bu uygulamalar, doğrudan doğruya üretim sürecine, yani üretimi ve artı değeri, başka bir ifadeyle sömürüyü arttırmaya yöneliktir. Bu nedenle bir yandan kafa ve kol emeğini birleştirmek için olağanüstü bir çaba harcanırken, diğer yandan ikisi arasındaki ayrım ve kutuplaşmanın eskisinden de derin biçimde yeniden canlandırılmaya çalışılması önemli bir çelişkidir.

Tarihsel koşullarla insan etkinliği arasında süregelen diyalektik ilişki, insan etkinliğinin (birey ya da sınıf olarak) belli tarihsel koşullarda meydana geldiğini aynı şekilde tarihsel koşulların da insan etkinliğinin sonucu olarak değişip dönüştüğünü defalarca göstermiştir. Bu nedenle emekçiler, kendilerini tutsaklaştıran egemen üretim ilişkilerinin temel niteliklerini değiştirmeye yönelmedikçe, değiştirmedikleri bu genel koşullar toplamının içinde yine birer tutsak olarak yaşamak zorunda kalacaklardır.

Yabancılaşma, içinde bulunduğumuz çağda emeğin tutsaklığı arttıran ve onu kapitalizmin zorunluluklar dünyasına sıkıştıran bir işlev görmektedir. İnsanların, kendi yarattıkları toplumsal ilişkilere egemen olmaktan çıkmaları, bu ilişkiler tarafından yönlendirilmeleri zorunluluklar dünyasının ortaya çıkardığı en önemli sonuçlardan birisidir. Kapitalizmde işçiler ve diğer bireyler özgür özneler olarak değil, kendi iradeleri dışında belirlenen nesnel yasallıkları onaylayan bireyler olarak ortaya çıkmaktadır. Toplumsal sistem kendi yasalarına göre işlemektedir ve insanlar, sorunsuz yaşamak istiyorsa, kendi kişisel düşüncelerinden tamamen bağımsız olarak, ortaya çıkan bu yasalara "itaat" etmek ve onlara koşulsuz "onay" vermek zorundadır. Marx'ın dediği gibi: "içerebildiği bütün üretici güçler gelişmeden önce, bir toplumsal oluşum asla yok

olmaz; yeni ve daha yüksek üretim ilişkileri, bu ilişkilerin maddi varlık koşulları, eski toplumun bağrında çiçek açmadan, asla gelip yerlerini almazlar. Onun içindir ki, insanlık kendi önüne, ancak çözüme bağlayabileceği sorunları koyar. Çünkü yakından bakıldığında, her zaman görülecektir ki, sorunun kendisi, ancak onu çözüme bağlayacak olan maddi koşulların mevcut olduğu ya da gelişmekte bulunduğu yerde ortaya çıkar" (Marx, 1993:23).

"Maddi üretim sürecine dayanan toplumun yaşam süreci, kendisini saran mistik tülü, üretimin, serbestçe bir araya gelen insanlar tarafından ve saptanmış bir plana uygun olarak bilinçli bir biçimde düzenlenmesi sağlanmadıkça, soyulup atılamaz."(Marx, 1997:89) Marx'ın da belirttiği gibi, bilinçli olarak hareket eden ve kendi toplumsal hareketinin belirleyicisi olan insanlar, özgür olarak bir araya gelip bir şeyler yaptıkları gün, gerçeklerin üzerini örten tül perde de dağılacaktır.

Emek süreci insan iradesi tarafından belirlenir ve şekillendirilir. Bu anlamda işçilerin içinde yaşadığı ve teknolojinin, bilimin yardımıyla hayata geçirilen yönetim ve denetim uygulamalarının işçilerin esaretlerini pekiştirmek adına uygulandığı bir ortamda, hiçbir dayatmanın zorunluluğunu yaşamadan kendilerini sürekli geliştirebilecekleri, üretim sürecinin her alanını denetleyebilecekleri emek süreci alternatiflerinin ortaya konulması gerekir.

Tüm sınıflı toplumlarda olduğu gibi, günümüz kapitalizminde de emek, bizzat kapitalizm tarafından biçimlendirilmiş zorunlulukların kölesi durumundadır. Sınıflara bölünmüş bir toplumda emeğin, hayatın ezici yasalarının baskısı ve denetiminden kurtarılması gerekmektedir. İnsanları yabancılaştıran, emeği tutsaklaştıran toplumsal koşulların yerini insanların denetimi altındaki toplumsal koşulların alması için mücadele edilmedikçe, işçilerin ve tüm insanlığın etrafını saran zincirin kırılmasından ve emeğin gerçek anlamda özgürleşmesinden bahsetmemiz mümkün olmayacaktır.

Dipnotlar

1 "Tarihsel materyalizm, toplumsal olaylarda, insan iradesinden bağımsız olarak etki ve hareket gücüne sahip olan unsurlarla, insan iradesinin etkisi ve hareketi özelliği taşıyan unsurları 'nesnel ve öznel' kategorisi içinde tanımlar, aralarındaki ilişkileri ve çelişkileri inceler" (Çubukçu, 1998b: 71).

2 Emeğin üretim araçları çevresinde örgütleniş biçimini gösteren emek rejimleri değiştikçe yalnızca iş ve emek süreci değişmekle kalmaz, aynı zamanda o işi gerçekleştiren iş gücünün niteliği ve sermaye ile emek arasındaki ilişkilerin niteliği de değişir.

3 Bu dönemde çocukların çalışmaya başlama yaşı tekstilde 6, madenlerde 10'dur. Fabrika içinde oyun oynamasın diye kollarından makinelere zincirlerle bağlanan çocuklardan pek çoğunun küçük bedenleri aşırı çalışmaya dayanamamış ve binlerce çocuk işçi makine başında öl(dürül) müştür." (Aydoğanoğlu, 2007:31)

4 Emek sürecinin "gerçek denetimi" ile "iş denetimi" arasında bir ayrım yapılması gerekir. Çünkü 19. yüzyılın aksine, günümüzde birincisi zorunlu olarak ikincisine yol açmamaktadır. Başka bir ifade ile işçilerin belli becerilere sahip olması ve belli bir iş denetimi uygulamasını ellerinde tutması, artık sermayenin emek süreci üzerindeki denetimini tehdit etmemekte tam tersine desteklemektedir denilebilir(Argın, 1992:24).

5 Erken dönem sanayi işverenlerinin karşılaştığı en önemli sorun, eski Mısır'daki piramitlerin inşasında yapıldığı gibi, fiziksel zor kullanmadan, çok sayıda insanın işyerinde nasıl denetleneceği olmuştur (Lyon, 1997: 170).

6 Fabrikalar sayesinde, üretim sürecinde zaman ve mekân açısından tam bir denetim ve gözetim söz konusudur. Bütün işçilerin fabrikalarda bir çatı altında toplanması ve çalışma sürelerinin belirlenmesi ile hem mekânsal hem de zamana dayalı denetimin önü açılmıştır.

7 Üretimin hangi biçiminden bahsedilirse bahsedilsin, denetimi belirleyen an ahtar kavram "disiplin"dir. İşçilerin fabrikalarda bir araya getirilmelerinin yanısıra, üretim artışını ve sermaye birikimi istikrarını sağlayan temel unsurlar, disiplin teknikleri olmuştur. Bu anlamda kapitalist üretimin, işyerinde disipline dayalı bir çalışma düzeni sağlanmadan tek başına fazla bir anlam ifade ettiği söylenemez.

8 Marx'taki anlamıyla biçimsel bağımlılık, ücretli emeğin emek süreci üzerindeki denetimini kaybetmediği durumu, gerçek bağımlılık ise, bu denetimi kaybedip, makinenin bir parçası haline geldiği (tasarımın uygulamadan koparıldığı) durumu niteler (Özuğurlu, 2005:258).

