

KOLEKTİFTEN BİREYE İŞYERİNDE DAYANIŞMANIN DÖNÜŞEN ANLAMİ: NEGATİF DAYANIŞMA

Boran Ali Mercan¹

Öz

Bu makale negatif dayanışma tartışmasına bir ön-kavramsal giriş ve ampirik saha araştırmaları için belirli bir sorunsal hattı kurgulamayı amaçlıyor. Dayanışma, sosyolojik tahayyülde, benzerliklerini fark eden insanlar arasında ahlâki bağları, duygusal ortaklığı ve karşılıklılığı kuran bir davranış ilkesi olarak kavranır. Böyle olduğu sürece dayanışma pozitif niteliktedir. Geçtiğimiz yüzyılda iş-çalışma ilişkileri bağlamında dayanışma iş yerinde ekonomik temelli kazanımların ulusal ölçekte politik haklara dönüşümünde önemli rol oynamıştır. Ancak geldiğimiz safhada, işçi ve fabrika imgesine dayalı emeğin kolektif niteliği neoliberal yönetim ideolojileri ve dijital teknolojilerin etkisiyle küresel ölçekte parçalanmış ve bireyleşmiştir. Sürekli ve aşırı çalışmaya karşı tepki bireysel, içe-dönük ve pasif niteliktedir. Makale, işin-çalışmanın dönüşümü neticesinde ortaya çıkan koşullarda negatif olarak tanımlanan yeni bir dayanışma türünün tezahürüne dikkat çekmektedir. İlgili yazında negatif dayanışma işin maddi ve sembolik getirisinin olmadığı koşullarda düşük ücret, güvencesizlik ve anlamsızlığa katlanma mecburiyetinden türeyen hınç ve öfkenin potansiyel müşterekleri aşındırıcı etkisi bağlamında tartışılmaktadır. Günümüz iş-çalışma ilişkileri ve iş yeri sosyalliklerini kavramak adına negatif dayanışma, üzerinde düşünülmesi ve ampirik olarak araştırılması gereken bir sosyal sorun alanıdır.

Anahtar Sözcükler: Negatif Dayanışma, İş-Çalışma, Otonomi, Küreselleşme, İşin Anlamı, Yönetim İdeolojileri.

¹ Doç. Dr., Ankara Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mercan@politics.ankara.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1125-7528

FROM COLLECTIVE TO INDIVIDUAL THE SHIFTING MEANING OF WORKPLACE SOLIDARITY: NEGATIVE SOLIDARITY

Abstract

This article offers a pre-conceptual introduction and outlines an empirical research trajectory on negative solidarity. In sociological imagination, solidarity is conceived as a moral principle that forms collectives through bonds, shared emotions and reciprocity among individuals who recognize their similarities. As such, solidarity is inherently positive. Over the past century, in work–labour relations, solidarity has transformed workplace economic gains into national political rights. The collective nature of labour, however, rooted in the image of worker and factory, has been globally fragmented and individualized under neoliberal organisation ideologies and digital technologies. Responses to perpetual and excessive work have become individualistic, inward-looking and passive. The article draws attention to the emergence of anew negative form of solidarity that manifests under conditions resulting from the transformation of work–labour. Negative solidarity reflects the corrosive effects of resentment and anger arising from the compulsion to endure low wages, insecurity, and meaninglessness, undermining potential collectives and commons. Negative solidarity represents a social question that requires reflection and empirical investigation to better understand contemporary labour relations and workplace sociabilities.

Keywords: Negative Solidarity, Work, Autonomy, Neoliberalism, New Organisation Ideologies.

GİRİŞ

Modern kapitalist toplumda iş yeri ideolojik bir mekândır (Glynos, 2008; Walkerdine, 2002; Gabriel, 1995; Lok & Willmott, 2014). Yönetim ideolojisi ve söylemleri azami ölçüde performans gösterecek işçi-çalışan özelliğinin mümkün koşullarını oluşturmayı hedeflemektedir. İnsanı kaynak olarak gören anlayış çerçevesinde iş yerinde güdüleme ve duygu yönetimi gibi tekniklerin amacı performansı yüksek özelliğin oluşumudur. Ancak yönetim idealleri ile çalışanların içsel algı ve tutumları arasındaki farkı ifade eden sinizm, yönetim açısından, bir maliyet unsuru olarak belirir (Fleming & Spicer, 2003). Böylece, son dönemlerde, 'sahicilik' ve 'sadece kendin ol' gibi söylemler iş ve özel yaşam arasındaki ayrımları kaldırarak insan *kaynağını* daha fazla işe dahil etmeyi hedefler (Fleming, 2009, 2017a, 2017b). Kılık-kıyafetten oturup-kalkmaya iş yerinde önceden belirlenmiş katı ve resmi davranış kuralları yerine; iş yerinde gayri-resmi ilişkiler, duyguların açıkça deneyimi ile sözüm ona hoşgörü ve iş yeri serbestisinin, ağırlıklı olarak hizmet ve bilişim sektöründe orta kademe yönetici ve çalışanların iş tecrübesinde yer ettiği görülmektedir (Fleming, 2009: 16–35). Kısa dönemli iş sözleşmeleriyle otonom, risk alan, sadece işine bağlı, atomize bireyler olarak daha çok ve azimle çalışan insan tipi, formel baskının kalktığı ancak böyle bir iş ve iş yeri kurgusuyla düşünülebilir.

Ancak geline aşamada, küresel kapitalist üretimin toplumsal ilişkileri ve yeni yönetim ideolojileri insanları çalıştırmakta zorlanıyor. Pandemi süreci ile sonrasında, iş-özel yaşam ve iş yeri-ev ayrımına dayalı geleneksel dikotomik zaman-mekânsal farklılaşmanın giderek çözünmesiyle birlikte iş ve yaşam arasındaki denge radikal anlamda sarsıldı. Dijital teknoloji ve artan otomasyon kullanımı neticesinde her an ve her yerde ulaşılabilir ve denetlenebilir olma hali ile sürekli ve sonu gelmeyen bir mesainin ortaya çıkışı insan kapasitesinin maddi olanaklılığını sınırlarına dayandırdı (cf. Burger, 2020; Gerstel & Clawson, 2020; Berg et al., 2014). İktidarın yaşamı iş ekseninde kuşatıcılığı karşısında direnişin ortadan kalktığını söylemek mümkün değil. Tam da direnişi iktidara içkin bir düzlemde kavramamız gerektiğini işaret eden bir momentteyiz. Ancak on dokuzuncu ve yirminci yüzyıl toplumsal hareketlerinin gövdesini oluşturan kolektif sınıfsal mücadele pratikleri ve kurumlarının dışında, farklı formlarda birey eksenli direniş biçimleri gözlemliyoruz. Bu bağlamda, sessiz istifa (*quiet quitting*), iş yerinde asgari çabayla yalnızca iş tanımlarında belirtilen görevleri yerine getirmek (Mahand & Caldwell, 2023); sessiz çekilme (*silent retreat*), gönüllü çaba ile ilave sorumluluk almaktan kaçınmak (Saks, 2006; Rich et al., 2010); kurala göre çalışma (*work-to-rule*), belirtilen görevlerin dışında başka bir işi yapmamak (Gall, 2013); bilgi gizleme (*knowledge hiding*), bilgi ve uzmanlığı çalışma arkadaşlarıyla paylaşmaktan imtina etmek (Connelly et al., 2012); zoraki uyumluluk (*reluctant compliance*), verilen talimatları yalnızca teknik uygunluğu gözeterek uygulamak ve işin doğasının gerektirdiği katkıyı vermekten kaçınmak (Detert & Edmonson, 2011); gölge liderlik (*shadow leadership*), resmi liderlik rolleriyle sorumluluklarını reddederken sadece gayri resmi olarak iş süreçlerini yönlendirmek (Alvesson & Sveningsson, 2003; Raelin, 2011); sessiz boykot (*silent boycott*), üretilen ürün ve süreçler hakkında açık

eleştiri yapmaksızın ilgili ürün ve süreçleri kullanmamak ve şirket politikalarına uymamak (Sun et al., 2020; Budd, 2010; Morrison & Milliken, 2000) gibi pratikler çalışanların iş yükü, fazla çalışma ve iş-yaşam dengesi(zlığı)ne karşı atomize bireyler olarak geliştirdikleri pasif direniş türlerini açıklamak adına kullanılıyor.

Örgütsel davranış ve endüstri-örgüt-çalışma psikolojisi disiplinlerinin çalışanların iş yerinde uyumsuz davranışlarını açıklamaya yönelik geliştirdiği kavramsal dağarcık kolektif temelde ve dışa-dönük bir direniş tarzı yerine, birey eksenli ve içe-dönük bir tepkiselliğe işaret ediyor. Atomize birey baş edemediği koşullar karşısında pes ederken, tepkisini sorumluluklarını asgari düzeyde yerine getirerek ve otoriteyle yüzleşmekten kaçınarak ortaya koyuyor. Çok çalışmak yerine gerektiği kadar çalışmak ve psikolojik bir içe-göçüş (*implosion*) hali sadece öznel psişik bir dram olmanın ötesine geçerek birey eksenli bir baş etme taktiğine dönüşüyor. Böylece otonom, risk hesaplayan, rekabetçi ve maddi kazanç odaklı bireysel davranışların yapılandırıldığı iş yerinde kolektif dayanışma ve direniş, küresel kapitalist iş yerinde artık kurucu bir eksik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu makale pasif-bireysel-içe-dönük direniş sorunsalından hareketle çağdaş iş yerinde dayanışmanın imkân ve niteliğini tartışmaya açıyor. İlgili yazında farklı düzey ve kategorilerde tartışılan dayanışma kavramı temelde ‘belirli bir açıdan benzerliklerini fark eden’ (Prainsack & Buyx, 2018) insanların ‘biz-düşüncesine’ (*we-thinking*) (Laitinen & Pessi, 2015:6) dayalıdır. Ancak ‘bizi’ oluşturanlara karşı özgeci bir sorumlulukla motive olduğu ve karşılıklılık (*reciprocity*) ilkesiyle yürütüldüğü ölçüde, dayanışma toplumsal bir tutkal işlevi görür. Dayanışma düşüncesinin Hobbes’un siyasal birlik ve düzen görüşünü sosyolojikleştirmeye çalışan Tönnies ([1887] 2001) ve Durkheim ([1893] 2013) tarafından kavramlaştırıldığını görüyoruz. Her iki yazar için de dayanışma, kişinin mensubu olduğu toplulukla kurduğu bağ ve aidiyet hissine atıfta bulunur. Ancak iş-çalışma eksenli dayanışma Durkheim’in ([1950] 2003) düşüncesinde belirgin bir yer edinir: Bireyleri modern topluma ve dolayısıyla birbirlerine bağlayacak olan şey iş bölümünde üstlendikleri mesleki farklılıklar—bireylerin yaptıkları farklı işlerdir. İş bölümü ve geniş anlamda ‘emeğin toplumsal örgütlenişi’ çalışma pratiğini merkeze alarak mesleki temelde ahlaki bağlar üretir (Smith, 2015).

İş ilişkileri ve emek sürecinin çalışanlar arasında bir yoldaşlık ve topluluk hissi oluşturduğuna ilişkin çok sayıda çalışma mevcuttur (e.g. Hochschild, 1997; Marks, 1994; Fine, 1986). Ancak neoliberal piyasa düzeni hem örgüt yapı ve işleyişine hem de üretim örgütlenmesi ve emek süreçlerine nüfuz ederek çalışanlar arasında dayanışmayı parçalayan anomik-kuralsız bir durum yaratmıştır (Courpasson et al., 2021; Tassinari & Maccarrone, 2020; Sayer, 2015; Courpasson et al., 2012). 1990’larda şirketi bir aile ve işi ise takım çalışması olarak kurgulayan örgüt kültüründen (Kunda, 1992; Casey, 1995), 2000’lerde ‘sadece kendin ol’ (Fleming, 2009) gibi söylemlere geçiş iş yerinde işçi dayanışmasını zayıflatmaya ve parçalamaya yönelik neoliberal yönetsel stratejilerdir. Öyle ki esnek uzmanlaşma ve Fordizm-sonrası üretim örgütlenmesi, mavi yaka-proleter emek süreçlerinde artan otomasyon

kullanımı ve genel amaçlı tezgâhlarda az sayıda ancak görece vasıflı işçi istihdamı ile küçük ve orta ölçekli atölye tipi üretimi küresel meta zincirlerinde hâkim kılmıştır (Nichols & Suğur, 2004; Özşuca & Toksöz, 2003). Artan otomasyon ve enformasyon teknolojileri, benzer biçimde, beyaz yaka–orta sınıf büro emek süreçlerinde işlerin doğasını a–tipikleştirmiştir. Fordizm-sonrası hizmet üretimi, yüz yüze etkileşim ve bilgi–duygu–anlam manipülasyonu ile beceri ve ehliyet sahipliğini sınıf içi parçalanmaya yol açacak şekilde mesleki fark olarak öne çıkarmıştır (Edgell & Granter, 2019: Bölüm 6 ve 7). Günümüz iş yerinde aşırı-bireyselleşme sorununun kökeni tam da burada yatmaktadır. Böylece, işin kolektif doğasına tezat biçimde, günümüz örgüt kültürü ve yönetim ideolojileri iş yerinde ‘kendin ol’ (Fleming, 2009; Fleming & Sturdy, 2011), sahlilik (*authenticity*) ve özgürlük talebi (Fleming, 2014) gibi stratejik söylemleri kullanarak çalışanları tekil bireyler statüsünde birbiriyle rekabete teşvik edebileceği maddi zemini bulmuştur.

