

**DOSYA/DERLEME****ESNEK İSTİHDAM, ESNEK ÜCRETLENDİRME  
EKONOMİ POLİTİK***İlker BELEK\****Günümüz Kapitalizmin Temel Sorunu**

Marx Kapital'de kapitalizmin temel yasalarından birisinin kar oranlarındaki düşme eğilimi olduğunu belirtmişti. Marx'a göre bu eğilim, kapitalizmi sürekli krizli bir doğaya mahkum ediyordu ve kar oranlarındaki düşmenin nedeni de, kapitalizmin mecbur olduğu bir şey, teknolojik yenilenmeydi. Teknolojik gelişme bir yandan üretkenliği artırıyor, bir yandan da emek gücünün değerini düşürürken, artı değeri mutlak olarak yükseliyor, aynı anda da işsizliğin yaygınlaşmasına neden oluyordu. Ücretlerin azalması ve işsizliğin yaygınlaşması, büyüyen ürün hacmi karşısında talep yetersizliği yaratıyor, bu da krizin zeminini oluştuyordu.

Kar oranlarının düşmesi eğilimi bir yasa olarak halen geçerliliğini korusa da, kapitalistlerin bu eğilimin şiddetini azaltacak, hatta kar oranlarını artıracak ekonomi dışı değişik stratejiler geliştirebildiklerini biliyoruz. Sermayenin tekelleşme eğilimi bile kapitalistlerin eline bu olanağı veriyor. Bu nedenle kapitalizmin yıkılışı kapitalizme içkin ekonomik yasaların kendiliğinden yaratacağı bir sonuç olarak ele alınamaz.

Kapitalist üretim ilişkileri şu formülde ifadesini bulur:  
 $D = C + V + S$

Burada D üretilen toplam değeri, C sabit sermaye (hammadde ve makineler, fabrikalar, vb) yatırımlarını, V emek gücünün değeri olarak ifade edilen ücreti, S ise işçi tarafından üretildiği halde kapitalist tarafından el konulan, gündelik dilde adına kar denilen artı değeri gösterir. Böylece üretilen yeni değer bir kısmı emek gücünün karşılığı olarak işçiye bırakılırken, bir kısmına

patron tarafından el konulur. Emek gücüne bırakılan kısmın, emek gücünün yeniden üretimi için gerekli metaları karşılaması gerekir. Bu nedenle, emek gücünün yeniden üretimine giren metaların değerini düşüren (üretimleri için gereken emek zamanını kısaltan) her teknolojik yenilenme ve emek organizasyonu biçimi toplam değer içinde ücretin payını küçültüp, artı değerini artırır. Ücretin düzeyini belirleyen faktörler içinde bir de tarihsel toplumsal bir unsur yer alır. O da işçi sınıfı mücadelesidir. İşçi sınıfı mücadele etmiyorsa ücret düzeyi pekala emek gücünün değerinin altına çekilip, asgarinin asgarisi bir düzeye indirilebilir.

Marx artı değer, burjuvanın yaptığı toplam harcamalara (yani C ile V'nin toplam değerine) oranını kar oranı, yalnızca V'ye oranını ise artı değer oranı olarak tanımlamıştı. Artı değer oranı sistemin sömürü derecesini, kar oranı da kapitalistin kazancını gösterir. Kapitalistler açısından önemli olan kar oranının maksimize edilmesidir. Çünkü her kapitalist yatırdığına karşılık elde ettiğine bakar. Kapitalizmin temel dinamiği meta üretimi ve kârıdır.

Teknolojik gelişme bu süreçte önemli işlev görür. Yeni teknolojiler üretkenliği artırır, yani birim meta üretimi için gerekli üretim zamanını, dolayısıyla o metanın değerini düşürür. Birim metanın üretimi için gerekli emek zamanı azaldığı için metanın birim değeri de düşer. Ancak toplam çalışma süresi içinde üretilen metaların toplam değeri yine aynı kalır. Hatta, teknolojik yenilenme emek üretkenliğini artıracığı için birim metanın üretimi için gereken süre azalsa bile, birim metanın değeri ve toplam çalışma süresi içinde üretilen metaların toplam değeri eskisine göre artabilir. Öte yandan teknolojik gelişmenin sağladığı üretkenlik artışı emek gücünün yeniden üretimi için gerekli olan metalar için de geçerlidir. Yani emek gücünün yeniden

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

üretimine dahil olan yiyecek, giyecek, vb metaların değeri de, her birisinin birim miktarının üretimi için gerekli emek zamanı, teknolojik yenilenmeyle sağlanan üretkenlik artışı nedeniyle düşmüştür. Bu da emek gücünün değerini düşürür. Böylece çalışma günü içinde üretilen metaların toplam değeri artsa bile, emek gücünün değeri düştüğü için artı değer (mutlak anlamda) ve artı değer oranı büyümüş olur. Teknolojik gelişme böylece artı değer kitlesinin artmasına, artı değerün ücrete bölünmesiyle elde edilen artı değer oranının da büyümesine yol açar.

