

KÜRESEL EKONOMİK RASYONALİTEDE ÇALIŞANIN ZORUNLU SADAKATI [Compulsory Loyalty of The Worker In Global Economic Rationality]

Elife Kart*

ÖZET

Çok uluslu şirketlerin dünya ekonomisinde gün geçtikçe daha güçlü bir konuma gelmeleri ekonomik küreselleşmenin en belirgin özelliği olarak dikkat çekmektedir. Küresel sermayenin uluslararası hareketi, ulusların kendi ekonomik ve sosyal politikaları üzerindeki gücünün aşınmasına neden olmakta, işgücü piyasası şirketlerin *kâr ve verimlilikleri* doğrultusunda şekillenmektedir. Küreselleşme süreciyle yoğunluk kazanan rekabet koşulları ve neo-liberal pazar ekonomisinin etkileri, çalışma rejiminin koşullarını, “güvencesizlik”, “kuralsızlık”, “esneklik”, “istikrarsızlık”, “belirsizlik”, “risk”, “işgücünün parçalanması ve bireyselleştirilmesi” ilkeleri ile üretmekte, işgücü niteliğini yine bu koşullar çerçevesinde biçimlendirmektedir.

Bu süreç, aynı zamanda “çalışanın kendini iş piyasasında var etme” çabaları ile birlikte yeni zihinsel süreçler de yaratmakta, çalışanları değişen çalışma ortamı dinamiklerine doğrudan bağlamaktadır. Söz konusu zihinsel süreçlerin yaratılması, çalışanın işin gereklerini içselleştirmesinden çok, işin gereklerine uygun davranması biçiminde ortaya çıkan *zorunlu bir bağımlılık* ilişkisi biçiminde gerçekleşmektedir. Bu bağımlılık, piyasa koşullarında işsiz kalma korkusunun yarattığı bir zorunlu sadakat olgusunu ortaya çıkarmaktadır. Çalışanın, bireysel düzeyde şirketin kimliği ve önerilen değerler sistemiyle birleşme ve bütünleşme zemini de, bu yeni dönemin koşulları içinde var olma çabalarının bir sonucudur. Böylelikle, işgücünün zorunlu sadakati, sermayenin kendisini, çalışanın bilişsel, sosyal, duygusal ve fiziksel bütün özellikleri üzerinden yeniden inşa edilmesini kolaylaştıran bir durum yaratmaktadır.

* Dr. / MEB (Felsefe Grubu Öğretmenliği)

İletişim: elifekart@hotmail.com

Anahtar sözcükler: güvencesizlik, kuralsızlık, esneklik, belirsizlik, zorunlu sadakat.

COMPULSORY LOYALTY OF THE WORKER IN GLOBAL ECONOMIC RATIONALITY

ABSTRACT

The fact that multinational corporations are becoming increasingly stronger in the global economy is attracting growing attention. Cross-border movement of the global capital is causing weakness in the power nations hold over their own economical and social policies, and is driving the labor market towards ever increasing profit and efficiency within the corporations. The competition rules, which have become fiercer with the process of globalization and the effects of a neo-liberal market economy, direct manufacture through the principles of “lack of social security”, “lack of rules”, “flexibility”, “instability”, “obscurity”, “risk” and “disintegration and individualization of the labor force”, and at the same time determine the quality of the labor force within the framework of these circumstances.

In addition, this process creates new mental processes which enable the worker to establish himself/herself in the labor market, and directly connect him/her to the changing dynamics of the working environment. The creation of the mental processes in question takes place as “a relationship of compulsory dependence”, which emerges in a way that the worker acts in accordance with the requirements of the work, rather than in the way that he/she internalizes the requirements of the work. This dependence creates an element of compulsory loyalty in the worker which is brought on by the fear of being out of work in the existing labor market. The grounds for integration and unification with the proposed value systems and with the identity of the corporation at an individual level is a result of the efforts to survive in the circumstances of this new period. The compulsory loyalty of the labor force thus creates a situation which facilitates the capital to reestablish itself upon all the cognitive, social, emotional and physical qualities of the worker.

Key words: lack of social security, lack of rules, flexibility, obscurity, compulsory loyalty.

GİRİŞ

Günümüz dünyasının küreselleşme olgusu etrafında şekillenmesi, aslında sermayenin ve ticaretin serbest hareketinin, doğrudan yabancı yatırımların, çok uluslu şirketlerin dünya çapındaki etkinliklerinin artması anlamına gelmektedir. Küreselleşmenin ekonomik alandaki yansımaları ise, daha çok neo-liberal politikalar ve buna bağlı olarak gelişen serbest pazar anlayışıyla şekillenmektedir. Çok uluslu şirketlerin etkinlik alanlarının ulusal sınırları aşması ve neo-liberal politikalar, hem küreselleşme sürecinin hızlanmasında hem de işgücü piyasasında köklü değişimlerin yaşanmasına neden olmaktadır. Buna göre, küreselleşme süreci, işgücü piyasasındaki dönüşümlerin temel nedeni olarak kabul edilmekle birlikte, özellikle bu süreçte ulus devletinin işlevinin sermaye lehine aşılması ve gittikçe iktisadi alandan çekilmesi, işgücü piyasasındaki dönüşümlerin diğer önemli bir nedenini oluşturmaktadır. Küreselleşme sürecinin ve giderek yoğunluk kazanan rekabet koşullarının içerisinde, devletin işlevinin sermaye lehine aşılması işgücü piyasasında bireysel çalışma koşullarını üretmekte ve ideolojik temelde, çalışanın firmasıyla kurduğu işbirliğini zorunlu hale getirmektedir. Dahası işgücünün giderek sermayenin politikalarına bağımlı hale gelmesine neden olmaktadır.

