TEKNİK ELEMANLARLA SENDİKALAŞMAYA DOĞRU

DİSK
BİRLEŞİK METAL-İŞ SENDİKASI

BİRLEŞİK METAL-İŞ YAYINLARI
Tünel Yolu Cd. No.2 81110 Bostancı - İstanbul
Tel: (0216) 380 8590 Faks: (0216) 373 6502

Teknik Hazırlık ve Baskı: Birleşik Metal-İş
No: 99/9 Mayıs 1999

TEKNİK ELEMANLARLA SENDİKALAŞMAYA DOĞRU

Sendikal mücadele tarihinde, ücretli çalışanlar ve ücretli çalışanların karşısında konumlanan sermaye sahiplerinin amansız mücadelesi vardır. Her iki taraf da kendi çıkarını korumakla yükümlüdür. Dolayısıyla ortada sürekli farklılaşıyormuş gibi görünen ancak, temelde farklılaşmayan sorun yumağı bulunmaktadır. Nedir bu sorunlar? Ücretlerin düşüklüğü, fazla mesai uygulamaları, fazla mesai ücretleri, toplam çalışma saati miktarı, vardiyalar, iş güvencesi, iş güvenliği, izinler, yardımlar vb. Bu başlıklar şüphesiz daha da devam ettirilebilir. Bu başlıkların, yalnızca ücretli çalışanların sorunu olduğunu düşünmekse bizi baştan hataya düşürecektir. Evet, iki taraf için de sorun vardır. Ancak, bu ilişkide donanımlı olan taraf işverenlerdir. Ücretli çalışanların donanımlı olmasını sağlayan araç, bir arada örgütlenmek ve bu karşılıklı ilişkide bir bütün olarak söz sahibi olmaktır.

Sermaye sahibi olanlar açısından günümüzde sorunlar giderek azalmaktadır. Çünkü artan işsizlik, sendikasızlaştırma, taşeronlaştırma, özelleştirme, işçi-mühendis-teknisyen gibi bir işyerindeki toplam üretim içerisinde işbölümünü gerçekleştiren ücretli çalışanları bölme, kapsam dışı uygulamaları nedeniyle sermaye sahipleri elini kolunu daha rahat hareket ettirmektedir. Ancak, ücretli çalışanların eli kolu henüz bağlanamamıştır.

Ülkemizde, daha yeni nefes almaya başlayan önemli bir proje, Birleşik Metal İşçileri Sendikası tarafından uygulanmaya başlandı. 14. Olağan Genel Kurulu'nda, genel kurul delegelerinin 15. Madde olarak aldığı kararla Teknik Elemanlar Bürosunu kurdu ve büro çalışmalarına başladı. Teknik Elemanlar bürosunun hedefi, metal işkolunda çalışan ve işverenler tarafından kapsamdışı tutulan mühendis, teknisyen, tekniker ve büro emekçilerini de sendikal örgütlülüğe katmak ve sendikanın çalışmalarını bu alanlarda da geliştirmektir. Büronun, ilk hedefi, metal işkolunda sözü edilen bu kesimi örgütlemek ve sendikasızlaştırmanın bir yaptırımı olarak önümüze çıkan mühendisler, teknisyenler, büro emekçilerini kapsam dışı personel bileşeninin dışına çıkarmaktır

Bu broşürde, teknik elemanlar bürosunun programı ve çalışma programı sunulmaktadır. Broşür kapsamında yer ***alan "Teknik Elemanların Sınıfsal Konumu"*** başlıklı *çalışmada "Neden işçi sendikalarında örgütlenmek gereklidir?"* sorusuna yanıt aranmaktadır. Sözü geçen yazıda bahsedilen *"teknik elemanlar işçi sınıfının bir parçasını oluşturmaktadır"* fikri bu soruya verilecek yanıtta sınıfsal bir öz taşımakla birlikte, bu sorunun bir diğer yanıtı da yasal sınırlar nedeniyle teknik elemanların işçi sendikalarında örgütlenmesi gereğidir. Memleketimizde bir sendika, ancak belirlenen işkollarında kurulabilir ve bu işkolunun Türkiye genelinde en az %10'unu örgütlemesi şartıyla toplu iş sözleşmesi yapabilir. Bir işyerinde de toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için bu işyerinde çalışanların % 50'sinden bir fazlasını örgütlemesi gerekmektedir. Dolayısıyla bu gerçeklik de işçi sendikalarında örgütlenmenin önünü teknik olarak da fazlasıyla açmaktadır. Ayrıca broşürde, teknik elemanların işçi sendikalarında örgütlenmesi konusunda yurt dışı deneyimlerinden de örnekler verilmektedir.

Teknik elemanların, işçi sendikalarında örgütlenme konusunda duydukları çekinceleri ve uzak duruşu bir an önce geride bırakarak kendilerine yaraşır aydın olma sorumluluğu ile sendikal örgütlülüğe güç vermesi ve kendi hakkını arama aracı olarak sendikayı görmesi kendi çıkarlarının da işaret ettiği bir gerçektir. Yaşanan deneyimlerden elde edilen bilgiler bize, daha güçlü örgütlenmeler için bir işyerinde ücretli olarak çalışanların bir arada örgütlenme zorunluluğunu gösterir.

İşverenin karşısında donanımsız birey olmak yerine, tüm ücretli çalışanların tek vücut halinde isteklerini ortaklaştırmış bir grup olarak bulunmak her bireyi daha güçlü kılar. Dolayısıyla yaratılan işçi-mühendis, mühendis-teknisyen, teknisyen-büro emekçisi gibi karşı karşıya gelişleri tek bir potada ergitmek gereklidir. Donanımlı olan işverenin karşısına ve yine donanımını sendikalı olmakta bulan işçilerin yanında teknik elemanlar da yerini almalıdır. Teknik elemanlar, sendikal işleyiş mekanizmalarının içerisinde yer alarak da sendikaya yeni bir nefes katacaklardır.

Teknik Elemanların sendikaya üye olmak için önlerinde yasal bir engel yoktur. 2821sayılı Sendikalar yasasının 20. Maddesi uyarınca***, "On altı yaşını doldurmuş olup da bu Kanuna göre işçi sayılanlar, İşçi sendikalarına üye olabilirler. .."*** denmektedir ve işçilik tanımı da, 1475 sayılı iş kanununun 1. Maddesine göre, ***"Bir hizmet akdine dayanarak, herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiye işçi, ... denir."*** Şeklinde belirlenmiştir. Bu yasal tespitlere göre çalışanların tümü sendika üyesi olabilmektedir. Ancak,

kapsam maddesinin açıklanması, dolayısıyla işverenlerin sendikaya karşı çıkışı yasal mevzuat nedeniyle değil, karşısında donanımlı bireyler görmek istemeyişi ile ilgilidir. Teknik elemanların işçilerden çoğu kez daha fazla ücret alıyor oluşu da, yine bu grup ücretli çalışanların üzerinden daha fazla kâr elde edildiğindendir.

Birleşik Metal-İş Teknik Elemanlar Bürosu olarak, teknik elemanların sosyal, ekonomik, siyasi ve tarihsel çıkarlarının işçilerle sendikada ortak örgütlenmeden geçtiğinin gereğine inanıyor, metal işkolundaki tüm teknik elemanlara sesleniyoruz:

"İş güvenliğimiz; iş güvencemiz; ücret artışlarımızın, fazla mesailerimizin, fazla mesai ücretlerimizin istediğimiz gibi düzenlenmesi; yemek ve servis haklarımızın olması; çocuklarımızın kreşlerden yararlanabilmesi; SSK ile ilgili problemlerimizin çözülebilmesi; çalışma saatlerimizin ve çalışma sürelerimizin belirlenmesi; kısaca daha iyi çalışma şartlarına sahip olabilmek için Birleşik Metal-İş Sendikamıza üye olalım; hakkımızı arayalım."

BİRLEŞİK METAL-İŞ SENDİKASI
TEKNİK ELEMANLAR BÜROSU

TEKNİK ELEMANLAR BÜROSU PROGRAMI

1. AMAÇ

Birleşik Metal İşçileri Sendikası Anatüzüğünde belirlenen amaç çerçevesinde ve Genel Kurul kararları ışığında kurulan ve faaliyet gösteren Teknik Elemanlar Bürosu (TEB)'nun amacı, ücretli teknik elemanların sorunlarını tesbit ederek, çözüm yolları bulmak, birleşik bir emek gücü haline gelerek istemleri hayata geçirmektir.
Kapitalist sistem, yeni üretim yönetimleri ile her gün artan ölçüde teknik elemanları üretim sürecine sokarken, bilim ve teknolojideki gelişmeler bu sürece yeni bir ivme kazandırmıştır.
Bu durum, Teknik Elemanların sosyal statülerinde olumsuz gelişmelere yol açarken, çalışma koşullarında ve özlük haklarında yeni ve karmaşık olumsuzluklar yaratmakta, sosyal ve ekonomik açıdan kötüleşme ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda çalışanların sorunları giderek daha çok aynılaşırken, işçilerle teknik elemanların, aynılaşan sorunları karşısında, birlikte davranma kabiliyetinin nesnel temeli daha çok anlaşılır olmaktadır.
İşçilerle ücretli teknik elemanların ortaklaşan sorunları, birlikte güç olabilirlerse, çözüm yoluna girebilir. Dünyamızın yakın geçmişinde de bunun sayısız somut örnekleri vardır. Ülkemizdeki nesnel durum, Teknik Elemanların, işçilerle birlikte aynı çatı altında birleşerek, sorunlarını aşabileceğini gösterir bir yöndedir.
Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, özlük haklar sorununun çözümlenmesi, sosyal ve ekonomik açıdan ücretli Teknik Elemanların durumunda iyileşme, buna denk düşen örgütlenme ile mümkündür. Bu SENDİKA'dır.
Teknik Elemanlar Bürosunun temel görevi, bu amaca ulaşmaktır.

2. YAPISI

Teknik Elemanlar Bürosu, Genel Yönetim Kurulu'nun sorumluluğunda, Örgütlenme Daire Başkanı'na bağlı olarak, ihtiyaç duyulan sayıda uzman ve yeterli görülecek sayıda ücretli teknik elemandan oluşur.
Büro, ihtiyaç duyması halinde, şubelere bağlı alt birimler oluşturur.

3. İŞLEYİŞİ

Genel Yönetim Kurulu'nun sorumluluğunda Örgütlenme Daire Başkanı'na bağlı olarak çalışır. Periyodik olarak toplanır. Mutabakat temelinde öneri kararları alır. Gerektiğinde, Genel Yönetim Kurulu'nun onayına sunar.

4. FAALİYETİ

Mühendislerin, tekniker ve teknisyenlerin çalışma koşulları, özlük ve sosyal hakları konusunda:

Esasa ilişkin olarak,

a) Teknik Elemanlar potansiyelini örgütlü ve sendikalaşmış bir güce dönüştürmek,
b) Pilot işyeri ve alanlar belirleyerek teknik elemanlarla temas kurmak, sendikalaşmalarını sağlamak,
c) Sendikalarla ilişki kurmak, ortak faaliyet yürütmek,
d) Sendikanın Genel Temsilciler Kuruluna, teknik elemanların sorunlarını ve çözüm yollarını aktarmak ve karar alınması için çalışmalar yapmak,
e) Sendikanın işyeri temsilcileri ile teknik elemanları buluşturan toplantılar düzenlemek,
f) Teknik Elemanlar Bürosu içinde çalışan ya da örgütlediğimiz Teknik Elemanların, Örgütlenme Daire Başkanı'nın sorumluluğunda çalışan Merkezi Komisyonlar içinde ortak çalışmalar yapabilmesinin sağlanması ve böylece Mavi Yakalılar/Beyaz Yakalılar arasındaki yapay ayırımın kaldırılması yönünde pratik adımlar atmak,
g) Teknik Elemanların geçmiş ve mevcut örgütlenmelerinde elde edilen deneyimlerin çalışmalarımıza aktarılması için çalışmalar yapmak,

h) Toplu İş Sözleşmelerinde, kapsamdışı bırakılan Teknik Elemanların kapsam içerisine alınması için çalışmalar yapmak,
i) Beyaz Yakalılar Kurultayı düzenlemek.

Bu esasların yerine getirilmesinde kullanılacak yöntemler açısından,

a) Bilgi toplamak,
b) Araştırma yapmak,
c) Panel, konferans vb. toplantılar yapmak,
d) Yazılı, makale, broşür, kitapçık, afiş vb. faaliyette bulunmak,
e) Görsel faaliyette bulunmak, dia, slayt, film vb. gibi,
f) Arşiv oluşturmak,
g) Teknik Elemanlarla ilgili tanışma toplantıları gece, gezi vb. etkinlikler düzenlemek,
h) Eğitim çalışmaları düzenlemek; Bu çalışmaları yer yer Mavi Yakalılarla ortak bir şekilde düzenlemek,
i) Yurtdışı literatür ve sendikal örgütlenme biçiminin takibi,
j) Yurtdışındaki tecrübelerden yararlanmak için, yurtdışından konu hakkında etkin olan birey ve kurumlardan yararlanarak toplantılar, sempozyumlar vb. düzenlemek,
k) Faks, internet, e-mail vb. araçlardan yararlanarak Teknik Elemanları bilgilendirmek için çalışmalar yapmak.

TEKNİK ELEMANLAR BÜROSU
YÜRÜTME KURULU

TEKNİK ELEMANLAR BÜROSU ÇALIŞMA PROGRAMI

Teknik Elemanlar Bürosu (TEB) programına bağlı kalarak çalışmalarını yürütür.

Çalışmalarını kolaylaştırmak ve tek merkezde toplamak amacıyla yürütme kurulu oluşturur. Yürütme Kurulu, sekreteryası Örgütlenme Daire Başkanlığının sorumluluğunda kalmak üzere, metal işkolunda örgütlü bulunan diğer kurum temsilcilerinden oluşur. Yürütme Kuruluna alınacak ya da çıkarılacak kurumlardan Yürütme Kurulu sorumludur.

Yürütme Kuruluna temsilci veren her kurum kendi temsilcisini Yürütme Kurulu'na bildirir.

****

Aşağıda Teknik Elemanlar Bürosu Yürütmesinin Büro çalışmaları için önerileri yer almaktadır. Bu çalışma programı gelecek önerilerle zenginleştirilmelidir.

Çalışma programının öngörülen süresi bir yıllıktır. Yeni ihtiyaçlar dikkate alınarak güncellenir, sürekli hale getirilir.

Mühendislerin, tekniker ve teknisyenlerin çalışma koşulları, özlük ve sosyal hakları konusunda:

1- **ÖRGÜTLENME**

1.1 Birleşik Metal İş Sendikasının örgütlü olduğu işyerlerini,
DİSK'in örgütlü olduğu işyerlerini,
Sendikalı olmayan işyerlerini,
Yürütmede yer alan diğer kurumların örgütlü olduğu işyerlerini tesbit eder ve örgütlenme için hedef işyerlerini belirler; örgütlenme haritalarını çıkarır.

1.2 Teknik Eleman (TE)'ların öncelikle, sendikanın zaten bulunduğu işyerlerinde, sendikalı olması için aşağıdaki faaliyetleri yürütür.

İşyerlerini, çalışanları tanıma; işyeri temsilcileriyle görüşme, bilgi toplama, TE ile temsilcilerin iletişimini arttırma, TE'lara yazılı malzeme besleme ve yayınları fonksiyonel kullanma; eğitim ve örgütlenme için gerekirse işyerinde, gerekirse sendikada ya da farklı mekanlarda toplantılar organize etme; büro deneyimleri ve yurtdışındaki pratiği arttırma.

