

**DOSYA/DERLEME****KAPİTALİZMDE İŞYERİ  
VE  
SAĞLIK İLİŞKİSİ***İlker BELEK\****GİRİŞ**

Kapitalist üretim ilişkilerinin sömürgeci yapısı işyerinde yansır. İşyeri ortamı kapitalizmin genel yapısının aynası gibidir. Meta ilişkisi işyeri düzeyinde somutlaşır. Uzun çalışma süreleri, kötü çalışma koşulları, çocuk ve kadın emeği, karşılıksız fazla mesailer-vardiyalar, sigortasız çalıştırmalar, kaçak işçilik, hepsi, işyerinde işçinin yaşamında anlam kazanır, canlanır.

Kapitalist üretim ilişkilerindeki genel ölçekli değişiklikler, kar maksimizasyon mekanizmaları işyeri ölçeğindeki teknolojik donanımda, yönetim anlayışında, emek örgütlenme biçimlerinde de hemen hemen eş zamanlı değişimler yaratır. İşyeri ve oradaki her şey, herkes meta üretiminin, kar maksimizasyonunun aracı olarak işlev görür.

Bir üretim tarzında, üretim ilişkilerinin genel yapısı ile işyeri-üretim ortamı arasındaki ilişkinin bu denli doğrudanlaşması, işyeri ölçeğinin üretim ilişkilerinin geneli açısından bu denli vazgeçilmez olması ilk kez kapitalizmde gerçekleşmiştir. Örneğin feodal üretim tarzında bu ilişki böyle değildi.

Bunun nedeni bütün sömürgeci üretim tarzları içinde yalnızca kapitalizmin meta üretimine dayanmasıdır. Marx'ın ifadesiyle, meta birey ve toplum için yararlı, kullanılabilir bir şeydir. Bu onun kullanım değeri olarak tanımlanan işlevini gösterir. Ancak bir ürünün yararlı olabilmesi için meta karakteri taşıması da gerekmez. Yani, ürünün meta karakteri açısından ayırt edici yönü onun

kullanım değeri değildir: "Meta üretebilmek için o kimsenin yalnızca kullanım değeri değil, başkaları için kullanım değerleri, toplumsal kullanım değerleri üretmesi gerekir. (Ve salt başkası için üretmesi de yetmez. Ortaçağ köylüsü feodal bey için ürün-rant-tahıl, papaz için öşür-tahıl üretti. Ama ne ürün-rant-tahıl, ne de öşür-tahıl, bir başkası için üretilmiş olmaları gerçeğine karşın, meta haline gelmemişlerdi. Bir ürünün meta olabilmesi için kullanım değeri olacağı başka bir kimseye, değişim yoluyla devredilmesi gerekir." (Marx K 1978: 55).

Böylece, metaların değişimi zorunluluğu, kapitalist üretim tarzını globalleştirir. Parçalı feodal ekonomik ve siyasal yapıları birleşmeye zorlar. Ayrı ayrı üretim birimleri arasında, uyum, eşgüdüm, birbirini gözetme, dikkate alma yönünde eğilim geliştirir. Bu nedenle de, işyeri ölçeği, hem üretim tarzından etkilenir, hem de kendisi üretim tarzı açısından vazgeçilmez konum edinir. Rekabet yasası, kapitalist işyerlerinin standardizasyonunu zorunlu kılar. İş sürelerinin eşitlenmesi, teknolojinin aynılaşması, iş yönetimi stratejilerinin ortaklaştırılması yönündeki bütün eğilimler rekabetin hem yok edici, hem de ön açıcı-üstünlük sağlayıcı etkilerinin sonucunda ortaya çıkmıştır.

Feodal üretim tarzının ilk dönemlerinde en önemli üretim aracı topraktı. Toprağın sahibi feodal bey, toprağı feodal bey için işleyen ise serfti. Teknoloji geriydi. Üretim ölçekli ilişkilerin dikkate alınmasının gerekliliği sınırlıydı. Nasıl olsa köylü ürettiğini feodal beye bırakıyor, boğaz tokluğu kadar olanı da kendisine geri veriliyordu. Sonra, feodal bey, köylünün karın tokluğu kadar olan ürün gereksinimini aynı olarak değil, o kadar ürünün yetiştirilebileceği toprak olarak köylüye bıraktı. Köylü, yine

\* Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD

beyin olan bu toprak parçasında kendisi için, kalan kısmında ise bey için üretmeye başladı. Teknolojinin ve zanaatçılığın gelişmesi, ürün çeşitliliğindeki ve miktarındaki artış ve köylü ayaklanmaları bunu zorunlu kıldı. Böylece köylü çalışma süresini uzatarak, emeğini yoğunlaştırarak, karın tokluğu kadar olan toprak parçasından, daha fazlasına yetecek ürün elde etmenin çabası içine de giriyordu. Değişimin giderek daha etkin olduğu bu sürecin en son aşamasında, bey, kendisi için üreten köylünün boğaz tokluğuna yetecek olandan da fazla miktarda ödemeyi nakdi olarak yapmaya başladı. Bunun karşılığı ise köylünün ürettiği ürünün pazarda satılmasından geliyordu. Böylece aynı ilişkilerin yerini giderek nakdi ilişkiler, içine kapalı üretimin yerini de piyasa ilişkileri almaya başladı.

