

**İşçi Sendikalarının Gündemleri İçin
Bir Ek Madde Önerisi:**

İŞ SÜRECİNDE DEĞİŞİM ve TEKNOLOJİ SORUNU

Aykut Göker

**Nisan 1992
PETROL-İŞ '91 YILLIĞI
Kısaltılmış ve yeniden gözden geçirilmiş
biçimiyle**

İŞÇİ KESİMİNDE SENDİKAL YAPILANMA ve FORDİST İŞ SÜRECİ

Modern işçi sınıfının ve onun sendikal hareketinin doğuşunu hazırlayan koşulları İngiliz Sanayi Devrimi'nin yaratmış olduğu bilinmektedir (Işıklı, A., 1974). Bu tarihsel süreçte, üretim güçlerinde, özellikle de teknolojiye köklü bir değişim meydana gelmiştir. Bu değişimle birlikte, "geniş bir işçi kitlesi, üretim sürecini bizzat denetleyen, malzemelere ve kendi emeğinin ürününe malik olan bağımsız üreticiler olmaktan çıkmış; üretim araçlarına ve mamul mallara sahip olmasızın ömür boyu ücretli olarak kalma durumuna girmiştir." [Webb, Sidney ve Beatrice; zikreden: Işıklı, A., 1974.] Üretim araçlarının, üretim girdi ve çıktılarının mülkiyeti, dolayısıyla da üretim ve iş sürecinin denetimi konusunda meydana gelen bu **sınıfsal ayrışma** ve bu ayrışmanın neden olduğu **çıkar çatışması**, işçi sendikalarının doğuşunun ve sendikal hareketin temel motivasyonunu oluşturmuştur. Bununla birlikte, hareketin biçimleniş, gelişim ve kurumsallaşmasında, ekonomik ve siyasi çerçeveyi, İngiliz Sanayi Devrimi'ni simgeleyen yeni teknolojiye - buhar teknolojisine - dayalı, yeni üretim ve iş organizasyonu belirleyecekti. Zaman içinde, Fordist iş süreciyle ideal haline alan, yeni üretim ve iş organizasyonu, elbette, sistemin gerektirdiği işçi karakteristiklerini de üretecek ve çoğunluğunu bu karakteristiklere uygun bireylerin oluşturacağı, modern zamanlar işçi sınıfı ortaya çıkacaktı. Ve yine kaçınılmaz olarak, sendikalar ve sendikal hareket, dayandığı bu tabana özgü - o tabanı oluşturan bireylerin ortalama niteliklerini yansıtan - motifler de taşıyacaktı.

Burada kilit rol oynayan Fordist iş sürecinin belli özelliklerini, birlikte anımsayalım:

FORDİST İŞ SÜRECİNİN TEMEL KARAKTERİSTİKLERİ

"Fordist iş sürecinin kökeninde, önemi on sekizinci yüzyılda Adam Smith tarafından vurgulanan, işbölümünün artması olgusu yatar; bu artışın başlangıcıysa el zanaatlarına dayalı üretim çağının ilk sanayi kuruluşlarına kadar uzanır. Fordist iş sürecine doğru evrimleşmede, sonraki adım, on dokuzuncu yüzyıl ortalarında Babbage ilkesinin ortaya çıkmasıydı. Babbage, çeşitli imalat işleri yeniden tanımlanarak niteliksiz işçilerce yapılabilecek aşamalara ayrılabilirse, düşük ücretli işçi çalıştırmanın mümkün olabileceğini; üstelik, iş yerinde pürüz çıkaran işçiler işten atılarak (ya da işten atma tehdidi altında tutularak) iş süreci üzerinde daha büyük bir denetim de kurulabileceğini göstermişti. Üçüncü adım, Ure ve Marx'ın saptadıkları gibi, nitelikli işçilerin, emeğin doğası gereği, her an aynı nitelikte iş yapmaları olanaksız olduğu için, işi alt aşamalara ayırarak bu aşamaları mekanize etmeye yönelik doğal bir eğilimin ortaya çıkışıydı.

"Dördüncü adım ya da aşamayı on dokuzuncu yüzyıl sonlarında F.W.Taylor'un ortaya attığı ilkeler biçimlendirdi. Taylor (bir mucit ve Amerikan Makine Mühendisleri Enstitüsü'nün kurucu üyelerindendi), işi bütünüyle denetim altında tutabilmek için sistematik yollar geliştirdi. Taylor'un şemasında başlıca dört ilke vardı: Birincisi, yönetim, geleneksel işkollarını ele alıp bunları bir sisteme göre düzenlemek ve belli kurallara bağlamak zorundaydı; ikincisi, 'beyin gücüne dayalı bütün işler, olabildiğince fabrika içinden çekilip planlama bölümüne alınmalıydı; üçüncüsü, artan işbölümü, dolaysız [direkt] işçilikle, makine ayarı, iş hazırlama, bakım ve onarım gibi dolaylı [indirekt] işçiliğin birbirinden ayrılmasını sağlamalıydı; ve dördüncüsü, yönetim işçilerin görevlerini genel olarak tanımlamalıydı....."

