

ESNEK ÜRETİM SİSTEMLERİ ve POST-FORDİST YAKLAŞIMLAR

Prof.Dr.Enver ÖZKALP

Anadolu Üniversitesi Çalışma
Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bölümü, Yönetim ve Çalışma
Sosyolojisi Anabilim Dalı Başkanıdır.

Arş.Grv.Zerrin SÜNGÜR

Anadolu Üniversitesi Çalışma
Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bölümü Öğretim Üyesi

Summary

This paper examines and critiques of the current trend towards post-fordisms and flexible specialization. Fordism is named after Henry Ford, the American car manufacturer who pioneered mass production. The original assembly line technology was not innovative at all. What was new was the organizational development in which the work was brought by a conveyer belt to the worker so the speed of task completion could be controlled by management through the technology itself. Whatever the succes of Taylorist assembly line production there were three inherent limitations inscribed into the very system itself; variable consumer demand, the counter productive effects upon employees, and declining improvements to marginal efficiency. The apparent long-term solution to the assembly line blues, post-Fordism or flexible specialization, implies that at the level of organization it is necessary to decentralize, to become more flexible and to specialize. Flexibility then is a critical component of the new models of working technology, but flexibility itself tends to combine two rather different forms; numerical and functional flexibility. Numerical flexibility is provided by peripheral groups, functional flexibility refers to the ability of managers to redeploy workers between different tasks. Functional flexibility requires the employment of multi-skilled employees who are capable of working in different areas within a firm.

The theory of flexible specialization also implies a move away from the concentration of capital in giant corporations and in increase in the

number and importance of small businesses.

Theory of flexibility of work have been criticized by many sociologist. Anna Pollent is one of the strongest critics, indeed she has tried to dismantle the theory of flexibility. She believes that the theory is certainly over simplified and at times inaccurate. Stephen Wood also criticizes Piore and Atkinson. His own study of two British Steel-rolling mills found that new technology did help to increase the range of products produced, but it did not increase significantly the skills needed by workers.

Giriş

Şimdiye kadar birçok yazar 1870'den bu yana endüstri veya çalışma yaşamında önemli değişimler olduğunu tartışmışlardır. Bunların çoğunluğu da Braverman'ın öne sürdüğü gibi çalışma yaşamındaki değişikliklerin çalışanlardan gerek duyulan beceri düzeylerini arttırdığını savunmuşlardır¹. Bundan başka işgücünü kontrol etmenin de ötesinde, işverenlerce çalışma yaşamını etkileyen hatta onu şekillendiren bazı faktörlerin varlığı tartışılmaktadır. İşte bu bakış açısından Fordizm bir üretim tekniği olarak önemli bir yaklaşımı içermektedir.

Fordizm

Fordizm kavramı, ünlü bir Amerikan otomobil imalatçısı olan Henry Ford'un arkasından türetilmiştir. Henry Ford, üretimde kitle üretimini gerçekleştirmiş olan, yaratıcı bir kişidir. Kitle üretim teknolojisi bilindiği gibi yürüyen bir band üzerinde, aynı nitelikte parçaların birleştirilmesinden oluşan ve çalışanların üretimlerini denetleyen bir sistemdir. Bu sistemde çalışanlar tekrar eden bir takım işler yaparlar ve bu nedenle de sistem beceri düzeyi yüksek bir işgücüne gerek duymaz. Arabaya monte edilen parçalar o kadar basit bir biçimde dizayn edilmişlerdir ki, belirli motor becerilerine sahip olan her kişi kısa bir eğitimle bunları yerine takabilir. Bu sistemde parçalar ayrı bir yerde seri olarak üretilmişlerdir ve çalışanlar bu parçaları basit makinelerle band üzerinde monte ederler. Böyle bir üretim sürecinde elde edilen ürünler nisbeten daha ucuz olarak piyasaya sunulmaktadır. Çünkü istihdam edilen işgücü niteliksiz olduğu için bu nitelikte işgücüne ödenen ücret nitelikli işgücüne kıyasla daha düşük olduğundan bu da üretime yansımaktadır. Dolayısıyla daha az ücretle daha ucuz üretim elde etmek mümkündür. Ayrıca çok sayıda ürün üretildiğinden, fert başına düşen maliyet ve yatırım maliyeti de düşük olmaktadır. Örneğin makina ve işgücü maliyeti nispeten daha az olarak

¹ H.BRAVERMAN, **Labor and Monopoly Capitalism**, Monthly Review Press, New York, 1974.

ortaya çıkmaktadır.

Braverman'ın bakış açısından böyle bir üretim biçimi, bilimsel yönetim ile birleştirildiğinde, işgücünü hünersizleştirmekte ve aynı zamanda da yönetimin işgücünü kontrolünü kolaylaştırmaktadır. Ancak, bu görüş son yıllarda sorgulanmaya başlanmakta ve bazılarına göre Fordizm'in zamanını doldurduğu, eskidiği ve yenilenmesi gerektiği öne sürülmektedir.

Post-Fordizm Esnek Üretim ve İhtisaslaşma

Kapitalist ülkelerin artık Post-Fordist bir çağa girdiğini savunan ünlü bir yazar Micheal J. Piore'dir². Piore'ye göre çalışma yaşamı bugün esnek ihtisaslaşmanın kurallarına göre organize olmaktadır. Bunun kuralları da Japon üretim sisteminden alınmakta ve diğer kapitalist ülkelerdeki sistemlere adapte edilmekte veya uyumlaştırılmaktadır. Bunun da nedeni Japon üretim sistemlerinin başarısından kaynaklanmaktadır.