Ancak kapitalizmin doğrudan değişimi hedefleyen özelliği, feodalizme özgü her şeyi alt üst etti. Önce ürün miktarı ve maliyeti, sonra da ürün kalitesi üretim ilişkilerinin merkezine oturdu. İşyerinin, giderek ekonomik mekanizmalarla sıkı denetimi ve ekonominin geneline entegrasyonu bir zorunluluk olarak gelişti.

### KAPİTALİST ÜRETİM YAPISININ GELİŞİMİ

Marx Kapital'in birinci cildinin dördüncü kısmında kapitalist üretimi (özellikle işyeri ölçekli bir yaklaşımla) basit elbirliği, manifaktür ve modern sanayi olmak üzere üç aşamada inceler. Bu kavramlaştırma, kapitalizmin 20. yüzyılın başına kadar olan gelişmesini anlamak bakımından son derece yararlıdır. Sonrası için ise başka kaynaklardan yararlanmak gerekir.

Basit el birliği, o zamana kadar kendi başlarına, kendi işliklerinde ve küçük ölçekli üretim yapan üreticilerin, küçük ölçekli sanayi burjuvazisi tarafından, kiralanarak, bir araya getirilmelerine dayanır. Aslında, yapılan işin içeriğinde, eskisine göre herhangi bir değişiklik yoktur. Aynı iş, eskiden tek başına gerçekleştirilirken, şimdi çok sayıda zanaatkar tarafından yapılmaktadır. İşyeri büyümüştür. Kapitalistin bundan esas amacı, zanaatkarların çalışma ritimlerini, ürünlerinin özelliklerini standartlaştırmaktır. Çalışma koşullarının ortaklaştırılmasının zanaatkarların motivasyonunu artıracacağı, işyerini sosyalleştireceği yönünde beklentiler vardır. Bu aşamada, halen ürünlerdeki zanaatkar özgünlük devam etmekteyse de, eskinin zanaatkarı artık kapitalistin emrine girmiş, işyeri ortamı ortaklaştırılmış ve işyeri üzerinde kapitalistin tam hakimiyetinin kurulacağı bir gelecek açısından geri dönülmez bir gelişme gerçekleşmiştir.

"Basit elbirliği, çok sayıda işçinin, bir ve aynı ya da farklı ama aralarında ilişki bulunan süreçlerde bir arada yan yana çalışmaları"dır (Marx K 1978: 340). "Çok sayıda ücretlinin bir ve aynı süreçte aynı zamanda çalıştırılmaları, kapitalist üretimin de çıkış noktasını oluşturur. Bu nokta, sermayenin kendisinin doğumu ile aynı ana rastlar." (Marx K 1978: 349).

Üretimin ve işyeri ortamının yapısındaki asıl değişiklik manifaktür döneminde başlar. Manifaktür üretimi giderek derinleşen iş bölümü ile tanımlıdır. İşbölümü, üretilen ürünü olabildiğince çok sayıda parçaya ayırır. Her bir parçanın üretimi ayrı bir işçiye verilir. Böylece çok yönlü zanaatkarlık ortadan kalkar, yerini sıradan işçilik alır. Ürünün parçalanmasının nedeni, işin basitleştirilmesi hedefidir. Basit işi, niteliksiz, eğitimsiz, düşük ücretle çalışmaya razı işçi yapabilir. Böylece üretim maliyetleri minimize edilmiş olur. Ancak gelişmenin etkileri bu kadarla sınırlı da kalmaz. Basit işte ve bu işin konusu olan üründe standardizasyon sağlama, üretimi çok daha hızlı ritimde gerçekleştirme olanakları da doğar. Böylece piyasanın boyutları genişler, kar maksimizasyonunun zemini yaratılmış olur. İşçi sıradanlaşır, iş monotonlaşır, sömürü derinleşirken, kar artar. Bu dönemin en önemli üretim araçları, aynen zanaatkarlık döneminde olduğu gibi, yine basit aletlerdir.

"Her zanaatçının çeşitli işlemleri ard arda yapması yerine, bu işlemler yan yana yürütülen, birbiriyle ilişkisi olmayan, tek tek işler haline getirilir. ... Bağımsız zanaatçının bireysel ürünü olmaktan çıkan meta, her biri bütün işlemin yalnız tek bir kısmını yapan zanaatçı topluluğun toplumsal ürünü haline alır....İşçinin tek bir işteki becerisini, bir yığın üretici yetenekleri ve içgüdüleri aleyhine zorlayarak, onu çoğu organlarından yoksun, garip bir yaratık haline getirir." (Marx K 1978: 351-354 ve 371).

