



# SERMAYENİN DENETİMİ Mİ? İŞÇİNİN YÖNETİMİ Mİ?

Özgür NARİN

Yrd. Doç. Dr., Ordu Üniversitesi İİBF, İktisat Bölümü

Soma'da 301 maden işçisinin daha fazla kar, daha fazla üretim adı altında göz göre göre iş cinayetinde katledilmesinin üzerinden çok zaman geçmedi. Üretimi artırmak pahasına işçi sağlığı ve güvenliğini gözetmeden yürütülen emek sürecinde hiçbir değişme yaşanmamışken, 5 Ağustos 2015'te "geçici hükümet" tarafından yeni bir düzenleme kabul edildi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Madenlerde Avrupa Birliği Mevzuatına (ATEX) uygun malzeme ve koruyucu sistem kullanma şartını 2020 yılına erteledi (1). Bu ertelemeyle birlikte maden işçisi için yaşamsal olan işçi güvenliği önlemleri 5 yıl daha bir şart olarak işletmelerin önüne getirilmeyecek. Soma'daki işçi katliamından ders çıkarılması bir yana böyle bir düzenlemeyle maden işletmesi sahiplerine hiç bir yaptırım uygulamadan, işçilerin yaşamları pahasına üretimi dizginsizce artırmak için olanak sağlandı. Daha da kötüsü, denetime tabi tutulup da can güvenliğine dair en basit önlemleri almadığı belirlenen ve kapatılan az sayıdaki ocak, bu ertelemeyle yeniden açılabilir. Maden Mühendisleri Odası ve maden işçilerinin sendikaları, Soma katliamından sonra gerekli önlemler bir yana, kamu denetiminin iyice göstermelik hale geldiğini, bu ertelemenin yeni facialar yaratacağını belirtiyorlar.

Ertelemeyle hemen hemen aynı zamanda uluslararası basında yayımlanan bir haber, üretimi artırmak için gösterilen acelenin nedenini ve bunun işçiler ve doğa üzerinde yarattığı zararları inceliyor. The Guardian gazetesindeki habere göre, Türkiye, Rusya'dan gaz ithalatını azaltmak için, hem çalışma koşullarını kötüleştiren, hem de Termik santrallerin kurulduğu yerlerdeki doğa ve insan yaşamına verdiği zararları göz ardı eden biçimde Termik santralleri genişletme planı içinde (2). Kısacası enerji arayışını, termik santralleri artırarak, ekolojik bir felaket ile çözme niyetinde. Afşin Elbistan Termik santralini, dünyanın en

büyük termik santrali haline getirmek için Katar sermayesi ile birlikte büyütmeyi hedefliyor. Haber, Türkiye'nin kömür çıkarma ve elektrik elde etme çabasının sonuçlarını vurguluyor. Türkiye, enerji üretimini artırmak için uzun vadeli ve ekolojiji düşünen bir plan yapmıyor: Rüzgar ve güneş enerjisi gibi verimli enerji üretimi yöntemlerini toptan göz ardı ediyor. Bunun yerine üretimi kısa vadeli planlarla artırmaya girişiyor. Sonuç: kömürle, linyitle çalışacak olan termik santrallerin çıkardığı gazlar ve atıklarla, insana ve doğaya uzun vadede önemli zararlar verecek.

Kısa vadede ise günü kurtaran bir "enerji açığını kapatma ve belirli kesimlere sermaye biriktirme" politikası... İşte bunun için Türkiye sermayesi, termik santrallerin artırılmasını öngören bir programı uygulamaya soktu. Sadece ihalelerin özel sermayeye zenginlik aktarılması için kullanılması gözetilmiyor aynı zamanda linyit gibi ekolojik tahribatı artıran, emek yoğun bir üretim gerektiren kömür üretimi ne pahasına olursa olsun zorlanıyor. Bunun sonucu Soma katliamı gibi toplu işçi cinayetleri ile işçi sağlığı ve güvenliğinin yok sayılması oluyor.

Kâr uğruna pervasızca çalıştırmak, emek süreçlerini buna göre düzenlemek, en ufak bir güvenlik, sağlık koşulunu bile dikkate almadan ne olursa olsun yoğun bir sömürüyle üretme amacı bugünkü toplumu belirliyor. Emek süreçlerinin böyle düzenlendiği böyle bir üretim, gökten inmedi. Emek süreci, yüzyıllardır, işçi ile patron arasındaki bir mücadelenin, denetimin konusu oldu. Geçmişte böyleydi, bugün de böyle. Bunun tarihini öğrenmek ve bunu gözetecek tartışmak önem taşıyor.

İşçi sağlığı ve güvenliği gibi temel önemdeki kural ve düzenlemeler, gerçekte kâr amacıyla üretim yapan sermaye için bir maliyet alanı olarak görülüyor. Yani sermayenin tek güdüsü olan, daha fazla kâr elde etme amacı, emek sürecini denetlemeyi, bu süreçteki güvenlik düzenlemelerini ise maliyet

**İşçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili kimi düzenlemeler, kâr amacına ters düştüğü ve örgütlü bir itirazla karşılaşmadığı sürece dikkate alınmıyor.**



unsuru olarak görmeyi gerektiriyor. İşçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili kimi düzenlemeler, kâr amacına ters düştüğü ve örgütlü bir itirazla karşılaşmadığı sürece dikkate alınmıyor. Bunlar ancak bir mücadelenin konusu olduğu zaman sermayenin gündemine zorla giriyorlar. Gündeme geldiklerinde ise, bu konuda belirlenen standartlar, işletme ya da işyeri içinde işçinin emek sürecini denetlemede kullanılan araçlara dönüştürülüyorlar.

İşte bu yazıda, işçinin çalışma koşullarını doğrudan belirleyen emek sürecinin nasıl biçimlendiğini, hangi tarihsel süreçte böyle ortaya çıktığını değerlendirdikten sonra, üretim sürecinde sermayenin denetiminin ne anlama geldiğini, buna karşılık emekçinin denetiminin, yani işçi özyönetiminin ne anlama geldiğini inceleyeceğiz. Türkiye’de işçi sınıfının üretimi yönettiği kendi özyönetim deneyimlerinden emek süreçleri, işçi sağlığı ve güvenliği konusunda nasıl deneyimler, kazanımlar elde ettiğini tarihsel örneklerinden anlamaya çalışacağız. Ama en çok da, çalışanın, böylesine güvencesiz, sağlıksız koşullarda çalışmayı, iş kazalarını ve iş arkadaşının ölümünü bir kader olarak görmesi durumundan sıyrıldığı anların fotoğrafını yansıtmaya çalışacağız.

İşçinin kendisini büyük bir kitlenin, sınıfının bir parçası olarak fark etmesi, kendi özgüveni ve gücünün farkına varması, kendi üretim ve yaşam koşulları üzerinde söz sahibi olmasının basitçe işyerini, üretimi yönetmekten daha öte anlamları var. Üretimin dünya ölçeğinde iç içe geçtiği koşullarda, örneğin bir kriz sonrasında iflas etmiş fabrika ve işyerlerinde ortaya çıkabilecek özyönetim deneyimlerinin birbiriyle kurabilecekleri bağlantılar düşünüldüğünde bunun çarpıcı görünüşleri ortaya çıkabilir. Böyle bir durumda işyerlerinin yönetilmesinden öte, üretim bağlantılarının kurulması ve toplumsal üretim, tüketimle kurulan özyönetim bağlantıları, gerçekte bütün olarak gündelik yaşamın üretimini yönetmek anlamına gelebilir. Bu yazıda ikinci bölümde aktardığımız tarihsel örnekler bunun geçmişteki ipuçlarını vermektedir. Bu örnekleri inceleyerek, işçinin ölümüne çalışma koşullarından, gönüllüce ve üleşerek, kendisi yöneterek çalışma ve yaşama bilincine erişmesi sürecini gözleyeceğiz.

Bunun için ilk olarak emek sürecinin sermayenin ve işçinin denetiminde nasıl farklılaştığını izlemek gereklidir.

## Sermaye ve Emek Süreci: Kâra Dayalı Üretim İçin Emegün Denetimi

Emek sürecinin daha fazla kâr için denetim altına alınması değışe değışe bugünkü halini aldı. Fabrikadan başlayarak büro, ofis, hastane ya da okula yayılan işyerindeki emek sürecinin patron tarafından denetim altına alınmasının uzun ve mücadeleli bir tarihi var. Çalışanların her yeni kuşağı, kurulmuş ve süregiden bir düzene geldiği için verili düzeni ebedi sanıyor, eskiden beri böyleydi diyerek doğal kabul ediyor. Oysa ki, emek sürecindeki pek çok değışim, makinelerin yeri, üretimin organizasyonu, işçinin mola zamanları, bandın düzeni ya da bir ofisteki oturma düzeni, bilgisayar programının insanlara dağıttığı ve denetlediği işler sadece verimlilik, kârın artırılması, maliyetin düşürülmesi gibi görünür nedenlerden kaynaklanmıyor. Yüzlerce yıl içindeki bilinçli bilinçsiz gerilimlerden, mücadeleden, işçinin daha fazla sömürüye karşı dirençle geliştirdiği tepkilere karşı yanıtlardan, düzenlemelerden oluşuyor. İşçi, üretim alanına gelen, üretim planlamacısından, endüstri mühendisinden, işletmeciden uzakta çalışırken, tüm bir üretim, maliyeti düşürmek ve “verimlilik” için planlanıyor. İşletme bilimi, Endüstri Mühendisliği gibi pek çok dal gerçekte bu esaslar üzerinden bilgi üretiyor. “İşyeri”nde oturma düzeni ya da torna tezgahına, bilgisayar masasına eğilme, çalışma, oturma biçimi, ergonomi bilimi tarafından düzenleniyor. Daha da ayrıntılandırabiliriz aslında. Dünyanın pek çok ülkesinde şekerli ve bol kafeinli yiyecek ve içecekler sayesinde ofis çalışanlarının uykusuz çalışma süreleri artırılıyor, bol kalorili, hızlı enerji veren yiyeceklerle kol işçilerinin ve masabaşı işte çalışanların çalışma düzenleri uzun vadede belirleniyor. Bir ulusun diyet rejimi yani uzun dönemli yeme biçimi, lüks ayrıntılar, gösterişçi incelikler dışında bu temelde biçimlendiriliyor, diyet ve beslenme bilimi en genel bakışta çalışan insanların genelini yaşamını etkiliyor. Elbette ki, tüm bu biçimlenme ve şekillenme, tek yönlü ve pürüzsüz işlemiyor.