Kar oranına etki bakımından ücretlerin artışı küçültücü, düşüşü büyütücü; teknolojik yatırımlar ise düşürücü etki yapar. Teknolojik yenilenmenin sağladığı artı değer miktarı, teknolojik yatırım için yapılan sabit sermaye yatırımlarından daha büyük ise, ancak bu durumda, kar oranı yükselir. Demek ki teknolojik yatırım artı değeri ve artı değer oranını artırsa bile, her zaman kar oranını yükseltici bir etkide bulunmuyor. Bu ancak, teknolojik yatırım artı değerde, kendisindeki büyümeye göre sıçrayıcı bir büyüme sağladığında olanaklı olabilir. Teknolojik yenilenme başlangıçta oldukça pahalı yatırımlar gerektirir. Böylece teknolojik yenilenme, giderek büyüyen miktarda sermaye birikimine ihtiyaç duyar. Bu da ancak büyük sermaye gruplarının altından kalkabileceği bir yoldur.

Buna karşın teknolojik yatırım kapitalistlerin zorunlu olduğu bir davranıştır. Aksi taktirde piyasadaki rekabet üstünlüklerini kaybetmekle yüz yüze gelirler. O nedenle Marx, tarihsel olarak sabit sermaye miktarındaki büyüme hızının, bu teknolojik yenilenmenin artı değerde ortaya çıkaracağı büyüme hızının üzerinde bir oranda gerçekleşeceğini belirtmiş, böylece de tarihsel olarak kar oranlarının daimi biçimde düşeceğini saptamış, bunun da kapitalizmi yıkıcı krizlere sürükleyeceğini yazmıştı (**Kar oranı için bkz. Marx K 1978 Cilt 3: 47-56 ve 223-244**).

Teknolojik yenilenmeyle birlikte, daha az sayıdaki emek gücü (yani sayısı azaldığı için mutlak, üretkenlik artışına bağlı olarak görece anlamda düşen V), hacmi ve değeri giderek büyüyen üretim araçları ile üretim yapmak durumundadır. Bu gelişme bir yandan toplam üretilen yeni değer (V + S) içinde V'nin payını küçülterek, bir yandan da teknolojinin sağladığı artı değer artışı ile S'nin büyümesiyle sonuçlanır. Ancak Marx'ın saptadığı şey, tarihsel olarak uzun dönemde, C'deki büyüme hızının, S'deki büyüme hızının üzerinde olduğudur. Teknolojik yenilenme, aynı kar oranını elde edebilmek için giderek daha büyük sabit sermaye kitlesinin yaratılmasını, kullanılmasını gerektirir. Yenilenen, büyüyen sabit sermaye kitlesi, kar oranını eski düzeyinde tutabilmek için gerekli teknolojik yenilenmeyi zaman içinde daha da zorlaştırır. Mandel de bu eğilimin halen gerçek olduğunu yazar (**Mandel E 1998: 51-54**).

Yani kar üretkenlik artışını ve kar oranını yükseltmek için gerekli yeni teknoloji kitlesi (ya da teknolojik yenilenme gereği), bir önceki, kar oranını artırmaya yönelik yenilenme döngüsünün gerektirdiğinden daha büyüktür. Böylece

sermaye kar oranlarını aynı seviyede tutabilmek için bile eskisine göre daha fazla oranda teknoloji ve yenilenmiş teknoloji kullanmak, teknolojiye daha fazla yatırım yapmak zorundadır.

Öte yandan, artı değer kendisi, sabit sermaye yatırımları ile artı değer kitlesi arasındaki ilişkinin yönünden tamamen bağımsız olarak, piyasadaki talebi daraltan ana faktördür. Çünkü artı değer emek gücünün yeniden üretimi için gereken talebi daraltan bir işlev görür. Toplam değer D kadar iken, D (arz) karşısında oluşan talep (V) her zaman S kadar eksiktir. İşte kapitalist üretim ilişkilerinde arz ile talep arasındaki bu dengesizlik kapitalist üretim ilişkilerinin doğasından kaynaklanır.

Böylece kapitalistler kar oranını artırmak için teknolojiye yatırım yapıp C'nin değerini büyütürken (ki bu kar oranını küçültücü etki yaratacaktır), teknolojik yenilenmeye bağlı olarak emek gücünün değeri küçülecek, yani ücretler düşecek, böylece artı değer kitlesi artsa da, üretilen metaları (D'yi) piyasada karşılayacak, metaların piyasada gerçekleşmesini sağlayacak talep (yani ücretler toplamı) küçülecektir. Bu aslında, artı değerlerin gerçekleşmemesi anlamına gelir. Böylece artı değeri artırma yönündeki her müdahale, bu niyetin şiddeti ölçüsünde talep daraltıcı etki gösterecektir. Bu kördüğüm ancak kapitalistlerin artı değerlerin bir kısmından ücretlere yansıtacak şekilde ya da kimi sosyal harcamalar için vazgeçmeleriyle olanaklı olabilir. Yani burjuvalar emek gücünün değerini, doğrudan ya da sağlık, eğitim gibi sosyal harcamalar aracılığıyla artırmayı kabul edip, karlarının bir kısmından vazgeçerlerse talepteki sürekliliği belli ölçülerde tesis edebilirler. Ancak bu da kar oranının düşmesi demektir.

Marx kendi döneminde gözlediği krizleri de bu nesnel yapıyla ilişkilendirmişti. Bugün de kapitalizmin ortalama 8 yıllık kriz, genişleme döngüsünü yaşadığını biliyoruz. Kriz ve genişleme kollarının her birisi ortalama 3.5-4 yıl sürüyor.