9 "İşveren, işyeri şefi olarak üç ayrıcalığa sahiptir: bir yasama gücü, bir idare gücü ve bir disiplin gücü. Böylece hem bir yasa koyucuya, hem de bir yargıca sahip olan işyeri, politik topluma benzer."(Meda, 2004:193)

10 Tarihsel olarak emeğin, çalışmanın kavramsal kökeni, eski Yunancada, doğum anındaki sancı, acı çekmek ve işkence anlamına gelmektedir. Çalışmanın hem yapılan bir etkinlik (çalışmak), hem de gidilen bir yer (iş) anlamının bulunması, kavramın anlamını derinleştirir. İngilizcenin yanısıra, Almanca ve Fransızcada da emek ve çalışma kavramları acı, sıkıntı, zahmet, bitkinlik ve işkence anlamında kullanılmaktadır (Ciulla, 2000:24-32; Williams, 2006:212-216; 406-409). Gerçekten de insanlık tarihinde, sadece kapitalizmde değil feodal dönemde, hatta daha önceki dönemlerde toplumsal zenginlikleri üreten kesimlerin kölelerin, serflerin, işçilerin çalışmada varoluşları her zaman sancılı ve acı dolu olmuştur.

11 Andrew Ure'a göre fabrika terimi, merkezi bir güç tarafından kesintisiz olarak harekete geçirilen, üretici makineler sistemini, yetişkin olsun olmasın değişik işçi sınıflarının beceri ve dikkatle birleşik olarak gözetme eylemini belirler. En kesin anlamıyla bu terim, kendi kendini düzenleyen bir motor gücüne tabi olan, kesintisiz ve düzenlilik içinde aynı şeyi üretmek için hareket eden ve birçok mekanik ve anlaklı (zeki) organlardan meydana gelen, büyük bir otomat fikrini verir (akt. Esin, 1982:28-29).

12 Cezalandırma yöntemleri ile ilgili olarak Marx'ın *Kapital*'in birinci cildinde şu söyledikleri dikkat çekicidir: "Burjuvazinin proletaryayı bağladığı tutsaklık, hiçbir yerde fabrika sisteminden daha açıkça günışığına çıkmamıştır. Burada bütün özgürlükler hem yasada hem de gerçekte sona erer. İşçilerin saat beş buçukta fabrikada olmaları gerekir. Birkaç dakika geç kalsalar cezalandırılırlar: 10 dakika gecikirlerse, kahvaltıdan olurlar. Komuta ile yemek, içmek ve uyumak zorundadırlar. Despot çan sesiyle yatağından kaldırılır, kahvaltıdan, yemekten çağrılır. Ve fabrikada başından neler geçer." (1997: 407)

13 En özlü biçimiyle despotik üretim rejimi, baskının/zorun rızaya önceliğiyle; hegemonik rejim ise rızanın baskıya önceliği ile tanımlanabilir (Özuğurlu, 2005 : 49).

14 "Toplumsal ilişkilerin teknik süreçlerin edilgen bir yansıması olduğunu sanmak ve bunların içindeki değişimlerin, gelişimin şekillenmesi üzerinde kimi zaman belirleyici olan, karşılıklı etkilerini görmezden gelmek yanlış olur" (Dobb,1992:21).

15 Teknik değişim tek yönlü, kendiliğinden gelişen bir olgu değildir. Teknikte yaşanan yenilikler bağrında doğduğu tarihsel ilişkilerden bağımsız olamaz ve sonuç olarak evrensel değildir. Teknolojik yenilikler, bir yandan karmaşık bir toplumsal üründür, bir yandan da ekonomik çatışmaların, toplumsal mücadelelerin hem nesnesi hem de sonucudur. Çünkü onlar tarafından belirlenmişlerdir. "Teknolojik değişim doğası gereği toplumsaldır; geniş bir çerçeveden bakıldığında sınıf mücadelesinin bir ürünüdür." (Levidow, 2007: 115)

16 Yaygın birikim rejimi; üretim kapasitesini mevcut makine ve donanımın sayısını çoğaltıp üretim arttırılarak basit, niceliksel bir büyüme sağlanmasını ifade eder (Lipietz, 1993:68).

17 Yoğun birikim rejimi; teknolojik gelişme ve üretkenlikteki artışların üretim artışında önemli rol oynaması ve büyümenin niteliksel yönünün ön plana çıkmasıdır (Lipietz, 1993:69).

18 Taylor'un işin yapılışı ile ilgili yürüttüğü deneyleri, teknik ve teorik çalışmaları "işin bilimi" olarak algılamak yanlış olur. Çünkü Taylor'un çalışmalarının odak noktası işin en iyi, en az gayret sarfederek nasıl yapılacağından çok, kapitalist emek sürecinde yabancılaşmış emeğin en iyi nasıl denetleneceğine yöneliktir. Denetim öğesi kendisinden önceki yönetim çalışmalarında da her zaman gerekli bir unsur olarak var olmuşsa da, Taylor'la birlikte eşi görülmemiş boyutlara ulaşmıştır (Ansal1996:9-10).

19 "Fabrikanın içinde herkesin yeri ve yapacağı iş kesin olarak belirleniyor ve hep aynı işi yapıyorlardı; herbiri, onları itaate zorlayan, ceza ya da işten atma tehdidi altında, bazen dayak bile atan bir ustabaşının gözetiminde düzenli ve aralıksız çalışmak zorundaydılar." (Beaud,2003:85)

20 Braverman'a göre (1977:85) Taylorizmin özü, işçileri vasıfsız hale getirerek, onların üretim sürecindeki denetimlerini ortadan kaldırmak ve sermayenin gerçek denetimini üretim sürecinde hâkim kılmaktır. İşletmeciler bunu anlamışlardır: Genel talimatlar ve genel disiplin kuralları ile denetlenmeye çalışılan işçiler, asla yeterli düzeyde denetlenemezler, çünkü onlar üretim süreci üzerinde gerçek denetime sahiptirler (akt. Necef,2002:99).

21 Taylor'un kendisinin de ifade ettiği gibi amaç, "tüm çalışanların tek tek maksimum refahını sağlamaya bağlı olarak işverenin maksimum refahını sağlamaktır" (1997:21). Bu amaca ulaşmak için bilimsel yönetimin kullanması gereken araç, emek süreci üzerindeki denetimin işçilerden alınarak yönetime verilmesidir. Bu anlamda, emek sürecinde denetimin artırılması aynı zamanda bilimsel yönetimin de temelini oluşturur. Asıl amaç ise kârı en üst düzeye çıkarmaktır (Braverman,1974).

22 Maksimum verimlilik elde etme çabası şiddetle merkezileştirilmiş bir denetim gerektirmesine karşın, kapitalizm bu denetimi açıkça otoriter ve baskıcı olmaktan çok, ideolojik ve normatif bir şekilde yapmayı yeğler (Dickson,1992:121).

23 Gerek Fayol gerek Taylor için sorun üretimde verimliliği arttırmaktır ve bunun için üretimin üç öğesinin; emek, denetim ve yönetim, birbirlerinden ayrılmasını ve aralarında sıkı bir hiyerarşik bağın kurulmasını öngörmektedirler (Şaylan, 2002:141).

24 Seri üretim, hareket eden bir montaj hattı ve yüksek oranda iş bölümüne dayalı, sermaye yoğun, üretim hattında çok basit işlemler yapan vasıfsız veya yarı vasıflı iş gücü aracılığıyla yüksek miktarda ve standart ürünlerin üretildiği bir üretim sistemidir (Tekin'denakt. Aytemiz,2005:4).

25 Sermayenin organik bileşimi: Değişmeyen sermayenin (sabit sermaye) değişen sermayeye (emek) oranı olarak tanımlanır. Üretim süreci içinde giderek daha az emek kullanıldığında değişen sermaye oranı düşecek dolayısıyla sermayenin organik bileşimi artacaktır.

26 Fordist emek örgütlenmesini tanımlayan niteliklerden biri işyeri düzeyinde karar alma sürecine bireysel çalışanların katılımının sınırlandırılmış olmasıdır. Fordizm, planlama, işyeri tasarımı ve karşılaşılan günlük üretim problemlerinin çözümünde bireysel çalışanları kapsamamaktadır. Bu görevler yönetimin sorumluluğundadır (Lewchuk ve Robertson, 1997:37).