**Günümüz açısından daha ilginç olanı ise; üretim yapısının genel özelliğine uygun biçimde, ‘risk değerlendirmesi’, çoğu zaman emek sürecinin ilk kez iş akışı biçiminde süreç analizine dönüşmesi, böylelikle emegün daha sıkı denetlenmesine olanak sağlamasıdır.**



Aksine tek tek çalışanın karşılaştığı değişimler gibi gözükken şeyler, gerçekte çalışanların bilinçli bilinçsiz tepkileri, dirençleri, yer yer toplu eylem ve etkinlikleri ile, ancak uzun vadede bu süreci biçimlendirmede etkili oluyor. İşyerinin bilincinde ve ötesinde yer alan, kimi zaman örtülü kimi zaman da açığa vuran mücadeleler içinde emek süreci denetimi sağlanıyor. Dışarıdan bakıldığında herkesin üstünde bir göz, bir disiplin gibi görülen kurallar ve iş örgütlenmesi bütünü, böyle açık ya da örtülü çatışmalı, gerilimli bir süreç içinde şekilleniyor. İşte “üretim örgütlenmesi”, “endüstri mühendisliği”, “işletme bilimi” diye adlandırılan, bu üretim örgütlenmesi biçiminin bu yönünü açığa çıkararak, bunu eleştiren ilk tartışma, “emek süreci tartışmaları” (3)<sup>1</sup> olarak bilinen eleştiriler ile ortaya çıktı.

Emek süreci, üretim sürecinin emekçi ve patron arasındaki denetim ilişkisi, üretimin gelişmesi ilişkisi açısından ele alınmasını anlatır. Emegın nesnesine, emegın aracına ve emekçiye ihtiyaç duyan genel olarak emek süreci bütün toplumlarda bulunurken, emekçinin emek araçlarından koparıldığı, yaşaması için başkasının fabrikasında, işyerinde, başkanının özel mülkü olan emek araçları ile çalıştığı emek sürecine, kapitalist emek süreci deniyor.

### Emek Süreci Tartışmaları

Emek süreci tartışmaları, fabrikadan, büro ve işyerine kadar kapitalist üretim sürecinde temel rol oynayan emegın disiplin altına alınmasını inceler. Burada genel kanı, disiplin altına almaya olumlu bir anlam yükler. Öyle ya üretimin disiplin altına alınması söz konusu diye düşünür. Oysa ki, kâr için daha fazla üretme, sömürü koşulları altında çalışma ve üretim araçlarından koparıldığı için başkasının işyerinde çalışmaktan başka geçim kaynağı olmayan işçi açısından emek sürecinin disiplin altına alınması sömürü sürecinin yoğunlaştırılması demektir. Emek süreci tartışmaları, bu sömürü sürecinin nasıl çelişkili, işçi ile sermaye arasındaki mücadele ile dolu olduğunu sergilemesi açısından büyük önem taşır. Tartışma, üretim sürecindeki değişimlerin genel olarak incelenmesi, kapitalist üretimin, sanayinin oluşumu, işbölümünün farklılaşması, fabrikanın oluşumu ile emek mücadeleleri arasındaki karmaşık ilişkiyi tartışma konusu yapar.

Böylelikle montaj bandından esnek üretime kadar tarihsel değişim, emek üzerindeki sıkı disiplin, iş örgütlenmesi, tam zamanında üretim, sıfır hata ile çalışma gibi güncel emek süreci örgütlenmelerinin dinamiklerini, nasıl ve neden öyle gerçekleştikleri tarihsel olarak irdelenir.

Bugüne kadar fabrika disiplini, montaj hattı gibi konular açıldığında Taylorizm ve Fordizm gibi tanıdık kavramlar akla gelir. 1880’li yıllarda Taylor, belirli bir zanaatın (craft) emek sürecinde verilen kararları aşamalandırıyor, bunları sınıflandırıyor ve üretim sürecini ölçüp denetlenebilir parçalara ayırıyordu. Böylelikle işçinin üretim süreci üzerindeki hakimiyetini azaltarak, patronun yönetimi kolayca sağlayabilmesini, hızlandırabilmesini istiyordu (3). İlk bakışta, verimliliği artırmak olarak gözükken, biraz daha ayrıntılı incelenince emegın maliyetini düşürmek, çalışma koşullarını rutinleştirerek sömürüyü artırmakla sonuçlanıyordu.

Modern toplumda kapitalist sanayiye ve emek sürecini disiplin altına alma işlevinin “bilimsel” hale gelmesi, “İşletme Bilimi”nin doğması, gerçekten de Winslow Taylor ile başlar ancak Taylor’un öne sürdüğü ölçülüp biçilen iş süreçleri, fabrika disiplini aslında ondan çok daha önce fabrika sisteminin çok daha geliştiği İngiltere’de, örneğin çömlekçi atölyesine sahip Josiah Wedgwood’un fabrikasında, 1770’li yıllarda sistemli olarak harekete geçirilir.

Josiah Wedgwood üstüne üstlük, dönemin önemli liberallerindendir. İflah olmaz bir “özgürlük” savunucusudur... Ama nereye kadar? Köleliğe karşı çıkar, siyahların azad edilmesini aktif biçimde savunan, “açık fikirli” (siz, kapitalizme açık fikirli diye okuyun) sanayi sermayecilerinden biridir, ancak iş, kendi zenginliğinin kaynağı olan kâra gelince, fabrikasında ilk sıkı disiplini uygulayan da odur. Tarihsel yanlarından birisi, bu disiplini yazılı kurallar haline getirmesi ve maliyetleri muhasebeleştirmeyi düşünmesidir. Ağustos 1772’de arkadaşı Bentley’e yazdığı mektupta (4), sadece fiyatları belirlemek için değil, malzeme kullanımını, daha da ötesi birim zamanda kullanılan malzemeyle üretilen ürünü artırmak için yapılması gerekenleri ve çalışanlarına ödemesi gereken ücreti hesaplama yöntemi olarak defter tutma (belki de kelime anlamıyla muhasebenin ilk ortaya çıkışı) yöntemini anlatır. Bu maliyeti muhasebeleştirme işi, elbette ki



döner dolaşır, emek denetimine dayanır. Kârı artırmak için en fazla sıkılaştırılabilecek birim, emektir. Üstelik dönem Sanayi Devrimi'nin başlangıcıdır ve modern fabrika sisteminin ekonomide hakimiyet kurduğu ilk yer olan İngiltere'de gerçekleşmektedir. Hiç de tesadüf olmayan bir biçimde, ülkede feodal dönemden kalan serfler, topraklarından edilmiş, bu topraklar çitlenmiş, bunun sonucunda da büyük bir yoksul köylü kitlesi, geçim ve üretim araçlarından yoksun biçimde ortalıkta kalmıştır. Bu serf kitlesi, sanayiden gelen kârları gözeten sermaye için Amerika'daki büyük köle kitlesi gibi ücretli köle haline getirilmesi gereken bir kitledir. Artık bu insanları beslemek zorunluluğu olmadan (yani köle kalmadan) yok pahasına bir ücretle çalıştırmak sadece onlara "özgürlük" sanısı veremeyecek aynı zamanda ücret maliyetlerini düşürdüğü gibi, yoksul kitleler arasındaki rekabetle çok daha düşük geçim maliyetine neden olacaktır. Dışarda kölelik yasaklanır ki, içeride ücretli kölelik anlamına gelen ücretli emek yaratılabilsin. Gerçekten de durum budur, çünkü eski yaşam biçiminden koparılmış köylüler, sömürü koşullarına uygun haline getirilebilmek için katı düzenlenmiş bir çalışma rejimine sokulurlar. Öyle ki geçmiş dönemin alışkanlıklarına sahip yoksul köylüler, mesai saati, molalar, fabrikada üretim disiplini gibi zaman ölçeklerine zorla hazırlanırlar. Wedgwood ile birlikte fabrika sistemine dayanan sanayi, ücretli emeğe işyerinde disiplini dayatarak, ücretli köleleri yaratmaktadır.

