

Basit Denetimden İdeolojik Denetime: Kapitalist Emek Süreci Denetiminin Değişen Doğası

Sertaç DEMİRCİ*

Geliş Tarihi (Received): 27.12.2022– Kabul Tarihi (Accepted): 13.01.2023

Öz

Emek süreci, en başından itibaren insanın zihninde başlayan ve tasarlamaya dayanan, nesneleştirme temelli bir süreçtir. İnsan, tasarladığını nesneleştirebildiği ölçüde kendini de gerçekleştirebilmekte ve özgürleşmektedir. Bu anlamda insanın türsel bir varlık olarak kendisini ortaya koyabilmesi, bu süreci kontrol edilebilme düzeyiyle yakından ilişkilidir. Bir başka deyişle insanın kendi öz doğasını inşa etmesinin yegâne koşulu emek sürecini kendi denetimi altına alabilmesinden geçmektedir. Tarihsel süreç göstermiştir ki yalın bir emek sürecinden ve insanın doğa ile kurduğu sınırlı bir emek etkinliğinden bahsetmek mümkündür değildir. Emek süreçleri belirli tarihsel uğraklar temelinde farklılaşmaktadır. Hiç kuşku yok ki emek sürecinde meydana gelen farklılaşmalar emek sürecinin denetimini de önemli ölçüde dönüştürmektedir. Bu çalışmada içinde bulunduğumuz toplumu biçimlendiren hâkim anlayış olan kapitalist üretim ilişkileri ve bu üretim ilişkileri dolayımında ortaya çıkan emek süreci ve denetim ilişkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Emek sürecinin denetimi, emek süreci teorisi bağlamında birçok düşünürün katkı sunduğu ve zenginleştirdiği bir alandır. Bundan dolayı çalışmada tek bir düşünürün kavram setini takip etmekten ziyade katkılarla gelişen bu alanı bir bütün haline ele almanın daha doğru olacağı kanısına varılmıştır. Bu kapsamda denetim olgusu; basit, doğrudan, sorumlu otonomi ve ideolojik denetim olmak üzere dört temel düzlemde ele alınmış olup tarihsel süreç içerisinde kapitalist üretim ilişkileri ve emek süreçlerinin geçirdiği dönüşüm bağlamında incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Emek Sürecinin Denetimi, Basit Denetim, Doğrudan Denetim, Sorumlu Otonomi, İdeolojik Denetim

From Simple Control to Ideological Control: The Changing Nature of Labour Process Control

Abstract

The labour process, that starts in the human mind from the beginning and based on excogitation, is a process based on objectification. Man can realize himself and become free to the extent that he can objectify what he has designed. In this sense, the ability of man to reveal himself as a species being is closely related to the level of control of this process. In another words, the only condition for man to build his own nature is to be able to take the labour process under his own control. The historical process has shown that it is not possible to talk about a plain labour process and a limited labour activity established by man with nature. Labour processes differ on the basis of certain historical moments. There is no doubt that the differentiations occurring in the labour process significantly transform the control of the labour process. In this study, it is aimed to examine the capitalist production relations, which are the dominant understanding that shapes the society, and the labour process and control relations that emerge through these production relations. The control of the labour process is an area that many philosopher contribute and enrich, in the context of labour process theory. Therefore, it was inferred that it would be more accurate to consider this field, which developed with contributions, as a whole, rather than following the concept set of a single philosopher within the study. In this context, the control phenomenon has been discussed in four basic planes as simple, direct, responsible autonomy and ideological control and has been examined in the context of the transformation of capitalist production relations and labour processes in the historical process.

Keywords: Control of Labour Process, Simple Control, Direct Control, Responsible Autonomy, Ideological Control

* Arş. Gör. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, sertac.demirci@hbv.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0961-862X

Giriş

Emek en temel anlamda insanın doğa ile kurduğu ilişki dolayımında ortaya çıkan bir süreçtir. Hiç kuşku yok ki insan, emeği aracılığıyla doğa ile madde alışverişine girmekte, doğadan elde ettikleri ile doğayı düzenlemekte ve dönüştürmektedir. İnsanın doğayla kurduğu ve onu dönüştürmesine dayalı olan bu süreç diğer taraftan onun kendisini inşa etme ve gerçekleştirme sürecidir. Bir başka deyişle insanın doğanın karşısına bedensel ve zihinsel faaliyetleri aracılığıyla bir güç olarak çıkması aynı zamanda kendi öz doğasını dönüştürmeye yönelik de bir güç ortaya koyması anlamına da gelmektedir (Marx, 2013, s. 181-182).

Hiç kuşku yok ki insanın doğa ile kurduğu bu ilişki tüm toplumsal formasyonlardan yalıtılmış bir biçimde gerçekleşebilir. Yani emeğin belli toplum aşamaları ve bu toplum aşamaları dolayımında ortaya çıkan üretim ilişkileri temelinde farklılaşması, onun genel özelliklerini değiştirmemektedir. Emek süreci, daha en başından itibaren insanın zihninde başlayan ve tasarlama dayanan bir biçimde ilerlemektedir. İnsan bu anlamda, tasarladığını nesneleştirebildiği ölçüde kendini gerçekleştirebilmekte ve özgürleşmektedir.

Bu durum ise kuşkusuz kendi emeğinin ve bu emeği sonucu ortaya çıkan maddenin gerçekleşme sürecinin bir başka deyişle emek sürecinin kendi denetiminde olmasını zorunlu kılmaktadır. İnsan kendi tahayyülü doğrultusunda emek sürecine zihinsel ve bedensel anlamda yön verebildiği ölçüde bütüncül bir insan olabilecektir. Bir başka deyişle insanın türsel bir varlık olarak kendisini ortaya koyabilmesinin en temel koşulu emek sürecini denetimi altına alabilmekten geçmektedir.

Bu anlamda emek sürecinin denetimi insanlık tarihinin en başından itibaren hayati bir önem arz etmektedir. Her ne kadar yukarıda tüm toplumsal formasyonlardan bağımsız bir emek sürecinden bahsedilmiş olsa da tarihsel süreç bize ne soyut bir emek sürecinden ne de sadece insanla doğa arasındaki ilişkiyle sınırlı bir emek etkinliğinden bahsedebilme imkânı vermiştir. Bu anlamda her emek süreci ve bu bağlamda emek sürecinin denetimi olgusu belirli tarihsel uğraklar içerisinde anlam kazanmaktadır.

Ekonomik ve teknolojik alanda meydana gelen değişimler ve bunun üretim ilişkilerine yansımaları beraberinde emek süreçlerinin de önemli kırılmalara yol açmaktadır. Çalışma tam da bu uğrak alanlarından biri olan ve önemli kırılmalara yol açan kapitalist üretim ilişkileri ve bu üretim ilişkileri temelinde biçimlenen emek sürecinin denetimini merkeze almaktadır.

Denetim olgusu, emek süreci teorisi bağlamında birçok düşünürün katkı sunduğu ve zenginleştirdiği bir alandır. Bundan dolayı çalışmada tek bir düşünürün kavram setini takip etmekten ziyade katkılarla gelişen bu alanı bir bütün haline ele almanın daha doğru olacağı

kanısına varılmıştır. Bu kapsamda denetim olgusu; basit, doğrudan, sorumlu otonomi ve ideolojik denetim olmak üzere dört temel düzlemde ele alınmış olup tarihsel süreç içerisinde kapitalist üretim ilişkileri ve emek süreçlerinin geçirdiği dönüşüm bağlamında incelenmiştir.

1. Denetim Kavramı ve Emek Sürecinin Denetimi

Denetim en temel anlamda, herhangi bir faaliyetin önceden belirlenmiş amaçlara ve kurallara uygun bir biçimde gerçekleşip gerçekleşmediğinin incelenmesi temelinde işleyen bir süreçtir. Bu açıdan bakıldığında belli standartlar ve planlar temelinde işlerlik göstermesi beklenmektedir (Sanal, 2002, s. 4).

Özünde soyut bir kavram olan denetimle amaçlanan, hedeflerin gerçekleşmesine yönelik ortaya konulması beklenen eylemlerin arzu edilen yönde sınırlandırılması veyahut istenen yöne sokulmasıdır. Burada kritik önemde iki husus bulunmaktadır. Bunlardan ilki denetimin nasıl gerçekleştirileceğidir? İkincisi ise bu denetimin kim ya da kimler tarafından kontrol edileceğidir?

Kuşkusuz bu iki soruya verilecek cevap tarihsel süreç içerisinde üretim ilişkileri ve emek sürecinin geçirdiği dönüşümle doğrudan ilişkili olmaktadır. Kapitalizm öncesi üretim ilişkilerine bakıldığında, her ne kadar belirli dönemler itibariyle birtakım farklılaşmalar yaşansa da üretim sürecinin bilgisinin önemli ölçüde tek bir kişide yani “üretici/usta”da toplandığı bilinmektedir. Bir başka deyişle üretimin tasarlama ve nesneleştirme süreçleri bir kişinin zihinsel ve bedensel faaliyeti sonucu gerçekleşmektedir. Üretim sürecinin bilgisinin en başından en sonuna kadar veyahut başka bir deyişle zihinde tasarlanmaya başlandığı süreçten nesneleştiği sürece kadar ki zaman diliminin bilgisinin tek bir kişide toplanması aynı zamanda bu kişinin emek sürecinin denetimini de elinde bulundurması anlamına gelmektedir.

Emeğin kendisi, nesnesi ve araçlarının bir bütün halinde denetimi anlamına da gelen bu durum kuşkusuz sanayi devrimi ile birlikte önemli ölçüde değişime uğramıştır. Özellikle emeğin kendisi yani emek sahibinde vücut bulan ve ondan ayrılması mümkün olmayan faaliyetlerle emek araçları arasında var olan birliğin kopmasına dönük gerçekleşen ekonomik ve teknolojik dönüşümler beraberinde emek sürecinin denetiminin biçim değiştirmesine yol açmıştır.

Bu anlamda daha önceden tüm sürecin bilgisinin tek bir kişide toplanması durumu kapitalist üretim ilişkileri altında aşama aşama parçalanmaya başlamıştır. Bu parçalanmanın merkezinde ise işbölümü ve uzmanlaşma bulunmaktadır. İşbölümü ve uzmanlaşmaya dayalı olarak üretim sürecinin bütünü oluşturulan zihinde tasarlama ve nesneleştirme süreçleri birbirinden ayrılmış ve buna bağlı olarak da emek sürecinin denetiminin seyrinde değişim meydana gelmiştir.

Braverman'a göre meydana gelen bu değişim kapitalist üretim tarzına özgü çok temel bir sorunu da beraberinde getirmiştir: işçilerin yönetilme sorunu. Denetimin el değiştirilmesi ve üretim sürecinin bilgisinin çalışanın elinden çıkıp aşama aşama yönetime geçmesi zamanla iş akış süreçlerinde bir yönetim sorunu olarak kendisini göstermiştir (Braverman, 2008, s. 95).