27 İnsanların içine düştüğü konumun nedeni olarak makineyi sorumlu göstermesi, tarih boyunca oldukça sık karşılaşılan bir durumdur. Hatta bu durumun, 1800'lerin başında Makine Kırıcılığı hareketinin (Luddite) en önemli gerekçesini oluşturduğu bilinmektedir (Aydoğanoğlu, 2007). Ancak makineler sadece toplumsal ilişkilerin bir sonucudur, nedeni değildir. Eğer soruna böyle bakılmazsa, işçilerin bilimin ve teknolojinin esiri; makinelerin de düşmanın ta kendisi olduğuna inanmak kaçınılmaz olur.

28 Yabancılaşmanın beş ayrı safhası Melvin Seeman tarafından şu şekilde açıklanmaktadır. Bireyin kendisinin başkaları ya da cansız bir sistem (teknoloji gibi) tarafından denetlenmekte veya yönlendirilmekte olduğunu hissettiğindeki güçsüzlüğü; üretim görevlerinin bölünmesi ve küçük parçalara ayrılmasıyla şiddetlenen, bürokratik yapı tarafındanda beslenen bir duyguyla işine yakıştırdığı anlamsızlık; sık sık işinden kişiliksizleştirilmiş bir biçimde koptuğunu duyumsayan işçinin kendine yabancılaşması ve son olarak toplumsal yabancılaşma ya da bütünleşmiş toplulukların genel çözülüşüne yol açabilen, genel bir normsuzluk ve yalıtılma (akt. Dickson,1992:53).

29 "Otorite, kısmen daha güçlü birinden duyulan korkuya dayalı bir deneyimdir ve acı çektirme, bu gücün somut bir temelidir. Kuşkusuz güç, salt bedensel acı dışında, maddi bir temelde de tanımlanabilir: Bana itaat etmezsen seni kovarım!" (Sennett, 2005a:105).

30 Emek sürecinde çatışma, belirli tarihsel koşullarda ya da aynı anlama gelmek üzere, belirli ekonomik ve sosyal bağlamda meydana gelir (Edwards, 1979:15).

31 Aglietta'ya göre (1979: 128) otomatik üretimin denetimi yeni bir esneklik sunmaktadır. Bu yeni esneklik ise dağılmış, farklılaşmış olan yeni emek süreçleri üzerinde merkezi anlamda ve katı bir denetimi öngörmektedir.

32 Egemen hiyerarşik örgütlenme ve otoriter denetim biçimleri, kapitalist toplumların geliştirdikleri teknolojiyle bütünleşir ve çakışırlar (Dickson,1992:29).

33 Öte yandan yeni teknolojiler, üretimin talebe göre düzenlenmesinde büyük olanaklar sunmaktadır. Rekabet edebilirlik adına, işçileri işten atmaya, geçici işçi kullanmaya, kısmi süreli istihdama, fazla mesai uygulamaya, sosyal harcamaları azaltmaya dayalı uyum politikaları bugün tüm dünyada iflas etmiştir. Bunun yerine, esnek otomasyon teknolojilerini devreye sokarak miktar maliyet ilişkisi yeniden düzenlenebilir. Pazardaki talebe uygun farklı ürün üretme kapasitesi arttırılabilir. Makineler bu esneklik potansiyelini zaten sunmaktadır (Necef,1999:881).

34 Burada bir noktaya dikkat çekmek gerekir. Emek, sadece niteliksizleştiği için sermayeye bağımlı duruma gelmez. Bu duruma neden olan başka etmenler de vardır. Bu nedenle iş gücünün nitelik düzeyinin yükselmesi ne tek başına bağımlılık ilişkilerinin azaldığı anlamına gelir ne de emeğin niteliksizleşmesi sermaye egemenliğinin tek nedeni olarak değerlendirilmelidir (Öngen,1995a:20).

35 İzleme ve gözetim kesin ifadelerle birbirinden ayrılmadığı için, bazı çalışmalarda birbirinin yerine kullanılmaktadır. Oysa izleme ile gözetim arasında önemli farklar vardır. İzleme (monitoring), amaca bağlı olmadan işile ilgili olarak otomatik olarak toplanan bilgileri içerir. İzleme, primlerin belirlenmesinden çalışanların bireysel olarak denetlenmesi için kayıtlar tutulmasına kadar kullanılabilecek tüm bilgileri içerir. Diğer taraftan gözetim ise, izlemeye göre daha dar kapsamlı bir kavramdır. Gözetim (survaillance), bir otorite ile davranışı denetlenmek istenen kişi arasındaki ilişkiyi ifade eder (Botan,1996a:294).

36 Emeğin niteliksizleşmesini ve işin değersizleşmesini kapitalist iş bölümünden çok teknik iş bölümü süreçlerine dayandıran bir mantığın eksiklikleri bir kez daha gözler önüne serilebilir. Gerçekte emeğin niteliksizleşmesi ve sermayeye olan bağımlılığının artması, teknolojinin tek başına bir üretici güç olarak gelişmesinin kaçınılmaz bir sonucu olmasından çok, teknolojinin, kapitalist bir özde kullanımından kaynaklanan bir olgudur (Öngen,1995a:18).

37 Örgütsel ve teknolojik değişim aynı zamanda, iş gücü piyasalarında ve emek üzerinde denetim alanında her iki taraftan da verilen sınıf mücadelesinin dinamiğini etkilemek bakımından kilit rol oynar. Üstelik, eğer emek üzerinde denetim kâr üretimi açısından belirleyici ise ve düzenleme tarzı için daha geniş bir sorun niteliği taşıyorsa, o zaman düzenleme sisteminde (örneğin devlet aygıtında, politik bütünleştirme ve temsil sistemlerinde vb) teknolojik ve örgütsel yenilenme kapitalizmin sürdürülmesi için hayati hale gelir (Harvey,1999:205-206).

38 Kapitalist üretim ilişkileri içinde emek ile teknoloji arasındaki ilişkileri yorumlayarak "sanayi sonrası toplum", "bilgi toplumu" vb görüşlerini

savunanlara göre, teknolojinin gelişmesi ile işçi sınıfı artık kapitalist üretimin vazgeçilmez unsuru değildir. Bu düşünceye göre gelişen teknoloji, yakın gelecekte işçisiz çalışan fabrikaları mümkün hale getirecektir. Oysa kapitalizmde işçi sınıfı olmadan artı değer yaratılamaz ve sermaye kâr edemez. İşçi sınıfının olmaması, sermayenin olmaması demektir ki kapitalizm koşullarında bu mümkün değildir. Teknolojinin üretime tamamen egemen olması demek, artı-değerin üretilmemesi demektir. Bu da, sermayenin varlık koşullarının inkârı ve onun yok olması anlamına gelmektedir.

39 Ancak bu tür çabalar ile bir taraftan sermayenin emeğe olan bağımlılığı azaltılmaya çalışılırken, diğer taraftan emeğin üretim sürecindeki konumu nedeniyle, sermayeye olan bağımlılığını arttırma yönünde adımlar atılıyor. Bu açıdan bakıldığında, çeşitli biçimlerde ortaya çıkan emek denetim araçları ve uygulamalarının aynı zamanda, emeğin sermayeye olan bağımlılığını arttırmanın araçları ve uygulamaları olarak değerlendirilmesi yanlış olmayacaktır.

40 Panoptikon kavramı, kelime kökeni olarak Yunanca her şey anlamına gelen "pan" ve görmek anlamına gelen "optikos" anlamına gelen iki sözcüğün birleşiminden oluşmakta ve Bentham tarafından "her şeyin göründüğü yer", "göz önündeki yer" anlamında kullanılmaktadır (Lyon, 1997; Taş, 2004).

41 Gözetimin, mahremiyeti yok etmesinin yanında, çalışanlar üzerinde stres yaratıcı bir etkisi vardır. Bir araştırmaya göre daha çok gözetime tabi olan çalışanların, gözetlenmeyen çalışanlara oranla yüksek derecede depresyon, gerilim ve kızgınlık yaşadığı saptanmıştır (Yılmaz, 2005:13).

42 Bentham'ın Panoptikon planı çok önemli bir görüşe dayanmaktadır. Bu da asimetrik gözetimdir. Asimetrik gözetimde kişi ne zaman gözetleneceğini bilmez. Böylece yaratılan belirsizlik sonucu mahkûm, sürekli olarak kurallara uymak zorundadır (Yılmaz, 2005:14).