Bu çalışmada, devletin işlevinin, küreselleşen ekonominin gereklerine ve ulusüstü düzeyde belirlenen ekonomi politikalarına uyum sağlamak biçiminde belirginleşmesinin, işgücü piyasasında esneklik, güvencesizlik, kuralsızlık, belirsizlik, parçalanma ve bireyselleştirme ilkeleri aracılığı ile çalışanlar üzerinde yeni kontrol biçimlerini nasıl yarattığını ele alınmaktadır. Sermaye ve işgücünün iş süreci içerisindeki (iş güvencesine dayalı) *uzun süreli* birlikteliği, günümüzde yerini çalışan açısından sürekli, işini kaybetme kaygısı ve çalışanın yarının ne olacağına ilişkin belirsizlik durumlarını yaşamasına bırakmaktadır. Bu saptamadan hareketle, sürecin çalışan kesimleri sermayeyle *işbirliği* ve *sadakat* ilişkisine yöneltmeyi nasıl *zorunlu bir hale* dönüştürdüğü tartışılmaktadır.

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE YAŞANAN DÖNÜŞÜM

Bugün küreselleşmenin en güçlü etkilerinin, küreselleşen ekonomi boyutunda yaşandığını belirtmek mümkündür. Özellikle çok uluslu şirketlerin (multinational corporation) rolünün küreselleşme süreciyle birlikte ön plana çıkması, çalışma ilişkilerindeki yaşanan dönüşümü irdeleme noktasında önemlidir. Çünkü küreselleşme süreciyle birlikte çok uluslu şirketlerin (ÇUŞ) sayısı ve etkinlikleri, giderek artmakta ve bu şirketler uluslararası ticaretin önemli aktörleri haline gelmekte, dünyanın çeşitli bölgelerinde yayılmış olan ticari etkinlikleriyle önplana çıkmaktadırlar. Kâr güdüsü ile hareket eden bu şirketler, bir yandan ticaret ve yatırım etkinliklerini genişletmeye çalışmakta, (Somel, 2002, s. 200) diğer yandan uluslararası mali kurumlar aracılığıyla, gelişmekte olan ülkelere isteklerini dayatmakta, böylece, politik aktörler de bu şirketlerin beklentilerine göre biçimlendirilmektedir. Çalışma ilişkilerinde yaşanan dönüşümü, kapitalizmin (evrensel ölçekteki) birikim krizi ve bu krizi aşma çabaları, yeni piyasalara açılma ihtiyacı, farklı pazarlama ve üretim stratejilerinin gelişimi bağlamında düşünmek gerekir. Bu bağlamda “yeniden yapılandırma” sadece 2000’li yıllara özgü bir durum olmayıp 1970’lere damgasını vuran kapitalizmin kriz ortamından çıkış söylemi olarak karşımıza çıkmakta, (Şaylan, 2002, s. 21) sermayenin, bunalımlar sonrası kendini yeniden üretmesi süreci, bütün toplumsal formasyonların ve kurumların yeniden biçimlendirilmesini de beraberinde getirmektedir. (Aslan, 2005, s. 7) Kapitalizmin krizi aşma çabaları, sermaye ve işgücü arasındaki ilişkilerin de yeni biçimler almasına neden olmaktadır.

Bu süreç üzerinde, teknolojik gelişmelerin belirleyiciliğinin yanında, neo-liberal politikaların rolü ve çok uluslu sermayenin küresel bir pazarda etkinliğini artırması da etkili olmaktadır. Neo-liberal politikalar doğrultusunda sermayenin küresel ölçekte hareketinin serbestleşmesi ve ulus-devletin işlevlerinin aşınması işgücü aleyhine ortaya çıkan bir durumdur. Çünkü devletin işlevi, küreselleşen ekonominin gereklerine ve ulusüstü düzeyde belirlenen ekonomi politikalarına uyum sağlamak biçiminde gelişmektedir. Bu dönemde çok uluslu şirketler yayılmayı kolaylaştırıcı aktörler olarak işlev görmüştür. Bu nedenle süreç, devletlerin kendi kendilerine ulusal politikalarını belirleme ve biçimlendirme güçlerini önemli derecede sınırlandırmaktadır. (Navarro, 1998, s. 742) Günümüzde yaşanan aşama ise kapitalist bütünleşmenin genişlemesi değil, derinleşmesi olarak değerlendirilebilir. (Yetim, 2002, s. 134) Habermas’ın da belirttiği gibi, bu gelişmeler ekonomik sistemin sosyal alanda doğurduğu olumsuz sonuçları düzeltmeyi amaçlayan, sosyal devlet uzlaşmasının sonuna yaklaşıldığının göstergesi sayılmalıdır. Habermas’a göre, kapitalizmin

küreselleşme evresi sosyal devletin işlevlerini azaltmış ve sosyal devleti küçültmüştür. Sosyal devletin aldığı bu biçim, sosyal anlamda güvencesizliğin artmasına neden olmakta ve toplumsal çözülme eğilimlerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. (Yetim, 2002, s. 59-60) Bu perspektif, küreselleşmenin önceki sosyal eğilimlerinin, yani dünya ekonomisi ve kültürünün şirket ve ticari menfaatler tarafından tahakkümü ile sermayenin mantığının bir devamı şeklinde değerlendirildiğini ortaya koymaktadır. (Kellner, 2002, s. 287) Bu durumun ortaya çıkardığı sonuçlardan biri “gerçeğin şirketler tarafından denetimi” sorunudur. (Fox, 2002, s. 24) Bu şirketler, dünyanın her yerinde etkinliklerini tek bir ulusdevletin çıkarlarına hizmet edilmesine izin vermeyecek kadar genişletmektedirler. Bu bağlamda günümüzü eskiden ayıran en büyük farklılığın kanıtı olarak, ulusdevletlerin sahip oldukları ekonomik değeri kaybetmeleri gösterilebilir. (Sennet, 2009, s. 20) Küresel ekonomik rasyonalite, sosyal devletin güvencesi altında olan eski ilişki formları, kolektif anlaşmalar, sendikal haklar, eşit temsile dayalı pazarlıklar ve toplumsal güvenceler, neo-liberal politikalar tarafından sermaye lehine aşınmaktadır. Devlet, bir aktör olarak sağlık, eğitim, istihdam gibi alanlardan çekilmekte, bu alanları sermayenin gereklerine uygun biçimde düzenlemektedir. Bunun sonucunda “sürekli iş” güvencesi yerini, sınırları net olarak belirlenmemiş “esnek” iş olgusuna bırakmaktadır.