Marx'ın modern sanayi dediği dönem, esasen, işbölümünün makineleştirilmesidir. Bundan sonrası, teknolojinin baş döndürücü bir hızda geliştiği, iyice parçalanmış üretim dizgesinin son derece dar bir parçasına hapsedilmiş işçinin gerçekleştirdiği üretimle ve işçinin giderek işyeri ölçeğinde makinelerin hegemonyasına teslim olmasıyla tanımlı bir süreçtir. Bu nedenle, işçi, karşısındaki düşman olarak makineyi görür. Çünkü, onun hızlı ritmine ayak uydurmak zorundadır, vb. Marx'ın dediği gibi: "El zanaatları ile manifaktürde, işçi aleti kullanırdı, oysa fabrikada, şimdi, makine işçiyi kullanmaktadır. Oradaki emek aracının hareketi işçiden geliyordu, burada ise makinenin hareketlerini izlemek zorunda olan odur. Manifaktürde işçiler canlı mekanizmanın bir parçasıydı. Fabrikada, onun yalnızca canlı bir eklentisi olan işçiden bağımsız cansız mekanizma vardır." (Marx K 1978: 435).

İşçinin sıradanlaşması manifaktür döneminde, kapitalist işbölümüyle birlikte başlamıştı. Bunu daha üst boyuta taşıyan makineler ve fabrika ortamı olmuştur. Bundan sonraki gelişmeler makineler arasındaki ilişkileri geliştirecek, emeği makine sistemine daha doğrudan entegre edecek emek organizasyon formlarının geliştirilmesi yönünde olacaktır. Bant tipi üretim ve Fordist üretim hep bu sürecin ürünleridir.

Bant tipi üretim, kapitalist üretimin, manifaktür döneminde beliren yapısının, makinelerin fabrika ortamında akan bir bant sistemi aracılığıyla birbirine bağlanması yoluyla yeniden yapılandırılmasıdır.

Böylece, hammaddelerin ve ürünlerin, fabrikanın iç ortamında taşınmasından ortaya çıkan zaman kayıplarının minimize edilmesi hedeflenmiştir. Parçalanmış işçilerin, önlerindeki makineleri kullanarak ortaya çıkardığı ürünlerin, bir sonraki parçalanmış işçiye aktarılması bu bant sistemi üzerinden gerçekleştirilir.

Bant tipi üretimin temel özellikleri, çalışmanın mekanik akışı, yineleyici karakteri, en az düzeyde beceri gereksinimi, alet ve tekniklerin kullanımında seçeneksizlik, işin aşırı parçalanması, sürekli yüzeysel dikkat gerekliliğidir (Lipsitz L 1964: 952).

Bant tipi üretim, kapitalist fabrika ortamında ciddi bir hiyerarşi oluşturur. Nozick bu ortamın eşitsizliklerle karakterize olduğunu belirtir ve işyeri ortamında dört tür eşitsizlik tanımlar: Neyin hangi koşullarda üretileceğine ilişkin karar alma süreçlerindeki, otonomi ve işyerinin kontrolündeki, bilgi ve beceri kullanımındaki, başkalarıyla kooperatif biçimde çalışmadaki eşitsizlikler (Nozick R 1987: 11).

Üretimin parçalanması, becerilerin minimizasyonu, üretimin kesintisiz akışının sağlanması için makine başındaki işçinin sürekli denetimi, iş ritminin üretkenlik üzerindeki etkilerinin araştırılarak elde edilen bulgular ışığında üretim hattının yeniden düzenlenmesi gibi zorunluluklar işin yönetiminde de önemli değişiklikler gerçekleştirmiştir. İlk kez iş yönetimi uygulamaları o dönemde başlatılmıştır. Taylorizmi bu çerçevede ele almak gerekir.

Taylor, manifaktür döneminde ortaya çıkan eğilimleri sistemize edip, işyerindeki hiyerarşiyi düzenleyen kişidir ve hiyerarşik yapının sürekliliğinin sağlanması yönündeki bu çabalara "bilimsel yönetim" adını veren de O'dur (Lawler EE 1987: 5-6).

Taylorizmin başlıca amaçları: 1- Modern yönetimin temeli olarak bilginin yönetim tarafından biriktirilmesi, 2- planlamanın ayrı bir ofise alınarak kafa ve kol emeklerinin tamamen koparılması, 3- performans ile gelir arasında ilişki kurulması, 4- her işçi için iş yükünün yönetimce belirlenmesi (Szell G 1994: 215).

Daha sonradan (2. Dünya Savaşı sonrası) bütün bunların bir sektörde (otomobil sektörü) tam olarak uygulanması ve Taylorizmin yönetim anlayışına sosyal öğelerin eklenmesiyle Fordizm ortaya çıkmıştır. Fordizmin, Taylorizmden esas farkı, işyerinin sosyal yönünü de geliştirecek (Taylor buna hiç önem vermemişti) kimi minik manipülasyonları gerçekleştirmesindedir. Fabrika işçilerine ürettikleri otomobillerden taksitle satın alma hakkının verilmesi, işçilerle yöneticilerin aynı yemekhanelerde yemek yiyebilmeleri, işyerine giriş ve çıkışlarda aynı koridor ve merdivenleri kullanabilmeleri bunların başlıcalarıdır (Clarke S 1992: 16-21).

Kısacası, 20. yüzyılın başlarında iyice olgunlaşan bilimsel iş yönetiminin tek amacı üretkenliğin, karın

maksimizasyonu, maliyetlerin ise minimizasyonudur. Ancak, burada, inceleme konusu insan sağlığı olduğunda, ölçünün kaçtığı da açıktır (Esnek üretim konusunda ayrıntılı analiz için bkz Belek İ 1999).