Piore'ye göre üreticiler yeni teknolojiler kullanarak, özellikle de bilgisayarlar kullanarak üretimi daha esnek hale getirmektedirler. Örneğin, bilgisayarlı nümerik kontrol sistemleriyle donatılan makinelerle sistem rahatça yeniden programlanabilmekte ve dışarıdan gelebilecek taleplere uygun üretimler kolayca yapılabilmektedir. Bu sistem böylece üreticileri küçük partiler halinde ekonomik olarak üretmeye götürmekte, böylece bir üründen bir ürüne geçişte büyük değişimlere gerek kalmadan üretimde bulunmaya yönlendirmektedir.

Piore'ye göre bu yeni teknoloji endüstrinin değişen taleplere daha çabuk uyum sağlamasına yardımcı olmaktadır. Tüketicilerin giderek artan özel talep ve siparişleri esnek üretim sistemleri ile daha hızlı hatta daha ucuz üretilmekte ve kitle üretim sistemleriyle üretilen mallara olan talep giderek düşmektedir. Piore bu tür gelişmelerin hem iş, hemde yönetim yapılarında değişmelere neden olacağına inanmaktadır. Şirketler daha esnek hale geldikçe, daha esnek ve daha kalifiye işgücüne gerek duyacaklardır. Böylece düşük becerili işgücüne olan talep azalırken bu tür işçiler tarafından üretilen, tekrar eden monoton ve rutin işler azalacaktır. Buna karşın hünerli işçilerin ürettikleri esnek ve beceri gerektiren işler artarken, bu becerileri bir işten bir diğerine aktarma olasılığı artacak, böylelikle de bilgisayarlar yardımıyla yapılan işler çoğalacaktır.

Daha esnek bir çalışma beraberinde daha esnek bir örgüt yapısını gerektirecektir. Böylece firmalar daha az bürokratik ve hiyerarşik olacak, buna karşın bölümler arası ilişkiler ve iletişim giderek artacaktır.

² M.J.PIORE, "Perspectives on Labour Market Flexibility", **Industrial Relations**, Vol 45, No.2. 1986.

Bu sistem yönetim sürecinin uygulamalarında da değişmeler yaratacaktır. Yeni yönetim biçimleri olan tam zamanında üretim (Just-in-time) veya tam zamanında bağlantı sağlama ve üretim kültürü gibi konular esnek üretim tartışma ve uygulamalarında önemli yer tutacaktır. Esnek üretim içinde böylece büyük stoklarla çalışma ortadan kalkacak bunun yoi açtığı maliyetler giderek azalarak olumlu sonuçlar verecektir. Bunun yanında yedek parça stoklamak gibi bir sorun kalmayacak bu parçalar işçilerin ihtiyaç duydukları anda ellerinde olacaktır. Bunun maliyetleri azaltması yanında, üretimi anında değiştirme gibi bir yararı da olacaktır.

Bu yeni üretim sürecinde **esneklik** temel kavram olmakta ve üretim tekniklerinin ve makinaların esnekliği kadar, işgücünün kullanımı ve iş tanımlarındaki esneklikler de önem kazanmaktadır . Esnek üretim, işgücünün eski yeri ve rolünün de değişmesini zorunlu kılmakta ve yeni üretim organizasyonu, mesleki ve beceri gruplarının gözden geçirilmesini gerektirmektedir. Bu sistemde etnik ve kadın işgücünün önemi artarken, sendikalaşmış işgücünün üretimdeki ağırlığı sarsılmakta ve işgücü pazarlarının niteliği değişmektedir. Yeni ürünlerin pazarlara sunumu hızlanırken, ürün çeşitlenmesinin de hızla artması, bir diğer önemli noktayı oluşturmaktadır³.

Esnek üretimli firmalarda çalışan işçiler de bu değişimden payını almakta, bu tür işler için gerekli olan uzun eğitim süreçle/ri ve işyerleri için becerilerinin taşıdığı önem onların iş güvenliğini arttırmaktadır. Yönetim bu nitelikli işgücünden daha fazla yararlanmanın çabası içine girmektedir.

Bazı firmalar bir başka yönetim tekniği olan, Japonların kalite kontrol çemberlerini sistemlerine adapte etmektedirler. Kalite çemberlerinde, bir grup işçi ve yönetici düzenli bir biçimde toplanıp, üretimi veya şirketin performansını yükseltmenin yollarını araştırmaktadırlar.

Esnek üretim veya uzmanlaşma işgücünün beceri düzeyini yükselttiği için, bilimsel yönetim modelinin aksine işçiler yönetimle birlikte endüstriyel ilişkiler sistemine dahil olup, emek süreçlerini tartışmakta, onlarla işbirliğine gitmekte, bu da işgücünün iş tatminini yükseltip endüstriyel çatışmaları azaltmaktadır.