İşte burada belki de üretim alanında yani "işyerinde"ki ilk risk karşısında sermayenin aldığı en erken tavrı görmek olanaklıdır. Kendisi için sınıf olan, yani tarih bilinci yüksek olan sermaye, bu tutumu farklı biçimler olsa da temelde koruyacaktır.

İlk risk, henüz işçileşmenin başlangıcında, fabrika sistemi yeni ortaya çıkarken, "işyeri" ile yeni tanışan çalışan kitlelerinin emek süreçlerinin disiplin altına alınmasındaki risktir. Piyasa hızlı ve ucuza üretimi zorunlu kılar. Bu rekabette daha fazla kâr için, üretim sürecinde işçinin denetimsizliğine yer yoktur. İşte Josiah Wedgwood, 1770'lerden başlayarak emek süreci disiplinini ilk sistemleştirenlerden biridir. Wedgwood için topraktan yeni koparılmış köylüler, çalışma disiplini olmayan, vardiya saatlerine uymayan, daha fazla üretmeleri

için kontrol altına alınmaları gereken işçilerdir. Risk sermaye için her zaman vardır. Sermaye açısından üretimde kayıp, artı değer yaratmadaki disiplinsizlik risktir. Kârı düşürür, rekabette geri kalmayı sağlar. Bu riske karşı emek süreci disiplin altına alınmalıdır. Kapitalist üretim yaygınlaştıkça ve geliştikçe, elbette ki yeni risk yönetimi biçimleri oluşturması gerekir, çünkü değer üretiminin esas kaynağı olan emekçi, canlı emek, makine değildir. Kârı artırabilmek için emek süreci kontrol edilmedir, emek zamanı ve disiplini kontrol altına alınmalıdır.

Wedgwood, çağının tüm sanayi kapitalistleri gibi, işyerinde işbölümünün ve üretimin farklı süreçlere bölünmesinin avantajlarının farkındaydı (5)<sup>2</sup>. Böylelikle işçinin becerileri üretim sürecine aktarılıyor, yani nitelikli işçinin geniş olan hareket alanı daraltılarak, rutin işleri yürüten vasıfsız işçiye yer açılıyordu. Vasfın işçiye kazandırdığı geniş hareket alanı, kapitalist için yüksek maliyet ve itaatsiz işçi demektir. Nitelikli işçi, becerilerinden arındırılmadığı sürece, patrona karşı kendi becerilerini pazarlık gücü olarak kullanan işgücü olarak görülür. Bu nedenle kârını yükseltmeyi amaçlayan kapitalist için üretim süreci, vasıflı işçiye vasıflarından arındırarak basit süreçlere ayrılmalı, böylelikle emek süreci denetim altına alınmalıdır. Vasıfsız işçi, üretim sürecinin basitleştirilmiş bu süreçlerini kolaylıkla öğrendiği için, hızlı, sermayeye göre verimli çalışabiliyor ve ücreti de patronun kârı için düşürülebiliyordu. Çömlekçilik işini beş bölüme böldü. Nitelikli iş gerektiren yerlerde nitelikli işçiler, belirli bir düzenle çalıştırılıyorlardı ve piyasa için üretilen farklı çömlek taleplerine uygun değişikliklere hazır, esnek biçimde örgütlenmişlerdi. Cilalama, küçük ekleri yapma gibi işler ayrı bölümlerde idi ve bu bölümler mümkün olduğu kadar sade, rutinleştirilmiş iş süreçlerine dönüştürülmeye çalışılıyordu. Emek sürecinde nitelik, patron için maliyet demektir.

Böylelikle sadece emek sürecinde denetim artmıyor aynı zamanda üretim süreci parçalara ayrılırken, işçi de üretimin bütünü üzerindeki hakimiyetini **tek başına** kaybediyordu. Üretimin bilgisi, becerisi ve kavrayışı ile kol emeği olanaklı olduğu ölçüde birbirinden ayrılıyordu. Kafa emeği ile kol emeğinin fabrikada birbirinden ayrılması, işçinin tek başına kaldığında, yani yalıtık halinde yönetim





becerisini sınırlandırıyor, böylelikle sermayenin yönetimini ve emek denetimini kolaylaştırıyordu. Kâr güdüsüyle bütün yönetim, verimlilik, hız, daha fazla sömürü üzerine geliyordu.

Eski üretim sisteminin lonca yapısında, bir usta çömlekçi, birkaç çırak ve işçisini kontrol edebiliyordu. Ancak Wedgwood'un dediği gibi "150 değişik işçiyi hoşgörülebilir bir düzen içinde kontrol etmek için" (5) sermayenin yeni yönetim yöntemlerine ihtiyacı vardı. Kapitalistin, bir patron olarak emek süreci üzerinde denetim kazanması, üretimin süreçlere ayrılması, işbölümünün ayrıntılanması bu süreçte gelişti.

Wedgwood, fabrika disiplinini sağlarken kendi ikili görevini açıkça şöyle tarif ediyordu: "Basit insanlardan zanaatkarlar çıkarmak, bu makine insanları hata yapamaz hale getirmek". Bu yüzden sürecin küçük ama temel bir kısmının gerektirdiği nitelikli emek için sürekli nitelikli işçi arıyordu. Kimi zanaatkarlardan temel modellerin tasarımı ve üretimini satın alıyor. Bu modellerin çoğaltılmasını ise iş süreci haline getirmeye çalışıyordu. Çıraklık ve nitelikli işçi eğitimi veriyor, bu süreci hızlandırmak için fabrika disiplinini kullanıyordu. Kadın işçiler basit görevler için işe alınıyorlardı.

Fabrika disiplininin inşa edilmesi bu süreç içinde gerçekleşti. İş zamanlarına, iş verimliliğine, fazla atık bırakmamaya ve üretim envanterini uygun teslim etmeye dönük ara çalışan bulma yöntemi, henüz profesyonel yöneticilik gibi kurumlar oluşmadığı için bu zaman içinde gelişti. Wedgwood, ustabaşlık sistemini etkinleştirdi. 1780'den sonra "Çömlekçinin Talimatları" adlı düzenlemeleri yazılı hale getirdi. Bu talimatname, fabrikasında işçilerin görebileceği şekilde bulunuyor ve kuralları denetlemekle yükümlü çalışanlar tarafından kullanılıyordu. Düzenlemeler, işini maharetle yapıp hızlı çalışan nitelikli işçilere taltif yöntemleri kadar, özensiz ve yavaş yapanlara ceza yöntemlerini de içeriyorlardı. En temel sorunlardan birisi, işçilerin işe derhal ve zamanında gelmeleri idi. Wedgwood bu konuda ilk kez çan yöntemini getirdi. Bölgede kullanılan mesai borusu yerine çan çalarak işçiler işe alınıyordu. Mesai kesin saatlerde çalınan çan ile düzenlendi. Örneğin, sabah 6:00'da başlayacaksa, 5:45'te çan çalınıyordu. Kahvaltı için 8:30, 9:00'da mesai başı çanı, sonra iş bitimine kadar bu böyle devam ediyordu. Sadece çana güvenmiyor,

aynı zamanda imalat zabıt katibi adını verdiği bir imalat memurunu da görevlendiriyordu. Bu memur, sabah erkenden herkesi işe alıyor, gelenlerin işe koyulmalarını denetliyor, erken gelip düzgün çalışanlar ile geç gelenler, gelmeyenleri kayıt altına alıyordu. Bu kayıtlara göre gerekli cezalar ücretlerden kesiliyordu. Çan sistemi dışında ceza vb. uygulamaları, dönemindeki diğer imalatçılar da yapıyorlardı. Kimi iyi yapanlara özendirici kıyafetler hediye ediyor. Hepsi geç kalmaya karşı maaş kesimi cezaları veriyorlardı. Ancak Wedgwood'un zaman ölçümü, dakiklik konusundaki kayıtları ve saat sistemi benzersiz görünüyordu (5). Mesai giriş çıkışları için bir kart sistemi tasarlamış, bir tahtaya giriş çıkışların kaydedilmesi gibi fikirleri uygulamaya koymuştur. Çan ve saat Wedgwoodun fabrika sisteminin iki temel izi olmuştur. İşçilerin ücret bordolarında giriş çıkış saatlerinin yanı sıra yemeğe ayırdıkları saat belirtilmektedir. McKendrick'in belirttiği gibi, Wedgwood bunları pürüzsüz ve hemen gerçekleştirememişse de, yöntemi daha önceki köylülüğe dayanan zanaat üretimi ile köklü biçimde ayrılmaktaydı (5). Zabıt memurları, üretimi de denetliyorlardı. Malzemenin ağırlık ve uzunluk ölçümlerini, atıkları, işyerinin temizliğini, üretimde verilen fireleri kayıt altına alıyor ve bunun engellenmesi için dayatılan ceza sistemini yürütüyorlardı.

Talimatnamelerden bazıları iş güvenliği kadar işçi güvenliğini de ilgilendiriyordu. Örneğin kimi çömlek malzemesi atıklarının temizlenmesi, imalat odalarının bazılarında yemek yenmemesi, çıkarılabilen iş önlüklerinin giyilmesi gibi... Tüm bunlar üretim verimliliğinin yanı sıra uzun vadede üretimi sürdürecektir nitelikli işçinin sürekliliğini de garantilemek için idi. Yani işgücünün sağlığı, üretimin devamı için önemli olduğu oranda patron için talimatnamenin konusu olabiliyordu.