### KAPİTALİST ÜRETİM YAPISININ SAĞLIK ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Kapitalist işyerinin sağlık üzerindeki etkileri doğrudan manifaktüre dayalı Taylorist örgütlenmenin yapısıyla ilişkilidir. Mekanizasyon, rutinizasyon, işin ileri derecede parçalanması, becerisizleştirme, bunların tümü sağlıklı olumsuz yönde etkiler ve yabancılaşmaya neden olurlar.

Schwalbe ve Staples (1986: 583-602) kapitalist işyeri denetiminin öz saygıda azalmaya, strese artışa neden olduğunu saptamışlardır. Coburn (1978: 415-435) iş üzerinde çalışanın kontrolü, işin değişkenliği ve gelişme açısından yarattığı fırsatlar gibi iş etkenlerinin yine yaratıcılık, iş doyumu, yabancılaşma üzerinde etkili olduğunu bulmuştur.

Karasek (1979) işyeri ortamında, işin ve işin yönetiminin özelliklerinden kaynaklanan iki önemli etkenin sağlık üzerinde etkili olduğunu belirtir. Bunlardan birisi işte karar verme özgürlüğü, diğeri ise iş ortamındaki stres yapıcıdır. Bu iki etkenin optimum denge durumu sağlıklı olumlu yönde etkilerken, bir yöne doğru kayma olumsuz etki yaratmaktadır. Örneğin yüksek statülü işlerde çalışanlar işlerinde daha doyumlu ve mental açıdan daha sağlıklı olsalar da, aynı anda iş ortamından kökenlenen daha yoğun bir strese de maruz kalmaktadırlar. Buna karşın mesleğin daha az stresli olması her zaman daha doyumlu iş yapıldığı anlamına gelmemektedir. Böylece Karasek'in İş Gerilim Modeli adını verdiği modelinin temelinde iki bileşen bulunur. Birisi işin çalışandan beklentileri, diğeri ise karar verme özgürlüğüdür. Bir önceki bileşende tanımlanan beklentilerin yaratacağı gerilimi, stresi, aktif ve üretken bir enerji durumuna dönüştürecek olan bu ikincisidir. Böylece bu ikisi arasında bir üçüncü bileşen ortaya çıkar ki Karasek buna iş gerilimi adını verir. Karasek'e göre, işin çalışandan beklentilerinin ve aynı anda da işteki karar özgürlüğünün yüksek olduğu durumlar aktif işlerdir ve bu tür iş ortamları sağlık üzerinde olumlu etki yaratır. Yorgunluk, depresyon, uyuşturucu alışkanlığı gibi sağlık sorunlarının bu tür işlerde çalışanlarda daha az sıklıkta görüldüğü bilinmektedir.

Bugün işçi sınıfının önemli kısmının işin işçiden beklentisinin yüksek, buna karşılık işçinin karar özgürlüğünün son derece sınırlı olduğu iş ortamlarında çalıştıklarını söyleyebiliriz. Karasek'in yüksek gerilimli iş olarak tanımladığı bu ortamlar sağlık üzerinde en önemli derecede olumsuz etki gösteren ortamlardır. Öte yandan, günümüzün yöneticilerinin konumu da son derece ilginçtir. Bu tür meslekler karar verme özgürlüğü bakımından olumlu bir konumda bulunsalar da, işin beklentileri açısından da, bu iki bileşen arasındaki optimum uyumu bozacak denli yüksek derecede gerilim yaratırlar.

Sonraki yıllarda da Karasek modelinin geçerliliği çeşitli saha araştırmalarıyla gösterilmiştir. Örneğin, Cheng ve arkadaşları (2000), düşük iş kontrolünün, yüksek iş beklentisinin ve işle ilgili düşük sosyal desteğin, zaman içinde, genel olarak sağlığı kötüleştirdiğini, psikolojik, sosyal ve fiziksel yetilerde bozulmaya neden olduğunu ve sağlıkla ilgili bu gelişmelerin yaş, eğitim, fiziksel egzersiz alışkanlığı, sigara, alkol alışkanlığı, vücut-kitle indeksi gibi sağlığı etkileyebilecek başka faktörlerin etkisinden tamamen bağımsız biçimde ortaya çıktığını bulmuşlardır. Aynı ilişki, kan kolesterol düzeyi ve kardiovasküler hastalıklar için de geçerlidir (Kivimaki M, Leino-Arjas p, Lnuok Koen R, Riihimaki H, Vahtera J, Kirjonen J 2002).

### TAYLORİST-FORDİST ÜRETİM YAPISINDAKİ DEĞİŞİM ZORUNLULUĞU

Başlangıçta emek üretkenliğini artırmak için düşünülen Taylorist-Fordist emek örgütlenmesi bileşenleri sonradan tam tersi bir gelişmeye kaynaklık ettiler. Şöyle ki: İş amaçlarının, emek sürecinin ve işin belli bir düzeyin üzerinde parçalanması, zaman kaybına neden olan bir etki yaratmıştır. Bant tipi üretimde, sistem üzerindeki her bir makinenin, işlenen parça bir sonraki makineye devredilinceye kadar kendi işini bitirmesi gerekir. Amaçlardaki bütün standardizasyona rağmen, parçalama işleminin belli düzeyinden sonra iş parçalarının bitirilmesi için gereken zaman her bir parça için farklı olmakta ve parçalanma bir noktadan sonra kendisi zaman kaybına neden olan bir uygulamaya durumunu almaktadır (Van Houten DR 1987: 492). Kısacası ritmi yükseltmek amacıyla gerçekleştirilen işlem, ritmi düşürücü işlev görmeye başlamaktadır.