Kapitalist üretim ilişkilerinin bir tarafında yaşamlarını asgari düzeyde dahi olsa sürdürebilmek için emek güçlerinden vazgeçen ve ücret karşılığında emeklerini bir başka kişiye satan işçiler, diğer tarafında ise, bu emek gücünü üretim sürecinde kullanmak suretiyle artı değer elde etmeyi ve bu sayede karlılığını artırmayı düşünen işverenler bulunmaktadır. Hiç kuşku yok ki üretim sürecinin iki tarafı ve aynı zamanda kapitalist toplumsal formasyonun ürettiği iki temel sınıf arasında bir çelişki bulunmaktadır. Buradaki çelişki işçinin normal koşullarda artı değeri maksimize etmeye dönük herhangi bir çaba göstermemesi noktasındadır. Yani işçi, emek gücünü işverene devretmekte ve elde ettiği ücret ile emeği arasında bir denge kurmak suretiyle bunun üzerinde bir çalışmaya yönelmemektedir. Bu durum işverenler açısından kaçınılmaz olarak işçilerinin faaliyetlerinin denetlenmesini zorunlu kılmaktadır. Emek ve sermaye arasındaki bu çelişki aynı zamanda üretim alanından yeniden üretim alanına doğru uzayan çatışmanın da kaynağını oluşturmaktadır. Çatışmanın neden olacağı muhtemel istikrarsızlık mikro anlamda işletme makro anlamda da devlet açısından bir yönetim sorunu olarak kendisini göstermektedir. Bu yüzden sermaye, kapitalist üretim tarzının gelişimine paralel olarak emek sürecinin denetimi sorununu değişen koşullara uyum sağlama amacıyla yeniden organize etmek suretiyle çözmeye çalışmıştır (Şen, 2004, s. 193-194).

Hiç kuşku yok ki burada mutlak anlamda bir denetim olgusundan bahsetmek mümkün değildir. Bir başka deyişle denetimin düzeyi ne kadar artarsa artsın, kapitalistler çalışanları her an her noktada denetleyememişlerdir. Tarihsel süreçte emek sürecini her ne kadar kontrol altına almaya dönük yoğun bir çaba gösterebilirler de işçiler bazen bireysel bazen de kolektif bir biçimde direniş göstermek suretiyle denetimin altını oyacak yöntemler ortaya koyma yönünde yoğun çaba sarf etmişlerdir. Bir başka deyişle denetimin kapitalist üretim ilişkileri bağlamında biçimlenişinde toplumsal sınıflar arasındaki güç ilişkileri önemli bir belirleyici olmuştur.

2. Kapitalist Üretim İlişkileri ve Emek Süreci Denetiminin Değişen Doğası

Yukarıda da ifade edildiği üzere kapitalist üretim ilişkilerinin tarihsel gelişimine paralel bir biçimde emek süreci ve emek sürecinin denetimi de dönüşüme uğramaktadır. Bu dönüşüme bağlı olarak ortaya çıkan denetim stratejileri başlangıçta zora dayalı bir biçimde kendisini ortaya koymuş zamanla giderek gizilleşmeye ve üretimin gerek fiziksel, gerek sosyal ve gerekse de ideolojik yapısına gömülü bir biçimde gerçekleştirilmeye başlanmıştır.

2.1. Denetimin İlkel Formu: Basit Denetim

Kapitalist üretim ilişkileri temelinde ortaya çıkan ve emek süreci denetiminin ilk uğrağı olan denetim biçimi hiç kuşku yok ki “basit denetim”dir. Basit denetim, kapitalizmin yeni yeni gelişim gösterdiği, işletmelerin henüz tam anlamıyla gelişmediğı, modern işletmeler formuna ulaşmadığı, sınırlı kaynak ve enerjiyle günümüze nazaran ilkel üretim teknikleri ile faaliyette bulunduğu 19. yüzyılın bir ürünüdür. Bir başka deyişle, bu dönem zanaat tipi üretim anlayışının yerini yavaş yavaş rutin bir hale gelen fabrika tipi üretim anlayışına bıraktığı dönemdir.

Üretim çoğunlukla işveren, birkaç ustabaşı ve sınırlı sayıda işçi ile gerçekleşmektedir. İşverenin üretim araçlarının mülkiyetine sahip olmasının yol açtığı güç henüz tam anlamıyla kurumsallaşmamış olup, bunun doğurması beklenen emek sürecinin denetimi olgusu çoğunlukla keyfi olarak uygulanmaktadır. İşveren üretim sürecine bizzat katılmakta ve işçileri doğrudan denetlemekte, işçilerle kişisel ilişkiler kurmakta, üretimin rutin sürecine bizzat biçim vermekte ve ödül ve cezaları belirlemektedir. Bu anlamda güç ya da iktidar bizzat işverenin şahsında cisimleşmektedir (Edwards, 1980, s. 19).

Basit denetimde işverenler, işçilerin performansını arttırmaya dönük olarak bazen motive edici bazen de cezalandırıcı tutum izlemektedir. Çoğunlukla üretimin mevcut durumuna göre değişen bu tutum, işverenin emek sürecine bizzat ve yoğun aralıklarla müdahale ettiği bir süreci kapsamaktadır. Bu anlamda basit denetimde işverenin bazen despotik bazen de babacan bir tavır takındığı görülmektedir (Edwards, 1980, s. 19).

Daha önce de vurgulandığı üzere üretim ilişkilerinde meydana gelen değişim denetim stratejileri üzerinde önemli farklılaşmalara yol açmaktadır. Denetimin doğasında meydana gelen değişim ise kaçınılmaz bir biçimde yeni direniş stratejilerinin üretilmesine zemin oluşturmaktadır.

Basit denetimi bu ilişkiler bağlamında ele aldığımızda, işletme ölçeklerinin henüz yeterli bir büyüklüğe ulaşmadığı ve bu bağlamda çalışan sayısının oldukça sınırlı olması nedeniyle işverenin kendisinde cisimleşen denetim olgusuna dönük olarak bir işçi direnişinden gerçek anlamda bu dönemde bahsetmek mümkün değildir. Bu husus ancak uluslararası ticaretin gelişim gösterdiği, ülkelerin önemli bir kısmının sömürgeleştirildiğı 19. yüzyılın sonuna doğru kendini göstermeye başlamıştır. Ticaretin gelişmesine bağlı olarak sermaye merkezleşmiş bu sayede işçi sayısı artmaya başlamış ve daha önceden kişisel bağlamda kendisini gösteren denetim, işçi ve işveren ilişkilerinin kurumsallaşması suretiyle aşama aşama gerileme göstermiştir. İşçi sayısında meydana gelen artış emek sürecinin basit bir biçimde doğrudan denetimini zorlaştırmış ve işçiler gerek bireysel gerekse kolektif anlamda çeşitli biçimlerde direniş uygulamaları gerçekleştirmeye başlamışlardır. Bu direnişlerin üretimde önemli ölçüde

kayba yol açması beraberinde işverenleri yeni denetim biçimleri aramaya itmiş ve denetimde yapısal bir takım değişimler yapmak suretiyle emek sürecini yeniden kontrol altına almaya dönük yeni uygulamalara yönelmişlerdir.

2.2. Üretimin Fiziksel Yapısına Gömülü Denetim: Doğrudan Denetim

Üretimin fiziksel yapısına gömülü olan denetim stratejisi literatürde doğrudan denetim[†] olarak adlandırılmaktadır. Doğrudan denetim stratejisi en temel anlamda, zihin ile bedenin ya da bir başka deyişle üretim ile yönetimin en üst düzeyde ayrılması ve emek sürecinin parçalanması fikriyatına dayanır. Düşünsel kökenlerini Taylor'ın bilimsel yönetim yaklaşımından almaktadır (Friedman, 1977, s. 48).

Doğrudan denetim özünde, çalışanların sahip olduğu vasfı ortadan kaldırmak suretiyle emek sürecinin hem kalbi hem de ayrıntılı işleyişi olan sorumluluk alma ve tasarlama bilgisini çalışanlardan alarak işletme yönetime devretmekte yatmaktadır. İşletme yönetimi doğrudan denetim uygulamasını işbölümünü genişletme ve üretim sürecindeki artan ölçüde makineleştirmek suretiyle uygulamaya koymaktadır. (Friedman, 1977, s. 48).

Bu anlamda üretim sürecinde artan ölçüde teknoloji kullanımına bağlı olarak gelişim gösteren bir kontrol biçimidir. İşletme içerisindeki fiziksel yapının makineleşmesine dönük olarak gerçekleşen bu denetim, özünde işçilerin basit denetim altında göstermiş oldukları gerek bireysel gerekse de kolektif direnişleri kontrol altına alma ve bir yönetim sorunu olma düzeyini minimuma indirmeye dönük yönetim tarafından gösterilen bir çabayı içermektedir (Callaghan ve Thompson, 2001).

Doğrudan denetim bu anlamda ikili bir boyut taşımaktadır. İşletme yönetimi doğrudan denetim uygulamak suretiyle bir yandan verimliliği yükseltmek amacıyla fiziksel kapasiteyi en üst seviyeye çıkarmaya çalışırken diğer yandan makinelerin tasarımı ve iş akış süreçlerinin planlanması suretiyle emek gücünün emeğe dönüşü sürecinde yaşanması muhtemel problemleri en aza indirmeyi amaçlamaktadır (Edwards, 1980, s. 112).

Doğrudan denetimde emek sürecinin kontrolü bu anlamda makineye bağımlıdır. Bir başka deyişle, denetim makineye içkin hale getirilmiştir. Bu denetimi içerecek makineleşme biçimi, basit denetimin uygulandığı dönemdeki makineleşmeden önemli ölçüde farklılık taşımaktadır. Edwards'a göre doğrudan denetimi içerecek bir makineleşme ile basit makineleşme arasında kullanılan teknoloji hızının üretim sürecine etkisi noktasında farklılıklar söz konusudur. Buna göre doğrudan denetim temelli yapılar basit denetim temelli makineleşmeden farklı olarak

[†] Doğrudan denetim kavramı ile birlikte doğrudan denetim kavramı da kullanılmaktadır.

işçinin makineye uyumunu beklemektedir. Basit makineleşmede işçi makinenin hızını belirli ölçülerde de olsa kontrol edebilmekteyken doğrudan denetimle birlikte bu durum ortadan kalkmakta ve işçinin makinenin hızına uyum sağlamak zorunda olduğu bir yapı ortaya çıkmaktadır. İşletme yönetimleri emek sürecinin denetimini kazanma noktasında doğrudan denetimin bu hıza dayalı üstünlüğünü kullanmayı bir araç haline getirmektedir (1980, s. 112). Doğrudan denetim, basit denetimden farklı olarak teknolojik yapıya, üretimin fiziksel yapısına gömülü olduğundan aslında yapısal bir nitelik de taşımaktadır. Denetimin unsurlarında değişim yapmaksızın verimliliği artırması bakımından basit makineleşmeden ayrılmaktadır. Örneğin daktilo ile çalışan bir kadını ele alalım, bu kadının teknolojik gelişmelere paralel bir biçimde bilgisayara geçişi hiç kuşkusuz onun verimliliği üzerinde önemli bir artışa yol açacaktır. Ancak bu değişim sekreterin bir sonraki göreve nasıl yönlendirildiği, çalışmasının nasıl değerlendirildiği ya da ödül ve disiplin konusunda bir farklılaşma yaratıp yaratmayacağı konusunda bize hiçbir şey söylememektedir. Üretim sürecinde artan makineleşme olgusu kuşkusuz işçinin teknik kontrolünü ve emek süreci denetiminin azalmasını beraberinde getirmektedir. Ancak bu husus teknolojinin ya da makinelerin doğal bir sonucu olmaktan ziyade kapitalist üretim tarzının bir sonucu olarak anlaşılmalıdır (Edwards, 1980, s. 112).

Doğrudan denetimin başarılı olmasında kuşkusuz Fordist üretim ve Taylorist yönetim anlayışının gelişimi son derece etkili olmuştur. Bir yandan üretim sürecinde montaj hattının kullanılmaya başlanması diğer yandan ise hareket ve zaman etütleriyle bu sürecin bilimsel temellerle yeniden organize edilmesi doğrudan denetimin işletme içerisinde uygulanabilmesinde önemli bir imkan sağlamıştır (Callaghan ve Thompson, 2001).

