**Andre Gorz**

**Yaşadığımız Sefalet ve Kurtuluş Çareleri**

**Reclaiming Work Beyond the Wage Base**

Gorz’a göre 1970’li yıllarda Batı’da yönetilebilirlik krizi yaşanıyor. O dönemde ABD’de siyah başkaldırı, kitlesel itaatsizlik, sabotaj eylemleri görülmekte. Vietnam Savaşı nedeniyle savaş karşıtı eylemler de bu dönemde çok yaygın.

1967 yılında, isyanlar Batı Almanya üniversiteleriyle liselerine ulaşmış, ardından Avrupa’nın diğer endüstri merkezlerine yayılmış ve alışıldık grevlerden tamamıyla farklı olan işçi eylemleriyle yetmişli yılların ortasına (İtalya’da 1980’e) kadar sürmüştü:

Zaman kullanımının dayatılmasının reddi

Yapılan işe göre değerlendirilmenin reddi (parça başı ücret)

“Küçük şeflere” boyun eğmenin reddi

Üretim hızının bireysel inisiyatifle yavaşlatılması

Patronların ya da yöneticilerin rehin alındığı uzun sureli işgaller

Personelin pazarlık yapma gücünü yasal temsilcilere devretmeyi reddetmesi

Tabanın talepleri karşısında gevşek davranılmasına itiraz

Kısaca: “çalışmanın reddi”

“To change it by taking it outside the logic of productivity, but also outside the logic of abstract labour, standardization, mass consumption, normality, quantification and synchronization”.

Yaşamı hem üretkenlik mantığından, hem de soyut çalışmadan, standartlaştırılmadan, kitlesel tüketimden, normallik, miktar ölçümü ve senkronizasyondan kurtararak değiştirmeyi amaçlıyorlardı. Ticari ve parasal olarak karşılanması olası olmayan ihtiyaç ve arzulardan bahsediyorlardı.

Kâr oranlarının giderek düşmesi Keynesyen[[1]](#footnote-2) ekonomi yönetimini de Fordist üretimi de zora sokuyordu. Batılı hükümetler, otuz yıl boyunca Keynesci, politikalar uygulamıştı. Vergi ve paraya dair aldıkları önlemlerle, üretimin ve talebin genişlemesini teşvik etmişlerdi. Devletler, zenginliğin giderek artan bir bölümünü yeniden dağıtıyor, üretkenliğin artmasının yok ettiği miktarda iş alanını kamusal harcamalar sayesinde yeniden yaratıyordu.

**FORDİZMİN ANLAMI**

Fransız Düzenleme Okulu; Fordizmi bir birikim rejimi ve düzenleme biçimi olarak tanımlamaktadır. Düzenleme Okulu, birikim rejimi kavramından; üretim ve işgücü örgütlenmesine dair normları, gelir bölüşümü ilkelerini, pazardaki talep şekilleri ve tüketim normlarını, ekonomik alanlar arasındaki değişim biçimlerini ve ilişkilerini ve diğer makro-ekonomik yönleri anlamaktadır. Düzenleme tarzı kavramından ise; kanunlar, anlaşmalar vs, kapitalist dönüşümü güvenceye alan kurallar ve kültürel alışkanlıklar, sosyal ilişkileri düzenleyen özel ve resmi kurallar dizisi kastedilmektedir.

Ford’u özel yapan ve Taylor’dan tamamen ayıran yön, onun vizyonudur. Ford, kitle üretiminin; kitle tüketimini doğuracağını, emek gücünün kullanımı için yeni bir sistem, emeğin yönetimi ve denetimi için yeni politikalar, yeni bir estetik ve psikoloji ve kısaca yeni bir tür rasyonel, modernist, popülist demokratik toplum oluşturacağını öngörmüştür.

1916’da evlere bir sosyal görevliler ordusu göndererek, yeni tüketim insanının sistemin beklediği rasyonel ve sağduyulu (alkolsüz) tüketim kapasitesine, düzgün aile hayatlarına ve ahlaki değerlere sahip olmalarını sağlamak istemiştir.

1970’lerin ortalarından itibaren Fordizmin krizinden bahsedilmeye başlanmıştır.