Fordizm ile ilgili ikinci sorunlu nokta, üreten işçi üzerinde yarattığı yabancılaşmadır. Bu yabancılaşmanın işle ilgili boyutu üretkenlikte azalmaya, bu da karda düşmeye neden olmaktadır.

Bu ikinci nokta, Mayo ve arkadaşlarının senelerce sürdürdükleri, deneysel nitelikli saha araştırmaları sonucunda ortaya çıkarılmıştır. Mayo, endüstriyel nitelikli bir işyerinde üretim düşüklüğünün ve işçilerin motivasyonlarındaki yetersizliğin nedenlerini bulmaya yönelik deneylerinin ortaya çıkardığı en önemli sonucun, bu sorunu yaratan temel etkenin işyerinin hiyerarşik ve katılımdan uzak yapısı olduğunu belirtir (Mayo E 1945: 14-35).

İşte bu gözlemler, işin yapısının ve işyerindeki hiyerarşinin yeniden düzenlenmesinin işçinin motivasyonu, üretkenlik ve kar maksimizasyonu açısından etkili faktörler olduğunu göstermiştir.

Bundan sonrası Fordist üretimde yapısal değişikliklerin gerçekleştirildiği bir dönemin başlangıcına işaret eder. Aslında bu kapitalist sistemde üretim yapısının gelişimindeki dördüncü (ilk üçü basit el birliği, manüfaktür ve modern sanayi-fabrika idi) aşamaya karşılık gelir: Endüstriyel demokrasi ve esnek üretim. Burada endüstriyel demokrasi geleneksel işyeri hiyerarşisinin

basıklaştırılmasını, katılım kanallarının yaratılmasını; esnek üretim ise işin içeriğinin, teknolojinin olanaklarından da yararlanılarak dönüştürülmesini ifade eder.

Katılımcı işyeri düzenlemelerinin amacı, işçinin moralinin, özellikle işe yönelik doyumunun artırılması ve şirket amaçlarına yönelik daha üst düzeyde uyumunun sağlanması ile üretkenliğin artırılması ve işletmenin ekonomik istikrarının geliştirilmesidir. Çünkü, işyeri ölçekli emek-sermaye çatışması ürün kalitesinde ve iş performansında azalmaya neden olmaktadır (Katz HC, Kochan TA, Gobeille KR 1983: 3-17).

Ancak yukarıdaki katılımcı mekanizmaların etkisinin son derece sınırlı olacağı da bilinmelidir. Özellikle ekonomik resesyon dönemlerinde şirket küçülmeleri, işçi çıkarmaları ile birlikte kaba mali kaygılar öne çıkmaktadır. Bunun ötesinde üretimin özel mülkiyeti, zaten, ancak şirket hedefleriyle uyumlu bir demokrasiye izin vermektedir. Bu nedenle, işyeri demokrasisi ya da endüstriyel demokrasi olarak bilinen bu katılımcı modeller, ancak ve yine, kar maksimizasyonuna izin verdikleri ölçüde işyeri ölçeğinde yaşam şansı bulabilirler. Öte yandan bu tür modeller, genellikle sendikanın bir taraf olarak iş ilişkilerinin dışına itildiği ve işçinin sermayenin karşısına tek başına çıkmaya zorlandığı bir yapıya da sahiptir. Bir başka deyişle, kapitalist işyeri demokrasisinde, sendika engeldir ve işçinin tek başına şirket hedefleriyle bütünleşerek üretkenliğin artırılması amacıyla önerilerini sunabilmesi ise "özgürlük"tür.

Esnek üretim denildiğinde ise, bu kavrama büyük beklentiler yükleyenlerin öne çıkardıkları asıl nokta emek gücündeki çok yönlüleşme olmaktadır. Buna göre, esnek üretimin asli unsuru olan esnek emek gücü, çok yönlü, çok becerili emek gücüdür. Üretimin bilgisayarlaşması (esnek üretim), işçiyi üretim hattına pasif biçimde bağımlı olmaktan kurtarmakta, onu yeniden üretim hattının, makineler sisteminin denetleyicisi konumuna yükseltmektedir. Böylece manüfaktür döneminde ortaya çıkan makineye bağımlılık, makinenin uzantısı durumuna gelme durumları ortadan kalkmakta ve işçi yeniden üretimin denetimini eline almaktadır. Bütün bunların, işçi sağlığı üzerinde, yabancılaşmayı azaltıp, iş doyumunu artırarak, olumlu etkide bulunacağı da beklenmektedir. Toffler'in (1981) deyişiyle proletarya ölmekte, cogniterya gelişmekte, patrona bağımlılığın yerini, bilgi ve teknolojiye bağımlılık almakta, yaratıcılık artmaktadır.

