

## JOHN KELLY’NİN YİRMİ YAŞINDAKİ MOBİLİZASYON TEORİSİ SENDİKALAR İÇİN HALA YENİ Mİ?

**Doç. Dr. Sadık KILIÇ**

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İİBF, (sadik.kilic@beun.edu.tr)

### ÖZET

*Bu çalışmanın amacı, John Kelly’nin mobilizasyon teorisinin katkılarını ve teorideki gerilimli alanları göstermek ve bu sayede yirminci yılına giren teorisinin güncelliğini koruyup korumadığı hakkında bir tartışma yapmaktır. Kelly’nin endüstri ilişkileri teorisine yaptığı en önemli katkı endüstri ilişkileri hakkında yeni bir düşünüş tarzı ortaya çıkarmasıdır. Kelly’nin teorisinden sonra endüstri ilişkileri yazını işçi mobilizasyonu, işçi kolektivizmi, güç ilişkileri, uzun dalgalar, sendikal canlanma ve örgütlenme gibi konulara çok daha yoğun bir şekilde odaklanmaya başlamıştır. Öte yandan, teorisinin uzun dalgalar ve sendikal canlanma ile ilgili bazı öngörülerini henüz hayata geçmemiştir. Çalışmanın temel iddiası, bu sorunun teorik bir eksikliğe işaret etmediği yönündedir. Aksine bu durum, neo-liberal politikalar ve işverenlerin sendika düşmanlığı koşulları altında, teoride yer alan önerilerin devamlı taze kalmasını sağlamaktadır.*

**Anahtar Kelimeler:** Mobilizasyon Teorisi, Endüstri İlişkileri Teorisi, Sendikalar.

## IS JOHN KELLY’S MOBILIZATION THEORY STILL FRESH IN ITS 20TH ANNIVERSARY FOR TRADE UNIONS?

### ABSTRACT

*The aim of this study is to reveal contributions and tensions of John Kelly’s “Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves” and to discuss whether it is still fresh or not in its 20<sup>th</sup> anniversary for the industrial relations (IR) literature and trade unions. Kelly’s most important contribution to the IR literature is to create a new way of thinking about IR. After the mobilization theory was written, IR literature began to focus more heavily on Kelly’s subject matters such as, worker mobilization, worker collectivism, union activism, power relations, long waves, organizing and union revitalization. On the other hand, Kelly’s some foresights about union revitalization and long waves have still not become a reality. I argue that this question is not a theoretical deficiency, on the contrary, it contributes to a sustainable utilization of the theory for trade unions under the conditions of neo-liberal politics and employers’ hostility to union organizing.*

**Keywords:** Mobilization Theory, Industrial Relations Theory, Trade Unions.

## 1. Giriş

John Kelly'nin 1998 yılında *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves* (RIR) isimli kitabını yayınlaması, endüstri ilişkileri yazını için bir devrim niteliğindedir (Gall, 2018)<sup>1</sup>. Kitap neyi değiştirmiştir ve kitabın hangi üstünlüğü onu endüstri ilişkileri alanındaki en meşhur kitaplardan birisi haline getirmiştir? Bu sorulara tek bir cevap verme zorunluluğu olsaydı, herhalde, Kelly'nin endüstri ilişkileri için yeni bir düşünüş tarzı ortaya çıkarmasından söz edilmesi gerekirdi. Bu düşünüş tarzı, uzunca bir süredir kapitalizm, sosyal demokrasi ve sendika bürokrasisi hakkında soyut eleştirinin ötesine geçemeyen Marksizm'i yeniden bir doktrin üzerinde inşa etme girişimini de içermektedir (Gall & Holgate, 2018; Kelly, 2018).

Mobilizasyon teorisinin çeşitli bileşenleri için bile onlarca tez, makale ve kitap yazılmış ve hatta RIR sendika uzmanlarına ders kitabı olarak okutulmaya başlamıştır (Kelly, 2018: 703). Bazı sendikaların mobilizasyon teorisinin öngördüğü şekilde hareket ettiğinde ciddi örgütlenme başarıları elde edebileceği de gösterilmiştir (Darlington, 2009a, 2009b). Fakat genel tabloya bakıldığında, bunların sendikalar için topyekûn bir canlanma yerine sınırlı ve genellikle geçici başarılar olarak kaldığını söylemek mümkündür (Gall, 2009). Sonuçta, teorisinin öngördüğü yeniden canlanma ve işçiler lehine bir uzun dalga henüz ufukta görünmemektedir.

Mobilizasyon teorisinin endüstri ilişkileri yazınına çok önemli katkıları olmasına rağmen, tartışılan yönleri de vardır. Bu bağlamda, çalışmanın birbiriyle yakından ilişkili iki temel amacı bulunmaktadır. Birincisi, John Kelly'nin mobilizasyon teorisinin endüstri ilişkileri yazınına olan katkılarını ve teorisinin gerilimli alanlarını yeniden tartışmaktır. İkincisi, bu tartışmalardan yola çıkarak, teorisinin halen güncelliğini koruyup korumadığını anlamaya çalışmaktır. Birincisi tek başına önemli bir amaç olmakla birlikte, aynı zamanda ikinci amacın yöntemini de içermektedir. Zira ikinci amaca ulaşmanın görünen öncelikli ve en akılcı yolu, teorisinin güçlü ve zayıf yanlarını olabildiğince ortaya koymaktır.