Marx'ın analiz ettiği bu kısa erimli kriz dinamiğinin dışında, kapitalist sistem daha uzun dönemli genişleme ve daralma dönemleri de geçiriyor. Bu durumda uzun genişleme ve daralma kollarının uzunluğu ortalama 25-30 yılı kapsıyor. Her bir uzun genişleme ve daralma kolunun içinde, Marx'ın analiz ettiği kısa erimli genişleme ve kriz kolları yine yer alıyor. Ancak uzun dönemli genişleme kolu içindeki kriz dönemleri bu uzun dönemin temel genişleyici karakterini; uzun dönemli daralma kolunun içindeki kısa genişleme dönemleri de bu uzun daralma döneminin daralma yönündeki karakteristiğini bozmuyor.

Uzun daralma periyoduna geçiş, kapitalist sistemin bir önceki genişleme periyodunda yarattığı bütün olumlu olanakları top yekun tükettiği anlamına gelir. Buna karşılık uzun bir genişleme periyoduna girilebilmesi için teknolojiye sıçrayıcı bir yenilik yakalanmış, yeni ve ucuz hammadde kaynaklarının bulunmuş, emek gücünü gerçek anlamda ucuzlatacak yeni emek organizasyon biçimlerinin

yaratılmış olması gerekir. Dikkat edilirse bütün bunlar sabit sermaye yatırımlarındaki artışa karşılık emek gücü değerini önemli derecede düşürecek, artı değer kitlesini sabit sermayedeki büyümenin üzerinde bir oranda mutlak anlamda artıracak müdahalelerdir. Ayrıca bu operasyona, kapitalist sistemin etkinlik alanını, sermayeden o zamana kadar bakır kalmış coğrafi bölgelerin işgaliyle genişletecek siyasal ve askeri manevraların da eklenmesi gerekir. Bu sayede sermaye, sermaye yoğunluğunun daha düşük olduğu, düşük yatırımla yüksek oranda artı değer elde etme olanağının bulunduğu bölgelere girer. Örnek olarak bakacak olursak, son 10 yıl içinde sosyalist sistemin dağılması sonrasında bu coğrafyada Dünya Bankası, IMF, Avrupa Birliği, ABD ortaklığıyla yürütülen bütün operasyonların eski sosyalist bölgelerin sermayeye açılması anlamını taşıdığını fark ederiz. Aynı durum Yugoslavya, Afganistan ve Irak savaşları için de geçerlidir. Afganistan ve Irak için buna ek olarak zengin hammadde kaynaklarının batı sermayesinin denetimine alınması amacının da eşlik ettiğini görürüz.

Demek ki, kapitalist sistemin uzun erimli genişleme dönemine girişi, eş zamanlı olarak birbirine eşlik etmesi gereken çok sayıda ekonomik, askeri, siyasal faktörün devreye girmesiyle olanaklı olabiliyor. Bu anlamda yalnızca ekonomik etkenler yetersiz kalıyor.

Aşağıda kısaca değerlendireceğimiz esnek istihdam ve ücretlendirme biçimleri de bu senaryo içinde anlamlı biçimde ele alınabilir. Bu bölüm içinde kar oranlarını aynı düzeyde tutmak için bile sermayenin teknolojik yenilenmeye giderek daha fazla kaynak ayırmak zorunluluğu üzerinde durmuştuk. Eğer böyle ise bunun bir anlamı da şudur: Kar oranını artırmak açısından teknolojik yenilenmenin devreye girmesi giderek daha zorlaşacaktır. Belki de içinde bulunduğumuz ve görülen (en derin değilse bile) en uzun daralma olarak tanımlanan dönem bununla ilişkilidir ya da bunun bir göstergesidir. Kar oranlarını yükseltmek ve üretkenliği artırmak bakımından gerekli teknolojik yenilenme bir türlü yaratılamamakta ve üretimin değişik alanlarına yaygınlaştırılmamaktadır. Bu durumda kapitalistlerin önceleyeceği şey kaçınılmaz biçimde emek faktörü üzerine yüklenmek olacaktır. Burada da birkaç stratejinin gündeme geleceği açıktır: a) Emeğin sendikasılaştırma gibi kaba yöntemlerle baskılanması ve ücretlerin işsizliğin de koz olarak kullanılarak, değişik istihdam biçimleriyle düşürülmesi, b) işçi sınıfını mikro ölçekte işletmeye, makro ölçekte ise kapitalist sisteme entegre edecek değişik ideolojik araçların kullanılması (kalite çemberleri, toplam kalite yönetimi gibi) ve c) emek üretkenliğini artıracak ekip çalışması gibi yeni emek organizasyonu biçimleri ve yeni ücretlendirme sistemleri. Aşağıda bunlardan bazılarını değineceğiz.

#### Esnek İstihdam

Kapitalizmin bugün yaşadığı sorun 20-30 yıldır süregelen ekonomik kriz ve bu ortamda artan uluslar arası rekabet ile talepteki belirsizliktir.