Bu sistemde iş rotasyonu normdur. İşbölümü katı değildir. İş kategorileri daha azdır. İşçiler genel beceriler kazanacak şekilde sürekli eğitime alınırlar. Operasyonel kararların çoğu doğrudan işlik düzeyine bırakılır. Çalışma 10-15 kişiden oluşan ekipler halinde örgütlenir. Bütün bu nedenlerle bu tür firmalara insani firma da denilir. Bu yapı, ilk kez 2. Dünya Savaşı sonrasında Japonya'da ortaya çıktığı için, Japon Tarzı Yönetim Sistemi olarak da adlandırılır. Bu sistemin bileşenleri katılım, yeteneklerin zenginleştirilmesi, becerilerin geliştirilmesi ve iş yaşam kalitesinin artırılması olarak sıralanır (Bratton J 1992: 17-19).

Bütün bu tezlerle karşılık gerçekte ortaya çıkan gelişmeler tam tersi yöndedir. Bunları birkaç başlıkta toplayabiliriz:

Esnek kapitalist üretim ilişkilerinde, öncelikle, istihdam ve ücret politikalarının esnekleştirildiğini saptamamız gerekiyor. Sosyal devlet döneminde oluşturulmuş, çalışanlara iş güvencesi sunan toplu sözleşmeyle ücret belirleme ve sendikayı sermayenin karşısında işçinin kolektif tarafı olarak gören anlayış bir tarafa bırakılmaktadır. Bunun yerine sözleşmeli çalışma, evde çalışma, tele çalışma gibi (esnek) başka istihdam uygulamaları geliştirilmektedir. Bunlardan amaç, işçi sayısını, piyasanın belirlediği üretim talebine göre ayarlayabilmektir. İstihdam modellerindeki bu değişikliklerle birlikte toplu sözleşme düzeni de terk edilmekte ve yerine tek tek işçilerle sözleşme konulmaktadır. Bütün bunlar işçilerin iş güvencesini ortadan kaldırmaktadır. İşçi sınıfı içinde ancak, yüksek derecede becerili, kendilerinden vazgeçilemeyecek konumları olan, üst düzey teknik personelin ya da yöneticilik işlerini yapan küçük bir grubun iş güvencesi vardır. Bu grubun ise klasik işçi sınıfı tanımı içinde ele alınması zaten olanaklı değildir. Bu anlamda işçi sınıfının çekirdek ve merkez olmak üzere ikiye bölündüğü de ortaya çıkmaktadır. Kısacası işçi sınıfının geleneksel hakları bakımından tam bir erime söz konusudur. (Wood S 1989: 5).

Esnek sektörler olarak tanımlanan üretim alanlarında değişik beceri düzeylerinde emek gücü aynı anda kullanılabilir. Bir kısmında becerili ve düzenli istihdam modelleri içinde çalışan emek gücü çoğunlukta, bir kısmında da becerisiz ve düzensiz çalışan emek gücü çoğunlukta. Esnek teknolojiler emek gücünden tasarruf sağlamanın aracı olarak işlev görmektedir. Yeni emek örgütlenme biçimlerinin (ekip çalışması gibi) uygulandığı işyerlerinde Taylorist yapı aynen korunabilmektedir. Emek gücünün becerilileştirilmesi, yeni teknolojilerin ortaya çıkardığı eğitimli emek gücü gereksinimi ölçüsünde olanaklı olabilmektedir. Böylece becerilileştirme ve sürekli eğitim stratejileri de bir mülkiyet ilişkisi olarak gelişmektedir. Kapitalist işletmede, becerili emek gücünün anlamı, üretim ve istihdam hacimlerinin daraltıldığı dönemlerde, üretim dışı kalan makinelerin bakımını da yapabilecek işçi demektir (Garnahan P, Steward P 1992: 116).

Japon üretim yönetiminin en önemli bileşenlerinden birisi çalışma ortamında, üretimin artırılması açısından engel oluşturan bir dizi etkenin israf olarak değerlendirilmesidir. Böylece çay araları, dinlenme molaları, geceyin makinelerin durması, bunların hepsi israf olarak görülür ve olabildiğince ortadan kaldırılmaya çalışılır. Bu anlayış gece çalışmasını, evde çalışmayı giderek yaygınlaştırmaktadır. Bunun dışında üretim sürecinin her aşaması işçilerin enerjisinden en fazla yararlanılacak biçimde düzenlenir. Bu nedenle Japonya'da, toplam çalışan erkeklerin %24'ü için haftalık çalışma süresi halen 60 saatin üzerindedir. Bütün bunlarda, Japon şirketlerin 24 saat çalışmayı örnek, hatta idealist bir davranış olarak gören ve