## 2. Teorisinin Katkıları

Mobilizasyon teorisinin en önemli katkısı endüstri ilişkileri hakkında yeni bir düşünüş tarzı ortaya çıkarmasıdır. Bu katkının 1990'ların sonuna yaklaşırken ortaya çıkması teoriyi daha da anlamlı hale getirmektedir. 1990'lar, sendikal yoğunluğun hızla eridiği, toplu pazarlık kapsamının daraldığı ve adem-i merkezileştiği ve grev sıklığının hiç olmadığı kadar düştüğü bir dönemdir. Bu dönem aynı zamanda, bir taraftan endüstri ilişkilerinin dönüşümü söyleminin zirve yaptığı ve İnsan Kaynakları Yönetimi tekilciliğinin (post-Fordist söylem ile birlikte) egemen yaklaşım haline geldiği, diğer taraftan neo-liberal politikaların hızla devam ettiği ve ana-akım sosyolojik yaklaşımın post-modernizme geçiş yaptığı bir döneme tekabül eder. Bütün bu söylem ve yaklaşımlar, sendikaların gereksiz bir kısıt haline geldiğini ve yavaş yavaş tarih sayfalarına

<sup>1</sup> Gall (2018: 682), RIR'yi teorik ve ampirik bakımdan, Hyman'ın 1975 yılında yayınlanan meşhur *Industrial Relations: A Marxist Introduction* kitabından beri, açıklama gücü en yüksek endüstri ilişkileri yayını olarak görmektedir. Öte yandan yaptığı incelemede, Kelly'nin çalışmasına her ne kadar çok fazla atıf yapılsa da bunların önemli bir çoğunluğunun yüzeysel atıflarla sınırlı kaldığını düşünmektedir. Bu problemi, teorisinin kendisinden ziyade endüstri ilişkileri akademisyenlerine bağlayan Gall, kitabın gerçek bir *seminal* çalışmaya dönüşmesi için bir yirmi yıl daha beklemek gerekebileceğini söylemektedir (2018: 696).

karışacağını iddia etmekteydi. Açıkçası bu dönemde, geleneksel endüstri ilişkileri çoğulculuğu gibi yaklaşımlar bu saldırıları savuşturmakta hayli başarısız olmuştur. Mobilizasyon teorisi, sayılan gelişmeler üzerinde tutarlı bir şekilde yeniden düşünmeye zorlaması ve hatta bunları değiştirmenin yol ve yöntemlerini göstermesi bakımından en hafif tabirle sıra dışı bir teori olarak görülmeyi hak etmektedir.

Post-modern teorinin, endüstri ilişkileri hakkında -doğrudan olmayan- aşırı genelleyci tutumu, kolektivizmin düşüşü hakkındadır. Burada, işçi sınıfı kimliğinin artık yok olmaya yüz tuttuğu ve yerine tüketici kimliklerin geçtiği ve böylece sendika gibi kolektif işçi örgütlerinin tarihe karışacağı ima edilmektedir. Ayrıca bu söylem yeni sosyal hareketler yazınıyla birleştirilmekte ve kadın, çevre ve eşcinsel hareketi gibi işyeri ve endüstri odaklı ve dolayısıyla iktisadi olmaktan uzak hareketler işçi sınıfı hareketine ikame edilmektedir. Oysa Kelly (1998) aynı değerlendirmelerin 1930'ların hemen öncesinde de konuşulduğunu hatırlatarak ve endüstri ilişkilerinin bir güç ilişkisi olduğu gerçeğinin altını çizerek bu genellemelerin temelinde bazı sorunlar olduğunu düşündürür. Ayrıca Kelly (1998) sayılan alternatif hareketlerin işçi sınıfı hareketinden bağımsız olmadığını ve aralarındaki ilişkinin ikame edici değil tamamlayıcı olduğunu hatta bu hareketlerin yeni olarak nitelenmesinin dahi uygun olmadığını ikna edici bir şekilde göstermektedir (derinlemesine bir tartışma için bkz. Heery, 2018).

Post-Fordist üretim teknikleri, teknolojik gelişmeler, çok vasıflılık, insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve fabrika rejimlerindeki bazı değişiklikler de sendikaların düşüşünü açıklamak için kullanılmaktadır. Bu argümanlar dikkatli okunduğunda, her birinin kendi içinde ve diğerleriyle önemli çelişkiler içerdiği görülebilir. Üstünkörü yapılan değerlendirmeler, post-fordizmin sendikacılığı ebediyen yok edeceği yanılısına götürür. Hepsinden önce, post-Fordizmin insanlar tarafından yaratılan ve istenirse tersine döndürülebilir nitelikte olduğu gerçeği genellikle unutulur. Tersine kanıt daha fazla olmasına rağmen, her nedense, teknolojik gelişmelerin vasıf düzeyini arttırdığı varsayılır, yine tersine kanıtlar fazla olmasına rağmen, vasıfların sendikalaşma eğiliminin daha düşük olduğu zannedilir. İnsan kaynakları departmanlarının örgütsel bağlılığı ve iş tatminini artırarak sendikacılığın temellerini sarstığı zannedilir fakat bunların öncelikle işveren temsilciliği rolünü üstlenmek zorunda oldukları genellikle görmezden gelinir. İş tatminin en belirleyici boyutlarından ikisinin ücret ve iş güvencesi olduğu bilinmesine rağmen, milyonlarca işçinin giderek daha ağır koşullarda çalıştığı, ücret ve gelir adaletsizliğinin giderek arttığı ve iş güvencesinin hiç olmadığı kadar düştüğü de yine görmezden gelinen önemli hususlardır.