Yeni yönetim ideolojileri (stratejik insan kaynakları vb.) yeni çalışma yöntemleri (*Kanban, Scrum, agile, lean, vb.*) ve değerleri (kalite, sinerji, holizm, vb.) geliştirirken Fordist rejimden kalan son unsurları da ortadan kaldırmıştır. Nitekim, neoliberal yönetim ideolojileri ve örgüt kültürü üzerine yazın kişisel tercih ve stil çerçevesinde farklı olmanın ve otantik bir kendilik deneyiminin iş yerinde tecrübesine işaret ederek örgütsel kontrol ve gözetime karşı direniş geliştirmenin zorluğuna dikkat çeker (Fleming, 2009; Fleming & Spicer, 2014; Fleming & Sturdy, 2011; Willmott, 2013). Öte yandan, neoliberal yönetim ideolojilerinin kuşatıcı etkisine karşı eleştirel akademik yazın, bireyci ve rekabetçi örgüt ilişkilerinin anomik niteliğinin alternatif direniş ve dayanışma formları yaratabildiğini de vurgular (Sanson & Courpasson, 2022; Courpasson et al., 2021; Courpasson et al., 2012; Courpasson et al., 2016). İlgili yazın, çalışanların anomik örgüt ve iş yeri koşullarında bile dayanışma kurabildiklerini ve nesnel–maddi çıkarlara indirgenemeyecek bir etik ve ahlâki sorumlulukla iş yerinde dayanışma sergileyebildiklerini ileri sürmektedir.

Ancak bu makale negatif dayanışma olarak tanımlanan yeni bir kavram ve tartışma hattı ekseninde neoliberal örgüt kültürü ve yönetim ideolojilerinin etkisini incelemeyi amaçlıyor. Son dönemde öne çıkan negatif dayanışma sorunsalı, esasında, Durkheim tarafından yürütülen genel dayanışma tartışmasının bir parçasıdır. Durkheim dayanışmanın ilk bakışta çelişkili gibi görünen negatif yönünü, bireyler toplamının bir toplum olamama hali olarak tanımlar ve bu nedenle negatif dayanışma türünün gerçek bir dayanışma olmadığını belirtir; kavram mekanik veya organik türde pozitif dayanışmanın olmadığı durumu ifade eder (Durkheim [1893] 2013). Negatif dayanışma kişilerin maddi kazanç elde etmek adına herkesle mücadeleye girdiği Hobbesçu bir doğa durumunu imler. Bu noktadan hareketle, negatif dayanışma, benzer tecrübe ve çıkarlara dayalı ortaklığın iş uzamında (iş yerinde) kolektiften geriye kalan bir fenomen olarak tartışılmaktadır (Read, 2024). Kavram, herkesin birbiriyle rekabet ettiği bir ortamda işin maddi getirisinin düşüklüğüne rağmen, kişinin başka çaresi olmadığı için düşük ücret ve kötü çalışma koşullarına katlandığı bir durumun psikososyal niteliğini tanımlar. Ancak

ilgili durumun negatif ortaklaşma yönü, işin kötü koşullarına katlanma halinden türetilen öz saygı ve benlik değerinin benzer durumda olanlara karşı öfke ve hınca dönüştüğü bir algı ve ilişkilene sürecinde belirir ve bu durum giderek yaygınlık kazanmaktadır (Read, 2024; Franz, 2021). Bu bağlamda makalenin amacı, kategorik emek-sermaye karşıtlığında emek gücü olarak kısıtlanan insan varoluşunun akıbetine yönelik karamsar bir tutum takınmak değil. Aksine, neoliberal yönetim ideoloji ve teknolojilerinin şekillendirdiği iş–çalışma uzamında, izole edilen ve yalnızlaştırılan bireylerin kolektiften geriye kalan anlam örüntülerini anlamak adına geliştirilen bir kavramı çözümlemek ve muhtemel araştırmalar için bir sorunsal hattı belirlemektir.

Öncelikle, dayanışmanın teorik temellerinden başlayarak kavramın Tönnies ve Durkheim’ın görüşleriyle nasıl şekillendiğini tartışacağım. Ancak düşünürlerin fikirlerinin mümkünlik koşullarını oluşturan erken modern–endüstriyel dönem ile geç modern, küresel kapitalist çağ arasında tarihsel ve bağlamsal açık bir fark söz konusudur. Bu nedenle dayanışmanın kolektiften bireye, pozitiften negatife dönüşümünü kavramak adına kapitalist üretim örgütlenmesinin mantığı ve emeğin değişen sorumluluğunu incelemeyi gerekli görüyorum. Dayanışmanın dönüşümünü tarihsel ve toplumsal bağlamıyla birlikte okumak, düşünürlerin fikirlerinin politik sonuçlarını da görmeyi mümkün kılmaktadır. Son olarak, küresel kapitalist işin doğası ve neoliberal yönetim ideolojilerinin etkisi altında emeğin aşırı-sorumluluğu ile değersizliğini irdelleyeceğim. Son bölümde, günümüz iş–çalışma uzamında aşırı sorumluluk ve değersizlik tartışması negatif dayanışma kavramında içerilen öfke ve hınc gibi duygulanımların kurucu rolünü anlamak adına önemli bir zemin sunacaktır.

1. DAYANIŞMANIN TEORİK TEMELLERİ

Etimolojik açıdan incelendiğinde dayanışma Latince kökenli bir kelimedir; *obligatio in solidum* Roma Hukukunda borçtan doğan müşterek sorumluluğu ifade eder. Roma Hukukundan türeyen Latince kelime Fransızca *solidarité* kelimesine anlam verir; *solidarité* 1765 tarihli *Ansiklopedi*’de ve 1804 tarihli Napolyon’un Medeni Kanunu’nda yer alır (Laitinen & Pessi, 2015:1). Ancak terim 1840’lı yıllarda Almanca ve İngilizceye de intibak etmekle kalmamış; yükselen işçi hareketi tarafından politikleştirilerek kullanılmıştır (Laitinen & Pessi, 2015: 7). Eşitsizlik ve adaletsizliklere karşı toplumsal hareketlerin sloganı haline gelmiştir. Terim, öncelikle August Comte tarafından insanlık dini gibi metafizik görüşlerine bir dayanak olmuş; daha sonra sistematik biçimde Émile Durkheim ([1893] 2013) tarafından kavramlaştırılmıştır. Sözcük duygusal ve normatif açıdan motive olmuş karşılıklı bir destek durumunu ifade edecek şekilde zamanla geniş anlamda kullanılmıştır. Ancak dayanışma hem betimleyici hem de normatif yöne sahip bir kavramdır. Betimleyici temelde, dayanışma farklı büyüklüklerde insan gruplarının üyeleri arasında kurulan bağı (*bond*) ifade eder. Bununla birlikte eylem, motivasyon ve tutum gibi sosyal psikolojik fenomenler dayanışmayı mümkün kılan eğilimler olarak tanımlanabilir. Normatif temelde, dayanışma, kaos ve çatışma durumlarıyla karşıt anlamda, toplululuk içi düzeni ve ahlâki–normatif toplumsal entegrasyonu tanımlamak için kullanılır. Normatif yönüyle

dayanışma insanların zorla ya da kişisel çıkarları gereği değil; gönüllü olarak bir arada durduğu düzendir (Laitinen & Pessi, 2015: 2).

Dayanışma mikro ve makro düzeyde (Lindenberg, 1998); bir yükümlülük ya da eylem motivasyonu, duygu veya ilişki tarzı olarak; adalet nosyonu ile ilişkisi bakımından; eşitlik ve karşılıklılık davranışı bağlamında; yahut tanımlandığı epistemik ilişkinin değişen kurgusuna göre farklı şekillerde kavramlaştırılabilir (Scholz, 2015). Keza ahlâki–dinsel bir dayanışma olabileceği gibi ‘insani dayanışma’ (Chouliarakis, 2013; Rozakou, 2017), ‘sivil’ ve ‘siyasal dayanışma’ (Scholz, 2008) türleri de tartışılmaktadır. Ancak, ‘belirli bir açıdan benzerliklerini fark eden’ (Prainsack & Buyx, 2018) ve ilgili benzerliği sahiplenilen insanlar arasında dayanışma, tanımlandığı hemen her durumda, temelde karşılıklılık (*reciprocity*) varsayımıyla ortak grup üyeliğini ve belirli bir grubun normlarına uygun davranışı gerektirir (Laitinen, 2015; karşılıklılık gerektirmediğine dair cf. Prainsack & Buyx, 2018); bu nedenle de Polanyici anlamda toplumsala gömülü (*embedded*) bir kavram olarak anlaşılmalıdır.

Genelleştirilmiş türde karşılıklılık (*generalized reciprocity*) biz–düşüncesini soy bağı temelinde oluşturan hane içi aile ve/veya yakın akrabalar arasında ‘yardım’, ‘cömertlik’, ‘iyilik’, ‘paylaşmak’ ve ‘hediye’ benzeri maddi destekler için karşılık beklenmeyen; karşılık verildiği takdirde verilen ile alınan arasında eşdeğerlik ölçütü ve zaman kısıtı aranmayan; uzun dönemli bağları güçlendirmeye yönelik antropolojik bir davranış ilkesidir (Sahlins, 1972: 193–4; özellikle bkz. Mauss [1950] 2002; Polanyi [1957] 2001). Bu yönüyle karşılıklılık pozitif bir ilişki türüdür ve toplumu meydana getiren ortaklık dokusunun kurucu unsurlarından biridir (Rozakou, 2016). Buna göre, toplumsal dayanışma, ‘belirli norm ve değerleri karşılıklı olarak benimseyip paylaşarak ya da ortak bir amaca katkıda bulunarak’ gerçekleşen ve böylece ‘insanları bir arada tutan bir bağ’ ise karşılıklılık davranış ilkesi de dayanışma bağlarını kurarak toplumu bütünleştirir (Komter, 2004: 2; cf. Polanyi [1957] 2018). Ancak dayanışmayı merkeze alarak toplumsal birlikteliği açıklayan tartışmaların özellikle sosyolojik düşünce ve tahayyülle derinleştiği görülmektedir. Negatif dayanışma çözümlemesini yapabilmek için dayanışma kavramının Tönnies ve Durkheim’cı temellerine inmek, modernlik–öncesi ve modernlik–sonrası toplum fikri tartışmalarına göz atmak gerekmektedir.

1.1 Organikten Mekaniğe Toplumsal Bağların Dönüşümü

Dayanışma tartışmasının pozitif ve negatif yönü, *sosyali* teorize etmeye çalışan düşünürlerin fikirlerini mümkün kılan, etkilendikleri ve diyalog halinde oldukları başka bir düşünürün, Thomas Hobbes’un, birlik ve düzen tartışmasından türer. Öyle ki herkesin kendi çıkarını düşündüğü yerde ortak yararın nasıl üretileceği sorunsalını doğal hukuk ve sözleşme teorileri çerçevesinde tartışan 17. ve 18. yüzyıl siyaset felsefesi, sonraki yüzyıllarda gelişecek sosyoloji disiplininin toplumsal dayanışma çözümlemelerine zemin hazırlamıştır. Bu bağlamda, heterojen, parçalı ve dağınık bir kalabalıktan örgütlü siyasal birliğin nasıl türetileceği sorusuna yanıt arayan Hobbes, ileri sürdüğü egemenlik

yaklaşımıyla siyasal teoriyi derinleştirdiği ölçüde bir toplum teorisine de kapı aralar (Aytaç, 2011). Toplumu kuran dayanışmanın varlığı ve yokluğu, dolayısıyla “bir toplum var mı, yok mu?” sorusu, aslında siyaset felsefesinin kadim sorunsalına tekabül eden teklik ve çokluk geriliminden türer.

Hobbes’un egemenlik teorisinin radikal yönü, Hristiyan öğretisinin ezeli ve ebedi uyumlu–harmonik cemaat tahayyülünün aksine, insanların toplum–öncesi varoluş durumlarını sürekli bir çatışma hali olarak düşünmesinden ileri gelmekteydi. Hobbes’un ([1651] 2007) benzer akıl gücü ve arzulara sahip insanların kaçınılmaz olarak birbiriyle rekabete sürükleneceği ve nihayetinde şiddetli bir ölüm ihtimalinin belireceği hipotetik doğa durumu sürekli bir savaş haline tekabül ediyordu. Böyle bir sürekli savaş halinin katlanılamazlığı, insanların bir araya gelerek sözleşme yapmak suretiyle haklarının bir bölümünü yaşamlarını güvence altına alacak üstün bir egemene (Leviathan’a) devretmesiyle sonuçlanmıştı. Toplumsal düzen bir sözleşmeyle ortaya çıkmış ve düzeni bozanların yaşam hakkı üzerinde söz sahibi olacak bir egemenin varlığıyla teminat altına alınmıştı. Böylece Hobbes’un hipotetik doğa durumu, siyasal örgütlenme ve toplum fikrinin oluşumunda insanlar arası uzlaşının bir noktada kaçınılmaz olduğunu ortaya koymuştu. Ferdinand Tönnies, *Gemeinschaft und Gesellschaft* ([1887] 2001) adlı eserinde, Hobbes’un sözleşmeyle kurulan ancak bir egemene tabi toplum düzeni fikrinden esinlenerek, doğa durumundan toplum yaşamına geçişi sosyolojikleştirdi. Alman romantizminin de etkisiyle gönüllü ve samimi duygusal bağların mevcut olduğu kırsal toplumsal dokuyu yücelten Tönnies, toplum düzeninin merkezi otorite ve rasyonel–bürokratik kurumlarla güvence altına alındığı modernite koşullarının mekanikleştirici etkisini bir tür Leviathan olarak gördü.