İkinci Dünya Savaşı sonrasında ortaya çıkan ve Fordist emek organizasyonunu tanımlayan istihdam biçimi günde 8, haftada 40-45 saat ve yılda 50 haftalık çalışma süresiydi. Bu standartlar düzenli istihdam biçimi olarak tanımlanır. Düzenli istihdamın ortaya çıkmasında o dönemin kendi özgün koşullarının ve bu koşullar içinde tesis edilen toplu sözleşme sisteminin belirleyici etkisi olmuştur. Standart çalışmanın sınırlarını ihlal etmek sendikaların direnciyle karşılaşıyordu.

Fazla mesai kavramı da düzenli çalışmanın dışında kalıp, gecelere taşan ve aynı zamanda da 8 saatin dışındaki uzun çalışma sürelerini tanımlamak için kullanılıyordu. Tıp alanındaki araştırmalar, normal çalışma saatleri dışında ve uzun süreli çalışmanın, çalışmanı, normal süreli çalışmaya göre daha fazla oranda yıpratıldığını göstermektedir. Bu nedenle fazla mesai sürelerindeki çalışma saatleri, düzenli çalışma içinde kalan saatlere göre daha fazla orandaki bir katsayıyla ücretlendirilir. Kısacası fazla mesai içindeki saat başı ücret, bu dönem içinde organizmanın saatlik yıpranması daha fazla olduğu için, normal çalışma süresi içindeki saat başı ücrete göre, iki üç kat daha fazladır.

Fordist üretim kitlesel üretim ve tüketime dayanır. Otomobil sektörü ile dayanıklı tüketim malları üretimi bu açıdan tipiktir. Bu tür ürünler standardize olarak çok miktarda üretilip, kitlesel ölçekte satılırlar. Ancak ekonomik kriz Fordist üretimin bu sürekliliğini de kesintiye uğratmıştır. Kitlesel tüketim ile üretim arasındaki bağlantı kırılmıştır. Firmalar artık talebe odaklı, müşteri talebindeki çeşitliliği dikkate alan esnek üretim yapmak zorundadır. Talepteki değişkenlik kitlesel ölçekte üretilen malların stoğa yatırılmasına neden olabilmekte, bu da krizin işletmeler üzerindeki etkisini daha da belirginleştiren sonuçlara yol açmaktadır. Bu nedenle stoğa üretime neden olan bütün üretim yapıları maliyeti artırıcı ve kaçınılması gereken sorunlar olarak ortaya çıkmaktadır.

Bütün bunlardan sonra şöyle bir sonucun belirginleştiğini görüyoruz: Düzenli istihdam, kitlesel tüketim garantisi ile gerçekleştirilen kitlesel üretime uygun bir politikaydı. Piyasalar kitlesel karakterdeydi. Bu nedenle üretilenlerin satılması garantisi hemen hemen vardı. En azından stoklar kısa sürede tüketilebilirdi. Ancak rekabetin arttığı, krize bağlı olarak halkın alım gücünün azalması sonucunda piyasa garantisinin ortadan kalktığı ortamda talep dalgalanmaları kaçınılmaz olmakta ve bu da stoğa üretim hacmini büyütmektedir.

Bu ortamda şirketler üretimlerini, bağlantılı olarak da çalıştırdıkları işçi sayısını talepteki dalgalanmalara göre ayarlamak isteği geliştirmektedir. Talep fazla ise fazla üretim, talep az ise az üretim. Yani talep fazla ise talebi karşılayacak kadar fazla işçi, talep daraldığında da üretim kapasitesini azaltmaya karşılık gelecek sayıda az işçi.

Şirketlerin bu talebi Fordist üretim sistemi döneminde oluşturulmuş bütün istihdam biçimlerini, bunun için de toplu sözleşme sistemlerini değiştirmeyi gerektirmektedir. Haftada 40 saat ve yılda 50 haftalık düzenli çalışma

biçimlerinin tümü şirketlerin maliyetini artırıyor. Bu nedenle düzensiz ya da standart dışı denilen istihdam biçimi yaygınlaştırılıyor.

Geçici çalışma, yarı süreli çalışma, yıllık çalışma saati uygulaması, sözleşmeli çalışma, tele çalışma, evde çalışma gibi yeni istihdam biçimleri esnek istihdam olarak tanımlanabilir. Avrupa Birliği, üye devletleri bu tür istihdam biçimlerini düzenleyecek ortak çalışmalara yönlendiriliyor. Konuyla ilgili hukuksal düzenlemeler gerçekleştiriliyor. Öte yandan emek gücünün hızla büyüyen enformel sektörü, zaten, hiçbir yasal düzenlemeye gerek duyulmaksızın bu çalışma biçimlerinin içine çekiliyorlar.

Sendikaların azalan gücü nedeniyle yeni eğilimlere karşı işçi sınıfının örgütlü bir duruşu sergilenemiyor. Sendikalar pratik olarak devre dışı bırakılırken (sendikalaşma oranının düşmesi, işyerlerine değişik stratejilerle sendikaların girişinin yasaklanması, sendikalı işçilerin kriz bahane edilerek işlerinden çıkarılması gibi uygulamalar buna eşlik ediyor) toplu sözleşme sisteminin yerine bireysel sözleşme sistemi geçiriliyor. Bireysel sözleşme ile örgütlülük kırılıyor, işçi yalnızlaştırılıyor. Öte yandan giderek genişleyen hizmetler sektörünün çalışanlarının daha fazla oranda yarı süreli çalışan lise ve üniversite okuyan gençlerden oluşması, işçi sınıfı içindeki örgütlenme eğilimlerini zayıflatıyor. Çünkü bu grup kendi o anki konumunu işçi sınıfı içinde geçici görüyor (**Esnek istihdam konusundaki tanım ve uygulamalar için bkz. Allan C, Brosnan P, Horwitz F, Walsh P 2001; Rodriguez M 2003**).