Ulus devletlerin yeniden konumlandırılması, çalışma sürecindeki değişimleri ve işgücü sürecinin konumunu anlama noktasında önemli görülürken, işgücü piyasasını kuralsızlaştırma politikaları ise *esneklik* ilkesinin işgücü piyasasının her alanında uygulanmasını (Faydalı, 2003, s.114) kolaylaştırmaktadır. Bunun yanında, *esnekleştirme* birçok biçim alabildiği, işgücü sürecini *esnekleştirme* stratejilerinde ve sonuçlarında önemli farklılıklar da söz konusudur. (Jessop, 2009, s. 162) Çünkü *esneklik ilkesi*, işin gereklerine ve yüküne göre de biçim alabilmekte, bu doğrultuda sermaye, kendini tüm toplumsal süreçlerde yeniden üretmek ve işgücü piyasasını da kendi ekonomik beklentileri doğrultusunda biçimlendirmek için çalışma ilişkilerini ve çalışanın konumunu yeniden tanımlamaktadır. Özellikle yoğun rekabet koşulları, şirketlerin taleplere uygun ve en kısa sürede cevap verebilme istenci ve yeteneği, işgücünün yapısını derinden etkilemektedir. Şirketler dünyada artan rekabet koşullarına uyum sağlayabilmek için hem üretim maliyetlerini düşürmeye yönelmekte hem de iş gücü piyasasında “esneklik” ilkesini uygulayarak kendi verimliliklerini artırma yoluna gitmektedirler. Bu durum ise, iş şartları, üretim metotları ya da teknolojideki değişiklikleri karşılamak için işçilerin farklı görev ve faaliyetleri yapabilmesi anlamına gelmektedir. (Van den Berg&Van der Velde, 2005, s. 111) Söz konusu durum kâr

sağlama politikaları çerçevesinde hareket eden şirketlerin, çalışan sayısını azaltmaya yönelmeleri biçiminde bir sonuç da yaratmaktadır. Çünkü kârlılık artışı aynı zamanda rekabet edebilirlik açısından bir avantaj da sağlamaktadır.

Böylelikle, işgücü piyasasında “esneklik” ilkesinin uygulanması, şirketlerin rekabet gücünü artırma açısından önemli bir etken olmaktadır. Ancak süreç, işgücü aleyhine işgücü piyasasını parçalayıcı ve kolektif yapıları ortadan kaldıran bireyselleştirici bir yapıya dönüşüm biçiminde gerçekleşmektedir. Böylelikle, küresel ekonomik rasyonalite, işgücü açısından daha fazla baskı, denetim, işsizlik, ücretlerde düşüş ve sendikaların gücünün zayıflaması şeklinde sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.

Bunun sonucunda, işgücü çok işlevli hale getirilmiş, sermayenin her türlü kullanımına uyumlu bir niteliğe dönüştürülerek kuralsızlaştırılmış ve güvencesiz çalışma ilişkileri düzeni aracılığıyla, çalışanlar “esnek çalışma” kurallarına tabi kılınmış olmaktadır. (Aslan, 2005, s. 100) Bu noktada Sennett’in de vurguladığı gibi, esneklik işin anlamını ve işi anlatmak için kullanılan kavramları değiştirmiş, ömür boyu devam eden iş süreci yerini, kesintili ve parçalı bir yapıya bırakmıştır. Fordist dönemde, “ekonomideki istikrarsızlık, sosyal devletin sağladığı garantiler, güçlü sendikalar ve büyük ölçekli şirketlerin varlığıyla göreceli de olsa kontrol edilebilirken, (Aslan, 2005, s. 10-22) gelinen süreçte devletin, talep tarafını (emeği) değil, arz tarafını (şirketleri) organize etmesi, süreci dönüştürmektedir. (Belek, 1999, s. 258) Böylelikle, post-fordizm olarak da tanımlanan *işin esnekleştirilmesi* süreci, maliyeti azaltmanın en kolay ve ucuz yolu olarak emek örgütleri tarafından işgücünün (fordist dönemde) *kazanılmış haklarının elden gitmesi* olarak da değerlendirilen işin niteliğinin dönüştürülmesi biçiminde gerçekleşmektedir.

ÇALIŞANIN ZORUNLU SADAKATI

Çalışma ilişkilerinde yaşanan dönüşüm, sermayenin yoğun rekabet ortamında “kâr” ve “verimlilik” koşullarını üretmek için benimsediği yöntem ve stratejilerde gözlenebilmektedir. Örneğin, ücret ve sözleşme politikalarının bireysel temelde belirlenmesi, performansa bağlı ücret uygulamalarının gündeme gelmesi ve iş sözleşmelerinde atipik ya da standart dışı uygulamaların benimsenmesi gibi birçok uygulama işgücünün giderek şirketlerin politikalarına bağımlı hale gelmesine neden olmaktadır. Bu, günümüz ekonomik sürecini farklı kılan *akışkanlık* ve *süreksizlik* özelliklerinin, *uzun vade yok* (Sennett, 2005, s. 20) söyleminde somutlanmış durumunu yansıtmaktadır. İşin değişen doğası, çalışanların iş güvenliği açısından endişelerinin artmasına neden olmakta ve çalışanların uzun süreli bir işe bağlanma beklentileri de giderek azalmaktadır. (Hart&Cooper, 2001, s. 93) Çalışmanın *kuralsızlaşma* ve *esnekleşme* ilkeleri ile biçimlendirilmesi, iş güvencesini ortadan kaldırma anlamında *güvencesizliğin krizini* yaratmaktadır. (Toksöz, 1999, s. 5) Çünkü “günümüzdeki basınç, sürekli, saate ayarlı, kalıcı ve düzenli çalışmanın ortadan kaldırılması yönündedir.” (Baumann, 1999a, s. 126) Özellikle devletin işlevinin sermaye lehine aşınmasının işgücü piyasasında bireysel çalışma koşullarını üretmesi, ideolojik temelde, çalışanın sermayeyle kurduğu işbirliğini zorunlu hale getirmektedir.