Buna göre, Tönnies, toplumsal düzen ve insani bağları bir egemenin zorlayıcı gücünün eseri olarak değil, bireyler arası insani ilişkilerin doğasını dikkate alarak açıklar. Toplumsal ilişki örüntüleriyle insan psikolojisini birlikte ele alan Tönnies, bireylerin davranışlarını içgüdüsel–kendiliğinden, duygusal ve doğal–özel irade (*wesenwille*) ile hesaplayıcı, yüzeysel–çıkar merkezli ve soyut–rasyonel irade (*kürwille*) olmak üzere iki tür iradeye dayandırır ([1887] 2001:95–175). Çıkarıcı ve rasyonel, bu anlamda duygularından arınmış, mekanik insan tipinin zuhur ettiği modern toplumların ortaya çıkışı, bireyler arası ilişkileri belirleyen insan doğası ve davranışlarının değişiminden kaynaklanır. Toplumsal farklılaşma da bu davranış değişimlerinden ileri gelen iki toplumsal bağ tipi olarak cemaat (*Gemeinschaft*) ve cemiyet (*Gesellschaft*) ayrımı ekseninde tezahür eder. Tönnies, modernite ve kapitalizmin yarattığı etkiyi doğal–güdüsel–kendiliğinden insan irade ve ilişkilerinin rasyonel–soyut–suni irade ve ilişkilere geçişle birlikte organik toplumsal dokunun çözünmesi ve mekanik toplumsal ilişki örüntülerinin gelişmesiyle açıklar.

Hobbes’un fikirlerinden ilham alan Tönnies’in düşüncesinde mekanik–rasyonel–soyut ilişkiler ağına tekabül eden cemiyet toplumu, ilginç bir şekilde, Leviathan benzeri bir duygusuzluk ve acımasızlık haline işaret eder. Buna göre, Tönnies için dayanışma organik ilişkilerin hâkim olduğu cemaat toplumunda ‘doğal ve gerekli bir varoluş tarzı olarak’ mevcuttu (Tönnies [1887] 2001: 211). Ancak

endüstrileşme, kentleşme ve modernleşme insanlar arası kendiliğinden ve duygularla oluşan doğal bağları törpüleyerek dayanışmayı erozyona uğraştırmıştı. Çıkar temelli rasyonel hareket eden kişilerden oluşan birlik hali, suni ve topluluk üyelerinin üzerinde Leviathan benzeri üstün bir kişiliğin oluşumu gibiydi; dolayısıyla, modern toplum kendi araç–amaç hesabına ve ticari yasalara göre kaynak dağılımını mekanik biçimde kumanda edecek aşkın bir bütünlüğe tekabül ediyordu (Tönnies [1887] 2001: 184–7). Başka bir deyişle, organik cemiyet toplumunun çözünmesi doğa durumuna benzer bir mücadele halini yaratmıştı; insanları birbirine bağlayacak bağlar kopmuştu.

Tönnies’in modern toplum karşısında tarihsel ve normatif tutumu, özellikle Durkheim’ı etkileyerek, sosyoloji disiplininin gelişimine yön vermiştir. Ancak Tönnies’i etkileyen Hobbes’un Durkheim’ı da etkilediğini görüyoruz. Toplum öncesi çatışma–kaos içeren doğa durumuna karşı özgürlüklerinin bir bölümünü aralarında sözleşerek bir egemene devretmek üzere anlaşılan bireylerin oluşturduğu siyasal birlik ve toplumsal düzen düşüncesi, sosyolojinin ampirikleştirmeye çalıştığı kurucu bir uğrak olarak düşünürleri meşgul etmiş gibi gözüküyor. Nitekim, toplum–öncesi ve toplum–sonrası momenti savaş ve barış, düzen ve anomi ikilikleriyle açıklanmaya çalışılan bir sorun olarak Durkheim’ın erken dönem eserlerinde de tekrar eden bir temadır. Fakat Durkheim ‘toplum nasıl mümkündür?’ sorusunu Tönnies’ten farklı bir biçimde yanıtlar: Artık sorunsal insan irade ve ilişkilerinden türeyen toplumun, yine bu irade ve ilişkilerin değişimiyle, nasıl dönüştüğünü açıklamak değildir. Aksine, insan irade ve ilişkilerini önceleyerek onları belirleyen bir toplumu mümkün kılan dayanışmanın niteliğini ve dönüşümünü açıklamaktır. Başka bir deyişle, Durkheim, cemaatten cemiyet toplumuna geçişte organik-mekanik ilişki farklılaşmasını tersine çevirerek, toplum oluşumunu dayanışma dolayımıyla çözümler; böyle yaparak, dayanışmanın pozitif ve negatif yönlerini ayırt eder.

1.2 Mekanikten Organik Dayanışmanın Dönüşümü

Durkheim için toplum kendisini oluşturan parçaların bütünü muhafaza etmek ve sürdürmek açısından üstlendiği işlevlerle açıklanır. Aile, din, siyaset, eğitim, ekonomi gibi yapılaşmış kural benzeri davranış kalıplarına tekabül eden kurumlar birer inceleme nesnesidir ve toplumsal işlevleri bakımından tıpkı ampirik ve dışsal ‘şeyler’ gibi kavranır. Dışsal, aşkın ve bireyi kısıtlayıcı toplum düşüncesi, Hobbes’un egemenlik kavrayışında ifade bulan Leviathan metaforunun sosyolojik formülasyonu olarak karşımıza çıkar. Leviathan nasıl ki kendisini oluşturan bireylere hükmediyorsa, toplum da kendini oluşturan bireyler üzerinde baskı kurar ve onların davranışını kısıtlar. Ancak toplum, egemenlik teorilerinde ileri sürüldüğü gibi, zorlamaya dayalı, zoraki bir birliktelik olmak yerine, insanların aralarında kendiliğinden ve gönüllü bir uyum ve karşılıklılığın ürünüdür. İnsanların belirli rollere ve işlere zorlandığı koşullar anomik (kuralsız) ve kaotiktir. Böylece, toplum bizatihi dayanışma ve ahlâkın kendisi olarak karşımıza çıkar.

Bu saptamadan yola çıkarak dayanışmanın toplumsal işlevi sorusunun Durkheim'de bir varsayımdan hareketle yanıtlandığını görüyoruz: 'İnsanlık yaşamını sürdürmeyi arzu eder' ([1893] 2013:5). Yaşamı sürdürmek arzusu ise doğal ve kendiliğinden bir güdüdür, ancak bireyi aşan bir meseledir; belirli ölçüde dayanışma ve fedakârlık gerektirdiği için bir kolektifin mevcudiyetini zorunlu kılar. İnsanlar karşılıklı fedakârlıklar yapıp uzlaşmaksızın, güçlü ve kalıcı bağlar kurmaksızın birlikte yaşayamazlar. Hiçbir bireyin kendi başına yeterli olamaması sebebiyle her toplum, özünde, bir başkasına karşı sorumluluğu gerektiren ahlâki bir bağ dokusudur (Durkheim, [1893] 2013:178). İnsanları birbiriyle ilişkilendiren süreğen ve güçlü bağlar toplumun mevcudiyeti için kurucu bir ilke, temel bir gereklilik olarak belirir. Birey ve grup çıkarları burada bağlayıcı bir kavram değildir; çıkarlar insanları bir araya getirebileceği gibi onları düşman da yapabilir. Dolayısıyla daha güçlü ahlâki–normatif bir bağa ihtiyaç hâsıdır (Durkheim, [1893] 2013:160–1). İnsanlar yaşamlarını sürdürmeyi arzu ettiği ve bu arzunun gerçekleşebilmesi de toplumsal bağların mevcudiyetini gerektirdiği için, toplumun mevcudiyeti aslen dayanışmaya bağlıdır (Durkheim, [1893] 2013:133–4).

Durkheim farklı toplumsallıklara ilişkin dayanışma türlerini çözümlerken Tönnies'in kavramlaştırmasını tersine çevirir. Buna göre modernlik–öncesi toplumlarda dayanışma, kişiler arası benzerlikten türeyen bir mekanikliği içerir. Bu tip toplumlarda bireyselliğe ve farklılaşmaya yer yoktur: 'Benzerlikten gelen dayanışma, kolektif bilinç bütün vicdanımızı tamamen kapsadığında ve tümüyle onunla çakıştığında en üst düzeydedir. Ancak o anda bireysellik sıfırdır' (Durkheim, [1893] 2013:101). Bireylerin kolektif bilinçten sıyrılabilmesi ve farklı olabileceği bir zemin yoktur. Ancak modern toplumlarda dayanışma, farklılaşmış parçalardan oluşan her biri özel bir role sahip farklı organlardan oluşan bir sisteme benzemesi sebebiyle organik niteliktedir (Durkheim, [1893] 2013:143). Organik dayanışma farklı becerilere sahip bireylerin oluşturduğu iş bölümüyle sağlanır ve birey merkezi bir öneme sahiptir; mekanik dayanışma bireylerin birbirine benzerliğini gerektirirken, organik dayanışma farklılığı varsayar (Durkheim, [1893] 2013:102). Modern toplumda, karmaşık ilişki ağları içerisinde iş bölümündeki konumlarından ötürü kişilerin çıkarlarını en iyi temsil edecek ve kolektifle aidiyet bağını kuracak olan meslek örgütleridir (Durkheim, [1957] 2003: 1–41). İş yerinde dayanışmayı sağladıkları gibi toplumsal ölçekte de tutkal görevi üstlenecek biricik nitelikte kurumlardır.

İş bölümü dolayısıyla kurulan bağlar ekonomistlerin kavradığı iş bölümü ve çıkar anlayışından farklıdır. Bireyler *herhangi* bir farklılıktan değil, yürüttükleri işin doğasındaki farklılıktan dolayı birbirine bağlanır; bu bağlamda iş–çalışma ve meslekler iş bölümünde merkezi önemdedir (Smith, 2015: 10). Bireyler başkalarının beceri ve konumunun sahip olduğu işlevlere hem gereksinim duyar hem de onların gereksinimlerini tatmin eder; herkes birbiriyle işlevsel bir ilişki içinde yakınlık kurar (Durkheim, [1893] 2013: 286–291). Belirli bir amaca yönelik hizmet eden ve bu amaç doğrultusunda farklı görevler üstlenen bireyler birbirine ekonomik açıdan değil ahlâken bağlıdır. Farklı çıkarların dayatma–zorlama olmaksızın nasıl eşgüdümleştirilip ve uyumlandırılacağı meselesi endüstri toplumunun dayandığı sözleşme hukukuyla çözülür (Durkheim, [1893] 2013: 90–7). Sözleşmeler toplumun ürünüdür ve ahlâki

boyut içerir. Farklılıklar sözleşmelerle uyumlandırılır ve yükümlendirilir. Onların teminatı da egemen otoritenin gücünden değil, ahlâki içeriğinden türer. Ancak sözleşmelerin teminatı insanların kendiliğinden uyumu ve anlaşmasıdır. İş bölümü müdahalesiz ve kendi olağanlığıyla bireyleri birbirine bağladığı ölçüde dayanışma işlevini görür (Durkheim, [1893] 2013: 158–162). Şeylerle (mallar–metalarla) insanları birbirine bağlayan ekonomi politik görüşün bireysel çıkar savunusuna karşı, insanları başka insanlara bağlayan bir ahlâki norm sayesinde toplum oluşur; mekanik veya organik dayanışma insanlar arası ahlâki bağlar ve birlik hissi yaratması nedeniyle pozitiftir ([1893] 2013: Kitap III). Tam da bu noktada Durkheim, dayanışmayı bir ikilik dolayımıyla, pozitif ve negatif karşıtlığı ekseninde düşünür.

Negatif dayanışma insanlar arasında hiçbir ilişkinin mevcut olmadığı bir durum değildir. Aksine, Durkheim negatif dayanışmayı insanları birbirine bağlayan ve toplumsal bütünleşme sağlayan bir dayanışmanın tersi olarak düşünür; mekanik ve organik her iki dayanışma türü toplumsal farklılaşma derecesine bağlı olarak bireyleri bütünleştirdiği ölçüde pozitif niteliktedir ([1893] 2013:100, 310). Böylece dayanışma topluluğun üyeleri arasında bir bütünleşme (*integration*) sağlamadığı süreçte negatif bir özellik sergiler. Toplumun mevcut olmadığı, ancak tekil bireyler toplamının olduğu bir durumu ifade eder. Bu anlamda negatif dayanışma suç teşkil eden fiillere karşı bireyi koruyan hukuki kaideler olarak düşünülebilir. Bunlar Hobbesçu doğa durumuna karşı potansiyel toplumun ilk tepkisini oluşturan ilkelerdir ve işlevsiz değildir. Aslında negatif statü hakları olarak düşünülebilecek söz konusu oydaşı, tek başına güçsüz ve korumasız olan bireyi aşkın otorite (toplum–devlet–egemen) karşısında koruma işlevi görür (Wallwork, 1985: 210–1). Ancak negatif dayanışma gerçek bir dayanışma türü değildir: Yukarıda vurgulandığı üzere, şeylerin (metaların) alım satım sözleşmeleriyle kişilere bağlandığı–mülkiyete konu olduğu, ancak kişilerin ahlâken birbirine bağlanmadığı koşulları ifade eder. Negatif dayanışma sözleşme ve kişilere özgü mülkiyet haklarıyla kurulurken; pozitif dayanışma ancak insanlar arası duygularla kurulur (Durkheim[1893] 2013:94–5). Başka bir deyişle, negatif dayanışma bireyciliğin hâkim olduğu bir zihniyet yapısının ürünüdür. İnsanların sıkı çalıştığı ancak birbirine kayıtsız olduğu, birlikte yaşama adanmış güçlü bağlar ve sempati hissi olmaksızın bir varoluş tarzıdır (Blatterer, 2022: 222).

Negatif dayanışma ortak bir iyilik etrafında örgütlenmemiş bir toplum kavrayışına karşılık gelir ve faydacı felsefi tahayyülle anlaşılabilir. Böyle bir birliktelik ancak rekabetçi öz-çıkarcı anlayışına göre işleyebilir. Toplumsal düzen ortak bir iyiliğe yönelmiş bir iradi bağlılıktan ziyade sözleşmesel bir kayıtsızlık üzerinde yükselir; hizmet etmeye ancak başkasına zarar vermemeye dayalıdır (cf. Battaly, 2022). İradeleri ortak amaçlara yönlendirmez, alım satımına konu olan şeyleri ve mülkiyet haklarını kişisel iradelerle ilişkilendirir. Ekonomik anlaşmazlıklarda olduğu üzere negatif dayanışma ortadan kalktığında çatışma giderecek müdahale karşıt tarafların uzlaşısını gerektirmez (Bowring, 2016: 23). Negatif dayanışma gerçek bir dayanışma olmadığı üzere sorunlu bir düzendir; bütünleştirmeksizin bireyleri

çıkarlarıyla tekilleştirir ve tikelletir. Böyle bir bireyler toplamında ne biz–düşüncesi ne de karşılıklık ilkesi mevcuttur.