Hiç kuşku yok ki her denetim stratejisinde olduğu gibi doğrudan denetim stratejisi de uygulamada bir takım sorunların ortaya çıkmasına neden olmuş ve emek sürecinin kontrolü noktasında sağladığı başarının yanı sıra bir takım problemleri de beraberinde getirmiştir. Üretim sürecinde artan ölçüde teknolojinin kullanılmaya başlaması işyerinde ihtiyaç duyulan işçi sayısının azalması durumunu ortaya çıkarmış ve bu durum ise yedek işgücü ordusunun oluşumunu beslemek suretiyle işletme içerisindeki çatışmanın yönünün değişmesine yol açmıştır (Edwards, 1980, s. 20). Yine bununla birlikte Fordist ve Taylorist ilkeler doğrultusunda üretim sürecinin biçimlenmesi belki de basit denetimde olmayacak bir biçimde vasıfsızlaştırmayı ve bu doğrultuda homojenleşmeyi doğurmuştur. Her ne kadar vasıfsızlaştırma, emek sürecinin denetim altına alınması noktasında önemli bir katkı sağlamış olsa da işletme içi çeşitliliği sınırlandırmaya dönük etkisi ile de çelişkili bir durum ortaya çıkarmıştır. Bu anlamda çalışanların işbölümü ve aşırı uzmanlaşmayla örülmüş faaliyetleri yeni teknolojileri uyum noktasında işletmelerin ihtiyaç duyacağı esnekliği de ortadan kaldırmıştır.

(Friedman, 1977, s. 50). İşçilerin niteliksel düzeyde homojenleşmesi ise büyük fabrika yapılarında kolektif direnişlere temel oluşturmuş, işçiler tarihte hiç olmadığı ölçüde örgütlenmiş ve güçlü sendikal yapılar oluşturmak suretiyle önemli ekonomik ve sosyal hak kazanımları sağlanmıştır.

Bunlardan bağımsız bir biçimde doğrudan denetim aynı zamanda oldukça da maliyetli bir denetim stratejisidir. Her şeyden önce başlangıç maliyeti oldukça yüksektir. İşletmenin doğrudan denetimi yürürlüğe koyabilmesi için öncesinde belli bir işlem büyüklüğe ulaşması gerekmektedir ki ancak bu şekilden işbölümü ve üretim sürecinin mekanizasyonu karlılık yaratsın. Benzer bir biçimde denetimin artan ölçüde merkezileştirilmesi, daha büyük çapta ve sürekli bir nitelik arz eden sabit harcamaları beraberinde getirecektir. Öyle ki merkezileşmeye bağlı olarak ürün talebinde meydana gelen ani bir azalma hem makine ve teçhizat hem de koordinasyona yönelik olmak üzere oldukça yüksek sabit maliyetlerle sonuçlanacaktır. Ayrıca işletmelerin mevcut yapılarının yeni teknolojilere ve yeni ürün üretimine çok çabuk uyum sağlayamaması bir başka deyişle işletme yapılarının esnek olamaması çalışmanın organizasyonel anlamda dönüşümünü de bir o kadar maliyetli ve zaman alıcı hale getirecektir (Friedman, 1977, s. 49).

Bu anlamda yarattığı maliyetler ve çelişkiler temelinden bakıldığında doğrudan denetim için artı değer yarattığı ölçüde yeniden bir yönetim sorununa yol açtığını ifade etmek mümkündür. Bir başka deyişle doğrudan denetimin tek başına yeterli bir denetim sağlayamayacağı gözler önüne serilmiştir. Bu durum işletme yönetimlerini emek sürecinin kontrolü noktasında yeni bir arayış içine itmiştir. Bu arayış çabası beraberinde yerini denetimin üretimin sosyal ve organizasyonel yapısına gömülü bir biçimde gerçekleştirildiği yeni bir stratejiye bırakmıştır. Bir başka deyişle doğrudan denetim çelişkileri ve maliyetleri temelinde yeni bir denetim biçiminin doğuşuna da zemin hazırlamıştır.

2.3. Üretimin Sosyal ve Organizasyonel Yapısına Gömülü Denetim: Sorumlu

Otonomi

Yukarıda da vurgulandığı üzere emek süreci denetiminin üretimin sosyal ve organizasyonel yapısına gömülü bir biçimde uygulanmasına yönelik yaşanan dönüşüm, doğrudan denetim stratejisinin yaşadığı çelişkilere bir cevap niteliğinde ortaya çıkmış bir başka deyişle, doğrudan denetimin çelişkilerinden doğmuştur (O'Doherty ve Willmott, 2001). Denetimin aldığı bu yeni veche sorumlu otonomi †olarak adlandırılmaktadır.

† Sorumlu otonomi kavramı ile birlikte sorumlu otonomi kavramı da kullanılmaktadır.

Sorumlu otonomi düşüncesi en temel anlamda, endüstri psikolojisi, endüstri sosyolojisi ve diğer yardımcı disiplinlerin ürettiği bilgilerin sentezi sonucunda yirminci yüzyılın ikinci çeyreğinden sonra düşünsel anlamda gelişim göstermiş ve işletme yönetimi uygulamalarında kendine yer bulmaya başlamıştır.

Nasıl ki doğrudan denetimin teorik kökenlerini Taylor'ın geliştirdiği bilimsel yönetim yaklaşımında buluyorsak, sorumlu otonominin teorik kökenlerini ise benzer bir biçimde Chicago Okulu, Harvard İnsan İlişkileri Okulu ve Elton Mayo ve arkadaşlarının geliştirdikleri yaklaşımda bulmak mümkündür (Friedman, 1977, s. 51). Merkezinde motivasyon kuramları aracılığıyla işgücünün denetimi yatmaktadır.

Bu anlamda sorumlu otonomi, işletme içerisindeki kurumsallaşmış hiyerarşik gücün kullanılmasına işaret etmektedir. Görev tanımlarının belirlenmesi, işletme içi yükselme, ücret, çalışanların performanslarının değerlendirilmesi, ödül ve cezaların dağılımı, kuralların ve prosedürlerin ayrıntılı ve sistematik bir biçimde düzenlenmesi süreçlerini kapsamaktadır (Edwards, 1980, s. 131).

Sorumlu otonomi de tıpkı doğrudan denetim gibi temelde işletme içerisindeki emek ve sermaye çelişkisinden büyümektedir. Ancak doğrudan denetimden farklı olarak üretim teknolojisi, makine tasarımı ve endüstriyel mimari alanlarından ziyade firmanın sosyal ve organizasyonel yapısına gömülü bir biçimde varlığını sürdürmektedir. Daha çok şirket kuralları ya da şirket politikası gibi olgular içerisinde kendisini ortaya koymaktadır (Edwards, 1980, s. 131).

Özellikle üretimin değişen doğası ve sektörel bazda hizmetler sektörünün giderek gelişim göstermesi beraberinde sorumlu otonomiye dayalı denetim stratejilerinin önem kazanmasına yol açmıştır. Friedman'a göre işletme yönetimleri bir yandan işgücünün niteliğinde meydana gelen değişime bağlı olarak ihtiyaç duyduğu beyaz yakalı işgücünün işletme içerisinde kalmasını sağlamaya dönük çaba gösterirken diğer yandan ise işçilerin denetlenmeye karşı geliştirmiş oldukları direniş mekanizmalarını zayıflatmak amacıyla alternatif denetim stratejileri uygulamaya yönelmek ve kimi durumlarda bu işçilere belirli düzeylerde kontrol yetkisi tanımak zorunda kalmıştır. Bu bağlamda işletme yönetimleri doğrudan denetimden farklı olarak çalışanlara asgari düzeyde bir denetim uygulamak suretiyle rekabetçi yapısını korumak ve işletme içi barışı sağlamaya dönük stratejiler geliştirmiştir. Friedman bu stratejileri sorumlu otonomi bağlamında denetim stratejisi olarak kavramsallaştırmaktadır (Currie, 1996) Sorumlu otonomi türü strateji girişimleri, çalışanlara yetki ve sorumluluk vermek suretiyle işgücünü teşvik etmekte ve işletmenin amaçları ve hedeflerini gerçekleştirecek bir biçimde değişen koşullara uyum sağlamalarına hizmet etmektedir. İşletme yönetiminin çalışanlarına statü, yetki ve sorumluluk sağlarken bu sayede onların sadakatlerini ve işletmenin amaçlarını

gerçekleştirmek için işbirliğini de kazanmaya çalıştığını ifade etmektedir (Friedman, 1977, s. 49).

Sorumlu otonomi ile birlikte çalışanlar daha az denetlenirken buna karşın sorumlulukları artmaktadır. Denetim, burada zorlayıcı ve güç tehdidine dayalı bir biçimde gerçekleşmez aksine genelleştirilip görünmez kılınmak suretiyle gizilleştirilmektedir. Bu anlamda işçilere sorumluluk vererek onların hareket alanı genişletilmekte ve sorumluluk içerisinde denetimin sağlanması hedeflenmektedir (Man, 2009).

Friedman'a göre; sorumlu otonomiye dayalı denetim, aslında kapitalizm öncesi zanaat tipi üretimin egemen olduğu dönemde önemli ölçüde uygulama alanı bulan bir denetim biçimidir. Ancak buradaki denetim zanaatçının kendi çalışması üzerindeki denetimine işaret etmektedir. Oysa ki günümüzdeki biçimi bundan önemli ölçüde farklılık taşımaktadır.

Sorumlu otonomiye dayalı denetim stratejisinde günümüzde çoğunlukla Post-Fordist üretim stratejisini benimsemiş işletmelerde görülmektedir. Buna göre, bu işletmelerde çalışanlar küçük gruplara ayrılmakta ve üretim bu gruplar aracılığıyla sağlanmaktadır. Takım çalışması, kalite çemberleri vb. uygulamalarla kendini gösteren bu strateji her ne kadar işletme açısından verimlilik ve maliyet minimizasyonu ve rekabetçi yapının sürdürülmesi noktasında olumlu sonuçlar doğursa da çalışanlar arasında rekabetin artması, çalışanların bölünmesi ve bireyselleştirilmesi, heterojenliğin artırılması, kolektif direniş olgusunun zayıflatılması gibi çalışanların direniş mekanizmalarını kıran olumsuz etkiler de doğurmaktadır (Friedman, 1977, s. 53).

Bu anlamda sorumlu otonomi, doğrudan denetim gibi işgücünün mutlak düzeyde denetlenmesi noktasında imkânsız bir idealdir. Sorumlu otonomi de tıpkı doğrudan denetim gibi yabancılaşmayı ve sömürüyü ortadan kaldırmaz. Sadece bunu belirli ölçülerde görünmez kılar ve çalışanların dikkatlerinin başka noktalara odaklanmasını sağlar. Bu sayede çalışanların sermaye birikimi ve kar elde etme sürecine değil de sanki kendi ihtiyaçlarına uygun, yetenek ve iradelerini ortaya çıkardıkları bir sürece katılıyormuş gibi hissetmelerini sağlamaya dönük çaba sarf ederek onları sermayenin çıkarlarına bağlamaktadırlar (Friedman, 1977, s. 53).