Tüm bu talimatnameleri, zaman ve ölçüleri denetlemekle görevli olan zabıt katipleri de ansızın denetleniyorlardı. İş sürecine dair, zaman, dakiklik, ceza sistemi, verimlilik, hangi işin nasıl yapılacağı yönündeki talimatlar, talimatnamede yazılı olarak yer alıyordu.

Zaman zaman denetlemelerde bizzat Wedgwood'un kendisi, hatalı, eksik gördüğü çömlekleri ve ürünleri orada kırıyor ve gerekli cezayı ücretten kesilmek üzere kayda geçiriyordu. Talimatname



ceza ve ödüllendirme sisteminin, iş süreçlerine dair ayrıntı denetimlerin tümünü içeriyordu.

Wedgwood'un denetlemede en zayıf kaldığı yan, topraktan kopan bu köylülerin eski festival ve bayram günlerinde işe gelmemeleri, dahası sarhoş olmalarıydı. Buna karşı aldığı tüm önlemlere karşın üretimini aksatan en temel şeylerden biri buydu. Noel yani yılbaşı tatilinde daha fazla ara vereceği sözünü vermesi, o yılki kimi bayramlarda işçilerin ortalıkta görünmemesini engellemiyordu. Üstelik, köylülükten, topraklarından kopan tüm müstakbel işçiler için bu durum geçerliydi. Yani yerine başka birini aldığında da (ki nitelikli emek kolay bulunmuyordu) aynı durum söz konusuydu. Bu aynı zamanda, bugünkü mesai sisteminin geçmişte nasıl yaratıldığını da anlatmaktadır. Saat ve çan sistemi, üretim örgütlenmesine dair ayrıntı talimatnameler ve bunları denetleyen ustabaşları ile zabıt katipleri gerçekte bu işçileşen köylüleri fabrika disiplini altına almanın yolu haline gelmişti. Zor, devletin ceza ve hapis sistemi, maaştan kesme, açlık çoğu zaman fabrika dışındaki disipline etme araçlarını anlatıyordu. Üretim örgütlenmesi, zamanın örgütlenmesi, kâra göre üretim ve verimlilik kavramları tüm bu dirençler, mücadeleler içinde gelişti. Sermaye birikimi, krizlere girdikçe, üretim sıkıntıları yaşadıkça bu yöntemleri geliştirdi, güçlendirdi, sistematikleştirdi.

Tüm bunlar, sermaye için risk kavramının emek sürecini denetlemek yönündeki çabasından beri var olduğunu, buna uygun çabalar sergilediğini göstermektedir. Kârın, piyasada satışın azalması, üretimin sekteye uğraması bu risklerden biridir. "İşyeri" dediğimiz üretimin gerçekleştiği yer de, bu temelde şekillenmiş olmalıdır, çünkü işyerinin emek denetimi, kuralları, işleyişi, üretim örgütlenmesi bu zamanlarda kurumsallaşmıştır. Bugün bakıldığında ise, sadece fabrika ile sınırlı değil, üretimin ve hizmet üretiminin gerçekleştiği, giderek de tüm toplumsal yeniden üretimin gerçekleştiği alanlara dek yayılmıştır. Yani kâr ve sermaye birikimi amacı olan her yer, imalat sanayinden, atölyeye, bürodan, plazaya değin, bu "işyeri" ölçüleri içerisinde emek süreci örgütlenmesinin temel talimatnamelerinden payını almıştır.

Bu sürecin kritik özelliklerinden birisini, üretim sürecinin kâr amacıyla parçalara ayrılması, işçinin denetiminden çıkarak, patronun denetimine alın-

ması oluşturmaktadır. Böylelikle tek tek işçi, bütünsel üretim sürecinin sadece bir uzantısı haline gelmiştir.

Diğer bir özellik ise bununla bağlantılıdır. Üretimin kâr amacı, işçi ve emek süreci üzerinde iki temel kısıkaçı sıkılaştırmaktadır. Kâr hırsı, hem verimlilik ileri sürülerek zaman kısıkaçı hem de işçinin toplumsal ücretini (emeklilik, sağlık sigortası ve çalışmasını içeren ücreti) düşürülmesi gereken bir maliyet olarak görme kısıkaçını dayatmıştır. Bunun sonucu, bir yandan işin hızlandırılması, maliyetleri düşürecek denli işçi sağlığı ve güvenliğini yok sayan üretim örgütlenmelerine kontrolsüzce yönelmek, öte yandan ise işçi sağlığı ve güvenliğinin sadece işgücünün verimliliğini azaltacak denli zarar görmesini engelleyecek biçimde ve ancak o kadar dikkate alınmasıdır. Eğer işgücü, yeni işçilerle değiştirilebilir (ana akım iktisat ikame edilebilir der) durumda ise, maliyetler düşük ise işçinin güvenliği geri planda kalır. Tersanelerdeki sayısız iş cinayeti bu yüzdendir. Ama eğer işgücünün devri söz konusu değil ise, yani yedek işsizler ordusu yeterli değil ise, işçi güvenliği talimatnamelere girebilir, dahası uygulamaya konulabilir. Ancak bu durumda da ek bir "maliyet" olmaması açısından, işçilerden gelen tepki ölçüsünde işçi güvenliği sermaye birikiminin gündemine girer. Sermaye açısından risk, kârın azalması, üretimin sekteye uğraması, üretim maliyetlerinin yükselmesidir. İşçinin güvenliği maliyetleri artırıyorsa, riske dahildir. Yani geçmişin toplumsal mücadeleleri basınç oluşturmuyorsa, işçi sağlığı ve güvenliği yok sayılır. Bu durumda ancak işçi mücadelesi, işçi güvenliğini sermayenin gündemine getirebilir.

Kâr güdüsüyle yürüyen bir üretimde her şey emek sürecini denetlemek üzerine kurulduğunda, işçi sağlığı ve güvenliği önlemleri de bir "maliyet" unsuru haline gelir. Tam da bu yüzden tıpkı emek süreci gibi, işçi sağlığı ve güvenliği için gerekli düzenlemeler de, uzun erimli bir mücadelenin konusudur. İşçilerin kendi emekleri üzerindeki denetimlerinin arttığı koşullarda emek süreci denetimi ve önlemler işçi lehine gelişir. Ancak bu koşulları işçi mücadelelerinin bir sınıf olarak birlikte yükseldiği dönemler yaratır. Böylesi dönemlerde, işçi tepkilerinin düzen dışı kanallara akmasını önlemek için sermaye, kamu denetimi organlarının kurulmasını teşvik eder. Çalışma koşulları



üzerindeki kamu denetimi, devlet organlarının, örneğin Çalışma Bakanlığı'na bağlı müfettişlerin denetiminin kurumsallaşmasını getirmiştir. Ama sınıf mücadelesinin düşüşe geçtiği dönemlerde, işçilerin parçalı ve yalıtık hallerinden yararlanan sermaye, işçi sağlığı ve güvenliği konusundaki önlemleri, maliyetleri artıran, kârını düşüren fire olarak görerek, onları sırtından atmaya çabalar. Kamu denetimi işlevinin zayıflaması için devlet üzerindeki örgütsel, organik etkisini kullanır. Kamu denetiminin yerini, özel sermayenin denetim şirketlerine bırakması gibi “özelleştirme politikaları”nı destekleyerek, bu denetimin kendisi tarafından satın alınmasını, göz boyayıcı biçimde yapılmasını ya da rüşvetle yapılmamasını sağlar. Günümüz Türkiye'sinde yaşanan bu süreci, Özveri şöyle aktarmaktadır:

“6331 sayılı yasaya göre işveren işçi sağlığı iş güvenliği hizmetlerini ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden (OSGB) satın alabilecektir. 6331 sayılı yasayla işverene verilen bu hak (OSGB) özünde işçi sağlığı iş güvenliği sisteminin taşeronlaştırılmasıdır” (7).

Tam da bu taşeronlaşma yüzünden, “işçi sağlığı-iş güvenliğinde kilit rol verilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları işverenin otoritesini sınırlandıracak güvenceye sahip olmazlar” (7). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4'üncü maddesine göre, “risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak” işverenin genel yükümlülükleri arasına alınmıştır. Yasada risk değerlendirmesi, “İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar” olarak tanımlanmaktadır. Denetim biriminin özelleştirilmesi, taşeronlaştırılması yüzünden bu “risk” değerlendirmesi ya hiç yapılmamakta ya da kağıt üstünde yapılsa da gerekleri yerine getirilmemektedir (7). Üstelik günümüz açısından daha ilginç olanı ise, üretim yapısının genel özelliğine uygun biçimde, “risk değerlendirmesi”, çoğu zaman emek sürecinin ilk kez iş akışı biçiminde süreç analizine dönüşmesi,

böylelikle emeğin daha sıkı denetlenmesine olanak sağlamasıdır. Türkiye'de üretim yapısının geneli için geçerli olan küçük ve orta ölçekli işletme yapısı gözetilirse, “risk denetimi” analizi, eğer kurallı biçimde yapılırsa küçük işletmelerdeki süreç analizlerine, uygulanırsa emek denetim aracı haline dönüşmektedir. Elbette ki, bu üretimin geneli için böyle işlemeyecektir, ancak biçimsel olan (yani formal olarak yapılmak istenen) bu işleve yarayacaktır. Yani işçi için sağlık ve güvenliğini sağlayacak bir denetim, tersinden emek sürecinin denetlenmesine, hızlandırılmasına, bu süreçteki “gözeneklerin” (yani boşlukların, sermaye açısından atıl durumların) azaltıldığı bir sürece evrilmektedir. Gerçekte bu risk denetimi, işçi lehine bir gelişme iken uygulama bunun tersine işler, risk, sermayenin yukarıda belirttiğimiz ilk ve temel risk algısına dönüşür. Soma katliamındaki gibi, risk değer-

lendirmesinin göstermelik yapılarak, gerekli önlemlerin alınmamış olması, risk değerlendirmesinin önlem almaktan öte, işi sıkılaştırmaya yaradığını göstermektedir.