Firma verimliliğinde ve üretilen mal kalitesinde önemli avantajlar sağlayan esnek üretim, yeni işbölümü nedeniyle kitlesel üretimden daha büyük ölçüde işverenin yörüngesinde gelişmektedir. Esnek üretim ayrıca kapitalin büyük şirketlerin ellerinde toplanmasını bir ölçüde önlemekte ve küçük işletmelerin gelişip önem kazanmasını güçlendirmektedir (Sabel bunun en güzel örneklerinden birinin İtalya'daki Benetton firması

3 A.ERAYDIN, "Post Fordizm ve Değişen Mekansal Öncelikler", ODTÜ Mimarlık Fakültesi Yayınları, 1992.

olduğunu vurgulamaktadır). Moda dünyasındaki değişen taleplere en hızlı biçimde cevap vermeye ve giderek dünyanın her yanına yayılarak üretim yapan Benetton esnek üretimin moda dünyasındaki önemli bir temsilcisidir⁴.

Esnek teknolojik donanım üretim sürecinde kullanılan işgücünün Fordist anlayıştan farklı olarak değişen üretim miktarlarına ve ürün çeşitlenmelerine paralel biçimde birden fazla işlevi yerine getirebilecek el becerisine sahip olmasını gerekli kılmaktadır. Böylece işçilerin üretim hedefleri doğrultusunda diğer üretim ünitelerine kaydırılabilmeleri ve işgücünden maksimum ölçüde yararlanılması sağlanmaktadır. Diğer bir deyimle esnek üretimdeki işgücü çok yönlü kafa ve kol becerisine sahip olduğundan işletme üretim sürecinde birden çok fonksiyonu yerine getirebilmektedir. Bu da çalışanların yaptıkları işden daha fazla haz almasını sağlamaktadır.

Özellikle İngiliz Ekonomist John Atkinson'un (1984) geliştirdiği esnek işletme modeli bu açıdan oldukça önemlidir. Atkinson'a göre 1970 ve 1980'lerdeki ekonomik durgunluk ve buna bağlı olarak ticarete ve sendikal güçlerdeki azalma, teknolojik değişimler, çalışma haftalarının kısaltılması esnekliği hem arzu edilen hemde daha çabuk başarıya götüren bir faktör olarak ortaya çıkarmıştır. Atkinson'a göre esnek işletmenin temel amacı işgücü kullanımında işletmeye esneklik kazandırılmasıdır. Esneklik iki önemli biçime ayrılmaktadır. Bunlar **fonksiyonel** ve **sayısal** (numerical) esnekliktir⁵.

Fonksiyonel esneklikte yöneticiler farklı nitelikte ve hünlerdeki işçileri farklı yerlerde çalıştırabilmektedirler. Çünkü işçiler çoklu bir beceriye sahiptir. Bunlar daha yüksek ücret ve daha fazla iş güvencesine sahip olmaktadır. Atkinson bunlara merkez işçileri demektedir (Core Workers). Bunlar arasında çeşitli yöneticiler, dizaynırlar, teknik ve satış yöneticileri, kalite kontrol uzmanları, teknikerler ve zenaat becerisi yüksek işçiler yer almaktadır.

Sayısal esneklikte ise çeşitli çevre grupları yer almaktadır. Numerik veya sayısal esneklik firmaya işgücünü azaltma veya çoğaltma imkanı vermektedir. Bu da birinci ve ikinci grup çevre işçileri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. **Bir diğer deyimle işgücü niteliği düşük ve işletme açısından önemi az olan işçi grubu çevre işçilerini (periphery workers) meydana getirmektedir.** Birinci grup çevre işçileri tam zamanlı daha az iş güvenliği ile çalışmakta ve daha az ücret almaktadırlar.

4 C.SABEL, **Work and Politics; The Division of Labour in Industry**, Cambridge Univ.Press, Cambridge, 1982.

5 J.ATKINSON, "The Changing Corporationin David Clutterback(edu)", **New Patterns of Work**, Gower Aldershot, 1985.

Bunlar arasında Muhasebe gibi bürokratik işlerde çalışanlar, danışmanlık ve işleri test eden ve montajda yer alan işçiler yer almaktadır. Bunların işden çıkarılması durumunda yerlerine yenileri konabilmektedir.