Herhangi bir işletmenin doğrudan denetime dayalı bir stratejiden sorumlu otonomiye dayalı bir denetim stratejisine bir bütün halinde geçmesi oldukça zaman alıcı bir nitelik arz etmektedir. Bunun en temel sebebi uygulamaların önemli ölçüde katılıklar içermesidir. Ona göre, doğrudan denetimde yöneticiler işletme içerisinde özellikle işçilerin görev yerlerini değiştirmek veyahut makine ve teçhizatlardan kaynaklanan öngörülmedik aksamalara karşı cevap vermek ya da teknik farklılaştırmalar ve ürün talebinde meydana gelen değişikliklere uyum sağlamak gibi hususlarda üretim yöntemini değiştirmekte önemli ölçüde zorlanmaktadır. Çünkü yapılması

gereken her bir değişiklik daha önce de belirtildiği üzere zaman, maliyet ve karmaşıya ile sonuçlanacaktır. Buna karşın sorumlu otonomide de benzer bir durum söz konusudur. İşletme yönetimleri, sorumlu otonomide, doğrudan denetimden farklı olarak işçileri işten çıkarmak, onları vasıfsızlaştırmak veyahut teknolojiye dayalı doğrudan denetim tekniklerini içerecek bir denetleme yapabilme hususunda önemli ölçüde zorlanacaklardır. (Friedman, 1986, s. 99-100). İşletme yönetimleri her iki stratejinin kendisine has olan bu katılıklarına aşmaya dönük olarak, işgücünü bölümlenmek suretiyle bir tarafta merkezde yer alan vasıf düzeyi yüksek, ekonomik ve sosyal haklara ulaşabilir ve iş güvencesine sahip işçilerle diğer tarafta çevrede yer alan örgütlenme kabiliyeti ve vasıf düzeyi düşük ve güvencesiz işçiler yaratmak suretiyle dual işgücü piyasalarının oluşumu yönünde çaba sarf ederler. Buradan hareketle merkezde yer alan vasıf düzeyi yüksek işgücüne yönelik olarak sorumlu otonomi uygulanırken çevrede yer alan ve vasıf düzeyi düşük işgücüne yönelik olarak da doğrudan denetim stratejisi uygulanır (Nurol, 2014, s. 61-62).

Yine yukarıdaki uygulamalara paralel bir biçimde bazı faaliyetlerini dışsallaştırmak suretiyle de katılıkları aşmaya çalışırlar. Bu sayede üretim organizasyonlarını daha esnek hale getirerek talepteki değişimlere hızla cevap verecek bir yapıya bürünürler (Hunt, 2002). Üretimin dışsallaştırılması, hiç kuşku yok ki işletme içindeki vasıflı-vasıfsız işgücü üzerinde de önemli etkilere yol açar. Buna göre, işletmeler artık ana merkezlerinde vasıf düzeyi yüksek ve eğitimli işgücünü istihdam ederken, vasıf düzeyi düşük ve homojen nitelikler arz eden işgücü ise üretimin dışsallaştırıldığı bir başka deyişle taşere edildiği küçük işletmelere kaydırılır. Daha önce de belirtildiği üzere işletme yönetimleri kendi bünyelerinde istihdam ettikleri işgücünün emek sürecinin kontrol altına alınmasında sorumlu otonomiye dayalı denetim uygulamalarını devreye sokmaktadır. Örgüt kültürü oluştırmaya ve çalışanlarla örgüt arasında bağ kurmaya dönük ve çoğunlukla İKY uygulamaları şeklinde kendisini gösteren bu faaliyetler, işgücünün örgütlenme düzeyini zayıflatma noktasında da son derece önemli etkiler yaratmaktadır. Bu sayede işletmeler bir yandan sendikasıızlaştırılırken öte yandan toplu pazarlık sistemi lağvedilerek ekonomik ve sosyal haklar geriletilmektedir.

Bu sayede sorumlu otonomi aracılığıyla işçilerin firma ile uzun dönemli bir ilişki kurması, işçilerin kariyer planlarıyla firmanın gelecek hedefleri arasında uyumlaştırmanın sağlanmasıyla gerçekteşmektedir. İşletme yönetimleri aslında bu açıdan bakıldığından herhangi bir zora dayalı durum söz konusu olmadan bir başka deyişle rızayı üretmek suretiyle işçilerin işbirliğini elde etmektedirler. Önceki denetim biçimlerinde zorlayıcı bir dışsal denetim söz konusu iken sorumlu otonomiye dayalı denetimde zorlayıcılık ortadan kalkmaktadır.

Hiç kuşku yok ki sorumlu otonomi koşulları altında, semptomatik bir biçimde, örgüt kültürü işçinin kendisini ifade etmekten çok işletmenin kendini ifade etme biçimi haline gelmektedir. İşletmeler birer aile formuna dönüşürken, bu aile içinde yer alan işçilerden de belirli tutum ve davranışların geliştirilmesi beklenmektedir. İşçiler bunu gerçekleştirdikleri ölçüde işletme içerisinde kariyer basamaklarını tırmanabilirler. İşçilerden beklenen tutum ve davranışlar iş tanımlarına göre farklılaşmaktadır. Buna göre, en düşük düzeydeki işlerde genellikle beklenen kural odaklı davranıştır. Yönetim tarafından belirlenmiş kurallara riayet bu aşamada arzu edilen davranış biçimidir. Orta düzeydeki işlerde ise, tahmin edilebilirlik ve güvenilirlik ön plana çıkmaktadır. Gerçekleşen işlerin, işletmenin rekabetçi yapısının korunması ve geliştirilmesi noktasında önemi arttıkça işçilerin de kuşkusuz sorumlulukları artmakta ve tahmin edilebilir ve güvenilir olmaları bu noktada işletme yönetimleri açısından önem taşımaktadır. Üçüncü ve son tutum ve davranış şekli ise, tahmin edileceği üzere üst düzeyde işlerde geçerli olanlardır. Bu tarz işlerde çalışanlardan beklenen ise temelde işletmenin hedef ve değerlerini içselleştirmek ve bu sayede tam anlamıyla rızanın üretilmesini sağlamaktır. Sorumlu otonomi bu noktada, sadece gerçek kişiler arasında hiyerarşik bir yapı kurmakla kalmaz aynı zamanda hangi işçinin iyi işçi olduğunu nitelenebilirlik yönünde işletme içerisinde bir karakter hiyerarşisi de oluşturmaktadır (Edwards, 1980, s. 151).

Tıpkı basit ve doğrudan denetim stratejilerinde olduğu gibi sorumlu otonomi de işgücü direnişi bağlamında Polanyici anlamda karşıt hareketini yaratmaktadır. Sorumlu otonomi temelinde gerçekleşen emek sürecinin denetimi her ne kadar kolektif direnişlerin baskılanması noktasında olumlu etkiler doğursa da beklenmedik bir biçimde bireysel direnişlerde önemli artışlara yol açmıştır.

İşçiler arasında yaptıkları işe karşı derin bir hoşnutsuzluk, küskünlük, motivasyon düşüklüğü ve doyumsuzlukla yani yabancılaşma ile kendisini gösteren bu süreç zamanla işçilerin işletme yönetimi tarafından istenen hedeflere uyum sağlamayı reddetme ve yalnızca kendi amaçlarını gerçekleştirme yönünde bir çizgi izlemelerine neden olmuştur. Bu durum ise beraberinde işletmenin en temel hedeflerinden biri olan verimliliğin azalması sonucunu doğurmuştur. Edwards işletmelerde yaşanan bu sorunu çözmeye dönük atılacak adımın genel olarak üretim alanının dışından, işgücü piyasalarından geldiğini ifade etmektedir (Edwards, 1980, s. 157). Günümüzde sorumlu otonominin bireysel düzlemde yarattığı sorunlara yönelik çözüm önemli ölçüde üretim alanının dışından gelmektedir. En genel anlamda sosyal haklar ve işgücü piyasasının düzenlenme tarzı temelinde ortaya çıkan ve bu anlamda işgücü piyasalarını kutuplaştıran ve bölen müdahaleler makro düzeyde yeni bir denetim biçimini ortaya koyarken aynı zamanda mikro düzeydeki denetimi tamamlayıcı bir nitelik de arz etmektedir. Bir başka

deyişle burada denetimin bir ayağını işyerinin dışına taşınmak suretiyle denetim olgusunu en geniş anlamda siyasal iktisatla bağının kurulması amaçlanmaktadır (Nurol, 2014, s. 67).

2.4. Üretimin İdeolojik ve Politik Yapısına Gömülü Denetimi: İdeolojik Denetim

Üretimin ideolojik ve politik yapısına gömülü denetim anlayışı tıpkı diğer denetim stratejilerin vücut bulma tarzı gibi kendisinden önceki denetim stratejisinin bağrından doğmuştur. Littler ve Salaman'a göre emek sürecinin denetimini yalnızca üretim anının incelenmesi ile anlamak yetersizdir. Bu anlamda sadece organizasyona ait durumlar değil buna ilave olarak organizasyon dışında ve organizasyon üzerinde doğrudan ya da dolaylı etkiler yapabilecek denetim süreçlerinin de dikkate alınması gerekmektedir (Littler ve Salaman, 1982, s. 266).

Burawoy'in emek süreci çözümlemesi aslında tam olarak Littler ve Salaman'ın ortaya koyduğu bu bakış açısını destekler bir nitelik taşımaktadır. Burawoy kendinden önceki düşünürlerden farklı olarak üretim alanını politik bir alan olarak okumuş ve buradan hareketle de farklı bir kavramsallaştırmaya gitmiştir.

Ona göre üretim süreci birbirinden farklı iki politik momente sahiptir ve bu momentler aracılığıyla üretim sürdürülmektedir. Bunlardan ilki, kapitalist toplumsal formasyonda işin örgütlenmesinin politik ve ideolojik etkilere sahip olmasıdır. Bir başka deyişle, üretim süreci içerisinde yer alan çalışanların hammaddeleri yararlı şeylere dönüştürürken aynı zamanda belirli toplumsal ilişkileri üretmekte ve üretilmiş olanları yeniden deneyimlemektedir. İkinci politik moment ise, emek sürecinin ile birlikte üretim ilişkilerini biçimlendiren özgün politik ve ideolojik aygıtların bulunmasıdır (Burawoy, 2015, s. 17-18).

Burawoy bu iki momenti genel olarak üretim rejimi özel olarak ise fabrikada ortaya çıkan biçimi olarak fabrika rejimi şeklinde kavramsallaştırmaktadır. Burawoy'e göre, üretim süreçleri aynı iken fabrika rejimleri farklılaşabilir. Fabrika rejimleri doğrudan emek süreçlerini biçimlendirdiğinden aynı üretim süreçlerinin söz konusu olduğu yerde farklı emek süreçleri görmek mümkündür (Staples, 1987). Bu bağlamda kapitalizmin tarihi de farklı rejimlerin ve farklı emek süreçlerinin deneyimlendiği bir tarihtir.

Kapitalizmi kendisinden önceki toplumsal yapılardan ayıran en temel özellik kafa ve kol emeği ayrışmasından ziyade artığa el koyma biçiminde yatmaktadır. Burawoy'e göre, örneğin feodalizm ve kapitalizm arasındaki ayrılığın temeli de tam burada düğümlenmektedir. Feodal toplumda artığa el koyma daha çok zora dayalı ve görünür bir biçimde gerçekleşirken, bu durum kapitalist toplumda emek sürecinin içine gömülmüş, gizlenmiş ve güvence altına alınmış bir şekilde gerçekleşmektedir. Bu anlamda daha en başından üretim alanı iktisadi olduğu kadar ideolojik ve politiktir.