Buna karşılık, işçinin böylesi bir denetimsizlik koşullarında can güvenliği, sağlığı tehlikedeyken, parçalı, örgütsüz ve yalıtık olduğu durumda tek başına karşı koyabilme ihtimali azalır. Bunun için kader, “takdir-i ilahi” sözleri yaygınlık kazanır. Taşeron sistemi, “dayıbaşılık” güvencesiz, kadrosuz çalışma koşullarında işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri bir hak değil ayrıcalık olarak görülür ve tüm bunlar olmadan çalışmak geçim için zorunluluk haline gelir. Emek süreci üzerindeki sermaye denetiminin temel hedefi de, çalışanın bu tarihsel süreci bir kader olarak ele alması, yalıtık ve tek olarak kalmasıdır. Oysa tarih hep böyle “kader” diyerek ilerlememiştir. Bu yazgının tersine çevrildiği dönemler de vardır. Bundan sonra Türkiye işçi sınıfı tarihinden vereceğimiz örneklerde, işçiler bir araya gelerek bir sınıf olarak üretimin yönetimini, emek sürecinin denetimini ellerine aldıklarını göreceğiz.

Tüm bunlar işçinin sürekli mücadelesi ile kendi can güvenliğini sağlaması sonucunu doğurur. Ama daha kalıcı ve bütünsel olan yöntem, daha önce parçalanmış olan üzerindeki hakimiyetini, tekil ve

**İşçi için sağlık ve güvenliğini sağlayacak bir denetim, tersinden emek sürecinin denetlenmesine, hızlandırılmasına, sermaye açısından atıl durumların azaltıldığı bir sürece evrilmektedir.**



yalıtık işçiler olarak değil, örgütlü bir sınıf dayanışması içinde yeniden sağlamasıdır. Bunun adı, sermayenin değil, bir sınıf olarak işçilerin özörgütlenmesi eliyle özyönetimdir. Şimdi, sermayenin kâr güdümüyle, işçileri bir maliyet girdisi olarak görüp, ona talimatnameler ve emek disiplini dayattığı bir düzenden, emekçilerin kendilerinin bilincine vardığı, bütünsel bir üretim yönetimi sistemine, öz yönetime geçeceğiz. Burada durum ne olabilir?

### Sermayenin Denetiminin Yerine İşçi Özyönetimi

Sermayenin emek süreci üzerindeki denetimi işçiyi makinalar sisteminin, imalat sanayindeki işbölümünün bir uzantısı haline getirip onun üretimi kavrama, yönetme, onun bütününe hakim olma becerisini yok ederek üstünlüğünü kurar. İşçi, diğer bölümdaki çalışanın yaptığına hakim değildir, kararları kendisi veremez, verse de üretimin bütünü üzerinde (satış, teslim, lojistik, tanıtım, diğer üretim dallarıyla koordinasyon) hakim değildir. İşte tek tek işçi, yalıtık haliyle kader olarak kabul ettiği koşullardan sıyrıldığında, sermayenin emek süreci üzerindeki hakimiyetini fark edip buna dirençten, bunu kırmaya yöneldiğinde, üretimin yönetimi için özgüçlenmesi olanağı artar, özyönetim, potansiyel bir düşünceden fiili bir kuvvete dönüşür. Bu ortak etkinlik, ortak üretim ve denetim, özgüvenini artıracak, çalışma koşullarının denetimini çok daha iyi yapabilecek hale getirecektir. Üretirken aynı zamanda yöneten işçinin, işçi sağlığı ve güvenliğine vereceği hassasiyet, sermaye denetiminden çok daha güçlü, yaratıcı ve etkin olacaktır.

İşçiler, kendi emek süreci üzerinde bizzat denetimi sağlayarak, can güvenliklerini, sağlıklarını, geleceklerini de kendi ellerine alırlar. İşte böylesi dönemlerin genel olarak özelliklerini öncelikle ele almak gerekiyor. İşçi özyönetiminin tek tek kazanımlardan öte, bütünsel temel özellikleri bulunuyor. Bu özelliklere değindikten sonra tarihsel deneyimleri ele almak yerinde olacaktır.

Bütün işçi özyönetimlerinin temel özelliği, yönetime katılımın, üretimin ve bölüşümün, yapma ve karar alma süreçlerinin ortaklaştırılmasıdır. Bu sürecin ortaklaştırılması; işçi hareketinin bizzat kendisine özgüven katar, üretimin yönetilmesi ve bölüşülmesi konusunda kendi çevresinden

başlayarak tüm topluma özgüven ve özelemlerinin ete kemiğe bürünmesi anlamında gelecek güvenesi verir. Tüm bu ortaklaşmacı yaşamın sadece duyurulması değil, şeffaf biçimde tüm katılım süreçleriyle alenileştirilmesi, yani tüm toplumun bilgisine ve giderek katılımına açık hale getirilmesi, toplumsal hareket için eşsiz bir deneyimdir. Üstelik çoğu zaman hukuka ve yasalara aykırı ya da onların dışında yürüyen toplumsal hareket için bu tam bir meşruiyet zemini yaratır ve bu zemini genişletir. Üretime girdi sağlama, üretilenin satışı, dağıtımı, geliştirilmesi, bunların hesabının açıkça ve toplumla tartışılarak yapılması, hele de bu meclis, forum, komitelerin benzerlerinin yaşamın diğer alanlarında türemesi, bu meşruiyet zeminini hızla genişletir.

Böylelikle, toprağından koptuğu için ya da bankadaki borcunu ödemek için, tüm işçi sağlığı ve güvenliği koşulları hiçe sayılırken ne pahasına olursa olsun çalışmak zorunda kalan işçilerin yalıtık ve parçalı, moralsiz hali yerine özörgütlenmeye ve kendi yönetimine sahip işçilerin özgüveni oluşur. Bunun belli başlı sonuçları şöyle özetlenebilir:

Üreten işçiler, yönetebileceklerini görürler.

Üretimi bir bütün olarak görme olanağını yakalarlar. İşyerinde çalışan tüm kesimlerin ücretlerini gördükleri gibi, kendi ücretleri ile üretimden gelen gelir arasındaki farka patronun nasıl el koyduğunu da apaçık görür ve çıplak sömürünün bilincine varırlar.

Üretilenden elde edilen gelirin tüm işçiler arasında bölüşülmesi, işçilerin fabrikayı sahiplenmesini sağladığı gibi, özel mülkiyet fikrini de sorgulamalarını sağlar.

Üretimin verimliliği ve etkinliğinin gerçek anlamını, insan yani çalışan odaklı üretimin yönetimini kavrarlar. Çalışırken çoğu zaman farkında oldukları, işçi sağlığı ve iş güvenliği koşullarındaki basit ama temel önlemlerin alınmaması konusundaki bilinçlerini daha da öteye taşıyarak, toplumsal örgütlülükleri ile bu koşulların denetimini süreklileştirirler.

Üretenlerin işyerini, sadece üretimde değil üretimin sonuçları itibarıyla da çalışan ve toplum için sağlık ve güvenlik koşullarını gözeterek üretimi sahiplenmesi, ortaklaşmanın bütünsel sonuçları olur. Bu ortaklaşma, sadece işçilere değil, çevrele-





rinde ilişkiye geçtikleri toplumsal gruplara da özgüven kazandırır. Özyönetimin şeffaf bir şekilde toplumun bilgisine sunulması sadece onun meşruiyetini artırmaz; aynı zamanda daha geniş kesimler tarafından sahiplenilmesini birlikte getirir. Böylelikle toplumsal dönüşüme bir kapı aralar.

Üstelik çoğu zaman bu tür özyönetimler, hukukun dışında, kendisine yeni bir alan açarak yürüyen toplumsal hareketler biçiminde gelişirler. Bu özyönetimin diğer alanlarla birleşmesi tam bir meşruiyet zemini yaratır.

Üretime girdi sağlama, ürünlerin satışı, dağıtımını, geliştirilmesi, hesapların şeffaf ve üreten işçilerden başlayarak diğer toplumsal kesimlerle tartışılarak yapılması bu meşruiyet zeminini hızla genişletir. Bu yönüyle, meclis, forum ve komite gibi özörgütlenme organlarının hayatın diğer alanlarında türemesine katkı sunabilir.