43 Dilimize "Toplam Kalite Yönetimi" olarak çevrilen "Total Quality Control" ifadesinin gerçek anlamı "Bütünsel Kalite Denetimi"dir. Toplam Kalite Yönetimi uygulamaları, çalışmanın sadece bir bölümünü değil, bütününü denetleme ihtiyacının bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Burada, Türkçede yaygın olarak kullanıldığı için "Toplam Kalite Yönetimi" kavramı tercih edilmiştir.

44 Tam Zamanında Üretim ve TKY ile ilgili gözetleme sistemleri, disiplinin en etkili tarzda asgari denetçi kullanarak uygulanmasını sağlar. Burada amaç, beklenen davranıştan kaynaklı olumsuz sapmaları en aza indirmek ve olumlu sapmaları belirleyerek bunların yaratıcı potansiyelini örgütün yararına kullanmaktır (Sewellve Wilkinson, 1992:271).

45 Ekipte işe gelmeyen olduğunda, ekipteki işçiler daha fazla çalışarak kotayı doldurmak zorundadır. Bu durum, ekip üyelerinin birbiri üzerinde baskı oluşturmasına yol açarak işçiler arasındaki dayanışmayı tamamen ortadan

kaldırır. Hatta bazı durumlarda ekip üyelerinin birbirlerine verdikleri cezalar, yöneticilerin verdiklerinden daha ağır olabilmektedir (Ansal, 1996).

46 Max Weber, insanın demir kafesini tanımlarken modern kapitalist fabrika için ideal modeli askerî disiplin olduğunu göstermek için özel bir kanıta gerek yoktur demiştir (akt. Sennett, 2005b:43).

47 Kelime anlamı "sürekli gelişme" olan kaizen, hiç kimsenin itiraz edemeyeceği kadar açık ve net bir kavramdır. Ancak sürekli gelişmenin altında yatan anlayış TKY'nin temel amaçları arasında yer alan "müşteri memnuniyeti" ve buna bağlı olarak ortaya çıkan daha fazla "kâr etme" olunca işin rengi değişmektedir. TKY ile birlikte en az maliyet ve emekle en iyi sonuç alınması hedefinden söz edilmekte, bunun aracı olarak da kaizen gösterilmektedir (Aydoğanoğlu, 2003:42).

48 Araştırma için alana inilmeden önce sendikacılarla yapılan görüşmelerde, Kocaeli bölgesinde metal işkolunda çalışan işçi sayısının 120 binin üzerinde olduğu belirtilmiştir.

49 OECD'nin hesaplamasına göre 10-49 işçi çalıştıran işyerleri küçük ölçekli, 50-99 arası işçi çalıştıran işyerleri orta ölçekli, 100'den fazla işçi çalıştıran işyerleri büyük ölçekli işyeri olarak kabul edilmektedir.

Kaynakça

AGLIETTA, Michael (1979), *A Theory of Capitalist Regulation: The US Experience*, New Left Books, London.

AMIN, Ash (1994), *Post-Fordism: A Reader* (ed.), Blackwell, Cambridge.

ANSAL, Hacer (1985), "Teknolojinin Taraflılığı ve Üretim İlişkileri", *11. Tez*, sayı:1, 152-171.

ANSAL, Hacer (1995), "Fordizmden Post-Fordizme Dönüşümün Anahtarı", *95-96 Petrol-İş Yıllığı*, ss. 647-660.

ANSAL, Hacer (1996), *Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar*, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul.

ANSAL, Hacer (2005), "Geçmiş ve Gelecekte Ekonomik Gelişmede Teknolojinin Rolü", *Teknoloji*, TMMOB Yayını, Ankara.

APPLE, Michael (2006), *Eğitim ve İktidar*, çev: Ergün Bulut, Kalkedon Yayınları, İstanbul.

ARGIN, Şükrü (1992), "Kapitalist Toplumda İşin ve İş Gücünün Kaderi", *Birikim*, sayı 41, ss: 16-29.

ARIN, Tülay (1985), "Kapitalist Düzenleme, Birikim Rejimi ve Kriz (I): Gelişmiş Kapitalizm", *11. Tez*, sayı:1, ss:104-138.

AYDENİZ, Nihat (2005), "İleri Üretim Teknolojilerindeki Gelişmelerin Rekabetçi Endüstri İşletmelerine Etkileri", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, cilt: 3, sayı: 11, ss: 1-12.

AYDO/ANO/LU, Erkan (2002), *Emek Sürecinde Esneklik ve Türk Emek Piyasası*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara.

AYDO/ANO/LU, Erkan (2003), *Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi Gerçeği*, 2. baskı, Eğitim Sen Yayınları, Ankara.

AYDO/ANO/LU, Erkan (2006a), "Eğitimde Performans Değerlendirme Uygulaması" (18 Ekim 2006).

AYDO/ANO/LU, Erkan (2006b), "Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi Aldatmacası", *Evrensel Kültür*, sayı: 178, ss: 70-74.

AYDO/ANO/LU, Erkan (2007), *Sınıf Mücadelesinde Sendikalar*, Evrensel Basım Yayın, İstanbul.

BEAUD, Michel (2003), *Kapitalizmin Tarihi*, çev: Fikret Başkaya, Dost Kitabevi Yayınları, Ankara.

BELL, Daniel (1973), *The Coming of Post-Industrial Society*, Basic Books, New York.

BELEK, İlker (1999), *Postkapitalist Paradigmalar*, 2. baskı, Sorun Yayınları, İstanbul.

BOTAN, Carl (1996a), Communication Work and Electronic Survaillance: A Model for Predicting Panoptic Effect, *Communication Monographs*, 63 (4), pp: 293-313
BOTAN, Carl (1996b) Panoptic Effects: Unintended Cost of Electronic Surveillance", Eylül 2005).
BOTAN, Carl ve VORVOREANU, Mihaela, (2000) "*What Are You Really Saying To Me? Electronic Surveillance in the Workplace*", Paper Presented to the Conference of the International Communication Association, Acapulco, Mexico.
BRIGHTON LABOUR PROCESS GROUP (1977) "The Capitalist Labour Process", *Capital and Class*, no:1, pp: 3-26.
BRYER, A. Rob. (2002), "Accounting and Control of The Labour Process", *users.wbs.ac.uk/af/research/working_paper_13_2002.pdf*, (27 Haziran 2005).
BRAVERMAN, Harry (1974), *Labor and Monopoly Capital - The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Monthly Review Books, New York.
BRAVERMAN, Harry (1977), *Die Arbeit im Modernen Prodiktionsprozess*, Frankfurt/Main, Campus Verlag.
BURAWOY, Michael (1978), "Toward a Marxist Theory of the Labour Process: Braverman and Beyond", *Politics and Society*, 8 (3-4), pp: 247-312.
BURAWOY, Michael (1979), *Manufacturing Consent: Changes in the Labour Process under Monopoly Capitalism*, University of Chicago Press, Chicago.
BURAWOY, Michael (1985) *The Politics of Production*, Verso, London.
CASTELLS, Manuel (1996), *The Rise of Network Society*, Blackwell, Oxford.
CIULLA, Joanne B (2000), *The Working Life: The Promise and Betrayal of Modern Work*, Oxford University Press, Oxford.
COHEN, Sheila (1987), "A Labour Process Nowhere?", *New Left Review*, 165, pp: 34-50.
ÇUBUKÇU, Aydın (1998a) *Mantık ve Diyalektik*, 2. baskı, Evrensel Basım Yayın, İstanbul.
ÇUBUKÇU, Aydın (1998b), *Teoride ve Eylemde Diyalektik Materyalizm*, 3. baskı, Evrensel Basım Yayın, İstanbul.
DICKSON, David (1992), *Alternatif Teknoloji, Teknik Değişmenin Politik Boyutları*, çev: Nezih Erdoğan, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
DOBB, Maurice (1992), *Kapitalizmin Gelişimi Üzerine İncelemeler*, çev: İşaya Üşür, Belge Yayınları, İstanbul.
DOLGUN, Uğur (2005), *Enformasyon Toplumundan Gözetim Toplumuna*,