2- **EĞİTİM**

Örgütlü işçilere, TE'lara ve sendikalı olmaya aday TE'lara yönelik eğitim programları hazırlar ve verir. Konu başlıkları ve yöntem işyerlerine uyarlanır. Eğitimin temel içeriği; öncelikle sendikal bilincin TE'larda tesisi ve sınıfsal bilincinin yeşertilmesidir. Eğitim, TE'ların özgül sorunları ve özgün nesnelliklerini veri alır ve teknolojideki değişime bağlı olarak ortaya çıkan bu yeni işçi kuşağına seslenme kanallarını eğitim başlığında açarken, kol işçileri ile aralarındaki duvarları her iki yandan da yıkmanın yollarını geliştirir.

Eğitim programı genel olarak aşağıdaki başlıklarda toplanır:

a. Teknolojideki Değişim/Üretim Süreci/Esnek Üretim,
b. Taşeronlaştırma/Özelleştirme ve TE'ların durumu,
c. İşçi sınıfının yapısı ve TE'ların sınıfsal konumu,
d. Teknik elemanların talepleri ve sosyal ve özlük hakları,
e. Sendikal Örgütlülük ve Bugünkü Durumu,
f. Sendikal İşleyiş,
g. Yurtdışında TE'ların sendikal örgütlülüğü,
h. Çalışma Yasaları,

a,b,c,d gibi teknik ağırlıklı başlıkları TEB tarafından diğer başlıkları ise Eğitim Daire Başkanlığı'nın uygun göreceği biçimde hazırlanır ve sunulur.

3- PROPAGANDA FAALİYETLERİ

TE'ları sendikalaşma başlığına ısıtmak ve TEB'unu tanıtma amacıyla Türkiye gündeminde TE'ların sendikalaşması ve TE'ların ekonomik, sosyal ve siyasal durumunu gündeme sokmak bir zorunluluktur. TE'lara Türkiye gündeminden sendikalaşmaları için çağrı çıkarabilmek için büro;

a. Sendikanın yayınlarında yer alır, özel sayfalar ve sayılar hazırlar,
b. TMMOB'ye bağlı oda yayınlarını kullanıma sokar,
c. TMMOB düzleminde görüşmeler yapar ve merkezi yayın ve faaliyetlere katılır,
d. Örgütlenme çalışması hedeflenen işletme ve işkollarında bildiri, afiş vb. çalışmaları yapar. Gerektiğinde düzenli yayın çıkarır.
e. Panel, sempozyum gibi çalışmalara imza atar ve panel ve sempozyum düzenler.
f. Gazete ve TV'lerde kendini ifade etmenin yollarını araştırır.
g. Demokratik kitle örgütleri, diğer sendikalar ve siyasi partilerle işbirliğine gidebilir.
h. Bilgisayar teknolojilerinden faydalanarak manyetik ortamda TE'lara ulaşır, web sayfası, e-mail bülteni çıkarır.
i. TEB program ve amaçları doğrultusunda basın açıklamaları yapar.

4- YAYIN

Öncelikle eğitim çalışmalarında kullanılmak üzere, anılan başlıklarda ve içerikte broşür, kitapçık, kitap çıkarır. Üretimlerini manyetik ortamda e-mail bülteni olarak da tasarlar.
Öncelikli yayın programı aşağıdaki gibidir:

a. Teknolojideki değişim/üretim süreci/esnek üretim,
b. Taşeronlaştırma ve Özelleştirme,
c. İşçi sınıfının yapısı ve TE'ların sınıfsal konumu,
d. Teknik elemanların talepleri ve sosyal ve özlük hakları,
e. Sendikal Örgütlülük ve Bugünkü Durumu,
f. Sendikal İşleyiş,
g. Yurtdışında TE'ların sendikal örgütlülüğü,

Bunların dışında,

"Propaganda Faaliyetleri" başlığı altında belirtilen faaliyetlerde kullanılmak üzere hazırlanacak bülten, sayfa, yazı vb. üretimini gerçekleştirir. Talepler Kataloğunu basılı hale getirir.

5- İNCELEME VE ARAŞTIRMA

5.1 Talepler Kataloğu :

TE'ların, örgütlenme, eğitim ve TİS çalışmaları kapsamında kullanılmak üzere bir Talepler Kataloğunu hazırlar. Bu katalog için, TMMOB Mühendislik, Mimarlık Projesinin oluşumuna, anketlerin yapılmasına ve değerlendirilmesine katkıda bulunur.

6- KAPSAM MADDESİNİN GENİŞLEMESİ

Örgütlenme Daire Başkanlığı üzerinden Birleşik Metal-İş ve DİSK tarafından yürütülen kapsam maddesi ile ilgili işverenlerle yapılan görüşmelere teknik destek sunar.

7- EŞGÜDÜM ÇALIŞMALARI

TE'ların örgütlenmesinde bugüne kadar süregelen kimi engellerin ortadan daha hızla kaldırılabilmesi ve sendika içinde eşgüdümün sağlanabilmesi için TEB, Birleşik Metal-İş nezdinde faaliyet yürütür.

a. TE'lar ve işçiler arasında yapay bir ayrım doğduğundan hareketle, her iki tarafın da bu konudaki rahatsızlıklarının aşılması için ortaklaşa zeminde bilgi verici toplantılar düzenlenir.
b. Örgütlenme Daire Başkanlığı altında çalışan diğer büro ve komisyon toplantılarına katılarak büro içi bilgi akışını hızlandırır ve eşgüdümü kolaylaştırır.

c. Benzer amaçlarla Genel Temsilciler Kurulunu izlemek üzere katılır. TE'ların sorunlarını ve çözüm yollarını aktarır ve karar alınması için çalışmalar yapar.

8- **PANEL-SEMPOZYUM**

8.1 SEMPOZYUM

"Teknik Elemanlar ve Sendikalar" başlığında 22-23 Mayıs 1999 tarihlerinde bir sempozyum düzenlemeyi planlamıştır. Konular şu şekilde saptanmıştır:

- Sendikal Örgütlenmede yeni ufuklar ve teknik elemanlar.
- **1. Oturum:** Çalışma Yaşamında Değişimler
  - Teknik Elemanların Sınıfsal Konumu
  - Emek Sürecinde Değişimler
  - TMMOB Mühendislik Mimarlık Projesi,
  - Teknik Elemanların Talepler Kataloğu
- **2. Oturum:** Geçmişten Geleceğe
  - Türkiye ve Dünyada Teknik Elemanların Sendikal Deneyimleri
- **3. Oturum:** Gelecek Perspektifi
  - Teknik Elemanların Sendikal Örgütlenmesi; Engeller, Olanaklar, Sendikalara Düşen Görev
- **Panel :** Teknik Elemanlar Örgütlenmesinde Değerlendirme ve Açılımlar

TEKNİK ELEMANLARIN SINIFSAL KONUMU

"Teknik elemanların sınıfsal konumu nedir?" sorusunun, yanıtından bağımsız işaret ettiği çeşitli anlamlar bulunmaktadır. Belki de bu anlamlar öncelikle ele alındığında, yani sorunun neden sorulduğu ortaya koyulduğunda, yanıt ne olursa olsun, tartışmada önemli bir yol alınmış olacaktır.

Günümüzde, herkesin kabul ettiği bir gerçek, ücretli çalışanlar kitlesinin çeşitli değişimlere uğradığıdır. Bu değişimlerin başında da, nitelikli iş gücü olarak kabaca tanımlanabilecek kesimin sayısındaki artış bulunmaktadır. Teknolojideki değişime koşut olarak farklılaşan üretim sürecinde, artık çok daha nitelikli bir emek gücü kullanılmaktadır. Bunun iki nesnel sonucu bulunmaktadır: Birincisi, bugüne kadar daha çok kol gücü ile üretim sürecinde yer aldığı iddia edilen ve zaman zaman da mavi yakalı olarak anılan işçinin, bir yandan artık yerini önemli ölçüde robotlara bırakarak sayısının görece azaldığı, öte yandan da, ileri teknolojiyi kullanabilecek kadar niteliklileştiğidir; eğitim düzeyi yükselmiş, görece ekonomik refaha kavuşmuş, kültürel, ideolojik ve siyasi tercihleri değişmektedir. İkincisi, kafa emekçisi ya da beyaz yakalı olarak anılan ve tüm büro çalışanları ile teknik elemanları kapsayan kesimin ise sayısında yine görece ciddi bir artış olmuştur. O kadar ki, bazı işletmede bu kesimin oranı %50'yi aşmıştır. Zamanında ileri teknolojiyi üreten, uygulayan, işletmeyi sevk ve idare eden bu kesimin elindeki başta ekonomik olmak üzere pek çok ayrıcalık ortadan kalkmıştır. Artık mühendisler bile vardiya tutmakta, fırının karşısına geçmektedir. Toplumsal statüleri zayıflamış, sıradanlaşmışlardır. Onların da kültürel, ideolojik ve siyasi tercihlerinde ciddi değişimler olmuştur.

Bu tabloya bakan farklı araştırmacılar ideolojik tercihlerine bağlı olarak farklı sonuçlar üretmişlerdir; bu sonuçları iki öbekte toplamak mümkündür:

- İşçi sınıfıın yerini robotlar almış (almakta); böylece de işçi sınıfı toplumsal bir sınıf olarak ortadan kalkmıştır (kalkmaktadır). İşçi sınıfı ideolojisi tükenmiş ve iktidar hedefi kalmamıştır. Sermaye sahibi sınıfın karşısında (yanında) yeni bir orta sınıftan bahsetmek ancak mümkün olmaktadır. Hatta, sermayenin tabana yayılması, borsa gibi araçlarla mülkiyet sorununu da çözmüş (çözmekte) ve sınıflar ortadan kalkmıştır (kalkmaktadır). Sınıf mücadelesi bitmiştir.

- İşçi sınıfı hiç bu kadar büyük bir niteliğe ulaşmamıştı. Büro elemanları ve teknik elemanlar işçileşmişler, onları işçi sınıfının dışında tutmak için hiçbir gerekçe kalmamıştır; çünkü üretim süreci üzerindeki tüm denetimlerini yitirmişler; ayrıcalıklı konumları ortadan kalkmış; kafa ya da kol emekçisi; mavi yakalı ya da beyaz yakalı ayrımları silikleşerek olağanüstü merkezileşmiş ve tekelleşmiş sermaye karşısında birlikte mücadele etmek dışında bir şansı kalmamıştır. Yine tarihin hiçbir kesitinde olmadığı kadar işçi sınıfı bugün birikimli, eğitimli ve niteliklidir. Bu durum, sermaye karşısındaki mücadelesinde yeni olanaklar açmaktadır. Bu olanaklar değerlendirilemediği durumda sermaye karşısında, tümel olarak insanlığı, günümüzde değişik biçimleri ile yaşanandan daha da ağır bir barbarlık çağı yaşanılabilir.

Herkesin kabul ettiği gerçeğe dönecek olursak; büro çalışanları ve teknik elemanlar, tüm ücretliler içinde artan bir orana sahipler. Peki, bu kesimler, güncel ve tarihsel çıkarlarını nasıl savunacak, kaldıysa kazanımlarını nasıl koruyacak? İşte asıl sorun bu. Bu sorunun yanıtı, doğaldır ki, onların sınıfsal aidiyetlerine sıkı sıkıya bağlıdır. Ancak, geçmişten gelen ve geleceğe uzanan dinamik bir süreç içinde, bu ücretli çalışan yığınlarının sınıfsal aidiyetlerinin belirlenmesi kimi sorunlarla maluldür.

Başta mühendisler olmak üzere teknik elemanların sınıfsal konumu üzerine yapılan tartışmalar birkaç noktada düğümlenmektedir. Bunlardan bazıları teknolojideki değişim, teknik elemanların üretim organizasyonundaki yeri (işveren vekili olma durumları), gelirleri ve sosyal statüleri-yaşam koşullarıyla bağlantılı olarak ideolojik tutum alışlarıdır. Ancak öncelikle bazı konularda bir netlik sağlamak gerekir: Bunlar da sınıfların nasıl tanımlanacağı ve meslekle sınıf arasındaki ilişkilerdir.

Sınıf mı? Meslek mi?

"Teknik elemanlar" başlığıyla ele alındığında çoğu kez kendiliğinden çözülen sorun, "mühendisler" söz konusu olduğunda depreşmektedir. Sorun "mühendisliğin" bir meslek olması, "teknik elemanlar"ın ise doğrudan ücretli çalışan bir topluluk içinde yer almasıdır. Bu anlamda hem işveren, hem ücretli çalışan hem de bakkal sahibi olabildiği kadar işsiz de kalabilen mühendisin tek bir sınıfsal aidiyetinin olabileceği fikrinin peşinden sürüklenmemek gerekmektedir. Ancak bu durum, teknik elemanlar içinde önemli bir kesimi oluşturan ve mühendislik mesleğini icra edenlerin tümüne değgin bir yaklaşımda bulunmamızı, daha açık bir ifadeyle, onları çeşitli sınıflar arasında kategorize etmemizi de önlememektedir. Yinelersek, bizi pek çok boş tartışmadan kurtaracak olan; konuya, ücretli çalışan ya da işsiz, teknik elemanlar üzerinden yaklaşmaktır.

Sınıflar nasıl belirlenir?

"Sınıf"ları tanımlamanın ya da ayırdetmenin çeşitli tartışmalı yöntemleri olsa da bu sunuşta, Prof. Dr. Korkut Boratav'ın da benimsediği ve Türkiye'deki sosyal sınıfları analiz ettiği tarihsel maddecilik yöntem olarak kullanılacaktır.[1, 2]

İlkel sınıfsız toplumlardan bu yana üretim; üç girdili bir süreçtir. Bunlar; **1. Hammadde**, **2. Emek** ve de bizim teknoloji olarak algılayabileceğimiz ve üretimi gerçekleştirirken kullanılan her türlü alet-makina ve işyerlerini kapsayan **3. Üretim araçları**'dır. Bu üçlünün yan yana gelmesi üretimin gerçekleşmesi için zorunludur. Bu üretimin tüketim süreci de dahil olmak üzere toplum tarafından paylaşımı ise **üretim ilişkileri** içinde gerçekleşir. Üretim, sınıflı toplumlarda, hammaddeye (ya da ara mamullere) üretim araçları çarpanıyla yeni emeğin ilave edilmesinden de başka bir şey değildir. Ancak, başlangıçtaki hammaddeyle (ya da girdi olarak ara mamulle) ürün arasındaki değer farklılığı (yeni eklenen emek gücünün karşılığı), ücret olarak (ya da başka biçimlerde) emeğin sahibine ödenmez. Örneğin, sermaye sahibi olup üretim araçlarının mülkiyetine sahip olanlar, **Artı-değer** denen bu farka (üretim ilişkileri içinde) el koyar.

Üretim araçlarına sahip olmanın getirdiği güçle, emekçinin ürettiği artı-değerin, sermaye sahibi tarafından gasp edilmesine **Sömürü** adı verilir. Sınıf farklılıkları, bu bağlamda eşitsizlik değil, sömürü sorunsalı içinde ortaya çıkar. Yani sınıfları doğuran, bu sömüren-sömürülen ilişkisi olup, üretim araçları üzerinde özel mülkiyetin hüküm sürdüğü Sermaye Toplumunda, bu ilişki ilk elden Sermaye Sahibi Sınıf ile İşçi Sınıfını ortaya çıkarır. Artı-değere el koymanın bu ilk kertesi, temel (birincil) bölüşüm ilişkilerini oluşturur.

Tarihsel maddeciliğe göre, belli bir sınıf yapısı belirli üretim ilişkilerinden türer ve bu ilişkilere denk düşer. Üretim ilişkileri ise, üretici tarafından yaratılan artı-ürüne el koymanın farklı mekanizmaları ile tanımlanır ve birbirlerinden ayrılır. Artığa el koymanın biçimi ve mekanizması, belirli bir sınıflar ikiliğini yaratır. Örneğin, Kapitalist Üretim Biçimi içinde, emeğini ücret karşılığı satanlar, yani ürettikleri artı-değere el konanlar **İşçi Sınıfını** ve de emeği ücret karşılığı satın alıp emeğin yarattığı artı-değere el koyanlar da **Sermaye Sahibi Sınıfı** oluştururlar.

