

# **Yalın üretim ve esneklik: Taylorizmin en yüksek aşaması**

Sungur Savran

Son yıllarda, gerek teorik çalışmalarda, gerekse günlük politik tartışmalarda bir dizi terim, içinde yaşadığımız dönemin anahtarı gibi kullanılıyor: post-Fordizm, esnek uzmanlaşma, Japon üretim sistemi, Toyotizm, yalın üretim, esnek üretim, toplam kalite yönetimi, takım çalışması, insan kaynakları yönetimi, basık organizasyon vb. vb. Bütün bu terimlerle ifade edilmek istenen, sadece geleneksel fabrikanın ve işyerinin yapısının toptan değiştiği, çalışma sürecinin geçmişten köklü biçimde farklılaştığı değil. Aralarında vurgu yaptıkları olgular bakımından farklılıklar da olsa, bu kavramları kullananlar, genellikle kapitalist üretimin doğasının köklü biçimde değiştiğini, sınıf ilişkilerinin özünden bir dönüşüm yaşadığını, eski dönemin teorik kavram ve kategorilerinin bugün işçi sınıfının önündeki sorunların anlaşılmasında artık yararlı olmadığını ima ediyor.

Bu yaklaşımlar içinde üretimde ortaya çıkmakta olan yeni düzenin sınıf ilişkilerini ortadan kaldıracak bir dinamik kazandığı fikri de son derece yaygın. Geçmişte üretim alanında işçi sınıfının başlıca sorunları olan vasıfsızlaşma, ayırtıda işbölümü (sürekli tek bir vida sıkma ile görevli işçi imgesini hatırlayın), kafa/kol emeği ayırımı, işyerinde hiyerarşi, yönetim ile işçi arasındaki uçurum, işçinin yabancılaşması gibi olguların ortadan kalkmakta olduğu söyleniyor. Yeni dönemin yeni üretim düzeninin bütün sınıfların ortak çıkarına hizmet ettiği ileri

sürülüyor.

Kısacası sermaye ile işçi sınıfı arasındaki ilişkilerde son dönemde ortaya çıkan bir dizi gelişme, sınıf ilişkilerinde yepyeni bir dönemin açıldığı ve bunun bütün sınıflar için iyi bir şey olduğu biçiminde yorumlanıyor. Bu görüşler, daha ziyade hakim sınıfların bağrında gelişen düşünceler. Ama solda ve sendikalar içinde de bu düşüncelerden etkilenenler var. Dolayısıyla, Marksist teorinin işyerinde ve çalışma ilişkilerinde ne tür değişiklikler yaşandığını, bu değişikliklerin hangi temelde ele alınması gerektiğini, bu değişimin işçi sınıfı için gerçekten de iddia edildiği gibi olumlu olup olmadığını kavraması gerekli hale geliyor.

İşçi sınıfının ileri unsurları arasında ve gerçek solda ise bu yeni gelişmeler biraz farklı biçimde algılanıyor. Bu konuda tam bir literatür olduğu söylene-  
mez, ama yaygın bir huzursuzluk sınıf içinde de, solda da hep kendini gösteriyor. Birincisi, sınıf mücadeleciler unsurlar, Toplam Kalite Yönetimi'nden işyerinin parçalanmasına, standart dışı çalışma biçimlerinden şirket marşlarına kadar bir dizi alanda ortaya çıkan bu yeniliklerin temelinde hangi dinamiklerin yattığını tam olarak kavrayamıyorlar. Her ne kadar sınıf çelişkisi devam etmekte olsa da bu yöntemler kapitalizmin eski biçimlerinden ve mantığından bütünüyle farklı imiş gibi bir duygu sınıfın öncülerinde yaygın. Bu durumda bunlara karşı nasıl bir tavır alınması gerektiği konusunda pusula biraz şaşmış durumda. İkincisi, sınıfın ileri unsurları ve sosyalistler arasında burjuvazinin uyguladığı yeni yöntemler sonucunda işçi sınıfının sermaye karşısındaki gücünün ciddi bir sarsıntıya uğradığı kanısı son derece yaygın. Bu güç yitirmenin klasik sınıf mücadelesinin olanaklarını zayıflattığı, hatta belki de tükettiği düşünülüyor. Buradan da ya umutsuzluk ve moralsizlik türüyor ya da eski mücadele araçlarının ve yöntemlerinin artık hiçbir işe yaramadığı, bunların yerini yepyeni araçların ve yöntemlerin alması gerektiği düşüncesi. Burada düşünce izlenime, izlenim duyguya, duygu sezgiye karışıyor. Ortaya tam anlamıyla bilimsel ve rasyonel bir tartışma çıktığını söylemek bile epeyce güçleşiyor. Sol sanki sokak adları bulunmayan bir kentte yolunu bulmaya çalışıyor.

İşyerinde ve çalışma ilişkileri alanında ortaya çıkan değişimlerin dikkatle incelenmesi bu bakımdan hem ideolojik, hem politik, hem teorik, hem pratik olarak büyük bir önem taşıyor. Bu yazı bu alana Marksist yöntemle ışık tutmaya yönelik bir çalışma. Elbette, yukarıda sözü edilen ve neredeyse taraftarlarınca bile kolayca tanımlanamayan bütün sorunları tek bir yazıda ele almak mümkün değil. Bu yazının hedefleri şöyle tanımlanabilir.

Birinci hedef, sermayenin 20. yüzyıl sonunda ve 21. yüzyıl başında geliştirdiği yeni hakimiyet biçimlerini, iş yönetimi ve emek süreci kontrol tekniklerini sistematik olarak sergilemek, bunların iç bağıntılarını ve bütünselliklerini ortaya koymak. İkinci hedef, bu yeni hakimiyet biçimlerinin Marksizmin (Marx'tan başlayarak) kapitalist üretim tarzı konusunda geliştirmiş olduğu teorinin kategorileriyle ve onun mantığını izleyerek bütünüyle açıklanabileceğini göstermek.

Bu ikinci adım sayesinde iki nokta ortaya konulmuş olacak. Bir yandan, burjuva teorilerinde ve günlük politik söylemde ortaya çıkan, yeni ilişkilerin kapitalizmin doğasında dahi bir değişim anlamına geldiği, bunların eski kavram ve kategoriler temelinde ele alınamayacağı görüşü çürütülmüş olacak. Öte yandan, işçi sınıfı ve sol içinde yeni ilişkilerin neredeyse Marksizmin klasik teorik araçlarıyla kavranamayacak kadar farklı olduğu yolundaki kaygının yersiz olduğu ortaya konulmuş olacak.

Yazının üçüncü amacı, yeni ilişkilerin bütünüyle, sermayenin işçi sınıfına karşı 1980'li yıllardan itibaren başlattığı büyük sınıf taarruzunun sonucu olarak ortaya çıkmış olduğunu göstermek. Bu doğruysa, burjuva düşüncesinin sınıflar arasındaki çatışmanın yerini bir uyumun almakta olduğu yolundaki görüşleri bütünüyle çürütülmüş olacak. Nitekim yazı sistematik olarak her yeni biçimin nasıl işçi sınıfını bölmeye ve güçsüzleştirmeye ve böylece sermayenin işçi sınıfından daha büyük miktarda bir artı-değeri çekip almasını sağlamaya yönelik olduğu ortaya koymaya çalışıyor.

Yazının sınırlarına da dikkat çekmek okurun yolunu daha kolay bulmasını sağlayacaktır. Bu yazı, gerek burjuva teorileriyle, gerekse solda var olan ve yeni ilişkileri kaçınılmaz ve/veya iyi gibi gösteren teorilerle polemik yapmaktan bilinçli biçimde kaçınmıyor. Bunun nedeni sadece yazının boyutlarının başa çıkılabılır bir uzunlukta tutulması çabası değil. Esas amacımız kapitalizmde **gerçekten yeni olanı** ortaya koymak ve bunun sınıf karakterini kavramak olduğu için polemikten mümkün olduğunca kaçınıyoruz.<sup>1</sup> Öte yandan, yazı kendini 21. yüzyılın başında kapitalizmde sınıflar arasındaki ilişkilerin durumu konusunda bir genel tablo çizmekle sınırlıyor. Oysa soldaki tartışmanın bir başka boyutu olduğunu yukarıda görmüştük. Bu yeni durum karşısında ne yapmalı, nasıl mücadele etmeli? Kendi içinde devasa bir alana yayılan bu konuyu çok yakın bir gelecekte, bir başka yazımızda ayrıntılı olarak ele almayı hedeflediğimiz için burada buna da girmiyoruz. Kafaların son derece karışık olduğu, ideolojinin ve sınıf çıkarının bilim kılığında kol gezdiği bir alanı berraklaştırmak kendi içinde büyük önem taşıyan bir görev. Bir dergi yazısı daha fazlasının yükünü kaldıramaz.

Nihayet bir uyarı. Kapitalizmin yeni biçim ve ilişkilerini Marksist teori temelinde kavrama çabası, bizi yazıya Marksist teorinin üretim ilişkileri ve emek süreci alanındaki temellerini sergileyerek başlamaya sevk ediyor. Bu yazının ilk iki bölümü, son dönemin gelişmelerini kavrayabilmek için mutlaka ihtiyacımız olan kavramları sergilemeye ayrılmış durumda. Bu bölümlerdeki teorik çerçevenin çok da kolay olmadığı doğru, ama Marx'ın *Kapital*'e yazdığı önsözde belirt-

1 Bu alandaki burjuva teorilerinin ve düzen içi sol teorilerin sağlam bir eleştirisi için bkz. Kurtar Tanyılmaz, " 'Post-Fordizm' Teorileri: İstikrarlı bir Kapitalizm Mümkün(mü)dür (?)", *İktisat Dergisi*, sayı 403, Temmuz 2000, s. 74-96. Ayrıca, alanını daha geniş tutmakla birlikte, burada tartışılan konularda da yararlı bilgiler içeren bir kaynak için bkz. İlker Belek, *"Post-Kapitalist" Paradigmalar*, 2. Baskı, Sorun Yayınları, İstanbul, 1999.

tiği gibi, “bilime giden bir kraliyet yolu yoktur”. Öyleyse, şimdi bu temel kavram ve kategorilerle başlayabiliriz.

## 1. Sermayenin emek üzerinde gerçek boyunduruğu

*Örümcek dokumacının hareketlerine benzeyen hareketler yapar; arı ise pekteklerin yapımında nice mimarı utandıracak kadar ustadır. Ama mimarların en kötüsünü dahi arıların en iyisinden ayıran şudur: mimar, binayı gerçek dünyada inşa etmeden önce imgeleminde oluşturur. Her emek sürecinin sonunda, ortaya, sürecin başında emekçinin imgeleminde zaten varolan bir sonuç çıkar. (Marx)<sup>2</sup>*

Kapitalist üretim tarzının merkezinde yer alan sermayenin üretim süreci, iki farklı sürecin diyalektik bir birliğidir. Bir yandan, bir değerlenme sürecidir: yani artı-değerin işçilerden çekilip alınması yoluyla sermayenin değerinin büyütülmesine dönük bir süreç. Bir yandan da bir emek sürecidir: yani üretimin öznel koşulu olan insan emeği ile üretimin nesnel koşullarının (üretim araçlarının) bir araya geldiği bir süreç. Bir değerlenme süreci olarak sermayenin üretim süreci, kapitalizmin kendine özgü ilişkileri temelinde ortaya çıkar: sermayenin kendini genişletebilmesi için, üretimin nesnel koşullarının sermaye, emek harcama kapasitesi olarak emekgücünün ise ücretli emek niteliğine bürünmüş olmaları gerekir. Buna karşılık, emek süreci, bütün insan toplumlarının varolması için olmazsa olmaz bir nitelik taşıdığı ölçüde, insanlık tarihinin ortak bir kategorisidir. Ne var ki, değişik üretim tarzlarında, emek sürecinin kendisi de, üretici güçlerin gelişme aşamasına ve sınıflar arasındaki ilişkilere bağlı olarak biçim ve karakter değiştirir. Ancak, sermaye, emek sürecine bütün öteki üretim tarzlarından köklü biçimde farklı bir karakter kazandırır, onu devrimci biçimde değiştirir.

Sermaye, tarihsel yükselişinin şafağında, emek sürecini bulduğu biçimiyle devralır. Zaten, insanın üretici güçlerini ve üretme tarzını akşamdan sabaha değiştiremeyeceğine göre, bunu yapmaktan başka şansı da yoktur. Bu süreci ancak zamanla kendine uygun hale getirir. Yani, zaman içinde emek sürecini bütünüyle artı-değerin arttırılması ve böylece sermayenin mümkün olduğunca hızlı genişlemesi amacını gerçekleştirecek bir biçime sokar. Ancak emek süreci böyle biçimlendiğinde, kapitalist üretim tarzı artık kendi ayakları üzerinde duruyor demektir. Ancak emek süreci sermayenin değerlenme mantığının damgasını yediğinde, sadece sermaye ile ücretli emeğin toplumsal ilişkisi üzerinde yükselmek bakımından değil, emek sürecinin de sermayenin kontrolüne geçmesi anlamında **özgül olarak kapitalist üretim tarzının hakim hale geldiğinden** söz edilebilir. Marx, sermayenin henüz emek sürecini bulduğu biçimiyle kullandığı, kendine göre yo-

2 Karl Marx, *Kapital*, cilt 1, çev. Alaattin Bilgi, Sol Yayınları, 7. Baskı, Ankara, 2004, s. 181. Alıntıda ki çeviri bizimdir. Bkz. *Kapital*, cilt 1, International Publishers, New York, 1967, s. 178.

ğurmamış olduğu aşamayı “sermayenin emek üzerindeki **biçimsel** boyunduruğu” olarak anar. Burada “biçim” kavramı sermayenin hakimiyetinin tarihsel olarak bu topluma özgü **toplumsal ilişkiler düzeyi ile sınırlı** olduğunu gösterir. Sermaye emek sürecini kendine göre biçimlendirir biçimlendirmez, “sermayenin emek üzerindeki **gerçek** boyunduruğu” aşamasına ulaşılmış olur.<sup>3</sup> Buradaki “gerçek” kavramı, sermayenin tarihsel olarak özgül toplumsal ilişkilerin ötesine geçerek, emeği **doğa ile ilişkisi içinde** kendine tâbi kıldığı anlamına gelir.<sup>4</sup>

Emek sürecinin ve emek süreci içinde sermaye ile işçi arasındaki ilişkinin tarihi, gerçek boyunduruğun kuruluş tarihidir, sermayenin adım adım emeği kendine daha fazla tâbi kılmasının tarihidir. Bu yazı boyunca göreceğiz ki, sermaye insanın doğa ile birincil ilişkisini oluşturan üretim sürecini tarihsel gelişme içinde gerçekten ele geçirmiştir. Kapitalizmin şafağında işçinin kontrol ettiği, sermayenin ise dışarıdan biçimlendirmeye çalıştığı üretim faaliyetini artık sermaye **doğrudan doğruya ve içeriden kontrol** altına almıştır. Elbette bu, sermayenin iradesini bir boşlukta, kendi bildiği gibi ortaya koyduğu tek-yanlı ve çelişkisiz bir kontrol değildir. İçinde ortaya çıktığı ortam bir sınıf mücadelesi ortamıdır: işçi, bireysel ve kolektif olarak her an sermayenin kontrolüne sınırlar getirmeye, onda gedikler açmaya çalışır. Sermayenin üretim süreci üzerindeki kontrolü her anı mücadele ile örülmüş, çelişkilerle dolu bir süreçtir. Ancak mücadelede üstünlük nesnel olarak sermayeye geçmiştir. Mücadele vardır ama bu mücadele onun kontrolündeki bir süreç üzerinde verilmektedir.

Sermayenin emek üzerindeki gerçek boyunduruğunu yerleştirmesi süreci, birdenbire olmaz, çeşitli aşamalardan geçerek olgunlaşır. Elbette, eşitsiz ve bileşik gelişme yasasının işlemesi sonucunda, bu aşamalar bütün ülkelerde aynı biçimde yaşanmaz, hatta kapitalizme geç gelen ülkelerin bazılarında bu aşamaları birbirinden ayırmak dahi mümkün değildir. Ama kapitalizmin tarih sahnesine ilk çıktığı ve orijinal gelişmesini gösterdiği Batı Avrupa’da yaşanan tarihsel gelişme içinde bu aşamaları birbirinden ayırmak mümkündür. Batı Avrupa’da, en başta İngiltere’de, sermayenin gerçek boyunduruğunun yerleşmesi 18. yüzyıl sonunda ortaya çıkan sanayi devrimi ile başlar, 19. yüzyıl içinde adım adım ilerler, 20. yüzyılın başlarında, yani emperyalist çağla birlikte bir olgunlaşma aşamasına ulaşır. Bu aşamada ortaya çıkan ve hızla yayılan Taylorizm, sermayenin emek üze-

3 Bu kavram çifti için bkz. K. Marx, *Kapital*, a.g.y., s. 484-85. Ayrıca bkz. Karl Marks, *Kapital’e Ek: Dolaysız Üretim Sürecinin Sonuçları*, çev. Mustafa Topal, Ceylan Yayınları, İstanbul, 1999, s. 84-105.

4 Bu kavram çifti *Kapital*’in Alaattin Bilgi çevirisinde “emeğin sermayeye biçimsel bağımlılığı” ve “emeğin sermayeye gerçek bağımlılığı” biçimlerinde karşılanmıştır. İngilizce’de “submission”, Fransızca’da “soumission” vb. olarak ifade edilen kavram “bağımlılık”tan çok daha kuvvetli bir tâbi olmayı ifade eder. Nitekim *Dolaysız Üretim Sürecinin Sonuçları*’nın çevirisinde Mustafa Topal bu terimleri “emeğin sermayeye biçimsel olarak tabi olması” ve “emeğin sermayeye gerçek olarak tabi olması” olarak Türkçeleştirmiştir. Biz, 1977’den bu yana, bu kavramları çok daha güçlü olan “boyunduruk” terimi ile ifade etmeyi tercih ediyoruz.

rindeki gerçek boyunduruğunun sistematik hale gelmesi olarak düşünülebilir.

Sermaye başlangıçta emek sürecine feodalizm içindeki gelişme biçimlerine ve derecesine tabi kalarak el koyar demiştik. Elbette, artı-değer üretiminin (yani değerlendirme sürecinin) ihtiyaçları dolayısıyla, sermaye, bir kez belirli sayıda ücretli işçiyi bir çatı altında bir araya getirdiğinde, geçmişten devraldığı emek sürecine daha baştan bazı değişiklikler getirmek zorundadır: çalışma saatleri sistemli hale getirilir ve uzar; çalışma saatleri içinde verilecek aralar kısıtlanır ve koşula bağlanır, böylece üretim sürecinin sürekliliği sağlanmış olur; üretim faaliyeti, yani tek tek işçilerin işlerini ne denli ciddi biçimde yaptığı gözetlenmeye ve denetlenmeye başlar. Yani daha baştan işçi, daha önce zanaat ya da tarım emeğinde olduğundan farklı olarak çalışma sürecindeki bağımsızlığını yitirir. Ama sermayenin denetimi hep üretim faaliyetinin çerçevesi üzerindedir. Üretim eyleminin kendisi, işçinin bilgisi, planlaması ve kontrolü altında yürür. Yine bu ilk aşamada, birçok işçinin kolektif olarak bir arada üretim yapıyor olmasının yararları (kooperasyon ya da işbirliği) yürürlüğe girerek üretim sürecinin üretkenliğini artırır.