Ekin Kitapevi Yayınları, Bursa.
ECEVİT, Yıldız (1991), "Shop Floor Control: The Ideological of Turkish Women Factory Workers", M. Redclift ve M.T. Sinclair (ed.), *Working Women: International Perspectives on Labour and Gender Ideology*, London: Routledge.
EDWARDS, Richard (1979) *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, Heinemann, London.
ELAM, Mark (1994), "Puzzling out the Post-Fordist Debate: Technology, Markets and Institutions", *Post Fordism: A Reader*, A. Amin (ed.), Blackwell, Cambridge, pp: 43-70.
ESİN, Pars (1982), *İş Bölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika*, A.Ü. SBF Yayınları, No: 502, Ankara.
FOUCAULT, Michael (2000), *Hapishanenin Doğuşu*, 2. baskı, çev: Mehmet Ali Kılıçbay, İmge Yayınevi, Ankara.
FOUCAULT, Michael (2005), *Büyük Kapatılma*, 2. baskı, çev: Ferda Keskin, Işık Ergüden, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
FRIEDMAN Andy (1977), "Responsible Autonomy Versus Direct Control Over the Labour Process", *Capital and Class*, no:1, pp: 43-57.
FRIEDMAN Andy (1986), "Developing Managerial Strategies Approach to the Labour Process", *Capital and Class*, no: 30, pp: 97-124.
GIDDENS, Anthony (1998), *Modernliğin Sonuçları*, 2. baskı, çev: Ersin Kuşdil, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
GIDDENS Anthony (2000), *Tarihsel Materyalizmin Çağdaş Eleştirisi*, çev: Ümit Tatlıcan, Paradigma Yayınları.
GIDDENS, Anthony (2001), *Siyaset, Sosyoloji ve Toplumsal Teori*, çev: Tuncay Birkan, Metis Yayınları, İstanbul.
GORZ, André (1986), *Elveda Proletarya*, çev: Hülya Tufan, Afa Yayınları, İstanbul.
GORZ, André (2001), *Yaşadığımız Sefalet: Kurtuluş Çareleri*, çev: Nilgün Tutal, Ayrıntı, İstanbul.
GÜNGÖR, Fatih (2003), *Teknoloji ve Emek: Türkiye'de Otomobil Sektörü*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, A. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
HARVEY, David (1999), *Postmodernliğin Durumu*, Metis Yayınları, 2. baskı, İstanbul.
HELVACIOĞLU, Ender (2004), "Panoptikon'da İsyan", *Bilim ve Gelecek*, sayı: 9, ss:4-6.
HUBERMAN, Leo (2003), *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla*, çev: Murat Belge, İletişim, İstanbul.
KUMAR, Kristian (1999). *Sanayi Sonrası Toplumdan Post-Modern Toplum,* Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları, çev: Mehmet Küçük, Dost Yayınları, Ankara.

LEBOWITZ, Michael (2006), *Kapital'in Ötesi: Marx ve İşçi Sınıfının Politik İktisadı*, çev: Arif Geniş, Phoenix Yayınevi, Ankara.
LEWCHUK, Wayne and ROBERTSON, David (1997), "Production without Empowerment: Work-Reorganization from the Perspective of Motor Vehicle Workers", *Capital and Class*, 63, pp: 37-64.
LEVIDOW, Les (2007), "Sınıf Mücadelesi Olarak Teknolojik Değişim" çev: Emel Kahraman, *Kapitalizme Reddiye: Marksist Bir Giriş*, SAAD-FİLHO, Alfredo (haz.), Yordam Kitap, İstanbul.
LIPIETZ, Alain (1991), "Die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit am Vorabend des 21. Jahrhunderts", *Leviathan*, Heft1, 78-101.
LIPIETZ, Alain (1993), "Uluslararası İş Bölümünde Yeni Eğilimler: Birikim Rejimleri ve Düzenleme Tarzları", çev: Bülent Peker, *Toplum ve Bilim*, sayı: 56-61, ss: 58-82.
LORDOĞLU, Kuvvet ve ÇEVİK, Derya Demirdizen (2007), *Kocaeli İş Gücü Piyasaları ve Durum Analizi*, Uluslararası Çalışma Ofisi, ILO, Ankara.
LYON, David (1997), *Elektronik Göz*, Gözetim Toplumunun Yükselişi, çev: Dilek Hattatoğlu, Sarmal Yayınevi, İstanbul.
LYON, David (2006), *Gözetlenen Toplum*, çev: Gözde Soykan, Kalkedon Yayınları, İstanbul.
MARX, Karl (1990), *Louis Bonaparte'ın 18 Brumaire'i*, çev: Sevim Belli, Sol Yayınları, 2. Basım, Ankara.
MARX, Karl (1992), *Felsefenin Sefaleti*, çev: Ahmet Kardam, Sol Yayınları, 4. Basım, Ankara.
MARX, Karl (1993) *Ekonomi Politiğin Eleştirisine Katkı*, çev: Kenan Somer, Sol Yayınları, Ankara.
MARX, Karl (1997), *Kapital*, cilt 1, çev: Alaaddin Bilgi, Sol Yayınları, 4. basım, Ankara.
MARX, Karl (1999a), *Alman İdeolojisi*, çev: Sevim Belli, Sol Yayınları, Ankara.
MARX, Karl (1999b), *Grundrisse*, cilt 1, çev: Arif Gelen, Sol Yayınları, Ankara.
MARX, Karl (2003), *Kapital*, cilt 3, çev: Alaaddin Bilgi, Sol Yayınları, 4. basım, Ankara.
MEDA, Dominique (2004), *Emek: Kaybolma Yolunda Bir Değer Mi?*, çev: Işık Ergüden, İletişim Yayınları, İstanbul.
MONTGOMERY, David (1979), *Workers' Control in America*, New York, Cambridge Univ.
NECEF Şule (2000), "Esnekliğin Farklı Boyutları ve Uluslararası Dinamikler", *Petrol-İş '97-'99 Yıllığı*, Petrol-İş Yayını, ss: 875-888.
NECEF Şule (2002), "Emeğin Özgürleşmesi Üzerine", *Mürekkep*, sayı:18, ss: 95-114.

NICHOLS, Theo ve SUĞUR Nadir (2005), *Global İşletme, Yerel Emek, Türkiye'de İşçiler ve Modern Fabrika*, İletişim Yayınları, İstanbul.
OLIVER, Nick ve WILKINSON, Barry (1993) *The Japanization of British Industry: New Developments in the 1990's*, Blackwell Publisher, Massachusetts.
OLIVER, Nick vd (1994), "World Class Manufacturing; Furter Evidence in the Lean Production Debate", *British Joournal of Management*, Special Issue.
ÖNGEN, Tülin (1994a), *Prometeus'un Sönmeyen Ateşi,* Günümüzde İşçi Sınıfı, Alan Yayıncılık, İstanbul.
ÖNGEN, Tülin (1994b), "Tekelci Kapitalizm ve Sınıf Yapısı", *A.Ü. SBF Dergisi*, cilt: 49, ss: 303-349.
ÖNGEN, Tülin (1995a), "Kapitalizmin Yeniden Yapılanması ve Sendikalar", *Marksizm ve Gelecek*, sayı : 5, ss: 9-56.
ÖNGEN, Tülin (1995b), "İleri Teknoloji ve Çalışma İlişkilerinin Değişen Paradigması", *A.Ü SBF Dergisi*, cilt: 50, No: 1-2, ss: 279-295.
ÖNGEN, Tülin (2004) "Küresel Kapitalizm ve Sermayenin Yeni Hegemonya Stratejileri", *Petrol-İş Yıllığı 2000-2003*, ss: 29-45.
ÖZUĞURLU, Metin (2005), *Anadolu'da Küresel Fabrikanın Doğuşu: Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi*, Halkevleri Yayınları, İstanbul.
PARLAK, Zeki (1999), "Yeniden Yapılanma ve Post-Fordist Paradigmalar", *Bilgi*, 1999/1: ss: 83-102.
PERELMAN, Michael (2007), "Kapitalizmin Tarihi", çev: Emel Kahraman, *Kapitalizme Reddiye: Marksist Bir Giriş*, SAAD-FİLHO, Alfredo (haz.), Yordam Kitap, İstanbul.
RINEHART, James (1999) "The International Motor Vehicle Program's Lean Production Benchmark: A Critique", *Monthly Review*; Vol:50, no: 8, pp:19-27.
ROWLINSON, Michael and HASSARD, John (1994), "Economics, Politics and?Labour Process Theory", *Capital and Class*, 53, 65-97.
SAAD-FILHO, Alfredo (2007), "Değer, Sermaye ve Sömürü", çev: Emel Kahraman, *Kapitalizme Reddiye: Marksist Bir Giriş*, SAAD-FILHO, Alfredo (haz.), Yordam Kitap, İstanbul.
SAVCI, İlkay (2002), "İşyerlerinde Elektronik Denetim ve Gözetim", *Küreselleşme, Emek Süreçleri ve Yapısal Uyum*, Ahmet Alpay Dikmen (der), İmaj Yayıncılık, Ankara.
SENNETT, Richard (2005a), *Otorite*, çev: Kamil Durand, 2. baskı, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
SENNETT, Richard (2005b), *Karakter Aşınması:* Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri, çev: Barış Yıldırım, 2. baskı, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