"Yirminci yüzyılın ilk yarısında Henry Ford, bu iş süreci evriminin beşinci aşaması olarak nitelenebilecek, yeni bir sistem getirdi; daha önce ortaya atılmış ilkeler arasında son derece yüksek bir uyum sağlayan bu sistem, hareketli üretim bantlarının, özel amaçlı takım tezgâhlarının ve standartlaştırılmış ürünlerin egemen olduğu, kitlesel [seri] üretim sistemiydi. Bu üretim modelinin temel dürtüsünü mal arzı oluşturuyordu ve önem verilen nokta üretim bantlarının kesintisiz olarak çalışmasıydı. Bu bakımdan, çıkabilecek herhangi bir olumsuzluğa karşı belli bir envanter [işletme stok ya da yedekleri] düzeyinin altına düşmemek gerekiyordu. Fordist iş süreci, 1960'tan sonra- demek ki iş ve fabrika organizasyonunda 400 yıllık bir deneyim kazanıldıktan sonra - uygulamada Uluslararası Yeni İşbölümünün doğuşuna yol açan, global bir genişlik kazandı." [Kaplinsky, R.,1989.]

Özetle söylemek gerekir ise, Fordist iş süreci, üretim araçlarını elinde bulunduranların ve/veya onlar adına hareket eden yönetici kadroların, iş sürecini ve dolayısıyla da bu sürece katılan işçileri mutlak olarak denetim altında tutabilmelerini mümkün kılan mükemmel bir sistem ikame ediyordu. Bu sistem, kafa ve kol emeği arasında tam bir ayrışma getiriyor; yapılacak işin olabildiğince basit parçalara bölünmesi, yarı nitelikli ve hatta niteliksiz işçi çalıştırmayı olanaklı kılıyor ve bunu kurallaştırıyordu. İşçi ve makine, adeta aynı mekanik prensiplere göre çalışan, aralarındaki fark olabildiğince ortadan kaldırılmış, birer üretim unsuru haline indirgenmiş oluyordu.

Fordist iş sürecinin ya da kitlesel üretim normlarının, modern sanayinin her dalında, bütünüyle egemen olduğu elbette söylenemez. Sözelimi, makine imalat sanayiinin, özel siparişler esasına göre çalışılan pek çok dalında Fordist iş sürecini ya da kitlesel üretim normlarını bütünüyle uygulayabilmek, nesnel olarak mümkün değildir. Ama, önemli olan nokta, bu süreç fiilen uygulansın uygulanmasın, modern çağda, bütün sanayie, Fordist ilkelerin -kitlesel üretim ideolojisinin; bu ideolojinin temel motiflerinin- egemen olmasıdır. (Bknz/ Kaplinsky, R., 1989.) Modern zamanların işçi sınıfı da, elbette, bütünüyle yarı

nitelikli ya da niteliksiz işçilerden oluşmamaktadır; ama, sınıfı meydana getiren bireylerin ortak, genel karakteristiklerinin biçimlenişinde, sayısal ve etkin çoğunluğu oluşturan, yarı nitelikli ve niteliksiz işçilerin toplumsal yaşamı algılama ve etkileme düzeyleri, belli siyasi ideolojileri kavrama düzeyleri ve buna bağlı olarak ortaya çıkan ortalama talep düzeyleri belirleyici olmaktadır. İşçi sendikalarının ve sendikal hareketlerinin biçimlenişinde de, doğal olarak, bu talep düzeyi belirgin bir rol oynamaktadır.

İşçi sınıfının siyasi ideolojisi ve siyasi hareketi, elbette, bu talep düzeyinin yükselmesi ve bir üst düzeyde yeniden biçimlenmesinde, iş sürecinden görece bağımsız bir rol oynamıştır. Ama yine de, iş süreci, işçi sınıfının kendi gerçeğini, sınıfın kendisini ve o arada, bir başka düzeyde bile olsa, hem onun siyasi ideolojisini hem de onu denetleyen sınıfın siyasi ideolojisini dokuduğu içindir ki, işçi sendikalarının ve sendikal hareketin biçimlenişinde, başlıca etken ya da temel belirleyici unsurlardan biri olarak, iş sürecinin kendi biçimlenişini ve bundaki değişim ve dönüşümü ele almak yanlış olmasa gerektir. Diğer bir deyişle, iş sürecindeki bir değişim ya da dönüşümün işçi sınıfı ve dolayısıyla da sendikalarının -sendikal yaşamın- temel karakteristiklerinde de belli değişimlere yol açabileceğini göz ardı etmemek gerekir.