Esnek istihdam biçimlerinin yalnızca emek gücü maliyeti üzerine odaklandığını söyleyebiliriz. Bu stratejide teknolojiye ilişkin herhangi bir değişiklik, yatırım, vb söz konusu değildir. Emek gücü maliyetiyle ilişkili, dolayısıyla kar oranını artırıcı etkisi ise iki şekilde belirir:

1- Örneğin yıllık çalışma saati uygulamasında fazla mesaiye ve vardiya usulü çalışmaya son verilerek ya da vardiya uygulaması daraltılarak emek gücü maliyeti düşürüldüğü gibi, firmanın kullandığı işçi sayısı da sınırlanmış olur. Yıllık çalışma uygulamasında yıllık toplam çalışma saati eski, düzenli çalışma saati toplamıyla aynıdır. Örneğin günlük 8, haftalık 40 saat ve yıllık 50 çalışma haftası hesabıyla 2000 saattir. Eskiden bu 2000 saatte patron kısmen stoğa üretim yapmak zorunda kalıyor, ürettirdiklerini satamayacağını bildiği halde, toplu sözleşmedeki düzenlemelerin gereği olarak işçi çalıştırıyor ve ücret ödüyordu. Üstelik talep arttığında da çalışan fazla saatlerin karşılığı olarak, normal çalışma saatinin iki üç katı bir ücretle fazla mesai ödemesi de yapıyordu. Yeni sözleşmelerle patron, işçisiyle, yılda 2000 saat üzerinden saatlik ücret anlaşması yapar. Talep olmadığında işçileri izne çıkarır. Bu ücretli izindir ve işçiler normal saatlik ücretlerini, o anda çalışmadıkları halde almaya devam ederler. Buna karşılık talebin arttığı zaman dilimlerinde ise kesintisiz dört beş hafta süreyle günde 15-16 saatten çalışırlar. Patron fazla mesai ücreti ödememiş, talebin arttığı dönemlerde fazladan istihdam etmek zorunda olduğu işçi yükünden kurtulmuş, işçiler ise işsiz kalmamış, ancak

gelirlerinden ödün vermiş olurlar. Kriz ortamında işsizlikteki artış, sendikaları ve işçileri bu tür düzenlemelere razı olmaya yönlendirmektedir. Yıllık çalışma saati uygulaması emek gücü maliyetini doğrudan sınırlayıcı, böylece artı değeri ve kar oranını artırıcı etki gösterir.

2- Geçici çalışma, sözleşmeli çalışma, yarı süreli çalışma gibi esnek istihdam biçimleri sosyal harcamaların ortadan kaldırılması üzerinden emek gücü maliyetini azaltırlar. Bu statüdekiler genellikle emek gücü piyasasında düzenli istihdam umutlarını yitirmiş olanlardır. Emek gücü piyasasının giderek büyüyen bir bölgesi, artık, sürekli olarak geçici süreli çalışır konumdadır. Dolayısıyla işsizlikteki artış geçici çalışmayı süreklileştiren bir etki yaratmaktadır. İşçi sınıfının bu bölgesi iş çıktıkça çalışır. Böyle işlerde çalışanların sözleşmeleri içinde sosyal güvenlikle ilgili kazanımlar yer almaz. Bu tür esnek istihdam biçimleri patronun sosyal harcamalarını azaltan, emek gücünün maliyetini asgari yaşamsal gereksinimleri düzeyine indiren bir etki gösterir.

3- Evde çalışma, tele çalışma gibi çalışma biçimleri patrona bir de sabit sermaye yatırımlarından tasarruf etme olanağı verir. Özellikle bilgisayar kullanımı veri girişi, analizi, rapor yazma gibi pek çok entelektüel işin evde yapılmasına olanak vermektedir. Ayrıca tekstil sanayindeki işler de giderek artan miktarda parça başına evlerde ürettirilmektedir. Bu durumda üretim ortamı ev olmakta, evdeki üretimin bütün mekansal, teknik ve teknolojik gereksinimlerinin karşılanması sorumluluğu da çalışana yüklenmektedir. Üretim için gerekli ekipmanların sağlanması, aydınlatmanın gerçekleştirilmesi, vb, artık tamamen çalışanın sorumluluğundadır. Böylece patron bütün bunlardan ve bunların gerektirdiği mekansal alanları sağlamaktan kurtulmuş olur. Ayrıca benzer şekilde, patron çalışanların işyerine getirilip, götürülmesi, servis araçlarının park edeceği yerlerin sağlanması gibi sorunlardan da kurtulur. Bütün bunlar sabit sermaye maliyetlerini düşürücü etki gösterirler.