Kapitalist denetim yani bir başka deyişle artığın eş zamanlı olarak gizlenmesi ve güvenceye alınması, emeğin zihinsel ve bedensel ayrılma biçimine sınırlar koymaktadır. Buna göre emeğin zihinsel ve bedensel ayrılmasının daha sınırlı olduğu durumlarda kuşkusuz artığın gerçekleşme biçimi daha görünür olurken daha derinleşmiş bir ayırım bu seferde artığın güvenceye altına alınmasını tehlikeye sokacaktır. Aslında kapitalist emek süreçlerinin tarihsel süreç içerisinde yaşadığı değişim de tam bu noktada düğümlenmektedir. Ayrımda meydana gelen biçimsel değişimler beraberinde emek süreçlerini de dönüştürmektedir. Kapitalist toplumda ortaya çıkan ekonomik krizlerin nedenlerini de burada aramak mümkündür. İster küresel düzeyde isterse yerel düzeyde olsun ayrılmaya ilişkin üst ve alt sınırların dışına çıkılması ya da bir başka deyişle artığın görünür kılınması ya da güvence altına alınamaması gibi hususlar kapitalizmde krizle sonuçlanmaktadır (Burawoy, 2015, s. 82).

Burawoy, kapitalist üretim ilişkilerinin emek süreci bağlamında yaşadığı bu dönüşümü “zor” ve “rıza” kavramları üzerinden okumanın daha doğru olduğunu ifade etmektedir. Ona göre kapitalizmin tarihi, bir anlamda “zor” ve “rıza”nın da üretimi tarihidir. Emek sürecinin denetiminde zaman zaman zor bir başka deyişle baskı bir enstrüman olarak kullanılmış zaman zaman ise rızanın üretimi bir başka deyişle denetimin içselleştirildiği ve çalışanlar tarafından bilinçli olarak ya da bilinçsizce kendi kendilerini denetledikleri durumlar zora üstün gelmiş ve kullanılmıştır.

Burawoy, zaman zaman zorun zaman zaman da rızanın üstün geldiği bu durumu üretim rejimlerine ilişkin tipolojiler temelinde okumaya çalışmıştır. Buradan hareketle “despotik” ve “hegemonik” üretim rejimleri şeklinde iki genel tipoloji formüle etmiş olan Burawoy, bunların kendi alt varyantlarını ise kapitalizmin tarihsel gelişim süreciyle ilişkilendirerek ortaya koymuştur. Emek rejimleri arasındaki farklılığı da; emek süreci, emeğin yeniden üretimi, firmalar arası rekabet ve devlet politikaları gibi dört faktörle incelemiştir.

Bu anlamda despotik üretim rejimleri, işçi sınıfının zor ile disiplin edildiği süreçleri ve pratikleri kapsarken, buna karşın hegemonik üretim rejimleri, devletin işgücü piyasalarında bir aktör olarak konumlandığı, piyasayı düzenlemeye dönük önlemler aldığı ve bu anlamda çalışma hayatına ilişkin olarak çalışma süreleri, sosyal sigorta, iş sağlığı ve güvenliği gibi politika önlemleri aracılığıyla devletin Burawoy’ci anlamda bizzat fabrikaya girdiği ve taraf olduğu süreçleri ve pratikleri kapsamaktadır (Bulut, 2015, s. 390).

Burawoy geliştirmiş olduğu bu tipolojileri, kapitalizmin erken dönemlerinden başlayarak, tarihsel gelişim içinde farklı coğrafyalarda ortaya çıkan örneklerin üzerine inşa etmiştir. Bu bağlamda despotizmi kendi içerisinde patirarkal, paternalist ve piyasa despotizmi olarak üçe

ayırılmış, hegemonik rejimleri ise, hegemonik ve hegemonik despotizm olmak üzere iki biçimde dönemselleştirmiştir.

Burawoy tarihsel süreç içerisinde kapitalist üretim tarzında görülen ilk üretim rejiminin patriarkal despotizm olduğunu ifade etmektedir. Ataerkillik olarak da ifade edebileceğimiz patriarkal kavramı, temelinde erkeğin egemenliğine dayalı bir örgütlenme biçimidir. Burawoy'a göre bu üretim rejiminde, emek sürecinin denetimi ataerkil aile birimindedir. Üretim, ailenin diğer üyeleri üzerindeki baba egemenliğine dayanır ve büyük ölçüde alt sözleşmeye dayalı ilişkilerle yürür. Burada, işçinin işverene gerçek bağımlılığından söz etmek için henüz erkendir (Webster, 2010).

Patriarkal despotizmde denetim unsuru önemli ölçüde ailedeki erkek figüründe toplanmıştır. Denetim dışsal olarak ve zora ya da baskıya dayalı bir biçimde gerçekleşmektedir. Üretim aile içinde ve tek bir çatı altında gerçekleştiğinden emek sürecinin kontrolüne dönük eylemler oldukça ilkel ve basit düzeydedir.

Bu dönemde yaşanan teknolojik değişimler, aile biriminin üretimi örgütleyici işlevlerinde önemli kırılmalar gerçekleştirir. Hane reisinin, ailenin diğer üyeleri aracılığıyla emek süreci üzerinde sürdürdüğü denetim, kadın ve çocuk işçilerin “bağımsız” işgücü olarak fabrikalarda istihdam edilmesiyle birlikte ciddi sorunlar doğurur. Çalışma saatlerinin azaltılması, kadın ve çocuk işçi çalıştırmaya ilişkin kısıtlamaların getirilmesi gibi, ilk işçi eylemelerinin başlıca talepleri de bu anlamda patriarkal üretim rejiminin çözülmesiyle yakından ilişkilidir.

Burawoy'e göre, patriarkal despotizme dayalı üretim rejiminin çözülmeye başlaması aşama aşama emeğin sermayeye tabiiyeti sürecini genişletmiştir. Kuşkusuz buradaki tabiiyet biçimsel bir düzeydedir. Emek, ücretli emek gücüne dönüşmeye başlamakta ve sermaye açısından artı değer üretir bir biçimde çalışmaya başlamaktadır. Biçimsel tabiiyette emek sürecinin karakterinde bir değişiklik meydana gelmez, sadece sermaye bir önceki dönem olan patriarkal despotizmden farklı olarak emek sürecinin denetimini kendi kontrolü altına alır.

Burawoy bu döneme ilişkin üretim rejimini paternalist despotizm olarak adlandırmaktadır. Paternalist despotizm döneminde hem ataerkil otorite, hem de emek süreci üzerindeki denetim aile biriminden fabrika sahibine geçer. Ancak aile birimi hala üretim noktasındadır ve emek sürecinin denetimi ailenin elinde olmasa bile hala onun aracılığı ile sağlanır. Teknolojik açıdan emek sürecinin denetimini dönüştürecek önemli bir değişiklik söz konusu değildir (Zhang, 2015).

Paternalist despotizmin çözülmesi süreci kuşkusuz kapitalizmin gelişimi ve bu bağlamda artan rekabet baskısı ile doğrudan ilintilidir. Çünkü rekabetin artması ve piyasa anarşisi olarak da adlandırılan devletin düzenleyici ilkelerle piyasaya müdahale etmediği ve çok sayıda firmanın

birbiriyle rekabet içinde yer aldığı bu durumda, işverenler kaçınılmaz olarak teknolojiye yatırım yapmak zorunda kalmışlardır. Üretim sürecinde teknolojik yoğunlaşma düzeyinin artması ise emeğin sermayeye olan tabiiyetinde önemli değişimlere yol açmıştır. Bu anlamda emek, biçimsel tabiiyetten sermayenin gerçek tabiiyetine doğru dönüşüm yaşamıştır.

Burawoy tarafından piyasa despotizmi olarak adlandırılan bu emek rejimi, fabrika tipi üretim yapılarının egemen olduğu, iş akış süreçlerinin önemli ölçüde makineler aracılığıyla gerçeklemeye başladığı, emek sürecinin daha derin bir işbölümüne tabi olduğu, denetimin çoğunlukla doğrudan denetim biçiminde gerçekleştiği ve tam anlamıyla sermayeye geçtiği bir dönemdir. Bu anlamda paternalist despotizmde de emek sürecinin denetimi sermaye tarafından gerçekleştirilmekteydi ancak bu denetim aile aracılığıyla sağlanırken yeni dönem olan piyasa despotizminde aile devreden çıkarılmış ve teknolojik yeniliklerin üretim sürecinde meydana getirdiği değişimlere bağlı olarak, sermaye denetime tek elden haiz konuma gelmiştir (Zhang, 2015).

Piyasa despotizminin dört varoluş koşulu bulunmaktadır. Bunlardan ilk ikisi yukarıda da belirtildiği üzere, firmalar arası rekabet ve emeğin sermayeye gerçek tabiiyetidir. Piyasa despotizminin üçüncü koşulu ise işçinin bir ücret karşılığında emek gücünü satmaya başlamasıdır. İşçinin işverene karşı bu bağımlılığı işçilerin geçim araçlarının tümüyle ellerinden alınması şartına bağlıdır ki Marx bu durumu tam mülksüzleşme kavramı ile ifade etmektedir. Piyasa despotizminin dördüncü ve son koşulu ise devletin işverenler arasındaki ilişkileri ya da üretim süreci ile üretim aygıtları arasındaki ilişkileri doğrudan düzenlememesi sadece üretimin dış koşullarını düzenlemesidir. Burawoy'a göre üçüncü ve dördüncü koşul, sorunlu olmakla birlikte buralarda meydana gelecek herhangi bir değişim fabrika/üretim rejimlerini doğrudan etkileyecek olup rejimlerin belirlenmesinde hayati öneme sahiptir (Burawoy, 2015, s. 120).

Despotik üretim rejimleri; emek süreçleri, piyasa güçleri, işgücünün yeniden üretimi ve devlet yapısının doğası gibi faktörlere bağlı olarak zaman ve mekân bağlamında farklılıklar göstermektedir. Bir ülkede aynı dönemde üretim sürecinde paternalist despotizm görülebileceği gibi piyasa despotizmine özgü özellikleri görebilmek de mümkündür. Bu anlamda burada önemli olan üretim ve emek sürecinin örgütlenme düzeyi ve biçimidir.

Despotik üretim rejimleri, emek sürecinin denetimi noktasında her ne kadar temel düzeyde birbirinden farklılaşıyor olsa da denetimin genel tarzı anlamında önemli ölçüde benzerlikleri içerisinde barındırdığını söylemek mümkündür. Her üç despotik üretim rejiminde de denetim zora ya da baskıya dayalı olarak sürdürülmektedir. Bu anlamda denetimin uygulayıcısı değişse bile denetimin biçimi aynıdır. Denetim dışsal bir biçimde ve emeği baskılamaya dönük bir şekilde gerçekleştirilmektedir.

Burawoy'e göre, kapitalizmin tarihsel gelişim seyri içinde despotik üretim rejimlerini hegemonik üretim rejimleri takip etmiştir. Bu anlamda emek sürecinin denetiminin zora dayalı bir biçimde gerçekleştiği despotik rejimler yerini rızanın üretimine dayalı rejimlere bırakmıştır. Despotik rejimlerden hegemonik rejimlere geçişte en temel rol oynayan kurum devlettir. Bu geçişte işgücünün yeniden üretiminin işyerindeki üretici faaliyete bağlayan bağların kopmasına dönük iki farklı devlet müdahalesi biçiminin son derece etkili olmuştur. Bunlardan ilki sosyal sigortalara ve asgari ücrete ilişkin düzenlemeler, ikincisi ise kolektif hakların tanınmasına ilişkin düzenlemelerdir. Bu düzenlemelerle birlikte bir yandan işgücünün yeniden üretimini üretime katılmadan bağımsız hale gelmesi sağlanmış ve ücretlerin aşağı yönlü hareketine dayalı bir baskı unsurunun oluşumu engellenmiş diğer yandan ise sendikaların tanınması, toplu pazarlığın ve şikâyet mekanizmasının bir hak olarak tesis edilmesi ile de keyfi işten çıkarma, ücret kesintileri ve para cezalarının bir tehdit unsuru olarak kullanılması engellenmiştir (Burawoy, 2015, s. 164-165).