Ne var ki, sermayenin ilk büyük atılımı işbölümünü yerleştirmektir. İşbölümü elbette her toplumda mevcut olmuştur. Farklı faaliyet dallarının kabilenin ya da ailenin farklı bireylerince yürütülmesi insanlık tarihinin başından beri varolmuş bir olgudur. Ne var ki, kapitalizm daha önceki toplumlarda görülen (ve kapitalizmde de süregiden) bu genel, toplumsal işbölümünden farklı türden bir işbölümünü yaratır ve genelleştirir. Daha önceki toplumlarda görülen işbölümü, farklı faaliyet dallarının (avcılıktan tarıma, zanaatın farklı dallarından ev emeğine) farklı bireylerce bütünsel olarak yürütülmesine dayanır. Bir avcı da, çocuk bakan anne de, çiftçi de, demirci ustası da, kendi faaliyetlerinin bütün bilgisine sahip olarak işi planlar ve ondan sonra uygulamaya koyarlar. Marx'ın bu bölümün başındaki pasajda belirttiği gibi, gerçek emek sürecinde bir sonuç elde etmeden önce, kafalarında o sonucu zaten tasarlamışlardır. Yalnızca, bir bütün olarak toplumun sayısız faaliyetlerinden birini ya da birkaçını, bir **toplumsal işbölümü** çerçevesinde üstlenmişlerdir.

Toplumsal işbölümünden farklı olarak, kapitalizmin emek sürecinde yarattığı **ayrıntıda (ya da teknik) işbölümü**, her işçinin bütünsel bir üretim sürecinin sadece çok küçük bir alt bölümünü üstlenmesine dayandığı için, insanın üretim faaliyetinin tanımlayıcı özelliği olan **tasarlama ile uygulamanın birliğini parçalar**. Herhangi bir üretim faaliyetinin (diyelim bir otomobilin ya da elektronik aletin imalatının) gerektirdiği faaliyetlerin her birinin en ufak ayrıntısına kadar ayrıştırılması ve sonra bunların her birinin değişik bir işçinin görevi haline getirilmesi, ayrıntıda işbölümünü tanımlayan durumdur. Bu durumda, işçi sürekli olarak kendine görev olarak verilen alt faaliyetle uğraşıyor olacağı için, sürecin bütününe planlanmasına katılması ne gereklidir, ne de mümkün. Ayrıntıda işbölümü, işe paralel olarak, bir üretici niteliğiyle insanı, yani işçiyi parçalar. 19. yüzyıl edebiyatçısı Ruskin bu durumu mükemmel biçimde özetliyor:

Son zamanlarda uygarlığın büyük buluşu olan işbölümünü epeyce inceledik ve geliştirdik; yalnız buna yanlış bir ad takmış bulunuyoruz. Doğrusunu söylemek gerekirse böylelikle bölünen iş değildir; bölünen insanlardır: insanın sadece parçaları haline gelen insanlar—kırık hayat parçacıkları ve kırıntıları; öyle ki, bir insanda kalmış olan bir gıdım akıl, bir toplu iğne ya da çivi yapmaya yetmemekte, toplu iğnenin ya da çivinin başını yaparken tükenmektedir. Elbette, bir günde birçok iğne üretebilmek gerçekten de iyi, arzu edilir bir şeydir; ama eğer iğnelerin başının hangi kristal kumla cilalandığını, bunun insan ruhunun kumu olduğunu, ne olduğunun anlaşılabilmesi için önce çok büyütülmesi gerektiğini anlayabilseydik, bu işte biraz da yitirilen bir şeyler olduğunu düşünürdük belki de. Ve bütün sanayi kentlerimizden yükselen, ocakların gürültüsünden bile gür çığlık, tam da bundandır: oralarda herşeyi üretiyoruz, ama insanı değil.<sup>5</sup>

Ruskin'in söylediklerine örnek olarak toplu iğne imalatını seçmesi rastlantı değil. Ayrıntıda işbölümünü teorisinin temeli haline getiren Adam Smith, *Ulusların Serveti* (1776) başlıklı ünlü kitabında bu tür işbölümünü toplu iğne üretiminde farklı işçilerin işin daracak bir ayrıntısını üstlenmeleri örneğinden hareketle şöyle savunuyordu:

İşbölümünün bir sonucu olarak aynı sayıda insanın çıkarabildiği işteki bu büyük artış üç nedene bağlıdır: birincisi, her bir işçinin maharetindeki artış sayesinde; ikincisi, normal koşullarda bir iş türünden bir başkasına geçerken yitirilen zamandan tasarruf dolayısıyla; ve nihayet, işi kolaylaştıran ve kısaltan ve tek bir insanı birçok insanın yapabileceği işi yapabilir hale getiren çok sayıda makinanın icadına bağlı olarak.<sup>6</sup>

Burada işbölümünün ve kapitalist emek sürecinin bir başka teorisyeninin ayrıntıda işbölümünün yararları konusundaki bir katkısına değinmemiz gerekiyor. Çünkü iktisadi düşünce tarihine “Babbage ilkesi” olarak geçen bu katkı, ayrıntıda işbölümünün kapitalizm açısından genellikle sunulduğu gibi teknik bir yenilikten ibaret olmadığını, doğrudan doğruya sermayenin çıkarlarına hitap eden ekonomik bir önlem niteliği taşıdığını çıplak biçimde ortaya koyar. Marx'ın emek süreci çalışmasında temel kaynaklardan biri olarak aldığı Charles Babbage 1832 yılında yayınladığı çalışmasında, ayrıntıda işbölümünün bir işi çeşitli parçalarına ayır-

5 John Ruskin, *The Stones of Venice*, Kısım II, Bölüm 6. Aktaran: Harry Braverman, *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*, 25. yıldönümü edisyonu, Monthly Review Press, New York, 1998, s. 55n. Karşılaştırınız Marx, *Kapital*, a.g.y, s. 348-49: “...manüfaktür...[i]şçinin tek bir işteki becerisini, bir yığın üretici yetenekleri ve içgüdüleri aleyhine zorlayarak, onu, çoğu organlarından yoksun, garip bir yaratık haline getirir vb. vb.”

6 Adam Smith, *Milletlerin Zenginliği*, çev. Haldun Derin, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 2006, s. 9.

makla, ortaya çıkan iş unsurlarından çoğunun basit emek (yani hiçbir vasıf içermeyen emek) tarafından gerçekleştirilebileceğine, basit emeğe (yani düz, kalifiye olmayan işçiye) ödenmesi gereken ücretin de karmaşık emeğe, yani vasıflı (kalifiye) işçiye ödenen ücrete göre daha düşük olduğu göz önüne alınırsa, ayrıntıda işbölümünün kapitalistin maliyetlerini düşüreceğine dikkat çekmiştir. Babbage Adam Smith ve kendinden önceki öteki iktisatçıların ayrıntıda işbölümünün yararları konusundaki gerekçelerini gözden geçirdikten sonra şöyle yazar:

İmdi, bütün bunlar önemli nedenler olmakla ve her biri elde edilen sonucu etkilemekle birlikte, bana öyle geliyor ki, işbölümünün sonucu olarak smai ürünlerin ucuzlaması konusundaki açıklamalar, aşağıdaki ilke ortaya konulmadığı takdirde eksik kalacaktır.

İmalatçı, farklı yapılacak işi, her biri farklı derecede beceri ya da güç gerektiren süreçlere bölerek, her bir süreç için her ikisinden de tam tamına kendine gereken miktarda satın alabilir; oysa, işin tamamı tek bir işçi tarafından yapılıyor olsaydı, o kişinin sözkonusu zanaatın bölündüğü en güç işlemleri başarabilecek beceriye ve en zahmetli işlemleri yerine getirebilecek yeterli güce sahip olması gerekecekti.<sup>7</sup>

Babbage'in ilkesini açıklamak için verdiği (aynen Smith gibi toplu iğne imalatından alınan!) örneği, şu noktayı açıklıkla ortaya koyar. Bir dizi vasıflı işçi, ayrıntıda işbölümünün sonucu olarak istihdam edilen bir dizi vasıfsız işçi ile aynı miktarda toplu iğne üretebilecek olsa dahi, yani ayrıntıda işbölümünün teknik üstünlüğünden soyutlanacak olsa dahi, vasıfsız işçilerin ücretleri daha düşük olduğu için ayrıntıda işbölümüne dayanan üretim kapitaliste daha ucuza mal olmakta, yani elde ettiği artı-değer büyümektedir.<sup>8</sup> Meselenin sadece insanlığın üretici güçlerinin gelişmesi bakımından teknik bir ilerleme olmadığı, doğrudan doğruya sınıf çıkarlarıyla ilgili olduğu burada çıplak biçimde ortaya çıkmaktadır. Yani, baştan beri belirttiğimiz gibi, sermayenin değerlenme süreci, emek sürecini kendi ihtiyaçlarına göre biçimlendirmektedir. Aşağıda, Taylorizmi incelerken, sermayenin bütün emeği basit emeğe indirgeme çabasının, sadece ücret bordrosundan tasarruf etme amacına değil, çok daha derin nedenlere dayandığını göreceğiz.

Bu aşamada bir noktanın altını çizmek gerekiyor: Ayrıntıda işbölümü, daha sonraki literatürün bir bölümünde sunulduğu gibi, ne 20. yüzyılın, ne de Taylorizmin bir buluşudur. Kapitalizm emek sürecini kendi ihtiyaçlarına uygun hale getirme konusundaki bu yöntemi, daha Adam Smith döneminde, yani Sanayi Devrimi'nden önceki gelişme aşaması olan manifaktür çağında uygulamaya koymaya başlamıştır.

<sup>7</sup> Charles Babbage, *On the Economy of Machinery and Manufactures*, New York, 1963, s. 175-76. Aktaran: Braverman, a.g.y., s. 55.



Sermayenin emek sürecini kontrolü altına almasının bir üçüncü aşaması, makinanın üretimde kullanılmasıdır. Esas olarak 18. yüzyılın ikinci yarısında, Sanayi Devrimi'yle yaygınlaşan makina kullanımı, insanın üretici güçlerini tarihte görülmemiş biçimde arttırır. Makinalı üretimde, daha önce aynı miktarda işçinin belirli bir süre içinde başka hiçbir koşul değişmeksizin üretebildiği miktara göre çok daha büyük miktarda ürün üretilebilir, yani **emek üretkenliği** hızla artar. Ama makinanın genel karakteri olan bu özelliğinin yanı sıra, kapitalist üretim tarzı çerçevesindeki gelişme biçimi dolayısıyla ikinci bir özelliği daha ortaya çıkmıştır: işçinin çalışma temposunun kontrol altına alınması, çalışma hızının arttırılması. Yani emek üretkenliğinin yanı sıra, **emek yoğunluğu** da artmaktadır. Artık işçi üretim sırasında kendi bilgisi ve tercihi doğrultusunda işlemler yapmak yerine, çalışma sürati kendi dışında belirlenmiş bir makinanın ya da makinalar sisteminin temposu ve ritmi uyarınca hareket etmek zorundadır. İşçi artık makinanın ve makinanın temsil ettiği sermayenin bir uzantısı haline gelmiştir. Böylelikle, sermaye emek sürecini ele geçirmiş, emek üzerinde gerçek boyunduruğunu yerleştirmiş olmaktadır. Marx, makinalı üretimle birlikte doğan durumu şöyle özetler:

Kapitalist üretimin her türü, yalnızca bir emek sürecinden ibaret olmadığı, aynı zamanda bir artı-değer üretme süreci olduğu ölçüde, şu ortak özelliği taşır: Emegın gereçlerini kullanan işçi değildir, işçiyi kullanan emegın gereçleridir. Ama bu tersyüz olmuşluk ancak fabrika sisteminde ilk kez teknik, elle doku-nulur bir gerçeklik kazanır. Emegın gereci, bir otomata dönüşmesi sayesinde, emek süreci esnasında emegın karşısına, canlı emeği hakimiyeti altına alan ve iliğine kadar boşaltan sermaye biçiminde, ölü emek biçiminde çıkar. Üretimin zihinsel güçlerinin kol emegından ayrılması ve bu güçlerin sermayenin emek üzerindeki gücü haline dönüşmesi, daha önce ortaya koyduğumuz gibi, makina temelinde yükselen modern sanayi tarafından tamamlanır.<sup>9</sup>

Marx'ın büyük bir bilimsel dakiklikle ortaya koyduğu bu gerçeği, büyük sinemacı Charlie Chaplin (Şarlo), 1936 yılında yaptığı *Modern Zamanlar* filminin bir sahnesinde görsel olarak ölümsüzleştiriyor. Yürüyen üretim bandına dayalı bir fabrikada işçi olan Şarlo, belirli bir noktada makina sisteminin içine düşer. Dev dişlilerin bütünüyle birbirine bağlı tarzda döndüğü bu fabrika sisteminde işçi Şarlo, kendisini öğütürcesine hırsla dönen dişlilerin arasında kendi iradesi dışında akıp giden, ama akıp giderken de hala dişlilerin vidalarını sıkıştırmaya devam eden bir tutsaktır. Kapitalist fabrikanın makina sisteminin işçi üzerindeki tahakkümünün sinemada bir daha böylesine etkili bir biçimde anlatılması muhtemelen mümkün olmayacaktır.

8 Braverman, a.g.y., s. 56.

9 *Capital*, cilt 1, a.g.y., s. 405. Buradaki çeviri bizimdir. Bkz. *Capital*, a.g.y., s. 423.

Bu aşamadan sonrası, gerçek boyunduruğun sürekli olarak inceltilmesi, derinleştirilmesi ve sağlamlaştırılmasıdır. Taylorizm, sermayenin emek sürecine getirdiği bütün bu yeniliklerin, kooperasyonun, ayrıntıda işbölümünün ve makinalaşmanın üzerinde yükselir, bütün bu yenilikleri kendi bağrında birleştirir, sistematize eder ve sermayenin emek üzerinde kurduğu kontrolü doruğuna ulaştırır.

## 2. Taylorizm: Sermayenin boyunduruğu “bilimselleşiyor”

Taylorizm (ya da öteki adıyla “Bilimsel İş Yönetimi”), kapitalizmin emperyalist aşamaya ulaşmasıyla, yani dev ölçekli tekellerin üretim sürecinde belirleyici sermaye biçimi olarak ortaya çıkmasıyla birlikte, sermayenin benimsediği yeni iş yönetimi ve emeğin kontrolü yöntemidir.<sup>10</sup> Bu yeni iş yönetimi tarzının emperyalist aşamada ortaya çıkması bir raslantı değildir: Taylorizmin yöntemleri aşağıda göreceğimiz gibi pahalı yöntemler olduğundan, kapitalist açısından ancak geniş ölçekli üretimde ekonomik hale gelmektedir. Bu yüzden, tekelci sermaye, Taylorizmin önkoşuludur.

Buna karşılık, daha sonra yalın üretimin tartışılması esnasında karşılaşacağımız bazı sorunlar dolayısıyla baştan vurgulanması gereken bir başka nokta vardır: Taylorizm, teknolojinin gelişme düzeyini veri olarak kabul eden bir iş yönetimi ve emeğin kontrolü tarzıdır. Yani teknolojinin bir sonucu değildir. Bu nokta önemlidir, çünkü Taylorizmin teknolojik bir modelle ilişkilendirilmesi, aslında sermayenin emek üzerinde kontrolü için geliştirilmiş bir yöntemler bütününün toplumsal anlamını gölgeleyerek teknik bir soruna indirgeme sonucunu doğuracaktır. Taylorizmin esas ilgi alanının teknoloji olmadığı o kadar çıplak bir gerçektir ki, kapitalizmin son dönemdeki en önemli ideologlarından, iş yönetimi uzmanı Peter Drucker’a göre bile Bilimsel İş Yönetiminin, “konusu teknoloji değildi. Gerçekten de, aletleri ve teknikleri büyük ölçüde veri kabul ediyordu.”<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Taylorizmin ilk sosyalist inşa deneyimi olan Sovyet deneyimindeki yeri sosyalist hareket içinde ciddi tartışmalar doğurmuştur. 20. yüzyılın sosyalist inşa deneyimlerinden çıkarılacak teorik ve programatik dersler bugün sosyalist hareket için yakıcı önem taşıyor. Dolayısıyla burada bu konuya yüzeysel biçimde değinmekten kaçmıyoruz. Sosyalist inşa konusunu önümüzdeki dönemde ayrıntılı biçimde ele almak, çalışma programımızın temel önceliğidir. Geçerken belirtelim ki, Taylorizmin kapitalist üretim tarzı içindeki yerini mekanik biçimde geçiş toplumuna transfer ederek Lenin’i Taylorizmin Sovyetler Birliği’nde uygulanmasını savunduğu için eleştirenlerden çok farklı düşünüyoruz. Bu konuda bir tartışma için bkz. *Plan, Piyasa ve Sosyalizm*, Toplumsal Araştırmalar Vakfı Panel Dizisi, No. 6, Alan Yayıncılık, İstanbul, 1995 içinde özellikle panelistlerden Nail Satlıgan’ın düşünceleri.

<sup>11</sup> Aktaran: Braverman, a.g.y., s. 59. Ayrıca bkz.: “Taylorizm konusunda ilk olarak belirtilmesi gereken şey, Taylorizm’in emek araçlarının geliştirilmesi ya da teknoloji ile değil, emeğin örgütlenme biçimleriyle ilgilendiğidir.” (İlker Belek, a.g.y., s. 56.)

Bilimsel İş Yönetiminin babası Frederick Winslow Taylor,<sup>12</sup> zengin bir ailenin oğlu olmasına rağmen, ailesiyle çelişkisi dolayısıyla parlak bir eğitim olanağını teperek üniversite okumadan bir fabrikaya çırak olarak giren, daha sonra işçilikten geçerek ustabaşılık yolundan yöneticiliğe terfi eden bir Amerikalıydı. Bu güzergâh, Taylor'a, genellikle iş yönetimi ya da mühendislik fakültelerinden mezun olarak çalışma hayatına daha baştan yönetim kademelerinden başlayan normal yönetici tipine göre, fabrikanın atölyelerinde olup bitenler konusunda çok daha büyük bir bilgi ve deneyim kazandırmıştı. Yani Taylor, yönetici olmadan önce işçi sınıfının iş başındaki davranışlarını içeriden tanımıştı. Bir kez ustabaşı ve daha sonra yönetici olduktan sonra, yani kendi deyişiyle "çitin öteki tarafına"<sup>13</sup> geçtikten sonra, işçilerin davranış kalıpları konusundaki bu bilgisini yönetimin amaçları doğrultusunda kullanması, sisteminin temelini oluşturuyordu. Özet olarak söylendiğinde, Taylor, işçinin işi üzerinde kontrol sahibi olduğu ölçüde işi yavaşlatmak için sayısız yöntem icat ettiğini, bunun da emek yoğunluğunu düşürerek maliyetleri yükselttiğini gayet iyi biliyordu.

İşçiler, sistematik kaytarmanın çok büyük bir bölümünü (...) işverenleri işin ne kadar hızlı yapılabileceği konusunda bilgisiz bırakmak amacıyla kasıtlı biçimde yaparlar. Bu amaçla kaytarma o kadar yaygındır ki, büyük bir işletmede, ister günlük ücretle ister parça başı ücretle çalışıyor olsun, ister sözleşmeli olsun ister herhangi bir başka olağan ücret sistemiyle, zamanının dikkate değer bir bölümünü ne kadar yavaş çalışıp yine de işvereni iyi bir tempoda çalıştığına nasıl ikna edeceğini araştırmaya ayırmayan tek bir kalifiye işçi bulmak neredeyse mümkün değildir.<sup>14</sup>

Bu durum karşısında Taylor'un bütün amacı, sorunu kökünden çözebilmek için, işçinin hangi tempoda çalışacağı konusundaki kontrolün, yani **üretim faaliyetleri üzerindeki kontrolün** kapitaliste ve onun temsilcisi olan yönetime kazandırılmasıydı. Tarihsel gelişmenin bu aşamasında ayrıntıda işbölümü bir ölçüde gelişmiş ve makinalar çalışmanın hızını belirlemek açısından kapitaliste bir ölçüde olanak kazandırmıştır elbette. Ama vasıflı zanaat işçisi, makinalı üretimde de varlığını sürdürmektedir. Zaten işin temposunu kontrol edenler de, makinaya bütünüyle bağımlı biçimde çalışan ve basit emek harcayan vasıfsız işçiler değil, bu vasıflı işçilerdir. Taylor'un kendisi de yukarıdaki pasajda tam da bu yüzden

12 Türkçe'de Taylor'un kendisini okuyarak inceleme konusu yapan tek kaynak bildiğimiz kadarıyla şudur: Ahmet Haşim Köse/Ahmet Öncü, *Kapitalizm, İnsancılık ve Mühendislik: Türkiye'de Mühendisler, Mimarlar*, TMMOB, Ankara, 2000. Bu kitabın 48-57. sayfaları Taylor'un görüşlerinin sergilenmesine ayrılmıştır.