SEWELL, Graham (1998) "The Discipline of Teams: The Control of Team Based Industrial Work Through Electronic and Peer Surveillance", *Administrative Science Quarterly*, 43 (2), Special Issue: Critical Perspectives on Organizational Control, pp: 397-428.
SEWELL, Graham (1999), "On the Possibility of a Sociology of Workplace Surveillance", Ağustos 2006).
SEWELL, Graham ve WILKINSON, Barry (1992), "Someone to Watch Over Me", *Sociology*, vol: 26, no:2, pp: 271-291.
SMITH, Chris (1989), "Flexible Specialisation, Automation and Mass Production", *Work, Employment & Society*, vol:3, no: 2, pp: 203-220.
SMITH, Tony (1994), *Lean Production: A Capitalist Utopia?*, International Institute for Research and Education, Amsterdam.
STANDING, Guy (2000), *Modes of Control: A Labour, Status Approach to Decent Work*, International Labour Office, Geneva.
SU/UR, Nadir; NICHOLS, Theo; SU/UR, Serap (2004), "Türkiye'de Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları: Beyaz Eşya, Otomotiv ve Tekstil Sektörü Üzerine Bir Araştırma" *A.Ü. SBF Dergisi*, sayı: 59-2, ss: 127-150.
ŞAHBAZ, İlhami (2006) "Kocaeli Bir Emek Kentidir", *Evrensel Kent Eki: Kocaeli,* sayı: 5.
ŞAYLAN, Gencay (2002), *Postmodernizm*, İmge Yayınları, 2. baskı, Ankara.
ŞEN, Sebahattin (2004), *Esnek Üretim-Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkileri*, Turhan Kitabevi, Ankara.
TAYLOR, F. Winslon (1997), *Bilimsel Yönetimin İlkeleri*, Çev: H. Bahadır Akın, Çizgi Basımevi, Konya.
TAYMAZ, Erol (1993), "Kriz ve Teknoloji", *Toplum ve Bilim*, sayı: 56-61, ss: 5-40.
THOMPSON, Edward Palmer (1994), *Teorinin Sefaleti*, çev: A. Fethi Yıldırım, Alan Yayıncılık, İstanbul.
THOMPSON, Edward Palmer (2004), *İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu*, çev: Uygur Kocabaşoğlu, Birikim Yayınları, İstanbul.
THOMPSON, Paul (1989), *The Nature of Work: An Introduction to Debates on The Labour Process*, MacMillan, London.
THOMPSON, Paul ve ACKROYD Stephen (1995) "All Quiet on the Workplace Front? A Critique of Recent Trends in British Industrial Sociology", *Sociology*, vol: 29, no: 4, pp: 615-633.
TOFFLER, Alvin (1981), *Üçüncü Dalga*, çev: Ali Seden, Altın Yayınları, İstanbul.
TOFFLER, Alvin (1992), *Yeni Güçler, Yeni Şoklar*, çev: Belkıs Çorakçı, Altın Yayınları, İstanbul.
TÜRKCAN, Ergun (1981), *Teknolojinin Ekonomi Politiği*, A.İ.T.İ.A. Yayını, No: 151, Ankara.

URHAN, Betül (2005), *Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durum,* Petrol-İş Yayınları: 97, İstanbul.
ÜŞÜR, İşaya (1991), "Teknoloji ve Tarih", *11. Tez*, sayı: 11, ss: 57-82.
WEBER, Max (1998), *Sosyoloji Yazıları*, Çev: Taha Parla, 2. baskı, İletişim Yayınları, İstanbul.
WILLMOTT, Hugh (eds), *New Technology and the Labour Process*, London, Macmillan.
WILLIAMS, Raymond (2006), *Anahtar Sözcükler*, çev: Savaş Kılıç, 2. baskı, İletişim, İstanbul.
WOOD, Stephen (1987), "The Deskilling Debate, New Technology and Work Organisation", *Acta Sociologica*, (30), 1, pp: 3-24.
WOOD, Ellen Meiksins (2007), "Küreselleşme ve Devlet: Sermayenin İktidarı Nereye?", çev: Emel Kahraman, *Kapitalizme Reddiye: Marksist Bir Giriş*, SAAD-FILHO, Alfredo (haz.), Yordam Kitap, İstanbul.
WRIGHT, Eric Olin (1988), "Marksist Birikim ve Bunalım Teorisinde Almaşık Perspektifler", *Dünya Kapitalizminin Bunalımı*, SATLIGAN, Nail ve SAVRAN, Sungur (der.), Alan Yayıncılık, İstanbul.
WOMACK, James P. v.d. (1993), *Dünyayı Değiştiren Makine*, çev: Otomotiv Sanayicileri Derneği, İstanbul.
YENTÜRK, Nurhan (1993), "Post Fordist Gelişmeler ve Dünya İktisadi İş Bölümünün Geleceği", *Toplum ve Bilim*, sayı: 56-61, ss: 42-56.
YENTÜRK, Nurhan (1995) "Üretim ve Organizasyon Sisteminde Değişmeler ve Türkiye Uygulamaları", *'93-'94 Petrol- İş Yıllığı*, Petrol-İş Yayınları No 36, ss: 802-813.
YILDIRIM, Engin (1995), "İşçi Sınıfından Bir Kesit: Gebze Metal İşçileri", *Toplum ve Bilim*, sayı: 68, ss: 158-183.
YILDIRIM Engin (2000), "Türkiye`deki Toplam Kalite Uygulamalarının İşçiler ve Endüstri İlişkileri Üzerindeki Etkileri", *Toplum ve Bilim*, sayı 85, ss: 260-280.
YILMAZ, Gözde (2005) "Elektronik Performans İzleme Sistemlerinin Çalışanlar ve İşletmeler Üzerindeki Etkileri", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, sayı: 7, ss : 1-19.
YÜCESAN-ÖZDEMIR, Gamze (2000), "Başkaldırı, Onay ya da Boyun Eğme?: Hegemonik Fabrika Rejiminde Mavi Yakalı İşçilerin Hikâyesi", *Toplum ve Bilim*, sayı: 86, Güz 2000.
YÜCESAN-ÖZDEMIR, Gamze (2001), "Mavi Yakalı İşçiler Üzerine Çalışmalarda Eleştirel Etnografi: Yöntembilimsel ve Politik Açılımlar/Sorunlar", *Praksis*, sayı: 4, ss: 332-346.
YÜCESAN-ÖZDEMIR, Gamze (2002), "Emek Süreci Teorisi ve Türkiye'de Emek Süreci Çalışmaları Üzerine Bir Değerlendirme", *Küreselleşme, Emek Süreçleri ve Yapısal Uyum*, Ahmet Alpay DİKMEN (der), İmaj Yayıncılık, Ankara.