Devlet müdahalesinde yaşanan bu değişim sonucunda artık işletme yönetimleri sadece ve tamamen piyasanın ekonomi kırbacına bağlı bir despotizm dayatması mümkün değildir. İşçilerin yönetimle işbirliği hususunda artık ikna edilmeleri gerekmektedir. Zorun rızaya baskın geldiği erken kapitalizmin despotik rejimleri yerini rızanın hüküm sürdüğü hegemonik rejimlere bırakmak zorundadır. Görüldüğü üzere üretim rejiminin genel yapısı emek sürecinden ve firmalar arası rekabetten bağımsız bir biçimde devletin sisteme yönelik yapmış olduğu müdahale ile yeniden biçimlenmiştir. Bu anlamda despotik rejimler işgücünün yeniden üretimi ile emek sürecinin birliğine dayanırken hegemonik rejimler bu ikisinin sınırlı olmakla birlikte belirgin bir biçimde ayrışmasına dayanmaktadır (Burawoy, 2015, s. 165).

Hegemonik üretim rejimlerinin tesisi kapitalizmin dinamikleri ile doğrudan ilintilidir. İlk dönemde, sermayenin kar arayışı ve artan rekabet olgusu, sermayenin sömürüyü despotik rejimler aracılığıyla yoğunlaştırmasına yol açmıştır. Bu durum kuşkusuz beraberinde 1929 ekonomik krizi ve sonrasında da kendisini gösteren eksik tüketime dayalı ekonomik krizlere ve kolektif işçi direnişlerine neden olmuş ve yaşanan bu sorunların çözümünde devlet müdahalesi bir gereklilik olarak ortaya çıkmıştır. Bu tür bir devlet müdahalesinin gerekliliği kapitalizmin gelişme mantığından kaynaklanmakla birlikte müdahalenin biçimi ve hızı kapitalizmin uluslararası düzeyde eşitsiz ve bileşik gelişimi ve devletin uluslararası sistemle eklemlenme biçimiyle de doğrudan ilişkilidir (Burawoy, 2015, s. 167-168)

Her ne kadar despotik rejimler yerini hegemonik rejimlere bıraksa ve bununla birlikte işçinin kendisini yeniden üretmesinin ana kaynağı işyerinden uzaklaşsa, devlet müdahalesi ile işçinin yeniden üretiminin işyerindeki üretici faaliyetlerden kopması söz konusu olsa da işçilerin halen

kendilerini yeniden üretmek için ihtiyaç duyduklarından daha fazlasını üretmeye dönük bir çaba içerisinde oldukları görülmüştür. Despotik rejimler açısından bakıldığında zora dayalı bir denetim altında bu durum anlaşılabilir bir nitelik arz ederken devletin müdahalesi sonucu sermayeye olan bağımlılıklarında meydana gelen azalmaya rağmen neden hala benzer bir süreç gerçekleşmektedir? Burawoy bu soruya “oyun” ve “rızanın üretimi” kavramları ile cevap vermektedir. Ona göre, yöneticiler, çalışmayı bir oyun gibi örgütlemek suretiyle işçilerin rızasını elde etmeye dönük yeni bir strateji geliştirmişlerdir.

“Oyun” kavramı ve bunun üretim içi ilişkiler ve üretim ilişkilerindeki konumu Burawoy’ın analizinde oldukça önemli bir yer oluşturmaktadır. Burawoy’e göre oyun, kuralların, tercihlerin ve bunlara bağlı olarak gerçekleşmesi muhtemelen farklı sonuçların bir arada bulunduğu bir süreçtir. Ona göre oyunları çekici kılan şey, sonuçlanma biçimindeki belirsizlik ve alternatif stratejiler arasında tercih yapabilme olgusudur. Ancak buradaki temel sorun şu noktada düşünülmektedir. Kişi oyunun içindeyken bir başka deyişle oyunu oynarken oyunun kurallarını ve amacını sorgulayamaz. Bu durum ise, başta oyunun tasarlanma amacını gizilleştirerek amaca dönük rızanın üretilmesi ve yeniden üretilmesine yol açar. Ona göre oyunlar kapitalist üretim modelinde artığın gizlenmesi ve güvenceye alınması hususunda ihtiyaç duyulan ideolojik argümanların oluşturmasına hizmet eder. Bir başka deyişle, oyunlara katılım bir yandan işçiler ile yönetim arasındaki ilişkilerinin eşgüdümünü sağlarken öte yandan üretim ilişkilerini temel amaçlarını gizleyici etkileri de içerisinde barındırır (Burawoy, 2015, s. 62-63).

Burada sorulması gereken bir diğer önemli soru ise kapitalist toplumsal formasyonda oyunu ve bu oyunun sınırlılıklarını kim belirlemektedir? Oyunun amacı ve kuralları kim tarafından ve nasıl konmaktadır? Burawoy bu sorulara işletmenin yönetim kademesi olarak cevap vermektedir. Yönetim oyunu dizayn etmek suretiyle bir yandan çalışanların işletmeye uyum sağlamasına zemin hazırlarken diğer yandan örtük bir biçimde işbirliğinin sağlanması suretiyle artığı güvence altına almaktadır. Ona göre oyuncular yani çalışanlar oyunun kurallarına uydukları sürece sorun yoktur. Ancak oyunun sınırlarının bir kez dışına çıkıldığında yönetim devreye girmekte ve oyunu açık bir biçimde feshederek zora dayalı sistemleri devreye sokmaktadır (Burawoy, 2015, s. 64-65).

İşletme yönetimleri bu anlamda rıza üretimini geliştirmiş oldukları birtakım araçlarla işçilerin zihninde illüzyon yaratmak suretiyle gerçekleştirmektedir. Yönetim, bu illüzyonlar yani stratejiler aracılığıyla işçileri etkilemekte, dönüştürmekte ve bu sayede üretim sürecinden kaynaklanan çatışmaları azaltarak sınıf bilincini zayıflatmaktadır (Rollag, vd., 2005).

Burawoy bu illüzyon temelli denetim stratejilerini “ideolojik denetim” olarak kavramsallaştırmaktadır. Bu anlamda işletme yönetimleri bu stratejiler aracılığıyla rızanın üretimini sağlamak suretiyle denetimi ideolojik olarak gerçekleştirmektedir. Kuşkusuz işveren tarafından artı değeri azamileştirmek ve sermaye birikiminin istikrarını sürekli kılabilmek için denetim zorunludur. Fakat emek sürecinin denetimi, sadece baskı üzerinden gerçekleşmemekte bu anlamda denetlenen işçinin rızasının alınması gereken durumlar da söz konusu olabilmektedir. İdeolojik denetim işte bu ihtiyacı karşılayacak bir nitelik arz etmektedir. İdeolojik denetimde temel hedef, işverenin denetimini görünmez kılmak suretiyle emek sürecine içselleştirerek üretim sürecinde sınıf dayanışmasını ortadan kaldırmak ve emeği sermayeye daha da bağımlı hale getirmektir. Bu denetim biçiminde bekleneceği üzere sınıf yerine birey ön plana çıkarılmakta ve bu şekilde işyeri ile işçinin bütünleşmesinin sağlanması hedeflenmektedir. Kolektivitinin yerini bireyselleşmeye bırakmasının gerekçesini burada aramak mümkündür (Spencer, 2000)

İdeolojik denetim bu anlamda her ne kadar sorumlu otonomiye çağrıştırıyor olsa da sorumlu otonomi, ideolojik denetimin bir anlamda ilkel bir formunu oluşturuyor denebilir. Bir başka deyişle ideolojik denetime dayalı stratejiler rızanın üretimi noktasında sorumlu otonomiye nazaran daha gelişmiş uygulamalara dayanmakta olup, işletme yönetimleri açısından işgücünün niteliği ile doğrudan ilintili bir biçimde gelişim göstermektedir.

İdeolojik denetim bu anlamda hegemonik üretim rejiminin egemen olduğu dönem, refah devleti döneminde egemen olarak uygulanan bir denetim stratejisi olmuştur. Bu dönem, Keynesyen ekonomi politikalarının uygulandığı, devletin bir aktör olarak sistemin içinde yer aldığı ve sisteme müdahale ettiği, emek ve sermaye arasındaki ilişkilere müdahil olduğu ve bu sayede toplumsal bir uzlaşımın sağlandığı bir süreci kapsamaktadır.

Burawoy’e göre, bu dönemin hemen arkasından gelen ve devletin piyasa ile kurduğu ilişkileri köklü bir biçimde değiştiren ve bu anlamda yeni bir ideoloji olarak kendisini gösteren neoliberal ideoloji ise kuşkusuz her alanda olduğu gibi emek rejimleri üzerinde de önemli değişimler yaratmıştır. Kapitalizmin küresel düzeyde hareketliliği, emeğin kolektif niteliği ve dolayısıyla sosyal hakları üzerinde önemli tahribatlara yol açmıştır.

Bu anlamda, refah devletinin krizi ve sonrasında neo-liberal ideoloji ile birlikte devlet anlayışında meydana gelen değişim, işgücünün kendisini yeniden üretme noktasında sahip olduğu piyasaya karşı olan bağımsızlığını önemli ölçüde zedelemiştir. Refah devleti döneminde elde edilen kazanımlar büyük ölçüde kaybedilmiş ve bu durum kaçınılmaz bir biçimde sermaye açısından yeniden zora dayalı denetim sistemlerinin bir araç olarak kullanılabilir hale gelmesinin önünü açmıştır.

Hem zorun hem de rızanın aynı anda hüküm sürdüğü bu dönemi Burawoy, hegemonik despotizm olarak adlandırmaktadır. Bu yeni üretim rejimi altında, sendikasılaştırma, güvencesizleştirme, kuralsızlaştırma ve esnekleştirme stratejileri aracılığıyla daha önceki dönemin baskı biçimleri, paradoksal da olsa hegemonik bir biçim altında yeniden oluşturulmuştur. Küresel rekabetin de etkisiyle işgücü üzerindeki denetimler sermayenin yer değiştirme tehdidi altında yoğunlaşmıştır. Bu yeni rejimin inşası, devletin iki önemli özelliği tahrip edilerek gerçekleşmektedir; bir yandan refah devleti politikaları ile elde edilen kazanımlar zayıflatılmakta ve işçilerin alternatif geçim kanalları daraltılmakta ya da tümüyle ortadan kaldırılmakta iken diğer yandan ise kapitalistlerin despotik niteliğe yönelmelerini kısıtlayan yasal ve kurumsal düzenlemeler zayıflatılmaktadır. Kısmi süreli çalışma, alt işverenliğe dayalı çalışma ya da geçici istihdam biçimleri yalnızca işgücü maliyetlerini düşürmenin araçları değildir. Bu anlamda esnek istihdam biçimleri, işçilerle yönetsel mücadeleye girmeksizin, işgücünü üretim noktasında güçsüz kılınmasına ve parçalanmasına da hizmet etmektedir (Nichols, vd., 2004).

Günümüzde hegemonik despotizm dolayımında ortaya çıkan bu denetim biçimini istikrarlı kılmaya dönük işletme içinde uygulanan en önemli stratejilerin başında toplam kalite yönetimi ve tam zamanına üretim anlayışı gelmektedir. Emek sürecinin organizasyonunda önemli değişiklikler yaratan bu üretim anlayışı, yoğunlaştırılmış bir denetim ve güçlü bir yönetim disiplini ile tanımlanmaktadır. Hegemonik rejimlere özgü bir denetim biçimi olarak güçlü bir firma kültürünün oluşturulması ve bu doğrultuda çalışanların öznelliklerinin firma hedeflerine tabi kılınması, tam zamanında üretim anlayışının temelini oluşturmaktadır. Bu yönüyle işçinin zihnini dönüştürmeyi amaçlayan yeni yönetim rejimleri, bir tür zihinsel denetim modeli olarak işlev görmektedir. Ancak bunun yanı sıra despotik üretim rejimlerine özgü denetim biçimi olarak da dışsal kontrolün, sıkı denetim ve gözetim uygulamalarının ön planda olduğu, istatistiki ölçümlere ve katı bir standardizasyona dayalı yapısı ile baskıcı bir nitelik taşımaktadır (Balkız, 2013, s. 189).