Ancak bu demek değildir ki, bir kapitalist toplum, sadece işçi ve sermaye sahibi sınıflarca oluşturulur. Üretilen artığa el koymanın tek aracı üretim araçlarının sahibi olmak değildir. Bu sadece, birincil (temel) bölüşüm mekanizması ile ortaya çıkan sınıflardır. Bunun ötesinde, sermaye sahibinin mülkiyetinde olan ürünün pazarlamasında, dağıtımı süreçlerinde yer alarak ya da sermaye sahibine kredi vb. biçimlerle finansman sağlayarak üretimin ve ürünün tüketiminin gerçekleşmesini sağlayanlar, diğer sınıfları ve bazen da kimi sınıfların kimi katmanlarını oluştururlar. İşverene, borç bulan banka, artıktan kendine düşeni alır; bu da ikincil bölüşümü oluştururken, sermaye sahibi sınıf içindeki sanayi burjuvazisinin yanında, mali burjuvaziyi (banka patronları) ya da rantiye denilebilecek tabakalarını tespit etmemizi/ayırt etmemizi sağlar. Öte yandan benzer biçimde, ürünü tüketilebilmesi için pazara ulaştıran market zinciri sahibi de yine artıktan kendine düşeni alacaktır; bu da ikincil bölüşüm içinde bize kentli küçük burjuvazi ya da orta sınıfı göstermektedir.

Buraya kadar söylenenleri özetleyecek olursak, sınıfların belirlenmesinde ele alınması gereken temel kriterler şöyle sıralanabilir:

- Üretim araçlarının mülkiyeti karşısındaki konum
- Üretim sürecinin belirlenmesi karşısındaki konum
- Üretimin sonuçlarının paylaşımı karşısındaki konum

İlk ve ana kriter, işçi sınıfının üretim araçlarının mülkiyetine sahip olmaması ve emek gücünü satarak geçinmek zorunda kalmasıdır. Bu kriter, nesnel durumu ifade ettiği gibi diğer kriterlerin de belirleyeni durumundadır. Üretim araçlarının sahibi olmadan üretim sürecinde yer almak, ücretli çalışmak anlamına gelmekte olup, ücretli çalışanlar işçi sınıfının içinde telaki edilirler.

Diğer bir kriter, belki de işçi sınıfı sınırlarının çizilmesi anlamında üzerinde en çok tartışılan kriterdir. Genel olarak, emek gücünü sömüren sınıf aynı zamanda yöneten sınıftır. Bu yüzden bilgi tekelini de elinde tutar ve bu bilgiyi üretim sürecinin yönlendirilmesinde kullanır. Bu sadece ekonomik değil, hatta ağırlıklı olarak siyasi ve ideolojik bir tasarruftur. Başka bir deyişle, ekonomik egemenlik kendiliğinden siyasi ve ideolojik egemenliği de getirmekte olduğundan, sermaye sahibi sınıfın hem toplumsal hem de sektörel ve işletme çapındaki tasarrufları, hem toplumsal hem de sektörel ve işletme çapındaki yaşamı belirler. İşçi sınıfının kapsamı tartışmasında bu durumun önemi ise, doğrudan sermaye sahibi olmamasına karşın sermayenin yeniden üretimi için, birikim rejiminin genişleyerek işleyebilmesi için, yatırım kararlarını alan ve yönlendiren teknik kadroların sınıfsal aidiyetlerinde ortaya çıkar. Ücretli çalıştığı halde, sahip olunan ve kullanılan bilgi ile eğer sermaye birikim süreci ile ilgili kararlar alıyor, sermaye sınıfı adına sermaye yönetimini üstleniyorsa, ücretli çalışma kriteri devre dışı kalmış demektir.

Sermaye sahibi sınıfın yönetim ve denetim işlevlerini onlar adına ücret karşılığında üstlenerek, sermayenin birikiminin sürdürülebilmesi için gerekli kararları alanların üretim süreci içindeki yerleri, sermaye sahibi sınıfın egemenlik ilişkileri içinde olup, bu egemenlik ilişkilerinin yeniden üretimidir. İşte bu yüzden de onlar, Sermaye Sahibi Sınıfı'nın içinde telaki edilir ve sermaye sahibi sınıfın ücretli üyeleri olarak kabul edilir. Bu egemenlik ilişkilerinin dışında kalarak ya da bırakılarak, aldığı eğitimin üzerine emek süreci içindeki faaliyetle üretilen bilgiyi üretimin sürdürülmesinde kullananlar ise, ücretli çalışan diğer işçilerden farkı değillerdir. Ücretli çalışan teknik elemanlar herhangi bir üretim, denetim ya da gözetim işini yerine getirirken bu egemenlik ilişkilerine bire bir bağımlı olmaları onları emek sürecinin gerçekleşmesini sağlayan kollektif emeğin bir fonksiyonu haline getirir.

Son kriterimiz, toplumsal gelirden alınan pay olarak da formüle edilebilecek, üretimin sonuçlarının paylaşımı ya da bölüşümü sonucunda ortaya çıkan sınıfsal aidiyettir. Bu kriter bir yandan çeşitli ücretlendirme yöntemlerinin yarattığı yanılsamanın etkilerini açığa çıkarırken bir yandan da ikincil bölüşüm ilişkileri içinde süregiden sömürüyü açıklar. Bazı işletmelerde uygulanan prim sistemi ya da hisselerin bir kısmının çalışanlara devri, çalışanların motivasyonunu sağlamaya yönelik bir uygulamadır. Önemli olan ise, çalışanın geçimini sağlamak, hayatını idame ettirebilmek için emek gücünü satıyor olmasıdır; kaça sattığı değil.

Üretimin pazara ulaştırılması (ulusal ve uluslararası pazarlar) sırasında kimi uğraklarda, toplumsal üretimden çok büyük paylar alınır. Mahalle bakkalından uluslararası süpermarket zincirinin patronuna kadar, tüketimin realizasyonu için gerekli her uğrakta, artı-değerden kendine düşen payı almak için bekleyen bir sermaye sahibi bulmak mümkündür.

Bu bağlamda ele alındığında, üretim araçlarının mülkiyetinden yoksun ve ücret karşılığı emek güçlerini sermaye sahibine satmak zorunda bırakılmış teknik elemanların, işçi sınıfının birer üyesi olduğu ortaya çıkar. Onların, kafa ya da kol emeklerinden hangisini daha fazla oranda üretim araçlarının mülkiyetini tekelinde tutan sermaye sahiplerine satıyor olması bu gerçeği değiştirmez. Ancak, sermaye birikim rejimi ile ilgili kararların alınmasında söz sahibi olanlar, ücretli olmalarına karşın ne işçi sınıfının ne de onun teknik elemanlar katmanının içinde değerlendirilebilir; onlar, doğrudan sermaye sahibi sınıfın ücretli elemanlarıdır.

İşçi sınıfının kapsamını tanımlamaya çalışırken yukarıda açıklanmaya çalışılan ekonomik belirleme ilişkileri yine de nesnel sınıflar arasındaki çizgiyi çekmeye yetmemektedir. Ekonomik belirlenimli toplumsal sınıflar neye denk düşerlerse düşsünler, düşünsel planda ideolojik tutumlar, nesnelliğe şekil verir. İşçi sınıfının içinde yer alan bileşenlerin bilinç ve tercihleriyle ifade ettikleri ideolojik konumlanışları kendilerini o ya da bu sınıftan hissetmelerini sağlar. Bu ideolojik faktörler, yöneten konumundaki sermaye sahibi sınıf tarafından dolaylı (okul, medya, aile vb.) ya da dolaysızca üretilir ve karşı sınıfı etkisi altına alır.

Teknik Elemanların Sosyal Statüleri ve İdeolojik Konumlanışları

Teknik elemanlar, genel kabul gördüğünün tersine yüksek ücretli emekçiler olarak gruplanamazlar. Çoğu durumda, sektörlerindeki sendikalı işçilerden daha düşük ücretlere emeklerini satmaktadırlar. Bu durum, yan sanayi dediğimiz işletmelerde çalışan Teknik Elemanlar için çok daha belirleyicidir. Öte yandan kendi emeklerini sattıkları işletmelerde dahi sendikalı işçilerden (Asil Çelik gibi) daha düşük ücret almaktadırlar. Bu sendikasız (kapsam dışı) tutulmalarından kaynaklanmakla beraber; kollektif üretim sürecine yaptıkları katkı ile de ilintilidir. Bu durum, sendikalı işçilerin giderek daha kalifiye hale gelmesi karşısında daha önce anılan tektipleşmenin de bir göstergesidir.

Teknik elemanların özellikle hizmet sektöründe çalışanları, aldıkları düşük ücretlerle, ekonomik durumlarıyla orantısız bir sosyal yaşam ve kültürün de parçası olmuşlardır. Bu durum turizm sektöründe son derece belirgindir. Örneğin, İstanbul Harbiye'de bir "office"de uçak bileti ya da tur satan bilgisayar kullanıcısı ve yabancı dil bilen bir bayan emekçinin, bugün sendikasız olarak çalışan metal işçisinden daha fazla ücret almamasına karşın, giyim-kuşamını, kullanmak zorunda kaldığı pahalı parfümü ve öğlen yemek yediği mekanları düşünün. Ortadaki korkunç çelişki, bu bayanın ailesi ile birlikte oturduğu Nurtepe'deki mahallesine akşam dönüşü ile ayyuka çıkmaktadır. Emeğinin karşılığını, kendini çalıştığı sektöre özgü tüketimleriyle yeniden üretmek için harcayan bu bayanın, yüksek teknolojiyi kullanabiliyor olması, kendini bir kol emekçisinden çok farklı hissedebiliyor olabilmesi, çoğu zaman ideolojik olarak sermaye sınıfın yanında durması, onun işçi sınıfının bir üyesi olmaktan alıkoyamamaktadır.

Öte yandan, hizmet sektöründe, üretim organizasyonu içinde sınıf birliğinin daha kolay hissedilebildiği de bir gerçektir. Örneğin, kamu emekçilerinin KESK'e uzanan örgütlenme sürecinde, teknik elemanlarla diğer büro personellerinin kendi aralarında bir farklılık görmeden birlikte örgütlenebilmiş olmaları ülkemizde bu tür yapay ayrımların aşılabildiğine iyi bir örnek teşkil etmektedir. KESK'de çoğu zaman bir hizmetli emekçi ile bir büro amiri mühendis, sendikal gündemde, işyerlerindeki hiyerarşiden etkilenmeden bir araya gelmiş, tartışmış ve karar almıştır.

Yine Türkiye Hava Yollarında, Hava-İş'te örgütlü bulunan bir temizlik işçisi ile bir Pilotun ya da Mühendisin kendilerini, devlet somutunda Sermayeye karşı, ortaklaşa bir Toplu İş Sözleşmesi içinde bulabilmeleri bir başka önemli örnektir.

Teknik elemanlar, ideolojik ve kültürel olarak ne denli kolay sınıf (işçi) dışı tutumlar alsalar da bu onların, sınıf (işçi) ideolojisinin güçlü olduğu bir dönemde kendi çıkarlarının aslında nerede olduğunu göremeyecekleri anlamına gelmemektedir.

Mühendisler üzerine bir uygulama denemesi

Bu çalışmanın başında değinildiği üzere, "mühendislik" bir meslek grubundan öte bir anlama gelmemektedir. Bir mühendisin üretim ilişkileri içinde aldığı konuma göre sınıfı belirlenebilir. Bu bağlamda, şimdiye değin kullandığımız yöntemi eğer Türkiye'deki mühendislik mesleğini icra edenlere uygulayacak olursak, üç farklı sınıfa denk düşen bir gruplama elde etmiş oluruz:

1. **Profesyonel Yöneticiler**: Sermaye sahibi sınıfın, yönetim ve denetim işlevlerini onlar adına ücret karşılığında üstlenerek, sermayenin birikiminin sürdürülebilmesi için gerekli kararları alan

mühendisler. Bu mühendislerin, gerek yaşam tarzları gerekse de üretim süreci içindeki yerleri sermaye sahibi sınıfın egemenlik ilişkileri içinde olup, bu egemenlik ilişkilerini yeniden (ve bilinçlice) ürettikleri için **Sermaye Sahibi Sınıfı**'nın bir katmanını oluştururlar.

2. **Serbest Çalışanlar**: Kendi namlarına çalışan bu mühendislerin daha çok, proje hazırlama ya da mümessillik ve diğer satış işlemlerinde aracılık eden, "büro" sahibi mühendisler olduklarını görürüz. Toplumsal artıkdan ikincil bölüşüm mekanizması ile paylarını alırlar. Bu bağlamda, **Kentli Orta Sınıf**'ın (küçük burjuvazi olarak da anılabilir) üyeleridir. Aralarında çok farklı gelir gruplarına (sınıf değil) girenler olmakla birlikte, genel olarak sermaye sahibi sınıfa; ama özellikle ideolojik, kültürel olarak da özel mülkiyete olan yakınlıkları ve eğilimleri nedeniyle de işçi sınıfına uzaktırlar. Bu "büro"larında başka mühendisleri ücretli olarak istihdam edip onların emeklerini satın aldıkça sermaye sahibi sınıfa doğru yaklaşırlar. Ancak, bu grup için tehlike, gerek proje hazırlama (vb.) gerekse de pazarlama (vb.) alanlara büyük sermayenin yatırım yapmasıyla, işlerini yitirmek ve mülksüzleşerek ücretli çalışmak zorunda kalmaktır. Ülkemiz için de geçerli olmak üzere, genel eğilim de budur. Bakkalların bile yerini market zincirlerine terk etmek zorunda kaldığı sürece benzer bir biçimde, bu mühendislerin önemli bir kısmı, ücretli işçiler haline gelmektedir; ancak çok küçük bir kısmı (örnek gereği) "büro" zinciri sahibi olabilmekte ve sermaye sınıfına dahil olabilmektedir.
3. **Ücretli Mühendisler**: Ölçek olarak büyük bir fabrikada, küçük bir büroda, kamu ya da özel sektörde çalışabilir; formenlik, şeflik, hatta müdürlük yapıyor olabilirler. Temel tartışma konumuz ve ilgi odağımız olan, sendikalılaşabilecek bu işçilerdir. Ücretli emek sömürüsüne tabi olan bu mühendisler **İşçi Sınıfı**'nın üyeleri olup, işsiz mühendisler de bu sınıfın üyeleridirler. Sürekli bir sirkülasyon içinde işe girer ve çıkarlar. 1995 yılı rakkamları, üniversitelerden mezun olan mühendislerin istihdamın ihtiyacından (sermayenin değil) %22.5 fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Bu veri, gerçek anlamda, işsizlik sayısının mühendisler arasındaki durumunu göstermektedir.

Teknoloji karşısında teknik elemanlar

Daha önce de değinildiği üzere, emek araçları ya da üretim araçları olarak da adlandırılabilecek teknolojinin, ilkçağlardan günümüze kadar süren bir gelişimi söz konusudur. Bu gelişmenin ivmesi ise özellikle 18. ve 19. yy'lardaki sanayi devrimi ile oldukça artmış bulunmaktadır.