Sermayenin göçü, yabancı ülkelerde bu ülkelerin iç piyasalarına ulaşabilmek amacıyla üretim şubeleri açan firmaların ortaya çıkması ile 1970’li yılların başında başladı. 1990’lara gelindiğinde artık küreselleşmeden söz ediliyordu.

Keynesyen ekonomi biçiminin getirdiği toplumsal koruma ve yardımlar ne halk kesimlerinin kapitalist toplumla barışmasını sağlamış, ne de süreklilik kazanmış pazarlık ve arabuluculuk prosedürleri toplumsal çatışmaları durdurabilmişti. Giderek refah devletinden sermaye devletine geçiş yaşandı. Neoliberalizm dünya genelinde kabul gördü. Neredeyse feodal sayılabilecek kapitalizm öncesi ilşkileri yeniden canlandırarak “insan sermaye”yi ele geçirme yoluna gidildi.

Ama kapitalizmin krizleri devam etmektedir. Gorz, Lester Thurow’un[[2]](#footnote-3) kapitalizmin geleceği hakkındaki görüşlerinden bahsediyor. Thurow, kapitalizmin, ancak tamamen değişirse, büyük bir proje önerirse ve ikna edici daha iyi bir gelecek vizyonu, tüm toplum için ortak, üstün bir iyilik vizyonu tasarlarsa kurtulabileceğini söylüyor.

Sermaye, Fordizmin krizinin üstesinden gelmek, kendisini toplumsal-devletsel baskılardan kurtarabilmek, birim başına ücret maliyetlerini azaltmak ve üretkenlik artışını hızlandırmak için teknik bir devrime ihtiyaç duyuyordu. Enformasyona dayalı devrim, küreselleşmeyi olanaklı kıldı; buna karşılık küreselleşme de enformasyon teknolojilerinin ve kullanımlarının hızlı gelişimine olanak sağladı ve bu gelişimi talep etti.

Kitapta günümüzün şirketlerinden bahsedilmektedir. Bahsedilen şirket ulusaşırı bir ağdır, eşgüdüm ve stratejik karar merkezi kökenleri itibarıyla yalnızca görünüşte ulusal kimliğe sahiptir. Şirket, en az vergi ödediği ya da hiç vergi ödemediği yerde kar elde eder. Ulusal devletlerle baş başa pazarlık eder, onları kendi aralarında rekabete sürükler ve üretim birimlerini kendisine en elverişli sübvansiyonlar ile vergi indirimlerinin sağlandığı, en iyi altyapı hizmetlerinin, disiplinli ve ucuz işgücünün sunulduğu yerde kurar.

Ulusaşırı şirketler elde ettikleri karlarla ne yaptılar? Bu şirketlerin yatırım oranları, gerçekten de altmışlı ve yetmişli yıllardaki yatırım oranlarıyla kıyaslandığında azaldı. Buna karşılık fazlasıyla artan, hissedarlara yapılan ödemeler ve yöneticilerin, CEO’ların ücretleridir. Bunu sağlamak için de kazanılan paralar üretken yatırıma dönüştürülmek yerine para ve döviz piyasalarına yatırılmaktadır (finansallaşma).

Artık devletlerin de üretici yatırımları teşvik etmesi söz konusu değil; devletler sadece ülkesiz sermayelerin göçünü önlemeye ya da frenlemeye veya Belçika ve Hollanda’nın “yönetim merkezleri” sayesinde yaptığı gibi ulusaşırı şirketlerin genel merkezlerini vergi dampingiyle, toplumsal dampingle, ücret dampingiyle kendi ülkelerine çekmeye çalışıyorlar.

**ÇALIŞMANIN GEÇİRDİĞİ SON BÜYÜK DÖNÜŞÜMLER**

**POST-FORDİZM**

Fordist büyümenin sona ermesi şirketlere durgunluktan kurtulmak için iki seçenek bırakıyordu:

* Ek piyasa paylarının ele geçirilmesi
* Bunların üretim serisinin hızlandırılmış bir şekilde yenilenmesi, başka bir ifadeyle şirketlerin ürettikleri ürünlerin hızlandırılmış bir şekilde eskimesi.