Başarılı özyönetim deneyimleri üretimi, satışı ve bölüşümü örgütlerken toplum kesimlerinin desteğini ve dayanışmasını sadece tüketim alanında bulmamaktadır. Yeni Çeltik örneğindeki gibi yaba işçileri, pancar üreticileri gibi sınıfsal kesimlerin üretimden gelen kapasitelerini de harekete geçirmelerini sağladıkları için başarılı olmaktadır. Aynı zamanda işçi sağlığı, iş güvenliği konusunda Alpagut maden işçilerinin, ODTÜ'deki mühendislerle birlikte işyerinin denetimi üzerine sınıf dayanışması oluşturması, mühendislerin ocakların güvenliği için destek vermesi, özyönetimin diğer sınıf kesimlerini etkileyen harekete geçiren özelliklerini gösterir. Bir işçi yönetiminin, işçi sağlığı ve güvenliği konusundaki denetim inisiyatifinin olanaklarını da sergiler.

## Türkiye Tarihinde İşçi Özyönetimleri, Emek Denetimi ve İşçi Güvenliği

### İstanbul dizgicileri

Bu topraklardaki ilk özyönetim deneyimi 1923 Mürettepler grevidir, ancak Müretteplerin bu grevleri sırasında kendi çıkardıkları gazetelerinde bir başka özyönetim deneyiminden bahsedilir. 20. yüzyılın başındaki bu özyönetim deneyimini yine mürettepler gerçekleştirmiştir (8). Yazar, belleğine dayandığı için gazetede anlatımından tam tarihi kestirmek güç, ama ona göre, 1900 ya da 1901 yılı içinde İstanbul'daki basın emekçileri, mürettepler,

muhabirler, yazarlar, gazete sahiplerine karşı birleşerek kötü çalışma koşulları ve ücretlerin ödenmemesi nedenleriyle greve giderler. Dizgi işçileri grevle sonuç alamayınca, Abdülhamid'in baskıcı yönetimine rağmen, matbaaya el koyarak kendi gazetelerini (Saadet) çıkarırlar.

Bugüne kadar ilk diye bildiğimiz özyönetim deneyimi ise bundan sonra 1923'te gerçekleşir. Matbaalarda gazete, dergi, kitap vb. dizgisini yapan dizgi işçilerinin yani Müretteplerin grevi İstanbul'da 6 Eylül 1923'te başlayıp, 20 Eylül 1923'te biter. İşgününün uzunluğu ve çalışma koşulları yüzünden başlayan bu grev sırasında dizgi işçileri, kendi yönetimlerinde iki gazete basarlar. Bunlardan ilki Dizgiciler Cemiyetinin gazetesi olan **Haber**'dir; ikincisi ise **Adil**'dir. İşçiler, bu gazeteler aracılığıyla greve gidiş nedenlerini kamuoyuna duyurmaya çalışırlar. Gazetenin basımı ve işyerinin yönetimi tümüyle grevci işçilerdedir. Ne yazık ki, günümüzde konuyla ilgili kaynak sınırlıdır; 1923'ün Temmuz-Eylül ayı arasında toplam 100 dizgi işçisi grev yapmıştır; ancak bunların ne kadarının özyönetim deneyimine katıldığına dair bilgi elimizde yok.

Gazete patronları, işçilerin uzlaşmalarından rahatsız olarak greve kâra çalan yazılar yazarlar. Bu yazılardan birisi sonucunda işçiler, **Müşterek Gazete**'nin basıldığı **Tanin** matbaasını basıp dağıtırlar. Gazete patronları, 12 Eylül 1923 tarihli Müşterek Gazete'de bu olayları aktardıktan sonra, grevlerin Ankara'nın dikkatini çektiğini; seferberlik henüz bitirilmediği için Bakanlar Kurulu'nun grevler hakkında özel karar almasının öngörüldüğünü yazarlar. Beklenen müdahale, bir hafta sonra gelir. Dizgicilerin özyönetimi, 20 Eylül 1923'te hükümetin aldığı önlemler sonucunda sona erdirilir.

Dizgi işçileri, sadece gazeteyi dize memişler aynı zamanda köşeyazılarını yazmış, haber yapmışlardır, üretimi yönetme gücünü elde etmişlerdir. O günlerde greve ve özyönetime katılan Osman Refik İşçen ile ilgili yapılan haberden öğrendiğimize göre, işçiler çalışma saatleri, fazla mesai ve mesai ücretleri konusundaki haklarını kazandıkları gibi, işçi sağlığı ve güvenliği konusunda o zamanki işçi hareketi açısından önemli kazanımlar elde ediyorlar (9).

"İşçilerden birisi hastalanırsa doktor ve ilaç parasını patron verecek.



Ölen işçilerin cenazeleri işveren tarafından kaldırılacak.” (9)

Dizgi işçilerinin özyönetim deneyimi hakkında bilgiler şimdilik bunlarla sınırlıdır. Ama Cumhuriyet’in ilk özyönetim deneyimi olan Alpagut Madencilerinin işgal ve özyönetimine dair bilgiler daha geniştir.

### 1969 Alpagut İşçi Özyönetimi

1969 yılında Çorum’a bağlı Alpagut Linyit İşletmeleri’nde çalışan 786 işçi haklarını aramak için aylardır yaptıkları eylemlere ve greve yanıt alamayınca, forum düzenlerler ve ortak alınan karar doğrultusunda 13 Haziran 1969’da kötü işletilen işletmenin yönetimini ele geçirirler. Alpagut Linyit İşletmeleri, Çimento Sanayii’ne ve bölgeye linyit kömürü üreten, Özel İdare’ye bağlı maden işletmesidir. İşletmede kimi zaman siyasal torpil ve şişirmeyle 900’ü aşan işçi çalışmakta; 1969’da ise bu sayı 786 işçi ve buna eklenen memur ile yöneticilerden oluşmaktadır. İşgale kadar, işçilerin iki aydan fazla süredir ücretleri ödenmemiştir. Ocaklarda iş güvenliğini sağlayan tek bir mühendis vardır; o da rapor vb. nedenlerle aylardır işyerine uğramamıştır. Maaş aldığı halde ocağa gelmeyen personel vardır, bunlar siyasal kadrolaşmaya göre yüksek maaşlarla işe alınmıştır. Siyasal rüşvetlerle yönetici konumuna getirilen insanlar, madene bile uğramadan para almakta, özel idare ücretleri ödemeyen, siyasal kayırmacılıkla kimi özel işletmelere ya da yine devlet işletmelerine veresiye kömür vermektedirler.

İşçiler, Çorum ve Havalisi, Birleşik Maden İşçileri Sendikası’nın örgütlediği eylemler ve grevler yaparlar. Sonuç alamayınca sendikalı işçilerin öncülük etmesiyle işletmeyi işgal ederek, kendileri üretim yapmaya başlarlar. İlk yapılan, vardiyası biten işçilerin yönetim bürosunda ve kömür depolarında denetimi sağlayarak nöbet tutması, vardiyası gelenlerin ise ocaklara inerek üretimi sürdürmeleridir.

Özyönetimin temel organları, tüm işçilerin oluşturduğu genel işçi kurulu ile onların seçtiği işçi konseyidir. İşgale ve üretime katılan tüm işçiler, üretimi yönetmek, satışı düzenlemek ve kontrol etmek gibi yürütme işlerini üstlenen bir İşçi Konseyi seçerler. İşçi Konseyi, tüm işçileri temsil etmektedir, ona karşı sorumludur ve haftalık

raporlar verir. Bu raporlar, satış miktarı ve satışlardan elde edilen gelirlerin olduğu kadar üretimin devam etmesi için gerekli harcamaların da açık bir dökümünü yapar. Gerektiğinde gazetelere bu dökümler verilerek, patronların kara çalmalarına yanıt verilir.

İşçi Konseyi, üretilen kömürün satışını daha önceki yönetimin aksine peşin yapma kararı alır ve bunu sıkı biçimde uygular. Peşin satışlardan elde edilen gelir artar. Bu gelirden, üretimin sürmesi için gerekli harcamalar (maden direği, akaryakıt gibi) çıkarıldıktan sonra kalan para, işçiler arasında dağıtılır. Üretimden elde edilen net gelirin, nasıl bölüşüleceği de tüm işçiler arasında tartışılır. Ücretlerin nasıl alınacağı temel tartışma konusudur ve işçilerin yönetimi tarafından ortak tartışılarak karara varılır. Genel karar, alacakların öncelikle ödenmesi üzerinedir. İşçi Konseyi, çalışmayı ve üretimi düzenler. Üretim artar; üretim kapasitesi de artar. İşçi sağlığı ve güvenliği sağlanır, ODTÜ’den gelen duyarlı mühendisler madende denetimlerde bulunurlar.

İşçiler, artık muhasebeyi şeffaf yapmakta, kontrol etmektedirler; üretilenden elde edilen gelirin bilgisine sahiptirler. Bu gelir arttıkça, ücretlerini ve eski yönetimden kalan borçlarını hızla karşılamaktadırlar. Bu yüzden İşçi Konseyi’nden bir işçinin dediği gibi “işçiler işlerine dört elle sarılırlar”. “Artık işçi, ocağı kendi malı gibi değerlendiriyor, bu emeği de para olarak değerlendirildiğinden durumundan memnun”dur.