FORDİST İŞ SÜRECİNDE DEĞİŞİM/DÖNÜŞÜM ve BUNUN TEKNOLOJİ TEMELİ

Bugün iddia odur ki; *"Fordist iş sürecinin artık istimi bitmiştir"* [Kaplinsky, R.,1989]. Konuya daha ölçülü yaklaşanlara göre de, *"Fordizm, doğasında var olan kontrol problemleri nedeniyle gözle görülür bir kriz içindedir"* [Roobeek, A.J.M.,1990].

İnanılmaktadır ki, çözüm yeni teknolojilerdedir. "Jenerik" ya da "çekirdek teknolojiler" olarak nitelenen, enformasyon teknolojisi (ve bunun temel bileşenleri olan mikroelektronik, bilgisayar ve telekomünikasyon teknolojileri), biyoteknoloji ve yeni malzeme teknolojileri (polimerler, üstün iletkenler, optik lifler, teknik - seramik malzemeler, biyomedikal malzemeler, kompozitler, karbon lifler ve membranlarla ilintili teknolojiler) umut bağlanan, başlıca yeni teknolojilerdir. Bunlar geniş olanaklar yaratmaktadır. Sistem, bu olanaklardan yararlanarak, gereksinim duyduğu teknolojik yenilenmeyi başarabilirse ya da bir başka deyişle, üretim sürecinin dayandığı teknoloji tabanını yenileyebilirse çıkış yolunu da bulmuş olacaktır. Bu yol, elbette, söz konusu teknolojik yenilenmeyle ilintili ve o yenilenmeyle at başı beraber gitmesi gereken, toplumsal - kurumsal bazdaki yeniden yapılanmayı da başarabilmekten geçmektedir.

Hiç tereddüt edilmemesi gereken nokta, sözü edilen teknolojik yenilenmenin, Fordist iş sürecinde köklü değişimler, hatta tam bir dönüşüm olması anlamına geldiğidir.

Eğer, gerçekten, Fordist iş sürecinde köklü değişimler olmaya başlamış, yeni bir iş süreci ortaya çıkmış, daha da önemlisi, yeni süreç üretim ideolojisine egemen olmaya başlamışsa, o zaman, işçi sınıfı, sendika ve sendikal hareket karakteristiklerinde de, doğal olarak, belli bir değişimin başlayabileceğini kabul etmek gerekir.

Öyleyse, bu kabulden önce, iş sürecinde gerçekten köklü değişimler olmaya başlamış mıdır, konusuna biraz daha yakından bakmakta ve bu olguyu herhangi bir tereddüde yer bırakmayacak biçimde çıplak gözle de görüp bir karara varmakta yarar vardır.

İş Sürecinde Dönüşümün Şartları ve Ortaya Çıkan İpuçları

İş sürecinde köklü bir değişim / dönüşüm olabilmesi için, her şeyden önce, var olan iktisadî sistemin -burada kapitalizmin ve onun dünya sisteminin- kendisini sürdürmesine / yeniden üretebilmesine, o iş sürecinin -burada Fordist iş sürecinin- artık yetmiyor olması gerekir. Bu, söz konusu değişim / dönüşüm için ilk şarttır.

Ama, bu sürecin fiilen değiştirilebilmesi için, yalnızca değişim ihtiyacının ortaya çıkmış olması yetmez; ikinci bir şart olarak, o değişimi mümkün kılacak, yeni teknolojinin, hem üretim araçları hem de üretim ve organizasyon yöntemleri bazında yaratılabilmesi; ya da bir başka deyişle, var olan teknolojinin kendisinde, ekonomik açıdan kabul edilebilir, köklü bir dönüşüm yapılması gerekir.

Teknolojideki dönüşüm de tek başına yetmez. Bir üçüncü şart olarak; üretimin, diyelim sanayinin, bu yeni teknoloji tabanına oturtulabilmesi ve bütünüyle yenilenebilmesi, elbette, toplumsal - kurumsal çerçevede yeni düzenlemelerin / yapısal değişikliklerin yapılmasını gerektirir.

Fordist iş sürecinin değişmesi / dönüşmesi için gerekli olan bu üç şarttan, en azından ilk ikisi ortaya çıkmış mıdır?

Burada birinci şartla ilgili olarak, kuramsal irdellemelere ya da kriz çözümlerine girmekten çok ("kriz çözümleri" için bknz. Roobeek, A.J.M., 1990), gözlenen somut olgular üzerinde durulacaktır. İkinci şartla ilgili olarak da yine benzeri bir yaklaşımla, gözlenen olgulara işaret edilecektir.