13 Aktaran Braverman, s. 64. Türkçe kaynak: Frederick W. Taylor, *Bilimsel Yönetimin İlkeleri*, çev. H. Bahadır Akın, Adres Yayınları, Ankara, 2005, s. 32.

14 Aktaran Braverman, s. 68. Bkz: Taylor, a.g.y., s. 13.

“kalifiye işçi”den söz etmektedir. İşte, Taylor sisteminin bütün amacı, vasıflı işçinin emek sürecindeki kontrolünü ortadan kaldırarak kontrolü yönetime aktarmaktır. Bütün yapıtları ve çalışmaları bu amaca hizmet etmek üzere yazılmıştır. Bunlar arasında en önemlileri, 1903 tarihli *Shop Management* (Atölye Yönetimi) ve 1911’de yayınlanan *The Principles of Scientific Management* (Bilimsel İş Yönetiminin İlkeleri) başlıklı kitaplarıdır.<sup>15</sup>

Taylor’un üretim süreci üzerindeki kontrolü işçiden kopararak sermayeye kazandırma çabasında üç temel ilkesi vardır: (1) İşçilerin üretim süreci konusundaki bilgisini sermayeye kazandırmak. (2) İşin tasarımı ile uygulanmasını birbirinden ayırmak ve ilkini işçiden kopararak sermayenin temsilcilerine devretmek. (3) Emek sürecinin her bir adımının yönetim tarafından ayrıntılı olarak planlanmasını ve uygulamanın sürekli olarak kontrol edilmesini sağlamak.<sup>16</sup>

Bu ilkelerin uygulanabilmesini sağlamak için geliştirilen esas yönetime “zaman ve hareket etüdları” adı verilir. Taylor’un öncülük ettiği bu alana daha sonra başkalarının da katkı yapılmıştır. Bu yöntem, işçinin bir işi yaparken uyguladığı işlemlerin en ufak birimlerine ayrıştırılarak incelenmesine<sup>17</sup>, her birime normal işçinin bu hareketi yapmasının beklendiği bir zaman süresi verilmesine ve bunların yeniden birleştirilmesi yoluyla işlemin toplam ne süre içinde yapılabileceğinin belirlenmesine dayanır. Bunu yapacak olan, fabrikada yeni kurulacak olan ve tasarım ve planlama işlerini üstlenecek olan sanayi mühendisliği, planlama vb. yeni departmanlardır. En ufak birimlerin değişik tarzda birleştirilmesi yoluyla atölyedeki farklı işçilere dağıtılmasına ise “iş tasarımı” adı verilir. Bir kez iş tasarımı yönetimin ayrıcalığı haline geldiğinde işin planlanması ve dolayısıyla kontrolü bütünüyle işçiden kopararak sermayeye geçmiş demektir.

Görüldüğü gibi, bu ilkeler her teknoloji düzeyinde uygulanabilecek ilkelere dir. Buradaki tek koşul, bu sayede elde edilecek emek yoğunluğu artışına bağlı

15 Taylor’la hemen hemen aynı dönemde, Fransa’da Henry Fayol adlı bir yazar da aynı sorunlara eğilmiştir. Yazarın 1916 tarihli *Administration générale et industrielle* başlıklı çalışması Türkçe’ye de çevrilmiştir. Bkz. *Genel ve Endüstriyel Yönetim*, çev. H. Bahadır Akın/M. Asım Çalıkoğlu, Adres Yayınları, Ankara, 2005.

16 Emek sürecinin bütünsel bilgisinin doğrudan üreticide olmasının sermayenin sadece ücretli emek ile ilişkisi içinde değil, köle emeği ile ilişkisi içinde dahi doğrudan üreticiye göreli bir güç kazandırdığı gerçeğinin ilginç bir örneği, ABD’de kölelik döneminde South Carolina eyaletinin pirinç üretiminde uzmanlaşması sürecinde görülüyor. Buradaki köleler, o dönemde Batı Afrika’da çok gelişmiş olan pirinç üreticiliğinin bütün bilgisine sahip oldukları için, köle sahipleri açısından vasıfsız köle emeğine göre çok daha değerlidirler. Bu yüzden de başka işlerde çalıştırılan köleler “gang labor” denen usulle sabahdan akşama kadar ağır bir çalışma süreci yaşarken, pirinç ustası köleler “task labor” denen bir usulle çalışmakta, yani işleri bitince kendi bahçelerinde iş yapmaya dönebilmektedirler. Bkz. Judith A. Carney, *Black Rice. The African Origins of Rice Cultivation in the Americas*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, 2001.

17 Bu en temel birimlere daha sonra, zaman ve hareket etüdlarının geliştirilmesine katkıda bulunan Gilbreth’in adının tersinden okunması yoluyla oluşturulan bir kelimeyle “therblig” adı verilmiştir.

artı-değerdeki büyümenin, endüstri mühendisliği, planlama gibi departmanların faaliyetlerinin işletmeye yükleyeceği ek maliyetleri haklı gösterecek kadar yüksek olmasıdır. İşletme ne kadar büyük olursa, bu o kadar olanaklı olur. Yani başka herşey aynı iken büyük ölçek Taylorizmi sermaye açısından kârlı kılan bir faktör olarak ortaya çıkar.

Ayrıca, görüldüğü gibi Taylor'un ilkeleri de; zaman ve hareket etüdleri de, yapılan işin içeriğine kendiliğinden hiçbir değişiklik getirmeyen, **sadece emek süreci üzerindeki kontrolün işçiden kapitaliste geçmesini amaçlayan** ilkelerdir. Yani sorun doğrudan doğruya emek süreci üzerinde kontrol sorunudur. Bunu Taylor'un kendisi de bütün açıklığıyla belirtiyor:

Ne var ki akılda tutulması gereken bir nokta, birim sürelerin incelenmesinin dışında, planlama departmanında yapılan hemen her kalem işin daha önce atölyede yapılmakta olduğudur. Bir planlama departmanının kurulması, yalnızca, planlama faaliyetini ve beyin işinin büyük bölümünü, bugüne kadar olduğu gibi kendi zanaatlerinde çalışma bakımından hazırlıklı olmakla birlikte doğası bakımından az ya da çok büro işi niteliği taşıyan görevler için yeterince eğitilmemiş olan, çoğu zaman yüksek ücreti ödenen makina işçilerine vermek yerine, bu göreve özel olarak uygun ve kendi uzmanlık dallarında eğitilmiş az sayıda insanda yoğunlaştırır yalnızca.<sup>18</sup>

Taylorizm, tekelci sermaye tarafından adım adım uygulamaya sokulmuştur. Böylece 20. yüzyılda sermaye emek üzerinde gerçek boyunduruğunu sağlamlaştırma bakımından çok daha büyük bir atılım yapmış olmaktadır. Taylorizmin yaygın biçimde uygulanmasının sonuçları şöyle özetlenebilir: <sup>19</sup> (1) **Üretim bilgisinin işçiden mülke edilmesi ve vasıfsızlaşma:** Taylorizm, bir üretim dalının bilgisinin bütününe sahip olan zanaat işçisinin sonu olmuş, kapitalizm 20. yüzyıl boyunca işçileri adım adım vasıfsızlaştırmış, basit emeğin her üretim alanında emeğin temel biçimi haline gelmesini sağlamıştır. Elbette, bu gelişme beraberinde ayrıntıda işbölümünün derinleşmesini de getirir. Bütün gün vida sıkın işçi imgesi, Taylorizm ile birlikte popüler kültürün de bir parçası haline gelmiştir. (2) **Tasarım/uygulama bölünmesi:** Kapitalist emek süreci giderek artan bir kutuplaşmaya tâbi hale gelmiş, planlamaya, hesaplamaya, kayıt tutmaya ilişkin bütün tasarım faaliyeti bir kutupta yoğunlaşırken, fabrika ve işyeri tabanındaki işçi giderek işin tasarım ve planlamasından bütünüyle koparak sadece başkalarının planlanmış olan bir üretim sürecinin uygulayıcısı haline gelmiştir. (3) **İşçinin bilimden kopuşu:** Üretim sürecinin bütününe bilgisini yitiren ve üretimdeki yeri en basit işlemleri biteviye tekrarlamak haline gelen işçi, üretimin geliştirilmesi bakımından her türlü kapasitesini yitirmiş, bilim dünyasından kopmuştur. Oysa

<sup>18</sup> Aktaran: Braverman, s. 88.

<sup>19</sup> Bkz. Braverman, a.g.y., s. 86-94.

Taylorizmin uygulanışına kadar yeni buluşların ve teknolojik gelişmelerin çoğu işçilerin ürünü olarak ortaya çıkmıştı. (4) **Sendikaların gücünün geriletilmesi ve yapı değiştirmesi:** 19. yüzyıl sonunda ve 20. yüzyıl başında meslek sendikaları karakteriyle büyük bir güç kazanmış olan sendikalar, vasıflı işçilerin fabrika zemininde uğradığı bu yenilgiyle birlikte güçlerini büyük ölçüde yitirmişlerdir. Sendikacılık, 20. yüzyılın ilerleyen aşamalarında artık meslek sendikacılığı olarak değil, bütün işçileri bir arada örgütleyen sendikalar aracılığıyla gelişecektir.<sup>20</sup>

Taylorizmin tartışılmasına şimdilik ara vermeden önce, bir noktaya değinmek yaygın olan bazı yanlış anlayışların önüne geçmek bakımından önemlidir. Taylorizm, sermayenin yalnızca sanayi alanına uyguladığı bir yönetim tarzı değildir. 20. yüzyıl boyunca, Taylorizmin ilkeleri ve yöntemi, adım adım bütün sektörlerle yayılmıştır. Bugünü bürosunun, postanesinin, telefon şirketinin, bankasının, sigorta şirketinin, süpermarketinin vb. bu yöntemleri uygulama bakımından birçok fabrikadan aşağı kalır yanı yoktur. Öyleyse Taylorizm sadece fabrika açısından değil, her tür işyeri açısından, sadece sanayi işçisi açısından değil, her tür işçi ve ücretli çalışan açısından önem taşıyan bir yönetim ve emek sürecidir.

### Fordizm üzerine kısa bir not

Günümüzde “Fordizm” ve ondan hareketle “post-Fordizm” kavramları o kadar yaygın kullanılıyor ki, yalın üretim ve esneklik o kadar sık “post-Fordizm” olarak anılıyor ki bu kavrama kısaca da olsa değinmek gerekiyor. Böylece bu satırların yazarının neden açıklamasında bu iki kavrama yer vermediği de anlaşılacaktır. Amerikalı otomobil imalatçısı Henry Ford, 1914 yılında ünlü T modelinin üretiminde, daha sonraki sınıai örgütlenme süreçleri için çığır açacak bir yeniliğe başvurdu: yürüyen montaj hattı. Aslında yürüyen montaj hattı ne Ford’un buluşuydu, ne de ilk kez otomobil sanayiinde kullanılıyordu. Bu, ilk kez mezbahacılık sektöründe, kesilen hayvanı bir yürüyen bant üzerinde dolaştırarak bedeninin farklı bölümlerini farklı işçilerin kesip ayırmasını sağlamak amacıyla uygulanan bir üretim örgütlenmesiydi. (O yüzden belki de yürüyen banta dayalı üretim sistemine “Fordizm” yerine “mezbaha sistemi” demek daha doğru olur!) Ama yürüyen bantın yayılması otomobil sanayiinden hareketle oldu. Bu üretim düzenlemesi kapitalist üretime önemli bir olanak kazandırır. Yürüyen bantın süratı üzerindeki kontrol yönetimin elinde olduğu için, sermaye artık tekil makina aracılığıyla tekil işçiye çalışma temposunu dayatmanın ötesinde, bütün fabrikanın temposunu ayarlama olanağını eline geçirmiştir. Bantın hızı arttıkça her bir

20 Meslek sendikacılığı, belirli vasıflara sahip olan çalışanların (örneğin bilgisayarlılar, elektrikçiler veya öğretmenler) kendi işkollarındaki öteki işçilerle birleşmek yerine, sadece kendi kısa dönemli dar çıkarlarını savunmak üzere kurduğu sendikalara verilen addır. Buna karşılık, işkolu sendikacılığı bir işyerinde ve işkolunda çalışan bütün işçileri hiç ayırım yapmaksızın bir araya getirir.

işçinin belirli bir süre içinde tekrarlamak zorunda olduğu işlemlerin sayısı arttırılabilmektedir.

Ne var ki, eğer sermaye yürüyen bantın bu avantajını kullanabilecekse, herşeyden önce, her bir işçinin üretim bilgisine sahip olmalı, vasıfları kırarak işi küçük parçalara ayırabilmeli, işi kendi tasarlayabilmeli, bunun için tasarım işlerini atölyeden koparmış olmalıdır. Yani, yürüyen montaj hattı, Taylorizmi varsayar ve güçlendirir. Öyleyse, **Ford'un kurduğu sistem, yürüyen montaj hattıyla güçlendirilmiş Taylorizmdir.**

Bunun anlamı, Fordizmin bir emek süreci olarak yeterince özgül niteliklerle tanımlanmış bir süreç olmadığıdır. Bu alandaki yaygın literatürün Fordizmi tanımlamak için ileri sürdüğü öteki unsurlar ("yoğun birikim" rejimi ve sermayenin işçilerin gittikçe daha fazla tüketmesine ihtiyacı olduğu tezi, yani "kitle tüketimi") gerek teoride gerek gerçek dünyada hiç de sağlam temellere dayanmaz. Bu durumda, Fordizm kavramı, içi boş bir kavram olarak düşünce tarihinde hak ettiği yere gömülmelidir. Son yıllarda, Fordizm kavramının parlak yükselişinin gölgesinde kalan Taylorizm ise, sermayenin bir yönetim tarzı ve bir emek süreci biçimi olarak yeniden hak ettiği yere kavuşturulmalıdır.

### 3. Yalın üretim: sermayenin "ölü zaman"a karşı mücadelesi

Bugün dünya çapında yaygınlaşan bir gerçeklik var. İster Japon üretim sistemi densin, ister post-Fordist, ister esnek üretim olarak anılsın, ister yalın üretim, dünya çapında tekelleri sermaye, hem emperyalist ülkelerde, hem de emperyalizm bağımlı ülkelerde, üretim alanında, kendine özgü bazı yenilikleri içeren bir sistemi uygulamaya koyuyor. Bu sistem, yeni bir dizi iş yönetimi teknikleriyle emek sürecine getirilen bir dizi yeniliğin bir bütünü olarak ortaya çıkıyor. Bu önce 60'lı yıllardan itibaren Japonya'da uygulanmaya başlamış bir sistem. 80'li ve 90'lı yıllarda ise, en başta ABD ve İngiltere olmak üzere bütün dünyaya yayılmış durumda.

Olguların ideoloji ile karmaşık ilişkisi, isimlendirme sorununa özel bir önem kazandırır. Yeni yönetim teknikleri ve emek süreci uygulamaları için yaygın olarak kullanılan terimler arasında en elverişsizi, biraz önce belirttiğimiz nedenlerle, "post-Fordist" kavramıdır. Eğer "Fordizm" anlamlı bir kavram değilse, "o zaman "post-Fordizm" hiç anlamlı değildir. "Japon üretim sistemi" ya da "Toyotizm" türü kavramlar gereksiz yere etnik özellikler taşıyor. Bunun çifte sakıncası var: Hem bu sistemi Japonların gerçek ya da sözde ulusal-kültürel özelliklerine bağlayarak sosyo-ekonomik ve politik koşullarını gözlerden saklıyor; hem de kökeni nerede olursa olsun, yeni sistemin bugün başta öteki emperyalist ülkeler olmak üzere bütün dünyaya yayılmış olduğunun unutulmasına yol açabiliyor. Belki 80'li yılların başında bu isimler bir amaca hizmet ediyordu olabilir. Bugün bu aşama çoktan geride bırakılmıştır. "Esnek üretim" kavramı ise, aşağıda ayrıntısıyla gö-

receğimiz gibi, bir gerçekliğe tekabül ediyor. Ama bir yandan, göreceğimiz gibi, “esneklik” kavramı son derece ideolojik kullanımlara uygun bir terim. Bir yandan da (daha önemlisi de bu) sermayenin “esneklik” taarruzunun üretim alanıyla sınırlı olmadığı, başta emekgücünün alım satımı, yani işgücü piyasası olmak üzere toplumsal hayatın birçok alanına yayıldığı gerçeğini gözlerden saklıyor. Oysa üretim alanındaki değişiklikler, başka alanlarla ilgili olmakla birlikte, kendi başına önemli bazı özellikler taşıyor.

Yaygın olarak kullanılanlar arasında en yerinde kavram, “yalın üretim” kavramı. Çünkü hem ideolojik çarpıtmaya en kapalı kavram, hem de yeni sistemin özelliklerini oldukça iyi dile getiriyor. Daha sonra içini doldurmak üzere, bir başlangıç tanımı olarak yalın üretim, **fazlalıklardan arındırılmış üretim** olarak tanımlanabilir. Yani gereğinden fazla kaynak kullanımından arındırılmış. “Yalın” kavramını İngilizcede ifade eden *lean* sözcüğü, bu anlamı besleyen bir içeriğe sahip: Bu genel anlamının yanı sıra, yağından arındırılmış (yağı alınmış) et ya da kas anlamına geldiği için, aynı zamanda diri, dinamik, güçlü gibi yan anlam çağrışımları yapıyor. Yalın üretimi, aşağıda göreceğimiz nedenlerle, **tamponsuz üretim** ya da **yedeksiz üretim** olarak anmak da mümkün.

Yalın üretimin amacı, bazen budalaca ileri sürüldüğü gibi, üretimi “insanileştirmek” falan değil, sermayenin emek üzerindeki kontrolünü sağlamlaştırmak, emek üretkenliğini ve yoğunluğunu arttırmak, bu sayede maliyetleri düşürmek ve artı-değer miktarını arttırmak. (Ek olarak, değişmez sermayeden tasarruf ederek bunun değerini düşürmek de hedefler arasında.) Yalın üretimin iki ayrı yönü var. Bunlardan biri emek süreci ve işletme içinde işçilerin yönetilmesi ile ilgili. Yani sermaye ile emeğin ilişkileri düzeyinde alınması gereken bir boyut. Öteki ise, işyerinin parçalanmasını sağlayacak bir gelişmeyle, tekerci işletme ile yan sanayi ya da tedarikçiler olarak anılabilecek daha küçük ölçekli işletmeler arasındaki ilişkiyle ilgili. Yani sermayeler arasında bir ilişki olarak ele alınması gereken bir boyut. Bunları sırayla ele alalım.

Bu bölümde sadece sistemin kendisinin analizine yer vereceğiz. Bu sistemin yükselişinin, yani sermayenin yalın üretimi benimsemesinin tarihsel nedenleri ve koşulları ancak yeni sistemin doğası kavrandıktan sonra ele alınabilecek bir konu. Bu mesele bir sonraki, dördüncü bölümün konusu olacak. Nihayet, beşinci bölümde son dönemin en popüler ve suistimale açık kavramlarından biri olan “esneklik” bütün bu çerçevede içinde yerli yerine oturtulacak.

