



ESNEK İSTİHDAM VE SAĞLIK*

TTB- MSG Dergisi Yayın Kurulu

Giriş

Her şeyin esnekleştiğini varsayan postkapitalist tezler teknolojik determinist mantığa sahiptir. Bu mantık; bütün çalışanların entelektüel kapasite, nitelik, eğitim düzeyi bakımından çok daha üst bir seviyede birbirlerine yakınlaşması, endüstriyel dönemin sınıfsal çelişkileri ortadan kaldırdığını ve artık ortada sınıf diye bir şeyin kalmadığını söyler.

Oysa ki, teknolojik gelişme bir yandan emek gücünün içine yeni çelişkiler sokarken, bir yandan burjuvazinin çalışanlar üzerinde yeni bir tahakküm biçimi uygulamasına olanak verir. Teknolojinin yarattığı yeni tahakküm biçimi ise burjuvazinin sunduğu yakından denetim olanağı ile ilişkilidir. Teknoloji ve gelişme ile ilişkilendirilen yeni yönetim biçimleri çalışma yoğunluğunu artırırken, çalışma süresini uzatmakta, sömürüyü derinleştirmekte, işçi açısından yeni ideolojik bağlanma mekanizmaları sunmakta, 'boş zaman' olgusunu neredeyse tamamen ortadan kaldırmakta, bu nedenle de 'stresle yönetim' tanımını haketmektedir.

Bütün bunlar günümüz kapitalizminin, postkapitalistlerin varsayımlarının tersine kapitalizm olmaktan çıkmadığını, sömürge karakterini yitirmediğini, bütün insanlara toplumsal zenginliklerden, iş ortamının zenginliklerinden yararlanma bakımından eşit olanaklar sunmadığını göstermektedir. Sonuç olarak işçi ve emekçi sınıflarla üretim araçlarını elinde tutan kapitalistler arasındaki çelişkiler derinleşiyor ve dünya bolluk içinde yokluk yaşıyor...

Esneklik ve Sağlık

Esnek istihdam biçimlerinin, yan sütunda özetlediğimiz öne çıkan noktalarını kısaca belirttikten sonra sağlıkla ilişkisini (Siz bunu sağlıksızlık olarak anlayın!) kurarak ilerlemekte fayda var...

Esnek üretim ve teknoloji kapitalist üretim ilişkileri içerisinde işsizliği artıran bir yapıya sahiptir. İşsizlik ise kendisi bir sağlık sorunu olduğu gibi,

Esnek İstihdam Biçimlerinin Öne Çıkan Noktaları

- Esnek istihdam belirgin biçimde artmaktadır.
- Esnek istihdam kadımlar arasında daha yaygındır. Ancak son yıllarda erkeklerde ki artış daha belirgindir. Erkeklerin esnek istihdam biçimlerinin içine çekilmesi ise artan işsizlik olgusuyla ilişkilidir.
- Erkeklerde daha belirgin olmak üzere, yaş dağılımı: 25 yaşından önce ve 60-65 yaşından sonra daha yaygındır. Bu dağılım, doğrudan okul ya da emeklilik yaşamında ek bir çalışma zorunluluğunun ortaya çıkmasıyla ilişkilidir.
- Esnek istihdam altında çalışanların çoğu bu konumlarına isteksiz biçimde, zor altında katlanmaktadır.
- Esnek istihdam sermaye açısından maliyet düşürme, emek gücünü ucuzlatma yoludur.
- Esnek istihdam, çalışan açısından zorunlu olarak boyun eğilen bir konumdur. Boyun eğilen şey, düşük ücretli, daha kötü ortamda, sendikasız, iş güvencesiz, geçici bir iş konumudur. Ancak geçici de olsa esnek istihdamın bütün biçimleri emekçiler açısından tarihsel, esnek istihdam edilen emekçi açısından da yaşam boyu süreklilik kazanma eğilimindedir. Esnek istihdam, az sayıdaki nitelikli esnek çalışan dışında, yabancılaşmanın boyutlanması sonucunu yaratır.
- Esnek istihdamın özellikle çocuklu kadımlar için ev ve iş yaşamı arasında denge sağladığı tezi tam bir ideolojik bulamaçtır. Denge denilen şey iş yaşamı içinde şekillenen sınıfsal baskının emekçiler tarafından da zorunlu kabulünden başka bir şey değildir.
- Esnek çalışma biçimleri özel bir sendikasılaştırma stratejisidir.
- Esnek istihdamın önemli bölümü post-Fordist dönemin, fast-foud (hızlı yeme) gibi hizmet sektöründedir. Esnek istihdam, bugün, kapitalist ekonominin en dinamik, muhtemelen emek sömürsü en derin sektörlerine kan vermektedir. Fast-foud sektörü gençleri yarı süreli ve düşük ücretli çalışma yaşamına sokarken, ideolojik olarak da biçimlendirmektedir.

stres, anksiyete, kalp damar sistemi hastalıkları gibi bir dizi hastalığa da doğrudan neden olur.