4- Yarı süreli çalışma genellikle gençler ve emekli olmuş yaşlılar tarafından ek gelir elde etmek amacıyla tercih edilen bir esnek istihdam biçimidir. Yaş dağılımı bakımından U biçimi sergiler. Bu demografik yapı nedeniyle yarı süreli çalışanlar kendilerine verilen ücretle yetinmek, sendikalaşmadan uzak durmak eğilimi gösterirler. Bu da emek gücü maliyetini baskılayan bir unsurdur.

Sonuç olarak esnek istihdamın temel işlevi emek gücü maliyetinin düşürülmesidir. Bunun karşısında pek çok araştırma ev çalışmasında iş kazalarının daha fazla olduğunu, gerçek ücretlerin daha düşük olduğunu, ev çalışmasında çalışanın evdeki sorumlulukları ile (çocuk bakımı gibi) işi arasında yüksek derecede gerilim yaşadığını, işiyle uyumunun güçleştiğini, yarı süreli çalışanların iş ortamındaki sosyal ilişkilerinin bozuk olduğunu, esnek istihdam biçimlerinin genel olarak çalışanın kariyer gelişimi üzerinde olumsuz etkide bulunduğunu göstermektedir.

### Esnek Ücretlendirme

Performansa göre ücret görece kar oranını artırma stratejisidir. Klasik ücretlendirme sisteminde, ücret yapılan işten bağımsız olarak zamana göre, örneğin saatlik, haftalık ya da aylık olarak belirlenir. Ücrete konu olan süre içinde herkesin aynı ve teknolojinin, emek gücünün gelişmişlik düzeyiyle orantılı ve toplumsal koşullarla ilişkili olarak beklenen bir işi yapacağı, emek gerçekleştireceği, ürün üreteceği varsayılır. Oysa, bilindiği gibi, aynı süre içinde yapılan iş, aynı sektörde, hatta aynı işyerinde bile işçiden işçiyeye (diğer koşulların tümü sabit kalmak koşuluyla) değişebilmektedir. Bunun nedeni işçilerin içinde buldukları kapitalist üretim ilişkilerine, bireysel düzlemde, bireysel çıkar ve güdülerle karşı koyma eğilimleridir. İşçi kendisini sıkın, boğan, öldüren işinden kaçma, iş yerinde olabildiğince az iş yüklenme eğilimi gösterir. Makine başında iş savsaklama, dinlenme aralarını uzatma, iş sırasında arkadaşlarıyla zaman öldürme, sık hastalanma, hastalık numarası yapma, sağlık kurumunda geçirdiği zamanı uzatma, hastalık raporu alma, hatta kasıtlı olarak hatalı üretim yapma, makineleri bozma, bütün bunlar bir biçimde denetlenmediği, cezalandırılmadığı sürece, en sık görülen bireysel kaçış, direnç mekanizmalarıdır. Ek olarak bireysel yetenekler de aynı sürede yapılan işi nicel ve nitel olarak etkiler.

Kapitalistler açısından bu sorunlarla baş etmenin yollarından birisi performansa göre ücretlendirmedir. Marx'ın kendi döneminde görece kar oranını yükseltme stratejisi olarak saptadığı parça başı ücret sistemi de performansa dayalı bir ücretlendirme sistemidir. Parça başı ücretlendirmede, ücret zamana göre değil, belirlenmiş toplam çalışma süresi içinde üretilen parça sayısına göre belirlenir. Herkes yine aynı süre çalışır, ancak aynı sürede üretilen hatasız ürün miktarı ya da parça sayısı ücreti belirler.

Bilindiği gibi birim zamanda üretilen ürün miktarı (örneğin parça sayısı) üretkenlik olarak bilinir. Emek gücünün niteliği ve teknoloji aynı kaldığı sürece üretkenliği belirleyen faktör emek yoğunluğudur. Birim zamana sıkıştırılmış emek miktarı arttıkça üretkenlik de artar. Ancak emek yoğunluğunu artırmanın da bir sınırı vardır. Teknolojik yenilenme ise emek yoğunluğunu düşürerek de, yükselterek de üretkenliği artırabilir.

Zamana göre ücrette, işçiyi daha çok ve hatasız üretmeye yönlendirmenin tek yolu dışarıdan denetimdir. Üreten işçileri denetlemek amacıyla ilk düzey denetçilerin ortaya çıkmasının gerekçesi de buydu. Kaytaran işçiyeye karşı geliştirilen çözüm ise tehdit etmek, dinlenme aralarını kaldırmak, ücretinden kesinti yapmak ya da işine son vermektir. Bütün bunlar üretkenliği denetlemenin dışsal ve kaba mekanizmalarıydı.

Parça başı ücret sistemi ise denetimi işçinin kendi üzerine kaydırdı. İşçi artık daha çok kazanmak istiyorsa, aynı sürede daha çok ve daha hatasız üretim yapmak zorundadır. Denetleyicisi yine kendisidir. Aksi taktirde daha

az kazanacaktır. Parça başı ücret sisteminin bir önceki kategori olarak tanımladığımız dışsal-kaba denetim mekanizmasıyla birleştirilmesi de olanaklıdır. Bu durumda belli bir sürede belli miktardan daha az üretenlerin ücretleri kesilir, işlerine son verilir. Ancak bu parça başı (performansa dayalı) ücret sisteminin özünü değiştirmez. Parça başı ücret sistemi bir yandan kendi içsel mekanizmalarıyla, finansal bir güdülemeyle işçiyi daha çok üretmeye teşvik eder, bir yandan da işçiyi kendi kendisine denetlettirir. Marx bunu şöyle betimliyor: "Burada emeğin niteliği ile yoğunluğu bizzat ücret tarafından denetlendiği için, işin ayrıca gözetlenmesi büyük ölçüde gereksiz hale gelmektedir. Parça başı ücret, ..., bu nedenle kademeli olarak örgütlenen sömürü ve ezme sisteminin de temelini atar." (Marx K 1978 Cilt 1 : 567).