Sermaye, sömürüyü arttırmak dışında krizden çıkmasını sağlayabilecek bir yöntemi henüz keşfedememiştir. Sömürüyü arttırmanın bir yolu emekçiyi daha uzun süreler çalıştırmaksa bir yolu da onun emek üretkenliğini arttırıp, sömürü oranını yükseltmektir. Bu da ancak teknolojik ilerleme ile mümkündür. Bu teknolojik ilerlemenin birbiriyle sıkı sıkıya bağlı iki ayağı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, makinalaşma, otomasyon gibi üretim araçlarının gelişkinliğidir: Örnek vermek gerekirse, tek bir torna başında saatte 5 parça işleyen işçinin yine tek bir CNC tezgahı başına geçtiğinde saate 25 parçayı işleyebilir olması gibi. İkincisi ise, emek süreci olarak adlandırılan, emek gücü ile üretim aracı arasındaki ilişkinin reorganizasyonudur. Bu kez, tek bir torna başında saatte 5 parça işleyen işçinin bu defa 5 CNC tezgahını aynı anda komuta etmesiyle saate 125 parçayı işleyebilir olması gibi. Bu bağlamda emek sürecini aşağıda ayrı bir başlıkta ele alınacaktır.

Tartışmalı olmakla birlikte, teknoloji-sermaye ilişkisini açıklamakta yararlı olduğu için kullanmayı yeğlediğimiz bir kavramlaştırma olarak Teknolojik Devrim, sermayenin birikim rejimindeki tıkanıklıkların aşılmasında çok önemli işlevler üstlenmiştir. Buhar türbini ve kömür ile karakterize edilen **1. Teknolojik Devrim** 19. yy sonları ile 20. yy başlarında, içten yanmalı motorun icadı ve fosil yakıtların (petrol) enerji kaynağı olarak yaygın bir biçimde kullanıma girmesiyle karakterize edilen **2. Teknolojik Devrim** tarafından aşılmıştır. Her iki devrim de üretimde çok büyük artışlara yol açmıştır. Kentlere göçün çok büyük hızlara ulaşması, kentleşme ve sanayi için gerekli canlı emek gücünün kırsal bölgelerden kaydırılabilmesini de açıklayabildiği için, teknolojik devrimlerin üretim üzerindeki etkisini şu örnekle açıklamaya çalışalım: Sanayi devrimi öncesinde çeki hayvanı tarafından çekilen kara sabanı emek aracı-teknoloji olarak kullanan köylü, buhar gücünün devreye girmesiyle kitlesel üretimi (Bessemer ve Thomas Konvertörü ile) mümkün hale gelen çeliği, artık pulluk olarak kullanabilmektedir. Pulluğun kitlesel kullanımı tarımda onlarca kat üretim artışını beraberinde getirmiştir. Bir ileri aşamada traktör devreye girmiş ve tarımsal üretim bu kez de yüzlerce kat artmıştır. Bir tarım işçisinin, çeki hayvanı ve karasabanla işleyebildiği toprak birkaç hektarken traktörle bu alan yüzlerce hektara çıkmış ve işlenemeyen toprakların da işlenmesi ve üretime açılması mümkün

olabilmiştir. Bir tarım işçisinin ürettiği artık ürün miktarı da benzer biçimde yüzlerce kat artabilmiştir. Bunun sonucunda, kırsal bölgelerde nüfus fazlası (işsizlik) ortaya çıkmış, göç ve kentleşme hız kazanmıştır.

Örneğimizin, teknik elemanlar açısından bir önemli noktası daha bulunmaktadır. Bu da; gelişen teknolojiye paralel olarak, tarım işçisinin de yaşamının, kültürünün ve özellikle de becerilerinin değişmesidir. Çeki hayvanının sorunlarına çözüm üreten ve ona bakmayı bilen köylü, artık traktörüyle ilgilenmekte, hatta onun kimi arızalarını tamir edebilmektedir; en azından motorlu bir taşıtı sürebilmektedir. Bilgisayar teknolojisinin kitlesel kullanımının devreye girdiği 1970'li yıllardan sonra ABD'de tarım sektöründe çalışanların oranının tüm çalışanlar içinde (150 yıl içinde %55'den) %5'e düşüşünü açıklayan bu durum, sanayide çalışan işçilerin giderek daha farklı becerilere sahip, "becerili" işçiler olarak karşımıza neden çıktığını da açıklamaktadır. Günümüzde batılı sanayileşmiş ülkelerde, ücretli çalışanların yaklaşık 1/3'ü kol güçlerinin yanında düşünsel güçlerini de kullanmak zorunda olan işçilerdir. Geri kalan 2/3 ise 1/3 olarak kol işçisi ve yine 1/3 olarak da hizmet sektöründe çalışan işçilerdir[i].

Daha çok kol emeğine dayanan işlerin makinalara, robotlara aktarılmasıyla devam eden süreçte, kafa emeğinin giderek (oransal) ağırlık kazanması söz konusudur. Süreç, kafa ve kol emeğinin aynı işçide bütünleştirilmesine doğru evrilmektedir. Teknik elemanlar, bu bütünleşmenin somutlanmış işçi tipolojisidir. Bu anlamda, emek araçlarındaki/teknolojideki değişimin ürünüdürler. Ancak bu değişimi, sadece makinalardaki gelişmeyle, otomasyonla ve bilgi teknolojileriyle açıklamak yeterli olmayıp yanıltıcıdır da.

Emek Süreci, bir emek organizasyonu sürecidir de aynı zamanda. Makine ve teçhizatlar (en kaba anlamıyla teknoloji) karşısında emeğin örgütlenmesinin biçimi anlamına gelen ve tarihsel olarak Taylorist, Fordist ve Esnek Üretim olarak sınıflanabilecek **Emek Süreci**'ndeki değişimler de işçi sınıfının bu farklı becerileri bütünleştirmiş yapısına ciddi etkiler yapmıştır. Esnek üretim, emek sürecinde bu bütünleşmenin yeni uygulama alanı olarak görülmelidir. Esnek üretimde, kural ve sınırları sermaye sınıfının istemleri doğrultusunda esnetilebilen bir çalışma yaşamını yaratmanın yanısıra, her işçinin kafa emeğinden de yararlanmak esası dünya çapında bir uygulama haline son yıllarda gelmektedir ve ülkemizde de uygulanmaya başlanmıştır.

Teknolojik gelişmeler toplumsal yaşantının her alanında çok önemli etkiler yaratabilecek potansiyele sahiptir. Ancak teknolojinin tek başına bu değişimleri gerçekleştirdiğini söylemek doğru olmayacaktır. Bu değişim, teknolojik gelişmelerle uyumlu tarzda emek/üretim sürecinin de yeniden düzenlenmesini gerektirmektedir. Esnek üretim süreci de incelenirken referans noktası, teknolojik gelişmelerin sonucu emek süreçlerine müdahale zorunluluğu değil, teknolojik gelişmelerin de içinde önemli bir dinamik olarak mevcut bulunduğu, ancak buraya kadar sık sık bahsedilen kapitalizmin dönemsel ve sürekli krizlerinin aşılması yönünde gerçekleştirilen yeniden yapılanmalar olarak kabul edilmelidir.

Bu referans noktasından hareketle daha sonra tekrar açmak üzere esneklik kavramı üzerine girişte söylenmesi gereken; sermayenin önündeki krizi aşma olanağına uzun vadeli senaryoları içinde yer verdiği bir varyasyonun, sosyalist ülkelerin çözülmesiyle mümkün hale gelebilmesi ve keynesyen politikaların yerine neo-liberalizme ve bununla eş zamanlı olarak emek sürecinde esnekleşmeye dönülmesidir. Bu uygulama ile;

- Sosyal devlet anlayışının reddi ve terki,
- Sendikasızlaştırma ve taşeronlaştırma ile İşçi sınıfının kazanımlarının her alanda elinden alınmasının hedeflenmesi,
- Sınıfın parçalanması üzerine her olanağın kullanılması,
- Globalleşme ile devletin ve hukukun çok uluslu şirketlerin eline geçmesi (MAI),
- Çalışma koşullarındaki esneklik ile sömürü oranının arttırılması

gibi bir dizi reorganizasyon gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır.

Esneklikten Önce...

Kapitalist üretim biçiminin tarihini 18.yy başlarından itibaren İngiliz sanayi devrimi ile başlatırsak ana hatları ile üretim süreçlerini şöyle sıralayabiliriz: Basit elbirliği/manifaktür, taylorizm, fordizm, esnek üretim...

İlk evrede basit üretim araçlarının ve basit makinelerin üretimde kullanılması söz konusudur. Manifaktür üretimi olarak adlandırılan bu süreçte üretim küçük atölyelerde yoğunlaşmış, bununla birlikte üretim sürecine

yoğun bir işbölümü sokulmuş ve işçiler bu işbölümünün kollarında uzmanlaşmaya yönlendirilerek üretkenliklerinin arttırılması mümkün kılınmıştır. Bu atölyelerde farklı işkolları biraraya getirilerek işbölümü derinleştirilmiştir. Aslında manifaktür üretimi yeni kıtaların keşfi ile ticaretin gelişmesi ve bunun etkisiyle özellikle lonca sisteminin bozulması sonucu kırlardan kentlere çalışmak için gelen yoksul kitlelerin ucuz işgücünü oluşturmasına dayanmıştır. Kırda çalışma süresi gün doğumu ile batımı arasında iken, bu küçük atölyelerde işçiler günde 18 saate kadar varan sürelerde çalıştırılmışlardır. Dönemin emek sürecine yansıyan tipik özelliği yukarıda da bahsedilen farklı işkollarının biraraya getirilerek işbölümünün derinleştirilmesi ve çok uzun çalışma süreleridir.

Teknolojik gelişme: Makineleşme ve Taylorizm...

Teknolojideki gelişmeler, üretim araçlarının da gelişmesini sağlamış, makineli üretim, üretim süreci içinde emek gücünün örgütlenmesinde birtakım değişiklikleri zorlamıştır. Makineler pekçok zanaatçının yerini almış, bu sayede işbölümündeki kimi aşamaların tek bir makinede birleştirilmesi olanaklı olmuş ve bütün iş aşamaları arasında zorunlu bir süreklilik ortaya çıkmıştır. Bu yeni bir emek örgütlenmesi modelini zorlamıştır.

Emek örgütlenişinde bilimsel dönem olarak tanımlanabilecek, 1890 sonrasında Frederick Winslow Taylor tarafından formüle edilen model ve "taylorizm" olarak anılan model işte bu gelişmelerin zorlamasıyla ortaya çıkmıştır. Burada altı çizilmesi gereken önemli nokta, taylorizmin emek araçlarının geliştirilmesi ya da teknoloji ile değil, üretim süreci içinde emeğin örgütlenme biçimleri ile ilgilendiğidir. Yani taylorizm yeni bir emek örgütlenmesi biçimidir.

Emek sürecindeki bütün kontrolün işçiden bağımsız bir merci tarafından yapılması gerektiğini savunan taylorizmin 3 temel ilkesinden sözedilebilir:

1) Emek sürecinin becerisizleştirilmesi, basitleştirilmesi ve bu şekilde bütün üretim sürecinin ufak ufak parçalara ayrılması,
2) Kafa ve kol emeğinin birbirinden ayrıştırılması. Beyin çalışmasının üretimden alınarak planlama düzeyinde merkezileştirilmesi.
3) Denetim. İşin her aşamasının yönetimce planlanması ve planın işçiye direktifler halinde iletilmesi.

Taylor, bu ilkeler doğrultusunda işletmenin kârlılığını arttırmayı temel bir hedef olarak karşısına koyup, gereksiz zaman harcamasının önüne geçerek iş verimliliğinin arttırılabileceğini savundu. Emek sürecinde yer alan her hareketin tek tek incelenip gereksiz hareketlerin çıkarılmasını istedi. Bir işçiye gereken zamanı teknik olarak bu hareketlerin toplam süresine belli bir ihtiyaç/dinlenme süresi ilave ederek buldu. Bu çalışma süresinden daha hızlı olan işçileri ödüllendiren, yavaş olanları, tempoya uyum sağlayamayanları cezalandıran bir ücretlendirme sistemi geliştirdi.

Taylorizmde çalışmanın her aşamasının kronometrik olarak denetlenmesi ve standardize edilmesi önemli bir özelliktir. İleriki dönemlerde bu zaman çalışmasına hareket çalışması eklenmiş, yapılacak her iş için standart hareket katalogları hazırlanmıştır. Burada temel sorun bir işi gerçekleştirmek için gerekli olan herbir hareketin en kısa sürede yapılabilirliğidir.

Taylor özellikle ücretlendirme metotları nedeniyle dönemin işçi sendikalarından büyük tepkiler aldı. Burjuvazi tarafından ise sayısız ödül ve nişan ile ödüllendirildi.

Fordizm

Fordizm, kapitalizmin özellikle ikinci dünya savaşı sonrasında yöneldiği yeni bir sermaye birikim rejimini ifade etmekte ve ekonomik, sosyal, ideolojik, siyasal boyutlarda da oldukça kapsamlı bir yeniden yapılanmayı içermektedir. Aslında fordizm, taylorizmden tamamen bağımsız bir emek örgütlenmesi değildir. Genel olarak fordizm, taylorizmin emeğin makine başındaki örgütlenmesine ek olarak emek ile birlikte makineli sistemin fabrika içinde yeniden düzenlenişini de kapsamaktadır.

Bu iktisadi politikalar ile birlikte ilk olarak 1914'de Henry Ford, kendi otomobil fabrikasında uyguladığı modeli kriz sonrasında tüm kapitalist ülkeler üretim süreçlerinde kullanmaya başladılar.

Ford, bu tarihte kendi fabrikasında maliyeti düşürmek için bir dizi değişiklikler yapmıştır. Daha önce işçinin bir otomobilin başına gidip yaptığı işi artık işçinin önüne gelen yarı mamul otomobilde yapmaya başlamasını sağlamıştır. Makinelerin işlem sıralarına göre ard arda dizilmesi ve makinelerin birbirlerine kayan bir bant sistemi ile birleştirilmesi teknik olarak taylorizme göre en önemli değişikliktir. Bu kayan bant sistemi ile işçilerin makineler arasındaki hareketlerinden doğan zaman kayıplarının önlenmesi, bant akış hızının ayarlanması yoluyla üretim hızının ayarlanabilmesi, işçilerin konumlarının makine ve bant düzeneklerine göre yapılması, üretimin sürekliliğinin sağlanması, ürünlerin standartlaşması, kitlesel üretim yapılabilmesi sağlanmıştır. Öte yandan tasarım, geliştirme ve yönetim sistemi tamamen üretim alanı dışına çıkarılmıştır. Taylorizmle başlayan emeğin basitleştirilmesi ve niteliksizleştirilmesi bu sistemde tam anlamıyla gerçekleştirilmiştir.

Taylorizm'de işçinin el becerisine ve fiziksel gücüne göre yapılan işbölümü, fordizmde makinenin mantığına, işlevine ve üretim ortamında bulunduğu konuma göre yapılmaya başlanmıştır. Artık makinelerin de üretim sürecinde işbölümünün bir parçası haline gelmesi ve daha da önemlisi işçilerin bu işbölümü yoluyla makinelerin pasif bir uzvu haline gelmiş olmasıdır. Fordizm, işçinin bilgi ve becerisinin dışlanmasıyla birlikte, tecrübesiz yeni bir işçinin, uzun yıllar çalışan bir diğerinin yerini hemen alabilmesi sağlanarak, bütün işsizlerin yedek işçi ordusu olabilirliği avantajını sermayeye kazandırmıştır. Üretim sırasındaki işlemlerin basitleştirilip derin bir işbölümüyle kafa ve kol emeğinin birbirinden kesin bir biçimde ayrıştırılması işçi sınıfını, sayıları az olan becerili işleri yapanlarla, sayıları çok olan ama becerisiz işleri yapanlar olarak iki ana gruba ayırmıştır.