Az ya da çok demokratik ülkelerde, meşruluk (legitimacy) önemlidir. Yöneticiler ve siyasetçiler kararlarının sadece kendilerince değil, geniş kitlelerce de (bazen onların aleyhine de olsa) onaylanmasını ister. Yaklaşık son otuz-kırk yıldır, sosyal politikalarda yaşanan değişimler, aslında belirli bazı politik tercihlerin yansımalarıdır. Bu politik tercihler genellikle işçilerin aleyhine gelişti ve bunlar hayata geçirilirken konunun başka bazı gerekçelere dayandırılması bu meşruiyet sorununu belli ölçüde "çözebildi". Yani konunun politik bir tercih olmaktan çıkartılarak küreselleşme gibi bazı zorunlu mazeretlere dayanması gerekiyordu. Bu aslında gerçeği gizlemek için orada bulunan bir perdeydi (Castles, 2006: 242). Dolayısıyla, endüstri ilişkilerinde yaşanan değişimler için de bazı mazeretler bulunması gerekiyordu ve yukarıda sayılanlar gayet ikna edici görünmekteydi. Kelly bütün bu mazeretleri karşı-mobilizasyon olarak değerlendirir ve

perde arkasında 1980'lerden beri hem makro-iktisat politikalarında hem de mikro-işletme politikalarında sendika düşmanı bir yaklaşımın işlediğini dile getirir. Fakat bu değerlendirmeler teker teker ele alındığında Kelly'nin özgün yanı değildir, zira Marksistler ve sosyal demokratların çoğunluğu bunların zaten farkındadır. Kelly'nin bu bağlamdaki özgün yanı, bu değerlendirmeleri bütünlüklü bir şekilde ele alması ve bu sayede eşsiz bir eleştirel yaklaşım ortaya koyması ve en önemlisi bu süreçlerin tersine dönebileceğine ve bunun nasıl mümkün olabileceğine işaret etmesidir.

1980'lerden beri işçilerin örgütlülüğü düşmüş ve gücünü merkezileştirme imkânları azalmıştır. Fakat bu gelişmeyi konjonktüre bağlı olmayan yapısal bir dönüşüm olarak mı görmek gerekir? Gerçekten de resmi kolektivizm (sendikalaşma ve grevler) belirgin bir şekilde azalsa da, işçilerin çıkarları neredeyse aynı biçimde durmaktadır (Blyton & Turnbull, 2004). Bu anlamda Kelly'nin endüstri ilişkileri teorisiyle emek süreci teorisini güçlü bir şekilde birleştirdiğine de tanık olunmaktadır (Kirk, 2018). Nitekim Kelly (1998), endüstri ilişkilerini asimetrik bir güç mücadelesi olarak görür. İşçiler, tarihsel süreçte nadiren güç dengesini yakalayabilmişlerdir. Çünkü işçiler bir yandan sömürüye direnmek, diğer yandan tek geçim kaynağı olan ücretle temel ihtiyaçlarını gidermek mecburiyetindedirler. Dolayısıyla, yapısal bir çıkar çatışmasına, zorunlu bir işbirliği eşlik eder. Bu koşullar altında, sömürüye direnebilmek için, işçilerin örgütlenmek ve bu sayede gücünü merkezileştirmekten başka seçeneği bulunmamaktadır (Tilly, 1978). Oysa işverenler daima örgütlüdürler. Hatta her bir işletmenin sonuçta kendisi bir örgüttür. Dahası, işverenlerle politikacılar arasında çoğunlukla organik ilişkiler mevcuttur. Bütün bunlara rağmen, işçiler kapitalist çalışma ilişkileri koşulu altında, potansiyel olarak daima kolektivisttir. Bu, çalışma ilişkisinin doğasından veya günlük çalışma ilişkisi pratiğinden ve işçiler arasındaki çıkarların bir biçimde ortaklığından ileri gelir ve bunu bütünüyle yok etmek teknik olarak mümkün değildir.

Bu potansiyel her zaman harekete geçmez, hatta nadiren harekete geçer. Kolektif eylemler, eninde sonunda adaletsizlikten doğar. Adaletsizliğin şiddeti önemli olsa da, mobilizasyon kaynaklarından sadece birisidir ve esas belirleyiciler hali hazırdaki çıkar tanımlaması, sosyal kimlik, sosyal ağlar, dayanışma gibi soyut fakat etkili unsurlardır. Bu kaynakların mobilize edilmesi için etkin bir liderlik mekanizmasına ihtiyaç vardır ve bunun her durumda formel olmasına gerek yoktur. Liderlik, işçilerin çıkarlarının yeniden tanımlanmasına, uğranılan adaletsizliğin sosyal kimliği, dayanışmayı ve sosyal ağları güçlendirmesine aracılık eder (bu arada, liderlik mekanizması bu süreçleri tersine de işletebilir, bkz. Atzeni, 2010). Bütün bunlar, mobilizasyon için son derece uygun hale gelse bile, henüz kolektif eylemin tüm gerekleri sağlanmış değildir. Zira işçilerin karşısında çok ağır bir işveren direnci ve tavizsiz bir hükümet bulunabilir. İşçilerin böyle durumlarda kolektif yetkinlik inancına ihtiyacı vardır. Bu inanç "evet, başarabiliriz" anlamına gelen düşünceleri içerir. Sonunda, işçiler ve onların örgütleri bir fayda-maliyet hesabı yaparlar ve bunun sonucunda kolektif eylem yaparlar ya da yapmazlar. Bu arada, kolektif eylemler sadece grevden de ibaret değildir. Boykotlar, toplu dilekçeler, toplu görüşme talepleri gibi literatürde ele alınmayan konular da kolektif eylemin türleridir. Kelly bu süreçleri açıklarken, sosyal kimlik teorisinden yararlanır. Sosyal kimlik teorisi, işçilerin belirli koşullar altında kolektif davranabileceğine işaret eder. Yani uygun koşullar oluştuğunda en bireyci işçi bile kolektif davranabilir.