Sonuçta birim zamanda üretilen ürün miktarı artar. Malın değerini belirleyen şey, onun içinde somutlanmış toplumsal açıdan gerekli ortalama emek zamanı ve emek yoğunluğudur. Mallar içlerinde birikmiş bu ortalama emek zamanı ve yoğunluğu üzerinden değişime sokulurlar. Bunlar malın değişim değerini belirler. Fiyatın temelinde de bu değişim değeri bulunur. Parça başı üretimde de malı üretmek için gereken emek zamanı yine işçi tarafından harcanmıştır. Ancak bu kez burada, emek yoğunluğu artmış, işçi aynı süre içinde daha çok mal üretmiş, ya da birim mal üretimi için harcadığı zamanı azaltmıştır. Birim malın üretimi için gereken ortalama emek zamanının kısalması malın birim değerini düşürürken, bunu gerçekleştiren işçinin emek yoğunluğundaki artış, bir yandan işçinin daha fazla oranda bedensel ve zihinsel yıpranmasına neden olur, bir yandan da emek yoğunluğuna bağlı olarak birim malın değerini yükseltme eğilimi gösterir. O halde teknoloji değişmedikçe salt emek yoğunluğundaki artışla sağlanan üretkenlik artışı değişim değerinin azalmasına neden olmaz.

Parça başı ücrette işçi ürettiği parça başına ücret aldığı için çalışma süresinin uzatılması artık işçinin de çıkarınadır. Zamana göre ücrette sınıf mücadelesinin en önemli teması zorunlu çalışma süresinin kısaltılmasıydı. Şimdi ise işçi gönüllü olarak daha uzun süre ve daha çok çalışmak ister. Böylece hem çalışma süresi, hem de emek yoğunluğu gönüllü olarak artar.

Parça başı ücret işçiler arasında ücret farkları yaratır. Bunun nedeni aynı sürede üretilen parça sayısının işçilerin becerilerine, direngenliklerine, yani kişisel özelliklerine göre değişmesidir. Bu durum işçiler arasındaki rekabeti de kamçılar. Bu nedenle "...parça başı iş, bireysel ücreti ortalamanın üzerine çıkarmakla birlikte, ortalamanın kendisini düşürme eğilimi taşır." (Marx K 1978 Cilt 1: 569). Marx parça başı ücretin kapitalist sistemin gerçek ödeme biçimi olduğunu ve 1797-1815 yılları arasında işgününün uzatılmasında ve ücretlerin düşürülmesinde bir kaldıraç olarak kullanıldığını belirtiyor. O dönemde, "...dokuma sanayinde, parça başı ücret o derece düşmüştür ki, işgünündeki çok büyük uzatmalara karşın, gerçek ücretler eskisinden daha düşük kalmıştır." diyor. Bunun nedeni parça başı ödeme sisteminin işçileri daha uzun süre, daha yoğun çalışmaya ve birbirleriyle yarışmaya

Tablo. Ücret sistemlerinin yapısı konusunda örnek

|                   | Günde üretilen parça miktarı | Günlük çalışma süresi | Birim mal için gerekli emek zamanı, yoğunluğu | Günlük toplam değer | Birim değer | İşçi ücreti | Artı değer | Artı değer oranı |
|-------------------|------------------------------|-----------------------|---|---------------------|-------------|-------------|------------|------------------|
| Zamana göre ücret | 8                            | 8                     | 1   | 8                   | 1           | 4           | 4          | 4/4              |
| Parça başı ücret  | 16                           | 8                     | 1 yoğunluk arttı                              | 16                  | 1           | 6           | 10         | 10/4             |

zorlayan karakteridir. Parça başı ücrete bu nedenle o dönemde "terletme sistemi" deniyordu. Daha uzun süre ve daha yoğun olarak çalışmak emek gücünün üretimi için gereken zamanı, yani emek gücünün değerini artırsa bile, parça başına toplam ücretin, eski, zamana göre ücret düzeyinde tutulması işçiler açısından kabul edilmiş olur. Yani emeğin ve emek gücünün değeri artmış olsa da fiyatı reel anlamda düşürülmüştür. Ya da zamana göre ücrete göre sağlanan ücret artışı, emek gücünün değerindeki artıştan daha düşük tutulabilir. Bunun zemininde de bir yandan rekabet, bir yandan da ücretteki mutlak artış olgusu vardır. İşçi bunu gönüllü olarak benimser. Çünkü daha en başından "ne kadar çok çalışırsan, o kadar çok kazanırsın" anlayışını kabul etmiştir.