Kitlesel seri üretimle artık rekabet gücü elde edilemiyordu. Rekabet gücü, artık gitgide daha kısa sürelerde, daha düşük miktarlarda ve en düşük maliyetlerle daha çok sayıda ürün üretme kapasitesiyle elde edilmeliydi. Öte yandan, seri üretim yerine küçük atölyelerde yapılan üretim, işgücünün bir araya gelmesini ve hakları için mücadele etmesini, sendikalaşmayı da engelliyordu.. Doygunluğa ulaşmış piyasalarda zevklerin ve modaların çeşitliliğinin artması, modaların birbirini izleme hızlarının artması gerekiyordu.

Fordist üretim biçimine özgü olan katılıkların yok edilmesi gerekiyordu.

Fordist üretim biçimine özgü katılıklar aşağıdaki biçimde özetlenebilir:

1. Standartlaştırılmış kitlesel seri üretim amacıyla tasarlanmış uzun montaj hatları
2. Yeni ürünler planlamak ve geliştirmek için, üretimin örgütlenmesindeki katılık ve işgücünün aşırı uzmanlaşması yüzünden gerekli uzun süreler
3. Katı ve neredeyse askeri bir hiyerarşi, kalabalık gruplar tarafından işçilerin denetlenmesi
4. İşçilerden her birinin işini yaptığı yerde yalıtılmış olması
5. Verime ilişkin kurallar ve parça başına düşen zamanın katılığı
6. Bir işin yapıldığı yerde meydana gelen gecikmenin zincirin tamamına yansıması
7. Stoklar ve yüksek depolama giderleri
8. Yaklaşık olarak işgücünün üçte birini temsil eden, doğrudan üretken olmayan işçiliğin önemi.

Kontrollere yönelik saplantı, işgücünün çaba göstermekten kaçındığı ve aptal olduğu varsayımına dayanmaktaydı. Çalışmanın “bilimsel” örgütlenmesi, işçiyi elinden her türlü inisiyatifin alındığı bir kısıtlamalar sistemine hapsederek, ondan olası en yüksek verimi zorla almaya yönelikti. İşçilerin tüm becerileri ve yaratıcılıkları gizli özerklik alanları yaratmak için kullanılıyordu.

Fordizmin kusurlarını ortadan kaldırmak ve düşen kar oranlarını yeniden yükseltmek için Japonlar yeni teknikler geliştirdirler, **“lean production”** (yalın üretim, hafifletilmiş üretim) yöntemlerini devreye sokmaya başladılar.

Bir Japon yönetici şöyle diyordu:

Amerikalılar açısından bir yanda düşünenler, diğer yanda çalışanlar var. Bizde çalışanlar aynı zamanda düşünenlerdir ve işgücünün yalnızca yarısına ihtiyacımız var”.

**Toyota sistemi ya da Ohnizm**

Taiichi Ohno’nun geliştirdiği üretim sistemidir. Kendisi 45 yılını Toyota’da çalışarak geçirmiştir.

Bu çözümün temel ilkelerinden biri, hem tekniklerin gelişmesinde hem de üretimin talebe göre uyarlanmasında maksimum bir esneklik, üretkenlik ve hızlılık elde etmek için üretim sürecinin geniş ölçüde işçinin özyönetimine bırakılmasının zorunlu olduğuydu. Toyotizm için işçilerin beceriklilikleri ve yaratıcılıkları, geliştirilmesi ve kullanılması gereken bir kaynaktı.

·      Tam Zamanında Üretim (Just in Time Production) ve Kanban Sistemi.

Bu sisteme göre, fabrikada işler istenen parçalarla, istenen zamanda ve istenen miktarlarda yapılmalıdır. Üretimde her parça, montaj zinciri üzerindeki alana “doğru zamanda” gelmelidir. Bunun için “kanban” adı verilen bir çalışma yöntemi kullanılmalıdır.

·    Jidoka.

Üretimde hataları bulmaya çalışan mekanizmaya verilen isimdir. Jidako, üretim hatalarının saptanması halinde üretimin otomatik olarak durmasını sağlayan mekanizmadır. Sıfır fireli üretim sistemi olarak da tanımlanmaktadır.

·    Poka Yoke.