Kanımızca, tek başına bu olgular bile, sendikal hareketlerce önemle ele alınmayı gerektirecek kadar ciddi boyuttadır.

İlk şartın ortaya çıkmış olduğunun sağlam ipuçlarını veren ve açıkça gözlenen somut olgu, iş sürecinde köklü bir dönüşümün **fıilen** başlamış olmasıdır. İlk Japonya'da, otomotiv sanayiinde başlayan, daha sonra, Japon elektronik sanayiinde görülen bu dönüşüm, diğer sanayileşmiş ülkelerde de "ideal" bir model olarak ele alınmakta; genellikle "Just in Time [Tam Zamanında]" sözcükleriyle (kısaca "JIT") ya da Post-fordist niteliğiyle anılan yeni süreç, Japon kültürüne ve Japon sanayi kültürüne özgü yanlarından soyutlanarak, ya da gerekli uyarlamalar yapılarak, uygulama alanına sokulmaktadır.

İkinci şartın da, en azından gerçekleşme yolunda olduğunu gösteren ve yine açıkça gözlenen diğer olgu -ve konumuz açısından son derece önemli olan nokta- ise, iş sürecinde böylesine köklü bir dönüşümü mümkün kılacak denli yayılğan ("*pervasive*") ve kapsamlı ("*generic*" / jenerik) bir teknolojinin yaratılabilmiş olmasıdır. Bu teknoloji, **enformasyon teknolojisi**dir.

Temelde mikroelektronığe ve mikroelektronığın türevi olan bilgisayar ve telekomünikasyon teknolojilerine dayalı (ve bunların bir bileşimi) olan çağımız enformasyon teknolojisi hem üretim araçları bazında hem de üretim ve organizasyon yöntemleri bazında köklü değişimler yapmaya olanak vermektedir. Özellikle de, bu teknolojinin bir türevi olan esnek üretim / esnek otomasyon teknolojilerinin, iş sürecindeki dönüşümü belirleyici, son derece önemli bir rol oynadıklarına tanık olunmaktadır.

Kısacası, gözlenen odur ki, toplumsal etkileri açısından, örneğin, İngiliz Sanayi Devrimi'nin teknoloji tabanını oluşturan buhar teknolojisiyle kıyaslanabilecek niteliklere sahip bulunan enformasyon teknolojisi, Fordist iş sürecinin belli normlarını korumak kaydıyla onu değiştirmeye elverişli olduğu gibi; bu süreci aşarak, onu bütünüyle değiştirmeye ve yerine yeni bir iş süreci ikame etmeye de olanak tanımaktadır.

Ancak, gözden kaçmaması gereken nokta, enformasyon teknolojisine yüklenen rolü destekleyen ve etkileri açısından "jenerik" olma özelliği gösteren başka teknolojilerin de bulunduğudır. İş sürecindeki değişim açısından enformasyon teknolojisi kadar belirleyici olmayan; ama, yine de oynadıkları rol yadsınamayacak kadar büyük olan; dahası, geleceğe dönük olarak, çok büyük bir gelişme potansiyeli içeren bu tür teknolojilerin başında ileri (ya da yeni) malzeme teknolojileri gelmektedir. İleri malzeme teknolojilerinin, bugün iş sürecinde tanık olunan değişimdeki rollerinin çapı konusunda bir fikir vermek üzere, mikroelektronikteki pek çok gelişmeyi, özellikle de minimizasyonu,

yarıiletkenlerde kaydedilen gelişmelere borçlu olduğumuzu anımsatmak yeterli olacaktır, sanıyorum.

Yine, geleceğe dönük büyük umutların bağlandığı biyoteknoloji ve gen mühendisliği de, söz konusu jenerik teknolojilerin başında gelmektedir. Geçerken belirtelim, öyle umut edilmektedir ki, bugün enformasyon teknolojisinin oynadığı rolü, XXI.Yüzyılda gen mühendisliği oynayacaktır.

Özetlersek, iş sürecinde köklü bir değişim ve dönüşümün, değindiğimiz ilk iki şartının oluştuğu rahatça söylenebilir. O halde, sendikaların ya da sendikal hareketlerin konuyu ciddiye almaları için yeterince neden ortaya çıkmış demektir. Kaldı ki, sendikalar kendi iradelerinin dışında, sözünü ettiğimiz iş sürecindeki değişimin, çoktan, başlıca odak konularından biri haline gelmişlerdir. Çünkü, sendikaların kendileri de, iş sürecindeki değişimin şartları arasında bulunan ve biraz önce, üçüncü şart olarak işaret edilen, kurumsal-toplumsal çerçevedeki yeni düzenlemelerin / yapısal değişikliklerin doğrudan muhatabıdır.