Kelly sendikacılıktaki güç kaybını bu perspektiften değerlendirir. Sendikal güç kaybı her şeyden önce konjonktürle ilgilidir. Tarihsel süreçte sendikacılık birden çok kere düşüş ve yükseliş yaşamıştır. Bu düşüşler ve yükselişlerle, iktisat politikaları arasında bir uyum da söz konusudur. İktisat politikaları tarihsel süreçte ağır bir şekilde sermaye yanlı olabildiği gibi, bazı dönemlerde daha az sermaye yanlı olabilmektedir. Bu bağlamda, hükümetlerin yeniden sendikalara ihtiyaç duyabileceğini anımsatan Kelly, nesnel koşulların yeniden işçiler lehine gelişebileceğini düşündürmektedir.

Kelly (1998) işçilerin sendikaya üye olmasının temel sebebi olarak, sendikaların adaletsizliği giderici etkisini görmektedir. Üyelik oranlarının azalması, hükümet ve işverenlerin politikalarıyla ilgili olduğu kadar, sendikaların adaletsizliği giderici etkisinin giderek azalmasıyla da ilgilidir. İşverenlerin 1980'lerden beri yürüttüğü yukarıda belirtilen karşı mobilizasyonlara sendikalar gereken cevabı verememiştir ve işçilerin gözünde yetkinlikleri azalmıştır. Muhtemelen hiçbir işçi, işverenlerle işbirliği yapmak veya paydaş olmak için sendikaya üye olmaz. Oysa son otuz-kırk yılın retorik bu "işbirliği" üzerine kuruludur. Bu bağlamda, Kelly (1997, 1998)'ye göre, sendikaların yapması gereken şeylerden birisi daha sert bir sendikacılık uygulamak ve bu sayede işçiler ve toplum nezdinde daha görünür olmaktır. Endüstriyel çatışmaların sendikaya üye olma eğilimini düşürmek bir yana arttırdığı da bilinmektedir.

Bu bağlamda, başta örgütlenme stratejisi veya modeli temelinde olmak üzere, RIR ve Kelly'nin daha sonraki çalışmaları sendikal yeniden canlanma tartışmalarının dönüm noktalarından birisi sayılabilir. 1990'ların ve 2000'lerin zor koşullarında, yeniden canlanmanın mümkün olabileceğini düşündürmesi bile yeterince ilginç olmasına rağmen, Kelly'nin bunun örgütlenme stratejisiyle mümkün olabileceğini doyurucu bir teorik altyapıyla ve sonraki çalışmalarında ampirik bulgularla destekleyerek ortaya koyması son derece kritiktir. Bu esasen, Marksizmin uzun bir aradan sonra yeniden doktrine edilmesi anlamına da gelmektedir.

Özetle, mobilizasyon teorisi, endüstri ilişkileri yazınının odağını yeniden işçi kolektivizmi, işçi mobilizasyonu ve karşı mobilizasyonlar, güç ilişkileri, uzun dalgalar, sendikal aktivizm, örgütlenme ve sendikal yeniden canlanma gibi konulara çekmeyi başarmıştır. Emek piyasalarında pek çok konuda değişim olmasına rağmen, değişmeyen esas özelliklerinden birisinin güç ilişkisi olduğu gerçeğini en yalın biçimde ortaya koymuş ve kapitalist koşullar altında işçi çıkarımın değişmesinin mümkün olmadığını ispatlamıştır. Sendikacılığın nesnel temelini aslında hiç olmadığı kadar yükseldiğini ve kolektivizmin kapitalist çalışma ilişkisinin doğal sonucu olduğunu güçlü bir şekilde açıklamıştır. Böylece çeşitli stratejilerle yeniden canlanmanın olasılık dâhilinde olduğunu göstermiştir.

### **3. Teorideki Gerilimli Alanlar**

1990'lara göre ivmesi biraz azalmış olsa da sendikaların gücündeki erime ve işçilerin başta iş güvencesi olmak üzere çalışma koşulları gerilemeye devam etmektedir. Taşeronlaşma ve geçici işçilik gibi sayısal esnekliğin yüksek olduğu a-tipik çalışma biçimleri halen yaygınlaşmaktadır. Ücretli emeğin üretilen değerden aldığı pay giderek azalmaktadır (ILO, 2015). Bütün bu koşullar altında, mobilizasyon teorisinin öngördüğü bazı değişimlerin henüz gerçekleşmediği görülmektedir. Bu bağlamda, özellikle

Kelly'nin uzun dalgalar teorisini kullanması ve sendikal canlanma hipotezi üzerinden yapılan eleştiriler yoğunluk arz etmektedir (Martin, 1999; Kaufman, 2018).