### Yürüyen montaj hattının çelişkileri

Yalın üretimin birincil boyutu, emek sürecinin artı-değer üretiminin gereklerine daha da uygun bir hale getirilmesi için uygulamaya konulmuş olan bazı yenilikler. Bu açıdan bakıldığında, yalın üretim, ilk kez Ford tarafından uygulamaya konulan ve onyıllardır uygulanmakta olan **yürüyen montaj hattına dayalı**



**emek sürecinin çelişkilerine çözüm arayışı** olarak nitelenebilir. Yürüyen bant sisteminin, sermaye açısından potansiyel artı-değerin yitirilmesi sonucunu doğuran bir dizi çelişkisi vardır:

♦ **Ölü zaman sorunu:** Ölü zaman, işçinin sermaye açısından yararlı bir iş yapmadığı çeşitli anların toplanmasıyla ortaya çıkan süreye verilen addır. Elbette, yürüyen bant çevresinde bütün fabrikanın temposunu eline geçirmiş olan sermaye açısından bu sorun, sistematik bir anlamda, işçinin “tembelliği”nden ya da kaytarmasından doğmaz. Böyle işçiler her zaman olacaktır ve her işçi fırsat bulduğunda buna başvuracaktır. Ama yürüyen bant sisteminde buna sistematik bir sorun denemez. Ölü zamanın birincil kaynağı, “hattın dengelenmesi” olarak bilinen sorundur. Farklı iş istasyonlarında yapılmakta olan işlerin, çalışan işçilerin, kullanılan makinaların bir sürü nedenden dolayı birbirine uyumsuz bir iş akışına sahip olması mümkündür. Oysa fabrika bir bütündür, kolektif işçinin bütün unsurları birbirlerinin temposuna bağımlıdır. Bir iş istasyonunda bitirilen parça, bir sonraki iş istasyonunun üretim faaliyetinin girdisidir. İkisinin arasında uyumlu bir tempo ve ritm yaratılamazsa, üretim sürecinde ya aksamalar olacaktır ya da istasyonların bazılarında kullanılmayan bir emek fazlası olacaktır. Yürüyen bantın ateşli temposunu bilenler, bunun işçinin nefes almasına yarayabileceğini, aşırı stresli bir çalışma temposu içinde böyle bir gevşemenin işçinin sağlığı açısından son derece yararlı olacağını anlayabilirler. Ama sermaye için tam tersi geçerlidir. İşçinin üretim için bir işlem yapmadığı her an sermaye için kayıp bir andır, ölü zamandır. Elbette, hattın dengelenmesi yürüyen bantın bütün tarihi boyunca yönetimce çözülmeye çalışılan dinamik bir sorun olagelmıştır. Yönetim elini kolunu bağlayarak dengesizlikleri izlemekle yetinmemiştir. Ama, işin doğası gereği, her denge yeni bir dengesizliğe gebedir. Burada sermaye açısından ileri adımlar olacağı gibi, geri düşüşler de olabilir. Yalın üretim, bu ve benzeri nedenlerden doğabilecek ölü zaman sorunlarını hep sermaye lehinde daha ileri çözümlere kavuşturacak bir yöntem olarak geliştirilmiştir. En önemli boyutu budur. ABD Ulaştırma Bakanlığı için Japonya’da uygulanan yalın üretim sistemini açıklamak üzere kaleme alınmış bir rapor, yalın üretimin temel amacını bütün açıklığıyla ifade ediyor: “Japonya’daki kalite çemberlerinin temel amaçlarından biri, her bir işçinin her saat boyunca tam 60 dakika çalışması hedefine ulaşmaktır.”<sup>21</sup> Aynı şeyi, tarihte ilk kez Toyota’da uygulanan yalın üretimin Japon mucidi Ohno’nun (yani bir bakıma yalın üretimin Taylor’unun) kaleminden de okumak mümkündür: “...reel çalışmayı yalnızca yapılması gereken iş olarak ele alırsak ve geri ka-

21 William J. Abernathy vd., *Productivity and Comparative Cost Advantages: Some Estimates for Major Automotive Producers*, Transportation Systems Center, Cambridge, Massachusetts, Şubat 1981, s. 38. Aktaran: Knuth Dohse vd., “From ‘Fordism’ to ‘Toyotism’? The Social Organization of the Labor Process in the Japanese Automobile Industry”, *Politics and Society*, cilt 14, No. 1, 1985, s. 128. Vurgu sonradan.

lanı kayıp olarak görürsek, gerek tek bir işçiye, gerekse tüm banda uygulanabilir bir denklem elde ederiz: Mevcut kapasite = iş + kayıp. Etkinliğin gerçek anlamda arttırılması, kayıpları sıfıra indirdiğimizde ve denklemin işe ilişkin bölümünü % 100'e çıkardığımızda gerçekleşmektedir." <sup>22</sup> İşte size işçiye nefes alma olanağı bile bırakmamaya çalışan **insani** bir çalışma sistemi! *Modern Zamanlar*'ın o trajik-komik sahnelerinde işçi Şarlo, kaşınmaya ya da burnuna konan sineği kovmaya vakit bulamıyordu. Ohno'nun sistemi işte insanı bu hale getirmeyi amaçlıyor.

♦ **Hattın yavaşlatılması zorunluluğundan doğabilecek çelişkiler:** Sermaye elbette emek yoğunluğunu ve üretkenliğini en üst düzeye yükseltebilmek amacıyla, normal zamanlarda yürüyen bantın temposunu mümkün olan en yüksek düzeyde tutar. Ne var ki, ister ekonomik kriz, ister başka nedenlerle üretilen mal(lar)a talep düştüğü takdirde, hattın yavaşlatılması bir zorunluluk halini alır. Aksi, satılamayan stokların dağ gibi yığılmasıdır. Ne var ki, klasik yürüyen bant sisteminde, hat yavaşlatıldığında hattın bütün noktalarında, bütün iş istasyonlarında ölü zaman doğar. Bu durumda sermayenin çıkarları açısından rasyonel uygulama, bazı işçileri işten çıkararak geri kalan işçileri montaj hattı etrafında yeniden bir dağılıma tâbi tutmak olurdu. Ama klasik sistemde ayrıntıda işbölümü dolayısıyla her işçi daracık bir alanda uzmanlaşmış olduğu için işçilerin birbirinin yerine ikamesi her zaman kolay değildir. Yalın üretim sistemi işçilerin ikame edilebilirliğini sağlayarak ölü zaman sorununun bu biçimine de bir çözüm oluşturur.

♦ **İşçinin deneyim ve bilgisinden yararlanılamaması:** Taylorizm, esas olarak işçinin bilgisinden mülksüzleştirilmesi yoluyla yönetimin bütün emek sürecini kontrol altına almasıdır. Taylorizmin tarihsel hedefi, zanaat emeğinin (vasıflı emeğin) bu yoldan basit emeğe indirgenmesi ve böylece üretimin bütün tasarımının ve bilgisinin yönetimde yoğunlaşmasıdır. Ne var ki, bu hedef gerçekleştikten sonra dahi, işçinin üretim faaliyetleri konusundaki bilgisi sıfıra inmez. Bir işi yapanın o iş hakkındaki deneyim ve gözlemlerinden doğan bu bilgi, hem işçiye yönetim karşısında sınırlı bir güç kazandırır; hem de, yönetim bu bilgiden uzak kaldığı ölçüde, üretimin sermaye açısından daha rasyonel biçimde düzenlenmesi konusundaki potansiyel harcanmış olur.

♦ **İsraf:** Klasik sistemde yürüyen bantın farklı aşamalarında yer alan iş istasyonlarının hepsi, bir önceki iş istasyonunda şu ya da bu nedenle ortaya çıkabilecek aksaklıkların kendisinin ve kendisinden sonraki iş istasyonlarının da durmasına yol açmasını engellemek için, bir miktar parça ve girdi stokuyla çalışır. Buna aşağıda ele alacağımız JİT sistemine karşıtlığı içinde *just-in-case* ("birşey olursa", kısaca JİC) adı verilmiştir. Bu uygulama, stoklar her an kullanılmadığına göre, kapitalist mantık açısından sermayenin atıl kalması demektir. Öte yandan,

22 Taiichi Ohno, *Toyota Ruhu. Toyota Üretim Sistemi'nin Doğuşu ve Evrimi*, çev. Canan Feyyat, Scala Yayıncılık, İstanbul, 1996, s. 62.

klasik sistemde kalite denetimi üretim sürecinden ayrı ve sonra yapıldığı için bazen uzun süre hatalı üretim yapılabilme olasılığı doğar. Yalın üretim her iki tür israfı da ortadan kaldırmayı amaçlar.

## JİT

Son yirmi yılın dünya çapındaki anahtar terimlerinden biri *just-in-time* sistemidir (terimi bundan sonra JİT olarak kısaltılmış haliyle kullanacağız). Terimin sözlük anlamı, “tam zamanında”dır. İlk kez Toyota’da ve daha sonra genel olarak Japon şirketlerinde uygulanan bu sistem, gerçekten de yalın üretimin merkezi kavramı sayılabilir. Ama literatürde genellikle yapıldığı gibi salt **teknik/finansal** bir yöntem olarak ele alınmamak kaydıyla. Genellikle yapılan, JİT sistemini stoksuz üretim olarak tanımlamak ve böylece Japon şirketlerinin ve genel olarak yalın üretimi uygulayan bütün işletmelerin stok maliyetinden tasarruf etmesi ve stokların yan etkilerinden kurtulması olarak sunmaktır. Bu durumda, JİT, klasik uygulamadaki JİC ile karşıtlığı içinde ele alınmış olur. Bu şekilde sunulduğunda, JİT sistemi yukarıda sergilenen sorunlar arasında sadece israf sorununun bir boyutuna (stok maliyeti) getirilmiş bir cevap gibi görülmüş olur.

Burada bir gerçek payı olduğunu derhal belirtmek gerekir. Stoklu üretime göre JİT birkaç bakımdan maliyetleri düşürür ya da emek üretkenliğini artırır: (1) Stokların depolanması için gerekli masraflar ortadan kalkar. (2) Sermayenin stok biçiminde fabrika içinde atıl kalması engellenir. (3) Eski sistemde, “bir sonraki istasyona ikmal edilmek üzere bekleyen parçalardan dağlar oluşuyor, böylece işçiler, işin en önemli tarafına eğilmek, üretime devam etmek yerine, parçaları koyacak yer bulmak ya da parça aramakla zaman kaybediyorlardı.”<sup>23</sup> Stoksuz üretim bu gereksiz işleri ortadan kaldırarak emeğin üretkenliğine de bir katkıda bulunur. (Gerçekten de yalın üretim uygulanan fabrikaların eski sisteme göre temizliği ve derli toplu oluşu yaygın olarak aktarılan bir gözlemdir.) Bu son faktör dışında, stoksuz üretimin sermayeye katkısı değişmez sermayenin dolaşır bileşeninin değerini düşürmek yoluyla işler. Bazı yazarların<sup>24</sup> bunu sermayenin dolaşımı alanında bir tasarruf olarak sunması, yalın üretimin sermayenin devir hızına değil üretim maliyetine katkıda bulunduğunu gözden saklayacak bir yanlış yorumdur.

Bütün bunlar söylendikten sonra esas soruna geri dönmek gerekir. JİT sisteminde önemli olan, değişmez sermayeden yapılacak kısmi bir tasarruftan çok daha başka birşeydir. Esas olan emeğin yoğunlaştırılmasıdır. JİT sisteminin asıl

23 Ohno, a.g.y., s. 56.

24 Örneğin Tony Smith, *La production flexible. Une utopie capitaliste?*, Institut Internationales de Recherches et de Formation, Amsterdam, 1994, s. 12 ve Andrew Sayer, “New Developments in Manufacturing: the Just-in-Time System”, *Capital and Class*, 30, 1985, aktaran: John Tomaney, “The Reality of Workplace Flexibility”, *Capital and Class*, 40, Bahar 1990, s. 34.

işlevi, **ölü zamanın teşhis edilmesi ve elenmesidir**. Ohno bunu, “Toyota Üretim Sistemi emek fazlasını açık bir biçimde ortaya koyabilmektedir” diyerek ifade eder.<sup>25</sup>

JİT sisteminin bu olanağı sağlamasının nedeni şöyle açıklanabilir. Hat hızla akarken hattın temposuna yetişemeyen herhangi bir işçi ya da iş istasyonu, daha önceden stoklanmış parça varsa onu kullanacaktır. Oysa stokun olmadığı durumda, işe yetişemeyen işçi ya da istasyon sıkışacaktır. Bu noktada görselleştirme sistemi (Japonca terimle *andon*) devreye girer. Her istasyonda yeşil, sarı ve kırmızı ışıklardan oluşan bir işaret sistemi vardır. Bant normal olarak akıyor ve işler yerinde gidiyorsa, yeşil ışık yanar. Eğer bir istasyonda kısmi bir sorun varsa sarı ışık yakılır. İstasyon artık tempoya yetişemiyorsa kırmızı ışığa basılır ve bant durur. Eski tür üretimde istenen bantın akışının hiç durmamasıdır (yani *andon* sistemi kullanılıyor olsa, hep yeşil ışık yanmasıdır). Ama yalın üretimin paradoksal mantığında, yeşil hayra işaret değildir! Yönetim sürekli yeşil ışıktan burada emek fazlası olduğu sonucunu çıkarır. Bu durumda sürekli yeşil ışık yakan işçiye ya da istasyona yeni görevler verilir ya da istasyondan, başka işe verilmek üzere işçi çekilir. Ta ki istasyon ya da işçi sarı ışığı yakmanın sınırına gelene kadar. Böylece hat, süratin ve çalışma temposunun artırılmasıyla dengelenmiş olur. Yani **yalın üretimin özü stres ya da basınç yoluyla yönetimdir**.<sup>26</sup>

Ohno temel sorun olarak gördüğü bu meseleyi, kendi popüler üslubu içinde şöyle bir örnekle anlatıyor:

Yıllar önce bir arkadaşıma, dördü sağda, dördü solda oturan dört kürekçinin kürek çektiği kayık anekdotunu anlatmak istiyordum: Doğru kürek çekmedikleri takdirde, kayık zig zag çizecekti. Bir kürekçi kendini yanındakinden daha güçlü hissedip, iki kat daha hızlı kürek çekebilirdi. Ama bu ekstra çaba kayığın dengesini ve gidişini bozabilirdi. Kayığın en iyi biçimde yol almasını sağlamanın en iyi yöntemi, bütün kürekçilerin gücünü eşit olarak dağıtmak ve hepsinin aynı güç ve aynı derinlikte kürek çekmelerini sağlamaktı.<sup>27</sup>

Ohno burada kendi sisteminin asli amacının “hattın dengelenmesi” sorunu olduğunu gayet yalın bir örnekle açıklamış. Yalnız bu bölümde, nihai amacın kürekçilerin her birinin % 100 hızla kürek çekmesi olduğunu eklemeyi unutmuş, ama biz bunu daha önce söylediklerinden biliyoruz!

Üstelik, basınç emek fazlası bulunana kadar sürmekle kalmaz. Emek fazlası her zaman vardır! Tempoyu sürekli olarak arttırmak yalın üretimin doğasında

25 Ohno, a.g.y., s. 62.

26 Bkz. Mike Parker/Jane Slaughter, *Choosing Sides. Unions and the Team Concept*, South End Press, Boston, 1988.

27 Ohno, a.g.y., s. 67. Burada ya Ohno, ya da çevirmeni, iki tarafında dörder kürekçi oturan bir kayıkta toplam dört değil sekiz kürekçi olması gerektiğini unutmuşa benziyor.

mevcuttur. Japonca *Kaizen* deyiimiyle anlatılan, son yirmi yılın işletme ve kalite literatürüne “sürekli iyileştirme” olarak geçen kavram, tam da basıncın her an daha yüksek bir emek yoğunluğu elde etmek için sürekli olarak arttırılacağını anlatır. Bu o kadar böyledir ki, sistemin vatani Japonya’da işçiler iş yüküne yetiştirmek amacıyla sabahları işbaşı saatinden önce gelerek veya kahve/dinlenme aralarını kullanarak tedbir alırlar. Böylece, yalın üretim yöntemleri ölü zamanı ortadan kaldırmakla kalmaz, yeni “canlı zaman” da yaratmış olur! Bu şekilde işgününün de iş sözleşmesinin ötesinde kısmi bir uzamaya tâbi olduğu (isterseniz buna da işgününün elastikiyeti diyebilirsiniz!) ortaya çıkar.

Kısacası, JİT sistemi stok maliyetinden tasarruf edilmesinin çok ötesinde, üretim sürecinde “emek fazlası” noktalarının keşfedilmesi ve emeğin yeniden dağılımı yoluyla işçilerin daha yoğun çalıştırılmasının bir yöntemidir. **Teknik bir sorun değil, sermayenin işçiyi yönetmesine ve ondan daha fazla artı-değer çekip almasına ilişkin bir yöntemdir.**

## Görev akışkanlığı ve ikame edilebilirlik

Hattın bir bütün olarak dengelenmesi esnasında (ki bunun sürekli devam eden bir süreç olduğunu gördük), emek fazlası olan noktalara yeni görevler verileceğini ya da fazla büyükse buralardan işçi çekileceğini gördük. Öte yandan, yukarıda sözünü ettiğimiz ikinci bir sorun, yani hatta genel bir yavaşlama sorunu doğduğunda belirli sayıda işçi işten çıkarılacaksa, bunların daha önce yürüttüğü görevlerin başka işçilerce yürütülebilmesinin bir önkoşul olduğunu da biliyoruz. Bütün bunlar, işçilerin birbirlerinin yerine ikame edilebilirliğini gerekli hale getirmektedir. Dolayısıyla, eski sistemin ayrıntıda işbölümünü uygulamasındaki dar açının bir ölçüde genişletilmesi, işçilerin birden fazla işi yapabilmeleri sermayenin rasyonallitesi açısından zaman zaman gereklidir.

Ne var ki, sorun bir işçinin yerine bir başkasının ikame edilmesiyle sınırlı olsaydı, klasik sistemde bile daha kolay çözülebilirdi. Çünkü sonuç olarak, ayrıntıda işbölümüne dayanan daracık bir alana sıkıştırılmış işi öğrenmenin alacağı zaman çoğu zaman günlerle sayılır. Ama daha öte bir sorun ortada durmaktadır: emek fazlası belirtisi gösteren işçilere daha fazla iş nasıl verilecektir? Bu soruna yalın üretimin cevabı, iş istasyonlarının tasarımını köklü biçimde değiştirerek tekil işçilerin birden fazla makinayla çalışmaları uygulamasını getirmek olmuştur.

Klasik bant sisteminde iş istasyonları genellikle aynı işlemi yapan ve tek makinayla çalışan işçilerin bir kümesi niteliğini taşırdı. Yalın üretimde ise, genellikle U şeklinde bir iş istasyonuna birkaç makina yerleştirilir ve işçinin esas işinden kalan ölü zamanda öteki makinalarda iş yapması, alt-montaj işleriyle uğraşması vb. sağlanır. (Birkaç makinaı bir araya getiren bu sisteme “modüler sistem” adı verilmiştir.) Her işçi bir tek makinayla çalışmak yerine birkaç makinayla çalışır. Yani tek bir hareketin biteviye yapılmasının yerini...birkaç hareketin biteviye

yapılması alır. Ayrıca, eski sistemde makinaların bakımıyla görevlendirilen işçilerin yerine, bakım görevleri de üretim işçisine verilir. (Böylece işçi bir ek iş daha üstlenmiş olmakla kalmaz; bakımını kendisinin yapacağı makinayı daha temiz vb. tutacağı, böylece emek israfının engelleneceği düşünülür.) Nihayet, kalite denetimi bağımsız bir faaliyet olmaktan, çıkartılarak bu görev de üretim işçilerine yüklenir.

Öyleyse, çeşitli görevler arasında gidip gelme anlamında görev akışkanlığı da her bir işçinin ölü zamanını azaltarak emek yoğunluğunu arttırmanın bir yönüdür. Bir araştırmacının ifadesiyle:

Daha önce birbirinden ayrılmış olan bireysel sorumluluk alanlarının bir takım bünyesinde bir araya getirilmesi, yitirilen zamanın azaltılması açısından olanaqlar doğurur. Ya da farklı biçimde söylemek gerekirse, tekil çalışanın çalışma zamanı içinde mümkün olan en yüksek çalışılan süre oranının elde edilmesi.<sup>28</sup>

Görev akışkanlığı aynı zamanda işçilerin birbirlerinin yerine ikame edilebilirliğini kolaylaştırdığı ölçüde, hattın dengelenmesi ve işten işçi çıkarılması açısından bir avantaj oluşturur.