Zamana göre ücret sisteminde işçi toplam çalışma süresi içinde örneğin dört birim mal üretiyordu. Bu durumda bu malın birimi içinde somutlanmış toplumsal olarak gerekli ortalama emek zamanı; (toplam çalışma süresi (diyelim sekiz saat) / bu sürede üretilen toplam mal sayısı) yani iki saat idi. Bu iki saat üzerinden bu mal toplumsal ürünler piyasasında değerlendiriliyor ve değişime giriyordu. Malın değerinin piyasadaki gerçekleşmesi anlamına gelen fiyatı da bu ilişki belirliyordu.

Performansa göre ücrette (parça başı üretim) ise, kullanılan teknoloji aynı kalmak ve emek gücünün niteliği değişmemek üzere, sekiz saatlik günlük çalışma süresinde üretilen mal miktarı (örneğin) sekiz adede çıkar. Bu durumda aynı malın değeri bir saatlik birikmiş emeğe karşılık gelir yani yarıya iner. Ancak bunun tam tersine emek yoğunluğu iki katına çıkmış, böylece malın değeri aynı kalmıştır. Diğer tüm faktörler aynı kalmak ve aynı malı üreten diğer üreticilerin de üretim zamanının azaltılmasını sağlayan aynı üretkenlik artışını gerçekleştirmeleri koşuluyla malın değeri ve satış fiyatı da değişmez. Böylece patronun bütün malların satışıyla elde ettiği kazanç ya da toplam ürünlerin toplam değeri-fiyatı iki katına çıkar.

Yukarıdaki örnekte toplam çalışma süresi, teknoloji, emeğin niteliği değişmemiş, buna karşılık birim malın üretim zamanı yarıya inmiş, emek yoğunluğu ikiye katlanmış, birim malın değeri aynı kalmış, toplam zamanda üretilen mal miktarı ve değeri de ikiye katlanmıştır. Aynı şekilde emek gücünün değeri de ikiye katlanır. Şimdi artık kapitalist kendi iki katlık kazancına karşılık, işçiye emek gücünün karşılığı olarak 1.5 katlık ücreti parça başına verirse, bu işçi tarafından da büyük bir hoşgörü ve teveccühle kabullenilir olur. Bütün bu söylediklerimizi aşağıdaki tabloda özetlemeye çalıştık.

Yukarıdaki örnekten de anlaşılacağı gibi, performans dayalı ücret ya da parça başı ücret işçinin kendi (artık daha yoğun ve yorgun olan) emek gücünü üretmek için gereken zorunlu emek zamanını görece olarak azaltırken, artı değer üretilmesine kayan artı emek zamanını artırır. İşte parça başı ücrette sömürünün derinleşmesinin, kapitalistin zamana göre ücretin yerine parça başı ücreti tercih etmesinin, parça başı ücrette ücretlerin orta ve uzun vadede düşme eğilimi göstermesinin nedeni budur. Üstelik parça başı üretimde işçinin emek yoğunluğu artmıştır, buna bağlı olarak da yıpranma bayı büyümüştür. Bu durumda emek gücünün ertesi gün için yeniden üretilmesinin gerektirdiği zorunlu emek miktarı da artmıştır. Kapitalist emek gücünün yeniden üretimi için gereken zorunlu payın büyüdüğü gerçeğini görmezden gelerek işçiye, neredeyse, zamana göre ücretteki emek yoğunluğuyla çalışıyor muamelesi yapar. Sonuç olarak işçi daha emek yoğun çalışıp, daha çok yıpranırken bunun karşılığını alamaz. Aynı anda da ürettiği artı emek miktarı büyür, böylece kapitalistin karını artırır.

Bütün bu nedenlerle performansa göre ücrete karşı çıkmak gerekir. Performansa göre ücret görece olarak hem mutlak, hem de görece anlamda işçinin çalışma süresini uzatan bir işlev görür. Esasen aynı süre çalışılmış olsa bile, emek yoğunluğunun artmasına bağlı olarak, yukarıdaki örnekte 1 işçi, 2 işçilik iş yapmaktadır. Bu değişiklik kapitaliste çalıştırdığı işçilerden tasarruf sağlama olanağı da verir. Toplam üretim ile üretimi gerçekleştiren işçi sayısı arasındaki orantı işçi sayısı aleyhine bozulur. Daha çok işi, daha az sayıda işçi yapmaktadır. Bu da işsizliği artıran, işsizlerin ve işçilerin kendilerine verilen her ücrete razı olmalarını sağlayan yani mutlak sömürüyü de derinleştiren bir etki yaratır. Performansa göre ücret bu nedenle, yalnızca tek tek işçileri değil, işsizlik üzerinden kolektif işçiyi de ilgilendirir.

#### KAYNAKLAR

Allan, C., Brosnan, P., Horwitz, F., Walsh, P. (2001), "From Standart to Non-Standart Employment, Labour Force Change in Australia, New Zealand and South Africa", International Journal of Manpower, 22(8): 748-763.

Mandel, E. (1998), "Marksist Ekonomi Kuramına Giriş", Çeviren: Ünlü, A., 2. Baskı, İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları.

Marx, K. (1978), "Kapital Cilt 1 ve Cilt 3", Çeviren: Bilgi, A., Ankara: Sol Yayınları.

Rodriguez, M. (2003), "Flexible Working Patterns Using Annualised Hours", Work Study, 52(3): 145-149.