Buraya kadar açıkladığımız görüşleriyle, Tönnies’in aksine, Durkheim modern toplumu bireyin gelişimini mümkün kılacak bir iş bölümü sunması nedeniyle pozitif nitelikte görmektedir. Modern toplumda insanların arzularını dizginleyip toplumla bütünleştirecek aracı kurumlar ise mesleki örgütlerdir. Ona göre sendikalar, bölgesel çıkarları temsil etmeleri ve yasal otoriteden yoksun olmaları nedeniyle bu rol için yetersizdir. Ancak mesleki örgütler bireylerin iş bölümü içindeki rolüne doğrudan temas etmeleri nedeniyle devletten de farklıdır. Durkheim için devlet önemli ama sınırlıdır: Devlet ‘toplumsal düşüncenin asıl organı’dır (Durkheim, [1957] 2003: 51), fakat insanlar arasında yeni bağlar oluşturabilmek için meslek örgütleri kadar onlara yakın değildir. Tam da bu nedenle modern toplumda iş bölümü ve mesleki konum dayanışmanın eksenini olarak açığa çıkar. Mekanik veya organik dayanışma toplumsal bağ dokusunu kurduğu ölçüde pozitif nitelik alır. Böylece, Durkheim’in düşüncesinde dayanışma toplumsal bir bütünleşme ile biz–düşüncesi üretmediği sürece, insanların sadece arzularını gerçekleştirmek üzere birbiriyle rekabet ettiği bir doğa durumu yaratması sebebiyle, negatif bir görünüm alma eğilimindedir.

Dayanışma kavramının pozitif ve negatif içerimlerini kavrayabilmek ve güncel görünümelerini tespit edebilmek için düşüncelerin farklı bağlamlarda seyahati ve politik eklemlenmesini dikkate almamız gerekir. Dayanışma fikrinin tezahür ettiği bağlam ile farklı toplumsal hareketler ve siyasal–kültürel oluşumlar üzerindeki etkisi güncel telaffuzların soy kütüğünü oluşturur. Yukarıda vurgulandığı üzere dayanışmanın farklı düzey ve kategorilerde tartışıldığı akılda tutularak, bir alt başlıkta dayanışmanın daha çok politik sonuçları ve iş uzamı–iş yeri ekseninde etkileri tartışılarak günümüz toplumsallığında beliren negatif boyutunun tarihsel ön–koşullarına dikkat çekilecek.

1.3 İş gücünden Yurttaş Ekonomik ve Politik Dayanışmanın Sonuçları

Durkheim bir Üçüncü Cumhuriyet insanıydı. Fransa’da devrim sonrası *Ancien Régime*’in yıkılması, geleneksel toplumsal yapıların çözünmesi, endüstrileşmenin yarattığı siyasal ve ekonomik krizler toplumsal düzen ve bir–olma fikrini kuracak düşüncelerin doğuşuna zemin hazırlayan maddi koşullara tekabül ediyordu. Üçüncü Cumhuriyet, Fransız Devrimi’nin *liberté* (özgürlük), *égalité* (eşitlik) ve *fraternité* (kardeşlik) ilkelerini sahiplenerek özellikle kardeşlik ilkesiyle yurttaşlar arasında kamucu bir ahlak ve dayanışma anlayışı geliştirmeye çalışmıştı. Durkheim’in mekanik ve organik pozitif nitelikli dayanışma çözümlemesi, özellikle yurttaşlık ve eğitim aracılığıyla, sosyal hakların inşasında önemli rol oynadı. Diğer taraftan, dayanışmanın negatif yönü ise etnik–ırka dayalı siyasal hareketlerin kitle mobilizasyonunda imtiyazlı biz–düşüncesi ekseninde ötekine karşı hınç duygusuyla politik düzlemde karşılık buldu.

Dayanışma söyleminin, pozitif (bütünleştirici) veya negatif (ayrıştırıcı) hangi yönünün açığa çıkacağı, etik-politik düzlemde nasıl bir politik karşılık bulacağı eklemlendiği siyasal ideolojiyle yakından ilişkilidir. Bu nedenle, dolaşıma giren fikirlerin hangi imge ve duyguları harekete geçirebileceği çoğu zaman öngörülebilir değildir. Nitekim yirminci yüzyılın başında Batılı endüstriyel toplumların anomik eğilimlerine karşı, Durkheim'ın mesleki temelli temsil önerisi, İtalya ve Almanya'da daha çok faşist-korporatist politik hareketlere eklemlenebilmiştir (Adinolfi, 2018). Faşizm ve Nazizm gibi ideolojilerin mesleklere göre karşılıklı uyum içeren Hristiyan topluluk tasarımlarında 'ayrımcı dayanışma' (*particularistic solidarity*) fikrinin rolü dikkat çekicidir (Wolff, 2015). Irkçı-etnisist örgütler ve mafyatik örneklerde görüldüğü üzere böyle bir dayanışma türü grup üyeleri arasındaki bağı gruba sağladığı yararlar kurarken, başka gruplara veya genel olarak topluma karşı zarar verme eğilimindedir; biz-düşüncesinin dışında kalanlara karşı fark vurgusu dayanışmanın negatif yönünü işaret eder (Battaly, 2022). Böyle bir dayanışma anlayışının negatif yönü, Durkheim'ın Hobbesiyeen doğa durumu görüşüyle, topluluk içi ve dışı ayrımını topluluklar arasında bir rekabet ve mücadeleye dönüştürmesinden ileri gelir.

Ancak ırkçı-faşizan siyasal akımlarda aşkın bir bizlik algı ve idrâkine hayat veren negatif türde mücadelecı bir dayanışma anlayışına karşı; ırk ve etnisite ayrımlarını aşarak ortaklığı ve karşılıklılığı sınıf temelinde kuran, bütünleştirici, pozitif türde bir dayanışmanın dünya-tarihsel ölçekte önemli kazanımlar elde ettiği görülmektedir. Burada bahse konu olan, ekonomik temelli iş yeri dayanışmasından türeyen işçi hareketlerinin ulusal ve uluslararası ölçekte demokratik politik kazanımlarıdır (Hyman, 2016). Her ne kadar Durkheim sendikalara önem atfetmemişse de iş yeri dayanışması ve işçi hareketlerinin gelişiminde sendikal mücadelenin önemli bir yeri vardır. Çalışma saatlerinin kısaltılmasından çocuk işçilik ve angarya yasağına, sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkından sosyal güvenliğe, günümüz insan haklarının birer parçası olarak kabul edilen tüm sosyal reformlar, aktif mücadeleye dönüşmüş işçi dayanışmasının politik sonuçlarıdır. İşçi hareketlerinin ulusal parlamentolarda temsil buluşu, akabinde yirminci yüzyılın ikinci yarısından sonra anayasalarda sosyal devlet ve yurttaşlık alanındaki kazanımlar yine politik dayanışmanın birer sonucudur (Marshall, 1950). Durkheim ve Üçüncü Cumhuriyet'in sosyal haklar ve yurttaşlık ekseninde geliştirdiği dayanışmanın Avrupa ölçeğinde ve giderek dünya üzerinde etki kazandığı aşîkârdır. Böyle olduğu ölçüde de dayanışmanın pozitif yönü sosyal eşitlik ve adaletin mümkünlik koşullarından biri olarak anlam kazanır.

Diğer taraftan, ekonomik ve politik dayanışma belirli bir meslek, iş yeri ve çalışan (işçi) imgesine dayalıydı. Fabrika mekânında kol-gücü gerektiren işlerde yarı-vasıflı ve vasıfsız işçiler tarafından gerçekleştirilen üretim ve kolektif emek süreci iş yeri dayanışmasının maddi niteliğini oluşturuyordu. İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde kitle üretimi ve tüketimi sayesinde ücret-verimlilik uzlaşısına dayalı Fordist ücretli emek rejimi, iş yerinde işçi dayanışmasını kurumsallaştırmış endüstri ilişkileri

aracılığıyla siyasal katılım ve yurttaşlığa taşıyan bir aktarma kayışı görevi üstlenmekteydi. Durkheimci anlamda, iş yerinde işçilikten ulus ölçeğinde yurttaşlığa uzanan işçi dayanışması pozitif içerikli ve üretken bir bağ türüydü. Dayanışma iş yerinde, sadece emek sürecinde, ücret ve çalışma koşulları gibi belirli konuda söz hakkına sahip kolektif bir güç yaratmamış; iş yeri dışında ulusal ölçekte siyasal katılım aracılığıyla sosyal eşitlik ve adaleti dengede tutacak bir yurttaşlar topluluğu oluşturmuştu (Budd, 2004; özellikle bkz. Dahl, 1985). Dayanışma sayesinde işçiler iş yerinde yönetime katılırken; ulusal meclislerde siyasa yapımına katılan ‘endüstriyel–mesleki yurttaşlara’ dönüşmüştü (Fudge, 2005; Mundlak, 2007).

İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde Keynesyen-refah devleti uzlaşısı kabaca otuz yıllık (1945-1975) bir süreç sonucunda krize girdi. Bu dönem, fabrika montaj hattında emek sürecinden bir araya gelen işçi kolektivitesinden türeyen pozitif dayanışmanın maddi temellerini sarsacak bir süreci başlattı. Akar bant üzerinde bir araya gelen yarı-vasıflı ve vasıfsız işçiler arasında emek sürecinin sömürücü koşullarını deneyimlemekten ileri gelen sınıf bilinci, benzer koşullara maruz kalanlar arasında dayanışmanın pozitif kurucu ağları sayesinde mümkün oluyordu. Ancak standart malların kitlesel ölçekte üretiminin kitle tüketimiyle dengelendiği, sınıfsal çatışmanın toplu pazarlık ve endüstri ilişkileriyle düzenlendiği Fordist ücretli emek rejimi sürdürülemez hale geldi. Talebin farklılaşması, ücret–verimlilik dengesinin bozulması, ulaşım ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, sermaye birikim krizini aşacak daha farklı bir düzenleme rejimi gereksinimini açığa çıkardı (Aglietta, 1979; Lipietz, 1989; Jessop, 1990). Böyle bir gereksinimin sonucu olarak değerlendirilen Fordizm-sonrası dönem ise belirli özelliklerle tanımlanır. Fordizm-sonrası dönem piyasada talebe duyarlılığın arttığı; standart mallar yerine değişik ürün türlerinde üretimin gerçekleştiği; dikey hiyerarşinin yatay ağlara yerini bıraktığı; benzer malların kitlesel ölçek yerine, değişen ürün türlerinde küçük bölümlerde üretildiği; iletişim ve ulaşım maliyetlerinin düşüşüyle üretimin Küresel Kuzey’in Batılı merkez ekonomilerinden emek maliyetinin düşük olduğu Küresel Güney’in Batılı-olmayan coğrafyalarına yayıldığı bir süreç olarak değerlendirilir (Harvey, 1999).

1970 sonrası bu dönem emek sürecinin küresel ölçekte parçalandığı, uzmanlık esasına göre yerel/bölgesel üretim alanlarının ortaya çıktığı (Piore & Sabel, 1984), atölye tipi üretimle aralarında hem dayanışan hem de rekabet eden küçük işletmeler topluluğunun fabrikanın yerini aldığı (Schmitz, 1995) ve böylece işçi kimliği ve kolektif nitelikte iş yeri dayanışmasının çözündüğü bir aşamadır (Lash & Urry, 1987; Giddens, 1990; Bauman, 1991; Beck, 1992). Esnek uzmanlaşma ve Fordizm-sonrası üretim örgütlenmesi iş yerinde pozitif dayanışmayı inşa eden maddi koşulları ortadan kaldırmıştır. Esnek uzmanlaşma İtalya’nın Emilia-Romagna bölgesinde özellikle sendikal örgütlülük ve sınıf dayanışmasının güçlü olduğu bölgelerde, dayanışmayı kırmak amacıyla geliştirilen bir yönetim stratejisine tekabül eder (Berardi, 2011). Fabrika tipi geniş ölçekli kitlesel üretim yerini küçük ve orta ölçekli atölye tipi üretime bırakırken üretim örgütlenmesi ve emek süreci kapsamlı bir dönüşüm geçirmiştir. Merkezinde vasıflı işçilerin yer aldığı, çevrede ise yarı-vasıflı ve vasıfsız iş gücü devrinin yaşandığı emek süreci tabakalı ve parçalı bir iş gücü piyasasıyla karakterize olur. Üretim küçük birimlerde, değişim maliyeti yüksek özel

amaçlı makinelerle değil—ki Fordist üretimin teknik karakteristiğidir; aksine çok amaçlı—genel tezgahlarda gerçekleştirilir (Özşuca & Toksöz, 2003). Fason ve taşeron üretim ilişkilerine göre alınan işlerin istikrarsız olduğu üretim—imalat süreci iş alabilmek için birbiriyle yarışan işletmeler arasında hem rekabet hem de uzmanlaşmayı beraberinde getirir (Humphrey & Schmitz, 2002). Üretimin belirli aşamalarında uzmanlaşmış işletmeler topluluğu içerisinde dayanışma, üretimin istikrarsız koşullarına karşı bir tepki olarak ortaya çıkar.

