Beyaz Yakalılar



Yazan: Senai İstanbulluoğlu

Düzenleyen: Murat Özgen Ayfer

Kaynak: www.masonpedia.com, 2016

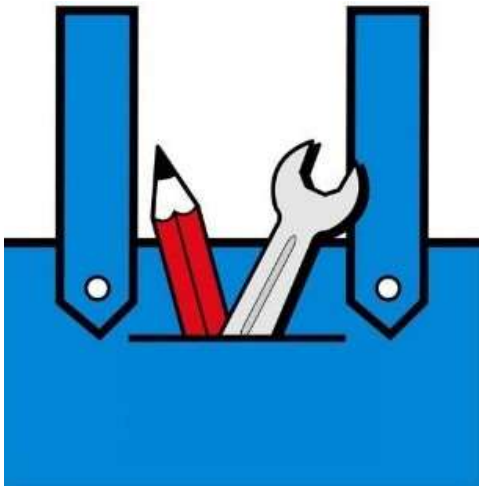
Beyaz yakalılar, genel olarak üniversite mezunu, -ancak kimi zaman en az lise mezunu- saha ya da üretim alanı değil, ofis çalışanlarının genel adı olarak tanımlanmaktadır. Yaptıkları iş, bilgi, deneyim ve beyin gücünü kullanarak çalışmaktır. Yönetici olarak da çalışırlar ama patron değil, maaşlı ya da sözleşmeli olarak çalışanlardır. Hem hizmet sektöründe hem üretim sektöründe yer alırlar. Onlara kısaca "kafa emeği harcayarak çalışan işçilerdir" de denilebilir.

Buna karşılık el ve kol emeğiyle çalışanlar ise, genel olarak "mavi yakalılar" terimiyle anılır.



Tanımlar

Plazalarda ya da benzeri ortamlarda yoğunlaşan finans, medya, sigorta, muhasebe, emlâk, reklamcılık, bilişim gibi işlerinde çalışanlar ve işgüçlerini ücret karşılığında satan mimarlar, mühendisler, doktorlar, avukatlar, öğretmenler de **"beyaz yakalı"** işçilerdir. Marksist teoride, toplumun katmanlarından böyle birini oluşturan grup, "orta sınıf" olarak anılmaktadır.



Beri yanda **"mavi yakalılar"**, mal veya hizmetin üretilmesinde ya da zanaat gerektiren işlerde çalışan, el ve beden emeği karşılığında ücret alanlardır. Fabrika işçileri, şantiye çalışanları, taşıyıcılar, temizlik görevlileri ve benzeri hizmetleri görenler bu sınıfta olanlardır.

Mavi yaka ya da beyaz yaka… Hangisi olursa olsun, gerçekte her ikisinin de "işçi sınıfı" ya da çalışan olduğu açıkça ortadadır. Mavi yakalılar maddî kazanç karşılığı beden gücünü, beyaz yakalılar ise fikirlerini ya da beyinlerini satmaktadırlar.

Çalışma hayatında bu kadar yoğun kullanılan bu iki terimin Türkiye'deki yasal konumlarına bakıldığında, -Türk İş Kanunu'nda- bu tanımlar görülmemektedir. Yürürlükteki yasada sadece "işçi", "işveren" ve "işveren vekili" terimleriyle bunların tanımı yer almaktadır. Buna bakılacak olursa, yürürlükteki yasa, mavi yakalı ile beyaz yakalı arasında bir ayırım gözetmemektedir. Oysa mavi yakalılara sorsanız, onlar, beyaz yakalıları, -en azından yönetici pozisyonunda olanları- işveren ile bir tutar.

Demek oluyor ki, hepsi de aslında "işçi" olsa bile mavi yakalılar ile beyaz yakalılar arasında bir diyalektik karşıtlık vardır.