Esnek istihdam biçimleri ise; kötü çalışma koşullarıyla, düşük ücretle, iş güvencesizliğiyle, gelecek belirsizliğiyle, kariyer geliştirme olanaklarından yoksunluğuyla, iş ortamının arkadaşlık ilişkilerinden uzaklığıyla, çalışma sürelerinin düzensizliğiyle, iş yoğunluğu artışındaki karakterize yapısıyla aynı sorunlara yol açar.



Esnek üretim sisteminde maliyetin azaltılması ve üretkenliğin artırılması birincil hedefdir. Bu durumu varsayılanın tersine, işyerinin dehumanize edilmesine neden olabilir.

Yüksek derecede etkinlik, üretimde kalite yönetimi ve tam zamanında üretim, işçilerin ve tüketicilerin insanın yerine teknolojiyi geçirecek kontrolü bu değişimin temel özellikleridir. Bu sistemde önce ürün fiyatı belirlenir, sonra malı bu fiyata üretmek için üretim maliyetleri ayarlanır. Emek ve üretim süreci üzerindeki kontrolün derinleştirilmesinin nedeni budur.

Esnek üretim, üretimin kimi aşamalarının taşeronlaştırılmasına dayanır. Taşeronlaştırma ise ücret düşüklüğü, istihdam güvencesizliği ve üretim kapasitesinin zorlanmasına bağlı olarak iş yükü artışıyla birlikte uygulanır. Esnek üretim iş yoğunluğunu artırır. Özellikle emek yoğun sektörlerde çalışanlar doğrudan tüketicilerin denetimi altındadır. Bütün bunlar ise işe bağlı stresi artırır. Sürekli gelişme felsefesi işçilerin zaman ve çalışmalarını üzerindeki kontrolün artırılmasıyla sonuçlanır, iş ritmi hızlanır, çalışma süresi uzar. Üretimin bilgisayarlaşması da çalışanlar üzerindeki kontrolün artırılmasına yarar. Bu nedenle bilgisayarların, mobil telefonların kullanımı stres yaratır. Çalışma ve aile yaşamı arasındaki sınırlar belirsizleşir. Bunlar mental rahatsızlıklara neden olur. Hollanda'da yapılan bir araştırma esnek üretime geçişin mental rahatsızlıklara bağlı yeti yitimi sıklığını artırdığını göstermiştir (Spithoven AHGM 2001).

Niteliksel ve niceliksel esneklik türleri çalışanların günlük yaşamını güçleştirici olabilir. Esneklikle ilgili şu faktörler yaşamı daha stresli duruma getirebilir: Çalışma saatlerinin uzaması, düzensizleşmesi, özellikle yüksek eğitimli esnek çalışanlar için uzun yolculuklar, çalışma amaçlarının yeterli derecede koordine edilememesi, rol çatışmaları, amaç, öncelik ve prosedür ve geri bildirim belirsizlikleri, çok değişken iş amaçları, zor ve gerçekleştirilmesi güç amaçlar, yanlış yapma riskinin yarattığı gerilim, değişik insanlarla-değişik ortamlarda bir arada çalışma durumu...Bu faktörler esnek iş ortamının yapısal özellikleri durumundadır.

Geçici çalışma ortamının da çalışanlar üzerinde stres yaratıcı yapısal özellikleri vardır: Görece daha düşük gelir, gelirin sürekliliğindeki belirsizlik, gelecek belirsizliği, çalışmanın daha monoton ve

tekrarlayıcı karakteri ve buna bağlı olarak beceri düzeyinin düşüklüğü, becerinin düşük kapasitede kullanımı ve gelişmeye kapalılığı, düşük düzeydeki otonomi, düşük statü konumu, sıkı denetim altında bulunma, arkadaşlık ilişkilerinin geçiciliğine bağlı olarak düşük sosyal destek (Schabracg MJ, Cooper CL 2000).