Ürünün dizaynını, üretim sürecinde hata ortaya çıkarmayacak ve “hata geçirmez” bir özellikte yapmaya çalışmaktır. POKA, dikkatsizlik, dalgınlık, YOKE ise elimine edilmesi anlamına gelir. POKA–YOKE, unutkanlık dikkatsizlik, yanlış anlama, konsantrasyon eksikliği, standartların eksikliği, tecrübesizlik, boş vermek, sabotaj vs. insan faktörlerinden kaynaklanan durumlara karşı, hata yapmayı önleyici ve yardımcı araç ve stratejileri kullanarak ancak daha fazla kontrol elemanına gerek duymadan, sıfır hatalı üretime ulaşmayı amaçlar. Bu amaçla ve gerekirse kullanılan tezgaha ilave mekanizmaların eklenmesine ve/veya ürün üzerinde dizayn değişikliğine gidilebilir.

Bu çözümün temel ilkelerinden biri, hem tekniklerin gelişmesinde hem de üretimin talebe göre uyarlanmasında maksimum bir esneklik, üretkenlik ve hız elde etmek için, üretim sürecinin geniş ölçüde işçinin özyönetimine bırakılmasının zorunlu olduğuydu.

**KAİZEN FELSEFESİ**

**Kaizen, Japonca “sürekli gelişme” anlamına gelmektedir. Masaaki Imai, Tokyo Üniversitesi'nden mezun oldu. Imai, organizasyonel başarı için Kaizen felsefesinin ev, özel ve sosyal yaşamın tüm alanlarında uygulanmasını savunmaktadır.** Usul ve yöntemlerin işçilerin kendileri tarafından sürekli düzenlenmesi ve iyileştirilmesini savunuyor.

İşçilerin hem zihinsel emeklerini hem de fiziksel emeklerini kullanmalarını dayatan, çalışmanın yoğunlaşmasına neden olan bu sistem her yerde işçi direnişiyle karşılaştı. Bu direniş özellikle Kaizen yönteminin reddi, yani ürün kalitesini ve işin verimliliğini artırmaya yönelik önerilerde bulunmanın reddi biçiminde ortaya çıktı.

Benjamin Coriat[[3]](#footnote-4), üç farklı katılım biçimi tanımlıyor:

Dayatılan

Teşvik edilen

Pazarlıklı katılım

Alman örneği, daha çok teşvik edilen katılım biçimindedir. Örneğin Eisenach Opel fabrikasında işçiler ayda üç iyileştirme önerisinde bulunmazlarsa primlerini kaybediyorlar. Ancak bazı fabrikalarda her işçi öneride bulunmak zorunda bırakılmaktadır.

**UDDEVALA ÖRNEĞİ**

Uddevala’daki Volvo fabrikasında gerçekleştirilen örgütlenme örneği ilginç bir örnektir. Metall sendikasının talepleri doğrultusunda yeni bir örgütlenmeye gidilmiştir. Metall sendikasının taleplerine göre:

İş sabit montaj hattında ve ritimsiz bir şekilde yapılmalıydı.

Çalışma devreleri en az 20 dakika olmalıydı.

Önceden bir ustabaşına ya da teknisyene bırakılan dolaylı çalışma, işçilere yaptırılmalıydı.

Amaç işçileri kendi çalışmaları hakkında düşünmeye ve ürünün ve donanımın tasarımı hakkında kendilerini sorgulamaya itmekti. Bir grup, üyelerinin arzusu ya da yeteneklerine göre bir aracın dörtte birinin, yarısının, dörtte üçünün ya da (on saatte) tamamının montajını yapabilirdi. Bir grubun sekiz üyesinden her biri, işlemlerin tamamının en azından dörtte birini gerçekleştirebilmeliydi. Yani aşırı bir uzmanlaşma söz konusu değildi, herkes montajın farklı aşamalarıyla ilgili bilgi sahibi olmalıydı.