□ □ □

Beyaz ve mavi yakalılar terimi ilk kez 1910 yılı sonrasında, Amerika Birleşik Devletleri'nde basılı yayın makalelerinde kullanılmıştır. Amerikalı dil bilimci Barry Popik'in Times dergisinde yayımlanan bir makalesinde, ***"Mademki ofis çalışanlarına beyaz yakalı diyoruz, o halde üretimde çalışanlara da mavi yakalı demeliyiz."*** önermesi sonunda, 1930'lu yıllarda bu terimler çalışma hayatı literatürüne kesin olarak girmiştir.

Bu terimlerin yoğun olarak kullanılmaya başlanması ile birlikte, 1970'lerde sekreter, hemşire, hostes, ilkokul öğretmeni gibi kadın çalışanları belirtmek için de **"pembe yakalılar"** ve aynı sıralarda, çevre gönüllülerini belirtmek için **"yeşil yakalılar"** terimleri kullanılır olmuştur.

1980'lerde ise, finans, mühendislik, hukuk gibi alanlar için **"altın yakalılar"** ve bir de yaş sınırına bağlı olarak 60 yaş üzerinde çalışanları belirtmek için **"gri yakalılar"** terimleri ortaya çıkmıştır.. Son olarak, herhangi bir sınıfa yerleştirilemeyenler için **"renksiz yakalılar"** diye bir terim oluşturulmuştur. Ancak bunlar henüz çalışma literatüründe kalıcı olarak yer alamamış olup, kullanımları pek enderdir.

Çalışma

Yalın anlamıyla düşünüldüğünde, örneğin ıssız bir adadaki küçük bir insan topluluğunun ihtiyaçlarını karşılama bağlamında ya da **"asalak ekonomi dönemi"** denilen toplayıcı ve avcı bir insan topluluğu ele alındığında, çalışmanın basit bir anlamı ortaya çıkmaktadır. **Çalışma, insanın doğada yaşamını sürdürürken gerekli ihtiyaçlarını sağlama, karşılama sürecidir.**

Çalışmak elbette her bireyin yaşamını kazanmak için ve toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için sahip olduğu araçtan daha fazla bir şeydir. Istırap içindeki insanlığın cennetten çıkarken miras aldığı, ezelden beri mevcut bir araç değildir; tamamen doğal ihtiyaçlarımızı karşılamamıza basitçe hizmet eden doğal bir araç da değildir.

Çalışmak, bizim toplumsallığımızın tümüdür. Yalnızca dünya ile ilişkimizi değil, aynı zamanda toplumsal ilişkilerimizi de baştan sona yapılandırır. İnsan, yapacağı işi hem oluşturacağı ürün açısından hem bu ürünün üretim sürecini önceden tasarlayarak ve tüm yeteneklerini kullanarak gerçekleştirir. Ürettiği ürün de ona büyük bir haz ve doyum verir.

Çalışmak, insan etkinliğinin amaçlı bir şekilde yol açtığı değişikliktir. İnsan, çalışma süreci içinde doğa ile birlikte kendini, kişiliğini, yeteneklerini ve bilincini de dönüştürür.

Kimi yerlerde, özellikle ezoterik nitelikli kurumların bazılarında kullanılan pek önemli ve değerli bir deyiş var: Latince olarak **"Laborare est Orare"**… Türkçesi "Çalışma tapımdır."



Sanayi Toplumu Dönemi

Feodal dönemde insanoğlu tahıl ekme, hasat ve hayvan sürülerinin güdülmesi ile uğraşmış, insan topluluklarının üretim anlayışı da temelde bu karakterde olmuştur. Bu dönemin önemli özelliklerinden birisi, küçük zaman birimlerinin ölçülmesine gerek duyulmamasıydı. İnsanlar için önemli olan mevsimlerdi; yağmurun, karın gelişini bilmek yeterliydi. Saatler ve dakikalar ile uğraşmaya gerek duyulmuyordu. Önemli olan günün aydınlık olan saatleriydi; bu süre içinde tüm işler bitirilmeliydi.