Esnekliğin emek piyasasındaki kadınlara daha çok olanak tanıyacağı belirtilmektedir. Özellikle çocuk bakmak zorunda olan kadınların standart olmayan işlerle ek gelir yolları bulabileceği öne sürülür. Aynı şey kronik hastalığı olanlar için de söylenir ve böyle insanların da esnek istihdam biçimleri içinde kendilerine iş bulabilecekleri varsayılır. Ancak durumun gerçekte böyle olmadığını, emek piyasasındaki esnekliğin, kadınlar ve kronik hastalığı olanların piyasa konumları üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak amacıyla İngiltere ve İsveç'in ulusal verilerini karşılaştıran Burnstrom ve arkadaşları ortaya koymuştur.

Karoshi

Esnek üretim kendi başına özgün bir hastalığa da neden olur. Karoshi olarak bilinen bu sorun bir tür ani tükenme sendromudur. Karoshi hastalığının hükümetlerce bir meslek hastalığı olarak tanınması süreci ilginçtir. Japonya gibi yüksek gelirli bir ülkede bile hükümetlerin işçi sağlığı ile ilgili olarak nasıl engelleyici olabileceğini gösterir. İlk karoshi vakası 1969 yılında, Japonya'nın en büyük gazete şirketlerinden birisinde yükleme bölümünde çalışan 29 yaşındaki evli bir erkeğin, felç nedeniyle ölümü olarak rapor edilmiştir. Karoshi, kelimenin tam anlamıyla 'aşırı çalışmadan ölüm' şeklinde çevrilebilir. Karoshi'nin önemli tıbbi nedenleri; kalp krizi ve felç (%18.4), beyin kanaması (%17.2), serebral tromboz ve infarktüs (%6.8), kalp krizi (%9.8), kalp yetmezliği (%18.7) ve diğer nedenlerdir (%29.1). Japon Çalışma Bakanlığı karoshi istatistiklerini 1987 yılında, kamunun artan ilgisi nedeniyle yayımlamaya başlamıştır.

Büyük bir yaşam sigortası şirketi, Tokyo'da en üst düzeydeki işletmelerde çalışan 500 beyaz erkek üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma, araştırmaya katılanların %46'sının içinde buldukları karoshi riski bakımından endişeli olduğunu göstermiştir. Yine katılanların dörtte biri kendi ailelerinde karoshi hakkındaki sıkıntılardan kaynakla-



nan yakınmaları yaşamışlardır. %5-20'si bizzat kendileri yüksek karoshi riskinden korkmaktadır. Ve bugün Japon işçilerinin, ailelerinin çoğu karoshi endişesi içindedir.

Japon hükümetinin Ekonomi Enstitüsü içindeki Ekonomik Planlama Kurumu, karoshi vakalarının sayısının, 1994 yılı için 1.000 civarında olduğunu tahmin etmektedir.

Sendikalar, hekimler ve akademisyenler, yerel düzeyde zaman zaman kurbanların ailelerine yardım eden ve koruma isteyen savunucular olarak rol oynadılar. Ancak karoshi hakkında bir kamu ilgisinin uyanması neredeyse 20 yıl aldı.

Japon hükümeti ise yalnızca ilgili araştırmanın yürütülmesi konusunda değil, aynı zamanda İşçi Tazminat Sistemi aracılığıyla karoshinin tazmin edilmesi konusunda da gevşek davranmaktaydı ve uzun süreli risk temasları sonucunda oluşan sağlık sorunlarını gizlemek eğilimindeydi. 1987'ye kadar hükümet tazmin edilmiş ya da şüpheli karoshi vakalarına ait istatistikleri yayımlamadı. Çalışma Bakanlığı'nın Gizli Broşür'ü yalnızca ölümün hemen öncesinde işçinin sürekli olarak 24 saat ya da ölümden önceki 7 gün boyunca günde aralıksız en az 16 saat çalışmış olması durumunda aşırı çalışmanın ölüme yol açacağını belirtmekteydi. Ancak bu tür çalışma koşulları, oluştukları işletmelerde 'tesadüf' başlığı altında geçmekteydi. Bir başka kural ölümün meydana geldiği hafta içerisinde işçinin yalnızca bir gün bile işinden izin almış olmasının karoshi tazminatı almasını engelleyeceğini belirtmekteydi.

Japonya Çalışma Bakanlığı 1987'de tazminat kriterlerini revize etti, ancak kriterlerin esası yine değişmedi. Yeni kriterlerle ilgili esas sorun şu örnekle görülebilecektir: 1994 yılında, Çalışma Standartlarını Gözlem Ofisi, akut kalp krizi nedeniyle ölen 42 yaşındaki bir kamyon sürücüsünün tazminatını ödemeyi red etti. Şöförün yıllık çalışma saati toplam 5 bin 700 saattir ve 11 yıldır bu işi yapmaktaydı. Ofis bu süreleri normal, günlük çalışma olarak kabul etti. Hükümet bu yaklaşımıyla uzun çalışma sürelerini göremezden gelme eğilimindedir...