Kelly'nin 2000'li yıllarda bir yeniden canlanmanın olabileceği üzerinden yaptığı değerlendirmeler bir hata olarak kabul edilebilir (Kaufman 2018). Fakat mobilizasyon teorisini kâhinlikten ziyade çalışma ilişkisinin ve kolektif eylemlerin dinamiğini anlamaya çalışan teorik bir açıklama tarzı olarak görürsek, teorinin gücünün daha iyi farkında olabiliriz. Endüstri ilişkilerini asimetrik bir güç mücadelesi olarak tarif eden ve bu güç mücadelesindeki değişimleri aktörlerin tutumlarında meydana gelen değişikliklerle açıklayan Kelly'den mekanik bir öngörü zaten beklenemezdi. Kondratieff'in uzun dalgalar olarak öngördüğü yükselme ve alçalma dönemlerinin belirleyici koşullarını Kelly açık bir şekilde göstermiştir (1998: 94-107). Örneğin, Kelly'ye göre, 1980 sonrası sendikal yoğunlukta meydana gelen düşüşün temel nedenlerinden birisi, sendikaların liderlik mekanizmasında işveren ajandasından çıkan bazı karşı-mobilizasyonların (sınıflar-arası dayanışma ve paydaşlık gibi) kabul görmesidir (Kelly, 1998: 103).

Gerçekten de neo-liberalizmin acayip ölümsüzlüğü devam etmektedir (Crouch, 2011). Yine de Kaufman'a (2018) göre her şey bitmiş değildir. Zira elliser yıllık periyotlarla oluşan uzun dalgaların, bir önceki zirvenin 1969-1974 yılları arasında gerçekleştiği düşünüldüğünde –ve beş-on yıllık standart sapmalar hesaba katıldığında– sendikal yeniden canlanmanın 2018-2034 yılları arasında gerçekleşebileceği düşünülebilir (Kaufman, 2018: 584). Tekrar söylemek gerekirse, bunun koşulları ancak ve ancak aktörlerin tutum ve davranışlarındaki değişikliklerle mümkün olabilecektir. Devletin politikalarında bazı değişiklik sinyalleri alınsa da, ufukta henüz tersine bir dalgayı besleyecek güçlü bir eğilim görünmemektedir. Yine de mevcut durumun, ne sağlıklı bir toplum, ne istikrarlı bir ekonomi ne de gelecekte umutlu bir işçi sınıfı için sürdürülebilir olduğu söylenebilir (Ackers, 2002; Blyton & Turnbull, 2004). Dolayısıyla neo-liberalizmin ve onun yarattığı kuralsızlıkların ilelebet sürdürülemeyeceği çok açıktır ve bunun nasıl tersine dönebileceği halen Kelly'nin (1998) çalışmasında açık bir şekilde gösterilmektedir.

Kelly'nin teorisindeki bir başka gerilimli alan liderlik ağırlıklı bir yaklaşıma sahip olduğu yönündeki eleştirilerdir. Hatta Fairbrother'a (2005) göre Kelly'nin teorisi aşırı vanguard bir karaktere sahiptir ve "Kelly haklıysa liderler yönetecek ve biz yönetileceğiz" şeklinde ağır bir eleştiride bulunmaktadır. Kelly (2018) bu eleştiriye cevap verirken, Fairbrother'ın çeşitli çalışmalarına göndermede bulunur ve onun sendika bürokrasisinden ne kadar nefret ettiğini dile getirir. Açıkçası Fairbrother'ın eleştirisi büyük ölçüde haksızlık içermektedir. Zira Kelly'nin gerek endüstri ilişkileri teorisini eleştirirken, gerekse post-modern teorinin kolektivizmin düşüşü ile ilgili hipotezlerini boşa düşürürken belki de Fairbrother'dan çok daha yararlı bir şekilde işçi kolektivizmi ve çıkar çatışması konularını ele almıştır. Kelly'nin sendikal demokrasi konusunu özel olarak ele almadığı doğrudur. Fakat, teori dikkatli okunduğunda, ortaya atılan görüşlerin en az yarısının öznel koşulları değiştirmek üzerine kurulu olduğu görülecektir. Yani Kelly'nin ayırt edici görüşü, liderlik mekanizmasıyla her şeyin çözülebileceği değil, liderlik mekanizmasında değişiklikler olmaksızın herhangi bir sonuç alınamayacağı gerçeğidir.