Başta da belirttiğimiz gibi, iş sürecinin doğası, işçi sınıfı, sendika ve sendikal hareket karakteristiklerinin belirlenmesinde önemli ölçüde rol oynar. Eğer, iş sürecinin doğasını değiştirme yönünde bir ihtiyaç ortaya çıkmışsa, işçilerin niteliksel bileşiminin, işçi - işveren ilişkileri ve sendikal hareketin bu doğaya uygun olarak yeniden düzenlenmek istenmesini ya da bu yöndeki müdahaleleri beklenen bir olgu saymak gerekir. Görülen de odur ki, bu olmaktadır.

İşçilerin niteliksel bileşiminin, sendikal ilişkilerin ve sendikal yapılanmanın yeniden düzenlenmesi yönündeki girişimlerin, yeni iş sürecinin biçimlenişiyle birlikte at başı beraber gittiğinin en çarpıcı örneklerini, Japon deneyiminde bulmak mümkündür. Benzer örneklerin, kendi şartlarına uyarlanmış biçimleriyle, diğer ileri sanayi ülkelerinde de hızla yayıldığına tanık olunmaktadır.

Burada sözü edilen düzenlemeler konusunda bir fikir edinebilmek için, **yeni iş sürecine**, sunuşumuzun izleyen bölümünde biraz daha yakından bakmaya çalışacağız. Ama o noktaya geçerken herhangi bir yanlış anlamayı önlemek için, hemen belirtelim ki, burada kullanılan "yeni iş süreci" tanımlaması, kapitalizme özgü temel normların ve özellikle de **kârı gerçekleştirme** güdüsünün de değişmekte olduğu anlamına gelmemektedir. Yineleyelim; iş sürecinde sözünü ettiğimiz değişim, kârı gerçekleştirmede (sistemi yeniden üretmede / akümülyasyon sürecinde) karşılaşılan sorunları çözmeye yöneliktir; yoksa bunun yerine bir başka motif ikame etmeye değil.

Yine gezerken, bir yineleme pahasına 6nemle vurgulamak gerekir ki, iş sürecinde değişim, günümüz kavrayişı çerçevesinde, ancak, üretim teknoloji tabanını yenilemekle; bir başka deyişle, üretim sürecini, çağın yeni, yayılgan - jenerik teknolojisi tabanına oturtmakla mümkündür. Buradan şu sonuç çıkar: **Eğer bugün, iş sürecinde, değişim / dönüşüm, sistem için yaşamsal bir gereklilikse, o zaman bunun dayanacağı teknolojiye egemen olabilmek de yaşamsal bir gerekliliktir.**

Tabii, bu noktada, şu soru akla gelebilir:

Fordist iş sürecinin değişmesi, bunun yerine, çok daha ileri teknolojilerin egemen olacağı bir sürecin geçmesi, Türkiye gibi ülkeler için çok ağır sorunlar yaratabilir; dahası, ileri otomasyon, robotik ve sibernetik teknikleri, istihdamı daraltarak, zaten var olan işsizlik sorununu daha da büyütebilir. O halde, Fordist iş sürecinin değişmesini biz niye isteyelim? Bu değişmeyi kolaylaştıracak, ileri teknolojilere niçin yönelelim; şu baş belası teknoloji sorunuyla niçin uğraşalım?

Burada hemen söylenebilecek nokta, iş sürecinde, eğer bir değişim başlamışsa, bunun dışında kalmanın, tek başına bir ülkenin elinde olmadığıdır. Ekonomilerin uluslararasılaştığı bir çağda, hele dünyanın yaşadığı bu siyasi konjonktürde, söz konusu değişimin dışında kalmak mümkün değildir.

Yine, bazıları diyebilir ki;

Fordist iş sürecinin istiminin tükenmesi, kapitalizmin istiminin tükendiğini gösterir ve zaten biz, Türkiye için çıkış yolunu bir başka iktisadî sistemde - diyelim sosyalizmde- görüyoruz. Onun için ne kapitalizmin krizden çıkış yolu bulma sorunu ne de teknoloji sorunu bizim sorunumuzdur!

Böyle düşünenlere de söylenebilecek olan şudur: Daha düne kadar var olan, sosyalizmin dünya sistemi de, en azından sanayi üretimini gerçekleştirirken, Fordist iş sürecinin belli normları ve teknolojik tabanından başka bir şey kullanmadı. Kitlemel retim ("*mass production*") bu sistemin de, üretimdeki temel motiflerinden birini oluşturuyordu; ve bu sistemde gözlenen iktisadî kriz ya da darboğaz da, en somut biçimde, söz konusu iş sürecinde u verdi. Bu bağlamda teknoloji sosyalist sistemin de sorunuydu.