1987'de artan kamu ilgisine yanıt vermek amacıyla hükümet karoshi istatistiklerini yayımlamaya başladı. Ölümün tazmin edilip edilmeyeceğine karar verme sürecinin uzunluğu ve Çalışma Bakanlığı'nın kriterleri, uygulamada çıkardığı güçlükler ise

kurbanların ailelerini tazmin girişiminden caydırmaktadır.

Bazı araştırmacılar karoshinin yeni bir meslek hastalığı tipi olabileceğini düşünmektedir ve bu Japonya'da 'gourika-byou' yani 'rasyonelizasyon hastalığı' olarak anılmaktadır.

Eğer karoshi üretimin rasyonelize edilmesine yönelik yöntemlerin bir sonucuysa, bu süreçte ani ölüme neden olan nedir? Bazı Japon araştırmacıları sorunun Japon üretim yönetimi sisteminin kendisinde bulunduğunu belirtmektedir. Onlara göre bu sistem yalnızca en yüksek kalitede mal ve hizmet üretimi ve planlaması değildir. Gerçek anlamda, 'israf' olarak değerlendirilen her tür şeyi elimine etmek yoluyla emek maliyetlerini azaltma noktasında odaklanır. Değere herhangi bir şey eklemeyen her tür işlemlerle birlikte olan tüm maliyetler israf türü olarak düşünülür: Yürüme zamanları, tatile, dinlenme zamanları, işyerindeki yürüme aralıkları. Dinlenme araları, duş araları israf olarak kabul edilir. Üretim olmayan her bir gece de israftır...

Bu iş yoğunlaştırma süreci gece vardiyalı çalışmasını, artan programlamayı, program dışı aşırı çalışmayı ve tatil çalışmasını, öneri programlarını gerçekleştirmek için isteğe bağlı ücretsiz çalışmayı ve çalışma dışı zamanlarda formal ile informal çalışmaları yaratmıştır. Düşük tabanlı ücret düzeyi, işçileri, ek ödemeler için daha çok çalışmaya zorlamaktadır. Aşırı ve gece çalışma için verilen düşük ücretler işçileri uzun süre gece ve tatil günleri de çalışmaya yönlendirmektedir.

Japonya'da çalışma saatlerinin uzunluğu karoshinin olası nedenlerinden birisi olarak düşünülmektedir. Yılda 3.120 saatin üzerinde çalışan erkek işçi sayısı, bu haftada 60 saatten fazla çalışmak demektir, 1975 yılından bu yana artmıştır. Aşırı çalışma saatleri ve bunların toplam içindeki oranı büyük firmalarda küçüklerine göre daha fazladır.

Japonların uzun çalışmaya razı olmalarının bir nedeni kültürel değerlerdir. Japon işçilerin niçin kendilerini işlerinin içine gömdükleri konusundaki bir diğer açıklama ise; uzun süreli uluslararası rekabet tarafından yaratılan geleneksel pratiklerdir. Diğer açıklamalar Japon yönetiminin mavi yakalılarını da içerecek şekilde bütün çalışanlarda özel beceriler geliştirmek yerine, onların firmanın gereksinimlerine adaptasyonunu sağlamak yoluyla, yönetsel uyum yaratma konusunda becerili olduğunu ileri sürmektedir.



Ancak vaka çalışmalarının gösterdiğine göre aslı çalışma konusundaki asıl neden Japon üretim yönetiminin kendi doğasından kaynaklanmaktadır. Japon şirketler topluluğu, günde 24 saat çalışmayı örnek, hatta idealist bir davranış olarak gören Japon üretim yönetimi ideolojisi tarafından ele geçirilmiştir.

Bu yönetim uygulamalarının esasları tek bir kelimeye indirgenebilir: Kaizen. Bu bağlamda, kaizen kelimesini kullanmak Japon endüstrisinde nelerin yaşanmakta olduğu hakkında oldukça açıklayıcıdır. Kaizen, yani 'sürekli gelişme'; öneri programları ya da problem çözmeyi hedefleyen küçük grup aktiviteleri gibi programlar aracılığıyla işçilerin katkılarına dayanır. Amaç işçileri maliyetin azaltılmasını desteklemeye, iş süreçlerini ve uygulamalarını işveren lehine değiştirmek için yönetime katılmaya razı etmektir.