İşçi yönetiminde üretim henüz iki hafta içinde yaklaşık %50 artmıştır. Üretimden gelen gelire alacakların ve ücretlerin düzenli ödenmeye başlaması işçilerde büyük bir özgüven gelişmesine yol açmıştır. Civar köylerde oturan aileleri ve yakınlarının özyönetime desteği giderek artmıştır. İşçi yönetiminin kökleşmesi, bu yönetimi sona erdirmeye çabalarını da artırır. Daha önce işçilerin beceremeyeceğini düşünerek atıl kalan yetkililer, harekete geçerler. İl Genel Meclisi toplanır. Vali, İşçileri Bakanlığı’na giderek Türkiye Kömür İşletmeleri Genel Müdürlüğü’nün madeni devralması için incelemelerde bulunmasını talep eder.

İşçilerin kurduğu işçi satış kurulu, işçilerin inisiyatifini işyerinden satış alanlarına genişletir. İşçi özyönetimi eski yönetimin uygulamalarını ortadan kaldırır. Alpagut’ta üretilen kömür, daha önce pat-



ronlar tarafından devlet işletmelerinden özel işletmelere doğru torpil ve yandaşlıkla dağıtılır; sıra köy halkına hatta köy okullarına hiç gelmez. Oysa İşçi Yönetimi ile birlikte köy okullarına öncelik verilmesi, köy halkına danışılması, öz yönetimin toplumsal meşruiyetini de hızla yayar. Yolsuzluğun, karaborsanın ve fahiş fiyatın kaldırılması da halk içinde meşruiyeti büyütür. Zaten babası, kardeşi, eşi madende çalışan köylüler tüm gözünü madene dikmişken, işçi öz yönetiminin bu olumlu sonuçları herkesi etkiler. Kararların oluşumuna katılmak öz yönetime verilen desteği de güçlendirir. Ta ki, 16 Temmuz 1969 akşamı, Ankara'dan getirilen Jandarma Birliği ocakları ve kuvvet santralini ele geçirip, işçi yönetimini sona erdiren dek. Devletin müdahalesi ile birlikte sendikalı olan ve başı çeken işçiler işten atılır. Ama Alpagut işçilerinin, ücretler ve işten çıkarılanlar için eylemi devam eder. 34 günlük öz yönetim, işçi tarihine önemli bir deneyim bırakır. Alpagut işçilerinin deneyiminin etkisi hızla yayılır.

9 Haziran 1970'de Günterm Isı Sanayi fabrikasında çalışan 80 işçi maaşlarını, kıdem tazminatlarını alamadıkları için 40 gündür sürdürdükleri direnişi işgal ve öz yönetime dönüştürürler. Fabrikanın patronları kayıplara karışmıştır. Bunun üzerine işçiler içerideki alacaklarını ve kıdem tazminatlarını karşılamak için üretim yaparlar. Mart-Nisan alacaklarını karşılamak için üretimden gelen geliri bölüşürler.

Artık işçi öz yönetimi toplumsal hareketin gündemine daha fazla gelmektedir. 1973 yılında patronların lokavt uygulamalarının yayılması karşısında, Alpagut örneği gösterilerek işçiler, işletmeleri işgale ve kendi üretimlerini gerçekleştirmeye çağırılırlar.

1976'da İstanbul'da bir fırında çalışan işçiler, fırın sahibiyle anlaşamayınca kısa bir süreliğine de olsa fırını kendileri işletirler.

Türkiye işçi sınıfı tarihi açısından bundan sonraki önemli öz yönetim deneyimi, 1980'de başlayıp 33 gün süren Yeni Çeltek Maden İşletmesi'ndeki dir.

### **Yeni Çeltek: Maden İşçisinin Öz yönetimi**

Amasya'nın Suluova ilçesinde bulunan Yeni Çeltek Maden İşletmesi, 1970'lerde Türkiye

Madencilik sektörünün özel kesimde tek başına en fazla kömürü üreten işletmesidir ve üretimi büyük oranda Şeker Fabrikalarına enerji için gerekli kömür üretimine dayanmaktadır. Dolayısıyla bölgedeki önemli bir üretim zincirini birbirine bağlar. Şeker üretimi, şeker pancarı üretimine bağlıdır. Kömür üretimi, şeker üretimine enerji sağlamaktadır. Böylelikle Maden İşletmesi ve Şeker Fabrikası, hem madencinin hem köylünün küspe, pancar gibi yükü kamyonla yükleyen yabacıların, kamyoncuların ve bölge halkının tümünün kaderini belirliyordu. Bölgede yerleşik olan sendikanın yöneticisi aynı zamanda kömür nakliye filosunun da sahibi olan Satışoğlu lakaplı Mehmet Yılmaz idi ve işverenlerle birlikte işçileri, kimi zaman silahlı çatışmalara varacak biçimde çete usulü tahakküm altına almıştı. İşçi ücretlerini ve çalışma koşullarını Satışoğlu'nun sendikası saptıyordu. Tam da bu kötü koşullara karşı Yeraltı Maden İş Sendikası, Yeni Çeltek'te hızla örgütlenmeye başladı. Kurulduktan sonra DİSK'e katılan bu genç sendika, Satışoğlu'nun çete sendikasıyla kısa zamanda karşı karşıya gelir. Yeraltı Maden İş bu mücadelenin içinde sendikalaşır ve bölgedeki çete egemenliğini kırar; toplu sözleşmelerde hak sahibi olur. Bu sadece madenciler için değil, yabacılar, şeker pancarı üreticisi köylüler için de önemli bir gelişmedir; çünkü böylelikle pancar fiyatları, pancar ve kömür nakliye fiyatları, yabacıların ücretleri gibi pek çok konuya işverenle birlikte hâkim olan Satışoğlu'nun işçi simsarlığı ve tüccarlığının etkisi kırılmıştır. Madenciler, Yer Altı Maden İş sendikasında örgütlenerek, kötü çalışma koşullarına karşı 1976'dan sonra defalarca grev yaparlar; bu grevler yükselen işçi hareketinin de etkisiyle sadece ekonomik talepleri değil siyasal talepleri de gündemine alır. Yeraltı Maden İş sendikası, Amasya'da, Şırnak'ta, Hekimhan'da madenciler içinde örgütlenir.

1980'e gelindiğinde Yeni Çeltek işletmesinde uyuşmazlıkla sonuçlanan toplu sözleşmeler karşısında yönetimin tutumu bu sefer daha farklı olur. Henüz toplu sözleşme uzlaştırma toplantıları devam etmekteyken, işçilerin grev kararına karşılık ocakların zarar ettiği gerekçesiyle şirket yönetimi ocakları kapattığını açıklar. Bunun üzerine grevin yetmeyeceğini görerek, 26 Nisan 1980'de işletmeyi işgal eden işçiler üretimi sürdürürler. 890 işçi, 33 gün boyunca işçi öz yönetimini hayata geçirir.



İşçiler, madende üretimi artırırlar. Sendikanın önerdiği toplu sözleşmede, işçilerin 20 kişilik komiteler kurarak yönetime katılması zaten yer almaktadır. Sendikanın öncülüğünde işçiler, bu komitelerden oluşan Konsey'le üretimi ve dağıtımını örgütlerler. Her biri 20 işçiden oluşan, işçilerin söz ve karar haklarının olduğu komiteler, işletmeyi kâra geçirir. Müessesenin iddialarının tersine haftada 2.5 milyon kâr sağlandığı açıklanır. İşçiler gerekirse hesapların tüm denetçilere açılacağını de açıkça belirtirler. Komiteler üzerinden katılımcı ve üretimin, hesapların şeffaflaştırılması planlandığı bu özyönetim deneyimi, üretimden dağıtıma ve satışa doğru genişledikçe, işletmenin dışını da etkiler. Kömürün satış ve pazarlaması, halkla birlikte yapılır. Kurulan komiteler aracılığıyla köylerde karaborsa ortadan kaldırılır. Köylerin yakacak sorunu çözülür. Kömür doğrudan işletmeden halka dağıtılır. Yükleme boşaltma işinden, kamyonu kadar maden işçileri ile yabacılar dayanışma içinde davranırlar.

Özyönetimin kendi kendini yönetme ve katılım pratiği genişledikçe, toplumsal meşruiyeti artar. Dahası kendi özgüveni ve özgücüne sahip çıkması; maden dışındaki köy komiteleri ve işçi derneklerine de örnek olur. Böylece özyönetim devam ettikçe madendeki komiteler ile köy komiteleri, yaba işçilerinin dernekleri, öğretmen örgütleri (TÖB-DER), köy dernekleri ile her alanda dayanışma ilişkisi genişler. Çetelerle mücadelede bu komiteler ve maden işçilerinin özyönetim komiteleri dayanışma içinde birlikte hareket ederler. Genel olarak toplumsal hareketi parçalamak, bölgede yükselen işçi hareketini bölmek için Çorum, Maraş, Amasya'da faşist provokasyonlar hazırlanırken, bunların erken örnekleri Yeni Çeltek'te gerçekleşir ancak özyönetimden yüzünden etkili olamaz.