Günümüz sanayii (ve diğer bütün üretim alanları), hangi iktisadî / siyasi / ideolojik çerçevede ele alınırsa alınsın, teknoloji boyutu olmaksızın, ne düşünülebilir ne de kavranabilir. Çağımız teknolojisini ise, bilimden soyutlayarak düşünmek / kavramak mümkün değildir.

Bilim - teknoloji - sanayi tam bir üçlemedir ve bu üçlemenin bir bütün olarak ve her yönüyle işçi sendikalarının gündeminde de yer alması kaçınılmazdır; yaşamsal önemdedir. Çünkü bu üçlemenin herhangi bir unsurundaki herhangi bir değişiklik, eninde sonunda, işçilerin çalışma ve yaşam biçimlerini değiştirir.

Şimdi, şu "yeni iş süreci"nin belirgin normlarına biraz daha yakından bakalım.

YENİ İŞ SÜRECİNİN ANA MOTİFLERİ

Yeni iş sürecinin ana motiflerinden birini, **esnek üretim** ya da bir başka görüşe göre "esnek uzmanlaşma" oluşturmaktadır. En basit anlatımıyla, artık, Fordist sistemin, aynı modeli, aynı standartlarda, olabildiğince uzun bir süre -bütün bir yıl, iki yıl, üç yıl- kütleli olarak (seri olarak) üretme ve dolayısıyla da buna kütleli bir talep yaratma anlayışı, iş sürecine egemen değildir. Bunun yerine, çok sık model değişikliğine gitme, üründe sürekli yenilik yapma, yeniliği ya da kalitede üstünlüğü rekabetin uç noktası haline getirme düşüncesi üretimi biçimlendirmektedir. Bu ise üretimde esnekliği ve buna olanak tanıyan teknik donanım ve teknolojilerin, özellikle de yeni organizasyon teknolojilerinin kullanımını gerektirmektedir.

Üretimde esneklik, üretim bandında çalışan işçiler bazında, en basite indirgenmiş, tek düze işleri yapmakla yükümlü olma, yalnızca bu yükümlülüğün gerektirdiği kadar beceriye sahip bulunma ve üretim sırasında herhangi bir zihinsel inisiyatif kullanmama gibi, Fordist modele özgü kalıpların değiştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Sözgelimi, çok sık model değişikliği, üretim makinelerinde çok sık ayar değişikliği yapmayı gerektirmektedir (oysa Fordist modelde üretim bandının durdurulması ve kısa dönemli makine ayarları kural dışıdır). Bu nedendir ki, artık, üretim bandındaki işçilerden makine ayarlarını da yapmaları, böylesi bir bilgi ve beceri düzeyine de sahip olmaları istenmektedir.

Yeni iş sürecinin, bir başka ana motifi, kalite ve **kalite güvenilirliğine** verilen olağanüstü önemdir. Onun içindir ki, üretime katılan her işçinin bunu bir iş ve hatta bir yaşam felsefesi olarak benimsemesi ve üretim sürecinin her noktasında ve her an, kalite sorununu ön planda tutması öngörülmektedir. Bunun pratiğe yansması ise, bütün işçilerden, üründe kalite üstünlüğünü sağlama sorumluluğuna fiilen katılmalarının istenmesi olmaktadır. Kalite kontrolü, artık belli noktalarda, özel ekip ya da belli kişilerce yapılan bir iş olmaktan çıkmıştır. Kalite Kongolu bütün bir üretim süreç ve zamanına yayılmıştır ve bütün işçiler buna katılmakla yükümlüdür. Kalite kontrolü süreklidir ve artık, işçinin yaptığı işin ayrılmaz bir parçasıdır, onda içerilmiştir. Bu ise, çok açık bir biçimde, bütün

işçilerin, Fordist modeldekinden çok daha üst düzeyde **niteliklere** sahip olmaları demektir.