böyle dayatan ideolojik hegemonyasının etkisi vardır. Japonya'ya özgü yönetim felsefesinin temel kavramı kaizen'dir. Kaizen, yani sürekli gelişme, öneri programları ya da problem çözmeyi hedefleyen küçük grup aktiviteleri gibi programlar aracılığıyla işçilerin katkılarına dayanır. Amaç işçiyi maliyetlerin azaltılmasını desteklemeye, iş süreçlerini sürekli geliştirmek üzere yönetime katılmaya razı etmektir. Ancak kaizen katılımdan daha fazla bir şeydir. İşçilerin birbirlerini çalışma arkadaşı olarak değil, rekabetçi olarak görmelerini sağlamaya çalışır. Japon üretim yönetiminin üç önemli bileşeni vardır: a) Senkronize üretim: Tam zamanında üretim, parça ve stok birikmesine izin verilmemesi. b) Değer organizasyonu: Her işçi tarafından kullanılan boş zamanın israf edilmiş zaman olarak tanımlanması. c) Tamamlayıcı üretim: Stoğu azaltmak için gerekli en az miktardaki parçanın, parçayı sağlayandan alınması. Bütün bunların işçiler üzerinde en az Taylorist iş organizasyonu kadar olumsuz etkilerinin olacağı açıktır (Nishiyama K, Johnson JV 1997: 625-641).

Bütün bu nedenlerle yeni iş ve emek örgütlenme modellerinin ortaya çıkardığı yapının işçi sağlığı açısından olumlu bir gelişme sağlayamayacağı açıktır. Ancak, işyeri ve sağlık konusunu, burada da, iş doyumunu, yabancılaşma, iş stresi gibi konular üzerinden yürütmek, esnek üretim taraftarlarının işçinin çok yönlüleşmesi ve manifaktür tarzı üretimin olumsuzluklarının aşılması çerçevesindeki tezlerinin değerlendirilmesi açısından da ilginç olacaktır.

#### ESNEK ÜRETİMİN MESLEKİ SAĞLIK SONUÇLARI: KAROSHİ

Karoshi aşırı çalışmaya bağlı ölüm demektir. İlk kez 1969 yılında Japonya'da, en büyük gazete şirketlerinden birisinin yüklem bölümünde çalışan 29 yaşındaki bir erkek işçinin felç nedeniyle ölümü olarak tanımlanmıştır. Karoshinin önemli tıbbi nedenleri kalp krizi, felç, serebral kanama, serebral tromboz, myokardial infarktüs ve kalp yetmezliğidir. Japon Çalışma Bakanlığı'nın tahminlerine göre her yıl 20-60 arasında karoshiye bağlı ölüm olmaktadır. Buna karşılık, çeşitli şirketlerde yapılan araştırmalar, Japon işçilerinin yarıya yakınının karoshi riskini üzerlerinde hissettiklerini göstermektedir. Japon üretim yönetiminin, işçiyi şirket hedeflerine entegre etmeye, işçinin fiziksel ve entelektüel emeğinden sonuna kadar yararlanmaya yönelik yapısının ortaya çıkardığı aşırı gerilimin karoshinin nedeni olduğu kabul edilmektedir. Öyle ki Japonya'da işçilerin, iş aralarında ya da iş dışı saatlerde bile en çok konuştukları konuların başında işle ilgili sorunların nasıl çözüleceği, verimliliğin nasıl artırılacağı gibileri gelmektedir. Ücretlerinin, bu gibi konularda ortaya koydukları ve birbirleri karşısında farklılaşan performanslarına göre ayarlanmış olması, bu güdüyü ve buna bağlı gelişen gerilimi daha da artırmaktadır. Japon üretim yönetimini benimseyen işyerlerinde, başlangıçtaki tezlerin tamamen ters yönde, işçilerin iş üzerindeki kontrolü azalırken, işin işçiyeye yönelik beklentilerinde artış olabildiği saptanmaktadır. Bu nedenle bu sisteme "stresle yönetim" adı da verilmektedir (Nishiyama K, Johnson JV 1997: 625-641).

Esnek üretim, bireyin yaşamını iş ortamı içinde eline alıp ezen, istediği yönde denetleyen ve işi işçi için çekilmez bir ortam haline getiren Fordist üretim sisteminin etkilerinin ötesinde etkiler yaratmaktadır. Esnek üretim, işçinin, iş dışı yaşantısını da kapitalist iş hedeflerine entegre edecek bir amaca sahiptir. Bu anlamda, kapitalist üretim ilişkilerinin insan üzerindeki yeni bir egemenlik biçimi, derinleştirilmiş Fordizm olarak da nitelenebilir.

Bunun da ötesinde esnek üretim, eski üretim sistemlerine göre daha fazla oranda gelişmiş teknoloji kullandığı için, yapısal işsizliğe de neden olmaktadır. Artık işsizliği azaltabilmek için yeni iş alanları açmak yetmeyecektir. Çünkü yeni teknolojilerin ve yeni iş alanlarının yarattığı emek gücü gereksinimi, yeni teknolojilerin işsiz bıraktığı yığınları emmeye yetmemektedir. Esnek üretimin sağlık üzerindeki etkilerini bir de bunun üzerinden değerlendirmek gerekir. Ancak biz bu yazıda yalnızca üretim organizasyonunun işyeri ölçeğinde yarattığı sağlık etkilerinden ve iş gerilimi çerçevesinde söz ettik.