Fordizm yalnızca emek ve teknolojinin yeni bir örgütlenme biçimi değildir. Ford 1914'te beş dolarlık işgünü uygulamasını başlatmış ve günlük çalışma sürelerini kısaltmıştır. Bu ücret, o dönem koşullarında verilenin iki katı düzeyindedir. Ford bunlarla da kalmamış bir dizi sosyal programlar da geliştirmiştir. Buradaki amaç ise işçilerin makineye tabi kılınan yaşam tarzına karşı geliştirdikleri ve yabancılaşmanın yansımasından kaynaklanan işe devamsızlık ve iş değiştirme gibi sorunların azaltılması olmuştur. Bu şekilde Ford gerçekten düşündüğünü başarmış ve hedeflediği verimliliği elde etmiştir.

Fordizm'de işçi başına üretimin, ayrıntılı işbölümü ve standart mal üretimi ile artırılması amaçlanmış, rekabetin esası aynı maldan çok sayıda ve ucuza üretmek üzerine kurulmuştur ve fordizm giderek kütlesel üretim olarak şekillenmiştir. Kütlesel üretim diğer taraftan kütlesel tüketimi getirmiş, bu da standart tüketim kalıplarının, geniş ve istikrarlı pazarların olmasını gerekli kılmıştır.

1929-1933 yılları arasında yaşanan kriz esas olarak bu efektif talebin üretime oranla yetersizliği biçiminde ortaya çıkmıştır. Bunun üzerine Keynes 1930'larda krize çare olarak geliştirdiği görüşlerini formüle etmiştir. Cambridge Üniversitesi ekonomi profesörü olan John Maynard Keynes (1883-1946) şöyle diyordu: "*Ulusal geliri belirleyen tüketim ve yatırım harcamaları arasındaki optimal dengeyi ancak devlet belli bir çizgide tutabilir. Devlet, özel sektörün yetersiz bulunduğu alanlara yatırım yapmalı ki bütün üretici güçlerin üretim alanına sürülebilmesi (tam istihdam) gerçekleşsin."* Keynes'e göre devlet para miktarını gerektiğinde çoğaltıp gerektiğinde azaltarak ekonomiyi düzenlemelidir. Devlet işsizlere iş bulmalı, iş alanları açmalı ve az gelirli sınıfları koruyarak tüketimin artmasını sağlamalıdır. Bu nedenle devlet eğitim, sağlık, sosyal güvenlik gibi birtakım temel hizmetleri üzerine almalıdır.

1930'larda ABD'de Başkan Roosvelt'in New Deal politikaları ile uygulamaya koyduğu Keynes'in görüşleri, İngiltere, Avrupa ve Japonya'da da benzer biçimlerde gündeme gelmiştir. Kısaca sosyal devlet anlayışı ile uzun yıllar genişleyip yaygınlaşma fırsatı bulacak olan sistem bir taraftan ayakta kalırken diğer taraftan da sosyalizmin etkisinin genişlemesine engel olacaktır. 2. Paylaşım Savaşı sonrası ve 1960'ların

sonlarına dek hakim olan sosyal devlet anlayışı ile birlikte Fordist sistem gelişme ve egemen üretim sistemi olabilme koşullarına tam olarak kavuşmuştur. Bu dönemlerde aynı iş kolundaki işçi topluluğunun sendikalardaki örgütlülüğü oldukça büyümüştür. Kütlesel üretim ve tüketim dengesini sağlayan faktörlerden birisi de bu sendikalar olmuştur. Bu dönemde ücretler ve çalışanların örgütlü mücadelesi tamamen bastırılmak yerine yasal kurallarla düzenlenmiş, kurumsallaşmış sendikal mücadele bir toplu pazarlık biçimini almıştır. Devlet tarafından sağlanan çeşitli sosyal güvencelerle, toplumdaki işsiz, hasta, sakat ve emekli olanların bile tüketim faaliyetlerini gerçekleştirmesi sağlanmıştır.

Fordizm'den Post-Fordizm'e...

1970'lerde yaşanan ekonomik bunalım 1929'daki krize benzer bir şekilde kendisini kâr oranlarının düşmesi ile göstermiştir. Aslında kapitalizmin bu yeni krizi içiçe girmiş birçok faktörden oluşmaktaydı. Bu döneme kadar oldukça büyümüş olan sermayenin yeniden değerlenmesi güçleşmiş, standart olarak üretilen mallara karşı talep daralması yaşanmaya başlanmıştır.

Bununla birlikte üretim sürecinde fordist üretim biçiminin yapısından kaynaklanan sorunlar giderek verimliliği düşürmeye başlamıştır. Talebin mal çeşitlenmesine kayması da fordist sistemdeki teknik birtakım tıkanıkların keşfine yol açmıştır. Örneğin kayan bantlar üzerinde çalışma ilkesi; her noktada eşit olmayan işlerden dolayı, bant üzerindeki kimi noktalarda yığılmalara neden olurken, kimi noktalarda da boş bekleme sürelerine neden olmuştur. Hat üzerindeki makinelerin zamanlarının büyük bir kısmını iş yaparak değil, yarı mamul malı bekleyerek geçirmeleri ciddi bir verimlilik kaybına neden olmuştur. Bununla birlikte üretim hattının yüksek stoklarla çalışması depolama giderlerini arttırmış ve ölü sermaye yaratmıştır. Fordist sistemde üretim ile kalitenin ayrı ayrı işlevler olması ve bu işlerin ayrı birimler tarafından gerçekleştirilmesi hatalı ürün sayısını fazlasıyla arttırmış ve hatalı ürünlerin tashih edilmesi de sistemde verimlilik artışını engellemeye başlamıştır.

Fordizmin diğer bir sorunu da iş yerlerinde son derece bürokratik ve hiyerarşik yapılar oluşturmasıdır. Bunun sonucunda da bir dizi ara yönetim kadrolarının istihdamı ve bunun getirdiği maliyet faktörü gündeme gelmiştir.

Fordist sanayileşme modeli toplumların kültür ve sanat biçimlerinde de standart ve sıradan figürleri yaratmıştır. Bu alanlarda da artık muhalif sesler yükselmeye başlamıştır.

Bütün bu sorunların ve özellikle yaşanan krizin aşılmasına yönelik yeni arayışlar sosyal devlet anlayışının yıkılması temelinde ortaya çıkmıştır. Devamında ise üretim organizasyonlarında yaşanılacak olan bir dizi esnekleşme politikaları oluşturulmaya başlandı. Bu döneme post-fordizm adı verilmektedir.

Post-fordist emek sürecine, fordist sistemin krize girmesinde etkili olan faktörler içerisinde bakıldığında; küçük ve istikrarsız pazarlara, değişken ve çeşitli tüketici tercihlerine, gelişen ve değişen teknolojiye uyum sağlayabilecek, sermayenin verimliliğini düşüren aşırı stok, aşırı makineleşme, aşırı hatalı ürün gibi tıkanıkları aşabilecek, işe yabancılaşma sorunlarını en aza indirgeyecek, sendikal mücadeleyi engelleyebilecek bir "verimlilik ve kârlılık arttırma" amacıyla geçilmiştir.

Değişen talep çeşitlerine göre mal üretilmesi aynı zamanda mikroelektronik teknolojilerin gelişmesi sonucu üretim sürecinde bir esnekleşmeyi beraberinde getirmiştir. Bu esneklik post-fordist yeniden yapılanma sürecinin getirdiği en temel özelliklerden birisidir. Bir diğer teknolojik gelişme de bilgi teknolojileridir. Bu iki

teknolojik gelişmenin birleşmesi ile Post-Fordist yapılanma süreci içinde ürün, tasarım, stok kontrol, pazarlama, finans ve kontrol fonksiyonları "otomasyon" uygulamaları kapsamına girmiştir.

Esneklik...

Üretim modelindeki esneklik uygulamaları yalnızca mikroelektronik ve dolayısıyla bilgisayar teknolojilerinin imalat alanına girmesi ile başlayan "bilgisayar destekli imalat" ve "otomasyon" sistemlerinden ibaret kalmamış, emek gücünün organizasyonunda da bir dizi esneklik uygulamaları hayata geçmiştir.

1) İmalatta Esneklik: Tam Zamanında Üretim, Kalite Yönetimi:

Esnek imalat sistemi sipariş üzerine, istenilen sayıda ve kaliteli üretim yapma esasına dayanmıştır. Esnek imalat sisteminin gelişimi bilgisayar teknolojisinin gelişimi ile gerçekleşmiştir. Burada temel hedeflerden birisi stokların ve büyük üretim miktarlarının azaltılmasıdır. Bunu sağlayan "tam zamanında üretim" kavramı esnek imalat sisteminin en önemli unsurlarından birisidir. Tam zamanında üretim (TZÜ) kavramı ilk kez Japonya'da Taichi Ohno (Toyota'nın başkanlığını yapmış) tarafından ortaya atılmış ve 1970'lerin kriz yıllarında başlayarak uygulama alanını genişletmiştir. TZÜ ile gerektiğinde gerektiği kadar üretim yapmak amaçlanmıştır. Yani üretim tamamen mevcut talebe göre yapılmaktadır. TZÜ'de temel özellik stoğa değil talebe üretim yapmak olduğundan ürünün kalite kontrolü, üretimin sonunda değil, üretimin her aşamasında gerçekleştirilmiştir. Burada her bir proses birbirleriyle uyum içinde devam etmelidir. Hatalı bir ürün asla bir sonraki aşamaya iletilmemelidir.

TZÜ'de, üretimin talepteki değişikliklere uyumlandırılması ancak "esnek" teknoloji kullanımı ve ayrıntılı bir üretim planıyla mümkündür. Talepteki kısa dönemli artışlar fazla mesai ile karşılanmaktadır. Talebin azalması durumunda ise imalat süreçlerinde bir işçinin kullandığı makine sayısı artırılarak geçici işçiler çıkarılmaktadır. Hala boş kalan işçi varsa bunlar çeşitli işlerde değerlendirilmektedir. Toyota'da bu durumlarda şu tür uygulamalar yapılmıştır: İşçilerin başka hatlara transfer edilmesi, kalite kontrol çemberleri toplantılarının düzenlenmesi, arıza ve bakım işlerinin yapılması, imalatı kolaylaştırıcı aletlerin ve sistemlerin geliştirilmesi vb.. Burada temel amaç minimum işçiyle talebi karşılayacak üretimin yapılmasıdır.

TZÜ'in temel hedeflerinden birisi olan kalitenin artırılması şu ilkelere dayanmaktadır: Herkesin kalite konusunda eğitilmesi, sıfır hata yönünde iyileştirme yapılması, her işçinin kaliteden sorumlu tutulması, makinelerin bakım ve arızalarında işçilerin sorumlu kılınması, işçilerin çok yönlü eğitilmeleri, takım çalışması, toplam kalite kontrolünün geliştirilmesi... Toplam kalite uygulaması Japonya'da bağımsız kontrol elemanları ile başlatılmıştır. İlk uygulama biçimi; herhangi bir noktada bitmiş ürünler içinden seçilen örneklerin tespit edilen standartlara uygun olup olmaması istatistiğine dayanarak yapılmış, daha sonra işi yapan kişinin sorumluluğuna verilerek onlar tarafından hatalı ürün ayıklaması ve hatanın bir daha yinelenmemesini sağlayacak biçimde gerçekleştirilmiştir. Şu anda ABD ve Avrupa firmalarında kontrol elemanları Japonya'dan daha fazladır. Kalite kontrol elemanlarının azaltılmasının nedeni hem işgücü sayısının azaltılması, hem de hatalı ürünlerin diğer noktalara gitmesi sonucunda ortaya çıkan kayıpların azaltılmasıdır.

Buradaki temel ilke hatanın bulunması değil, hataların önlenmesidir. Bunu yapmaktaki temel amaç ise maliyetlerin azaltılması, kârın maksimuma doğru çekilmesi ve kalitenin arttırılması ile piyasadaki rekabet gücünü arttırmaktır.

2) Emek Gücünde "Esneklik" Türleri:

Emek gücünde ortaya çıkan esneklik türlerine özetle şu başlıklar altında bakılabilir: İşlevsel esneklik, sayısal esneklik, çalışma sürelerindeki esneklik, ücret esnekliği, emek gücünün istihdam biçimindeki (iş akitlerindeki) esneklik.

2.1) İşlevsel Esneklik:

İşlevsel esneklik, piyasadan gelen talebe, teknolojide ve şirket politikasındaki değişikliklere uyum sağlayabilecek biçimde işçilerin farklı işleri yapabilme yeteneği ve becerilerinin yaygınlaştırılmasıdır. İşçilerin farklı işleri yapabilmeleri için firma içinde rotasyona girmeleri sağlanır, takım çalışması uygulanır, işçilerin beceri düzeylerini geliştirmeye yönelik mesleki eğitim programları ve toplam kalite eğitimleri verilir. İşlevsel esneklik ile bir yandan işçilerin görev ve sorumlulukları arttırılırken diğer yandan da motivasyon yükseltilerek işgücü ve işletmenin verimliliği biraz daha güvence altına alınmaktadır.

2.2) Sayısal Esneklik ve Çalışma Sürelerindeki Esneklik:

Sayısal esneklik, emek gücü sayısının gerektiği ya da istenildiği biçimde değiştirilebilmesini ifade etmektedir. Böylece işletme, işe alma ve işten çıkarmalarda büyük bir serbestlik kazanmış olur. Geçici süreli veya belirli süreli işe almalar gibi, taşeronlaştırma ve fason iş yaptırma ile gerçekleştirilen sayısal esneklik uygulamaları yeni olmamakla birlikte hızla yaygınlık kazanmaktadır. Şu anda dayatılmaya çalışılan bu durum istisna olmaktan çıkıp "egemen" bir nitelik kazanmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün belirli bir standartlaşmayı hedeflediği çalışma koşulları bile, gelişmiş ekonomilerde, örgütlü sektörlerde dahi varlığını koruyamama tehlikesini yaşamaktadır.

Büyük sermaye için, işi parçalara bölerek, asıl işi ve onu yapan çekirdek işgücünü kendi bünyesinde tutup, işin yan bölümlerini çeşitli ticari sözleşmelerle başka ülkelere ya da başka işletmelere yaptırmak çok daha elverişli olmaktadır. Böylece kendilerine çok büyük bir hareket serbestliği ve kârlılık sağlamakta, işgücündeki esneklik sorununu da başka işletmelerin sorunu durumuna getirmektedir. Taşeron ya da fason üretim yapan işletme de iş yoğunluğuna göre işçi istihdamını istediği gibi sağlayabilmektedir. Tam zamanında üretimini yapan ana firma ise bu sorundan büyük ölçüde kendini sıyırmış bulunmaktadır.