Ancak, aşağıda tartışılacağı üzere, üretimin çokuluslu şirketler marifetiyle küresel ölçekte yayılması, farklı ülke, aktör, kurum, kişi ve hatta cinsiyetler arasında rekabeti körüklemektedir (Benería et al., 2015). Rekabetçi ve küreselleşmiş piyasa düzeni sermaye ve teknoloji donanımı yüksek işletmeler ile emek yoğun üretim yapan işletmeler arasında, emek yoğun üretim yapan işletmelerle de parça başı iş alan atölye ve haneler arasında eşitsiz ve fiyat kırma rekabetine dayalı ilişkiler yaratır (Nichols & Suğur, 2004; Aykaç, 2016). Benzer rekabet ve mücadele, dikey—hiyerarşik biçimde kayıtlı ile kayıt dışı, yüksek ücret ve güvenceli ile düşük ücret ve güvencesiz iş gücü arasında da gerçekleşir. Bu bağlamda, pozitif dayanışmayı yerinden edecek türde, sürekli bir rekabet ve iş kapma mücadelesinin her düzeyde gerçekleştiği görülmektedir. Üretim ve iş yeri pozitif türde bütünleştirici bir mekân olmaktan çıkıp negatif türde rekabet ve mücadelenin daimi uzamına dönüşmüştür.

Esnekleşme ve Fordizm-sonrasıyla kavramlaştırılmaya çalışılan üretimin değişen toplumsal ilişkileri, işin ve iş yerinin kolektif doğasını parçalarken sadece iş gücünü değil, işçinin varlığını yeniden—ürettiği haneleri de tekilleştirerek piyasada rekabete dahil etmiştir. Keza son dönemde algoritma teknolojilerinin neticesinde gelişen platform ekonomileri kendi hesabına çalışma ile proleterliğin kıyısında yeni işçilik örüntülerini şekillendirirken, ortaya çıkan yeni iş ilişkileri de bireyin kendi sorumluluk ve riskini üstlendiği ultra—atomize işler yaratma eğilimindedir. Başka bir deyişle, iş uzamının küresel çağdaş görünümü pozitif bir dayanışmaya zemin hazırlamaktan oldukça uzaktır.

Ancak refah devleti, Fordizm-sonrası veya sanayi-sonrası döneme ilişkin tahlillerin Batı-merkezli bir anlatı olduğuna dikkat etmemiz gerekiyor. Üretimin kapitalist toplumsal ilişkilerinin dünya sistemsel etkileri—sonuçları olduğu dikkate alınırsa, Batılı merkez ekonomilerde inşa edilen rejimlerin Batılı—olmayan yarı-çevre ve çevre ekonomilerdeki yansımalarının farklılaşacağı açıktır. Merkez ve çevre arasındaki bağımlılık ilişkilerine göre şekillenecek çevre ekonomilerdeki üretim ve teknoloji ilişkileri sadece emek sürecinin maddi koşullarıyla işin anlam ve doğasını değil; ayrıca, iş yerinde dayanışmanın mümkünlik koşullarını da belirlemektedir (Wallerstein, 2005). Negatif dayanışmayı bağımlılık ilişkilerini göz önünde tutarak ve günümüz küresel kapitalist işin doğasını dikkate alarak değerlendirmekte fayda var.

2. KÜRESEL KAPİTALİST İŞİN DOĞASI

İnsanları bütünleştiren ve biz–düşüncesini kuran iş yeri gibi birleştirici uzamlar olduğu kadar; biz–düşüncesi ve duygusunu parçalayarak insanları ve toplulukları birbirinden ayıran uzamlar da mevcut. Tipik bir örnek olarak eleştirel akademik söylemde giderek ağırlık kazanan Küresel Kuzey ve Küresel Güney karşılıklı bağımlılık içinde fakat iki ayrı gerçeklik olarak karşımızda duruyor. Batılı–Kuzeyli, modern, gelişmiş, formel, merkez ve demokratik sıfatlarıyla refah, zenginlik ve medeniyetin yerküre üzerindeki sembolik temsilcisi olarak beliren Küresel Kuzey’de iş–çalışma tahayyülü; Doğulu–Güneyli, pre-modern, az-gelişmiş, enformel, yarı-çevre veya çevre ile otoriter ya da en hafif tabirle demokratik-olmayan coğrafyada iş–çalışma ediminin anlam ve niteliğinden oldukça farklı bir görünüm arz ediyor. Endüstriden finansa, imalattan hizmetlere, mekanizasyondan otomasyona, emek yoğun üretimden sermaye–teknoloji yoğun ekonomiye intibak etmiş Batı kapitalizminde işin anlam ve öneminin; emek yoğun imalat, düşük ücret ve sosyal koruma yoksunluğunun yaygın olduğu Batılı-olmayan kapitalizm tarzlarından farklı olduğu tartışmasızdır (Harvey, 2006; Sassen, 2016; Mitlin & Satterthwaite, 2012; Gough et al. 2004). Ancak piyasa değer ve güçlerinin bütün bir yerküre topografyasını kat ettiği bir süreçte işin–çalışmanın küresel düzeyde bir anlam kaybına uğradığını saptayabilmek de mümkün.

Batı toplumsal formasyonlarında Fordist ücretli-emek rejiminin çöküşü ve kapitalizmin teknoloji tabanının yeniden-yapılanışı akabinde üretim ve istihdama dayalı ekonomi giderek daha az önemli hale geldi. Kuzey Amerika ve Batı Avrupa’da imalat sektöründe birçok iş Küresel Güney’e kayarken, ilgili işlerin çoğu giderek daha fazla otomasyon süreçleriyle yürütülmektedir (Rifkin, 1995). Batılı merkez ekonomilerde istihdamdaki büyüme iş gücü arzındaki artışın oldukça gerisinde olup mevcut işlerin önemli bir bölümü düşük ücretli, düzenli bir gelir ve sosyal güvenceden yoksun, standart-dışı istihdam biçimlerinden oluşmaktadır. Yapay zekâ ve büyük veri analitiğinin karakterize ettiği dijital teknolojilerin artan kullanımıyla fiziksel ve zihinsel hemen hemen bütün işler, hatta bir zamanlar mekanize edilmesi dahi imkânsız görülen birçok meslek, günümüzde hızla otomasyona tabi tutulmakta ve böylece rutin fiziksel işler azalmaktadır. Yeni ihtiyaçların ortaya çıkmasıyla kültürel tüketim kalıpları değişmekte, nüfusun da yaşlanmasıyla birlikte talebin imalattan hizmetlere kaydığı görülmektedir. Teknolojinin ulaştığı son safhada ortaya çıkan platform ekonomileri yeni iş sahaları açmasına rağmen, bu tür işler daha çok düşük ücretli, geçici, kısa süreli ve güvencesiz niteliktedir (Borzaga et al., 2019).

Otomasyon sistemlerinin artan kullanımı neticesinde insansızlaşma/emeksizleşme eğilimi yanıltıcı olmamalıdır. Küreselleşme sürecinde çokuluslu şirketler imalat üretimini iş gücü maliyetlerinin düşük ve sosyal koruma mevzuatının görece esnek olduğu çevre–Güney bölgelerine taşıdılar. Böylece çokuluslu şirketlerin teknoloji, inovasyon, tasarım ve marka–patent hakları kullanımında belirleyici olduğu meta üretim ağlarında yarı-çevre ve çevre ekonomiler ucuz ve korumasız iş gücü arzında öne çıktı (Gereffi & Korzeniewicz, 1994; Hopkins & Wallerstein, 1996). Bu nedenle emek yoğun imalat endüstrilerinin Küresel Güney’de toplandığı küreselleşme süreci istihdamı azaltmak yerine, istihdamın

standartlarını düşürücü etki yaratmaktadır (Borzaga et al., 2019:39). Küresel meta zincirleriyle yarı-çevre ve çevre ekonomilerde yoğunlaşan, özellikle konfeksiyon, tekstil, deri, ayakkabı ve oyuncak imalatı gibi emek yoğun sektörlerde üretim, çoğunluğu kadın ve çocuklardan oluşan, sosyal korumadan yoksun ucuz iş gücüyle gerçekleştirilmektedir (Benería et al., 2015; Standing, 2011). Küresel kapitalizmin merkez-çevre dinamiğinin ücret maliyetlerini düşürerek fiyat kırma rekabetine dayalı fason ve taşeron üretim ilişkileri çevre ekonomilerde emek yoğun imalatı başat kılarken; merkez ekonomiler işlerin daha düzgün (*decent*) olduğu teknoloji yoğun bir üretim süreci ortaya çıkarmaktadır (Aykaç, 2017:16–52; Nichols & Sugur, 2004). Teknoloji ve finans arz eden merkez-Kuzey'e ucuz emek ve yarı mamul ürün arz eden çevre-Güney, küresel kapitalizmin eşitsiz ama birleşik ilişkisinin günümüz egemen karakteristiğidir.

Devletlerin, işletmelerin ve hanelerin pay almak için kıyasıya mücadele halinde olduğu küresel bir rekabet düzleminde, insan kaynakları yönetimi iş gücü maliyetini minimize etmeye çalışırken aslında emeği varoluşsal anlamda sıfıra indirgemeyi hedeflemektedir (Fleming, 2017a: 161–4). Teknolojik inovasyon tartışmaları da anlamını burada kazanmaktadır: Rekabetçi stratejiler teknolojik buluşlarla emek girdisini sıfıra indirerek maliyeti düşürmeyi hedefler. Öyle ki yapay zeka ve büyük veri analitiğine dayalı algoritmik teknolojiler enformasyon ve iletişim hızı ile dijital bilgi işlem süreci ve depolama kapasitesini devasa boyutlara taşıyarak otomasyon hızını eksponensiyel olarak artıran ileri robotik teknolojiler yaratmıştır. Söz konusu yeni robotik teknolojiler, makine işlevlerini insan eyleminin mümkün sınırlarının ötesine taşımıştır (Brynjolfsson & McAfee, 2014). Endüstri 4.0 adı altında üretimin dijitalleşmesi emek sürecinin insan merkezli niteliğini tartışmaya açarak teknolojiye yeni bir çağı imlemektedir. Buna göre 'birinci makine çağı' mekanizasyona dayalı fiziksel görevleri otomasyona tabi tutmuştu; 'ikinci makine çağı' ise dijital teknolojiler sayesinde bilişsel görevleri de otomasyona tabi hale getirdi (Brynjolfsson & McAfee, 2014). Böylece makine ve robotik teknolojiler dijitalleşmeyle birlikte üretim süreçlerine geçmişte olduğundan daha fazla müdahil oldu. Ancak otomasyona tabi işlerin ne olduğu da önemlidir. Mühendislikten tıp ve finansa en karmaşık karar verme süreçleri algoritmalar tarafından artık hızlıca çözülebilmektedir. Ancak duygusal emek süreci ve manipülasyona dayalı hizmetler makineler tarafından üstlenebilir nitelikte değildir. Muhtelif insani duyguların manipülasyon ve tatminine yönelik cinsel hizmetler ve bakım hizmetleri emek yoğun hizmetler ekonomisinde halen önemli bir alandır (cf. Hardt & Negri, 2000).

Ancak ilginçtir ki otomasyon, giderek daha fazla işi hızla ortadan kaldırırken, çoğunlukla vasıf gerektirmeyen, maddi ve sembolik bir getiriden oldukça uzak işler üretiyor; vasıfsız, düşük kazançlı ve güvencesiz işleri küresel ölçekte yaygınlaştırıyor. Öyle ki algoritma teknolojileri çeşitli kullanıcıların iletişim ve işlem gerçekleştirme amacıyla bir araya geldiği sanal lokasyonları ifade eden dijital platformlarda yeni bir iş ve çalışma ilişkileri yaratmıştır (Kenney & Zysman, 2019:14). Platform ekonomileri ya da gig ekonomisi olarak beliren dijital uzamlar hem yeni bir emek süreci oluşturmuş

hem de algoritmik kontrollerle bu süreci denetlemeye başlamıştır. Platform ekonomisi işleri üç gruba ayrılarak incelenebilir: Platform şirketlerinde çalışanlar, platform içeriği üretenler ve işleri platform tarafından kontrol edilen ve eşgüdümlenenler (Kenney & Zysman, 2019: 22–3). Bu dijital ekonomide Amazon, Getir, Trendyol, vb. gibi platform-dolayimli pazaryerleri dağıtıcı, kurye, sürücü gibi *uber* işlerin yanı sıra, hemen her türden bakım ve tamir gibi hizmetleri kapsayan tek seferlik, istikrarsız, güvencesiz ve düşük ücretli işleri de içermektedir. Bilgisayar ve internet üzerinden bir tıklamayla dünyanın bir yerinden başka bir yerine mal ve hizmet siparişini mümkün kılan platform ekonomilerinde algoritmik kontrol, platform-dolayimli pazaryeri sahipleri ile tüketici–alıcıların gücünü artırırken; bu ekonomilerde çalışan iş gücünün tabiyet ve güvencesizliğini derinleştirmektedir.

Platform ekonomilerinde tezahür eden işler düşük verimlilik ve düşük ücret kazancıyla malul olmakla birlikte işin anlamı açısından da erozyona uğramıştır. Batı toplumlarında çoğunluğun iş tecrübesi, David Graeber’in (2018) deyişiyle, ‘saçma işler’ (*bullshit jobs*) niteliğindedir. Kavram, üretimin toplumsal ilişkilerinin sürdürülmesi için elzem, ancak bireysel üretkenlik ve tatmin duygusu bakımından herhangi bir yarar sağlamayan, toplumsal değeri olmayan işleri ifade eder. Orta sınıf beyaz yakalı bürokratik–idari rollerden pazarlama ve danışmanlık gibi alanlarda düşük vasıflı pozisyonlara uzanan bu tip işler, işin anlamını erozyona uğratarak bireysel yabancılaştırmayı derinleştirse de sosyo-ekonomik sistemin sürdürülmesini sağlamak bakımından işlevsel oldukları tartışılmaktadır (Dean et al., 2022). Graeber’in tespitini kabul etmekle birlikte, işin anlamsal erozyonunu yirmi birinci yüzyıl Batı metropollerine özgü antropolojik bir bulgu olarak görmek yeterli değildir. Saçma işlerin varlığını, emek sürecinde dayanışmanın mümkün kıldığı işçi otonomisini ortadan kaldıran farklı yönetsel strateji ve teknik uygulamaların tarihsel bir sonucu olarak okumak yerinde olacaktır. Pozitiften negatife dayanışmanın değişen anlamını iş yerinde çalışanın otonomisindeki radikal dönüşümle birlikte değerlendirmemiz gerekmektedir.