### SONUÇ

Kapitalist üretim ilişkilerinin (ve bu ilişkilerdeki değişimin) ortaya koyduğu en önemli gerçek, teknolojik gelişmenin ve bu gelişmeyle tanımlanan yeni emek ve iş örgütlenme biçimlerinin, tek başlarına sağlığı geliştirmeye yetmediği ve yeni sağlık sorunları ortaya çıkardığıdır. Bir zamanlar Taylorist iş örgütlenme biçimi insan üzerinde yarattığı büyük tahripkar etkileri nedeniyle önemli eleştiriler almıştı. Taylorizm iş ortamında işçinin işe ve makineye mahkum edilmesine dayanan bir yönetim biçimiydi.

Esnek üretimin de bu tür olumsuz etkilerden kurtulamadığı, teknolojideki gelişmelerin ancak azınlık bir emek gücü kesimi üzerinde olumlu etkiler yarattığı anlaşılmaktadır. Sürecin bu boyutu bile soru işaretleri ile doludur. Çünkü, bu azınlık emek gücü sektörü, aynı zamanda, işin kendilerine yönelik beklentilerine bağlı olarak büyük iş gerilimi yaşayan gruptur.

Kapitalist işyeri ile sağlık arasındaki olumsuz ilişkilerin nedenini kapitalist üretim ilişkilerinin mülkiyet biçiminde aramak gerekir. Üretim araçlarının mülkiyetinin bir azınlığın elinde bulunduğu durumlarda, ki bu durum günümüz kapitalizmi için daha da doğrudur, işçi sınıfının çoğunluğunun sermayenin çıkarlarına muhatap kalması kaçınılmazdır. Bu nedenle işyerinde demokrasi, katılım, emeğin niteliğinde gelişme isteyenlerin, öncelikle üretim araçlarının mülkiyet biçimi üzerinde değişiklik hedeflemeleri ve üretim araçlarının toplumsallaştırılması mücadelesini vermeleri kaçınılmaz görünmektedir. Çünkü demokrasi ve katılım, işyerinde de, ancak üretim araçlarının kamulaştırıldığı ekonomik bir temel üzerinde gelişebilirler.

### KAYNAKLAR

**Belek İ** (1999), Postkapitalist Paradigmalar, 2. Baskı, Sorun Yayınları, İstanbul.

**Bratton J** (1992), *Japanization at Work*, Managerial Studies for the 1990s, MacMillan Press, London.

**Cheng Y, Kawachi I, Coakley EH, Schwarts J, Colditz G** (2000), Association Between Psychosocial Characteristics and Health Functioning in American Women: Prospective Study, *British Medical Journal*, 320: 1432-1436.

**Clarke S** (1992), What is the F...’s Name is Fordism, (Fordism and Flexibility, Divisions and Change, Editör: Gilbert N içinde), Mc Millan Press, Hong Kong.

**Coburn C** (1978), Work and General Psychological and Physical Well Being, *International Journal of Health Services*, 8(3): 415-435.

**Garnahan P, Steward P** (1992), Management Control and a New Regime of Subordination, (Fordism and Flexibility, Editör: Gilbert N ve diğerleri içinde), MacMillan Press, Hong Kong: 110-117.

**Karasek RA** (1979), Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign, *Administrative Science Quarterly*, 24: 285-300.

**Katz HC, Kochan TA, Gobeille KR** (1983), Industrial Relations Performance, Economic Performance, and QWL Programs, *Industrial and Labor Relations Review*, 37(1): 3-17.

**Kivimaki M, Leino-Arjas p, Lnuok Koen R, Riihimaki H, Vahtera J, Kirjonen J** (2002), Work Stres and Risk of Cardiovascular Mortality: Prospective Cohort Study of Industrial Workers, *British Medical Journal*, 325, 857.

**Lawler EE** (1987), *High Involvement Management: Participative Strategies fi-or Improving Organizational Performance*, Jossey Bass Publishers, USA.

**Lipsitz L** (1964), Work Life and Political Attitudes: A Study of Manual Workers, *American Political Science Review*, 58: 951-961.

**Marx K** (1978), *Kapital Cilt 1*, Sol Yayınları, Ankara.

**Mayo E** (1945), *The Social Problems of Industrial Civilization*, Andover Pres, Massachusetts.

**Nishiayama K, Johnson JV** (1997), Occupational Health Consequences of Japanese Production Management, *International Journal of Health Services*, 27(4): 625-641.

**Nozick R** (1987), *Meaningful Work*, (Moral Rights in the Workplace, Editör: Ezorsky G içinde), State University of New York, Albany.

**Schwalbe ML, Staples CI** (1986), Class Position, Work Experience, and Health, *International Journal of Health Services*, 16(4): 503-602.

**Szell G** (1994), Technology, Production, Consumption and Environment, *International Social Science*, 140: 213-225.

**Toffler A** (1981), *Gelecek Korkusu: Şok*, Çev: Çorakçı B, Birinci Basım, Altın Kitaplar, İstanbul.

**Van Houten DR** (1987), The Political Economy of Technical Control of Work Humanization in Sweden, *Work and Occupations*, 14(4): 483-513.

**Wood S** (1989), *The Transformation of Work*, (The Transformation of Work: Skill, Flexibility and the Labor Process, Editör: Wood S içinde), Unwin Hyman Ltd: 1-43.