Ortaçağ feodal malikanelerinde de asıl amaç, önceleri salt kendi kendine yetmek iken, sonraları bu amaç aşılmış ve şehirlere gereksinimden fazla ürünler satılmıştır yani ticarete konu olmuştur. Elbette ticaretin ilk çıkışı feodal dönem kadar yeni değil, çok daha eskidir.

Ancak sanayi devriminden önceki dönemde başlayan ve kapitalist birikimin temelini oluşturan bu yapının, sanayi devrimiyle ciddî bir dönüşüme uğraması, emeğin anlamını da değiştirmiştir. Çünkü yoğun rekabetçi bir kapitalist üretim tarzında artık son amaç, kullanım değeri üretmek değil, sermaye sahibinin kârı temeline dayanan bir değişim değeri, **"*artık değer*"** üretmektir. Böyle bir durumda, tahmin edileceği gibi, emek bu amacın gerçekleşmesi için basit bir girdi ya da parametre olmuştur.

Kapitalizmin bu mantığı yani sonuç olarak kâr etme hedefi, emek sürecindeki değişimin ve buna paralel olarak, bir işte çalıştırma (istihdam) ilişkilerinin temelini açıklayıcı niteliktedir. Kapitalizmin gelişmesiyle birlikte emek süreci, üretici insanın yaratıcılığını potansiyel olarak ortaya çıkarabileceği bir alan olmaktan çıkmış, üretimin amacı, *kullanım değerleri* üretmek değil, pazarda kârla satılması için ***"değişim değerleri"*** üretmek olmuştur.

Sermaye sahibi, emeği, sadece "maliyeti olan bir girdi" diye düşünmeye başlamış, böylece emek, fiyatı olan ticarî bir metaya dönüşmüştür.

Ancak bu girdi sabit değil, değişken ve potansiyel taşıyan bir girdi olduğundan, işverenin bu potansiyeli kullanması ve üretim süreci üzerinde kontrol kurması gerekmektedir.

Sermaye, yaratılan artık değer tutarını en üst düzeye çıkarmak amacıyla, işçinin işi yapış yöntemlerini, hızını, bilgisini kullanma biçimini tam bir denetim altında tutarak; başka bir deyişle işin yoğunluğunu arttırarak emeğin verimlilik oranını yükseltmeye çaba göstermiş, bu amaçla beden gücüyle çalışan işçilerin yanı sıra, eğitilmiş kalifiye çalışana ihtiyaç duymuştur.

Bu ihtiyacı karşılamak için, 18. yüzyıldan başlayarak ve 19. yüzyılda yoğun olarak teknik ve idarî okullar (henüz isimleri mühendislik olmamakla birlikte) açılmıştır. Bu okulları bitirenler üretim tesislerinde hızla işe başlamış ve işin yapılış biçiminin kurallara bağlayarak, işin yapılış yöntemini, hızını planlayarak maksimum artık değer yaratmaya ve bunun sürekliliğini de aynı şekilde garanti altına almaya çalışmışlardır.



http://www.johnkeeley.com/other-peoples-ideas/karl-marx/das-kapital/absolute-surplus-value/

İşçi, çeşitli nedenlerle grev, iş yavaşlatma gibi örgütlü mücadele yollarına başvurduğunda, artık değer üretiminin sürekliliği tehlikeye girer. Bunu üzerine sermaye, emeğe olan bağımlılığından olabildiğince kurtulmak istemiştir. Bu nedenle, sermayenin, emeğin bilgi, beceri ve yargılarına bağımlılığını minimuma indirecek makineler ve iş örgütlenme yöntemleri geliştirilmesine girişilmiştir.

Çalışanın örgütlenmeyi öğrenmesi de beraberinde kendisini sosyal ve entelektüel olarak geliştirmesine neden olmuştur. Makineleşmeyle birlikte, çalışanlar, sanat, spor, felsefe, bilim, vb. alanlara daha fazla zaman ayırma olanağı bulabilmiştir. Bu gelişimi en fazla içselleştiren ve topluma yayan yine beyaz yakalılar olmuştur. Sanat, kültür ve sporda yenilikler ve gelişim, yoğun olarak bu dönemde kaydedilmiştir.