Bu zorunluluk, işgücü piyasasına uygulanan *esneklik*, *güvencesizlik*, *kuralsızlık* ve *istikrarsızlık* ilkeleri ile olan bağıny gösterdiği gibi, küreselleşme ve neo-liberal politikalar ile olan ilişkisinde de ortaya çıkmaktadır. Çünkü çalışan, emek piyasası içerisinde istihdamın sınırlı, buna karşılık istihdam bekleyen sayısının bu istihdamın çok ötesinde fazla olduğu bir piyasa içerisinde kendine yer bulmaya çalışmaktadır. İşsizliğin yaygınlaşması anlamına da gelen bu durum, çalışanları her an işsizlikle karşı karşıya bırakacak bir ortam içerisinde birbiriyle rekabet eden bireyler haline getirmekte, birbirleriyle dayanışma duygusunu ortaya çıkaracak aidiyet hissinin oluşumunu engellemektedir. Böylelikle, fordist dönemde, aynı mekânı ve üretim sürecini paylaşan çalışanların ortak aidiyet hissini yansıtan sınıfsal algı, yerini çalışanların birbirlerini rakip olarak gören ve sermayeyle işbirliği yapan çalışan tipine bırakmaktadır. Sonuç olarak, çalışanın sermayeyle kurduğu zorunlu işbirliği, sermayeyi amaçlarını gerçekleştirme noktasında daha serbest kılarken, çalışan açısından durum, *çalışanın sadakati* şeklinde ideolojik öğeler de içeren bir işleve bürünmektedir. Burada sadakat, çalışanın içselleştirerek tabi olduğu bir süreç değil, emek piyasası içerisinde dışsal bir otorite tarafından (işsiz bırakma şeklinde) yaratılan bir korku ve belirsizlik eylemi sonucunda

ortaya çıkmaktadır. Sermayenin bu zorunlu işbirliğini kapsayan uygulamalarının, içerik olarak daha farklı amaçlara hizmet ettiğini ve şirketlerin çalışandan en üst düzeyde verimlilik elde etmek için kullandıkları esnekleştirilmiş stratejilerinden biri olarak işlev gördüğünü belirtmek mümkündür. Çünkü dışsal otorite tarafından yaratılan bu korku, sadakatin değil, fakat korku, endişe ve çaresizliğin içselleştirildiği ve davranışların bu duygular çerçevesinde ortaya çıktığı bir duruma dönüşmektedir. Bu noktada sermayenin amaçları ile çalışanın kaygıları aynı çerçeve içerisinde birbirini tamamlayıcı bir ilişkiye dönüşmekte, *zorunlu sadakati* güvence altına almaktadır. Bununda ötesinde, oluşan durum, şirketlerin lehine sonuçlar yarattığı ölçüde bir kurallar manzumesi oluşturmakta, değerler, imajlar ve semboller aracılığıyla bir stratejiye dönüştürülmektedir. Şirket kimliği ve kültürü adı altında dolaşıma sokulan bu durum, çalışanların tabi kıldıkları koşulların söylemsel alt yapısını oluşturmakta, onların içselleştirmedikleri halde savundukları (temelde şirketin kârlılığına odaklı) değerler sistemine dönüşmektedir.

Aynı zamanda bu zorunlu işbirliği, sermaye açısından, “emeğin yumuşak ve uysal, hamur gibi kolayca yoğrulabilir, kesilebilir, ezilebilir ve kendisine ne yapılırsa yapılsın hiçbir direniş gösteremez hale getirilmesi” (Baumann, 1999a, s. 118) koşullarını da üretmektedir. İşgücünün bu şekilde konumlandırılır hale gelmesi, hem zamanın hem de mekânın kuralsızlaştırılmış (Sennett, 2005, s. 88) yapısı ile de ilgilidir. Çünkü çalışma koşullarının bireyselleştirici ve parçalayıcı yapısı, çalışanın içinde yer aldığı şirketin kimliği ve önerilen değerler sistemiyle birleşme ve bütünleşme zeminini zorunlu hale getirmektedir. Bu sürecin çalışanlar üzerindeki etkisi, Gorz’un da ifade ettiği biçimde sonuçlar yaratmaktadır. Buna göre:

Şirketle ve şirketin çalışma kolektifiyle ilişki, tek toplumsal ilişkiye dönüşüyor, tüm enerjisi soğuruyor, işçinin tüm kişisel varlığını harekete geçiriyor ve işçi performansının sürekli artarak mükemmelleşmesi yoluyla firmanın güvenini ve ekip arkadaşlarının takdirini kazanmazsa kendini tamamen kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kalıyor. (Groz, 2001, s. 56)

Çalışan açısından firmaya sadakatin bir zorunluluğa dönüştüğünün ifade edildiği bu durum, bu duygunun, uzun süreli sosyal bağlar anlamındaki *sadakati* değil, sosyal bağları zayıflattığını

(Sennett, 2005, s. 23) ifade etme anlamında zorunluluktan kaynaklanan bir sadakati kastetmektedir.
(Sennett, 2009, s. 126)

İşgücü açısından, yeni ekonomik koşulların, çalışma hukukunda ve kolektif sözleşme hükümlerinde de önemli yarılımlar meydana getirmesi, çalışanların şirketin amaçlarına kendilerini adama biçimlerine katkıda bulunmaktadır. Bu, çalışanların yetenek, öngörme, analiz yapma ve kendini sürekli yenileme, yani maddi olmayan, ölçülemeyen zekâ ve imgelem (general intellect) gibi kapasitelerinin tümünün üretim sürecine dönüştürülmesinden de anlaşılmaktadır. İşgücünün sahip olduğu tüm yeti ve beceriler, şirketlerin kâr ve verimlilik amaçları doğrultusunda araçsallaşmaktadır. Dolayısıyla bu sadakat biçimi çalışanın sadece kendisini şirketine adamasıyla kalmamakta, şirketlerin piyasada rekabet gücü elde etmesinin ön koşulu olarak sürekli *yenilik yaratma* kapasitesini sürdürme zorunluluğunun bir sonucu olarak, çalışanın sürekli soyut çalışma kapasitesini geliştirmesini de zorunlu hale getirmektedir. Böylelikle, işgücünün fiziki ve psikik tüm yaşam alanları da kuşatılmış olmaktadır. (Gorz, 2001, s. 58-118) Çalışanın bu biçimde kuşatılmışlığı, küreselleşen ekonominin, işgücünün niteliği bakımından giderek “gayri maddi emeğe” (Hard&Negri, 2003 s. 27) doğru kayma biçimindeki dönüştürücü etkisini gösterdiği gibi, işgücünün harcadığı emeğin içeriğinin, daha soyut ve daha bilişsel halini de (Hard&Negri, 2003, s. 389) ortaya koymaktadır. Bu, yeni ekonomik yapının çalışanları değişim yönünde bükmesi, bürokrasinin kökten dönüşümü, üretimde esnek uzmanlaşma ve merkezileşme olmadan yoğunlaşma (Sennett, 2005, s. 144) özellikleriyle ilişkilidir. Özellikle neo-liberal politikaların çalışanların güven alanlarını tehdit etmesi, daha somut bir ifadeyle, çalışanın işsizlik ve geleceğe ilişkin yaşadığı belirsizlik kaygıları, çalışanın “işyerine orada olmaktan sanki zevk alıyormuş gibi ‘elinden gelenin en iyisini’ ‘gönüllü olarak’ vermesini” (Mendel, 2005, s. 249) sağlamaktadır. Çalışanın kendini bu şekilde işe verme biçimi, şirketlerin çalışan öznenen beklentilerinin giderek arttırdığını gösterdiği gibi, temelde işgücü piyasasının parçalanmış ve bireyselleştirilmiş yapısıyla, işgücünün dayanışma alanlarının zayıflatılmış özelliğini de ortaya koymaktadır.