Teori, sıralı bir mobilizasyon sürecini öngörmesi ve kendiliğinden gelişen ve tabandan gelen (grass-roots) kolektif eylemleri açıklamadaki yetersizliği ile de tartışmaya açıktır (Atzeni, 2010). Bu bağlamda, özellikle, liderlik ile takipçileri arasındaki karmaşık ilişkileri göstermekte de yetersiz kaldığı söylenebilir (Beirne, vd., 2019). Gerçekten de başlangıçta liderlik olmaksızın da kolektif eylemler meydana gelebilmektedir ve adaletsizlik zaman ilerledikçe yapılandırılabilir. Atzeni'nin (2009, 2010) ele aldığı örnek olaylarda, Kelly'nin şemasının tersine mobilizasyonların mümkün olabileceği görülmektedir. Öte yandan, ilginç bir şekilde Kelly'nin mobilizasyon aşamalarının tümü bu süreçte çeşitli şekillerde ortaya çıkmaktadır. Yani Kelly, adaletsizlik, çıkar tanımlaması, sosyal kimlik, kolektif yetkinlik inancı, liderlik, fırsatlar ve tehditler, fayda maliyet hesabı ve bunların sonunda kolektif eylem yapılıp yapılmayacağına karar verilmesi gibi her durumda geçerli sıralı bir mobilizasyon sürecini öngörmesiyle yanılmıştır. Fakat bütün bu süreçlerin mobilizasyon sürecinde eksiksiz göstermesiyle önemli bir katkı yapmıştır.

Bir başka gerilimli alan, Kelly'nin bireysel adaletsizlik hissini mobilizasyon sürecinin merkezine yerleştirdiğinin iddia edilmesidir (Martin, 1999). Bu eleştiri tamamıyla doğrudur fakat herhalde bu eleştiri yapanlar, kolektif eylem teorilerinin zaten tek tek bireylerin kolektif eyleme niçin katıldıklarını araştırdığını unutmaktadır (bkz. Buechler, 2000; Jenkins, 1988; Morris & Herring, 1984). Kelly'nin yaptığı şey, bireysel adaletsizlik hissini nasıl olup da kolektif eyleme dönüştüğünü (veya dönüştürmediğini) göstermesidir. İnsanlar kolektif eylem yaparken, onları oraya getiren etmenlerin neler olduğunu bilmek gerekir. Kelly'nin bir kolektif eylem teorisini uyarlayarak teorisini inşa etmesinden dolayı böyle bir yöntem izlemesi son derece doğal görünmektedir. Öte yandan, Kelly'nin adaletsizliğin sınırlı bir tanımıyla yetindiği ve bu anlamda, özellikle kadın işçilerin çeşitli eşitlik taleplerini ihmal ettiği doğrudur (Beirne vd., 2019).

Öne çıkan bir diğer eleştiri, Kelly'nin koşulları çok fazla önemseydiği ve işçileri fırsatçı birer militan olarak gördüğünün iddia edilmesidir (Martin, 1999). Oysa işçilerin fırsatçı militan olduklarını veya olmadıklarını söylemek, tek başına bir şey ifade etmemekle birlikte, işçilerin (veya insanların) fırsatları ve tehditleri (dolayısıyla koşulları) gözetmediğini söylemek mantık dışıdır. Doğrusu, fırsatlar ve tehditler, üstü açık ya da örtülü bütün endüstri ilişkileri yazınının odağıdır. İster çoğulculuk ister radikalizm isterse de daha güncel stratejik seçim teorisine gibi yaklaşımları ele alın, hatta bu yaklaşımlara eşit mesafede olan bir ders kitabını okuyun, bütün meselenin fırsatlar ve tehditlerle ilgili olduğunu açık-seçik görebilirsiniz. Nitekim alanla ilgili yapılan bütün inceleme, araştırma ve değerlendirmeler devletin, işverenlerin ve işçilerin sahip oldukları gücü hangi koşullarda, nasıl ve hangi biçimlerde kullandığını veya kullanması gerektiğini söylemekten fazlasını yapmamaktadırlar. Dolayısıyla yapılan bu eleştirinin büyük ölçüde haksız olduğunu söylemek mümkündür.

Teoriye yapılan eleştirilerden en yapıcı ve anlamlı olanlardan birisi, Kelly'nin örgütlenme ve mobilizasyon kavramlarını birbirinin yerine kullandığı ve bunların aslında birbirinden farklı olduğu yönündeki görüştür (Holgate vd., 2018). Açıkçası, RIR baştan sona okunduğunda, özellikle işçi kolektivizminin yeniden nasıl görünür olacağı ve böylece yeniden canlanmasının tam olarak nasıl mümkün olacağı ile ilgili (kitapta her ne kadar çok önemli katkılar yapılsa da) belirli bir muğlak alanın kaldığı göze çarpmaktadır

(Gall, 1999). Bu bakımdan, McAlevey'in (2016) örgütlenme ve mobilizasyon kavramlarını birbirinden ayırması önemlidir ve doğrusu eğer bu ayrım sağlıklı bir şekilde yapılabilirse, sendikaların daha yerinde bir strateji ile harekete geçmesinin önü açılabilir (Holgate vd., 2018). McAlevey'in çalışması, mobilizasyon ile örgütlenmenin birbirinden ayrılmasında ciddi bazı problemler içerse de<sup>2</sup>, özellikle derinlemesine örgütlenme (deep organizing) kavramını öne çıkarması ve burada tabanda örgütlenmeyi, organik liderliği (genellikle görünür ve formel olmayan liderlik tipi) ve işçilerin kendi kendisini örgütlemesini öne çıkarmasıyla, RIR'de eksik kalan bazı noktaları giderme potansiyeli taşımaktadır (Holgate vd., 2018).