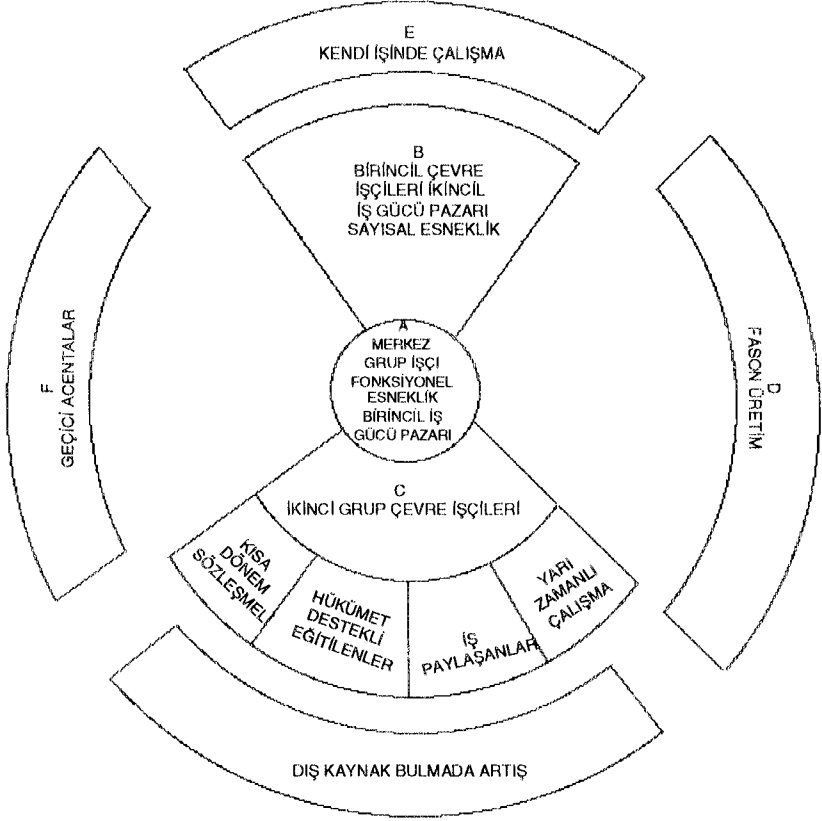
İkinci grup çevre işçileri ise (second peripheral workers) diğer gruptan daha esnektirler. Hatta bazıları bunlara yarı çevre işçileri deyimini de kullanmaktadırlar. Bunlar tam zamanlı işçiler değildir. İş güvenliği ve aldıkları ücret merkez işçilerden az, buna karşılık birinci grup çevre işçilerden daha fazla olmaktadır. Bunlar yarı zamanlı veya geçici işçi statüsünde veya hükümet garantisinde eğitim sürecinde olabilen işçilerdir. Esnek işletme içersinde sayısal olarak en büyük grubu çevre işçileri oluşturmaktadır. Çevre işçilerinin iş güvenliğinin az olması işletmeye önemli bir esneklik sağlamaktadır. Yani işletme üretim miktarlarında bir azaltmaya veya artışa gittiğinde çevre işçilerinin sayısında da bir azaltmaya veya artışa rahatça gidebilmekte ve bu yolla işgücü maliyetini denetim altına alabilmektedir⁶. Ancak işletmenin bunu yapabilmesi için işçilerin daha çok sendikası ve kısa dönem sözleşmeli olarak istihdam edilmesi gerekmektedir. Hem ücreti hem de iş güvenliği az olan çevre işçilerinin bu duruma düşürülmeye çalışılması çok şiddetli eleştirileri beraberinde getirmektedir. Özellikle Pollert⁷ esnek işletme modelinin işçi sınıfı arasında bir ayırıştırma yapılarak çevre işçilerinin sendikası, zayıf ve savunmasız bırakılmaya çalışıldığını öne sürmektedir. Buna göre esnek istihdam ilkesi sermayenin emek üzerindeki sınırsız denetiminin dayatılmasından başka bir şey değildir.

Atkinson merkez işçilerin değişimlerden olumlu etkileneceğini, becerilerini geliştireceklerini ve fonksiyonel esnekliklerini arttıracaklarını savunmaktadır. Hatta yöneticilerin merkez işçileri şirketin, karar süreçlerine katacaklarını söylemektedir. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi çevre işçilerinin bu gelişimlerden istifade etme olanağı pek bulunmamaktadır. Yani bu insanların becerilerini genişletme ve karar alma süreçlerine katılımı pek olası değildir. Atkinson, Piore gibi Braverman'ın öne sürdüğü işgücünün hünersizleştirilmesi görüşüne de katılmamaktadır. Buna göre esnek üretim şirketlerinde çalışan işçilerin becerileri artarak genişleyebilir. Ancak, çevre işçilerin genelde daha az becerili olarak yaptıkları işler merkez işçilere göre daha sık kontrol edilen bir nitelik taşıyacaktır. Atkinson'un merkez çevre işçileri ve esnek işletme modeli aşağıdaki şekilde gösterilmektedir (Şekil 1)

⁶ N.SUĞUR, "Fordizm, Post-Fordizm ve Ötesi" Anadolu Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, No:1, 1997 sayısında.

⁷ A.POLLERT, "Dismantling Flexibility" **Capital and Class**, No:34, 1988, s.71-72.

Şekil 1. Esnek İşletme Modeli



Kaynak: Atkinson, J. "The Changing Corporation", in D. Clutherback (ed), **New Patterns of Work**, Gower, Aldershot, 1985, p.19.

Görüldüğü gibi esnek üretim sisteminde firmalar arası ilişkilerin çok farklı bir çevreye oturduğu izlenmekte ve tüm üretim ilişkileri ile birlikte yeni bir toplumsal yapının kuralları bir ölçüde tanımlanmaktadır. Ortak davranma, paylaşma, dayanışma gibi bazı kavramlar yeniden gündeme gelmektedir. Öne sürülen kavramların Fordist dönemden çok farklı bir üretim ortamı, hatta bir toplumsal yapı tanımladığı görülmektedir. Bu yapı içerisinde yerellik olduğu, bir yerel kimliğe ve yerel kültüre ait olma düşüncesinin ağırlık kazandığı gözlenirken, bu sistem içinde merkezi yönetim işlevlerinin ağırlıklarını yitirdiği ve yerel yönetimlerin önemlerinin arttığı gözlemlenmektedir. Bu tartışmaların uzantısı olarak, genelde Devletin rolü ve özelde Devletin üretimdeki rolü ile yönetim yapısının

yeniden düzenlenmesi üzerinde durulmaktadır⁸.