Çalışanın kendiliğinden sadakatiymiş gibi görünen fakat esasında zorunlu sadakatini ortaya koyan bu *çelişkili* durum, çalışanın getirdiği kâr oranına göre biçim almakta, kâr sürdüğü sürece çelişki devam etmekte ancak *işini kaybetme* anlamındaki mağduriyet azalmaktadır. (Boroff&Lewin, 1997, s. 50) Yeni ekonomik koşullar, “ürettiği istikrarsızlık, uçuculuk, esneklik, değişkenlik ve

kararsızlıkla kendini işine adayan işçiler üzerindeki tahakkümün ideolojik ve kültürel koşullarını üretmektedir.” (Gorz, 2001, s. 65) Buradan hareketle, çalışma koşulları içerisinde yer alan güç ilişkilerinin algılanış ve düzenleniş biçimlerinin, geçmişten farklı olarak çalışanı daha bağımlı hale getirdiğini belirtmek mümkündür. Sermaye ve arasındaki ilişkinin aldığı bu biçim, çalışanın, şirketlerin dikkatini çekme ve şirketlerin beklentileri doğrultusunda kendini biçimlendirme ya da disiplin altına alma çabasını da zorunlu hale getirmektedir. Bu zorunluluk biçimi, günümüzde çalışan öznenen beklenen, kendisini işyerine giderek daha fazla vermesi, özel yaşam alanı için sakladığı şeyler de dahil olmak üzere kişiliğinin bazı kaynaklarını gönüllü olarak iş yerine sunması, işyerinin onun için *arzu nesnesi* olması ve derindeki *ben’ini* ve *yaratıcılığını* işyerinin hizmetine sunmasını gerektirmektedir. (Mendel, 2005, s. 244)

Çalışanın zorunlu sadakati bu içeriğiyle temelde, çalışan öznenin şirketlerin verimliliği adına daha fazla denetim altına alınması anlamına da gelmektedir. Günümüz iş iktidarı sisteminin işleyişinde sadakat kavramı ile çalışanın, *özerkliği*, *yaratıcılığı*, *bireysel katılımı*, *kişisel inisiyatifi* gibi söylemler ilişkilendirilse de temelde, *sadakatın* bir ideoloji olarak, çalışan özneyi şirketlerin verimliliği adına daha fazla denetim altına alma işlevini gerçekleştirdiği belirtilmelidir. Çünkü çalışanın şirkete sadakatının fazla olması hizmet kalitesinin yükselmesine neden olacak ve bunun sonucunda kâr yükselecektir. (Yee&Yeung&Cheng, 2009, s. 112) Bu ekonomik rasyonalite anlayışında, çalışanın sermayeyle arasındaki ilişkide *sadakat duygusu*, kâr getirici bir işlev ortaya koymaktadır. Bu yüzden de, sadakat duygusu *zekice* ve *dikkatlice* teşvik edilerek ortaya çıkarılmaktadır. (Kircher, 1986, s. 310) Burawoy’un, “katılımcılık ideolojisi, şirketlerin pazaryerinde rekabeti yakalamak ve elde tutmak için, “sadakat” in bir ideoloji olarak kullanılmasıdır” biçiminde formüle ettiği “hegemonik despotizm” tezi de (Baugher, 2003, s. 433) konuyla ilgili açıklayıcı bir örnek sunmaktadır.

Yeni iş ideolojisine de işaret eden bu görüş, Sennett’in ifade ettiği, yeni ekonomi politiğin esneklik arayışının bireyleri özgürleştirmek yerine, yeni iktidar ve kontrol biçimleri üretmektedir (Sennett, 2005, s. 48-49) görüşünü desteklemektedir. Böylelikle, üretkenliği ve kârlılığı artırıcı parametrelerin kullanıldığı yeni iş ideolojisinde, çalışanın sadakati önemli göstergelerden biri olarak bu süreçte zorunluluğa dönüştürülmek suretiyle araçsallaştırılmaktadır. Küresel ekonomik rasyonalitenin yarattığı koşulların, tüketicinin anlık tatminleri üzerinden süreklilik sağlayan