İşçi sağlığı, güvenliği ve maden verimi için önemli olan teknolojik bir değişim yine özyönetimin kendi çabasıyla yapılır. Başka madenlerde yabancı firmalarca yapılan skipdesandre (meyilli galeride skip nakliyesi) kurulumu özyönetim işçileri tarafından gerçekleştirilir. Özyönetim komitelerinin önemli bir deneyimi de işçi işe almalarıdır. İşçi ihtiyacı olduğunda özyönetim, köy komitelerine ve bölgedeki derneklere haber gönderir. Komite ve dernekler de işe en çok ihtiyacı olanı belirler. İşçi ilanının yanı sıra iş talebi de madende bir panoda

duyurulur. Özyönetim komiteleri ve köy komiteleri birlikte karar verirler. Sonuçta 890 kişiyle başlayan ve 33 gün süren özyönetim, tüm bölgedeki köylerde özyönetimden teşvik eder; bölge işçileri ve köylüleri de madendeki özyönetim etrafında birleşip gelişirler.

Özyönetimin son günlerinde, Valilik ve Bakanlık yetkilileri, işçi servis araçları ile kömür kamyonlarına el koyar; işletmenin telefonlarını keserler. Bu durum, üretimin yavaşlamasına ve bunun yol açabileceği yangın ya da grizu patlaması tehlikesi nedeniyle iş güvenliği sorunlarına neden olur. İşçinin özyönetimi yerini sermayenin emek denetimine bırakınca, işçi sağlığı ve güvenliği yine ikinci plana itilir. Sendika bu yüzden 29 Mayıs'ta üretimi ve işyerini terk etmeme eylemini bitirir ve greve başlar. Ancak Yeni Çeltek Maden İşletmesi'ndeki grev, 12 Eylül 1980 darbesiyle bastırılır.

### Sonuç Yerine...

Sermaye birikimi için emek süreci, kârı artırmak ve emekçi de dahil maliyetleri düşürmek için, denetlenmesi ve sömürülmesi gereken bir süreçtir. Emek sürecinde sermaye ile işçi arasında gerçekleşen mücadele, bu denetimin niteliğini, üretimin örgütlenmesini, teknolojiyi, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki önlemler de dahil her şeyi belirler. Bu belirleme süreci, emek sürecinin her biçimi için geçerlidir, ister fabrikada olsun, isterse büroda, tezgahta, mağazada, işyerinde tüm çalışma alanlarında aynı süreç geçerlidir. Sermaye için birikim ve kâr, emek sürecinin denetlenmesini zorunlu kılar, ustabaşı, dayıbaşı, formen, müdür, kısacası tüm bir iş hiyerarşisi, işin örgütlenmesi buna göre kurulur.

Türkiye işçi sınıfı tarihine bakıldığında, işçilerin yalıtık halden çıkarak, örgütlü bir biçimde üretim üzerinde söz söyledikleri, hatta çalışma koşullarının kötülüğü karşısında üretimin yönetimini ellerine aldıkları durumda pek çok olumlu kazanımı görmek olanaklıdır. Üstelik bu neredeyse tüm özyönetim deneyimlerinde gözlenmiştir. Üretim artmış, üretilenin bölümünü ortaklaşa düzenlenmiş, tüm işçiler emek süreci üzerinde bilgiye, denetime sahip olmuş, yapılanı sahiplenmişlerdir. İşçi sağlığı ve güvenliği konusundaki tüm sorunlar bilindiği için, öncelikle bunları çözmek için emeğin tüm yaratıcılığı her seferinde seferber olmuş, sınıf dayanışması harekete geçmiştir. Alpagut'ta





ODTÜ'lü mühendislerin sınıf dayanışması bir örnektir, Yeni Çeltek'te yabancı teknolojiye gerek duymadan işçilerin yaratıcılıkları ve güvenlik önlemleri konusundaki titizlikleriyle çözülen meyille skipdesandre bu sayede yapılmıştır.

Kâr için üretim sürecinin henüz başında yani Sanayi Devrimi'nin ilk zamanlarında emek sürecini denetlemek için sermayenin ilk çabalarını ve Türkiye'de pek değinilmeyen, Josiah Wedgwood gibi bir örneği ele aldık. Mesai kavramının, ücretli çalışmanın, topraklarından ve üretim araçlarından koparılmış, başkasının üretim araçları ile ilk kez çalışmak zorunda olan, bunu bilmeyen yeni işçiler için nasıl bir emek disiplini ile oluşturulduğunu betimlemeye çalıştık. İşyeri kavramı da emek sürecinin böylesi denetlenmesi sırasında biçimlendiğini vurguladık. Sermayenin bu denetimi, kârı ön plana aldığı için, işçi dahil tüm üretim girdilerini bir maliyet unsuru olarak ele alır. Bu maliyet unsuru düşürmek için, üretim hızının, çalışma koşullarının nasıl belirlendiğini tarihsel örnekleriyle ele aldık. İşçi sağlığı ve güvenliği önlemleri de maliyet unsuru olarak görüldüğü anda göz ardı edilmekten kaçınılmadığını sadece Soma katliamı değil, daha önceki deneyimlerle de göstermeye çalıştık. Buna karşılık yalıtık halden çıkan, üretimin bütünü hakkında söz söyleme gücünü elde eden işçilerin özyönetimi ise kendi özörgütlenmeleri ile bu denetimi sağladığını ve özgüveni kazandığını bu ülkenin tarihindeki deneyimlerle aktardık.

1980 sonrasında çalışanın sendikasılaşmasından, yalıtıklığından da yararlanarak, işyerlerinde sermayenin oluşturduğu emek disiplini daha fazla kâr için pek çok kazanımı geri alarak dizginsiz bir hale büründü. Son on yılda kamu denetimi, özelleştirilerek özel firmalara verildikçe, işçi sağlığı ve güvenliği önlemleri, işyeri koşulları üzerine denetim de alınıp satılabilir, rüşvete konu olabilir, görmezden gelenebilir işlevler haline geldiler. Bu durumda, çalışanların iş kazaları, cinayetleri karşısında bırakılmı sağlıklı koşulları çoğu zaman can güvenliklerini korumak öncelikli hale geldi. Özyönetim, sendikasılaşma, güvencesizleşme ve taşeronlaşma ile parçalanmış işçiler için uzak bir düşünce gibi görülmekte. Ancak piyasaya terk edilen ve aslında yok edilen "denetim, teftiş", dizginsiz kâr hevesi yüzünden körü körüne artırılan üretim ve gözden kaçırılan çalışma koşulları karşısında işçile-

rin kendi özörgütlenmelerinden, kendi can güvenliklerini koruyup denetleyebilecekleri özörgütlenmelerinden başka da koruyacak bir kurum kalmamıştır. Sendikalarla, kendi özörgütlenmeleri ile kamunun çöken işlevlerini, gerçek sınıfsal temelde yeniden ve yeni bir biçimde kurmak, geçmişin işçi özyönetimi deneyimlerinden öğrenmeyi gerektiriyor. Elbette ki, işçinin fabrikayla sınırlı olmadığını unutmadan, işyerinin atölye, işletme ve fabrikadan daha geniş bir kavram olduğunu bilerek, sınıfın ise tüm bunlar arasında bağ kuran, etkin bir bütünlükle var olduğunu göz ardı etmeden, bu deneyimleri tartışmak yaşamsaldır.

### Kaynaklar

1. "Madenciye 'kader' karar", Hürriyet, Ekonomi, 7 Ağustos 2015.
2. "Is it too late to stop Turkey's coal rush?", Guardian, 6 Ağustos 2015. [http://www.theguardian.com/environment/2015/aug/06/is-it-too-late-to-stop-turkeys-coal-rush?CMP=twt\\_gu](http://www.theguardian.com/environment/2015/aug/06/is-it-too-late-to-stop-turkeys-coal-rush?CMP=twt_gu)
3. Braverman, H. (2008) Emek ve Tekelci Sermaye. Çev: Çiğdem Çıdamlı. Kalkedon. İstanbul.
4. McKendrick, N. (1970) "Josiah Wedgwood and Cost Accounting in the Industrial Revolution". The Economic History Review, Vol. 23, No. 1, pp. 45-67.
5. McKendrick, N. (1998) "Josiah Wedgwood ve Fabrika Disiplini". Kapitalizmin Doğuşu Kitabı içinde (Der: David Landes. Çev: Süleyman E. Gündüz). İnsan Yay. İstanbul.
6. McKendrick, N. (1961) "Josiah Wedgwood and Factory Discipline". The Historical Journal, Vol. 4, No. 1, pp. 30-55
7. Özveri M. "İşçi sağlığı-iş güvenliği açısından Soma'da kim sorumlu?", 15 Mayıs 2014 <http://sendika1.org/2014/05/isci-sagligi-is-guvenligi-acisindan-somada-kim-sorumlu/>
8. Narin, Ö. (2015) "Türkiye İşçi Sınıfı Tarihinde İşçi Özyönetim Deneyimleri ve Bugünkü Olanaklar". Yedi Kat Yerin Altından Uğultular Geliyor. Yeni Çeltek'ten Soma'ya Maden İşçileri kitabı içinde (Onur Bütün).. Dipnot Yayınları. Ankara. 2015.
9. "Mürettep Osman Refik İşcen Mürettepler Grevini anlatıyor!", <http://isikdahacokisik.blogspot.com/2015/06/1923-murettipler-grevinin-yasayan.html>

### Dipnot

1. Harry Braverman'in bu kitabı, kapitalist emek sürecinin gelişimi üzerine muazzam bir eleştiri ve incelemedir.
2. Ayrıca 1961 yılında yayınlanan özgün makale için bkz. (6).●