Aşağıdaki Tablo 1'de Fordist ve Post-Fordist üretim biçimlerinin karşılaştırılması verilmektedir.

Tablo 1. Fordist ve Post-Fordist Üretim Biçimlerinin Karşılaştırılması

FORDİST ÜRETİM ESNEK ÜRETİM	
	ÜRETİM
Aynı tür malın kitlesel üretimi	Küçük bölümlerle üretim
Benzerlik ve standartlaşma değişik ürün	Esnek, küçük ölçeklerde ve türlerinde üretim
Emniyet amaçlı büyük stoklama	Stoklama olmadan üretim
Üretim sonrası kalite kontrolü	Üretim sırasında kalite kontrolü
Üretim bandının düzenlenmesi, bozuk parçaların ayıklanması ve yedek parça temini nedeniyle uzun üretim süresi	Üretim süresinin kısaltılması, günlük iş kayıplarının önlenmesi
Kaynakları yönlendirici düşey ve kimi kez yatay bütünleşme	Talep yönlendirici düşey ayrışma ve fason iş yaptırma
Ücretlerin kontrolü ile maliyetlerin azaltılması	Uzun erimli planlamada yaparak öğrenme ve ucuz maliyetle üretim
İŞGÜCÜ	
Her işçinin bir işten sorumlu olması	Çok işte sorumluluk
Belirli kıstaslara göre eşit ücret ücret	Kişisel beceri ve başarıya dayalı düzeyi
Yüksek uzmanlaşma düzeyi	Görev sınırlandırmalarından kaçınma
Kısıtlı düzeyde iş başında eğitim	Uzun süreli iş başında eğitim
Düşey işgücü örgütlenmesi Sendikalaşma	Yatay işgücü örgütlenmesi Sendikaların önemini kaybetmesi

Örgütlenme ile iş güvencesi kazanımı	Beceri nedeniyle iş güvencesi kazanımı
İşçiye sınırlı sorumluluk	İşçiye verilen sorumluluğun artırılması
İşçiden işin gerektirdiği becerileri kazanmasının istenmesi	İşçiden mevcut becerileri ve geleneksel birikimlerinden yararlanmasının istenmesi

FİRMALAR ARASI İLİŞKİLER

Resmi belgeye dayalı ilişkiler	Gayri resmi, sözel ve güvene dayalı ilişkiler
Yeni bilgi, teknoloji ve buluşlardan bireysel yararlanma	Yeni bilgi ve buluşlardan belirli üretim ağıları içinde ortak yararlanma
Kendi içinde bütünleşmiş üretim	Fason iş ilişkileri
Firmaların kendilerine özel araştırma geliştirme pazarlama birimleri	Ortak araştırma-geliştirme, pazarlama birimleri

MEKANSAL ÖZELLİKLER

İşlevsel mekansal uzmanlaşma	Mekansal yığılma ve toplulaşma eğilimi
Mekansal iş bölümü	Mekanda bütünleşme
Birbirinden bağımsız bölgesel işgücü piyasaları	İşgücü piyasalarının bölgelere göre farklılaşması
Dünya ölçeğinde girdi temini ve fason firma kullanımı	Birbirleri ile ilişkili firmaların aynı mekansal birimi paylaşmaları
Mekanın kültür yapısı ve sosyal ilişkilerinden bağımsız emek-üretim ilişkileri	Mekanın kültürel ve sosyal ilişkilerinden üretim sürecinde yararlanma
Dışarıdan aktarılan yaratıcılık	Üretim mekanında yaratıcılık
Merkeziyetçi yönetim	Yerel yönetimlerin etkinlik kazanması

Esneklik Kuramları Üzerine Eleştirel Bir Bakış

Günümüz çalışma yaşamında esneklik kavramının gittikçe önem kazanmasıyla birlikte ortaya atılan kuramlar birçok çelişkiyi de beraberinde getirmektedir. Esneklik kuramları, sosyologlar arasında yaygın olan ve işin gittikçe daha az beceri gerektireceği ve daha az tatmin eder hale geleceği inancıyla çelişmektedir. Sert eleştiriler yöneltenlerden biri olan Anna Pollert esneklik teorisini gerçekten 'ayrıştırmaya' çalışmıştır. Pollert esneklik teorisinin 'işin örgütlenmesi sırasında ortaya çıkan zıt süreçleri birleştirdiğini ve bunların anlaşılmasını zorlaştırdığını' öne sürmektedir. Pollert esneklik teorisinin kesinlikle çok basite indirgenmiş ve aynı zamanda hatalı olduğuna inanmıştır⁹.