Yeni iş sürecinde, yine bir ana motif olarak, **sıfır envanterle** (girdi ve çıktılarda ve her türlü işletme yedeğinde sıfır stokla) çalışma hedef alınmaktadır. Bunun için de, sıfır hata / sıfır arıza noktasına yaklaşabilmek esastır. Bu bölümün başında söylenen, çok sık model değişikliği yapma ve kalite kontrolünü üretim süreç ve zamanının bütününe içertme olgularıyla, şimdi sözü edilen, sıfır hata / sıfır arıza noktasına yaklaşmanın sürekli bir hedef olarak ortaya konması olgusu, işçilerin, üretim bandının kontrolü, makine arızalarının giderilmesi ve işletme bakımı gibi konularda da rol almaları, bu sorumluluklara katılmaları yükümlülüğünü de doğurmuştur. Artık, burada, üretim bandının başında, Fordist iş sürecinin düz işçileri değil, makine bakım ve onarımını - giderek karmaşıklaşan, ileri teknoloji içerikleri artan makinelerin bakım ve onarımını - yapabilme yeteneğini kazanmış; kaliteyle ilgili bir sorun nedeniyle, üretim bandını durdurup sorunu çözme önceliğini alabilecek bilgi, beceri, yetki ve sorumluluğa sahip, üstün nitelikli işçiler söz konusudur.

Yeni iş süreciyle ilgili son bir noktaya daha değinelim: Bugün dünya pazarlarında, üründe, kalite üstünlüğünün ötesinde, başka nitelikler de aranır olmuştur. Üründe yenilik, çeşitlilik, kısacası **yaratıcılık**, dünya pazarlarında rekabetin kesici ucudur. Onun içindir ki, yaratıcılık, yeni iş sürecinin de ana motiflerinden biridir. Bunun hemen yanında, Fordist sistemin, üretkenliği artırmadaki, üretkenlik artışı / ücret artışı sarmalını denetlemedeki darboğazını aşmak gibi de bir sorunu vardır. Bu sorunu çözme arayışı da, yeni iş sürecinde, **üretkenliği yükseltmeye** yönelik yaratıcı çözümler bulma ve uygulamayı, iş yerinde ortaya çıkan sorunları anında çözmeyi başlıca hedeflerden biri haline getirmiştir.

Kısacası, ister üretim yönteminde ister üründe olsun; kalkış noktasını, ister dünya pazarlarında bir yer tutmak ister üretkenliği yükseltmek oluştursun, bu, sürekli yenilik ve yaratıcılık arayışı, iş yeri sorunlarını anında çözme arayışı, bu arayışa işçileri de katma yaklaşımını gündeme getirmiştir. Yönetim sorumluluğunu tabana kadar yaymayı öngören bu yaklaşım sonucu, buna uygun düşen bir örgütlenme modeli de geliştirilmiş ve **kalite çemberleri** adıyla anılan ve *"işyerinde kendi yaptıkları işlerle ilgili sorunlara çözüm bulmak için, gönüllülük esasına göre, düzenli aralıklarla bir araya gelen küçük işçi grupları"* [de Vries, J., H.van de Water., 1990] oluşturulmaya başlanmıştır. Bu çerçevede, işçiler, üründe ve üretim yönteminde ilerleme sağlamaya yönelik olarak, öneri geliştirmekle de adeta yükümlü sayılır olmuşlardır. (Böylesi bir sonuç çıkarmak mümkündür; çünkü, yapılan öneri sayısı, bunların uygulanmasıyla elde edilen yarar gibi ölçütlerin, değerlendirme ve ödüllendirmede ağırlık kazanması, sistemin gereği haline gelmiş gibidir.)

Yeni iş sürecine özgü temel normların yürürlüğe girmesiyle işçi - işveren ilişkileri de, işveren yönünden gelen farklı bir yaklaşımın etkisi altına girmektedir. İşveren, işçileri bu yeni sürecin gereklerine göre yönlendirebilmek, bilgi ve beceri düzeylerini yükseltebilmek için, eğitim ve psikolojik yönlendirme dahil, çeşitli araçlardan yararlanmakta; belli nitelikler kazanan işçilerin, çalışma yaşamı boyunca aynı işyerine bağlı kalmalarını sağlayacak yeni tür ilişkiler kurmanın toplumsal - kurumsal zeminini oluşturmak istemektedir.

Fordist iş sürecinin toplumsal - kurumsal normları çerçevesinde biçimlenmiş bulunan bugünkü işçi sendikaları, bu yeni yaklaşım ve arayışları, bugünden irdelemeye / değerlendirmeye alma zorunda olsalar gerektir. Hemen belirtmek gerekir ki, yeni iş sürecine özgü bazı temel normlar Türkiye'de de belli iş yerlerinde uygulanmaya başlanmıştır ya da en azından bunların uygulanması düşünülmektedir. Sözgelimi DUSA'nın "İnsan İlişkileri Planı" Just - in - Time'in temel motiflerini ve sorun çözme yöntemlerini içermektedir. (Bknz. Işık, F.A.,1991.) Yine aynı sürecin temel normlarından olan bütünsel (total) kalite anlayışı ve kalite çemberleri konusunda, Türkiye'de de oldukça geniş bir irdeleme / uygulama çabası olduğu gözlenmektedir. Türkiye de, az ya da çok, bugünden değişimin etki alanındadır.