#### **4. Tartışma ve Sonuç**

Görüldüğü üzere, John Kelly'nin teorisi olumlu/olumsuz olarak halen tartışılmaktadır. RIR'nin yirminci yılı dolayısıyla *Economic and Industrial Democracy* dergisinde çıkan özel sayıda, kitabın yayınlanmasının hemen ardından başlayan eleştiriler neredeyse aynen devam etmiştir. Pek muhtemeldir ki bu tartışmalar kolaylıkla son bulmayacaktır. Zira kronik hastalıklarına rağmen neo-liberalizmin acayip ölümsüzlüğü devam etmektedir. Neo-liberalizmin devam etmesi bir yandan Kelly'yi boşa düşüren bir gelişme gibi dursa da, diğer yandan Kelly'nin argümanlarının devamlı taze kalmasını sağlamaktadır.

Sendikaların yeniden canlanamamasının sorumlusu mobilizasyon teorisi midir? Bu sorunun şu sorudan hiçbir farkı yoktur: Kapitalizmin henüz yaşıyor olmasının sorumlusu Marksizm midir? Çok açıktır ki, Kelly uzun dalgalar teorisine dayanarak sendikal canlanmanın mümkün olabileceğini düşünmüştür. Öte yandan endüstri ilişkilerini çatışma ve işbirliğinin bir arada olduğu asimetrik bir güç mücadelesi olarak tanımlamıştır (Kelly, 1998). Yani dalganın tersine dönmesi, ancak ve ancak aktörlerin tutum ve davranışlarındaki değişimle mümkün olabileceğini ortaya koymuştur. Bu noktada sorulması gereken soru, daha önce sorulan değil, "aktörlerin tutumları 1990'lardan beri değişmiş midir?" şeklinde olmalıdır. Hükümet ve işverenlerin politikaları, istisnalar bir tarafa bırakılırsa, neo-liberalizm ve tekilcilik ekseninde devam etmektedir. Peki, işçi sınıfı ve sendikalar ne yapmaktadır?

Bazı sendikaların örgütlenme birimi kurdukları ve mobilizasyon teorisini rehber edindikleri bilinmektedir. Fakat bu gösterge teorinin hakkıyla ve tümüyle uygulandığını gösterir mi? Ayrıca, örgütlenme akademisini kurduğunda büyük bir heyecan yaratan TUC (Trade Union Congress), aynı zamanda ilk kez (örgütlenmenin tam tersi bir strateji olan) paydaşlığın ilkelerinin de çerçevesini çizen bir sendika değil mi? Dolayısıyla, farklı sendikalar arasında farklı stratejiler uygulandığı gibi aynı sendikada da farklı stratejiler izlenebilmektedir ve mobilizasyon teorisinin hakkıyla uygulandığı sendikalar ancak istisna olarak kalmaktadır (bkz. RMT örneği, Darlington, 2009a, 2009b, 2018).

---

<sup>2</sup> McAlevey (2016: 23-54) örgütlenme ve mobilizasyon kavramlarını birbirinden ayırırken, mobilizasyon kavramını son derece sınırlı bir şekilde ve sadece materyal gereksinimlere dayanan ve tepeden aşağıya doğru işletilen bir süreç olarak tarif etmiştir. Bu yaklaşım biçimi, mobilizasyon kavramının son derece eksik ve hatta yanlış tanımlanmasına yol açabilir. Fakat McAlevey'in *derinlemesine örgütlenme ve organik liderlik* konularındaki girişimleri, farkında olmadan, Kelly'nin mobilizasyon teorisindeki bazı *görünmez* problemleri çözme potansiyeli taşımaktadır. Farkında olmadan denmesinin sebebi, McAlevey'in kitabındaki ikinci bölümün başlığı "Güç Toplumun İçinde Kazanılır, Masada Değil" olsa da, Kelly'ye hiç atf yapmadan kitabı yazmayı başarmasıdır.



İşçi kolektivizminin harekete geçmesi içinde bulunulan nesnel koşullarla son derece yakından ilgilidir. Kelly'nin uzun dalgalar teorisini kullanma şekli her ne kadar pek çok eleştiriye maruz kalsa da, uzun dalgaların olasılığı ile ilgili sormuş olduğu şu soru bile yeterince anlamlıdır: "Devlet ekonomi politikaları bağlamında sendikalara yeniden ihtiyaç duyabilir mi?". Kelly'nin bu soruyu sormuş olması, onun sadece nesnel koşullara odaklanan reaktif bir bakış açısına sahip olduğunu göstermez. Tam tersine gerek RIR'deki argümanlar, gerekse daha sonra yazdığı veya takipçilerince yazılan örgütlenme ve yeniden canlanma ile ilgili onlarca kitap ve makalede yeterince proaktif bir tutum sergilediği rahatlıkla görülebilir (sadece birkaç örnek için bkz. Badigannavar & Kelly, 2005, 2011; Darlington, 2009a, 2009b). Hatta sendika liderlerinin –başta örgütlenme stratejisi olmak üzere- mobilizasyon teorisinin önerilerini hayata geçirdiği takdirde, sendikaların kısa zamanda yeniden canlanacağı yönünde aşırı bir beklenti yarattığından bile söz edilebilir.