Hegemonik despotizm dolayımında ortaya çıkan bu denetim biçimini istikrarlı kılmaya dönük işletme dışından üretilen en temel stratejiler ise işsizliğin ve borçluluğun üretimidir. De Gaulejac'a göre rızanın üretimi her zaman çalışanlar tarafından bilinçsizce üretilmez zaman zaman bizzat çalışanlar tarafından bilerek ve isteyerek de kabul edildiği durumlar söz konusu olabilir. İşsizlik ve borçluluk tam da böyle bir işlevi yerine getirmektedir. Bir başka deyişle hegemonik despotizme dair despotik özellikler, bizzat işletme dışından kaynaklanan politikalar aracılığıyla da üretilmektedir.

İşsizlik içinde bulunduğumuz dönemde gelir eşitsizliği ile birlikte kapitalist sistem tarafından üretilen ve insanların karşı karşıya kaldığı en temel sosyal sorunların başında gelmektedir. Kuşkusuz işsizliğin yani Marx'ın ifadesi ile yedek işgücü ordusunun yüksek olması, başta çalışma koşulları olmak üzere sosyal haklar üzerinde olumsuz yönde etkiler yaratmaktadır. Üretim sürecinin dışında bu denli insanın yer alması, kendileri ile benzer nitelikte olup da üretimde yer alan insanlar üzerinde önemli ölçüde baskı oluşturmaktadır. Çünkü bu kişiler aynı işi diğerlerine nazaran daha düşük ücretlerle daha kötü çalışma koşulları ile yapma konusunda istekli olabilirler. O yüzden işsizliğin artması bir başka deyişle, yedek işgücü ordusunun hacimsel anlamda büyümesi mevcut çalışanları olumsuz yönde etkilemekte ve bilinçli bir şekilde rıza üretim süreçlerine katılmaları noktasında zorunluluk doğurmaktadır. Özellikle içinde bulunduğumuz dönemde teknolojik alanda meydana gelen değişimlere paralel olarak yapılan işlerin bir kısmı kısa bir süre içerisinde öğrenilip kolaylıkla kavranabilmektedir. İşgücünün kolay bir biçimde ikame edilebilmesine yol açan bu durum sektörel ve ülke düzeyinde yaşanan yüksek işsizlik oranları ile birleştiğinde ise mevcut çalışanlar açısından rızanın bilinçli bir şekilde üretimini pekiştirmektedir.

Bu anlamda işsizliğin varlığı, çalışanların gerek bireysel düzlemde gerekse kolektif olarak iradelerini kırmakta, iş akış süreçlerinde var olan olumsuzluklara tepki göstermelerini engellemek suretiyle rıza göstermelerine neden olmaktadır (Güldöşüren, 2019, s. 131).

Kuşkusuz işsizlik gibi çalışanları bilinçli bir biçimde rıza üretimine zorlayan bir diğer faktör de borçlanmadır. Borçlanma; salt bir ekonomik sorun olmaktan öte, insanların davranışlarını biçimlendiren ahlaki değerlerin kökenine nüfuz eden önemli bir denetim işlevi görmektedir. Bu anlamda borçlanma, insanın davranışlarını yönetmek suretiyle mevcut öznelliklerin yıkımına yol açarken, suçluluk, huzursuzluk, sorumluluğun bireyselleşmesi gibi yeni öznellik biçimlerinin üretilmesine de neden olmaktadır. Bir başka deyişle, borç aracılığıyla insanlar üzerinde yeni bir hafıza oluşturulmaya çalışılmaktadır (Demirtaş, 2018, s. 42).

Demirtaş'ın dile getirdiği üzere, bu hafıza üretimi aslında ideolojik denetim pratiklerine de kapı aralamaktadır. Çünkü mevcut kapitalist sistemde ayakta kalabilmek ve yaşamını devam ettirmek için borçlanma yoluna giden insanların bu borcu ödeme süreçleri içinde farklı olasılıklar arasında seçim imkânları önemli ölçüde azalmaktadır. Borçlandırılmış insan, borcunu ödeyebilmek için, eylemlerini, tavır ve davranışlarını borcun belirlenmiş olduğu sınırlar içerisinde tutmak zorundadır (2018, s. 45). Bu zorunluluk kaçınılmaz bir biçimde çalışma hayatında rızanın üretimi ile sonuçlanmaktadır. Çalışanlar çoğu zaman mevcut koşulların farkında olmalarına rağmen borçlu olmaları nedeniyle farklı bir irade gösterememekte ve borçları, davranışlarını biçimlendiren bir faktör olarak işlev görmektedir.

Burawoy, bu anlamda devlet müdahalesinin biçimi ve düzeyine bakılmaksızın içinde bulunduğumuz dönemde gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerin tamamında hegemonik rejimlerin despotik bir yön geliştirdiğini ifade etmektedir. Verilen tepkiler üretim aygıtları ile devlet aygıtları arasındaki farklılığı yansıtmakla birlikte temelde yatan dinamik sermayenin hareketliliği ve uluslararası işbölümünde meydana gelen değişimle birlikte yeni bir döneme geçilmiş olduğu yönündedir (Burawoy, 2015, s. 200).

Sonuç

Kapitalist üretim ilişkilerinde meydana gelen değişim beraberinde görüldüğü üzere emek süreçlerini ve bu süreçlerin denetimini önemli ölçüde dönüştürmüştür. Üretim sürecinin bilgisinin aşama aşama parçalanması ve emeğin soyut bir emek gücüne dönüşmesi hiç kuşku yok ki sürecin denetiminin bir yönetim sorunu olarak kendisini göstermesine yol açmıştır.

Bu yönetim sorunu tarihsel süreç içerisinde ilk olarak zora dayalı bir biçimde giderilmeye çalışılmıştır. Basit denetim olarak da adlandırılan bu kontrol biçimi henüz gerçek anlamda fabrikaların ortaya çıkmadığı dönemde uygulama alanı bulmuştur. İşverenin üretim sürecinde bizzat yer aldığı ve işçilerin onun tarafından denetlendiği yani güç ve iktidarın işverende cisimleştiği bu süreç ticaretin gelişmesine paralel bir biçimde işçi sayısında meydana gelen artışla sürdürülebilir olmaktan çıkmış ve yerini doğrudan denetim stratejisine bırakmıştır.

Üretimin fiziksel yapısına gömülü bir biçimde sürdürülen doğrudan denetim stratejisi bu niteliğiyle basit denetime nazaran denetimin görünür olma sorununu ortadan kaldırmıştır. Fordist birikim rejiminin egemen olduğu dönemde yaygın uygulama alanı bulan doğrudan denetim, üretim sürecinde artan ölçüde teknoloji kullanımına dayanmıştır. Emek sürecinin kontrolü bu anlamda makineye içkin hale getirilmiştir. Ancak bu denetim biçimi de zamanla işgücünün homojenleşmesi, uygulama maliyetleri ve kolektif direnişleri pekiştirmesi gibi sorunlar nedeniyle önemli çatışmaları beraberinde getirmiştir.

İşletme yönetimleri emek sürecinin denetimi noktasında yaşanan bu sorunu, denetimi üretimin fiziksel yapısının yanı sıra sosyal ve organizasyonel yapısına gömerek çözmeye çalışmışlardır. Sorumlu otonomi olarak adlandırılan bu denetim stratejisi ile doğrudan denetimin yarattığı çelişkilere bir cevap oluşturulması ve işletme içindeki kurumsallaşmış hiyerarşik gücün kullanılması amaçlanmıştır. Görev tanımları belirlenmiş, işletme içi yükselme, ücretlendirme ve performansa ilişkin kriterlerin saptanması ile denetimin şirket politikası ve şirket kuralları içerisinde gerçekleştirilmesi sağlanmıştır.

İşletmelerde üretim ilişkilerinde meydana gelen değişim ile birlikte beyaz yakalı ve mavi yakalı işgücü ayrımı temelinde beyaz yakalı işgücüne yönelik olarak sorumlu otonomiye dayalı

denetim stratejileri uygulanırken mavi yakalı işgücü ise doğrudan denetime dayalı kontrol biçimlerine tabi tutulmuştur.

Tıpkı diğer denetim biçimlerinde olduğu gibi sorumlu otonomiye dayalı denetimler de işyerinde birtakım direnişlerle karşılaşmış ve çelişkilerin doğmasına yol açmıştır. Bu denetim stratejisi ile birlikte işçilerin heterojenleştirilmesi suretiyle bir önceki dönemin temel çatışma alanını oluşturan kolektif hareketlerin önüne geçilmiş olsa da bu sefer sorunlar işgücünün yabancılaşması ve bireysel direnişler noktasında kendisini göstermiştir.

Yaşanan bu sorunların aşılması denetimde de yeni bir aşamaya geçilmesine yol açmıştır. Özünde çalışanlara baskı kurmak yerine onların rızasına dayalı kontrole dayanan ideolojik denetim stratejisi, üretimin ideolojik ve politik yapısına gömülü bir biçimde gerçekleşmesi noktasında diğer denetim stratejilerinden de farklılık taşımaktadır. Post Fordist üretim ilişkilerinin egemen olduğu sektör ve kurumlarda yaygın bir biçimde uygulama alanı bulan bu strateji denetimin çalışanlar tarafından içselleştirilmesi sürecine dayanmaktadır.

Günümüzün hâkim ana akım stratejisi olan neoliberal ideoloji hiç kuşku yok ki birçok noktada önemli kırılmalara yol açmıştır. Çalışmanın bağlamı açısından bu kırılma emek süreci denetiminde kullanılan stratejiler noktasında da kendisini göstermiştir. Baskı ve rıza temelinde ayrılan denetim stratejileri neoliberal ekonomi politikaları temelinde yeniden dizayn edilmek suretiyle işyerlerinde yaygın bir biçimde bir arada kullanılmaya başlanmıştır.