2.1. İşyerinde Otonomi ve Dayanışma

Endüstriyel kapitalizmin doğuşu zanaat bazlı manüfaktür üretiminden farklı bir çalışma rejimini ortaya çıkarmıştı. Fabrika sahipleri iş–çalışma zamanı ve mekânını birbirinden ayırmış; önce sermaye sahipleri sonra yönetici bürokrasi üretim sürecini kontrol etmeye başlamıştı (Thompson, 1967). Ancak eski zanaatkâr yeni proleter emek sürecinde yine de belirli ölçüde kontrol ve denetime sahipti. Bu durum kapitalist üretim disiplini ve sermaye birikim mantığına tezat oluşturmuyordu. Taylorizmin ilkeleri emek süreci üzerindeki kontrol ve denetimi işçiden alıp yönetime devrederek işçilerin ‘sorumsuz otonomisini’ ortadan kaldırdı (Ackroyd & Thompson, 1999). Parça başı ücretlendirme ve teşvik sistemiyle işçiler bireyleştirilirken, iş hızı ve çıktı–verimlilik miktarı üzerinde işçi otoritesi ve otonomisi sonlandırılmış oldu (Fleming, 2017b: 693–4). Ancak Taylorizm çalışanları mekanik bir parçaya indirgeyip söz hakkını kısıtlamakla sendikal örgütlülüğün güçlü olduğu iş yerlerinde uyuşmazlıkları ve endüstriyel çatışmayı körükledi (McCartin, 1997; Kanigel, 2005). Çatışma çözümüne dair yönetsel buluş iş yerinde

işçilerin 'sorumlu otonomisinin' artırılması yönündeydi (Fleming, 2017b: 694). Çalışanlara sınırlı da olsa söz hakkı tanınmasının performansı artırdığı keşfedildi; insani anlam ve toplumsal bağların üretken potansiyelinin fark edilmesiyle birlikte iş yerinde takım ruhu ve grup dayanışması şirket çıkarları için aktüalize edilecek bir unsura dönüştü (Gilespe, 1991). 1990'lara kadar işçi ve işveren arasında duygusal bağları güçlendirmeye yönelik iş yeri yönetim ideolojileri, Japon güdüleme tekniklerini ve şirket klan kültürünü kullanarak aile ve takım-çalışması gibi metaforlarla işçi dayanışmasını sendikalardan şirketlere kaydırmaya çalıştı (Casey, 1995; Barley & Kunda, 1992). Şirketin başarısı için geç saatlere kadar çalışan, yapabileceğinin en iyisini yapan, mükemmellik ve kalite için çabalayan işçiler arasında dayanışma ve takım ruhu şirket kültürünün bir parçası haline geldi (Sørensen, 2002; Hope & Hendry, 1995; Kotter & Heskett, 1992).

Ancak yönetici ve çalışan arasında kolektif bir bağ oluşturmaya dönük iş yeri ideoloji ve teknolojilerinin daha çok sinizmle sonuçlandığı görülmektedir (Glynos, 2008). Çalışanlar arasında sinik tutumların verimliliği artırmak yerine düşürücü bir etki yarattığı örgüt yazınında tartışılmaktadır (Fleming, 2009: 125–31). Çalışanların iç dünyası ile iş yerindeki görünüşleri arasındaki farklılık şirket kültürü yaratmak adına yönetim tarafından giderilmesi gereken bir maliyet unsuruna dönüşmektedir (Fleming & Spicer, 2003). Öte yandan, küçük gruplar ve takım-çalışması gibi katılımcı pratiklerle iş yerinde kolektif bir kültür/atmosfer oluşturma girişimleri inovasyon, girişimcilik ve risk-almak gibi neoliberal paradigmanın performansı yüksek, rekabetçi birey anlayışıyla çatışmaktadır (Fleming, 2017b: 695). Böylece küresel tüketim kültürü neticesinde değişen zevk ve tercihler ile rekabetçi ortamda bireysel fark yaratabilme güdüsü yeni yönetim ideolojilerinin çalışan kavrayışını ve iş yeri tahayyülünü değiştirmiştir. Yönetimce idealize edilen işçi-çalışan imgesine yakınsamak adına zoraki bir çaba sarf etmek yerine; artık kendini olduğu gibi 'sahici' (*authentic*) bir biçimde ortaya koyan ve kişisel özellikleriyle iş yerinde fark yaratabilen bireylerin daha yaratıcı ve üretken olduğu kabul edilmektedir (Fleming, 2009: 16–35).

Fleming'in (2017a) 'ultra-otonomi' olarak adlandırdığı bu yaklaşım, insan kaynakları yönetimi söylemiyle, özellikle son otuz yılda iş gücünün bireyselleştirilmesinde önemli rol oynadı, sıfır-saatlik sözleşmelerin (*zero-hour contracts*) ve güvencesiz istihdam düzenlemelerinin ortaya çıkışına zemin hazırladı. Bu bağlamda, hatasız üretim adına işçilerin-çalışanların yönetici gibi yetkilendirildiği yalın üretim örgütlenmesinde ekonomik bir aktör olmanın tüm risk ve maliyet hesabı tamamen bireyin kendisine yüklenir. Müşteri memnuniyeti ve kusursuzluk hedeflerini içeren *kaizen* felsefesine odaklı böyle bir istihdam rejimi, çalışanlar arasında sadece çıkarı peşinde olan bir birey anlayışını da dinamize eder. Beşeri sermaye kavramında somutlanan ilgili yaklaşım insanların çıkarlarını maksimize edecek şekilde davrandığı takdirde her zaman daha müreffeh ve özerk olacağını varsayar (Fleming, 2017a: 175). Böylece, çalışanlar arasında 1990'larda popülerleşmiş klan, aile ve şirket kültürü gibi kolektif nitelikli referanslar yerine rasyonel tercih ve işlemler ön plana çıkar. Çalışma rejimi büyük ölçüde yarı

zamanlı ve geçici sözleşmeli istihdam biçimleriyle şekillendiği üzere, iş ve yaşam ilişkilerine yönelik öz-tatmin arayışı ve aşırı bireyci bir anlayış daha belirgin hale gelir (Kunda & Ailon-Souday, 2005). Böylece rekabetin ve bireyciliğin olduğu yerde dayanışmanın anlamı kalmaz.

Emek sürecinde otonomi yitimi ve bireyleşme ücretli çalışma rejiminin parçası olan herkes için bir anlamsızlık ve mensubiyet yitimi unsuruna dönüşmüştür. Küresel Kuzey'in merkez ülkelerinde otomasyon ve saçma işlerle iş–çalışma pratiği anlamsızlaşırken; Küresel Güney'in çevre ülkelerinde fason ve taşeron üretim zincirlerinde emek yoğun sömürü ve marjinalleşmeyle işler anlamını yitirmektedir. Nitekim, iş gücünün ancak yarısından azının düzenli bir istihdam ve gelire sahip olduğu; enformel iş ilişkilerinin yerleşikleştiği; marjinal kabul edilen fakat günümüzde standartlaşan başta sokak satıcılığı ve ücretsiz aile işçiliği olmak üzere, platform ekonomilerinde *uber* türde kendi hesabına, çağrı üzerine, yarı-zamanlı ve geçici çalışma türlerinin platform ekonomileri dolayısıyla temel istihdam biçimine dönüştüğü günümüz iş–çalışma pratiği kolektif bir kırılganlık (*vulnerability*), yarınsızlık (*precariousness*) ve çalışan yoksulluğunun (*working poverty*) emaresi olarak kabul edilmektedir (Mosoetsa & Williams, 2012; Standing, 2011). İş–çalışma ediminin anlamının, Kuzey–Güney, merkez–çevre, Batılı–Batılı-olmayan yerküre üzerinde tüm coğrafyalarda bir anlamsızlık ve yabancılaşma olarak negatif tezahürü, ücret karşılığında geçinmek zorunda olanlar için bir ortaklık bağı kurmaktadır.

3. KOLEKTİFTEN BİREYE ÖFKE VE HİNÇTA ORTAKLIK: NEGATİF DAYANIŞMA

Dijital teknoloji ve artan otomasyonla birlikte işsizleşme, işlerin Kuzeyden Güneye göçü, standart-dışı, düşük ücretli ve sosyal koruma yoksunu istihdam biçimlerinde artış gibi nedenler sadece emeğiyle geçinmek zorunda olan çokluğu küresel ölçekte sömürü, yabancılaşma ve anlamsızlıkta birleştirme eğilimindedir. İş ve yaşam arasındaki ayrımın bulanıklaştığı, insanın bireysel ve kolektif yaşamının tamamen iş–içerisinde ve iş–etrafında tabi kılındığı ve her an işe çağrılmak üzere hazırda tutulduğu bir toplumsal uzamla karşı karşıyayız (Fleming, 2009: 149–155; cf. Mercan & Aytaç, 2024). Neoliberal yönetim ideolojileri iş yerinde kolektif dayanışmayı, yukarıda tartıştığımız üzere, çeşitli söylem ve stratejilerle parçaladığı ve çalışanları rekabetçi bireylere dönüştürdüğü için çalışma hayatını daha çok sessiz istifa ve benzeri pasif ve atomize direniş pratikleri karakterize etmektedir. Neoliberal yönetsel mantığın iş yerinde yarattığı anomik koşullara karşı, çalışanların nesnel bireysel çıkarlarına indirgenemeyecek kendiliğinden ahlâki tepkileri (e.g. Courpasson et al., 2021), müşterekleri (*common*) harekete geçirerek ortak bir geleceği imleyen semboller etrafında oluşacak dil ve dayanışmanın mümkünlik koşulları bakımından tartışılabilir (Hardt & Negri, 2009). Ancak benzer koşulları deneyimleyen çokluğun dönüştürücü potansiyeline rağmen, son dönemde, negatif türde başka bir dayanışmanın varlığı dikkat çekmektedir.

Sermayenin biyoiktidar stratejilerini ve iş yerinde iktidarın mikropolitliğini tartışan, Jason Read (2024) negatif dayanışmanın içerdiği psikik gerilimi şöyle tespit eder: 'İyiye görüp de kötüyle uğraşmak

genelde tek muhtemel sonuç olarak kötünün değerlendirilmesine sebebiyet vermektedir' (2024: 108). Böylece, Graeber'in (2018) deyişiyle 'saçma işler' olarak nitelendirebileceğimiz vasıf gerektirmeyen, emek yoğun işlerden kazanılan maddi getiri azaldıkça işin anlamı veya işte anlam arayışı artmaktadır. Emek kendinde bir amaç haline gelirken, bireyler somut bir performansla özdeşim kurmak yerine, soyut bir emek sarfiyatı ekseninde genel bir profesyonellik anlayışını sahiplenir. İşin maddi getirisiyle anlamı arasındaki ters ilişki mevcut koşulları kabul ederek engellere ve zorluklara katlanmak gibi bir bireysel mücadele ve stratejiden türer. Karşı çıkmak yerine katlanmayı anlamlı kılan ideolojik öznelliğin kaynağı ise neoliberal paradigmanın yarattığı bireysel özgürlük yanılsamasıdır. Tabiyet ve uyumla razı olunan iş koşulları sanki insan eyleminin ürünü değilmiş gibi tarih-dışı bir özgürlük olarak algılanır. Maddi koşullara tabiyet sadece teknoloji ve işin gereklilikleri çerçevesinde tezahür etmez; emeği metalaştıran piyasa sistemi ve dayandığı teknoloji tabanına da uyumu beraberinde getirir (Read, 2024: 109).

Maddi getiriler azaldıkça işin kendisini bir ödül ve meşruiyet zemini olarak sunan ideolojik kurgu, işi kişiler için geçmiş travmalardan kalan psikik yaraların tedavisi için kendinde bir amaca da dönüştürebilir. Böylece iş-çalışma edimi ekonomik getiri ve statüde anlam kazanmaz, aksine bir 'ruh hali ekonomisi' (*mood economy*) yaratır (Read, 2024: 110). Toplumsal kurumların başarısızlığı neticesinde ruh hali ekonomisinde temel tutumlar aşırı değerlendirilmiş bir kendine yeterlik ve bağımsızlık olarak tezahür eder. Maddi kazanç ve kariyerdan daha önemli olan, kişinin işiyle sözde bağımsızlık kazanmasıdır. İşin maddi tatmin sağlaması mümkün değildir; satın alma gücü sınırlıdır, kişi ürettiğiyle ve yaptığıyla bir değer de katmaz. İş sağladığı tüm keyif ve hazzardan, dikey yönlü toplumsal mobilite ve fantezilerinden sıyrılmıştır (e.g. Glynos, 2008; Lok & Wilmott, 2014; Gabriel, 1995). İnsanın varoluşsal tanınma arayışının kaynağı, kendini dönüştürmenin bir disiplini olarak anlam kazanır. Kişisel değer bir kimsenin satın aldığı ya da emeğiyle sunduğu hizmette ya da ürettiğinde değil, fakat kendi koşullarının sorumluluğunda yatar.

Kendi sorumluluğunu almak, tüm zorlukların ve travmaların üstesinden gelmek kolektivitinin ve toplumsal kurumların yararına karşı bir güvensizlik ile bu kurumların parçası olup ortak hareket edenlere karşı bir şüpheyi beraberinde getirir. İnsanlar siyasete güvenmedikleri ve ekonominin yasalarını da doğal kabul ettikleri için tek çözüm çalışmak şeklinde ortaya çıkmaktadır: Koşullara uyarlanmanın ilksel formu çalışmaktır, kendini çalışarak ispatlamaktır; sıkı çalışmak bireysel sorunlara çözüm olarak görülür (Read, 2024: 119). Kendi kaderinden sorumlu olmak negatif bir duygulanım ve duygu durumundan pozitif bir duygulanım üretmektir. Koşulları değiştirmenin zorluğu bir gurur, sevinç ve haz kaynağına dönüşür. Negatif dayanışma işleri zor ve tahammül edilemez olanların bu zorluğa ve tahammül edilemezliğe katlanmalarından dolayı sadece kendilerine atfettikleri saygınlıkta anlam bulur. Ancak burada kalmaz, aynı zamanda, çalışmadığına inandığı ve hatta çalışsa bile yeterince zorluk çekmediğini düşündükleri ötekine karşı duyulan öfke ve kıskançlıkta tezahür eder (Read, 2024: 110–11).