### Takım çalışması ve kalite

Yukarıda, işçinin bilgisinden ve deneyiminden yararlanılamamasını klasik sistemin başlıca sorunlarından biri olarak ortaya koymuştuk. Taylorizmin ana amacı vasıflı işçinin emek süreci üzerindeki hakimiyetini kırarak sermayeyi sürecin tek hakimi haline getirmektir ve bunda büyük bir başarı elde edilmişti. Ama sermaye işçiye bu yaklaşımıyla, günlük üretim faaliyetlerinden doğan deneyim ve gözlemlere dayalı bilgiden yararlanma olanağından yoksun kalıyordu.

Ohno da, başka bir tarihsel aşamada, vasıflı işçinin üretim bilgisinin çoktan parçalanmış olduğu bir noktada yaşamakla birlikte, aynen Taylor gibi, atölyede oluşan bilgiye büyük önem verir.

Atölye benim için son derece önemlidir. En direkt, en somut ve en etkileyici bilgiler oradan gelir. Belki de iş hayatıma orada başladığım için, atölyeye hep inanmışımdır. Bugün de yönetici olarak görev yapmama rağmen, üretim tesisinde bulduğum şu gerçeği görmezden gelemem: en ilginç bilgileri, kapısında başkan yardımcısı yazan büromda geçirdiğim saatlerde değil, fabrikada, gerçekle karşı karşıya olduğum zaman toplanır.<sup>29</sup>

28 P. Windolf, "Industrial Robots in West German Industry", *Politics and Society*, cilt 14, sayı 4, 1984. Aktaran: Tomaney, a.g.m., s. 40.

29 Ohno, a.g.y., s. 63.

Zaten Ohno'nun kişisel tarihinin Taylor'un güzergâhı ile benzerliği ilginçtir. Aynen Taylor gibi, Ohno da formasyonunu önce "tezgâh başında, üretim departmanlarında, üretimle iç içe" almış ve işletme içinde böyle yükselmiştir.<sup>30</sup> Her halükârda, yukarıdaki pasaj, bize yalın üretimin takım çalışmasının ve kalite çemberlerinin özünü verir.

Takımlar ve kalite çemberleri, herşeyden önce, atölyede, düz, sıradan işçide birikmiş olan deneyim ve gözleme dayanan bilginin çekilip alınmasını hedefler. Takım şefleri ve takım şeflerinin koordinasyonunu sağlayan alt düzey yöneticiler, atölyeye en yakın unsurlar olarak elde ettikleri bilgilerin daha üst düzey yönetime iletilmesi bakımından bir aktarma kayışı rolünü üstlenir. Daha önemlisi, kalite çemberlerinin **öneri sistemi** uygulamasıdır. İşçilerin takımları aracılığıyla yaptıkları öneriler kabul görür ya da görmez. Ama bir kez öneri yapıldığında, önerinin dayandığı bilgi artık işçinin bilgisi olmaktan çıkmış ve yönetimin bilgisi haline gelmiştir. İşçilerin bilgisi zaman ve hareket etüdlerine kadar uzanır. Bu konuda öneri yapan işçi, kendi çalışma temposunun arttırılmasına katkıda bulunmaya başlamış olmaktadır. Yalın üretim öncesindeki bütün emek süreci düzenlemelerinde işçilerin çalışma temposunun arttırılmasına karşı mücadelenin sermaye için temel sorun olduğu düşünülürse, bunun sermaye açısından ne kadar büyük bir kazanç olduğu, işçiler açısından ise ne kadar acıklı bir ironi doğurduğu ortaya çıkar.

Kalite çemberleri ve Toplam Kalite Yönetimi'nin (TKY) sermaye açısından ikinci yararı, dolaşır sermayeden tasarruf etmektir. Klasik sistemde kalite denetimi elemanlarınca yürütülen işlevin, yalın üretimde üretim işçisine devredildiğine yukarıda değinmiştik. İşbölümündeki bu değişiklik JİT sistemiyle birleşince, "sıfır hata" denen sisteme doğru önemli bir adım atılmış olur. Çünkü stoksuz çalışma ortamında, bir sonraki istasyonun işçileri kendi kalite kontrolleri sırasında bir önceki istasyondan defolu/hatalı parça gelmiş olduğunu saptayacaklardır. Bu yüzden de her işçi kendi kalite kontrolünü ciddiyle yürütmek zorundadır.

"Kalite" kavramı son yıllarda popüler kültüre kadar sızdı. Yaygın anlayışta çok olumlu bir içerikle donatılmış bir kavram halini aldı. Bunda tüketici hakları konusundaki haklı bir kaygının önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Sermaye de TKY eğitimi ve propagandasında "müşteri memnuniyeti" kavramını öne çıkararak bu yönde bir zihniyetin oluşmasında önemli bir pay sahibi olmuştur. Oysa gerçekte TKY bağlamında "kalite" sadece tüketiciye erişecek nihai ürünle ilgili bir kavram değildir. Aynı zamanda, fabrika içinde üretimin çeşitli aşamalarında kullanılan sınav girdilerin her biri de "kalite" tartışmasının merkezindedir. Bunun bir kanıtı da, son dönem TKY yazınında "müşteri" kavramının sadece nihai ürü-

30 Ohno'nun bu özelliği için kitabının Türkçe basımının önündeki biyografik nota bakılabilir: a.g.y., s. 11.

nün alıcısı olacak tüketiciiyi değil, fabrika içinde herhangi bir sürecin ürünü olarak üretilen girdinin bir sonraki aşamada kullanıcısı olacak departman ya da iş istasyonunu da kapsayacak biçimde (“iş müşteri”) kullanılmasıdır. Bu durumda, “müşteri memnuniyeti” kavramı, üretimin bir sonraki aşamasındaki departman ya da iş istasyonunun memnuniyeti anlamına gelmekte ve kavramın toplumsal anlamı bütünüyle değişmektedir. Örneğin girdilerde defolu/hatalı üretimin sona erdirilmesi işçiye aşırı bir yük getiriyorsa, kalitenin sağlanması işçinin sırtından gerçekleşiyor demektir. Öyleyse, kalite sorununa işçilerin ve sendikaların yaklaşımı bu açıdan belirlenmeli, kalitenin maliyetinin işçi tarafından değil, sermaye tarafından üstlenilmesi için mücadele edilmelidir.

TKY’nin sermaye açısından üçüncü işlevi, işçilerde işletmeye bağlılığı geliştirmektir. Bir yandan öneri sistemi, işçinin işyerinde kendi sözünün de dinlendiği, üretim sürecini etkileyebilecek bir güce kavuştuğu yolunda bir yanılsamaya kapılmasına yol açmaktadır. Öte yandan, “kalite” konusuna yapılan vurgu, bu konuda “başarılı” olmuş işletmelerin ödüllerle öne çıkarılması, çeşitli ISO belgelerinin “başarı”yı daha geniş bir tabana yayması vb. işçide çalıştığı işletmeden gurur duyma refleksini harekete geçirir. Bütün bunların sonucu, tam da sermayenin amaçladığı gibi, kapitalist firmanın işveren ve işçisinin bir “aile” olarak algılanması, her bir işletmenin işçilerinde öteki işletmelerle rekabet duygusu keskinleşirken, işletme içinde ve genel düzeyde sınıflar arası çelişkilerin gölgede kalmasıdır. TKY’nin doğası gereği gelişen bu eğilimler, işletme içinde daha “demokratik” görünümlü bir atmosfer<sup>31</sup> ya da işletme marşı vb. daha doğrudan ideolojik araçlarla güçlendirilmektedir.

TKY’nin bir başka işlevi de tekil işçi üzerinde iş arkadaşlarının üretkenlik ve disiplin baskısını (İngilizce deyimle “peer pressure”) yaratmasıdır. Burada, takım çalışması ile tamponsuz üretim elele çok ironik sonuçlara yol açar. En çarpıcı örnek işe gelmeme durumlarında yaşanır. Bir işçinin işe gelmemesi halinde, klasik sistemde olduğu gibi yerine bir yedek işçi getirilmez. Çünkü, yalın üretim, adı üstünde, tamponsuz ya da yedeksiz üretimdir. Öte yandan, takımda işçi sayısında o gün bir azalma olmakla birlikte daha önceki üretim kotasında bir azalma olmaz. Bu durumda, işe gelmeyen işçinin bütün yükü kendi takımına mensup iş arkadaşlarının üzerine biner. Dolayısıyla, bütün işçiler üzerinde, iş arkadaşlarının tepkisini çekmemek için, işe gelmemeyi asgariye indirme yönünde bir eğilim doğar. (Japonya’da işe gelmeme oranı Batı ülkelerine göre çok düşük düzeyde seyrediyor.) Daha genel olarak, işçinin her işten kaytarmasında, tamponsuz üretim dolaşısıyla takım arkadaşlarına daha fazla yük bineceğinden, en azından Japonya’da aldığı biçimde, yalın üretimde işçiler birbirleri üzerinde emek yoğunluğunu art-

31 Herkes perakende sektöründe, genç olanları da dahil, bütün çalışanlara “bey” veya “hanım” diye hitap edildiğini fark etmiştir.



tırma yönünde baskı yaparlar. Bu, daha önceki tarihsel aşamalarda ortaya çıkan iş arkadaşı baskısının **tam tersidir**. Gerek Taylorizm öncesi dönemde, gerekse Taylorizmin yalın üretime kadar süren evresinde, işçiler bir kolektif olarak iş arkadaşları üzerinde, genel ortalamayı yükseltme yönünde bir etki yaratmaması için, iş temposunu düşük tutma yönünde baskı yaparlardı. Bu eğilimin dışında kalanlar, ya patronun adamı olurdu, ya da asosyal kişiliğe sahip işçiler. Şimdi, yalın üretim altında işler tam tersine dönmüşe benzemektedir.

Nihayet, kalite çemberleri uygulamasının en sinsi, keşfedilmesi en güç yönüne geliyoruz. Bu noktayı kavrayabilmek için ilk an konuyla ilgili gibi görünmeyen bir başlangıç noktası alalım. Çalışma zamanı ile boş zaman ilişkisi bakımından, kapitalist toplumda, kentli küçük burjuvazi (köylülerin zamanla ilişkisi bambaşka olduğundan onları bir kenara bırakıyoruz) ile işçi sınıfı çok farklı bir konumdadır. İşçinin çalışma zamanı, hiç olmazsa sınıf mücadelesinin belirli kazanımlarından sonra, çok daha belirgin biçimde tanımlanmıştır. Buna karşılık, küçük burjuva, ister sabah yediden gece onbire kadar açık olan köşedeki bakkal esnafı olsun, ister siparişi yetiştirebilmek için hafta sonları dahi çalışan mobilya zanaatkârı, çalışma saatlerini öylesine uzatır ki, Marx'ın "küçük burjuvazinin kendi kendisini sömürdüğü" yolundaki gözlemi sanki gözümüzün önünde canlanır. Ama bir fark daha vardır. İşçi işten çıktığı zaman, elbette iş hayatının psikolojik durumu üzerindeki izlerini taşır ve eşiyle dostuyla o gün ustabaşıyla yaptığı gergin tartışma konusunda dertleşir. Ama normal koşullarda, boş zamanında, işin nasıl daha iyi yapılabileceğini, eğer işletme kötü durumdaysa onu nasıl kurtarabileceğini düşünmez. Olsa olsa tersi olur: eğer işyerinde ciddi bir gerilim varsa, ne tür bir mücadeleyle patronu zor duruma düşürebileceğini, kendi başına, iş arkadaşlarıyla ya da ait olduğu politik hareketin militanlarıyla düşünür. Küçük burjuva ise, çalışma saatlerinden sonra da hiç durmaksızın işini düşünür. Hele işler kötü gidiyorsa, küçük burjuvanın aklında işini nasıl düzeltereğinden başka hiçbir şey yoktur.

İşçinin, küçük burjuvadan farklı olarak, işle ilişkisinin çalışma süresiyle sınırlı olması, emekgücünün geçici süreyle satılan bir meta olmasıyla, bu sürenin de iş sözleşmesiyle sınırlanmasıyla tümüyle tutarlı bir özelliktir. Kapitalist, işçinin bedensel ve zihinsel kapasitesini ancak çalışma süresi içinde kullanabilmektedir. Ya da kullanabilmekteydi! Yalın üretim, kalite çemberleri sistemiyle geleksel ilişkiye bu noktada da bir değişiklik getiriyor. Ünlü öneri sistemi, işçinin boş zamanında da işyerinde üretim faaliyetinin nasıl daha iyi yürütülebileceğini düşünmesine yol açtığı ölçüde, **işçinin en azından zihinsel kapasitesinin çalışma süresini sınırsız hale getirmekte, boş zamanı kapitalist için harcanan bir süreye dönüştürmektedir**. İşçi, kendi çıkarını kapitalistinkiyle özdeşleştirerek, boş zamanını **gönüllü biçimde** emek üretkenliğinin ve yoğunluğunun artırılmasının yöntemlerini düşünmeye hasretmektedir. Kalite çemberlerinin en tehlikeli yanı işte budur: **işçinin ruhunu fethetmenin bir aracı** olması!

## İşgücünün parçalanması

Yalın üretim, bütün gözlemcilerin vurguladığı gibi, işçi kolektifini sistematik biçimde böler. Genel olarak kullanılan terminolojiyle yalın üretimin uygulandığı işyerlerinde işçiler **çekirdek** ve **çeper** olarak katmanlaşırlar. Çekirdek, kadrolu, istihdam güvencesi görelisi olarak yüksek, ekonomik durumu görelisi olarak daha iyi işçilerden oluşur. Buna karşılık çeper, güvenceden yoksun, part-time, geçici, süreli sözleşmeyle çalışan ya da taşeron işçisi konumunda olan, ekonomik durumu çok daha kötü işçilerden oluşur.

İşçi sınıfının her bölünmesi, daha üstte yer alan katmanlara kısa vadede ne kadar avantaj sağlarsa sağlasın, aslında bunlar da dahil olmak üzere, sınıfın bütününe zarar verir. Biz burada bölünmenin genel ve toplum çapında sonuçlarına girmeyecek, yalın üretimin bu tekniğinin tekil işletme çapında bu iki farklı katman üzerinde yaptığı etkiler açısından sermayeye ne kazandırdığını kısaca araştıracağız.

Çekirdek katmanın işletmeye bağlılığı, iş disiplini, çalışma süreleri vb. bakımından ne denli fedakârca çalıştığı yalın üretim üzerine yapılan çalışmalarda sürekli vurgulanan bir noktadır. Yukarıda, kalite çemberleri ve TKY uygulamasının, tamponsuz üretim tekniğinin iş arkadaşlarının basıncını nasıl sermaye lehine bir faktör haline getirdiğini ve benzeri boyutları ele almıştık. Son dönemin bir başka yönetim tekniği olan "insan kaynakları yönetimi"nin bazı kurnaz tekniklerinin de işçide işletmeye bağlılık duygularını geliştirdiğini belirterek geçelim.

Bu noktada esas üzerinde durulması gereken, yazının başka noktalarında ele alınan bu tür ideolojik, psikolojik, kültürel ("işletme kültürü") faktörlerin ötesinde, çekirdek katmanın işletmeye bağlılığının **ekonomik** temelleri. Son dönemin işletmecilik literatürünün sandığı ve sunduğunun aksine, "işletme kültürü" bu konuda hiç de belirleyici kabul edilemez. Çünkü yalın üretimin çekirdek işçiye verdiği statü, işçiyi ekonomik nedenlerle işletmeye bağlanmaya neredeyse **zorlamaktadır**.

Bağlılığı yaratan ekonomik faktörler arasında birincil yeri, ironik biçimde, istihdam güvencesi tutar. Japon iş ilişkileri sisteminde işçilere hayat boyu istihdam sağlandığı (*nengko* sistemi) gözlemi, bu konudaki araştırmacıların büyük bölümünce vurgulanmıştır. Bunun işçiyi işletmeye bağlamakta psikolojik bir faktör olarak oynadığı rol de sık sık vurgulanır. Ama madalyonun ters yüzünde, Japon işletmelerinin *nengko* sistemini kariyer hiyerarşisinin en alt basamağından, yani genç işçileri işe alarak başlatması dolayısıyla, bir işletmede çalışmaya başlayan işçinin, çalıştığı işletmeden ayrıldığı takdirde başka iş bulamama (ya da çok kötü işlerde çalışma, yani çekirdek katmandan çeper katmana düşme) tehlikesiyle karşı karşıya olması yatar. Bu durumun işçiyi işletmeye dört elle sarılmaya iteceği tartışmasızdır.

İşletmeye bağlılık yaratan ikinci tür faktör, toplumsal hizmetlerin devletçe

sağlanması düşük olduğu ölçüde, işçinin çeşitli konularda çalıştığı işletmeye bağımlı hale gelmesinden kaynaklanır. Japonya'da ve Amerika'da geçerli olan, ama sosyal hizmetlerin kamusal niteliğinin hâlâ tam olarak sarsılamadığı kıta Avrupa'sında çok daha sınırlı etkisi olan temel bir faktör, sosyal güvencenin (sağlık, emeklilik vb.) işletme tarafından sağlanıyor olmasıdır. Gerek Japonya'da, gerekse ABD'de, işini kaybeden işçi sağlık bakımı konusunda ortada kalmakta, emeklilik konusunda da zora düşmektedir. İşletmenin lojman uygulaması, eğitim alanında çocuklara tanınan kolaylıklar vb. etkenler de bu çerçevede ele alınmalıdır.

İşçinin işletmeye bağlılığı aynı zamanda yalın üretimde son derece bireyselleştirilmiş bir ücret sisteminden kaynaklanır. Ücretin bir bölümü bütünüyle işçinin amirinin değerlendirmesine bağlı olduğundan ve bu değerlendirmede "pozitif tavır" gibi tümüyle sübjektif unsurlar temel alındığından, işçi yüksek ücret almak istiyorsa işletmeye bağlılığını yüksek sesle ilan etmek zorundadır. "Negatif tavır" sahibi bir işçi daha düşük bir ücret alacaksa, işletmeye bağlılığın bir bakıma ekonomik zorlamayla elde edildiği açık değil midir?

Nihayet, Japon sendika sistemi de işçi kolektifinin işletmeye bağlılığında maddi bir unsur olarak rol oynar. Japon sendikaları genellikle işyeri sendikacılığı temelinde örgütlenmiştir. Dolayısıyla sendikanın ve bürokrasisinin geleceği de büyük ölçüde işletmenin tavrına ve geleceğine bağımlı hale gelir.

Sınıfın çeper katmanının sorunları ise tartışmaya yer bırakmayacak açıktır. Bu sorunları aşağıda, burjuvazinin esneklik taarruzunu ele aldığımızda genel bir çerçeve içinde inceleyeceğiz.

### **İşyerinin parçalanması**

1970'li yılların ortalarından bu yana dünya çapında süregiden genel ekonomik kriz döneminde, kapitalizmin en önemli silahlarından biri, işyerini parçalamak olmuştur. Burada amaç, büyük işçi kitlelerinin tek bir patronla karşı karşıya kalmasını engellemek, büyük işçi kolektiflerinin örgütlenme gücünü kırmaktır. Bu bazen aynı mekânsal ortamda işçilerin farklı patronlara bağlı olarak çalışması biçiminde yapılır: Türkiye'de de çok yaygın olan taşeron sisteminin, işçi kolektifini çekirdek ve çeper katmanlara böldüğünü görmüş bulunuyoruz.