Kaynakça

- Balkız, Ö. I. (2013). Yeni Üretim/Yönetim Modelleri ve Denetim TZÜ/TKY Modelinde Hegemonik Despotizmin Yükselişi. *Çalışma ve Toplum*, 36 (1), 187-210. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71793/1155190>
- Braverman, H. (2008). *Emek ve Tekelci Sermaye*, (Çiğdem Çıdamlı, Çev.). İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Bulut, E. (2015). Çağrı Merkezlerinde Emek Süreci ve İnatçı Köstebeklerin Deneyimi. *Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Kültürel Çalışmalar Dergisi*, 2(1): 383-390. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/446942>
- Burawoy, M. (2015). *Üretimin Siyaseti: Kapitalizm ve Sosyalizmde Fabrika Rejimleri*. (Çağdaş Gümüşoluk, Çev.), Ankara: Notabene Yayınları.
- Callaghan G, & Thompson P. (2001). Edwards Revisited: Technical Control and Call Centres. *Economic and Industrial Democracy*, 22 (1), 13-37. <https://doi.org/10.1177/0143831X01221002>
- Currie, W. L. (1996). Direct Control or Responsible Autonomy: Two Competing Approaches to the Management of Innovation in Information Systems Projects. *Creative and Innovation Management*, 5 (3), 190-203. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.1996.tb00142.x>
- Demirtaş, M. (2018). Neoliberalizmde Borç ve Öznellik. *Sosyoloji Dergisi*, (37) , 41-52. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/490766>

- Edwards, R. (1979). *Contested Terrain: The transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. (Second Edition). New York: Basic Books.
- Friedman, A. (1977). Responsible Autonomy Versus Direct Control Over The Labour Process. *Capital and Class*, 1 (1), 43-57. <https://doi.org/10.1177/030981687700100104>
- Friedman, A. (1986). Developing the Managerial Strategies Approach to the Labour Process. *Capital and Class*, 10 (3), 97-124. <https://doi.org/10.1177/030981688603000107>
- Güldöşüren, C. (2019). *2000'li Yıllarda Türkiye'de Banka Emek Süreçleri Ve Proleterleşme*. (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hunt, L. (2002). Compliance As Resistance to Normative Control: Evidence From The Corporatisation Of Science in New Zealand. *Labour, Employment and Work in New Zealand*, 1, 198-207. Erişim Adresi: <https://ojs.victoria.ac.nz/LEW/article/view/1232/1036>
- Littler C. R., & Salaman G. (1982). Bravermania and Beyond: Recent Theories of the Labour Process. *Sociology*, 16 (2), 251-269. <https://doi.org/10.1177/0038038582016002006>
- Man, F. (2009). Kapitalist Emek Süreci Teorisi ve Dönüşümü. *E-Akademi: Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi*, Erişim Adresi: <http://e-akademi.org/incele.asp?konu=KAP%DDTAL%DDST%20EMEK%20S%DCREC%DD%20TEOR%DDS%DD%20ve%20D%D6N%DC%DE%DCM%DC&kimlik=185212458&url=makaleler/fman-1.htm>
- Marx, K. (2013). *Kapital: Ekonomi Politîğin Eleştirisi Cilt: 1*. (Mehmet Selik ve Nail Satlıgan, Çev.), (Beşinci Baskı). İstanbul: Yordam Kitap.
- Nichols T., Cam S, Chou W.G., Chun S., Zhao W., & Feng T. (2004). Factory Regimes and the Dismantling of Established Labour in Asia: a Review of Cases From Large Manufacturing Plants in China, South Korea and Taiwan. *Work, Employment and Society*, 18 (4), 663-685. <https://doi.org/10.1177/0950017004047958>
- Nurol, B. (2014). *Beyaz Yakalı Emegın Dönüşümü: Finans Sektöründe Emek Süreçleri*. (Doktora Tezi) Hacettepe Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- O'Dohert, D., & Willmott, H. (2001). Debating Labour Process Theory: The Issue of Subjectivity and the Relevance of Poststructuralism. *Sociology*, 35 (2), 457-476. <https://doi.org/10.1177/S0038038501000220>
- Polanyi, K. (2016). *Büyük Dönüşüm: Çağımızın Siyasal ve Ekonomik Kökenleri*. (Ayşe Buğra, Çev.), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Rollag, K., Parise, S., & Cross, R., (2005). Getting New Hires Up to Speed Quickly. *MIT Sloan Management Review*, 46 (2), 35-41. Erişim Adresi: <https://sloanreview.mit.edu/article/getting-new-hires-up-to-speed-quickly/>
- Sanal, R. (2002). *Türkiye'de Yönetmel Denetim ve Devlet Denetleme Kurulu*. Ankara: TODAİE

- Spencer D. A. (2000). Braverman and the Contribution of Labour Process Analysis to the Critique of Capitalist Production - Twenty-Five Years on. *Work, Employment and Society*, 14 (2), 223-243. <https://doi.org/10.1177/09500170022118383>
- Staples, W. G. (1987). Technology, Control and the Social Organization of Work at a British Hardware Firm, 1791-1891. *American Journal of Sociology*, 93, 62-88. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/228706>
- Şen, S. (2004). *Esnek Üretim-Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkileri*. (Birinci Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Webster, E. (2010). From Critical Sociology to Combat Sport? A Response to Michael Burawoy's "From Polanyi to Pollyanna: The False Optimism of Global Labour Studies. *Global Labour Journal*, 201, 1 (3), 384-387. Erişim Adresi: https://www.academia.edu/56203819/From_Critical_Sociology_to_Combat_Sport_A_Response_to_Michael_Burawoy_s_From_Polanyi_to_Pollyanna_The_False_Optimism_of_Global_Labour_Studies_GLJ_1_2_
- Zhang, J. (2015). From Market Despotism to Managerial Hegemony: The Rise of Indigenous Chinese Management. *Management and Organization Review*, 11 (2), 205-210. Erişim Adresi: <https://www.cambridge.org/core/journals/management-and-organization-review/article/abs/from-market-despotism-to-managerial-hegemony-the-rise-of-indigenous-chinese-management/F0F68A63737608B212ADD594A0958926>

Extended Summary

In the most fundamental sense, control is a process that operates on the basis of examining whether any activity is carried out in accordance with predetermined objectives and rules. From this point of view, the mentioned process is expected to operate on the basis of certain standards and plans. Control, which is an abstract concept in its essence, is the limitation of the actions that are expected to be put forward for the realization of the goals, or to put them in the desired direction. There are two critical issues here. The first one is, how will the control be carried out. Secondly, who will control this process.

Undoubtedly, the answer to these two questions is directly related to the transformation of the relations of production and the labour process in the historical process. When we look at the pre-capitalist production relations, it is known that, although there are some differences in certain periods, the knowledge of the production process is gathered in a single person, namely the "producer/master". In another words, the design and objectification processes of production take place as a result of a person's mental and physical activity.

Gathering the knowledge of the production process from the very beginning to the end, or in other words, from the process in which it is designed in the mind until it becomes object, in a single person also means that this person has the control of the labour process.

This situation, which means the control of labour itself, its object and tools as a whole, has undoubtedly changed significantly with the industrial revolution. Especially, the economic and technological transformations that took place in order to break the unity between the labour itself, that is, the activities that are embodied in the labourer and cannot be separated from it, and the means of labour, have led to a change in the control of the labour process.

The form of control, which emerged on the basis of capitalist production relations and is the first moment of labour process control, is undoubtedly "simple control". Simple control is a product of the 19th century, when capitalism has just developed, businesses have not yet fully developed, they have not reached the form of modern businesses, and they operate with primitive production techniques with limited resources and energy compared to today. In other words, this period is the period when the craft-type production approach was replaced by the factory-type production approach, which gradually became routine.

With the development of trade in parallel with the system of the industrial revolution, the rise of worker number and the pace of institutionalization, this form of control continued to decline gradually. The increase in the number of workers made it difficult to simply directly control the labour process, and workers began to practice resistance in various forms, both individually and collectively. The fact that these resistances led to significant losses in production led employers to seek new forms of control, and they turned to new practices aimed at re-controlling the labour process by making some structural changes in supervision.

From now on, control has begun to be carried out in a way that is embedded in the physical structure of production, in other words, with direct control. The essence of direct control lies in eliminating the qualifications of the employee and transferring it to the enterprise by taking the heart and the detailed knowledge of precision and design from the employees. Business management implements direct control by expanding the division of labour and increasingly mechanizing the production process. In this sense, it is a form of control that develops depending on the increasing use of technology in the production process. In this sense, it is a form of control that develops depending on the increasing use of technology in the production process.

Direct control, differing from simple control, is embedded in the technological structure and the physical structure of production, so it actually has a structural characteristic. It also differs from simple mechanization in that it increases efficiency without changing the elements of control. For example, let's take a woman who works with a typewriter, this woman's transition to the computer in parallel with technological developments will undoubtedly lead to a significant increase in her

productivity. However, this change tells us nothing about how the secretary is directed to the next assignment, how her work is evaluated, or whether it will make a difference in reward and discipline issues. The phenomenon of increasing mechanization in the production process undoubtedly brings the technical control of the worker and the decrease in the control of the labour process with it. However, this issue should be understood as a result of the capitalist mode of production rather than a natural consequence of technology or machinery.

There is no doubt that the direct control strategy, as in every control strategy, has caused some problems in practice and has brought some problems as well as the success it has achieved in the control of the labour process. The increasing use of technology in the production process has revealed the decrease in the number of workers needed in the workplace, and this situation has led to a change in the direction of the conflict within the enterprise by feeding the formation of the reserve army of labour. However, the formation of the production process in line with Fordist and Taylorist principles has led to disqualification and homogenization in this direction, perhaps will not occur under simple control. Although disqualification has made an important contribution to the control of the labour process, it has also created a contradictory situation with its effect on limiting the diversity within the business. In this sense, the activities formed by the division of labour and excessive specialization of the employees have also eliminated the flexibility that the businesses will need in terms of adapting to new technologies.

Qualitative homogenization of workers, on the other hand, formed the basis for collective resistance in large factory structures, workers were organized in a way never before seen in history, and important economic and social rights gains were achieved by forming strong union structures.

Another strategy applied to overcome these contradictions and conflicts created by direct supervision is the 'responsible autonomy-based' control strategy, in which control is embedded in the social and organizational structure of production. Responsible autonomy refers to the use of institutionalized hierarchical power within the business. It includes the processes of determining job descriptions, in-business promotion, wages, evaluation of employee performance, distribution of rewards and penalties, and detailed and systematic regulation of rules and procedures.

Particularly the changing nature of production and the gradual development of the services sector on a sectoral basis have brought along the importance of control strategies based on responsible autonomy. According to Friedman, on one hand, business administrations make efforts to ensure that the white-collar workforce they need remains in the business due to the change in the quality of the workforce, on the other hand, they tend to apply alternative control strategies in order to weaken the resistance mechanisms developed by the workers against control, and in some cases give these workers certain levels of control had to be granted. In this context, business administrations have developed strategies to protect their competitive structure and ensure peace

within the business by applying a minimum level of control to employees, unlike direct control. Friedman conceptualizes these strategies as control strategies in the context of responsible autonomy.

Responsible autonomy typed strategy initiatives encourage the workforce by giving authority and responsibility to employees and serve to adapt to changing conditions in a way that achieves the goals and objectives of the business. It is stated that while the management of the business provides status, authority and responsibility to its employees, it also tries to gain their loyalty and cooperation in order to realize the objectives of the business.

Responsible autonomy, similar to simple and direct control strategies, creates a Polanyian counter-movement in the context of labour resistance. Although the control of the labour process based on responsible autonomy had positive effects on the suppression of collective resistances, it unexpectedly led to significant increases in individual resistances.

This process, which manifests itself with deep dissatisfaction, resentment, low motivation and dissatisfaction with the work they do, in other words alienation, caused the workers to refuse to comply with the goals desired by the business management and follow a line towards realizing only their own goals. This situation has resulted in a decrease in productivity, which is one of the most basic goals of the business.

In order to overcome these problems experienced, a change was made in the nature of control and control began to be carried out in a way embedded in the ideological and political structure of production. In the new strategy which is called ideological control, control is not carried out only through pressure, but in this sense, it is carried out on the basis of obtaining the consent of the inspected worker. In this sense, the main goal in ideological control is to internalize the control of the employer into the labour process by making it invisible, to eliminate class solidarity in the production process and to make labour more dependent on capital. As expected, in this management style, the individual is brought to the fore instead of the class, and in this way, it is aimed to ensure the integration of the workplace and the worker. It is possible to look for the reason for the collectivity to be replaced by individualization here.

Neoliberal ideology, which is today's dominant mainstream strategy, has undoubtedly led to important breaks in many points. In terms of the context of the study, this break has also manifested itself in the strategies used in labour process control. Control strategies separated on the basis of pressure and consent were redesigned on the basis of neoliberal economic policies and started to be widely used together in workplaces.