Ek: Anket Soruları

Fabrikanın Niteliği:

1. Türk sermayeli
2. Yabancı sermayeli
3. Türk-yabancı ortaklık

1. Doğum tarihiniz:

2. Cinsiyet:
1. Erkek
2. Kadın

3. Doğduğunuz şehir (İl, İlçe, Köy, Belde vb):

4. Medeni durumunuz:
1. Evli
2. Bekâr
3. Boşanmış
4. Dul
5. Diğer

5. Eğitim durumunuz:

6. Aylık geliriniz: …. YTL

7. Ailenizde sizin dışınızda çalışan var mı?

1. Evet var, ... kişi
2. Hayır yok

8. Oturduğunuz ev:
1. Kendi evim
2. Kira
3. Aileden birine ait

4. Lojman
5. Diğer

9. İşçi olarak çalışmaya başladığınızdan bu yana hiç işsiz kaldınız mı?
1. Evet işsiz kaldım (10. soruya geçiniz)
2. Hayır hiç işsiz kalmadım (11. soruya geçiniz)

10. Ne kadar süre işsiz kaldınız? …..

11. Kaç yıldır aynı işyerinde çalışıyorsunuz? …..

12. Yaptığınız işle ilgili herhangi bir eğitim ya da kurs aldınız mı?
1. Evet aldım.
2. Hayır almadım.

13. İşyerinizde kaç işçi çalışıyor? ……

14. Fabrikanın hangi bölümünde çalışıyorsunuz? Fabrikadaki göreviniz nedir? ….

15. Çalıştığınız fabrikada işçilerin çalışma statüsü nedir?
1. Sadece kadrolu
2. Geçici
3. Kısmi Süreli
4. Kadrolu, Geçici ve Taşeron
5. Diğer ……

16. Siz hangi statüde çalışıyorsunuz?
1. Kadrolu
2. Taşeron
3. Geçici Sözleşmeli

4. Diğer ....

17. İşyerinizde günlük ortalama çalışma süresi ne kadar? ....

18. Hafta sonları çalışıyor musunuz?
1. Çalışmıyoruz.
2. Her zaman değil, ara sıra hafta sonları çalışıyoruz.
3. Hafta sonları çoğunlukla çalışıyoruz.
4. İş yoğunluğuna göre değişiyor.

19. Yıllık izinlerinizi düzenli olarak kullanabiliyor musunuz?
1. Evet
2. Hayır (Neden?)
3. Kısmen

20. İşyerinde ücretsiz izin uygulaması var mı?
1. Evet
2. Hayır
3. Ara sıra

21. Çalıştığınız fabrikanın işyeri yönetmeliğini okudunuz mu?
1. Evet okudum
2. Hayır okumadım (Neden?)

22. Çalışırken işinizle ilgili görüş ve önerileriniz dikkate alınıyor mu?
1. Her zaman (23. soruya geçiniz).
2. Ara sıra (23. soruya geçiniz).
3. Hiçbir zaman (24. soruya geçiniz).

23. Görüş ve önerileriniz dikkate alındığında ne düşünüyorsunuz?
1. Bana ve görüşlerime değer verildiğini düşünüyorum.
2. İşimi daha çok severek yapıyorum.

3. Yaptığım işte yükselebileceğimi düşünüyorum.
4. Görüşlerimin formalite icabı alındığını düşünüyorum.
5. İşçilerin görüşleri alınsa da son sözü hep yöneticiler söylüyor.
6. Diğer…

24. Hastalandığınızda ya da acil bir işiniz çıktığında izin almanız sorun oluyor mu?
1. Her zaman sorun oluyor.
2. Bazen sorun oluyor.
3. Sorun olmuyor.
4. İş yoğunluğuna göre değişiyor.

25. Çalışırken kendinizi düzenli çalışan bir makine ya da robot gibi hissettiğiniz oluyor mu?
1. Hiçbir zaman.
2. Ara sıra.
3. Genellikle.
4. Her zaman.

26. Yaptığınız işten memnun musunuz?
1. Hiç memnun değilim.
2. Memnun değilim.
3. Memnun olmasam da çalışmak zorundayım.
4. Memnunum.
5. Çok memnunum.

27. Yaptığınız işi çocuğunuzun da yapmasını ister misiniz?
1. Evet isterim (Neden?)
2. Hayır istemem (Neden?)

28. Sizin için hangisi daha önemli? (En önemli gördüğünüz seçeneği işaretleyiniz)
1. Daha iyi çalışma koşulları.
2. İş güvencesi.
3. Ödüllendirilmek (daha yüksek ücret, statü vb).

4. İşimi diğer işçilerden daha hızlı yapmak.
5. Diğer ….

29. Fabrikaya girerken ve çıkarken herhangi bir kontrolden geçiyor musunuz? (Giriş ve çıkış sırasında kimlik kontrolü, kart basma, imza, üst arama vb. uygulamalar var mı?)
1. Evet
2. Hayır

30. Çalışırken hiç sürekli olarak izlendiğinizi düşündüğünüz oldu mu?
1. Evet
2. Hayır
3. Zaman zaman

31. İşyerinizde hangi denetim biçimleri kullanılıyor?
1. Sadece insana dayalı denetim (32. soruya geçiniz).
2. Sadece teknolojik denetim (33. soruya geçiniz).
3. Hem insana dayalı hem teknolojik denetim.

32. İşyerinizde insana dayalı denetim kimler aracılığıyla yapılıyor?
1. Ustabaşı
2. Mühendis
3. Yönetici
4. Diğer işçilerin denetimi (eşit statüdekiler, takım üyeleri)
5. Öneri kutuları
6. Diğer……

33. İşyerinizde teknolojiye dayalı denetimde hangi araçlar daha çok kullanılıyor?
1. Bilgisayar/makine destekli ölçme (çıktı sayımı, hata sayımı vb).
2. Giriş ve çıkışlarda kart basma.
3. Fabrika içi geçişlerde elektronik kimlik kartı.
4. Çalışma sürecinin kamera ile izlenmesi.

5. Kafeterya, koridorlar, yemekhane, sigara içme odaları vb alanların kamera ile izlenmesi.

34. Çalıştığınız işyerinde zorunlu sağlık kontrolleri yapılıyor mu? Yapılıyorsa ne sıklıkta?….

35. Çalışırken farklı renklerde tulum ya da forma giyiyor musunuz?

1. Evet
2. Hayır

36. Üretim hattında çalışırken, molalar dışında zorunlu ihtiyaçlarınızı (tuvalet gibi) karşılamak için zaman ayırmanız mümkün oluyor mu?
1. Hiçbir zaman olmuyor.
2. Çoğu zaman olmuyor.
3. Bazen oluyor, bazen olmuyor.
4. Genellikle oluyor.
5. Her zaman oluyor.

37.“Fabrikada işlerin düzenli yürümesi için işçilerin sıkı disiplin altında çalıştırılması şarttır.” ifadesine katılıyor musunuz?
1. Katılmıyorum.
2. Katılıyorum.
3. Kısmen katılıyorum.

38. “Eğer işçileri sürekli gözetlemezsek, onları denetlemezsek iş yapmazlar, kaytarırlar” düşüncesini nasıl değerlendiriyorsunuz?
1. Katılmıyorum.
2. Katılıyorum.
3. Kısmen katılıyorum.

39. Üretimde teknolojinin daha çok kullanılması iş yapmanızı nasıl etkiliyor?
1. Yaptığım işi kolaylaştırıyor.
2. Yaptığım işi zorlaştırıyor.
3. Üretimi arttırıyor ama yaptığım işin önemsiz olduğunu düşünüyorum.
4. Eskiye göre daha çok çalışıyorum ve iş stresimi arttırıyor.
5. Üretimde teknolojinin kullanılması yaptığım işi etkilemiyor.

40. Hep aynı işi mi yapıyorsunuz, yoksa fabrika içinde farklı alanlarda çalıştığınız oluyor mu?
1. Sürekli aynı işi yapıyorum.
2. Yaptığım iş çok az değişiyor.
3. İş yoğunluğuna/siparişe göre değişiyor.
4. Sürekli olarak farklı işler yapıyorum.