Bu sistemde üretimin hızını artırmak için ABD'de kullanılan çalışma faktörü sistemi uygulandı. Yönetim her temel hareket için gerekli olan standart zamanı tanımladı, çok becerili bir işçinin temel hareketlerinin sayısını belirledi ve her amaç için gerekli olan minimum sayıyı saptadı. Artık her işçinin bu standartlara uyması gerekiyordu. Bu yeni üretim yönetimi altında işçi, bir insana değil, elektirik şokundan kaçmak için dönen bir dolabın içinde çaresiz biçimde koşan fareye benzer.

Japon şirketleri işçilere, rollerinin firmanın kişilerle ortak olduğunu, farklı bir işçi sınıfının üyesi olarak kendi ayrı çıkarları olan bireyler değil, yönetimle aynı amaçları paylaşan bireyler olduklarını kabul ettirmiştir. Yine Japon çalışma sosyologları şirketlerin sendikaları da erozyona uğrattığını ve onları çeşitli formal ve informal araçlarla işçileri kontrol etmek için şirket amaçlarıyla uyumlu aygıtlar durumuna getirdiğini bildirmektedir. Böylece, şirket yönetiminin görüşleri çok kolay bir biçimde yaygınlaştırılabilir. Aoki bunu "Toyota'nın insan yönetim yöntemi" ya da 'şirket faşizmi' şeklinde tanımlamakta ve bu tür sendikal hareketleri bir 'kamufraj' olarak nitelemektedir.

Japon üretim yönetimini uygulayan işyerlerinde, işlik düzeyindeki demokrasi hiç değilse bile çok az miktardadır. Bunun yerine, Gardell ve arkadaşlarının işaret ettiği gibi, insanî ve sosyal boyutlardan uzaklaşarak üretkenlik artışı ve işi bırakma ile işe devamsızlık hızlarının azaltılmasını hedefleyen amaçlara yönelen ciddi bir kayış söz konusudur.

Son zamanlarda ki uluslararası görüş Japon üretim yönetiminin (yalın) üretim etkilerini genişletilmiş işçerilim modelini oluşturan üç psikososyal bileşen üzerinden tartışmaktadır: Psikolojik iş talepleri, iş kontrolü ve işle ilgili sosyal destek. Yüksek derecede talep, düşük kontrol ve düşük sosyal destek içeren iş ortamlarında çalışan işçilerin kardiovasküler hastalıklar geliştirme ve bu hastalıklardan ölme bakımından yüksek risk altında buldukları belirtilmektedir ve çalışmaların bir kısmı da yalın üretim sisteminin uygulanmasıyla birlikte yorgunluk, stres ve kas-iskelet sistemi hastalıklarında artış olduğunu bildirmektedir.

İsveç'te gerçekleştirilen uluslararası bir çalışmada, uzun süreli bir çalışmaya maruz kalmış bireylerin, belirgin biçimde artmış stres hormon düzeylerine (adrenalin, noradrenalin ve kortizol) sahip oldukları gösterilmiştir. Marianne-Frankenhaeuser tarafından oluşturulmuş olan efor-stres modeli bu hormonların salınımının kalp-damar sistemi hastalıklarına yol açan patofizyolojik sürecin bir bileşeni olduğunu önermektedir. Emosyonel stresle birlikte uzun süreli efor gerektiren işler insan organizmasını uzun süreli fonksiyonel ve yapısal değişiklikler bakımından en büyük risk altına sokmaktadır.

Japon üretim yönetimi ve yalın üretim, kaçınılmaz bir gelecek dalgası olarak, Japon hükümeti ve şirketler tarafından, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından düzenlenmiş olan Değişen Dünya Ekonomisi'nde Emek Hakkında İkinci Panel Forum Toplantısı'nda görüldüğü gibi bütün dünyaya geniş biçimde önerilmektedir. Oysa Japon üretim yönetiminin sağlık sonuçlarıyla ilgili olarak uluslararası araştırma topluluğunda çok az tartışma yapılmaktadır!?

Gerçek tehlike ise Japon üretim yönetiminin Troya Atı türü bir çalışma organizasyonu içermesidir. Sıklıkla, Tayloristik otoriter yönetim tekniğinden katılımcı ve ekip çalışmasına doğru giderek artan ve görünür bir kayma olarak savunulduğu için, onun antidemokratik yönleri çok iyi saklanmaktadır.●

*Yazı, 'Esnek Üretim Derin Sömürü' kitabının yazarı İlker BELEK'ten izin alınarak, kitabın bir bölümünün özetlenmesiyle oluşturulmuştur (İlker BELEK, Esnek Üretim Derin Sömürü, NK Yayınları, Kayhan Matbaacılık, Ekim 2004).