Ama işyerinin parçalanması, bir de üretimin fiziksel mekânının bölünmesi biçiminde ortaya çıkabilir. Burada, yalın üretimin işçilerin ve emek sürecinin kontrolünde yeni bir dizi teknik olarak beliren boyutunu geride bırakarak, ikinci boyutuna, yani sermayeler arası bir ilişki niteliğiyle yalın üretim alanına giriyoruz. Ama şimdiden görülüyor ki, sermayeler (işletmeler) arası bir ilişki biçimini alan bu boyut da temelde sınıf ilişkileriyle doğrudan bir bağ taşıyor.

Yalın üretimin bu boyutunu kavramak için, önce şirket stratejilerinde kriz döneminde ortaya çıkan bir değişikliği ele almak gerekiyor. Kriz öncesindeki

yaklaşık otuz yıllık uzun genişleme döneminde, hatta 20. yüzyılın başından beri, tekelci sermayenin temel eğilimlerinden biri, bir nihai ürünün üretilmesinde girdi olarak işlev taşıyan ürünlerin üretiminin de ele geçirilmesi, yani en az işlenmiş girdiden nihai ürüne giden üretim faaliyetleri zincirinin mümkün olduğu kadar büyük bölümüne hakim olmak için çaba gösterilmesi idi. Sermayenin “dikey bütünleşme” olarak anılan bu yoğunlaşma biçiminin yanı sıra, tekelci sermaye, finans kapital niteliğiyle, birbiriyle ilgisiz çok farklı alanlarda (sanayinin çeşitli dallarından turizme, bankacılıktan toptan, perakende ve dış ticarete) faaliyetleri tek bir holding çatısı altında topluyordu.

Kriz dönemi birbiriyle çelişen ve net etkisi sermaye grubundan sermaye grubuna, sektörden sektöre değişen iki eğilimi birden ortaya çıkardı. Birincisi, 80’li yıllardan itibaren dev boyutlara ulaşan şirket satın almalar ve şirket evlilikleri olgusu. Bu olgu, evlilik sonrası oluşan şirketlerin bazen bir alanın bütün alt dallarında piyasa mevcudiyetini sağlamak için yapılıyor. Bu durumlarda dikey bütünleşme daha da üst düzeylere tırmanıyor.

Ama kriz içinde büyük sermaye gruplarının benimsediği ikinci bir stratejik eğilim daha var. Bu, şirketin “temel yetkinlikleri” olarak anılan alanlarda yoğunlaşması, uzmanlaşması, daha önce şirket bünyesinde yürütülmekte olan bazı faaliyetlerin artık dışarıya iş verilerek yaptırılması yönelişi. Bu yeni stratejik yöneliş, kendini her tekelci sermaye grubunun kendi çevresinde geniş bir “tedarikçi” zinciri oluşturması biçiminde ortaya koyuyor. Eskiden otomotiv sanayiinde yaygın olan, ama şimdi tekstil/hazır giyim vb. başka sektörlerde de yayılan deyimle “yan sanayi” olgusu gittikçe gelişiyor. Organize sanayi siteleri, küçük sanayi siteleri, bu yan sanayinin gelişme alanları olarak ortaya çıkıyor. Tekelci firmaya doğrudan girdi sağlayan ilk tedarikçiler katmanı, kendi altında bir başka katmandan kendi girdilerini sağlıyor ve ortaya katmanlaşma içinde geniş bir bağımlı şirketler topluluğu çıkıyor. Bundan bir ölçüde farklı olmakla birlikte, hizmetler, ticaret, medya, turizm vb. alanlarda ruhsat anlaşmaları ya da “franchising” denen yöntemlerle (yani McDonald’s, Benetton, Starbuck’s, CNN vb. gibi markaların kullanılması) uluslararası çapta bağımlılık zincirleri yaratılıyor. Bizi burada bu sonuncu türden ilişki değil, büyük tekellerin etrafında oluşan tedarikçiler zinciri ilgilendiriyor. Türkiye’deki otomotiv sektörünün gelişme tarzı, şirketler arasında kurulan bu tür bloklama ve zengin bir laboratuvarı gibidir. Toyota, Fiat, Renault, Ford ve ötekiler bütünüyle kendilerine bağımlı bir tedarikçiler zincirinden oluşan birer imparatorluk gibidir. Aynı şey, “büyük markalar” a fason çalışan tekstil ve konfeksiyon firmaları için de geçerlidir.

Yalın üretimin bu boyutunun sermaye ile işçi sınıfı ilişkisi açısından sonuçlarını da berrak biçimde ortaya koymak mümkün. Bunların en önemlisi, bu tür bir üretim yapısının işgücünün maliyetini ciddi biçimde düşürmesidir. Orta ve küçük boy işletmeler genellikle sermayenin sendikalaşmayı daha kolay engellediği ortamlardır. Bu yüzden bunlarda ücretler ve yan ödemeler genellikle daha düşüktür.

Örneğin Japonya’da büyük şirketlerle tedarikçiler arasındaki ücret farkı ortalama % 33 ila 44 arasındadır. Elbette tedarikçi şirketlerde çalışan işçilerin aleyhine.<sup>32</sup> Bunun anlamı şudur: Aynı girdiler büyük işletmenin içinde üretiliyor olsaydı, toplam ücretler daha yüksek olacak ve artı-değer o oranda azalacaktı. Demek ki, yalın üretimin bu yapısı, sermayenin artı-değeri artırması bakımından büyük avantajlar sağlıyor. Öyle görünüyor ki, büyük ölçekli üretimin sağladığı ölçek ekonomilerinden yoksun kalmanın getirdiği ek maliyet, ücret yapısının sağladığı bu avantaj karşısında görece olarak küçük kalıyor.

Tekstil, hazır giyim, deri gibi sektörlerde bu yapı daha da ileriye giderek küçücük atölyelere ve eve iş verme biçimini alır. Burada tekelleri sermaye ile yan sanayi arasındaki ilişki ilke olarak aynıdır, ama tekelleri sermayenin kazancı, kendileri de küçük ya da orta boy da olsa kurumlaşmış birer şirket olan tedarikçilerle kurulan ilişkiden de daha avantajlıdır. Çünkü bu “yan sanayi” işçileri sadece sendikası değil, çoğu zaman kayıtdışı, sosyal sigortasız, çok uzun saatler ve açlık ücretleriyle çalıştırır.

#### 4. “Yalın ve hayın”: yalın üretim ve sınıf mücadelesi<sup>33</sup>

Son yirmi yıldır gelişen ideolojik post-Fordizm yazınında, yalın üretimin yükselişi standart olarak 1970’li yıllardan itibaren kızışan uluslararası rekabetin basıncı ile açıklanır.<sup>34</sup> Bu açıklamaya göre, 70’li yıllardan itibaren, bir yandan Japon şirketleri, bir yandan da yeni sanayileşmiş ülkeler ABD ve Avrupa şirketlerini tehdit etmeye başladığı için, bu sonuncular yalın üretime ve esnekliğe yönelmek zorunda kalmışlardır.

Burada herşeyden önce tuhaf, hatta inanılmaz bir Batı merkezilikle karşı karşıyayız. Japonya’nın ve öteki yeni sanayileşen ülkelerin rekabeti, belki tümüyle daraltılmış bir çerçevede, yalın üretimin neden Batı ülkelerinde benimsendiğini açıklayabilirdi (burada bile ciddi bir sorun olduğunu birazdan göreceğiz). Ama bu sistem, herkesin kabul ettiği gibi, ilk kez Japon şirketleri tarafından

32 Dohse vd., a.g.m., s. 118.

33 “Yalın ve hayın” ifadesi, yalın üretimin eleştirmenlerinden Bennett Harrison’ın epeyce yankı yapan kitabının başlığının (*Lean and Mean. The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*, Basic Books, New York, 1994) Türkçeleştirilmiş halidir. Terimi Türkçe’ye İngilizce aslında olduğu gibi (“Lean and Mean”) kafiyeli biçimde kazandıran, *Söz* dergisindeki bir yazısında Nail Satlıgan olmuştur.

34 Bunun dışında standart yaklaşımlarda iki açıklama daha vardır. Bunlardan biri yalın üretimi ve esnekliği yeni teknolojilere bağlar. Bu konunun tartışılması son derece karmaşık bazı faktörleri işin içine sokmayı gerektirdiği için biz buna burada değinmeyeceğiz. Sadece şunu hatırlatalım: bu iş yönetimi ve emek kontrol teknikleri Japonya’da İkinci Dünya Savaşı’nın hemen ertesinde geliştirilmeye başladığına göre, 1980’li ve 90’lı yıllarda geliştirilen yeni teknolojilerin yarattığı olanaklara bağlanması, budalalık düzeyinde bir yanıltır. Öteki, talep temelli açıklama ise aslında uluslararası rekabet açıklamasının bir varyantı olarak düşünülebilir.

uygulamaya sokulduğuna göre, bu “teori” Japon şirketlerinin yalın üretimi benimsemesini nasıl açıklayacak? Yoksa Japon şirketleri de Japonya’nın rekabeti karşısında bu sisteme geçmek zorunda kaldılar? Bu tür açıklamaları yapanlar da, ciddiye alanlar da anlaşılan ne dediklerinin farkında değiller!

Ama uluslararası rekabet açıklamasının tek sorunu bu değildir. Daha da önemlisi şudur: Bu açıklama, sınıf ilişkileri üzerinde bu denli büyük etkiler bırakan bir değişimi sınıf ilişkilerinden soyutlayarak ele alır. Uluslararası rekabet açıklaması sorunu yalnızca sermayeler arası alanda, sermayelerin rekabeti çerçevesinde kavramaya çalışır. Oysa **rekabet, sermayenin genel yasalarının tekil sermayelere dayatıldığı, onlar için bir zorunluluk biçimini aldığı bir alandır.** Yalın üretim yöntemlerinin geliştirilmesinin esas amacı işçi sınıfını daha sağlam biçimde kontrol altına alarak **artı-değer miktarını ve oranını yükseltmektir.**

Bir an için Japonya’ya geri dönerek meseleyi somutlaştıralım. Aslında, 80’li ve 90’lı yıllar için Batı’ya uygulanan ve sadece o çerçevede dar ve sınırlı bir anlamda doğru olan uluslararası rekabet açıklaması, daha geri doğru gidildiğinde Japonya için daha da doğrudur. Batı sermayesi, Japonya’nın rekabetinin nefesini ensesinde ancak 80’li yıllarda (haydi bilemediniz 70’li yıllarda) duymuştur. Oysa Japonya bir bakıma kapitalizmin bu ülkede 1860’lı yıllardan itibaren ilk atılımını yapmasından itibaren hep Batı’nın ezici rekabetine karşı kendini geliştirmek zorunda kalmıştır. Bu, II. Dünya Savaşı’nın yıkıntısı sonrasında da geçerlidir. Japon sermayesi, yaklaşık 1945-1975 arasını, Batı’nın, özellikle de Amerika’nın kapitalizmiyle kendi arasındaki üretkenlik farkını kapatma ve uluslararası piyasada onunla rekabet edebilme çabası içinde geçirmiştir. Yalın üretimin en dolaysız itici gücü budur. Ohno’nun kitabında yalın üretimin hangi koşullarda geliştiğine ilişkin pasajlar bunu açıklıkla ortaya koyar. Kitabın hemen ikinci altbaşlığı “Amerika’ya yetişmek”tir. Burada Ohno, II. Dünya Savaşı sonrası dönemi kasdederek şöyle yazar:

Bir tek Amerikan işçisinin yaptığı işi gerçekleştirmek için tam 9 Japon işçisi gerektiğini dinlerken duyduğum şaşkınlığı dün gibi hatırlıyorum (...) Ama bir Amerikalı’nın biz Japonlar’dan 10 kat daha fazla fiziksel güç harcayabilmesi mümkün müydü? Bu bana olacak şey gibi gelmiyordu: açıkça ortadaydı ki Japonlar birşeyleri boşa harcıyorlardı ve bu israfları ortadan kaldırılabildiğimiz takdirde, üretkenlik istenen ve hedeflenen düzeylere çıkarılabildi. Bugünkü Toyota Üretim Sistemi’nin kökeninde işte bu düşünceler vardı.<sup>35</sup>

Ohno’nun “israf”ı ortadan kaldırmaktan esas olarak ölü zamanı azaltarak işçileri daha çok çalıştırmayı anladığını biliyoruz. Demek ki, Japon sermayesini harekete geçiren Amerika’nın rekabeti olmuştur, ama harekete geçen Japon

35 Ohno, a.g.y., s. 41-43.

sermayesi Japon işçilerine yüklenmiş, sömürü oranını yükseltmek için yeni teknikler geliştirmiştir. Çünkü söylediğimiz gibi, tekil sermaye açısından, sermayenin genel yasalarına uymayı bir zorunluluk haline getiren rekabettir. Burada da söz konusu genel yasa artı-değer üretimini arttırmaktır. Japon sermayesi kendini ABD sermayesinin üretkenliği karşısında zayıf buluyorsa, bu artı-değer üretimini henüz yeterince geliştirmemiş olmasındandır. Çözüm de, bu nedenle, bunu geliştirmek, yani artı-değer oranını arttırmaktır.

Yalın üretimin dünya çapına yayılması ise, 1970'li yılların ortasında başlayan genel ekonomik krizin daralttığı ve rekabet koşullarını güçleştirdiği bir dünya piyasasında, artı-değer üretiminde Japonya'nın gerisinde kalmış olan ABD ve Avrupa sermayelerinin bu bakımdan daha ileri bir teknik olarak beliren yalın üretimi benimsemesi sayesinde olmuştur. Ama tekil sermayelerin kriz içindeki bu "kardeşler arası savaş"ında, esas amaç artı-değer oranının artırılması ve işçi sınıfının atomize edilmesi yoluyla kazanımlarının geri alınmasıdır. Rekabette kazanmanın yolunun sınıf savaşından geçtiğini Marksist teorinin açıklamalarında göremeyenler, uluslararası finans kapitalin en saygın temsilcilerinden biri olan *The Economist* dergisinin verdiği şu örnekten ikna olabilirler:

Eğer ana rakibiniz çok güçlü bir Japon şirketi ise, eğer ana fabrikalarımız Amerika'nın, United Auto Workers'ın [ABD'nin otomobil ve metal işçileri sendikası-SS] sözünün yasa olduğu bölgelerindeyse ve eğer üç yıl boyunca günde 1 milyon dolar zarar etmekteyseniz, ne yaparsınız? Ünlü toprak kazma teçhizatı üreten Caterpillar şirketinin 1987 yılında karşı karşıya olduğu soru işte buydu. Ya birşeyler yapacaktı ya da hayatı sona erecekti.

İşte size arı bir "kıran kırana rekabet" durumu. Bu durumdaki bir şirket ne yapar derseniz, cevabı yine *The Economist*'ten dinleyelim.

Dolayısıyla, Caterpillar'ın patronları sendikaya meydan okuyarak Amerika'nın en uzun grevi olacak bir grev boyunca mücadelelerini verdiler. Grev 1991'de başladı ve iniş çıkışlarla 1995'e kadar devam etti. O yılın Mart ayında şirket nihayet sendikadan istediği yedi yıllık esnek sözleşmeyi elde etti...<sup>36</sup>

Burada Marx'ın sermaye-işçi ilişkisi ile sermayeler arası rekabet arasında kurduğu teorik bağın günlük hayatta cisimleşmiş bir örneğini görüyoruz. Caterpillar Japon şirketiyle rekabet dolayısıyla hayat memat savaşı veriyor ve çözüm olarak dönüp işçilerine saldırıyor! Bu bakımdan Caterpillar örneğinin hiç de özel olmadığını, bütün şirketlerin patronlarının genel bir davranış kalıbının çıplak ve çarpıcı bir örneği olduğunu belirtmeye gerek var mı? Çünkü sermaye Marx'ın kurduğu bağı teorik olarak kavramasa da pratik olarak biliyor.

36 *The Economist*, "Meet the Global Factory", özel ek, 20 Haziran 1998, s. 9.

Öyleyse sonucumuzu açıklıkla ifade edelim. Yalın üretim, uluslararası sermayenin 1970'li yıllarda başlayan dünya çapında genel ekonomik krizinin yükünü işçi sınıfının ve geniş emekçi kitlelerin sırtına yıkmak ve krizden böyle çıkmak için 80'li yılların başından bu yana uygulamakta olduğu genel taarruz stratejisinin bir parçasıdır. Bu taarruzun unsurları neo-liberal ekonomik politikalar ("serbest piyasa"), deregülasyon ya da kuralsızlaştırma, kamu iktisadi kuruluşlarını ve sosyal hizmetleri özelleştirme, "küreselleşme", sendikasılaştırmanın yanı sıra esneklik ve yalın üretim uygulamalarıdır. Bizim bu yazıdaki konumuz bu sonucusu olduğuna göre, şimdi yalın üretimin ve esnekliğin nasıl bir sınıf taarruzu olduğu, sınıf mücadelesinde burjuvaziye neler kazandırdığı, işçiler için ne anlamda bir kayıp olduğu konularına geçebiliriz.

### Yalın üretim ve artı-değerin arttırılması

Kapitalist üretim sürecinin temel amacının, makinalarda, teçhizatla ve hammaddede cisimleşen değişmez sermayenin de kullanıldığı bir süreçte, işçinin ücretinden oluşan değişken sermayenin ötesinde bir artı-değer yaratılması olduğunu biliyoruz. Artı-değer üretiminin iki temel olarak farklı yolu mevcuttur: mutlak artı-değer üretimi ve göreceli artı-değer üretimi.

Mutlak artı-değer üretiminin yöntemi, emeğin değerini veren işçinin çalıştığı toplam süreyi arttırmaktır. Mutlak artı-değer üretimi iki biçimde gerçekleşir. (1) **Çalışma süresinin uzatılması** yoluyla. İş gününün ve iş haftasının uzunluğu üzerine verilen mücadeleler bu anlamda artı-değerin miktarı ve (artı-değerin değişken sermayeye oranı anlamında) artı-değer oranı üzerinde mücadeleler niteliğini taşır. (2) **Emeğin yoğunluğunun arttırılması** yoluyla. İşçinin belirli bir zaman dilimi içinde daha yüksek bir tempoda, yani daha büyük bir süratle çalışması, aynı kronolojik zaman diliminde daha fazla emek harcaması anlamına gelir. Malların değerini belirleyen toplumsal olarak gerekli emek miktarı olduğuna göre, daha fazla emek harcaması daha fazla değer üretimi anlamına gelir. İşçiye ödenen ücret veri iken bu artı-değerin miktarının ve artı-değer oranının artması anlamını taşır.

Göreceli artı-değer üretimi ise, çalışma süresi ve emeğin yoğunluğu veri iken, değişken sermayenin değerinin düşürülmesi yoluyla, harcanan emeğin daha büyük bir miktarının artı-değer olarak kapitalistin eline geçmesi yoluyla üretilir. Başka bir biçimde söylendiğinde, bir iş günü boyunca harcanan emeğin yarattığı değer değişken sermaye ile artı-değer arasında bölündüğüne göre, değişken sermayenin değeri düştüğü ölçüde üretilen değer daha büyük bölümü artı-değer halini alacaktır.

Göreceli artı-değer üretiminin de esas olarak iki yolu vardır. (1) Basit yöntem **reel ücretleri düşürmektir**. Reel ücretler düştüğünde, elbette bunların üretilmesi için harcanan emek miktarı ve buna bağlı olarak değişken sermayenin değeri



de düşecektir. Ücretlerin esnekliği bu yöntemi kısa vadede kapitalist açısından çok kullanışlı kılmakla birlikte, reel ücretleri (işçinin ve bakmakla yükümlü olduğu insanların) geçim düzeyinin altına sürekli olarak düşürmek mümkün olmadığı için, görelî artı-değer üretiminin bu yönteminin mutlak sınırları vardır. (2) İkinci yöntem, **emek üretkenliğini arttırmaktır**. Bu artışın anlamı, emeğin üretici kapasitesini artırma yoluyla her bir malın daha kısa bir zaman dilimi içinde, yani daha az emek zaman harcanarak üretilmesi dolayısıyla malların değerinin düşürülmesidir. Malların değeri düştüğünde bütün mallar ucuzlayacağından, gerçek ücretlerin aynı kaldığı varsayımı altında, değişken sermayenin değeri düşecek ve böylece üretilen artı-değer miktarı ve artı-değer oranı artacaktır.