Üretim Yöntemleri

Pollert herşeyden önce Fordist üretim yöntemlerinin esneklik ve post-Fordist teorilerinde öne sürüldüğü kadar yaygın olduğu fikrine katılmamaktadır. Yirminci yüzyılda küçük parti tipi üretim önemini korumuştur ve esnek üretim sistemlerini kullanan firmalar yeni ortaya çıkmamıştır. Pollert kitle üretiminde önemli bir düşüş yaşandığına da inanmamaktadır. Pollert yiyecek, içecek, temizlik maddeleri, kaset, oyuncak gibi genellikle tüketim mallarının üretildiği kitle üretimine dayalı endüstrilerin günümüzde geniş bir pazar payına sahip olduklarını belirtir. Bunun yanında Pollert Japonların üretimde gerçekleştirdikleri başarının, az miktarlarda üretilmiş ihtisaslaşmış ürünlerden çok iyi tasarlanmış, ucuz ve kaliteli ürünlerin geniş çaplı üretimi sonucunda ortaya çıktığına da işaret etmektedir. Endüstride esnekliğin yaygın olarak kullanılabilmesi her durumda yeni çıkan teknolojilerin maliyetleriyle sınırlıdır. Bilgisayar kontrollü makineler çok pahalıdır ve yalnızca büyük firmalar bu tür makinalara sahip olabilmektedir. Örneğin giyim endüstrisinde, ancak büyük firmalar bilgisayar-destekli tasarım ve bilgisayar-kontrollü kumaş biçme sistemleri kullanabilmektedir.

Esneklik ve Beceri Düzeyleri

İkinci olarak, Pollert esnekliğin ortaya çıkması ve daha becerili işgücüne ihtiyaç duyması ile ilgili görüşleri ele alıp incelemiştir. Birçok araştırmaya dayandırdığı tartışmasında esnekliğin iş ve çalışma yaşamı üzerinde çok büyük etkileri olabileceğini savunan Pollert, daha esnek bir üretimin zamanla 'geleneksel becerilere, beceri artışlarına ve beceri

⁹ A.POLLERT, *Op.Cit*, 1988.

kutuplaşmalarına duyulan sürekli bir bağımlılığa' neden olabileceğini öne sürmüştür. Yeni bir teknolojinin kullanımı ya da yeni bir çalışma düzeninin uygulanması sonucunda yönetim ve işçiler arasında çatışma yaşanabilir. Pollert iki tarafın da 'bu değişim ve uzlaşma sürecinde belli kazanç ve kayıpları olabileceğini' belirtmiştir. Pollert böylece esneklik teorisini bir kere daha basite indirgenmiş bulup, eleştirileriyle bunu göstermeye çalışmıştır.

Çevresel İşgücü

Pollert, üçüncü olarak da Atkinson'un ileri sürdüğü firmaların gitgide daha fazla çevresel işgücü kullanmaya başladıkları fikrine de karşı çıkmıştır. Birçok istatistiki çalışmaya dayanan Pollert geçici işlerin miktarında bir değişim olduğunu, fakat büyük çaplı bir artışın da gerçekleşmediğini öne sürmüştür. 1979 ve 1986 yılları arasında üretim işgücünün bir parçası olan yarı-zamanlı işçilerin sayısında bir azalma olurken, 1980'lerin ilk yarısında işçi çıkarma olaylarının arttığına ilişkin çok az kanıt vardır. Bu tip çevresel işçiler her zaman için işgücünün önemli bir parçası olmuşlardır. Eğer Atkinson nümerik esnekliğe yönelme konusunda haklıysa, bu tür istihdam biçimlerinde belirgin artışlar beklenebilecektir.

Beceri Düzeyleri ve Yeni Teknolojiler

Stephen Wood da Piore ve Atkinson'u eleştiren bir kuramcıdır¹⁰. Wood da Pollert'in yaptığı gibi esneklik ile ilgili değişimlerin işçilerin daha fazla beceriye ihtiyaç duymasına yol açtığı görüşünü inceler. Çelik üretimi yapan iki İngiliz fabrikasında inceleme yapan Wood, yeni teknolojilerin üretilen ürün yelpazesini genişlettiğini, fakat bunun işçiler tarafından ihtiyaç duyulan beceri miktarında önemli bir artışa neden olmadığını saptamıştır. Wood yeni teknolojileri kullanan ve beceri düzeyi oldukça yüksek olan işçilerin çoğunun, işe başladıkları zaman sahip oldukları becerileri kullandıklarını ve becerilerini geliştiremediklerini öne sürmüştür. Diğer durumlarda esneklik kavramı işçiler için çok az eğitim gerektiren düşük becerili işler arasında gidip gelmekten biraz daha farklı bir anlam taşımaktadır.

Wood esneklik teorilerini destekleyenleri durumu fazlaca abarttıkları için eleştirmektedir. Wood 'İngiliz kraliyet ailesi ya da Amerika devlet başkanının otomobillerinin bile ne kadarı müşteri istekleri doğrultusunda üretilmiştir ki? sorusunu irdelleyerek ihtisaslaşmış üretim doğru olan

¹⁰ S.WOOD, "The Transformation Of Work" in Stephen Wood (edu), **The Transformation of Work**, Unwin, Hyman, London, 1989.

hareketin ne dereceye kadar gerçekleştiğini sorgular. Wood, 1980'lerde İngiliz işgücü piyasasında çalışma yaşamında meydana gelen değişimleri gözardı eden Piore ve Sabel'a sert eleştiriler yöneltmiştir. Bu değişimler iş kayıpları, işsizlik, performans standartlarının sıkılaştırılması, değişen iş sözleşmeleri, sendikaların ve işçi temsilcilerinin gücünün azalmasıdır.