Sayısal esneklik ile birlikte uygulanan ve hızla yaygınlık kazanan esnek istihdam modelleri ise;

a) *Belirli Süreli Hizmet Akdi:* Belirli süreli hizmet akdi ile süre bitiminde işçi korumasız ve tazminattan yoksun bırakılmaktadır. 1970'lerden itibaren içinde bulunulan ekonomik kriz koşullarında artan işsizlikle beraber bu uygulama hız kazanmıştır.

b) *Kısmi Süreli (Part-time) Hizmet Akdi*: Standart dışı istihdam türleri içinde en eski ve en yaygın olarak kullanılan bir modeldir. Ülkeden ülkeye büyük farklılıklar gösteren bu modelde daha çok kadın emeği kullanılmaktadır. Kısmi süreli çalışma tam gün çalışmaya göre işverene çok büyük bir esneklik sağlamaktadır. Talebe göre üretimin planlanması sırasında işveren çalışma sürelerini büyük bir esneklikle yeniden düzenleme imkanına sahip olmaktadır. Günlük, haftalık veya mevsimlik talep dalgalanmalarının sıklıkla yaşandığı sektörlerde kısmi süreli çalışmayla uyum sağlamak oldukça kolaylaşmıştır.

c) *Uzaktan Çalışma:* Bilgi teknolojilerinin (bilgisayar ve haberleşme) gelişmesiyle birlikte olanaklı hale gelen standart dışı istihdam türüdür. İşyerinin dışında, elektronik iletişim araçlarıyla işyeri arasında on-line (sürekli) ya da off-line (istenildiğinde) bağlantı kurularak gerçekleştirilebilmektedir. Bu tür

çalışma sendikasızlaşmaya yol açtığı gibi, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından işçinin korunmasını zorlaştırmakta, işçiyi sosyal güvenlikten ve iş hukukunun koruyucu olanaklarından yoksun bırakmaktadır. Ayrıca işçilerin ortak mekanı da ortadan kaldırılmaktadır. Özellikle ABD ve çeşitli Avrupa ülkelerinde bu çalışma modeli oldukça yaygındır.

d) *Evde Çalışma:* Standart dışı istihdam türü olarak evde çalışmada işçi sözlü veya yazılı bir sözleşme uyarınca seçtiği bir mekanda işverenin denetimi dışında üretimde bulunmaktadır. En sık uygulama biçimi parça başına yapılan iştir. Parça başına yapılan işte gerekli malzeme ve araçlar genelde işveren tarafından sağlanmaktadır. Ülkemizde özellikle dokuma ve hazır giyim sektörlerinde kullanılan bu model evli, çocuklu, vasıfsız, evin dışında çalışma izni alamayan, dışarıda iş bulma imkanı çok düşük olan kadın işçiler tarafından uygulanmaktadır. İşçilerin parça başına maliyeti, asgari ücretle işe alınan bir işçinin maliyetinin çok altında olduğundan işveren için oldukça cazip bir modeldir. İşçiler her türlü sosyal ve istihdam güvencesinden uzak, oldukça düşük ücretlerle çalıştırılmaktadırlar.

e) *Ödünç İş İlişkisi:* Bu modelde işçi, işveren tarafından başka bir işverene kiralanır. Böylece işveren işgücü fazlasını işten çıkarmaya gerek kalmadan bir başka işverene devrederek vasıflı işçilerini sürekli olarak elinde bulundurma imkanına sahip olmakta ve bu işçilerin üzerinden elde ettiği kâra bir de işçilerin kiralanmasından edindiği kârı eklemektedir.

2.3) Ücret Esnekliği:

"Ücret esnekliği" ücretlerin hem bireysel hem de kurumsal performansa bağlı olarak belirlenmesi şeklinde tanımlanabilir. İşveren ücret esnekliği ile yalnızca işgücü maliyetini düşürmekle kalmayıp aynı zamanda ücreti bir motivasyon aracı olarak kullanmaktadır. İşletme içindeki işçiler arasında rekabet ortamı yaratılıp, performansa ve bireysel becerilere göre ücretler farklılaştırılarak sınıf dayanışması yok edilmeye çalışılmaktadır. Ücret esnekliği ile işveren istediği gibi ücretlendirme yapabilmektedir -yalnızca reel çalışma sürelerinin ücretlendirilmesi, çeşitli izinlerin ücretlendirilmemesi uygulamaları gibi-.

Esneklik İşçi Sınıfı İçin Ne İfade Ediyor?

Fordizm'den, post-fordizm'e geçiş nedenlerinde bahsettiğimiz 1970'lerdeki kapitalizmin krizine çare olarak sunulan ilk uygulama "sosyal refah devleti" anlayışının terkedilmesi olmuştur. Bu doğrultuda 1980'lerin başlarında İngiltere başbakanı Thatcer ve ABD başkanı Reagen'nın öncülüğünde ve hızla diğer ülkelerde yaşama geçirilen ilk uygulamalar kamu mallarının özel sektöre (tekelci burjuvaziye) peşkeş çekilmesidir. 1980'li yılların ortalarından sonra yapılan genel propaganda ile, adını "yeni dünya düzeni-globalizm" koydukları bu dönemde kapitalist-emperyalist sistemin hedefi tüm dünyada, ekonomik, ideolojik ve siyasal tek güç olmaktır. 1990'ların başlarında sosyalist ülkelerin çözülmesiyle birlikte elleri iyiden iyiye serbest kalan emperyalist/kapitalist sistem, sınıfa saldırıda vahşice fütursuzlaşmıştır.

Burjuvazi girdiği krizden kurtulmak için yalnızca kamu mallarına ve sosyal güvenlik harcamalarına gözünü dikmemiş, düşen kâr oranlarını yeniden arttırmak için üretimde de yeniden yapılanmaya başlamıştır. Bu yapılanmanın adı "esnek üretim"dir. Teknolojinin hızla geliştiği bu dönemde çalışma sürelerinin azalması ve çalışma koşullarının daha iyileşmesi beklenirken esnek üretimle gelen, daha yoğun, daha stresli çalışma hayatı ve daha fazla sömürü olmuştur.

Gelinen noktaya emek açısından bakıldığında kapitalizmin koşullarının değişmediği, kapitalist mülkiyet ilişkisinin devam ettiği, sömürü ve yabancılaşmanın ortadan kalkmadığı görülmektedir. Kapitalizm, "yeni

dünya düzeni", "globalizm", "bilgi toplumu" gibi yaklaşımlarla, sınıfa saldırıya olanca gücüyle ve birtakım süslü maskelerle devam etmektedir. Esneklik ile yapılmak istenen gerçekte kâr oranlarında artış ve yüksek verimlilik sağlamak, işçi sınıfının örgütlü gücünü zayıflatmak, sınıf içinde kutuplaşma yaratmak, bireysel çıkarcılık ile sınıfa kapitalist ideolojiyi daha fazla enjekte etmek ve sistemin ayakta kalmasını sağlamaktır.

Üretim organizasyonunun ve emek sürecinin, "çekirdek" konumundaki büyük işletmeler ve onlara bağlı olarak çeşitli ara malları üreten "çevre-küçük işletmeler" etrafında yeniden yapılanması, emeğin nitelik ve üretkenlik koşulları içinde kutuplaşmasına, sınıfsal dayanışmanın önünü tıkamasına yol açmıştır. Bir taraftan çekirdek işletmelerde vasıflı işçiler, görece yüksek iş güvencesiyle istihdam edilirken diğer taraftan da çevre işletmelerde her türlü sosyal güvenceden uzak ve çok düşük ücretlerle istihdam edilen vasıfsız işçiler her an işten atılma ile karşı karşıya bırakılmaktadırlar. Bunu sağlayan yerlerini dolduracak yedek işçi ordusu hızla büyümesidir. Çekirdek işgücü toplam işgücünün küçük bir oranını oluşturmaktadır. İş garantisi çok fazla değildir, çünkü kriz ya da teknolojik değişimlerde, işgüvencesi işverenin insafına bağlı olduğu için işten atılmalar çekirdek işletmelerde de yaşanmaktadır.

Kalite kontrolü ve bakım-onarım, işçiler tarafından üretimin her aşamasında yapılır hale getirilerek, işçiler üzerindeki sorumluluk ve iş yoğunluğu arttırılmaktadır. Ayrıca "ekip çalışması" adı altında işçilerin, kurulan çeşitli takımlarla zihinsel gücünden de yararlanılarak işyerindeki işbölümü ve hiyerarşik yapılanma da değiştirilmektedir. Kurulan takımların belli başlıları "kalite çemberleri", "sürekli iyileştirme takımları", "maliyet indirim takımları" vb...dir. Takım çalışmalarında işçinin eğitimi, mesleki ve yönetim düzeyinde beceri geliştirmesi hedeflenip işe bağımlılık ve motivasyon sağlanarak yüksek verim elde edilmekte ve bazı alt yönetim kademeleri ortadan kaldırılmaktadır. İşletme içinde her işçi diğerinin müşterisi konumuna getirilmeye ve bu şekilde düşündürülmeye çalışılmaktadır.

Açık kapı yönetimi, takım içinde ortak yönetim, birlikte sorun çözme gibi geliştirilen yeni yöntemlerle, işçiyi işletmenin yönetimine kattığını göstererek bir yandan üretimin maliyetini, iş riskini ve sorumluluğunu paylaştırmayı diğer yandan da işbirlikçi bir çalışma bilincinin ve tutumunun gelişmesi amaçlanmaktadır. Bunun yanında, şirket tarafından düzenlenen çeşitli eğlence, spor gibi aktivitelerle şirket kültürü (şirket marşı, şirket bayrağı, şirket takımları, eğlenceler) yaratılarak işçiler şirketle özdeşleştirilmektedir. "İşletmenin ayakta kalması için hepimiz elimizden gelenin üstünde bir performansla çalışmalıyız, diğer şirketlerle rekabet edebilmek için maliyetlerimizi azaltmalıyız, daha hızlı ve daha çok çalışmalıyız, kaliteli üretim yapmalıyız, hepimiz aynı zamanda müşteriyiz" gibi söylemlerle sermaye, egemenliğini meşru bir zemine oturtmaya çalışırken, bir taraftan da işçiyi kendi sınıfından koparmaya ve ona yabancılaştırmaya çalışmaktadır.

Ücretlerin, işçilerin bireysel olarak beceri ve verimliliğine, reel çalışma sürelerine göre düzenlenmesiyle, sendikaların toplusözleşme yapmasına engel olunmaktadır. Şirket içinde, özellikle ekip çalışmasında yaratılan rekabet havası ücretlere yansıtılarak, işçiler arasındaki sınıf dayanışması zayıflatılmakta ve ücret, şirket verimliliğini arttırıcı bir motivasyon aracı olarak kullanılmaktadır. Az sayıda işçi ile istediği ölçüde üretim yapan işveren, artan talep dönemlerinde işçiyi mesai yapmaya zorlamakta, eline fazla mesaiden dolayı çok ücret geçiyormuş gibi gösterilen işçilere daha az zam yapabilme imkanı bulmaktadır. Fazla mesai ücreti de gerçekte çok az sayıda işyerinde -genelde çekirdek işletmelerde- verilmektedir.

Sendikalar açısından baktığımızda; ücret esnekliği, çalışma sürelerindeki esneklik, esnek uzmanlaşma, işgücündeki sayısal esneklik, işlevsel esneklik, vb.. ile her iş kolunda sınıf ve kitle sendikacılığı yerine, firma ile bütünleşmiş işyeri sendikacılığı yerleştirilmek istenmektedir.

Diğer taraftan teknolojik gelişme, işçi sınıfı ve genel olarak tüm insanlık yararına üretimi olanaklı kılabilir. Toplumsal üretim, toplum ihtiyaçlarına göre yapılıp bu yönde paylaşılabilir. Herkese "daha az süreyle" çalışma hakkı, herkese eşit-parasız sağlık ve eğitim hizmetleri sağlanabilir ve doğayla uyumlu bir üretim biçimi elbette yaratılabilir. Bunun önündeki tek engel ise kapitalizmdir.

Sonuç olarak kapitalist sistem şunu istemektedir: İşçi sınıfının örgütlü sınıf dayanışmasını parçalamak, sendikal ve siyasal mücadelesiyle elde etmiş olduğu birçok sosyal güvencesini bir daha geri vermemecesine elinden almak, artı değer çarkını sürekli işler kılmaktır. Tüm bunları yaparken ekonomik ve ideolojik dayatmalarla kendini yeniden üretmekte ve egemen kılmaya çalışmaktadır. Bu nedenle, burjuvazinin esnek üretimle yaşama geçirdiği uygulamalar sadece üretim organizasyonlarında yapılan birtakım teknik değişiklikler olarak algılanmamalı, bunun kapitalizmin bütünlüklü bir reorganizasyonu içerisinde işçi sınıfının karşı karşıya kalmış olduğu sınıfsal saldırının temel taşı olduğu unutulmamalıdır.

Kaynaklar:

1. Prof. Dr. Korkut Boratav, "1980'li Yıllarda Türkiye'de Sosyal Sınıflar ve Bölüşüm", Gerçek Yayınevi, 1991, s. 9
2. Haşim Kanar, "Türkiye'de Sınıfların Dünü Bugünü Yarını", Doruk Yay., 1998
3. İlker Belek, "Postkapitalist Paradigmalar", Sorun Yayınları, 1997, s. 65-90
4. 95-96 Petrol-İş Yıllığı
5. İlker Belek; "Postkapitalist Paradigmalar", Sorun yay., 1997
6. David Harvey; "Postmodernliğin Durumu", Metis yay., 1997
7. Orhan Hançerlioğlu "Ekonomi Sözlüğü", "Remzi Kitapevi yay., 1976

ALMANYA'DA BEYAZ YAKALILARIN ÖRGÜTLENMESİNİN TARİHİ GELİŞİMİNE KISA BİR BAKIŞ

Ülkemizde Beyaz Yakalıların[1] örgütlenmesi çalışmasının başladığı bu dönemde, Uluslararası işçi-emekçi hareketinin deneyimlerinden olumlu dersler çıkarmak önemli bir görevdir.

Kafa ile Kol emeğinin, bir sınıf olarak işverenler dünyasına karşı, kendi çıkarlarını koruma, yeni gelişmeler karşısında yeni talepler üreterek bunları gerçekleştirme görevi, insan onuruna yaraşır bir yaşam sürdürmenin en temel davranış tarzlarından birisidir. Bu görev küçümsenmemeli ve küçümsenemez de.

Tam da böyle bir görevi yerine getirmek isterken, içerisinde bulunulan koşullar çok açık bir şekilde bize ters dönmüş durumdadır.

Bizler, örgütsüzlüğümüzün yaratmış olduğu olumsuzlukla, işverenlerin örgütlü yapısı karşısında tek başımıza, kendimizi savunmaya çalışıyoruz.

Emek-Sermaye çelişkisinden kaynaklı toplumsal gelişmelerin üst noktalara sıçradığı 70'li yılların sonlarına doğru hakim sınıfların içerisine düştüğü bunalımı çözmek amaçlı tezgahlanan 1980 askeri darbesinin saldırıları sonucu debelenen işçi-emekçi cephesinin, bu sarsıntıdan çıkış yolları araması sonucunda bazı kazanımları elde etmiş olmasına rağmen, kafa emeğinin temsilcilerinin, bu kazanımların dışında tutulmuş olması, ne kol emekçilerinin mücadelesini güçlendirmiştir, ne de kafa emekçilerinin kendi mücadelelerini geliştirmiştir; tam tersine emek cephesi bu noktada bölünmüş haliyle büyük zararlar görmüştür, halen de görmektedir.

Sendikamız, bu durumu aşmak, kafa ile kol emekçilerinin (Bunu Beyaz ve Mavi yakalılar olarak da ifade edebiliriz) sınıf olarak ortak çıkarlarını, örgütlü sermaye güçleri karşısında korumak ve emek cephesine yeni kazanımlarda bulunmak amacıyla, yeni çalışmalar içerisine girmiştir.

Bu bağlamda kafa emekçilerinin ayrı sendikalarda ya da dernekler de mi, yoksa kol emekçilerinin örgütlü olduğu sendikalarda mı örgütlü olacağı şeklindeki tartışmalar belli çevrelerde yürütülürken, biz bugünden, bu sorunun cevabının, bizim açımızdan çok net olarak kafa ve kol emekçilerinin her işkolunda tek sendika içinde örgütlenmesi olduğunu söylüyoruz. Uluslararası işçi hareketinin, aşağıda sunacağımız bu deneyimleri de, öngörülerimizi doğrulamaktadır.

Uluslararası alandaki gelişmelerin bir parçasını oluşturan Almanya'da, bu alandaki gelişmelerin kısa özetini, belki kendi görüşlerimizin haklı çıkarılışına bir örnek olarak değil ama, öğrenilecek bir örnek olarak sunmak istiyoruz.

KISA BAKIŞ

Öncelikle şunu tespit etmek gerekir;

Almanya'da çalışanların Beyaz Yakalı ve Mavi Yakalı olarak bölünmesinin arka planında sermaye vardır. İlk başlarda bir orta sınıf hareketi olarak gelişen Beyaz Yakalılar hareketi gelişme evrimi içerisinde giderek sınıfsal olarak doğru temelde yerini almıştır.