(Bauman, 1999b, s. 42) yapısı, esneklik ilkesi ile çalışanlar üzerinde yeni kontrol biçimleri yaratmaktadır. Çalışanın “esneklik” ilkesine göre çalıştırılması, her türlü duruma adapte edilebilirliğin mümkün olmasıyla gerçekleştirilmektedir. Zaten sermaye her zaman işgücünün esnek olmasına ihtiyaç duymaktadır. Böylece işgücü üzerindeki kontrolüyle ilgili çabaların sonucunda yönetme konusunda gelişim sağlamak ve daha iyi yönetmektedir. (Pollert, 1988, s. 45) Sonuç olarak, çalışanlar üzerinde kurulan bu iktidar biçimi, doğrudan doğruya hiyerarşik baskılarla değil, dolaylı yollara başvurularak kullanılmakta (Gorz, 2001, s. 64), diğer bir ifadeyle, iktidarın amacına ulaşması öznenin kendi psikolojik sömürüne gönüllü katılımı ile mümkün olmaktadır. (Mendel, 2005, s. 241) Otoritenin değişen yüzü ile ilgili olan bu durum, çalışanın küresel ekonomik rasyonalitedeki konumlandırılışına işaret etmekte, adaletsiz çalışma koşullarını deneyimleyen çalışanların, bu adil olmayan koşullara seslerini çıkarmaktan ziyade, *sessizlik içinde acı çekmelerini* (Boroff&Lewin, 1997, s. 60) ifade etmektedir. Buna göre, esneklik üzerine temellendirilmiş olan çalışanın zorunlu sadakat duygusu; yeni ekonominin kendini üretme çabasını, şirketlerin kârlarını maksimize edecek yeni ve keşfedilmemiş yahut o güne kadar o anlamda ekonominin hizmetine *sunulmamış* her şeyi sunma amacına dönük işleyişini kapsamakta, küresel ekonomik rasyonalitenin önemli bir boyutunu ortaya koymaktadır.

Bu boyut, duyguların, çalışma hayatımızın parçası ve bütünü olarak¹ sermayenin kâr ve verimlilik yaratma amacıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Geçmişte, iş süreci içerisinde duyguların varlığı ve önemi görmezden gelinirken, günümüzdeki araştırma ve teoriler gösteriyor ki duygular, artık iş ilişkilerine dâhil edilmekte ve böylece kurumsal bir kültür içinde üretilmekte ve yönetilmektedir. Hiç duygu içermeyen kurumlar, duygusuz birey ya da ilişkiler kadar cansız tanımlanmaktadır. Duyguların, bir kurumda enerji ve katılımı ürettiği, anlam taşıdığı, hedef ve kaygılara işaret ettiği, ahlaki tutumları yansıttığı, sonuç olarak duygusal olmayan kurumların, çalışanlarından, fazla istek, taahhüt ya da ahlaki katılım beklememesi gerektiği (Fischer& Manstead, 2008, s. 605) biçimindeki önermeler, küresel ekonomik rasyonalitenin, çalışanın sadakat duygusunu sermayenin verimliliği adına neden ideolojik düzeyde yeniden üretebildiğini de gösteren anlamlar içermektedir.

¹Bu konuda örneğin, Ashkanasy ve ark. 2000; Fineman 2000; Payne ve Cooper 2000 önemli fikirler öne sürmüşlerdir.

Çalışanın sadakat duygusunun, ekonomik piyasa tarafından yönetilen özelliğini de ortaya koyan bu durum, fordist dönemden farklı bir yörüngeye giren sermayenin ve işgücünü birbirine bağımlı kılmaya dönük hedeflerin değişmesi ile ilgilidir. Fordist dönemdeki bağımlılık ilişkisi, işçilerin kendi geçimlerini yapabilme, sermayenin de kendi üretkenliğini sürdürebilme noktasında gelişmiş, bu bağımlılığı sağlayan en büyük araç fabrika ve onun getirdiği üretim ve yaşama biçimiyle ilgili olarak ortaya çıkmıştır. Bu noktada, sermayenin ve işgücünün yeniden üretiminde refah devletinin işlevsel rolü önem taşımaktadır. (Bauman, 2005, s. 33) İşgücünün uzun süreye dayalı bir işe sahip olma özelliği, en azından ömür boyu aynı işi sürdürebileceğine dair umudunun yüksekliğiyle de ilgilidir. *Uzun vade zihniyeti*, sermaye ve işgücünün uzun süreli zorunlu birlikteliğini anlatmakta, bu zorunlu birliktelik herkesin çıkarına işlemektedir. (Bauman, 2005, s. 34) “İş”in klasik anlamından, yani “bireysel yaşam planı, ömür boyu sürecek uğraşın çatısını oluşturmak” anlamından (Bauman, 1997, s. 100) günümüzde farklı içeriğe dönüşmüş, gelinen süreçte, işin, yani bedensel ve zihinsel çabanın, bir meta olarak kendi başına kullanılma ve değerlendirilme özelliği (Bauman, 2005, s. 27-29) ön plana çıkmıştır. Çünkü günümüz toplumunun formasyonu, çalışmayı bir meta olarak sunmakta (Gorz, 2001, s. 84-117), yeni ekonomik koşulların, *uzun vade yok* (Sennett, 2005, s. 21) zihniyeti ise; belirsizlik, çalışma koşullarının değişkenliğinden kaynaklanan tehdit algısı ve kaygı gibi sonuçlar üretmektedir. Bu unsurlar aynı zamanda iş güvencesizliği kavramını da oluşturmaktadır. (Çakır, 2007, s. 122) Son çalışmalar, iş istikrarının giderek bozulduğu, (Gottschalk ve Moffitt, 2000) ve uzun süreli işin artık azaldığı (Jaeger, Stevens, 2000; Neumark, Polsky, Hansen, 2000) görüşlerini desteklemektedir. Yüksek nitelik gerektirmeyen işlerde iş güvencesizliğinin daha fazla olduğu, (Houseman, Polivka, 2000; Osterman, 1999; Tilly, 1996) (Akt. Lambert & Waxman, 2005, s. 111) vurgulanmaktadır. Yeni durumun felsefesini ifade eden *uzun vade yok* söylemi, çalışan açısından, “işin sonu, kısa süreli, geçici ve sözleşmesiz, hiçbir güvencesi olmayan, ‘ikinci bir uyarıya kadar’ süren konumlarda çalışma” (Bauman, 2005, s. 35) biçimindeki bir çalışma sürecine dönüşmekte ve birçok çalışan için, bu süreçteki en önemli değişiklik, iş güvenliğinin azalması ve esnek çalışma koşullarının artan baskısı olarak ortaya çıkmaktadır. (Schalk & Rousseau, 2001, s. 134) Bu durum, günümüzde işgücü açısından, “işinden anlamlı bir anlatı” ve dolayısıyla bir kariyer oluşturmama biçiminde bir sonuç da yaratmaktadır. (Sennett, 2005, s. 129) Ekonomik sürecin işçi talebini değil, yatırımı (daha az istihdamla) öngörmesi (Bauman, 2000, s. 223), yatırımın ise “işten çıkarma” (Bauman, 2001, s. 150) olarak öngörülmesi, işgücü açısından *işin* içeriği, sürekli işini kaybetme kaygısı ve yarının ne olacağına ilişkin bir belirsizlik hali yaratmaktadır.