Çok Yönlü Sorumluluk ve Emegın Yoğunlaşması

Paul Thompson'un esneklik teorileri konusunda belki de Wood'dan biraz daha ılımlı olduğu söylenebilir. Thompson 'Modern bir işçinin sık sık daha esnek olmak zorunda olduğunu' kabul eder. Thompson takım çalışmasının yaygınlaşabileceğini öne sürerken, Taylorizm ve bilimsel yönetim ilkelerinden bir uzaklaşma yaşandığını ileri sürer. Fakat 'esneklik kavramının yeniliği ve yaygınlığı konusunun abartıldığını' düşünmektedir¹¹.

Thompson birçok işin yeniden beceri kazanmayı gerektirmediğini, fakat herbiri çok az beceri gerektiren daha geniş bir görev yelpazesine dağıldığını öne sürer. Thompson bu çok yönlü beceri ve çok işte sorumluluk kavramlarını Leyland Volvo otobüs fabrikasında yaptığı araştırma sonucunda elde etmiştir. McDonald's örneğinde olduğu gibi yiyecek (fast food) sektöründe de bu durumun yaygın bir biçimde görüldüğü belirtilir. Burada çalışanların yiyeceklerin hazırlanmasından satışına kadar birçok görevi yerine getirmesi beklenmektedir, fakat çalışanların kendi insiyatiflerini kullanabilmelerine pek bir olanak verilmemektedir. Çalışanlar bu sektörde yapacakları işin çok detaylı bir biçimde açıklandığı kuralları izlemek zorundadırlar.

Thompson çalışanları kontrol eden ve izleyen eski yöntemlerin bazılarının önemini yitirdiğini, fakat yeni kontrol yöntemlerinin bunları yerini almakta olduğunu da vurgular. Bazı firmalar yeni teknolojileri çalışanların performansını izlemek için kullanırken, diğerleri ise daha çok çalışmalarını için çalışanları günlük ve haftalık üretim değerlerine göre ödüllendirmektedir. İngiltere'deki Nissan otomotiv şirket çalışanların birbirini izlediği bir "Komşu Gözetleme" (Neighbour Watch) sistemi kullanmaktadır. Firmalar bunun yanında detaylı psikolojik testler gibi daha yoğun terfi işlemleri de uygulamakta ve çalışanların "ortak kültür ve normlara" daha fazla yaklaşımlarını ümit etmektedirler.

¹¹ Paul THOMPSON, "The Labour Process; Changing Theory Changing Practice" *Sociological Review*, Vol.3, No: 2, 1993 ve *The Nature of Work, an Introduction to Debates on the Labour Process*, Macmillan, London, 1983.

Japon firmaları ve benzer yönetim metodlarını kullanan işletmeler, çalışanların daha fazla çalışmalarını sağlayıcı teknikler üzerinde yoğunlaşmaktadırlar. Örneğin, Thompson'un işaret ettiği gibi tam zamanında üretim gibi yöntemler üretim sürecindeki gevşekliliği yok etmeyi amaçlamaktadır. Bu teknikle üretim hedefleri iş zaman içinde hızlandıkça düzenli bir biçimde artış sağlamaktadır.

Bunların da ötesinde Thompson, iş yaşamında önemli değişimlerin gerçekleştiğini fakat bunların esneklik kuramcılarının tanımladığı gibi olmadığına inanmaktadır. Değişmeler ilk bakışta görüldüğünden daha sınırlı olup, sürekli bir hünersizleştirmeye yol açmamaktadır. Thompson'a göre post-Fordizm gibi düşünceler doğrulanmamış genellemelerdir. İş yaşamındaki değişimlerle ilgili ifadeler çok kapsamlıdır. Farklı ülkelerde, ekonominin farklı sektör ve firmalarında, değişimlerin yapısı ve yaygınlığı daha farklı olabilir.

Esneklik ve Kontrol

Braverman yirminci yüzyılda yöneticilerin işgücü üzerinde yoğun bir kontrol uyguladığını savunurken, esnek üretim kuramcıları yöneticilerin özellikle merkez işçilerle paylaşılan bir kontrol sistemi sergilendiğini söylemektedirler. Dolayısıyla yirminci yüzyılda kontrol daha çok merkez işçileriyle ve kontrolü onlarla paylaşarak uygulanmaktadır. Maryellen R. Kelley bu önerileri Yönetim ve Yeni Teknolojiler adlı eserinde değerlendirmeye çalışmıştır. Yazar Amerika'da programlanabilir otomasyon teknolojisi ile çalışan veya bilgisayar kontrollü işletmeler üzerinde bir araştırma gerçekleştirmiştir. Yaklaşık 1,015 bilgisayarlı üretimde bulunan işletmede yaptığı araştırmada yöneticilere bir anket uygulayarak onlardan bu tip bir üretim üzerinde bilgi toplamaya çalışmıştır. Veriler, 1986-87 yıllarında elde edilmiştir. Kelley araştırmasında üç tip kontrolden söz etmektedir. Bunlar;

1. Katı Taylorist Kontrolü Uygulayan Fabrikalar. Burada makinalar yöneticiler veya mühendisler tarafından programlanmaktadır. Eğer Braverman doğruysa bu tip kontrol en yaygın olarak kullanılan kontrol biçimi olarak görülecektir.
2. İşçi-Merkezli Kontrol. Burada makinalar mavi yakalı işçiler veya el becerisi ile çalışan işçiler tarafından programlanmaktadır. Eğer esnek üretim kuramcılarının dedikleri doğruysa, bu tip bir kontrol en yaygın biçim olarak görülecektir.