SONUÇ YERİNE: İŞÇİ SENDİKALARININ GÜNDEMİ İÇİN BİR EK MADDE ÖNERİSİ

Bu sunuşumuzda, iş sürecinde gözlenen değişim / dönüşüm olgusu, olabildiğince nesnel bir biçimde- ve enformatif olmanın ötesinde hiçbir iddia taşımaksızın - verilmeye çalışılmış ve bunun Türkiye ve özellikle de işçi sendikaları açısından önemi vurgulanmak istenmiştir. Bu önem, (1) Dünyanın bir başa kesitinde başlayan söz konusu değişim / dönüşümün, eninde sonunda Türkiye gibi ülkeleri de - dolaylı ya da dolaysız - etki alanına alacağı (hatta almaya başladığı), açıkçası, bu ülkelerin de bu değişimin dışında kalamayacağı; (2) bu değişim bir kez başladı mı, bunun, eş zamanlı olarak, toplumsal - kurumsal düzeye de yansıtacağı ve bu bağlamda, işçi, sendikal yapılanma, işçi - işveren ilişkileri karakteristiklerinde değişime neden olacağı; ve (3) yeni iş sürecinin temelini oluşturan ve değişimde anahtar rolü oynayan yeni teknolojinin (ileri teknoloji / yüksek teknoloji biçiminde de okunabilir), bu alanda atılım yapmamış ya da dünya teknolojisine yetişmeyi sorun edinmemiş ülkelerde -ve bu arada, bu konuda izleyeceği politikayı / stratejiyi saptayamazsa Türkiye'de- bugünküne göre çok daha büyük ekonomik sorunlar yaratacağı, o ülkeleri uluslararası işbölümünde çok daha geri noktalara iteceği ve bu durumun, her kesimden önce işçi kesimini olumsuz yönde etkileyeceği gerçeğinden kaynaklanmaktadır.

Onun için, yine burada anlatılmaya çalışılmıştır ki, **iş sürecinde değişim ve onun ana eksenini oluşturan teknoloji sorunu**, en az diğer kesimler kadar, işçilerin ve onların sendikal örgütlerinin de sorunudur ve bu nedenle, işçi sendikalarının gündeminde de acilen yer almasında yarar vardır.

Teknoloji sorunuyla ilgilenmek, doğrudan ülkenin teknoloji politikasıyla ilgilenmek demektir. Ve yine çok açık olarak gözlenebileceği gibi; teknoloji politikalarının oluşturulması, bugün bütün ülkelerde, hükümetin / devletin en çok müdahale ettiği (karıştığı) bir konudur (bkz. Roobeek, A.J.M.,1990). Hükümet / devlet aygıtı ise siyasi iktidarın denetimindedir. Diğer bir deyişle, o aygıtın hangi yönde - hangi kesimlerin yararına - kullanılacağı; dolayısıyla da oluşacak teknoloji politikalarının ve bunlarla eş zamanlı olarak üretilmesi gereken toplumsal - kurumsal politikaların içeriği, var olan toplumsal - siyasal güçlerce ve kendi aralarındaki toplumsal, ekonomik, siyasal mücadele sürecinde belirlenir. İşçi sendikaları, bu çerçevede, teknoloji politikalarını ve buna koşut toplumsal - kurumsal politikaları oluşturma sürecine katılmak durumundadır. Bu bir ek gündem maddesidir; ama, bizce yaşamsaldır ve başkalarına devredilemeyecek kadar ciddi bir iştir.

KAYNAKÇA

de Vries, J., and H.van de Water, 1990," Quality circles and quality of working life: results of a study in seven large organizations", **EOQ Quality**, 2/1990.

Işık, Ferial Arnas, 1991, "Human Relations Plan of DUSA", TMMOB Makina Mühendisleri Odası, **1991 Sanayi Kongresi** (9-13 Aralık, Ankara) tartışmaları için hazırladığı (yayımlanmamış) notlar.

Işıklı, Alpaslan, Doç. Dr., 1974, **Sendikacılık ve Siyaset**, İkinci Baskı, Nisan, Odak Yayınları

Kaplinsky, Raphael, 1989, "Teknolojik Devrim' ve Uluslararası İşbölümünde Üçüncü Dünya'nın Yeri", Çev.A.Göker, **Mühendis ve Makina**, Ekim 1990, Sayı 369 ve Kasım 1990, Sayı 370; **Endüstri Mühendisliği**, Ocak 1991, Sayı 11 ve Mart 1991, Sayı 12.

Roobeek, Annemieke J.M., 1990, **Beyond The Technology Race; An Analysis of Technology Policy in Seven Industrial Countries**, Elsevier Science Publishers.