“Bugünkü belirsizlik etkili bir bireyselleştirici güç” (Bauman, 2005, s. 36) olarak, sermayenin, beklenti ve uygulamalarına müdahale etme isteği ve gücü duymayan insan topluluğu anlamına da gelmektedir. (Bauman, 2005, s. 38) İşgücü açısından gelinen bu nokta, zorunlu sadakatin koşullarını üretmektedir. Bu zorunluluk, sermayenin kârlılığını ve verimliliğini üretken kılan bir strateji olmakla birlikte, işgücü açısından, işgücünün yalnızlaşması ve bireyselleşmesi gibi etkenleri içermekte, iş sürecinin kısa vade üzerine kurulu yapısı *iş güvencesizliği* işlevi görmektedir. Bunun sonucunda iş güvencesizliği, çalışanın, yeniden iş arama ve işi değiştirme yoğunluğunu artırmaktadır. (Wanberg&Mueller&Shi, 2001, s. 253) İşgücünün zayıflayan bağlarına yapılan vurgu, aynı zamanda işgücünün her an işini kaybetme riskini ve *yarının belirsizliği* gibi kaygılarını da beraberinde getirmekte ve işgücünün kendini güçsüz, yalnız ve yetersiz hissetmesine neden olmaktadır. (Bauman, 2005, s. 59)

Yukarıda sözü edilen hususlar çerçevesinde, çalışmanın işgücü için ekonomik anlamının dışında daha varoluşsal ve tüm sosyal, bilişsel ve psişik süreçleri kapsayan bir anlama ulaştığı söylenebilir. Çünkü bir işe sahip olmak ya da çalışma hakkına sahip olmak, istihdam hakkıyla aynı anlamda kullanılmaktadır. Bu, çalışanın toplumsal ve ekonomik yurttaşlığa kabul edilmesi anlamına da gelmektedir. (Gorz, 2001, s. 92) Çalışmanın, “kısa vadeye yönelmesi, potansiyel yeteneğe odaklanması ve geçmiş deneyimleri geçmişte bırakması” şeklinde yapılandırılması ve çalışanın bütün bunları aşma problemi ile karşı karşıya bırakılması (Sennett, 2009, s. 11-12), çalışma koşullarına uygulanan *kuralsızlaşma* ve *esnekleşme* ilkeleri ile ilişkilidir. Günümüzde çalışmanın bilişsel, kişisel ve sosyal bir içeriğe sahip olma özelliği, işgücü açısından varoluşsal etmenleri içermesi bakımından daha derin süreçlere işaret etmektedir. İşgücü piyasasının esnekleşmesi ve kuralsızlaştırılması bağlamında yarının belirsizliğine ilişkin duyulan endişe artmakta, işgücünün yetenek ve becerileri ne olursa olsun bir gün iş bulamayabilirim düşüncesi giderek derinleşmektedir. (Bauman, 2005, s. 90) Esnek çalışma koşullarının çalışanlar açısından sürekli belirsizlik ve kaygı durumu üretmesi, yani, çalışanın bu politik ve ekonomik biçimlenişi, çalışanın sadakat duygularını zorunlu hale getirmektedir.

SONUÇ VE YORUM

Yeni çalışma koşullarının *belirsizlik*, *esneklik* ve *kuralsızlık* ilkelerine dayalı yapısı, sermayenin işgücünü daha fazla *yönetilebilir* hale getirme özelliğine yoğunlaştığını göstermektedir. Bu süreç, çalışanlar açısından *güvencesizlik*, *belirsizlik* ve *risk* ortamına dönüşmekte, zorunlu sadakat olgusunu yaratmaktadır. Çalışma koşullarının *kuralsızlık* ve *esneklik* ilkeleri ile farklı bir boyutta tekrar kurulduğunu gösteren *zorunlu sadakat*, çalışan açısından, sürekli artmakta olan üretkenlik ve verimlilik ölçütlerini karşılamak zorunda olması anlamına da gelmektedir. Böylelikle, *çalışanın zorunlu sadakati*, sermayenin, işgücünü kendi amaçlarıyla birleştirme ve bütünleştirme stratejilerini yaratan hatta dayatan özelliğini de ortaya koyan bir unsur olarak belirginleşmektedir.

Çalışanı sermayeyle bağımlılık ilişkisine zorlayan bu sürecin, çalışanların kendini var etme koşullarının sadece sermayenin beklentilerini karşılayabilmesi ile mümkün olabileceğini bilinçlerine yerleştirilmeleri yönüyle de *zorunlu sadakate* dönüşmesi, çalışma koşullarının aldığı biçim konusunda önemli bir boyut olarak karşımıza çıkmaktadır. Böylelikle, *iş güvencesizliğinin* çalışan açısından yarattığı etki, onun daha fazla *yönetilebilir* olmasını da kolaylaştırmaktadır. Dolayısıyla yeni iş ideolojisinin, çalışanın sadakat duyguları üzerine yoğunlaşmasının temelinde, çalışanı daha fazla denetim altına alma amacı yatmakta, bu amaç, çalışanın şirketle kurduğu zorunlu bağımlılık ilişkisini şekillendirmekte ve çalışanın organizasyonu sahiplenmesi anlamında daha fazla sorumluluk getirmektedir. Bu sorumluluk kapasitesi ve süreklilik durumu, çalışan açısından işin devamlılığı anlamına geldiği için zorunluluğa dönüşmektedir. Böylelikle çalışan ve sermaye arasındaki bu ilişki biçimi, zorunlu sadakat olarak, sermayeyi üreten, ancak çalışanı daha fazla denetim altına alan bir stratejiye dönüşmektedir.