Avrupa'da özellikle 1800'ün ikinci yarısından itibaren başlayan sınıf hareketi Almanya'yı da etkisi altına almıştır. Buna paralel olarak büro çalışanlarının da değişik yapılanmalarda örgütlenmesi gündeme gelmiştir.

Bu hareketten rahatsız olan ve karşı önlem almaya çalışan sermaye sınıfının bir bölümü bir kaç girişimden sonra, 1911 yılında Beyaz Yakalıları kapsayan bir yasa (Büro İşçileri Sigorta Yasası) çıkardılar. Yasanın çıkarıldığı bu yıllarda yaklaşık 750 bin beyaz yakalı kendi örgütlerinde örgütlenmiş durumda idi.

Bu yeni yasa ile Kafa emekçilerini Kol emekçilerinden ayırmak, ortak hareketliliği bölmek için bir dizi hak tanınıyordu. Mesela, o dönemde işçiler 70 yaşında emekli olabilme hakkına sahip olurken, kafa emekçileri bu yasa ile 65 yaşında emekli olabileceklerdi. Daha erken emekli olabilmek için kol emekçileri tamamıyla iş göremez durumda bulunması gerekirken, kafa emekçilerinin, erken emeklilik için yüzde 50 oranında işgöremez durumda olması yeterli olabiliyordu erken emeklilik için.

1920 yılında çıkarılan "işyeri şuraları yasası" ile kafa ve kol emekçilerinin yasal temelde bölünmesi kesinleşmiş oldu. 1926 yılında çıkarılan bir başka yasayla kafa emekçilerinin, işçilerin tersine, işten çıkışlara karşı korunması ve özellikle yaşlı ve bir kaç yıllık çalışma durumunda olan büro işçilerinin kolay kolay işten çıkarılamayacağı yasallaşmış oldu.

Bu ve buna benzer yasalarla, sermaye sınıfı bilerek ve isteyerek tanımış olduğu bu imtiyazların da sonucu olarak, kafa emekçilerinin kendilerini kol emekçilerinden farklı görme, dolayısıyla farklı bir sınıfa dahil oldukları şeklinde yanlış değerlendirmeleri beyinlerde oluşmaya başlamıştır.

Bu yanlış değerlendirmeler, kafa ve kol emekçilerinin ortak çıkarları temelinde hareket etmesini büyük oranda engellemiş oldu.

Birinci dünya savaşı yıllarında, savaştan dolayı gelen yıkım, kafa emekçilerinin sosyal durumlarında da yıkımlar getirdi. Silah sanayisinin de içinde olduğu tüm üretim dallarında çalışanların ücretlerinde yüzde 25 ila yüzde 50 arasında kısıtlamalara gidildi. Bunun temel sebebi de, kafa emekçilerinin değişik **birlik**ler düzeyinde örgütlenen parçalanmış yapılarıydı. Buna karşın, politik olarak eğitilmiş bulunan işçiler, yaptıkları savunma eylemleriyle ücretlerine enflasyon düzeyinde zam alabiliyorlardı.

Bu olumsuz durumun bir sonucu olarak, giderek bu birlikler içinde sendikalaşmaya doğru bir gelişme oldu. Sendikalaşma doğrultusunda hareket eden kafa emekçilerinin 1913 yılındaki toplam kafa emekçilerine oranları yüzde 28 iken, bu oran 1917'de yüzde 49,7'ye çıkmıştır.

Devrim yıllarının yarattığı politik ortamda işçi sendikalarının üye sayısında gerçekleşen patlama, daha çok "Hür Sendikalar Beyaz Yakalılar Birliği"nin işine yaradı ve Cumhuriyet'in ilk yıllarında, (1920) toplam örgütlü kafa emekçilerinin yarısını örgütlü yapıları[(2)] içinde toplamışlardı.

Devrim yıllarında, savaştan kaynaklanan yoksullaşma ve kol emekçilerinin eylemliliklerinin radikalleşmesinin bir sonucu olarak, kafa emekçileri de sola doğru bir dönüşüm gösterdiler. Bunun bir sonucu olarak, kafa emekçilerinin içinde örgütlenmiş olduğu **tüm birlikler, *Sendikalara doğru dönüştüler***. İlk büyük dönüşüm 1917 yılında gerçekleşti.

Kafa emekçilerinin bir bölümünün asgari ücretlerin tespit edilmesini toplu sözleşme ile sağlamak istemesi temelinde gelişen ilk grevleri, bizim, "Sen durunca hayat durur" şiarımıza denk düşen, "Senin güçlü kolların isterse, tüm çarklar durur" şiarı altında yürütülmüştür.

Kasım Devrimi döneminde, 1918-19'da yapılan büyük eylemlerle kafa emekçilerinin sendikalarında büyük üye artışları olmuştur ve üye sayıları 400 bini geçmiştir. İşveren örgütleri, giderek radikalleşen beyaz yakalılar hareketinden bahsederek iktidarı uyarmaya çalışmışlardır. Kasım devrimiyle, Krallığın devrilip yerine işçi-asker şuralarının bir çok alanda kurulması döneminde Berlin'de de Beyaz Yakalılar şuralarının merkezi kurulmuştur.

İşçi-Asker şuralarının oluşturduğu Cumhuriyet yerle bir edildikten sonra kurulan Weimar Cumhuriyeti (Almanya'ın Weimar şehrinde cumhuriyet ilan edildiği için bu ismi almıştır.) döneminde kafa ve kol emekçilerinin tüm örgütleri parçalandı, önemli oranda yok edildi. Tüm kazanımlar bir bir yok edildi. Komünistler, sosyal-demokratlar ve sendikacılar Alman faşistleri/naziler tarafından takibata uğradılar,

tutuklandılar, toplama kamplarına gönderildiler, öldürüldüler. İşçi hareketinin yenilgisi demokrasinin yok edilmesini de beraberinde getirdi.

1920 yılında çıkarılan ve emekçiler tarafından tepkiyle karşılanan "İşyeri Temsilciliği yasası" kafa ve kol emekçileri arasındaki ayırımı daha da derinleştirdi. Hiç bir şekilde, talep edilen "birlikte karar verme hakkı"nı kapsamına almadı. Kasım devriminin kazanımı olan 8 saatlik işgünü giderek kaldırıldı ve haftada 60 saate kadar çalışmaya kapılar açıldı.

Bu anti-demokratik temel üzerinden, 1933 yılında büyük Alman sermayesi tarafından NAZİler iktidara getirildiler. Ve 1939 yılında, birinci dünya savaşının üzerinden yaklaşık 20 yıl geçtikten sonra Alman milliyetçileri ve ırkçıları yeni bir dünya savaşına giriştiler.

Esasta Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği'ne karşı Alman Emperyalist devletinin planlayıp başlattığı haksız savaş sonucu Alman orduları ağır yenilgiye uğradılar. Alman devleti teslim oldu. Almanya'da açlık ve sefalet kol geziyordu. Neredeyse her taraf yakılmış, yıkılmıştı.

Yıkılan fabrikalarda işçiler ve seçilen temsilcileri, yıkıntıların üzerinden yeni fabrikaların inşa edilmesini ve üretimin yeniden sağlanması için önderlik ettiler. Fabrika sahipleri ortada yoktu; ülkeyi terk etmişlerdi.

İşyeri Temsilcilerinin yaptığı toplantılarda, anti-kapitalist bir toplum ve ekonomi düzenine geçilmesi şeklindeki görüşler, toplumun tüm kesimleri tarafından kabul görüyordu.(2) Ama sendikaların ve toplumsal güçlerin mücadelesi bunu gerçekleştirmeye yetmedi. Dört sektöre bölünmüş bulunan Almanya'daki demokratik güçlerin birlikte mücadelesi, bu sektörlerde bulunan askeri güçlerden dolayı engelleniyordu.

Yeni sendikal hareket, "Bir daha asla savaş" şiarı altında yeniden şekilleniyordu. Weimar Cumhuriyeti döneminde 200 değişik siyasal yaklaşımlarla parçalanmış bulunan sendikal hareketin faşizmin gelişini önleyememesi düşüncesinden hareketle, yeni örgütlenme biçimleri de gündeme getirilmişti. Bu yenilik "Birlik Sendikacılığı" idi. Birlik sendikacılığının temel ilkeleri, Sermayeye, faşizme karşı mücadele etmek, sendika içi Demokrasiden yana olmaktı.

Fakat her alanda bu birlik kurulamıyordu. Alman Büro işçileri Sendikası savaş sonrasında, Alman Sendikalar Birliği ile yapmış olduğu görüşmelerin sonunda Mayıs 1948'de şöyle bir karar alıyordu;

"Alman Büro İşçileri Sendikası, teknik ve ticari Büro işçilerini, Endüstri ve pazarlamada çalışan Büro işçilerini, Bankalardaki ve değişik sigorta şirketlerindeki Büro işçilerini, Denizcilik ve tüm diğer işyerlerindeki Büro işçilerini kendi çatısı altında örgütler."

Bu karar geçmişte varolan kafa ve kol emekçileri arasındaki bölünmenin devam etmesi anlamına geliyordu.

Bu karar karşısında Alman Sendikalar Birliği, varolan sorunları daha da büyütmemek ve işçi hareketinin arasındaki kavgayı önlemek için, 16-18 Haziran 1948'de aldığı karar da, başka şeylerin yanısıra şunları da söylüyordu;

"....Yönetim Kurulumuz şunu önermektedir:

A. *Para -Banka- ve Borsalar*
B. *Sigortalar*
C. *Ticaret*
D. *Reklam, yayıncılık vb. alanları*
Alman Büro İşçilerinin örgütlenme alanları olarak onlara bırakır."

Yukarıda belirtilen alanların dışında bulunan alanlarda, Alman Sendikalar Birliğine bağlı işkolu sendikaları Beyaz Yakalıları örgütlemek için çalışmışlardır. Beyaz Yakalıların örgütlenebilmesi için, Alman Sendikalar Birliğine bağlı her sendika kendi temsilcisini, Alman Sendikalar Birliği'nin çatısı altında oluşturulan Beyaz Yakalılar Komisyonuna göndermiştir. Burada alınan kararlar doğrultusunda örgütlenme yapılmaya çalışılmıştır.

1953 yılının ilkbaharında, yeni işyeri teşkilat yasasının çıkışından hemen sonra yapılan işyeri temsilciliği seçimlerinde ve 1953 Mayıs ayında yapılan seçimlerde, her sendikanın ya da birliğin, Büro işçileri (Beyaz Yakalılar) sigortası için kendi temsilcilerini seçerek göndermesi gündeme geldiğinde bir dizi politik parti ve gerici gruplar, enerjik bir şekilde Alman Sendikalar Birliği ve onun tek tek sendikalarının listelerindeki adayları desteklememelerini, Büro çalışanları (Beyaz Yakalılar) sendikasının ve birliklerinin adaylarının desteklenmesini propaganda ettiler.

Bu tavır, net bir şekilde sermaye yanlısı kesimin kafa ve kol emekçilerinin ortak örgütlenmesini istemediklerinin pratik ifadesi idi.

Bu bölünmüşlük kafa ve kol emekçilerinin ortaklaşa aynı sigorta yasasından yararlanması yönündeki tartışmada da yaşandı. Alman Sendikalar birliğinin, ikinci dünya savaşı sonrasında, Almanya'nın parçalanmış olmasından dolayı uygulanma dışında kalan eski yasanın yerine yeni ve herkese kapsayan bir yasa istemesine rağmen Alman Büro çalışanları sendikası, Büro çalışanları için ayrı sigorta talebinde bulunmuştur.

Bu bölünmüşlük ve parçalanmışlık gerçeği kendisini 1952 yılında çıkarılan İşyeri Teşkilat yasasında[(3)] da buldu. Bu yasaya göre her grup, ki bundan kastedilen kafa ve kol emekçileri gruplarıdır, seçimlere kendi listeleri ile girmek zorundadır. Ancak yapılacak oylamalarda çalışanların çoğunluğu ortak listelerle seçime girme kararı alırlarsa o zaman ayrı ayrı listelerle seçime girme yerine, ortak listeler oluşturularak seçime gidilebilinirdi.

Hem yasal bölme çabalarına ve hem de bir bölüm beyaz yakalılar temsilcilerinin bölme çabalarına rağmen, 1957-75 yılları arasında kafa emekçileri arasında yapılan seçimlerde oy dağılımı şöyle olmuştur:

Yıl	**Alman Sendikalar birliği**	**Alman Beyaz Yakalılar sendikası**	**Diğerleri**
1957	48,3	19,3	30,7
1959	50,7	15,6	33,7
1961	53,0	18,6	28,4
1963	55,5	15,4	27,0
1968	57,5	12,5	30,0
1972	56,1	10,2	33,7
1975	75,9	9,0	15,0

(Kaynak:Annegret Köchling, Belgeler 1980)

Yukarıda aktarılan verilere bakıldığında, çok net bir şekilde, kafa ve kol emekçilerini bölme çabalarının gelişme içerisinde sürekli güç kaybettiklerini ve emekçiler cephesinin her geçen gün ortak sendikalarda birlikte örgütlenme şeklindeki siyasal yaklaşımlarına uygun bir gelişme olduğunu tespit etmek gerekir.

Beyaz yakalıların örgütlenmedeki tercihleri, Alman Sendikalar birliği ile Alman Beyaz Yakalılar sendikası arasında şöyle olmuştur:

ÖRGÜTLÜ OLDUĞU SENDİKA

Yıl	**Alman Sendikalar Birliği**	**Alman Beyaz Yakalılar Sendikası**
1951	626 998	343 300
1955	642 340	420 540
1959	691 476	440 011

1960	721 658	450 417
1965	835 202	475 561
1970	986 112	461 291
1975	1 313 586	472 032
1978	1 548 947	478 735
1979	1 609 960	487 743

Kaynak:Beyaz Yakalılar ve Sendikalar,
Eberhard Fehmann-Ulrike Metzner, sayfa 144

Yukarıdaki verilere bakıldığında, beyaz yakalıların giderek ortak örgütlenmeden yana tavır takındıklarını görürüz.

Bu siyasal yaklaşım ve yönelim, 1998 yılında yapılan seçimlerde de kendisini kabul ettirmiştir.

Bir örnek vermek gerekirse, Mercedes-Benz tekelinin Sindelfingen'deki işyerinde yapılan işyeri temsilciliği seçimlerinde, kafa ve kol emekçileri kendi listeleri ile seçimlere girmişlerdir. Alman Sendikalar Birliğine bağlı Metal Sanayi sendikasının örgütlü olduğu bu işyerinde Hristiyan Sendikalar Birliğine bağlı Hristiyan Metal Sendikası da ufak çapta örgütlüdür. Yine Alman Beyaz Yakalılar Sendikası da bu işyerinde Beyaz yakalılar içinde örgütlü bir yapıya sahiptir.

Mavi yakalı denilen işçiler kendi listeleri ile seçime girerken, Beyaz Yakalılar da, örgütlü bulundukları sendikaların listelerinde kendi adayları ile seçime girmektedirler.

1998 yılının Mart ayı başlarında yapılan seçimlerde, toplam 7 bin 195 Beyaz Yakalının çalıştığı bu işyerinde (İş yerinde 27 bin 560 Mavi Yakalı da çalışmaktadır), işyeri temsilciliği seçimlerine, 4 bin 17 Beyaz Yakalı katılmıştır. Oy dağılımı şöyle olmuştur:

Beyaz Yakalılar Listesi:

Liste	**Alınan oy sayısı**	**Oranı**	**Kazandığı temsilci sayısı**
Metal Sanayi Sendikası (İG-Metal)	2.743	68,6 %	9
Hristiyan metal Send.(CGM)	413	10,3 %	1
Bağımsızlar	325	8,1 %	1
Alman Beyaz Yakalılar Sendikası (DAG)	518	13,0 %	1

(Kaynak:İşyeri Temsilciliğinin 25.03.98 tarihli bildirisi.)