41. Üretim sırasında hata yapmaktan çekiniyor musunuz?
1. Evet
2. Hayır
3. Zaman zaman

42. Mesai ve vardiya saatleri belirlenirken size danışılıyor mu?
1. Evet
2. Hayır
3. Bazen

43.Çalıştığınız fabrika size aşağıdaki mekânlardan en fazla hangisini çağrıştırıyor?
1. Ekmek teknesi.
2. Mesleki eğitim kazanılan okul.
3. Sadece işyeri.
4. Askerî kışla.
5. Hapishane.
6. Diğer ….

44. Sizce işçiler neden denetleniyor/gözetleniyor?
1. Üretimde zaman kaybı olmaması için.
2. İşçilere güvenilmediği için.
3. İşçiler makinelere zarar vermesin diye.
4. İşçiler tembel, kaytarmasın diye.
5. Üretimde oluşacak hataları önlemek için.
6. Diğer ….

45. İşinizi yaparken sizi denetleyen kişinin uyarısına maruz kalınca ne yaparsınız?
1. Yapılan haksız bir uyarıysa karşılık veririm.
2. Sesimi çıkarmam, yapılan uyarıyı dikkate alırım.
3. Moralim bozulur, üzülürüm.
4. Yapılan uyarıyı duymamış gibi yaparım.
5. Diğer ….

46. Denetçi tarafından denetlenmek ya da kamera tarafından izlenmek sizde ne tür etkiler yaratıyor?
1. Çalışırken sinirli ve gergin oluyorum.
2. Dikkatim dağılıyor, işime konsantre olmakta güçlük çekiyorum.
3. Hata yapacağım diye endişeleniyorum.
4. Kendimi hapishanedeki mahkûmlar gibi hissediyorum.
5. Diğer….

47. Çalışırken diğer işçi arkadaşlarınızla sözlü iletişim kurabiliyor musunuz?
1. Evet
2. Hayır
3. Zaman zaman

48. Çalıştığınız fabrikada işçilerin birbiriyle ilişkileri nasıl?
1. Olumlu bir rekabet içindeyiz.
2. Birbirimize sürekli yardım ediyoruz.
3. Olumsuz bir rekabet içindeyiz.
4. İş sırasında hiç ilişkimiz olmuyor, sadece molalarda ve iş

dışında görüşüyoruz.
5. Yapılan iş dışında herhangi bir ilişkimiz yok.
6. Diğer….

49. Molalarda en çok hangi konulardan konuşuyorsunuz?
1. Günlük üretim ile ilgili konular.
2. Yönetimle ilgili konular.
3. İşyeri dedikoduları.
4. Futbol/Spor.
5. Güncel toplumsal olaylar.
6. Sendikal konular.
7. Özel yaşama ilişkin konular.
8. Diğer….

50. İşyerinizde üretimle ilgili bir konuda şikâyetiniz olduğunda ilk kiminle paylaşırsınız?
1. Mühendis.
2. Ustabaşı.
3. Teknisyen/Operatör.
4. Yöneticiler.
5. İş arkadaşım.
6. Diğer ….

51. İşyerinizde idare ile ilgili bir konuda şikâyetiniz olduğunda ilk kiminle paylaşırsınız?
1. Diğer işçi arkadaşlarımla.
2. Ustabaşı ile.
3. İnsan kaynakları ile.
4. Doğrudan yöneticilerle.
5. Sendika temsilcisiyle.
6. Diğer ….

52. İşyerinizde çalışan taşeron ve geçici işçileri nasıl değerlendiriyorsunuz? (Sadece kadrolu işçiler yanıtlayacak)
1. Kendimizden farklı görmüyoruz.

2. İş güvencemiz açısından varlıkları bizi tedirgin ediyor.
3. Bizim kadar uzman değiller.
4. Örgütlülüğümüz açısından sorun yaratıyorlar.
5. Kendilerini bizden farklı görüyorlar.
6. Diğer ….

53. Çalıştığınız fabrikada kıdemli ve kadrolu işçilerin size yönelik davranışları nasıl? (Sadece taşeron ve geçici işçiler yanıtlayacak)
1. Bizi kendilerinden farklı görmüyorlar.
2. Taşeron ve geçici işçileri küçük görüyorlar.
3. Taşeron ve geçici işçileri zaman zaman aşağılıyorlar.
4. Bizimle iletişim kurmuyorlar, bize karşı ilgisizler.
5. Diğer ….

54. Mesai saatleri dışında yaptığınız işi ne kadar düşünüyorsunuz?
1. Hiç düşünmüyorum (56. soruya geçiniz).
2. Çok az düşünüyorum.
3. Ara sıra düşünüyorum.
4. Çoğunlukla işimi düşünüyorum.
5. İşler yoğun olduğunda hep işi düşünüyorum.

55. Mesai saatleri dışında işinizin daha çok hangi yönünü düşünüyorsunuz?
1. Çalışma koşullarımı.
2. İşin yetişip yetişmeyeceğini.
3. Çalışırken karşılaştığım sorunları.
4. İşsiz kalıp kalmayacağımı.
5. Hatalarımı ve hata yapmamam gerektiğini.
6. Diğer ….

56. Fabrika sahibi ya da yöneticilerle ortak çıkarlara sahip olduğunuza inanıyor musunuz?

1. Evet inanıyorum (Neden?)

2. Hayır inanmıyorum (Neden?)
3. Kısmen inanıyorum.

57. Çalıştığınız fabrikanın patronuyla, yöneticileriyle ve işçileriyle bir aile gibi olduğunuzu düşünüyor musunuz?
1. Evet biz bir aileyiz.
2. Hayır bir aile gibi olduğumuzu düşünmüyorum.
3. Bazen.

58. **Ekip çalışması hakkında ne düşünüyorsunuz?**
1. Daha önce hiç duymadım.
2. Olumlu buluyorum, işçilerin daha verimli çalışmasını sağlıyor.
3. Ekip çalışması ile yaptığım işi severek yapıyorum.
4. Ekip çalışmasının üretimi ve kârı arttırmaya yönelik bir uygulama olduğunu düşünüyorum.
5. Herkesin birbirini denetlemesi, uyarması beni rahatsız ediyor.

59. Sizce işverenler neden ekip çalışmasına ihtiyaç duyuyorlar?
1. Daha çok üretip, daha çok kâr etmek için.
2. İşçilerin işlerini severek yapmaları için.
3. İşçilerin birbirleri ile yardımlaşması için.
4. İşçileri daha çok ve yoğun çalıştırmak için.
5. İşçilerin sadece kollarından değil, fikirlerinden de yararlanmak için.
6. Diğer….

60. Toplam Kalite Yönetimi ve Kalite Çemberleri sizin için ne ifade ediyor?
1. Daha önce hiç duymadım.
2. Yönetim ve işçi arasındaki uyumlu iş birliği.
3. Vasfımızı geliştiren ve verimliliği arttıran bir uygulama.
4. İşyeri içinde güçlü sosyal ilişkiler.
5. Ödüller ve primlerin artması.

6. İşçileri daha çok çalıştırmak için geliştirilmiş bir yönetim modeli.
7. Diğer….

61. Sendikalı mısınız?
1. Evet
2. Hayır

62.Sendikalar ve sendikal örgütlenme hakkındaki genel düşünceleriniz nelerdir? (En önemli gördüğünüz iki şıkkı işaretleyiniz)
1. Sendikacılığa inanmıyorum.
2. Sendikalar işçinin çıkarlarını yeterince koruyamıyor.
3. Sendikaların patronlardan farkı yok.
4. İşçilerin çıkarlarını korumak için sendikalar gereklidir.
5. İşçiler sendikaya üye olursa ücret ve çalışma koşulları daha iyi olur.
6. Diğer ….

63. Sizce çalışma koşullarınızın daha iyi olması ve ücretinizin artması için en etkili yol nedir?
1. Daha çok çalışmak.
2. Yönetimle uyum içinde çalışmak.
3. İşyerinde sorun çıkarmamak.
4. İşçilerin birbirine güvenmesi ve birlikte hareket etmesi.
5. Sendikaya üye olmak.
6. Diğer ….

64. "Ne yaparsam yapayım çalışma ve yaşam koşullarımı değiştiremem" düşüncesine katılıyor musunuz?
1. Katılmıyorum.
2. Katılıyorum.
3. Kısmen Katılıyorum.