REFERANSLAR

- Aslan, O. E. (2005) *Kamu Personel Rejimi Statü Hukukundan Esnekliğe*, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Baugher, J. E. (2003) “Caught in the Middle? Worker Identity under New Participatory Roles”, *Sociological Forum*, Published by. Springer, September, vol. 18, no: 3, s. 417-439.
- Bauman, Z. (1997) *Özgürlük*, çev. Vasıf Erenus, İstanbul: Sarmal Yayınevi.
- Bauman, Z. (1999a) *Küreselleşme: Toplumsal Sonuçları*, çev. Abdullah Yılmaz, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bauman, Z. (1999b) *Çalışma, Tüketim ve Yeni Yoksullar*, çev. Ümit Öktem, İstanbul: Gündüz Basım Yayım.
- Bauman, Z. (2000) *Postmodernlik ve Hoşnutsuzlukları*, çev. İsmail Türkmen, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bauman, Z. (2001) *Parçalanmış Hayat*, çev. İsmail Türkmen, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bauman, Z. (2005) *Bireyselleşmiş Toplum*, çev. Yavuz Alogan, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Belek, İ. (1999) *Postkapitalist Paradigmalar*, İstanbul: Sorun Yayınları.
- Braverman, H. (2008) *Emek ve Tekelci Sermaye: Yirminci Yüzyılda Çalışmanın Değersizleştirilmesi*, çev. Çiğdem Çıdamlı, İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Boroff, K. E.; Lewin D. (1997) “Loyalty, Voice, and Intent to Exit a Union Firm: A Conceptual and Empirical Analysis”, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 51, no: 1, Cornell University, School of Industrial & Labor Relations, s. 50-63.
- Çakır, Ö. (2007) “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, s. 1.

www.calismatoplum.org (Erişim: 09.07.2009)

Fischer, A. H.; Manstead, A. S. R. (2008) "Functions of Emotion from an Organizational Perspective", *Research Companion to Emotion in Organizations* içinde, ed. Neal M. Ashkanasy, Cary L. Cooper, s. 605-616.

Faydalı, C. (2003) "Kamu Personel Rejimi Reform Yasası Teknik Bir Tartışma Değildir", *Değişim Sürecinde Kamu Hizmetleri ve Sendikal Politikalar Sempozyumu*, Ankara: KESK Yayınları, Şubat, s. 112-153.

Fox, J. (2002) *Chomsky ve Küreselleşme*, çev. Ebru Kılıç, İstanbul: Everest Yayınları.

Gorz, A. (2001) *Yaşadığımız Sefalet, Kurtuluş Çareleri*, çev. Nilgün Tural, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Habermas, J. (2002) *Küreselleşme ve Milli Devletlerin Akıbeti*, çev. Medeni Beyaztaş, İstanbul: Bakış Yayınları.

Hard, M. and Negri, A. (2003) *Dionysos'un Emegi Devlet Biçiminin Bir Eleştirisi*, çev. Ertuğrul Başer, İstanbul: İletişim Yayınları.

Hart, T. P. M.; Cooper, C. (2001) "Occupational Stress: Toward a More Integrated Framework", içinde *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* içinde, vol. 2, ed. Neil Anderson, Deniz S. Ones, Handan Kepir Sinangil, vol. 2, London: SAGE Publications.

Jessop, B. (2009) *Kapitalist Devletin Geleceği*, çev. Ahmet Özcan, Ankara: Epos Yayınları.

Kellner, D. (2002) "Theorizing Globalization", *Sociological Theory* (American Sociological Association), November, vol. 20, no: 3, s. 285-305.

Kircher, P. (Pre-1986) "Nine ways to promote loyalty in a public accounting firm", *Journal of Accountancy* (pre-1986), Oct 1948, 86, 000004, ABI/INFORM Global, s. 310-313.

- Lambert, S. J.; Waxman, E. (2005) "Organizational Stratification: Distributing Opportunities For Balancing Work and Personal Life", *Work and Life Integration, Organizational, Cultural and Individual Perspectives* içinde, der. Ellen Ernst Kossek, Susan J. Lambert, London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Mendel, G. (2005) *Bir Otorite Tarihi, Süreklilikler ve Değişiklikler*, çev. Işık Ergüden, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Navarro, V. (1998) "Comment: Whose Globalization?", *American Journal of Public Health*, May, vol. 88, no: 5, s. 742-743.
- Pollert, A. (1988) "Dismantling Flexibility", *Capital and Class*, no: 32 s. 42-75.
- Sennett, R. (2005) *Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri*, çev. Barış Yıldırım, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Sennett, R. (2009) *Yeni Kapitalizmin Kültürü*, çev. Aylin Onacak, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Schalk, R.; Rousseau, D. (2001) "Psychological Contracts in Employment", *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* içinde , ed. Neil Anderson, Deniz S. Ones, Handan Kepir Sinangil, vol. 2, London: Sage Publications.
- Somel, C. (2002) "Az Gelişmişlik Perspektifinden Küreselleşme", *Doğu Batı*, sayı: 18, s. 199-209.
- Şaylan, G. (2002) *Postmodernizm*, Ankara: İmge Yayınları.
- Toksöz, G. (1999) *Gelişmiş Ülkelerde İşsizlik Üzerine Güncel Tartışmalar*, Ankara: İmaj Yayıncılık.

Van Den Berg, P. T.; Van Der Velde, M. E.G. (2005) “Relationships of Functional Flexibility with Individual and Work Factors”, *Journal of Business and Psychology*, vol. 20, no. 1, s. 111-129.

Wanberg, C.; Müeller, K. J. D.; Shi, K. (2001) “Job Loss and the Experience of Unemployment: International Research and Perspectives”, *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* içinde, ed. Neil Anderson, Deniz S. Ones, Handan Kepir Sinangil, vol. 2, London: SAGE Publications.

Yetim, N. (2002) “Küresel Üretim Yapılanmasına Kültürel Yanıtlar: Ulusal-Yerel,” *Doğu Batı*, sayı: 18, s. 133-143.

Yee, R. W. Y.; Yeung, A. C. L.; Cheng, E. T. C. (2009) “Anempirical study of employee loyalty, service quality and firm performance”, *Int.J.Production Economics* 124(2010) published by ELSEVIER, s. 109-120