Maddi ve duygusal esenlik açısından durumu iyi sanılanlara karşı düşmanlıkta karşılık bulan negatif dayanışma; düşük ücret, hak kaybı, güvencesizlik ve geleceksizlik gibi zorlayıcı çalışma koşullarına karşı ‘ben tahammül etmek zorundaysam, başkaları da etmeli’ fikrini uyandıran ‘agresifçe öfkeli bir adaletsizlik hissi’ olarak deneyimlenir (Read, 2024: 112). Araştırmalar Küresel Kuzey’in merkez ekonomilerinde çalışanların önemli bir bölümünün kendilerini doğrudan ilgilendiren politik ve ekonomik hiçbir konuyla ilgili olmadıklarını ortaya koymaktadır (Silva, 2013, 2023; Robertson, 2015; Pontes et al., 2017; Giugni & Grasso, 2020). Özellikle Amerikan toplumunda, başarının parasal kazanımla ve rekabet edebilirlikle tanımlandığı derin bir bireycilik anlayışının etkili olduğu görülmektedir (Messner & Rosenfeld [1994] 2015). Neoliberal ideoloji bireyciliği teşvik ederken; sistemin yapısal eşitsizlikleri nedeniyle başarısız olan bireyler kendilerinden tiksime (*self-loathing*) duygusu geliştirmektedir (Franz, 2021: 504). Endişe, korku ve kendinden tiksime gibi radikal negatif duygulanımlar neoliberal ruh hali ekonomisinin karakteristiğine dönüşmektedir (Silva, 2013: 112–43). Ancak Amerikan toplumunda saçma ve geçici işlerde güvencesiz çalışanlarla yapılan görüşmelerde kişilerin bağımlılık, çocuk istismarı, aile içi şiddet, terk edilme gibi bireysel travmalarından sıyrılıp kendilerini özgürleşmiş, dönüşmüş yetişkin bireyler olarak tanımlama çabaları dikkat çekicidir (Silva, 2013: 3–25). Benliğe ve öz-tanımlamalara nüfuz eden bu tür bir bireycilik nosyonu, yapısal eşitsizlikleri görmeyi mümkün kılabilen bir algıda seçicilik ile maruz kalınan eşitsizlikleri ifade edebilecek bir dilin oluşumunu engellemektedir. Neoliberal ideoloji kişileri ekonomideki pozitif genel değişimleri kendi başarılarıymış gibi, başkalarının sistemden taleplerini de özel ayrıcalık ricasıymış gibi algılamaya teşvik eder (Franz, 2021: 503–5). Böylelikle Hardt ve Negri’nin (2009) fordizm-sonrası üretim mantığının fabrika mekânı ve meta üretimiyle sınırlı kalmayıp tüm topluma, ilişkilere ve duygulara yayıldığını ileri sürdüğü bu süreçte; müştereklerden hareketle kolektif bir direnç ve tecrübe oluşturabilme potansiyelinin bireyciliğin tesiriyle ketlendiği görülmektedir.

Negatif bir ruh hali ekonomisi üst düzey bir toplumsal eşitlik ve adalet düzleminde eşitlenmek talebi yerine; dibe doğru yarışı pekiştirecek bir tahayyül yaratmaktadır. Kolektif mücadeleden kaçınan kişi birey olarak koşullara adapte olurken yapısal koşullar karşısında bireysel güçsüzlüğünü bir tür güç ve gurura dönüştürmektedir. Burada söz konusu olan karşılıklılık ve yardımlaşmaya dayalı biz–düşüncesi yerine hınç ve öfkeye dayalı yeni bir iş etiği ve anlayışıdır. Negatif dayanışma iş yerinde sınıf çatışması zayıfladıktan sonra geriye kalandır; sermayenin tahakkümüne meydan okumak yerine çalışmayanlara ya da yeterince çalışıp gerçekten bir şeyler üretmediği düşünülenlere yönelen özel bir tür öfkedir (Read, 2024: 114). Öfkenin yöneldiği Öteki kategorisi ise genelde göçmenler, görece güvenceli ve yüksek ücretli işlerde çalışan kamuda personeli ve sendikalılardır. Negatif dayanışma iş–uzamını artık sembolik bir kapsama ve dışlama mekânına dönüştürmüştür.

SONUÇ

Dayanışma tartışması genelde sosyolojik zaviyeden ele alınan bir meseledir. Böyle olduğu ölçüde sosyolojikleştirilen düşüncelerin arkasındaki siyasal felsefi tartışmalar genelde dikkatlerden kaçıyor. Dayanışmayı insanlar arasında kurulan biz–düşüncesine dayalı birliktelik ve karşılıklı ahlâki bağlılıklar üzerinden değerlendirme girişimi, toplum fikrinin on dokuzuncu yüzyıl sonrası kendi yasa ve kurallarına göre işleyen bir fenomen olarak kavranmasıyla yakından ilişkilidir. Sosyolojinin kendi düzenleyici ilkeleri olan özerk bir toplum fikriyle ortaya çıktığı malum. Nitekim, Kıta Avrupasındaki politik ve ekonomik çalkantıların etkisiyle yıkılan eski düzenin yarattığı otorite boşluğuna karşı toplumsal dayanışma fikri, düzeni yeniden kurma çabasının bir sonucu olarak karşımıza çıkıyor. Böylelikle dayanışma fikrinin teorik inşasının temelde politik bir girişim olduğunu görmemiz gerekir.

Hobbes’un doğa durumunu doğal hukuk öğretisiyle aşma çabası, potansiyel savaş durumunda olan insanlar arasında bir sözleşme ve sözleşmeyi takiben bir toplum düzeni fikriyle sonuçlanmıştı. Hipotetik doğa durumu bir toplum olamama halini tanımladığı için toplum olma durumunun nasıl mümkün olacağına dair geniş bir düşünsel ufuk açıyordu. Siyasal davranışa tali görülen, onun bir uzantısı olarak kavranan toplum fikrinin, on dokuzuncu yüzyıldan itibaren kendi ait bir düzenlilikler bütünü olarak görülmesine rağmen, siyaset felsefesinin etkisinden tamamen kurtulduğunu söylemek güç. Nitekim, Tönnies ve Durkheim gibi düşünürler toplumun nasıl mümkün olduğunu ve kendi yaşamlarında tecrübe ettikleri toplumsal dönüşümü açıklamak adına ileri sürdükleri ilkeleri Hobbes’un düşünceleriyle diyalog halinde şekillendirdiler. İnsanlar-arası kendiliğinden kurulan ahlâki bağlar ve karşılıklılık bir dayanışma inşa ederken, bu dayanışma ağları da pozitif nitelikte bir birlikteliği, toplum fikrini, mümkün kılıyordu. İnsanlar arasındaki ahlâki duygusal bağların mevcut olmadığı bir durum, insanların bir-aradalığını ortadan kaldırmasa da toplum olamama durumunu ifade ediyordu. Benzer akıl kudretine sahip insanların arzu ve gereksinimleri doğrultusunda çeşitli şeyleri (mal–hizmet–nesneleri) mübadele veya mücadele yoluyla edinme çabası insanlar arasında bir ilişkilene yaratırsa da bu gerçek anlamda bir ilişki değildi. Toplum mülk edinmek ve zenginleşmek amacıyla birbiriyle temas eden insanlar arasında değil; birbiriyle duygusal ve ahlâki olarak ilişkilenen insanlar arasında mümkün oluyordu. Tönnies bu bağı organik–cemaat toplumunda, Durkheim ise mekanik ve organik her iki dayanışma türünde bulmuştu. Ancak negatif dayanışma insanların ahlâki sorumluluğunun kaybolduğu ya da mevcut olmadığı bir durumda çıkıyor, Tönnies de bu durumu mekanik–cemiyet toplumunun duygusuzluğuna atfediyordu. Mübadele, mülk edinme ve bireysel zenginleşme hırsıyla belirlenmiş bir toplumsallık, en azından teorik düzlemde, negatif bir dayanışmayı imlemekteydi.

Gelinen noktada, üretimin küresel kapitalist toplumsal ilişkilerinin yerküre üzerinde, Kuzey–Güney, merkez–çevre hemen her bağlamda toplumsal ilişki dokularına nüfuz ettiği bir düzlemde iş–çalışma ilişkilerinde dayanışmanın kurucu rolü aşınmaktadır. Fordizmden fordizm-sonrasına, mekanizasyondan enformatikleşmeye, otomasyon kullanımının artışı ve kapitalist üretim mantığının

tüm toplumsal ilişkilere sirayet edişıyla kolektif yönü parçalanmış bir işçi-çalışan öznelliğiyle karşı karşıyayız. Maddi pratiklerin dönüştürdüğü bir dünyada sembol, anlam ve duygular da dönüşmekte; iş yerinde ve iş dışında yönetsel stratejiler sembol ve duygular alanını hedeflemektedir. Müşterekleri harekete geçirebilecek, kolektif ortak bir dili ve gücü var edebilecek bir potansiyelin açığa çıkışı neoliberal örgüt kültürü ve yönetim ideolojilerinin etkisiyle ketlenmektedir. Merdiven altı atölyeden ofis ortamına hemen her tür iş yerinde kendinden ve kendisini çevreleyen her şeyden ultra-sorumlu kılınmış atomize bireyleri izole edip yalnızlaştıran neoliberal yönetim ideolojilerinin stratejik kurguları içe-göçen, pasif-agresif bireysel tepkiler yaratmaktadır. Böyle bir ortam ise dayanışmanın yönünü negatife çeviren bir zemin oluşturmaktadır.

Öyle ki sendikal hak ve mücadele arayışlarına karşı bireysel tepkilerin olumsuz yönde olması genelde bu bağlamda anlaşılabilir. Başkalarının daha yüksek ücret ve güvenceli koşullar için yürüttüğü mücadeleyi gereksiz ve hak edilmeyen bir talep olarak görmek, kişinin daha düşük ücret ve güvencesiz koşullara katlanmasından dolayı kendisine atfettiği üstünlük hissi ve değerde anlam bulmaktadır (cf. Read, 2024; Quade et al., 2019; Itzkovich & Heilbrunn, 2016; Morrison & Nolan, 2007). Kötü koşullara katlanmaktan türetilen öz-saygınlık başkalarının mücadelesine hınç ve öfkeyi doğururken; toplumsal eşitlik tahayyülü daha iyi bir iş ve yaşam seviyesinde değil, aksine daha alt düzeyde, kötü koşullarda eşitlenme arzusuyla şekillenmektedir. Böyle bir hınç ve öfke ile kolektif dipte eşitlenme arzusunun pozitif bir biz-düşüncesi yaratmaktan uzak olduğu ise aşikardır. Tam da bu nedenle negatif dayanışma kapsamlı araştırılması gereken ampirik bir fenomendir.

Negatif dayanışma sorunsalı ve tartışmasını içeren ampirik saha araştırmaları ilgili fenomenin tezahürlerini serimlemek bakımından son derece elzemdir. İşin maddi ve manevi getirisinin olmadığı koşullarda işin anlamını getirisinden değil de işe ve koşullara gösterilen sabırdan türeten bir bakış açısının yaygınlığını ve derinliğini tespit etmek, günümüz iş-çalışma ilişkilerinin mantığını ve ruh hali ekonomisini çözümlemek adına hayati önemdedir. 'Ben tahammül ediyorsam başkaları da etmeli' anlayışının sadece iş ilişkileri ekseninde değil, toplumsal ölçekte farklı düzeylerdeki yansımalarının neler olduğu ve kolektif bilinç ve bilinçdışında nasıl karşılık bulduğu ampirik çalışmalarla açığa çıkarılması gereken bir sorunsal olarak karşımızda durmaktadır.

KAYNAKÇA

- Ackroyd, S., & Thompson, P. (1999). *Organizational misbehavior*. London: Sage Publications.
- Adinolfi, A. (2018). Professionalism and the fascist corporatist state: A historical perspective. *Journal of Political Ideologies*, 23(4), 421-438.
- Aglietta, M. (1979). *A theory of capitalist regulation: The US experience*. London: New Left Books.
- Alvesson, M., & Sveningsson, S. (2003). Managers doing leadership: The extra-ordinarization of the mundane. *Human Relations*, 56(12), 1435-1459.
- Aykaç, A. (2016). *The political economy of employment relations: Alternative theory and practice*. London: Routledge.
- Aytaç, A. M. (2011). *Kitlelerin ruhu: Siyasal ve sosyal kuramda kalabalık tahayyülleri*. Ankara: Dipnot.
- Barley, S. R., & Kunda, G. (1992). Design and devotion: Surges of rational and normative ideologies of control in managerial discourse. *Administrative Science Quarterly*, 37(3), 367-393.
- Battaly, H. (2022). Solidarity: Virtue or vice? In M. Alfano, J. de Ridder, & C. Klein (Eds.), *Social virtue epistemology* (pp. 303-324). Routledge.
- Bauman, Z. (1991). *The pragmatics of self-identity: The present and future of sociology*. London: Polity Press.
- Beck, U. (1992). *Risk society: Towards a new modernity*. London: Sage Publications.
- Benería, L., Berik, G., & Floro, M. S. (2015). *Gender, development, and globalization: Economics as if all people mattered*. New York: Routledge.
- Berg, P., Bosch, G., & Charest, J. (2014). Working-time configurations: A framework for analyzing diversity across countries. *ILR Review*, 67(3), 805-837.
- Blatterer, H. (2022). Friendship and solidarity. *European Journal of Social Theory*, 25(2), 217-234.
- Borzaga, C., Salvatori, G., & Bodini, R. (2019). Social and solidarity economy and the future of work. *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*, 5(1), 37-57.
- Bowring, F. (2016). Durkheim and the law. *Law and Social Inquiry*, 41(2), 413-440.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. New York, NY: W.W. Norton & Company.
- Budd, J. W. (2004). *Employment with a human face: Balancing efficiency, equity, and voice*. Ithaca: ILR Press.