İşçilerin bir yandan sömürüye direnmek, diğer yandan sahip olduğu işin/gelirin devamını istemek gibi temel bir açmazı vardır (Kelly, 1998: 8). Bu durum, ister istemez çatışma ve işbirliğinin bir arada olduğu çelişkili bir mübadele ortaya çıkartır. İşçiler bu durumda, özellikle iyi bir örgütlenmeye sahip değillerse, ne sahip oldukları kaynakları ne de fırsatları ve tehditleri doğru değerlendirebilir. Dolayısıyla işçilerin kullanılan doğru bir iletişimle çıkarlarının ortak olduğu konusunda ikna edilmeleri gerekir. Bu ise enformel ya da formel her düzeydeki liderlik mekanizmasının doğru işletilmesiyle mümkün olabilir (Alinsky, 1971). Açıkçası bu görüşler, Marksist düşüncenin en çok şikayet ettiği meselelerden birisi olan sınıf bilinci eksikliğini düşündürmektedir. Kelly'nin teorisi, 2000'li yıllarda bu sorunun nasıl aşılabileceğini göstermesi bakımından da ayrıcalıklı bir konumdadır. Dolayısıyla mobilizasyon teorisi, kapitalist çalışma ilişkileri sürdüğü ve bu çelişkiler devam ettiği sürece eskimesi zor olan bir teori gibi durmaktadır.

#### **Kaynakça**

- Ackers, P. (2002). Reframing employment relations: The case for neo-pluralism, *Industrial Relations Journal*, 33(1), 2-19.
- Alinsky, S. D. (1971). *Rules for radicals: A practical primer for realistic radicals*, New York: Vintage Books.
- Atzeni, M. (2009). Searching for injustice and finding solidarity? A contribution to the mobilization theory debate. *Industrial Relations Journal*, 40(1), 5-16.
- Atzeni, M. (2010). *Workplace conflict: Mobilization and solidarity in Argentina*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Badigannavar, V., & Kelly, J. (2005). Why are some union organizing campaigns more succesful than others. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 515-535.
- Badigannavar, V., & Kelly, J. (2011). Partnership and organizing: An empirical assessment of two contrasting approaches to union revitalization in the UK. *Economic and Industrial Democracy*, 32(1), 5-27.
- Beirne, M., Hurrell, S., & Wilson, F. (2019). Mobilising for equality? Understanding the impact of grass-roots agency and third party representation, *Industrial Relations Journal*, 50(1), 41-56.

- Blyton, P., & Turnbull, P. (2004). *The dynamics of employee relations*, London: Palgrave Macmillan.
- Buecher, S. M. (2000). *Social movements in advanced capitalism*, Oxford: Oxford University Press.
- Castles, F. G. (2006). A race to the bottom?, In C. Pierson & F.G. Castles (eds), *The Welfare State Reader* (pp. 226-244), Cambridge: Polity Press.
- Crouch, C. (2011). *The strange non-death of neoliberalism*, Cambridge: Polity Press.
- Darlington, R. (2009a). Leadership and union militancy: The case of the RMT. *Capital & Class*, 33(3), 3-32.
- Darlington, R. (2009b). Organising, militancy and revitalisation: The case of the RMT. In G. Gall (ed.), *Union Revitalisation in Advanced Economies: Assessing the Contribution of Union Organising* (pp. 83-106). London: Palgrave Macmillan.
- Darlington, R. (2018). The leadership component of Kelly's mobilisation theory: contribution, tensions, limitations and further development, *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), 617-638.
- Fairbrother, P. (2005). Review article: G. Gall, union organizing. campaigning for trade union recognition. *Capital & Class*, 87, 257-262.
- Gall, G. (1999). What is to be done with organised labour, *Historical Materialism*, 5, 327-343.
- Gall, G. (2009). What is to be done with union organising?. In G. Gall (ed.), *Union Revitalisation in Advanced Economies: Assessing the Contribution of Union Organising* (pp. 1-16). London: Palgrave Macmillan.
- Gall, G. (2018). The Uses, abuses and non-uses of rethinking industrial relations in understanding industrial relations and organised labour, *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), 681-700.
- Gall, G., & Holgate, J. (2018). Rethinking industrial relations: appraisal, application and augmentation. *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), 561-578.
- Heery, (2018). Fusion or replacement? Labour and the new social movements, *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), 661-680.
- Holgate, J., Simms, M., & Tapia, M. (2018). The limitations of the theory and practice of mobilization in trade union organizing, *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), 599-616.
- ILO (2015). *Global wage report 2014-15*. Geneva: ILO.
- Jenkins, J. C. (1983). Resource mobilization theory and the study of social movements, *Annual Review of Sociology*, 9, 527-553.
- Kaufman, B. (2018). Rethinking industrial relations or at least the British radical frame. *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), 577-598.

Sadık KILIÇ

- Kelly, J. (1998). *Rethinking industrial relations: Mobilization, collectivism and long waves*. London: Routledge.
- Kelly, J. (2018). Rethinking industrial relations revisited. *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), 701-709.
- Kirk, E. (2018). The (re)organisation of conflict at work: Mobilisation, Counter-mobilisation and the displacement of grievance expressions, *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), 639-660.
- Martin, R. (1999). Mobilization theory: A new paradigm for industrial relations. *Human Relations*, 52(9), 1205-1216.
- McAlevey, J. (2016). *No shortcuts: Organizing for power in the new gilded age*, New York: Oxford University Press.
- Morris, A. & Herring, C. (1984). *Theory and Research in social movements: A critical review*, yy: Westview Press.
- Tilly, C. (1978). *From mobilization to revolution*. New York: Random House.