Konu ile ilgili bir örnek daha vermek gerekirse, 1998 yılı işyeri işçi temsilciliği seçimlerinde Almanya'daki Volkswagen işletmesinde, seçim sonuçları şöyledir:

Toplam temsilci sayısı: 226

Sendika	**Sendikaların temsilcilik sayısı**
Metal Sanayi Sendikası	207
Hristiyan Metal sendikası	9
Alman Beyaz yakalılar sendikası	4
Bağımsızlar	6

Kaynak:Metal Sendikası yayını Mart 1998

Sayılardan da görülebileceği gibi, Beyaz yakalıların toplam 12 kişilik işyeri temsilciliğinin 9'unu Metal Sanayi Sendikasının listesindeki adaylar almış bulunuyor. Bu, Beyaz Yakalıların çok büyük bölümünün giderek ayrı ayrı Sendikalarda örgütlenme yerine kol emekçileriyle, yani işçilerle birlikte ortak örgütlenmeden yana tavır koyduklarını net bir şekilde göstermektedir.

Bu tespitler, Alman Sendikalar Birliği içerisinde bu konuda hiç sorun olmadığını, farklı tartışmaların hiç yürütülmediği anlamına gelmiyor. 1950'lerde sürekli olarak işçilerin birlikteliğinin parçalanması, bu gerçekleşmiyorsa, zayıflatılması yönünde sürekli çalışmalar olmuştur.

Almanya'nın Wiesbaden şehrinde 1959 yılında yapılan 3. Beyaz yakalılar konferansında bu sorun çok yönlü bir şekilde tartışılmıştır. Bu tartışmalarda sorunun temeline inilmiş, teorik temeller yaratılmaya çalışılmıştır. Bu tartışmalarda çoğunluk tarafından, orta sınıf politikası olan ve suni bir şekilde bir grubun çıkarlarını öne çıkarma, toplumsal gerçek sorunlardan kaçma, onun üstünü örtmeye hizmet eden ve sonuçta çalışanların ortak çıkarlar temelinde bir iş kolunda örgütlenmesini yadsıyan yaklaşım reddedilmiştir.

1950'lerin sonuna doğru yürütülen bu tartışmaların neticesinde, Alman Sendikalar Birliği, Beyaz Yakalılar politikasının temellerini netleştirerek şu kararı aldı;

"Modern Beyaz Yakalılar, ne işçilerle işverenler arsında bir orta tabaka, ne de yeni özel sosyal bir sınıftır. Onlar daha çok işçi sınıfının özel bir grubudur. Onların çıkarları, işçi sınıfının çıkarları ile aynı yöndedir. Eski sosyal yapılanma ciddi bir şekilde toplumsal gelişmenin dinamikleri tarafından sarsıldığı bir dönemde ve giderek kendisini buna uyarlayan Beyaz Yakalıların, işçilerle birlikte ortak sendikal örgütlerde örgütlenme ve sosyal ilerleme yönünde mücadele ederek ileri adımlar atmalarının önünde hiç bir engel yoktur."

(Kaynak:Alman Sendikalar Birliği Çalışma Raporu 59-61, sayfa 178)

Beyaz yakalıların örgütlenmedeki eğilimlerini göstermede bir başka alanı daha değerlendirmeye alabiliriz. Mesela, Alman devletinin Kamu teşekküllerinde çalışan personel temsilciliği seçimlerinde elde edilen sonuçlar da çok önemlidir. Aslında Devlet dairelerinde ve diğer kamu işyerlerinde, çalışan beyaz yakalıların kendilerini mavi yakalılardan farklı görme eğilimleri, düşünceleri oran olarak daha da yüksektir. Bu olgu akılda tutularak aşağıdaki sonuçları değerlendirmek gerekir.

1 Mart-31 Mart 1985 tarihleri arasında yapılan seçimlerde toplam 954 bin 845 çalışan oy kullanmıştır. Bu oyların dağılımı şöyledir:

Kuruluşun adı	**Aldığı oy**	**Oranı**
Alman Sendikalar Birliği (DGB)	633 508	66,3
Alman Memurlar Birliği (DBB)		
Hristiyan sendikalar birliği (CGB)	200 164	21,0
Alman Beyaz yakalılar sendikası	23 911	2,5

Kaynak, M.Kittner, Sendika yıllığı 1986 sayfa 458

Yukarıdaki sayılar, kamu sektöründe çalışanların toplamının da yüzde 66,3'lük net bir oranla, beyaz yakalılarla mavi yakalıların, diğer bir deyişle kafa ile kol emeği güçlerinin ortaklaşa örgütlenmesinden yana tavır takındıklarını göstermektedir.

Bugün gelinen yerde, bu yönde pek tartışmalar yürütülememektedir. Pratik mücadele, halen ortak örgütlenmekten çekinen beyaz yakalıların, sermayenin işyerlerinde uyguladığı yeni teknolojinin bir sonucu olarak ortaya, daha etkin bir şekilde çıkan rasyonelleştirmenin sonucu olarak kafa emekçilerine, kol emekçileri ile ortak örgütlenmekten başka bir imkan hemen hemen hiç bırakmamıştır.

Bazı alanlarda, bir türlü kendisinin de bir emek neferi olduğuna ikna olamamış olan ve kendilerini hep mavi yakalılardan farklı görmek isteyen beyaz yakalılar kesimi, ayrı listelerde ya da ufak çaplı birliklerde birleşmektedirler. Bunların toplam beyaz yakalılar içindeki oranı önemsenecek bir düzeyde değildir ve bu kesim giderek güç kaybetmektedir.

Bu durumun farkına varanlardan birisi de, yukarıda kendisinden çok bahsettiğimiz Alman beyaz yakalılar sendikası DAG'dir. DAG gelinen aşamada, özellikle büyük tekellerdeki etkinliğini kaybederek hızla ufak bir sendika olma yönünde dönüşmektedir. Bunun da belki bir sonucu olarak, bazı sendikalarla birlikte Hizmet işkolunda tek bir sendika yaratma çalışmalarının içerisine girmiştir. Hizmet işkolunda bulunan bir kaç sendika kendisini ortak kurmak istedikleri bir sendikanın içerisinde eritmek istemektedirler. Birleşme yönünde bazı toplantılar yapılmıştır.

BEYAZ YAKALILAR ÇALIŞMASININ ÖNEMİ...

Alman Sendikalar Birliğinin verdiği raporlara göre Almanya çapındaki genel durum şöyledir:

Toplam çalışanlar içerisinde Beyaz Yakalıların oranı 1994 yılına göre yüzde 1 artarak yüzde 39'a çıkmıştır. Metal sanayiinde ise yüzde 31'den yüzde 33'e çıkmıştır. Hizmet işkolunda ve şehir merkezlerindeki işyerlerinde Beyaz Yakalıların oranı yüzde 54'ten yüzde 55'e çıkmıştır. Bu işyerlerinde Mavi Yakalıların işyeri temsilciliklerinde şimdiye kadar olan hakimiyeti giderek azalmaktadır.

(Kaynak Alman Sendikalar Birliğinin 1998 yılı işyeri temsilcilikleri raporu)

Zaten bilim adına konuşan bir çok yazar-çizer de, bu gelişmenin, işçi sınıfının toplumsal gelişme içindeki belirleyici rolünü ortadan kaldırmaya yönelik bir gelişme olduğu yönünde rivayetlerde bulunmaktadırlar. Böylece sermayenin bir çok sözcüsü de, "Oh ne güzel, artık sınıf mücadelesinden de kurtuluyoruz"[(4)] dercesine avuçlarının içlerini ovuşturmaktan dört köşe olmaktadırlar.

Bu yaklaşımların esas kaynağı, yukarıda izah etmeye çalıştığımız gibi, beyaz yakalılar ile mavi yakalıların esasta bir sınıf olduğunu, bunların çıkarlarının bir olduğunu, her iki kesimin de kendi emek güçlerini işverene sunarak, bunun karşılığında aldıkları ücretle yaşamak zorunda olduklarını görmeyen bir anlayıştır.

Almanya'daki gelişmeleri aktarırken verdiğimiz sayılar, bu yaklaşımın yanlış olduğunu göstermek için yeteri düzeyde veriler olduğunu göstermektedir.

Zaten gelişmeler, bu birlikteliğin giderek daha da pekiştiğini göstermektedir. Almanya'nın Baden Württemberg eyaletinde Metal sendikası hem beyaz yakalılar için ve hem de mavi yakalılar için işverenlerle ortak Toplu Sözleşmeler yapmıştır ve halen de yapmaktadırlar.

Bu toplu sözleşmelerde, İşyerlerinin ve şirketlerin Yönetim Kurulu üyeleri ve onların yasal temsilcileri, işletmelerin müdürleri ve temsilcileri, yönetici konumundaki beyaz yakalılar yararlanamamaktadırlar.

Ortak Toplu sözleşmenin ana maddeleri şunlardır:

1.İşe alma ve deneme süresi,
2.İşyeri, iş akışı, iş çevresi ve iş süresi,
3.İşten çıkış ve fesih anlaşması,
4.Diploma,
5.Yaşlılıkta korunma,
6.Düzenli çalışma zamanı,
7.Düzenli çalışma saatinin dışındaki çalışma süreleri,
8.Ek ücret, yani zamlı ödenmesi gereken çalışma zamanları,
9.Ek zamların oranları,
10.Ücret ve maaşların ödenmesi,
11.Hastalıktan dolayı çalışamazlık durumu,
12.İşten uzak kalma, engellenme halinde işe gelememe, ölüm hallerinde verilecek destek ve çocuk yetiştirme zamanı sonrasında tekrardan işe alınma,
13.İş seyahatlerinde ödenecek ek ödenekler,
14.Seyahatlar,
15.İşçilerin temsilciliği,
16.İşyerinden ayrıldıktan sonra yapılması gereken ödenekler sorunu,
17.Çıkacak anlaşmazlıkların çözümü,

18.Geçici hükümler.

Başka bölgelerde de benzeri anlaşmalar vardır. Bunların hepsini aktarmaya gerek yoktur. Esas itibarıyla her iş kolunda ortak çıkarlar temelinde örgütlenip, mücadele ederek belli haklar elde edinilmektedir. Bunun en somut örneği yukarıda aktarılmıştır.

Almanya'da gerçekler böyle olmasına rağmen, birileri çıkıp, geçmişte olduğu gibi, daha uzun bir zaman, Teknik elemanların, Beyaz yakalıların üretim içindeki oranlarının fazlalaşmasından hareketle, sınıfın değiştiğini savunmak için çaba göstereceklerdir.

Halbuki, Almanya'daki gelişmeler doğru bir biçimde değerlendirilirse, işçi sınıfının giderek daha eğitimli, daha kalifiye, daha bilinçli bir sınıf konumuna doğru ilerlediği de görülebilir.

Çünkü, hem eğitim düzeyi açısından ve hem de kalifiyeliği açısından karşımıza, işçi sınıfının bir bölümünü oluşturan beyaz yakalılar çıkmaktadır. Önemli olan bu gücün kendi özgün sorunları da göz önüne alınarak, ki Almanya'da yapılan da bu yöndedir, doğru bir programla onları örgütlemek ve sermayeye karşı safları daha sıklaştırmaktır.

Bir başka yol, zaman ve güç kaybına yol açacaktır ve açmıştır da.

Bu olumsuzluğu aşmak için aynı işkolunda, aynı sendikalarda ORTAK ÖRGÜTLENMEK en doğru yoldur!

Dipnotlar:

(1) Almancadan "Angestellten" olarak tabir edilen Beyaz Yakalıların Türkçe karşılığını, biz, Beyaz yakalılar ya da kafa emekçileri olarak çevirdik.(Yer yer Büro işçileri ya da Teknik Elemanlar olarak da ifade ediyoruz.) Bazı çevirmenler bu kavramın karşılığını "Hizmetliler" olarak çevirmişler. Fakat hizmetli karşılığı eksiktir. Mesela, bir özel şirkette çalışan mühendisin ya da mimarın hizmetli kavramıyla ifade edilmesinin doğru olamayacağını düşünüyoruz.

(2) Bu dönemlerde Beyaz Yakalıların içinde örgütlendikleri bazı örgütlerin adları şöyledir:

Alman Diplom(Bizdeki Yüksek mühendislere denk düşen bir isimlendirme Bn.) Mühendisleri Birliği, Alman ustabaşılar Birliği, Milli Alman müzakere yardım Birliği, Alman Teknikerler Derneği, Alman Mühendisler Derneği gibi...

(3) Örgütlenme için Almanya'daki yasal durum kabaca şöyledir:

İşyerlerinde çalışanların yasal anlamda iki yapı içerisinde örgütlenme imkanları vardır;

1. Sendikalar olarak işyerinde bir örgüt yapılanması vardır. Buna göre yasal olarak kurulmuş bulunan her sendika işyerinde örgütlenme çalışması yapabilir. Böyle bir çalışma için ne işyeri barajı ne de ülke geneli için öngörülen bir baraj zorlaması yoktur.

2. "İşyeri Teşkilat Yasası" temelinde her işyerinde oluşturulan "İşyeri Temsilciliği" kurumu vardır. Buna göre, işyerlerinde yaklaşık 4 yılda bir yapılan seçimlerde her çalışan(Mavi-Beyaz yakalı), kendi listesini oluşturarak, ya da kendi ismiyle tek başına seçimlere katılabilme hakkına sahiptir. Bu çalışanın herhangi bir sendikada örgütlü olması gerekmemektedir. İşyerinde oluşturulacak seçim komisyonunun aldığı karar gereği ya listeler halinde ya da şahıslar olarak seçime girme hakkı ortaya çıkmaktadır.

Eğer ülkede başka işyerleri de varsa o zaman işletme düzeyinde bir üst temsilcilik oluşur. Buna Genel İşyeri temsilciliği denir. Her işyerindeki işyeri temsilciliği başkanı genel işyeri temsilciliği içerisinde yer alır.

Avrupa Birliği'nin gerçekleşmesi ile birlikte şimdi her işletmenin Avrupa'daki işyerlerinde "Avrupa İşyeri Temsilciliği" kurumu oluşturulmuş durumdadır.

(4) Günümüzün koşullarında gerçekleşen gelişmeler, ne yazık ki, hiç de işçi sınıfının ve emekçi yığınların istediği bir yönde değildir.

Bir dönemler, sermaye sınıfının bile savunmaya cüret edemediği günümüzün kapitalist toplumu, bugün yeni dünya düzeni adı altında tek 'umut' kapısı olarak gösterilmeye çalışılmaktadır.

Uluslararası sermayenin ve Alman sermayesinin en has savunucularından olan ve Almanya'da 1982 yılından 1998 yılının ortalarına kadar iktidar partisi olan ve Hür Demokrat Parti ile birlikte Koalisyon

hükümeti üzerinden Alman devletinin, alman sermayesinin istediği bir biçimde Almanya'yı yöneten Şansölye Kohl'un Muhafazakar Hristiyan Demokrat sağ partisi bile, 1946 yılında yaptığı seçim propagandalarında, "artık Kapitalizmin miyadını doldurduğunu, bunu herkesin gördüğünü, bundan dolayı da sosyalizmin alternatif olduğunu" aynı kelimelerle olmasa da ilan ediyordu.

Ama kim ne derse desin, dünyamızdaki tüm toplumsal gelişmeler insanların daha insanca yaşayabildiği, baskı, sömürü ve terörün olmadığı, özgürce bir yaşam ortamının olduğu daha ileri toplumsal yapıya doğru yol almaktadır.