Böylece yabancılaşmayı aşmak için gerekli üç koşul kısmen gerçekleşme yoluna girmişti. Bu koşullar şunlardı:

1) Çalışmanın işçiler tarafından öz örgütlenmesi; böylece işçiler kendi aralarındaki üretici işbirliğinin özneleri haline gelir;

2) İşçilerden her biri açısından geliştirici ve tatmin edici olan ve her birinin serbest zamanlarından özerk bir şekilde kullanabileceği yetileri ve yetenekleri geliştiren bir çalışma ve işbirliği tarzı;

3) Çalışmanın, işçilerin kendi etkinliklerinin anlamı ve amacı olarak tanıyabilecekleri bir ürün aracılığıyla nesnelleşmesi

1986’da kurulan fabrika, 1993 yılında kesin olarak kapatıldı. Aradan geçen yıllarda işsizlik artmıştı ve kar oranı düşmüştü. El emeğini elde tutmak ya da katılımını sağlamak açısından çekici çalışma koşulları sunmak artık bir gereklilik olmaktan çıkmıştı. Üretkenlik ve üretim kalitesi diğer fabrikalardan daha yüksekti, ama bu durum kapatma kararını engellememiştir.

Bunun en önemli nedeni tekrara dayalı işler ortadan kaldırıldığında fabrika daha ileri bir otomatizme doğru evrim gösterememişti. Yani makine kullanımı az, insan kullanımı fazlaydı. Merkezi olarak programlanmış otomatik ritimli montaj hattını kaldırması yüzünden iyi işleyebilmesi için başka bir fabrikadan çok daha fazla kendi personelinin katılımına ve onayına bağımlı hale gelmişti.

Sonuç olarak, üretim üzerindeki işçi iktidarının, grubun yönetimine tehlikeli ve gereksiz bir biçimde genişletildiği ortaya çıktı. Küreselleşme ve işsizlik, sermayeye bir kez daha paylaşımsız bir iktidarı uygulama olanağı sağlıyordu. Sermaye, bu fırsatı kaçırmadı ve işçilerle iktidarını paylaşmamayı seçti.

Hem Japonya’da hem de Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa’da “lean production” ilkelerini ya da bu ilkelerden bazılarını benimsemiş olan şirketler, yalnızca büyük bir titizlikle seçtikleri, sendikal geçmişi olmayan genç işçileri istihdam ediyorlar. Özellikle büyük Britanya’da şirketler iş sözleşmesinde işçilerden, asla grev yapmama ve şirket sendikasından başka bir sendikaya üye olmama taahhüdünde bulunmalarını talep ediyor. Buna karşılık da çalışanlara şirket kimliği sunuyor. Kişisel ilişkilerimizde sarmalanmadığımız, kendimizi güvende, sarmalanmış, destekleniyor hissetmediğimiz bir dünyada yaşıyoruz. Bu nedenle, şirket kimliği bazı insanlara cazip gelmektedir.

Toplumsal kimlik ve bütünleşme arayışının sürekli boşa çıktığı dağılmakta olan bir toplumda, genç işçi şirketin kendisine aşıladığı şirket kültüründe ve şirket vatanseverliğinde, topluma aidiyeti ikame edecek bir şey, güvensizlik duygusuna karşı bir sığınak bulabilir.

Fordizm’le karşılaştırıldığında, yalın üretim yönteminde Gorz’a göre gerileme kesindir. Gerçekten de Fordizm, canlı emek ile sermaye arasındaki karşılıklı çıkarların özgüllüğünü ve karşıtlığını tanıması nedeniyle moderndi. Ancak artık iki tarafın da çıkarları bütünleşmiş gibi davranılıyor. Oysa hala iki tarafın çıkarları birbiriyle uyuşmamaktadır.

Günümüzde kendini satma erdem haline geldi. Artık sadece teknik bilgiler ve profesyonel hünerler değerli görülmüyor. Karakterinizin de çalışmaya uygun olduğunu göstermeniz gerekiyor. Düzenlemelere, değişimlere ve beklenmedik olaylara sınırsız bir şekilde hazırlıklı olmak, çalışmaya duyulan istek, hizmet etme çabası ve gayreti taşıdığınızı göstermeniz gerekiyor. Adayın istihdam edilmesinde öncelikli karar unsuru adayın kişiliğidir, çalışma karşısındaki tutumudur.

Ancak şunu akıldan çıkarmamak lazım, yalın üretimin sokulduğu fabrikalardan hiçbirinde Taylorizmin, standartlaştırmanın, montaj hattında çalışmanın ve kronometre diktatörlüğünün sonunun geldiği söylenemez. Kitlesel üretim yapılması gerektiğinde, kitlesek tüketime tabi ürünlerin üretilmesi için hala Taylorizm kullanılmaktadır.