Yalın üretim, klasik Taylorist sisteme göre hem mutlak artı-değer üretimini, hem de görelî artı-değer üretimini artırır.

Yalın üretimin temel özelliklerinden biri işçinin zamanını daha fazla kapitalistin amaçları için kullanmaktır. Bu, iş gününü, haftasını ve yılını uzatarak mutlak artı-değer üretimini kışkırtır. Büyük tekeller işletmelerde ya da daha genel olarak yalın üretim yöntemlerini uygulayan şirketlerde, işçilerin sabah erken gelmekle, akşam işten geç çıkmakla, dinlenme molalarında çalışmaya devam etmekle, yıllık izinlerini çalışarak geçirmekle ve karşılığı ödenmemiş yoğun fazla mesai ile mutlak artı-değer üretimine katkıda bulundukları ortadadır. Yalın üretim uygulayan işyerlerinde ve ülkelerde daha genel olarak çalışma süreleri öteki işletmelerden ve ülkelere sistematik olarak daha uzundur. Öte yandan, yalın üretimin tedarikçiler zincirinde yer alan orta ve küçük işletmelerde, atölyelerde, ev mekânlarında, işçi kolektifi örgütsüz ve zayıf olduğundan, yasal korunma daha az olduğundan vb. nedenlerle çalışma süreleri büyük işletmelerdekine ve söz konusu toplumun bu konuda ulaşmış olduğu aşamaya oranla çok daha uzundur. Bu da toplumsal düzeyde mutlak artı-değer üretimi miktarının büyük ölçüde artırılmasını sağlayan bir gelişmedir.

Yalın üretimin görelî artı-değer üretimine de katkıları vardır. Burada önemli olan, son yirmi yılda yaygın olarak üretime uygulanmış olan, bilişim ve telekomünikasyon, genetik ve yeni malzemeler alanındaki gelişmelerin emek üretkenliği üzerindeki olumlu etkisi değildir. Bunlar, yalın üretim yöntemleri geliştirilmemiş olsaydı da büyük ölçüde gerçekleşecekti. Burada üzerinde durulması gereken, yalın üretimin kendi özgül yöntemleri temelinde görelî artı-değer üretimine yaptığı katkıdır.

Ücretler söz konusu olduğunda, yalın üretimin işçi sınıfını hem işyeri içinde, hem de işyerleri arasında bölmüş olması, toplumsal düzeyde belirli sayıda işçiyi üretime sokmak için ödenmesi gereken toplam ücret miktarını azaltma etkisi yapmıştır. Bütün araştırmalar, geçici, part-time, süreli sözleşmeyle çalışan işçilerin de, taşeron işçilerinin de ücretlerinin büyük işletmelerin “çekirdek” katmanına oranla belirgin biçimde daha düşük olduğunu gösteriyor. Öte yandan, tedarikçiler zincirini oluşturan üretici birimlerde ücretlerin tekellerden kat kat düşük

olduğu hatırlanırsa, bir bütün olarak toplumsal düzeyde sermayenin toplumsal toplam ücretleri düşürerek artı-değer üretimini arttırmış olduğu açıklığa kavuşur.

Bu etkiye emek sürecinin yeni biçimlenmesinin yarattığı emek üretkenliği artışını eklemek gerekir. Bunun, birazdan sözü edilecek olan en önemli faktör olan emeğin yoğunluğunun arttırılmasından farkını anlatabilmek için iki örnek verelim. Birincisi, daha önceki JİC yönteminin, yani stoklu çalışma usulünün, iş istasyonlarında stokların birikmesine, düzenleme sorunlarına yol açtığına ve işçinin zamanının bir bölümünün bu dağınıklığı düzeltmeye harcanmasına yol açtığı doğruysa, bu takdirde JİT (sermaye için çok daha önemli olan öteki yararlarının yanı sıra), bu tıkanmayı ve dağınıklığı ortadan kaldırarak işçinin zamanını doğrudan üretim faaliyetine vakfetmesine olanak yaratıyorsa, bu emek üretkenliğinde bir artış oluyor demektir. İkincisi, eski sistemde kalite denetimi işi üretim sürecinin sonunda ve ayrı kalite denetim elemanlarınca yapıldığında, ortaya çok daha yüksek oranda defolu/hatalı mal ya da parça çıkıyordu. Bu defoların her birinin düzeltilebileceğini varsaysak bile (bu takdirde değişmez sermaye, örneğin hammadde israfı olmayacaktır), defolu mal ve parçaların üretimine harcanmış olan emek, defoların düzeltilmesi için bir ikinci defa harcanıyor demektir; bu da ciddi bir israf kaynağı olarak görülmelidir. JİT sistemi ve kalite denetiminin de üretim işçisine yüklenmesini öngören görev akışkanlığı yöntemi, sıfır hata amacına yaklaştığı ölçüde (elbette bu bir hedeftir ve yüzde yüz sıfır hata oranına hiçbir zamana ulaşamaz), üretici emeğin israfı azalır ve emek üretkenliği artar. Dikkat edilirse, her iki örnekte de işçinin daha hızlı çalıştığına, yani emek yoğunluğunun arttığına dair hiçbir varsayım yoktur. İşçi aynı çalışma temposunda ve süresinde daha fazla (kullanılabilir) mal üretebilmektedir. Bu ise arı anlamda emek üretkenliğinin artmış olduğunu ortaya koyar. Emek üretkenliğinin artışı, toplumsal düzeye yayıldığı ölçüde<sup>37</sup>, değişken sermayenin değerini düşürür ve artı-değer miktarını ve oranını artırır.

Nihayet, yalın üretimin artı-değer üretimi bakımından en önemli yöntemine geliyoruz: emek yoğunluğunun arttırılması. Öteki yöntemler, katkıları ne kadar önemli olursa olsun, hep ikincildir. **Yalın üretim, sermayenin artı-değer açlığını, işçinin çalışma temposunu hep daha yoğun kılarak, insani yoğunluk düzeylerini zorlayarak karşılamaya çalışan bir yöntemdir.** Bu üretim sisteminin temelinde, sermaye açısından her biri birer kayıp olan işçinin boş anlarını, yani ünlü **ölü zamanı** ortadan kaldırma amacı yatar. **Stres ya da basınç yoluyla hattın dengelenmesi** işyerinin hiçbir noktasında boşa geçen bir anın kalmaması için icat edilmiştir. Ve bu dinamik, kendini hep daha üst düzeyde tekrarlayan bir süreçtir. **Kaizen** ya da sürekli iyileştirme kavramının ardında, sermayenin işçinin

37 Aslında ikinci bir koşul daha vardır: üretkenlik artışının ücret mallarında ortaya çıkması. Ama bu konu bizi gereksiz düzeyde teknik bir tartışmaya taşıyacağı için metinde sözünü etmiyoruz.

emeğinin en ufak bir kııntısını elinden kaçırmamak için bitmek tükenmek bilmeyen hırsı yatar. **Görev akışkanlığı**, yani her bir işçinin birden fazla makineye bakmanın yanı sıra bakım ve kaliteden de sorumlu olması uygulamasının ardından, bu boş anları sermaye açısından yutabilmek ve değerlendirmek arzusu vardır. **Tamponsuz üretimin** esas amacı budur: verilmiş bir üretim kotasını mümkün olduğu kadar, sınırları en sonuna kadar zorlayan biçimde az sayıda işçiyle gerçekleştirmek.

Öyleyse, yalın üretim dünya kapitalizminin içinden geçmekte olduğu bu genel ekonomik kriz aşamasında, sermayenin artı-değer üretimini ve oranını artırma ihtiyacını ve amacını karşılayan bir iş yönetimi ve emek sürecinin kontrolü yöntemi olarak burjuvazi açısından başarılı bir girişimdir.

## 5. Sermayenin esneklik taarruzu

Son yıllarda dünyada ve Türkiye’de belki de en revaçta ekonomik terim “esneklik”. Bu deyimle rekabet edebilecek belki sadece “küreselleşme” ve “kalite” var popülerlik bakımından. Ekonomik hayatta süregiden değişimi tasvir için çeşitli bağlamlarda kullanılan esneklik terimine, büyük bir çoğunluk tarafından da olumluluk atfediliyor. Burjuvazinin uluslararası çaptaki büyük taarruzunu ele alırken esneklik konusunu da bütün temel yönleriyle incelememiz gerekiyor. Aşağıda göreceğimiz gibi esneklik, yalın üretimle yakından ilgili olmakla birlikte, onun dışında başka alanlarda da geçerliliği olan bir kavram.

Esnekliği sistematik biçimde ele alabilmenin en uygun yöntemi, sermayenin hedeflediği esnekliklerin sınıflandırılmasında, üretim süreci ve dolaşım süreci arasında bir ayırım yapmak gibi görünüyor. Başka bir şekilde söylersek, sermayenin yalın üretimi örgütlerken ihtiyaç duyduğu ve yerleştirmeye çalıştığı esneklik biçimleriyle emekgücünün alım-satımında, yani işgücü piyasasında ulaşmaya çalıştığı esneklikleri birbirinden ayırarak incelemek gerekiyor. Bunun en önemli yararı, işçi sınıfının mücadelesi açısından, üretime ilişkin esnekliklerin sınırlanabilmesi ve püskürtülebilmesi için daha ziyade işyeri düzeyinde verilecek mücadelelerin, emekgücünün alım-satımı konusundaki esneklikler açısından ise daha ziyade toplumsal düzeyde verilecek mücadelelerin etkili olmasından kaynaklanıyor.

Yalın üretim çerçevesinde sermayenin emek kontrolü ve emek sürecinin düzenlenmesi açısından ihtiyaç duyduğu esneklikleri, yukarıda konuyu incelerken görmüştük. Buradaki amacımız, bunları kısaca sistematik bir hale getirerek açıklığa kavuşturmak. Bir düzeyde yalın üretimin esneklikleri dört temel kategori altında toplanabilir: (1) **İşlevsel esneklik**: Emek fazlası bulunan iş istasyonlarından ya da proseslerden bu fazlayı alarak fabrikada ya da iş istasyonunun içinde emeğin yeniden dağıtılabilmesinin gerekli kıldığı bu esnekliğin iki önkoşulu yukarıda ele alınmıştı: görev akışkanlığı ve ikame edilebilirlik. (2) **Zaman esnekliği**: Yalın

üretimde çalışma süresi ile boş zaman arasındaki sınırın bulanıklaştığını, ilkinin ikincisinin alanına çeşitli biçimlerde tecavüz ettiğini yukarıda görmüştük. Bu esnekliği yaratan en önemli faktörler elbette tamponsuz üretim ve TKY'dir. Ayrıca, İnsan kaynakları yönetimi yöntemlerinin de buna katkısı olduğu söylenebilir. (3) **Tedarik esnekliği:** Tekelci sermaye, tedarikçileri karşısında büyük bir manevra alanına sahiptir. İsterse çok sayıda tedarikçi arasında tercih şansına sahiptir. Her parçayı en ucuz ürettirebileceği üretici birime (birçok durumda da ücret düzeyinin çok düşük olduğu uzak ülkelerdeki üreticilere) yaptırma şansına sahiptir. Bu bazı sektörlerde **tedarik zinciri yönetimi** ("supply chain management") olarak anılan, ana şirketle dünyanın çeşitli yerlerine dağılmış sayısız küçük şirket arasındaki bağları esnek biçimde koordine etme anlamında yeni bir faaliyet dalında uzmanlaşan şirketlerin kurulmasına bile yol açmıştır.<sup>38</sup> Tekelci şirket tek bir tedarikçi ile çalışıyor olsa bile, muazzam bir pazarlık gücüne sahip olduğundan esneklik ilkesine halel gelmez. Çünkü alternatif bir tedarikçinin bulunması her an mümkündür. Yani teke tek ilişki tekel açısından esneklik, tedarikçi açısından ise büyük bir katılık taşır.

Dolaşım alanında, yani emekgücünün alım-satımında (işgücü piyasasında) esneklik biçimlerini ise şöyle sınıflandırabiliriz: (1) **Esnek istihdam:** Toplumsal mücadelelerin sonucunda farklı ülkelerde farklı derecelerde olmak üzere standart istihdam biçimleri (kadrolu çalışma, yasal iş haftasına tâbi olma vb.) 1970'li yıllara kadar bir gelişme içinde büyük ölçüde yerleşmişti. Elbette bu mutlak bir yasa değil, bir eğilimdi. Ama son dönemin esneklik taaruzu içinde standart-dışı çalışma biçimleri ve iş sözleşmeleri (geçici işçi, part-time, süreli sözleşme vb.) büyük bir sıçrama göstermiştir. İngilizce'de *contingent work* ("koşula bağlı çalışma" olarak çevrilebilir), Fransızca'da ise *travail précaire* ("güvencesiz çalışma" olarak çevrilebilir) olarak anılan bu çalışma biçimleri bütün ülkelerde hızla yayılmaktadır. 1980'li yılların sonuna gelindiğinde, ABD'de bu tür ilişkiler çerçevesinde çalışan işçilerin sayısı 30 ila 37 milyon düzeyine ulaşmıştı. Yani toplam işgücünün en az dörtte biri böyle çalışıyordu!<sup>39</sup> (2) **Sayısal esneklik:** Talepteki değişiklikler karşısında işçi sayısını azaltmanın koşullarını sağlayan, temelde işçi kolektifinin bölünmesiyle iş güvencesine sahip olmayan bir çeper katmanının (geçici, süreli sözleşmeli vb.) ortaya çıkmasıdır. Buna yalın üretimin yoğun bir şekilde uygulandığı ülkelerde çekirdek işçilerin de yasal bir iş güvencesinin hemen hemen mevcut olmadığı gerçeğini eklemek gerekir. Bu bakımdan ABD, iş güvencesinin en düşük olduğu ülke konumundadır. Japonya'da ise her ne kadar *nengko* sistemi dolayısıyla çekirdek işçinin önemli ölçüde iş güvencesi mevcut olsa da yasalar işverene istedikleri an iş sözleşmesine son verme yetkisini tanımaktadır.<sup>40</sup> (3)

38 Bkz. *The Economist*, a.g.k., s. 20.

39 B. Harrison, a.g.y., s. 201.

40 Susan Houseman, kitap eleştirisi, *Industrial and Labor Relations Review*, cilt 47, Ocak 1994, s. 347.

**İş sözleşmesinde esneklik:** Geçmişte bir fabrika ya da işyerinde çalışan işçilerin tamamı aynı ekonomik kuruluşun işçileri olarak tek bir işçi kolektifi olarak çalışırken, günümüzde işin parçalara ayrılması ve yan hizmetlerden başlayarak birçok parçanın taşeron patronlara (bunlar birçok durumda işletmenin, patronla iyi ilişkiler içinde olan eski işçileridir) devredilmesi, işçi kolektifinin bölünmesine yol açmaktadır. Böylece, sermaye işçilerle hangi koşullar altında (doğrudan ya da taşeronla dolayımlanmış) ilişkiye gireceğine esnek biçimde kendisi karar verebilmektedir.<sup>41</sup> (4) **Ücret esnekliği:** Yalın üretim, işçi sınıfını bölmek için aynı zamanda işçi kolektifinin içinde ücret ve yan ödemeler bakımından da ciddi farklılaşmalar yaratmaya çalışır. Bu, dönemden döneme her bir işçinin ücretinin o dönemdeki çalışkanlığına, şirkete bağlılığına, uysallığına vb. faktörlere bağlı olarak yeniden değerlendirilmesini gerekli kılar. Bu amaçla primlerin toplam ücret paketi içinde büyük bir yer tutması çok faydalıdır. Japon sisteminde toplam ücret paketi içinde primlerin oranı % 40'a kadar yükselmektedir. Araştırmaların emperyalist ülkeler arasında ücret esnekliğinin en yüksek olduğu sonucunu vermesine bu durumda şaşmamak gerekiyor.<sup>42</sup> (5) **Sosyal hizmetler/haklar esnekliği:** Kapitalizmin tarihsel gelişmesi içinde, sınıf mücadeleleri ve burjuvazinin 1917 Ekim devriminden sonra kapitalizmin ilga edildiği ülkelere karşı sistemi savunma içgüdüğü, bir dizi ihtiyacın sosyal hizmet biçimi altında devlet tarafından parasız olarak sunulmasıyla sonuçlanmıştı. ("Sosyal devlet" olarak bilinen olgu.) Oysa son dönemde burjuvazi, özellikle ABD sistemini izleyerek, sosyal güvenliği ve hizmetleri adım adım bir kamu hizmeti olmaktan çıkarmaktadır. Bunun ters yüzü bu hizmetlerin işletmelerce ücret paketinin bir unsuru olarak sunulmasıdır. Burada işçi sınıfını işletmeden işletmeye bölen ve her bir işçi kolektifinin kendi işletmesine bağlılığını zorlayan bir sistemle karşı karşıyayız. Bu alanda esnekliğin en ileri biçimi, ABD'de "kafeterya" sistemi denen sistemdir: Burada işletme düzeyinde bile işçi kolektifinin ortak haklar elde etmesi yerine her bir bireye "ihtiyacına göre" sosyal haklar tanınmaktadır. Bütün bu uygulamaların işçi sınıfını atomize etmeye yönelik olduğu çok açıktır. (6) **Zaman esnekliği:** Çalışma zamanı ve bunun boş zamanla ilişkisi son dönemde burjuvazinin her ülkede en çok üzerinde durduğu konulardan biridir. Bu başlık altında, yukarıda sözü edilen standart-dışı iş sözleşmelerinin dışında, gece ve hafta sonu çalışmanın (özellikle hizmet sektöründe) yaygınlaşması, vardiya uygulamasının genişlemesi, kadınların çalıştırılabileceği zaman üzerindeki sınırların kaldırılması, işçiyi işe çağrılmaya hazır beklemeye zorlayan (*on call* ya da *stand-by* diye bilinen) uygulamalar ve çalışma süresinin yıllık temelde hesaplanması türünden konular ele alınmalıdır. Zamanın düzenlenmesi ve yeniden bölüştürülmesi konu-

41 Aynen eve iş verme ve tedarikçilik sistemleri gibi, taşeron sistemi de kapitalizmin şafağında yaygın olan ve bugün emperyalist aşamasının en ileri döneminde kapitalizmin yeniden "hortlatığı" bir sistemdir. Bkz. Marx, *Kapital*, cilt 1, s. 441 ve Braverman, a.g.y., s. 42-43.

42 Houseman, a.g.k., s.347.

sunda, burjuvazi yüz yıldan uzun bir süredir verilmekte olan uzun mücadelelerin kazanımlarına el atmıştır. Bu konuyu ayrıntılı olarak inceleyen üç araştırmacının belirttiği gibi, sermayenin amacı, emeği, musluğu açtıklarında suyun aktığı ya da düşmeye basıldığında elektriğin geldiği gibi, istendiği an “açılabilecek”, istenmediği an “kapatılabilecek” bir kaynağa dönüştürmektir!<sup>43</sup>

### Esneklik olumlu mu?

Burjuvazinin ideologlarının sermayenin ihtiyaçları doğrultusunda esnekliği olumlu bir yöneliş olarak sunmak istemeleri gayet doğaldır. Aynı derecede doğal olmayan, sendika hareketinde ve solda yer alan insanların esnekliğe genel olarak olumlu bir içerik atfetmeleridir. Bu konuda da kelimenin kendisi bile bu dönemde hakim olan ideolojik ortama yardımcı olmaktadır. Sonuç olarak esnekliğin karşıtı katılıktır. Katılık gibi olumsuz yan anlamlarla yüklü bir şeyi kim savunabilir!