3. Eğer fabrikalarda, hem el becerisi olan hemde el becerisi olmayan işçiler birlikte makinaları programlıyorsa burada da paylaşılan kontrol (shared control) yaygın olarak bulunacaktır.

Araştırmanın sonuçları aşağıdaki tabloda olduğu gibi bulunmuştur. Tablo 1.2. bu sonuçları göstermektedir.

Tablo 1.2. Amerikan İşletmelerinde Kontrol Biçimleri

	<u>İşletme %</u>	<u>Toplam İşgücü %</u>
Katı Taylorcu	24.0	47.1
Paylaşılan kontrol	44.8	41.1
İşçi Merkezli Kontrol	31.2	11.8

Kaynak: Kelley, M.R. "Alternative Forms of Work Automation Under Programmable Automation", in S. Wood (ed). **The Transformation of Work**, Unwin Hyman, London, 1989, s.239.

Yukarıdaki tablodan da görüldüğü gibi yapılan araştırmalarda ne Braverman'ın teorisi ne de esneklik kuramcılarının yaklaşımları doğruluk kazanmıştır. İşçi merkezli kontrol özellikle az sayıda işgücünün çalıştığı küçük işletmelerde yaygınken, işçi merkezli kontrolü uygulayan %70'den fazla işletmede aynı zamanda parti tipi üretim sistemleri de uygulanmaktadır (Batch Production). Aynı şekilde Taylorist kontrol sistemini uygulayan %50'den fazla işletmede de parti tipi üretim görülebilmektedir. Ayrıca işçi merkezli kontrol, küçük işletmelerde yaygın olmasına karşın burada çalışan işçilerden ancak %11.8'i bu tür bir kontrolden fayda sağlamaktadır ¹².

Çalışma Yaşamının Geleceği

Braverman'ın kuramı işin basitleştirilmesi ve Piore ve Atkinson'un esnek üretim sistemleri yaklaşımları çalışma yaşamı ile ilgili farklı bir takım sonuçları bizlere sergilemektedir. Braverman Marksist kuramı benimsiyerek konuya pessimist (kötümser) bir biçimde yaklaşmaktadır. Buna karşın Piore ve Atkinson daha geleneksel ekonomik kuramlarla daha iyimser sonuçlara ulaşmaktadır. Ancak her iki kuramda da ortak bir hata bulunmaktadır. Her üç kuramcıda işin bir doğrultuda geliştiğini söylemektedirler. Halbuki yapılan çalışmalar farklı endüstri, farklı istihdam

¹² Michael HARALAMBOS and Martin HOLBORN, **Sociology (Theories and Perspectives)**, Collins Educational, 1995, s. 218.

biçimlerinde bu gelişim farklı boyutlarda gelişmektedir. Çağımız iş koşullarında birçok iş daha az hünarlı ve daha sıkı kontrolü olarak yapılırken, birçok işde beceri düzeyi yüksek ve esnek üretim sistemleriyle üretilebilmektedir. Bu nedenle bir genellemede bir yargıda bulunmak her üç kuram içinde son derece zor olmaktadır. Belki son derece hızlı gelişen post modern ülkelerde esnek üretim daha çok yaygınken, gelişmekte olan ülkelerin bazı endüstri dallarında Taylor'un katı tutumu hala daha geçerli olabilmektedir.

Kaynakça

AMIN, A, "Post-Fordism: Models, Fantasies and Phantoms of Transition", A.Amin (den) içinde **Post Fordism**, Blackwell, Oxford, 1944.

ATKINSON, J. "The Changing Corporation", in David Clutter back (ed) **New Patterns of Work**, Gower Aldershot, 1985.

BRAVERMAN, H., **Labour and Monopoly, Capitalism**, Montly Rewiew Press, New York, 1974.

CLARKE, S. "New Utopias Far Old: Fordist Dreams and Post-Fordist Fantasies" **Capital and Labour**, No: 42, 1990.

ERAYDIN, A., **Post-Fordizm ve Değişen Mekansal Öncelikler**, ODTÜ Mimarlık Fakültesi Yay.1982.

GRINT, K., **The Sociology of Work**, Polity Press, 1996.

HARALAMBOS, M. and HOLBORN. M., **Sociology**, Collins Educational, 1995.

KUMAR, K., **From Post Industrial to Post-modernist Society: New Theories of the contemporary World**, Bladwell, Oxford, 1995.

PIORE, J.M., SABEL, C., **The Second Industrial Divide**, Basic Books, NewYork, 1984.

PIORE, J.M., "Perspectives on Labor Market Flexibility", **Industrial Relations**, Vol.45, No: 2, 1986.

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

POLLERT, A., "Dismantling Flexibility" **Capital and Class**, Vol.34, 1988.

SMITH. C., "Flexible Specialization, Automation and Mass Production" **Work Employment and Society**, Vol.3 No: 2. 1989.

SUĞUR, N., "Fordizm, Post-Fordizm ve Ötesi" **Anadolu Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, No: 1, 1997.

_____ "Ostim Sanayi Bölgesi Esnek Uzmanlaşmanın Neresinde" **Toplum ve Bilim**, No: 63, 1994. s. 122-138

WATSON, T.Y., **Sociology Work and Industry**, Routledge, London, 1995.