Ohniyen ilkelere göre örgütlenmiş bir şirket olan Toyota’da bile, şirketin nihai ürünün imalatına katkıda bulunan işçilerin sadece %10 ila %15’ini istihdam eden son montaj fabrikasından başka bir şey olmadığını akılda tutmak gerekir. Bu montaj fabrikası 45bin taşeron şirket üzerine kurulmuştur ve bu fabrikalar Taylorist ilkelere göre çalışmaktadır. Yani binlerce işçi hala Taylorist ilkelere göre çalışmaya devam ederken istihdam edilenlerin sadece küçük bir azınlığı Ohniyen ilkelere göre çalışmaktadır.

Ana şirket, kendi elemanlarının aslında en az dışarıdakiler kadar iyi ve onlardan daha ucuza yerine getirebileceği uzmanlaşmış görevleri dışarıya veriyor. Kendi taşeron şirketlerini içinde tuttuğu bağımlılık, ana şirkete, sürekli fiyat düşüşlerini taşeronlara dayatma ve talep istikrarsızlıklarının yükünü taşeronların çekmesini sağlamaya olanak tanıyor. Bu nedenle şirketler taşeronlarla çalışmayı tercih etmektedirler. Böylece, iş azaldığında eleman çıkaran şirket taşeron şirket olmakta, ana şirket eleman çıkarmayan, sürekli istihdam sağlayan şirket imajını korumaktadır.

Günümüzde kitle işçisi yerine geçen iki figür bulunmaktadır. Birincisi, geçici işsizliği 19. Yüzyıl’ın ortasındaki gerçek soyluların yaşam tarzını hatırlatan bir yaşam tarzına dönüştüren “jobber” figürüdür. Bu figür, kendisini bir patrona satmayı ya da sermayeye hizmet etmeyi reddederek sadece geçici işleri kabul eder ve yalnızca ihtiyaçlarını karşılayacak kadar çalışarak kendisine mümkün olduğunca boş zaman ayırır.

Diğer figür olan seçkin bilgi emekçilerine dahil olan bağımsızlar, işin içinden hiçbir zarara uğramadan sıyrılırlar. Bunlar çalışanların yüzde birinden daha azını temsil eder: üst düzey danışmanlar, iş avukatları, enformatisyenler (bilgi teknolojileri uzmanları) ve üst düzey uzmanlar. Bu grup, kriz zamanlarında bile işsiz kalmaz.

İş bulmanın bu kadar zorlaştığı, insanların yapabileceği işlerin bu kadar azaldığı toplumsal ve teknolojik koşullarda, bireylerin geçimini sağlamak ve toplumda bir yere sahip olabilmek için bir işe sahip olmasını beklemek gerçekçi değildir.

**Andre Gorz’a göre söz konusu olan herkesin gelir sahibi olma hakkının, eksiksiz yurttaşlığın, kendini geliştirme ve kimlik edinme hakkının artık bir işe sahip olmaya odaklanmaması gerektiğini dikkate almaktır ve buna bağlı olarak toplumu değiştirmektir.**

**Yani insanlar çalışmasalar da yaşamlarını sürdürebilecek ve kendilerini geliştirebilecekleri kadar gelire doğrudan sahip olmalıdır.**

1. Devletlerin istihdamı artırmak için ekonomiye müdahale etmesi gerektiğini vurgulayan ekonomi modeli. Aslında Keynes’den önce de düşünülmüş bir modeldir, John Maynard Keynes tarafından geliştirilmiştir. Keynes, 1929 Bunalımı’ndan çıkmak için bu ekonomi modelini geliştirmiştir. [↑](#footnote-ref-2)
2. Lester Carl Thurow, Amerikalı bir politik iktisatçı, MIT Sloan School of Management'ın eski dekanıdır ve ekonomik konular üzerine kitaplar yazmıştır. [↑](#footnote-ref-3)
3. Endüstriyel iktisat alanında uzmanlaşmış Fransız bir iktisatçı [↑](#footnote-ref-4)