Kelimelerin hayatın başka alanlardaki anlamlarıyla oynayan bu bulanık ortamda önce biraz berraklık sağlamaya çalışalım. Esnekliğin olumlu bir şey olduğunu düşünenlere ilk sorumuz şu olsun: Kim için esneklik? Bu sorunun cevabı çarpıcıdır: esneklik diye savunulan biçimlerin çoğunda esneklik tek-yanlı bir ilişkidir: Esnekliğe sahip olan sadece kapitalisttir.

Bazı esneklik biçimlerine bakarak bunu kolayca anlayabiliriz. İlk ve en açık örnek elbetteki sayısal esnekliktir. Bunun işletmenin işgücünün büyüklüğünü talebe bağlı olarak düzenleyebilmesi anlamına geldiğinde fikir birliği var. Hemen bir noktaya işaret edelim: Tarihte hiçbir çalışma ilişkileri rejimi, talep canlanınca işletmelerin yeni işçi istihdam etmesine engel çıkarmamıştır. Böyle bir engel, her türlü toplumsal rasyonaliteye ters düşeceğinden komik olurdu. Yani burada esneklikten kastedilen, talep artarken işletmenin yeni işçi istihdam etmesi değil, talep düşerken kolayca işçi çıkarabilmesidir. Böylece bu esneklik biçiminin içeriğini dakik biçimde belirlemiş oluyoruz: İşçinin işten çıkarılması konusunda işletmenin elinin serbest bırakılmasıdır bu içerik. Şimdi soralım: Bu işçi için nasıl bir esnekliktir? Sağduyu (ya da solduyu!) dahi bize, bir işçinin apar topar işten çıkarılmasının (işçinin gözünden bakıldığında) olsa olsa katı yüreklilik olarak nitelenebileceğini gösteriyor! Demek ki, sayısal esnekliği olumlu bulmak, soruna kapitalistin gözünden bakmaktır. Yani sınıfsal bir bakış açısidir. Biz de başka bir sınıfın, işçi sınıfının bakış açısından bu esnekliğe olumsuz damgasını vuruyoruz.

Zaman esnekliğinden bir örnek alalım: çalışma sürelerinin yıllık temelde hesaplanması. Kapitalistin buna duyduğu ihtiyaç, talebin düşük olduğu dönemlerde

43 Karl Hinrichs/William Roche/Carmen Sirianni, “From Standardization to Flexibility: Changes in the Political Economy of Working Time”, yazarların derledikleri *Working Time in Transition. The Political Economy of Working Hours in Industrial Nations* başlıklı çalışmanın içinde (Temple University Press, Filadelfiya, 1991).

kısa çalışmaya geçme, yüksek olduğu dönemlerde ise işçileri yoğun biçimde çalıştırarak siparişleri yetiştirme amacından kaynaklanır. Şimdi soruna bir de işçi açısından bakalım. Önce kısa çalışma: Elbette her işçi hayatının belirli dönemlerinde kısa süreyle çalışmayı ister. Ama işçi burada ne zaman kısa çalışacağını kendi mi seçmektedir? Tabii ki hayır! Burada işçi açısından esneklik falan yoktur. Uzun çalışmaya gelince, işçi sağlığını dahi tehdit edebilecek kadar yoğun bir çalışma döneminde üstelik, çalışma süreleri haftalık temelde hesaplansaydı alabileceği fazla mesai ücretlerini de alamayacaktır. Demek ki bu esneklik türü de kapitalist açısından esnekliktir. Buna olumluluk atfetmek de sınıfsal bir bakış açısidir. Buna karşılık işçi açısından esneklik yoktur, üstüne üstlük işçi açıkça bir kayba uğramaktadır.

Bu iki örnek yeterince yalın. Ama bazı esneklik türleri ilk bakışta biraz daha kafa karıştırıcı olabiliyor. Bir de böyle bir örnek vererek işin bu yanını kapatalım. Zaman esnekliğinin bazı türleri, hayatlarını kendi isteklerine göre düzenleyebilmek açısından işgücünün bir bölümüne çekici gelebilir. Burjuva ideologlarının ve onların korosuna sendika saflarından katılan bazılarının esneklik lehine en sık ileri sürdükleri kanıtlar da bu türdendir. Part-time çalışma burada en çok kafa karıştıran şeydir. Part-time çalışma, eğer aileye giren başka gelir de varsa birçok insan için, düşük ücrete rağmen, çekici olabilir. Somut olarak söylersek, çocuğu olan ya da hasta bakan kadın çalışanlar için bu tür çalışma özellikle tercih edilir bir düzenleme gibi görünebilir. Ev işinde, çocuk büyütmede, yaşlıların bakımında cinsler arası eşitsiz ve adaletsiz işbölümü devam ettiği sürece birçok kadın part-time çalışmayı tercih edebilir. Bu acı gerçek, sermaye sözcüleri tarafından part-time gibi biçimlerin yüceltilmesi amacıyla sömürülüyor. Oysa part-time, esas olarak çalışanların, özellikle de çalışan kadınların ihtiyacından doğmamıştır ve hızla genişlemesinin nedeni de esas olarak onların ihtiyaçları değildir. Part-time sermayenin işçi sınıfını bölmek, örgütsüzleştirmek, atomize etmek için geliştirdiği, sayesinde ücretleri düşürdüğü, geçici ya da süreli sözleşmeye dayanan çalışma biçimleri gibi bir esneklik türüdür. Bunu anlamak kolaydır. Eğer part-time çalışanların büyük bölümü kendi ihtiyaçları dolayısıyla bunu tercih ediyorlarsa, en azından bu esneklik türü olumludur. Ama eğer çoğunluk başka tür iş bulamadığı için, zorunluluktan part-time çalışıyorsa, sermaye sözcülerinin yaklaşımı yanlıştır, burjuvazinin bir taktiğine olumlu bir kisve kazandırmaktan başka bir işe yaramaz. Bu tür çalışma biçimlerinin yaygın olduğu ABD'yi örnek alalım. Bu ülkede 1976'dan 1990'a kadar tam zaman çalışan işçilerin artış oranı % 2 iken, part-time çalışanların artış oranı % 7'dir. Dolayısıyla bu ülke iyi bir laboratuvarıdır. 1970-1990 arasındaki yirmi yıl boyunca gönüllü part-time işlerde çalışanlar % 50 artarken, istemeden part-time çalışanların oranı % 150 artmıştır!<sup>44</sup> ABD'nin ünlü

44 Polly Callaghan/Heidi Hartmann, *Contingent Work: A Chart Book on Part-Time and Temporary Employment*, Economic Policy Institute, Washington D.C., 1991, s. 4 ve 6. Aktaran: Harrison, a.g.y., s. 202-203.

üniversitelerinden Cornell’de yapılan akademik bir çalışma bu konuda şu sonuca ulaşmaktadır:

Son yıllarda Amerika Birleşik Devletleri’nde artan ölçüde part-time işçi istihdamı yönünde bir eğilim görünmektedir. Bu eğilim, ticaret çevrimlerinin etkisinden arındırıldıktan **sonra** da mevcuttur. Üstelik, bu eğilim, gönüllü part-time istihdamın artışından değil, “istenmeyen” part-time istihdamda bir artıştan kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla ABD’de son dönemde part-time çalışmanın artışının açıklanması için çabalar, işgücü piyasasının talep yanı üzerinde yoğunlaşmalıdır.<sup>45</sup>

“İşgücü piyasasının talep yanı” akademik dilin nezahati içinde şirketler demektir, sermaye demektir. Durum açıktır: part-time sermayenin bir tercihidir ve bu biçim çerçevesinde çalışan işçilerin çoğu istemeden part-time çalışmaktadır. Peki bu insanlar için söz konusu yöntem ne anlamda esnekliktir? İstemeden, yani başka türlü iş bulamadıkları için bu tür işlere girdiklerine göre burada esnekliğin zerresinden söz edilemez. Yani esneklik övgüsü bu durumda da sınıfsal bir bakış açısıdır: Burjuvazinin bakış açısı. Buna karşılık işçi için işin içinde hiç esneklik olmadığı gibi, ücret, yükselme olanakları, sağlık sigortası vb. birçok bakımdan çok, çok büyük kayıplar vardır. Tabii part-time işçiler kolay sendikalaşamadıkları için, sadece onların değil, bütün işçi kolektifinin kaybı vardır.<sup>46</sup>

Böylece, esnekliğin esas olarak **sermaye için esneklik** olduğunu saptamış oluyoruz. Kelimenin sihri yavaş yavaş ortadan kalkıyor. İşe bir de madalyonun öteki yüzünden bakalım. Esnekliğin tersi nedir? Bu kelimenin olumlu yan anlamlarına karşılık son derece antipatik görünen “katılık” sözcüğünün burada yeri yoktur. Çünkü esnekliğin tersi, çoğu zaman, işçi sınıfının ve genel olarak emekçi kitlelerin, uzun tarihsel mücadeleler sonucunda kazanmış olduğu bazı mevzilelerin billurlaşmasını ifade eden **standartlaşma** örneklerinden başka bir şey değildir. İş haftasının 40, hatta 35 saatle sınırlanması, fazla mesainin belirli kurallara bağlanması ve daha yüksek ücrete tâbi olması, çocuk emeğinin yasaklanması, kadınların çalışmasında kadınlar lehine bazı ayrıcalıklar, işten çıkarmanın bir takım koşullara bağlanması, bütün bunlar, işçi sınıfının tamamı için kazanımları ifade eden standart kurallardır. Çoğu, iş yasalarında belirli hükümlerle güvence altına alınmıştır. Dolayısıyla, buradaki “katılık” tarihsel mücadeleler sonucunda, sermayenin sömürü özgürlüğünü sınırlama bakımından kuralların getirilmesinden başka bir şey değildir. Bu ışıkta bakıldığında, esneklik önlemlerinin büyük

45 Ronald Ehrenberg vd., “Part-Time Employment in the United States”. Aktaran: Harrison, a.g.y., s. 203.

46 Bu yüzdendir ki tam zaman işçilerle part-time işçilerin birlikte sendikalaşmaları ve mücadele etmeleri esnekleşme taarruzu ve yalın üretim karşısında sınıf mücadelesi açısından büyük önem taşır. ABD’de UPS işçilerinin 1997 yazındaki grevi bu bakımdan çarpıcı bir örnektir. Bkz. “Merhaba proletarya”, *Sınıf Bilinci*, 19, Kış 1997, s. 11-13.



çoğunluğunun gerçek yüzü ortaya çıkmaktadır: özellikle emekgücünün alım-satımı alanında, esneklik uygulaması, yeni-liberalizmin **deregülasyon** ya da **kural-sızlaştırma** atağının iş ilişkilerine uygulanmış halinden başka bir şey değildir! Öyleyse, **esnekliğe karşı çıkmak da, “katılık” falan değil, kazanılmış hakları düzenleyen kuralları savunmaktır.**

Tek tek hakların savunulmasının yanı sıra, standardlaşma, sınıfın atomize olmasının engellenmesi ve bütününün çıkarlarının kolektif olarak savunulması açısından da gereklidir. Sadece çalışma zamanının standartlaşmasını örnek alalım ve sözü konunun uzmanlarına bırakalım:

...standart çalışma sürelerinin işçi sınıfının durumunu iyileştirme bakımından rolü gözden kaçırılmamalıdır. Güçlü biçimde kurumlaşmış standart çalışma süreleri, iş arayan işçiler arasında rekabeti azaltmakta ve sendikalara emek arzını sınırlama bakımından bir kaldıraç sağlamaktaydı. Normal çalışma saatleri standartları, işverenlerin ücretlerin artışına cevaben çalışma saatlerini arttırma olanağını ortadan kaldırmaktaydı. Normal iş haftası kavramı, aynı zamanda, standart bir ücret kuralının yerleşmesini de sağlıyordu. Nihayet, standartlaşmanın varlığı, işverenin zamanı ile işçinin zamanı arasında iyi tanımlanmış bir sınırın varlığını güvence altına alarak çalışmanın boş zamana taşmasını engelliyordu; hiç olmazsa bunun işçiler dolgun bir ücretle ödüllendirilmeksizin yapılmasını önliyordu.<sup>47</sup>

Esneklik uygulamaları, aynı zamanda, işçi sınıfının sendikal örgütlenmesinin altını oyarak burjuvaziye sınıf mücadelesinde büyük bir avantaj sağlar. Ama bu başka bir yazının konusu olacak kadar kapsamlı bir konudur.

## Sonuç

Bu yazıda yalın üretim ve esneklik konularında sergilenen tahlil üç noktayı açıklıkla ortaya koymuştur. Birincisi, burjuvazinin bu yeni iş yönetimi ve emek süreci kontrolü yöntemleri sermayenin genel doğasıyla bütünüyle tutarlıdır. Aslında bu yöntemler kapitalizmin üretim alanındaki genel eğilimlerinin en acımasız biçimde gerçekleşmesinden başka bir şey değildir. Dolayısıyla, içinde bulunduğumuz dönemde işyerinde ve çalışma ilişkilerinde ortaya çıkan yeni eğilimleri kapitalizmin köklü biçimde değişmesi, hatta aşılması yönünde bir gelişmenin ifadesi olarak sunmak bütünüyle yanlıştır. Daha dar bir anlamda, bugün son derece yaygın biçimde savunulan “post-Fordizm” kavramı bütünüyle anlamsızdır. Bugünün iş yönetimi ve emek süreci kontrolü tekniklerinin bütünü Fordizmin, daha doğrusu Taylorizmin geride bırakılması anlamına gelmek bir yana, mantıksal sonucuna taşınmasıdır.

47 K. Hinrichs vd., a.g.m., s. 24.

İkincisi, buradaki analiz, yalın üretim ve esnekliğin bütün boyutlarının tepeden tırnağa burjuvazi ve proletarya arasındaki sınıf mücadelelerinin izini taşıdığını, özünün sınıf mücadelesi olduğunu açıklıkla ortaya koymuştur. Bu yöntemler uluslararası burjuvazinin neo-liberal ve küreselci politikalarının üretim ve işgücü piyasası alanlarındaki tamamlayıcı unsurlarıdır. Yani sermayenin çeyrek yüzyıl önce başlatmış olan büyük taarruzun bir ürünüdür. Dolayısıyla, ne adla anılırsa anılsın, ister post-Fordizm densin, ister esnek uzmanlaşma, bu yöntemlerin sınıflar arası çatışmaların yerine uyum getirmekte olduğu, işçi hareketinin esnekliği kucaklaması gerektiği yolundaki görüşlerin bir nebze bile değeri yoktur.

Üçüncüsü, yalın üretim ve esneklik uygulamaları, önümüzdeki dönemde uluslararası planda sınıf mücadelelerinin içinde gelişeceği çerçevenin önemli bir belirleyeni olacaktır. Dolayısıyla, bu yöntemleri ve uygulamaları bütün işçi hareketinin yakından ve ayrıntılı biçimde incelemesi ve tanıması gerekiyor.

Bugün işçi sınıfının öncüsünde ve solda var olan karamsarlık belirli mevzilerin yitirilmiş olması karşısında aşırı bir tepki verilmesi anlamına geliyor. Gelecekte umut kesmek için hiçbir neden yoktur. Evet, son dönemde ortaya çıkan gelişmeler, sermayenin dünya çapında inisiyatifi ele geçirmesi ile sonuçlanmıştır. Evet, sendikaların en azından bazı ülkelerde güçten düşmesi, işçi sınıfının mücadelesini zayıflatmaktadır. Evet, işçi sınıfının her düzeyde bölünmesi, kısa dönemli çıkarları birbirinden farklı katmanlara ayrışması, bir bakıma adım adım atomize oluyor olması bugün mücadeleleri frenlemekte, geleceğin mücadelelerinin de işçi sınıfı için daha zorlu koşullarda geçeceğini göstermektedir. İşçi sınıfı öncüleri ve sosyalistler son dönem gelişmelerinden kaygılanmakta haksız değildir elbette.

Ama koşullar hiçbir zaman kolay olmadı. Dün işçi sınıfının güçlü sendikaları vardı, ama bu sendikalar aynı zamanda asalak bir bürokrasinin elinde işçi sınıfını düzenin zincirlerine bağlayan aktarma kayışı gibi işliyorlardı. İşçi sınıfı dün de başka tür bölünmeler, örneğin emperyalist ülkelerin işçileri ile ötekiler arasında maddi koşulların farklılığından doğan büyük bir bölünme yaşıyordu. Oysa bugün “küreselleşme” politikaları emperyalist ülkelerin işçilerini bile tehdit ediyor, bütün dünyanın işçilerini, değişik derecelerden olsa da aynı türden güvencesizlikle karşı karşıya bırakıyor. Her dönemin kendine göre zorlukları ve olanakları vardır.

Unutmamak gerekir ki Marksistler işçi sınıfının tedrici biçimde elde edeceği mevzilerle sürekli olarak daha güçlü hale geleceği ve bir gün iktidara neredeyse doğal bir biçimde yükseleceği bir tarih şemasını hiçbir zaman benimsememişlerdir. Bu Bernstein’ların, yaşlı Kautksky’lerin, her türden reformistin yalınkat ve gerçekdışı düşüdür. Hayır, Marksizm için sınıf mücadelesi ve devrim sürekli olarak ileri atılır, sonra kısmi yenilgilerle yeniden geri düşer, sonra toparlanır ve düşmana yeniden darbeler vurarak ilerler. Ta ki bir gün, kapitalizm insanlığın ilerlemesine artık hizmet etmediğini kitlelerin göreceği kadar açıklıkla ortaya

koyduğunda, devrim geri dönülmez bir ölçekte zafere ulaşana kadar.

Bugün yaşananlar bir bakıma geçmişte başka bağlamlarda başka koşullar altında yaşanmıştı. Eve iş verme de, fason üretim de, örgütsüz küçük işyerleri de kapitalizmin tarihinde tekrar tekrar yaygın olarak görülmüş durumlarıdır. Geçmişte en zor koşullarda bile işçiler örgütlenerek mücadeleye girdiler, mücadelelerinin kazanımlarını güçlü sendikalarla ve partilerle güvence altına almaya yöneldiler. Bugün geçici bir geri düşüş yaşanıyor. Ama sınıf mücadelesinin tarihi tam da böyle ilerler. Marx ve Engels, daha 1848'de, *Komünist Manifesto*'da bizi uyar-mışlardı:

Sanayinin gelişmesiyle, proletarya, yalnız sayıca artmakla kalmaz, daha büyük yığınlar halinde yoğunlaşır, gücü büyür ve bu gücü daha çok hisseder... Bunun üzerine, işçiler, burjuvalara karşı birlikler (sendikalar) oluşturmaya başlarlar (...) zaman zaman çıkan isyanlar için önceden hazırlık yapmak üzere kalıcı der-nekler kurarlar. Zaman zaman işçiler galip gelirler, ama ancak bir süre için (...) Proleterlerin bir sınıf olarak (...) örgütlenmeleri, gene işçilerin kendi aralarında-ki rekabet yüzünden sürekli bozulur.<sup>48</sup>

İşte içinden geçmekte olduğumuz dönemin sırrı bu son cümlede yatıyor. Bugün işçi sınıfı içinde rekabet öndedir. Mücadele, birliği yeniden canlandırmak içindir. Her zaman öyle olmuştur, yarın da öyle olacaktır. Yukarıdaki alıntının de-vamındaki cümle şöyledir: “Ama daha güçlü, daha sağlam, daha kuvvetli olarak durmadan yeniden doğar.”<sup>49</sup>

21. yüzyıl başı koşullarında bu mücadelenin önündeki güçlükler ve olanaklar bir başka yazının konusunu oluşturacak kadar kapsamlı ve karmaşık bir konudur. Ama esas olan yeryüzünde günbegün verilen sınıf mücadelelerinin yarattığı biri-kimin bir gün mutlaka bir ileri atılım yaratacağı gerçeğidir.

48 Karl Marx/Friedrich Engels, *Komünist Manifesto ve Komünizmin İlkeleri*, çev. Muzaffer Erdost, Sol Yayınları, Ankara, 1993, s. 118-119.

49 Aynı yerde.