- Budd, J. W. (2010). *Labor relations: Striking a balance*. New York: McGraw-Hill.
- Burger, A. S. (2020). Extreme work hours in Western Europe and North America: Diverging trends since the 1970s. *Socio-Economic Review*, 18(4), 1065–1087.
- Casey, C. (1995). *Work, self and society: After industrialism*. London: Routledge.
- Chouliaraki, L. (2013). *The ironic spectator: Solidarity in the age of post-humanitarianism*. Cambridge: Polity Press.
- Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J., & Trougakos, J. P. (2012). Knowledge hiding in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 64-88.
- Courpasson, D., Dany, F., & Clegg, S. R. (2012). *The new spirit of capitalism: Work and solidarity in the neoliberal economy*. London: Sage.
- Courpasson, D., Dany, F., & Clegg, S. R. (2021). The neoliberal workplace and the fragmentation of solidarity. New York: Routledge.
- Courpasson, D., Dany, F., & Marti, I. (2016). The limits of neoliberalism: Understanding organizational resistance through solidarity. *Organization*, 23(5), 768-786.
- Courpasson, D., Younes, M., & Reed, M. (2021). Resisting neoliberalism in organizations: The power of alternative forms of solidarity. *Organization Studies*, 42(6), 935-952.
- Dahl, R. A. (1985). *A preface to economic democracy*. Berkeley: University of California Press.
- Dean, E. N., Dadzie, R. B., & Pham, X. (2022). The instinct of workmanship and the incidence of bullshit jobs. *Journal of Economic Issues*, 56(3), 673–698.
- Detert, J. R., & Edmondson, A. C. (2011). Implicit voice theories: Taken-for-granted rules of self-censorship at work. *Academy of Management Journal*, 54(3), 461-488.
- Durkheim, É. ([1893] 2013). *The division of labour in society* (S. Lukes, Ed.; W. D. Halls, Trans.). New York: Free Press.
- Durkheim, É. ([1957] 2003). *The professional ethics and civic morals* (C. Brookfield, Trans.). New York: Routledge.
- Fine, G. A. (1986). *Sharing the work: The division of labor in the household*. New York: Routledge & Kegan Paul.
- Fleming, P. (2009). *Authenticity and the cultural politics of work: New forms of informal control*. Oxford: OUP.

- Fleming, P. (2017a). The death of homo economicus: Work, debt and the myth of endless accumulation. London: Pluto Press.
- Fleming, P. (2017b). The human capital hoax: Work, debt and insecurity in the era of Uberization. *Organization Studies*, 38(5), 691–709.
- Fleming, P., & Spicer, A. (2003). Working at a distance: The implications of telework for organizational control and job design. *Human Relations*, 56(6), 708–736.
- Fleming, P., & Spicer, A. (2014). Power in management and organization: A critical introduction. London: Sage Publications.
- Fleming, P., & Sturdy, A. (2011). Managing the unmanageable: Power, control, and resistance in organizations. Oxford: Oxford University Press.
- Franz, B. (2021). Living in neoliberal America: Extremism, pauperization, and negative solidarity. *International Relations*, 9(12), 501-514.
- Fudge, J. (2005). The transformation of labour relations in Canada: The politics of workers' rights. Toronto: University of Toronto Press.
- Gabriel, Y. (1995). The unmanaged organization: Stories, fantasies and subjectivity. *Organization Studies*, 16(3), 477-501.
- Gall, G. (2014). New forms of labour conflict: A transnational overview. In M. Atzeni (Ed.), *Workers and labour in a globalised capitalism: Contemporary themes and theoretical issues* (pp. 210–229). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Gereffi, G., & Korzeniewicz, M. (Eds.). (1994). *Commodity chains and global capitalism*. Westport: Praeger Publishers.
- Gerstel, N., & Clawson, D. (2018). Control over time: Employers, workers, and families shaping work schedules. *Annual Review of Sociology*, 44(1), 77–97.
- Giddens, A. (1990). *The consequences of modernity*. Stanford: Stanford University Press.
- Gillespie, R. (1991). *Manufacturing knowledge: A history of the Hawthorne experiments*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Giugni, M., & Grasso, M. (2020). Talking about youth: The depoliticization of young people in the public domain. *American Behavioral Scientist*, 64(5), 591-607.
- Glynos, J. (2008). Ideological fantasy at work. *Journal of Political Ideologies*, 13(3), 275-296.

- Gough, I., Wood, G., Barrientos, A., Bevan, P., Davis, P., & Room, G. (2004). *Insecurity and welfare regimes in Asia, Africa, and Latin America: Social policy in development contexts*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Graeber, D. (2018). *Bullshit jobs: A theory*. London: Allen Lane.
- Hardt, M., & Negri, A. (2009). *Commonwealth*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hardt, M., & Negri, A. (2001). *Empire*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Harvey, D. (1999). *The limits to capital*. London: Verso.
- Harvey, D. (2006). *A brief history of neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Hobbes, T. ([1651] 2007). *Leviathan* (Ş. T. Duralı, Trans.). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Hochschild, A. R. (1997). *The time bind: When work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan Books.
- Hope, P., & Hendry, J. (1995). *Firms, control and the structuring of labor*. Oxford: Oxford University Press.
- Hopkins, T. K., & Wallerstein, I. (1996). The world-system: Five hundred years or five thousand? *Theory and Society*, 25(2), 231-235.
- Humphrey, J., & Schmitz, H. (2002). How does insertion in global value chains affect upgrading in industrial clusters? *Regional Studies*, 36(9), 1017-1027.
- Hyman, R. (2016). The very idea of democracy at work. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22(1), 11-24.
- Itzkovich, Y., & Heilbrunn, S. (2016). The role of co-workers' solidarity as an antecedent of incivility and deviant behavior in organizations. *Deviant Behavior*, 37(8), 861-876.
- Jessop, B. (1990). *State theory: Putting the capitalist state in its place*. Cambridge: Polity Press.
- Kanigel, R. (2005). *The one best way: Frederick Winslow Taylor and the enigma of efficiency*. New York: W. W. Norton & Company.
- Kenney, M., & Zysman, J. (2019). Work and Value Creation in the Platform Economy. In S.P. Vallas & A. Kovalainen (Eds.), *Research in the Sociology of Work* (pp. 13–41). Bingley, U.K.: Emerald Publishing.
- Komter, A. (2004). *Social solidarity and the gift*. Cambridge University Press.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate culture and performance*. New York: Free Press.

- Kunda, G. (1992). *Engineering culture: Control and commitment in a high-tech corporation*. Philadelphia: Temple University Press.
- Laitinen, A., & Pessi, A. B. (2015). Solidarity—Theory and practice: An introduction. In A. Laitinen & A. B. Pessi (Eds.), *Solidarity: Theory and practice* (pp. 1–29). Lanham, MD: Lexington Books.
- Lash, S., & Urry, J. (1987). *The end of organized capitalism*. Madison: University of Wisconsin Press.
- Lok, J., & Willmott, H. (2014). Identities and identifications in organizations: Dynamics of antipathy, deadlock, and alliance. *Journal of Management Inquiry*, 23(3), 215-230.
- Lindenberg, S. (1998). *Solidarity: An organizational perspective*. Amsterdam: North-Holland.
- Lipietz, A. (1989). *Mirages and miracles: The crisis of global Fordism*. London: Verso.
- Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet quitting—causes and opportunities. *Business and Management Research*, 12(1), 9-19.
- Marks, L. (1994). *The politics of work: The transformations of work in modern society*. London: Sage Publications.
- Marshall, T. H. (1950). *Citizenship and social class*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mauss, M. ([1950] 2002). *The Gift: The form and reason for exchange in archaic societies* (W. D. Halls, Trans.). London: Routledge.
- McCartin, J. (1997). *Labor, work and the politics of inequality*. New York: State University of New York Press.
- Mercan, B. A., & Aytaç, A. M. (2024). Sahicilik ve teknoloji siyaseti kiskacında: bir kaynak olarak insan. *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, (39), 317-345.
- Messner, S. F., & Rosenfeld, R. (2015) [1994]. *Crime and the American dream* (5th ed.). Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.
- Mitlin, D., & Satterthwaite, D. (2012). *Urban poverty in the global south: Scale and nature*. Routledge.
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25(4), 706-725.
- Morrison, R.L., & Nolan, T. (2007). Negative relationships in the workplace: a qualitative study. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 4(3), 203-221.
- Mosoetsa, S., & Williams, M. (Eds.). (2012). *Labour in the global south: Challenges and alternatives for workers*. Geneva: International Labour Office.

- Mundlak, G. (2007). Industrial citizenship, social citizenship, corporate citizenship: I just want my wages. *Theoretical Inquiries in Law*, 8(2), 719-748.
- Neely, M. T. (2020). The portfolio ideal worker: Insecurity and inequality in the new economy. *Qualitative Sociology*, 43(2), 271–296.
- Özşuca, Ş.T. & Toksöz, G. (2003). Sosyal koruma yoksunluğu, enformel sektör ve küçük işletmeler. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Nichols, T., & Sugur, N. (2004). Global management, local labour: Turkish workers and modern industry. New York: Springer.
- Piore, M. J., & Sabel, C. F. (1984). The second industrial divide: Possibilities for prosperity. New York: Basic Books.
- Polanyi, K. ([1957] 2001). The great transformation: The political and economic origins of our time. Boston: Beacon Press.
- Polanyi, K. ([1957] 2018). Economy as instituted process. In M. Granovetter & R. Swedberg (Eds.), *The sociology of economic life* (3rd ed., pp. 61–97). London: Routledge.
- Pontes, A. M., Silva, J. M., & Oliveira, A. R. (2017). Migrant workers and social justice: The impact of migration on labor rights in the global north. *Journal of Labor and Society*, 20(4), 567-586.
- Prainsack, B., & Buyx, A. (2018). Solidarity in biomedicine and beyond. Cambridge: Cambridge University Press.
- Quade, M.J., Greenbaum, R.L., & Mawritz, M.B. (2019). “If Only My Coworker Was More Ethical”: When ethical and performance comparisons lead to negative emotions, social undermining, and ostracism. *Journal of Business Ethics*, 159(2), 567-586.
- Raelin, J. A. (2011). The end of managerial control? *Group & Organization Management*, 36(2), 135-160.
- Read, J. (2024). The double shift: Spinoza and Marx on the politics of work. Verso Books.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Rifkin, J. (1995). The end of work: The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era. New York: G.P. Putnam’s Sons.
- Robertson, S. L. (2015). Globalization, education and development: The politics of the global education race. Routledge.

- Rozakou, K. (2016). Socialities of solidarity: Revisiting the gift taboo in times of crises. *Social Anthropology*, 24(2), 185–199.
- Rozakou, K. (2017). Solidarity as a political concept: The case of Greece's refugee crisis. *Journal of Contemporary European Studies*, 25(3), 296-309.
- Sahlins, M. (1972). *Stone age economics*. Chicago: Aldine-Atherton.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Sanson, A., & Courpasson, D. (2022). Neoliberalism and the reinvention of solidarity in the workplace: Alternative forms of resistance. *Journal of Organizational Change Management*, 35(5), 734-750.
- Sassen, S. (2016). *Expulsions: Brutality and complexity in the global economy*. Cambridge: Harvard University Press.
- Sayer, A. (2015). *Why we can't afford the rich*. Bristol: Policy Press.
- Schmitz, H. (1995). Collective efficiency: Growth path for small-scale industry. *The Journal of Development Studies*, 31(4), 529-566.
- Scholz, S. (2008). *Civic and political solidarity: Theories and practices*. Oxford: Oxford University Press.
- Scholz, S. (2015). *The ethics of solidarity: A philosophical perspective*. Cambridge: Polity Press.
- Silva, J. M. (2013). The globalization of the working class: The impact of migration on labor markets in the global north. *International Journal of Comparative Sociology*, 54(1), 3-22.
- Silva, J. M. (2023). *Migration and the working class: The political economy of labor in the global north*. Palgrave Macmillan.
- Smith, N. H. (2015). Solidarity and work: A reassessment. In A. Laitinen & A. B. Pessi (Eds.), *Solidarity: Theory and practice* (pp. 155–177). Lanham, MD: Lexington Books.
- Sørensen, J. (2002). Complexity, local rationality and organizational change. *Organization Studies*, 23(3), 437–465.
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic.
- Sun, S., Jiang, H., & Zhang, Y. (2020). Silent boycott: Workplace ostracism and employee withdrawal. *Journal of Business Ethics*, 164(1), 147-163.
- Tassinari, A., & Maccarrone, P. (2020). The changing nature of work: Solidarity and individualism in contemporary organizations. *Work, Employment and Society*, 34(3), 466-483.

- Thompson, E. P. (1967). Time, work-discipline and industrial capitalism. *Past and Present: A Journal of Scientific History*, 38: 56–76.
- Tönnies, F. ([1887] 2001). *Community and society* (C. P. Loomis, Trans.). New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Wallerstein, I. (2005). *World-systems analysis: An introduction*. Durham: Duke University Press.
- Wallwork, E. (1985). Durkheim's sociology of morality. *Sociology*, 19(2), 171–188.
- Willmott, H. (2013). *Theorizing the organization of work: A critical perspective*. London: Sage Publications.
- Wolff, J. (2015). *The Christian conception of society and solidarity: Fascism, Nazism, and the idea of particularistic solidarity*. Cambridge: Cambridge University Press.