Makinelerin giderek emeğin yerini alacak şekilde geliştirilmesi de rastlantısal değildir. Tarihsel olarak, çeşitli teknik buluşlar ve makineler işçi direnişlerine bağlı olarak gelişmiştir. Belirli dönemlerde grevler ya da grev tehlikesi, icatların başlıca nedenini oluşturmuştur. Dolayısıyla, kapitalist emek sürecindeki bütün bu teknolojik gelişmeler toplumsal yapıyı, sınıf ilişki ve çelişkilerini içinde barındırmaktadır. Kapitalist emek sürecinde ortaya çıkan değişikliklerin emek açısından bu gözle değerlendirilmesi gerekir.

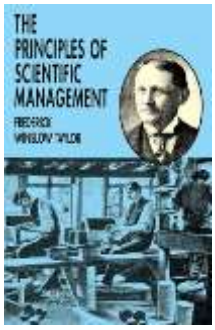
Bu noktada, bir köşe taşı olarak Taylorizm'in büyük bir öneme sahip olduğu görülmektedir.

Taylorizm

Frederick Winslow Taylor'un işin yeniden örgütlenmesi ile ilgili geliştirdiği **"bilimsel yönetim"** yaklaşımı, çalışma hayatında büyük etki yaratmıştır. Taylor'un geliştirdiği ilkeler, hem üretim sürecini tüm dünyada derinden etkilemiş hem de çok geniş bir akademik tartışmalar alanının açılmasına neden olmuştur.

Taylor, bir teorisyen değil, bir teknokrattı. Makine mühendisi ve endüstriyel yönetim uzmanıydı. Bir diğer bakışla, tam anlamıyla bir beyaz yakalıydı. Endüstriyel verimliliği artırmak için sistematik bir şekilde çalışan ilk kişi olarak bilinmektedir. "İşletme Yönetimi"nin babası olduğu ve çalışmaları ile geliştirdiği bilimsel yönetim ilkelerinin bugünkü "Endüstri Mühendisliği"nin temeli olduğu kabul edilmektedir.

19. yüzyılın ortalarından Birinci Dünya Savaşı'na kadar olan kapitalist gelişme, "*yaygın birikim rejimi"* olarak adlandırılır. Artı değer üretimi, emek sürecinin, Taylorizm adı ile örgütlenmesinde meydana gelen bazı değişimlerle sağlanmıştır. İki savaş arası geçiş ve kriz aşaması olarak da tanımlanmaktadır.



Taylor, 1911'de yayımlanan ***"The Principles of Scientific Management"*** *(Bilimsel Yönetimin İlkeleri)* adlı kitabında, öngördüğü temel ilkeleri kaleme almıştır. Ona göre, insan doğal içgüdülerinden kaynaklı olarak, yaptığı işi kolaya alma ve kaytarma eğilimi içine girer. Bundan ötürü, işçilerin işlerini aksatmadan ve yavaşlatmadan yapmalarını sağlayan koşulların yaratılması gerekmektedir. Taylor'un önerilerini fabrikalarda uygulanması sonucunda işçiler, tamamen pasif ve makinenin basit bir uzantısı haline getirilmiştir.

Taylor'a göre, üretim süreci sistematik olarak analiz edilmeli ve yapılacak her bir iş önceden en ince ayrıntısına kadar belirlenmelidir. Yapılacak her parça iş için nasıl ve ne kadar zaman harcanacağı standart hale getirilmektedir. Buna bağlı olarak, çalışanları teşvik eden bir ücret sistemi oluşturulur.

Bu süreçleri uygulamak ve yönetmek için eğitimli teknik kadrolara ihtiyaç duyulmaktadır.

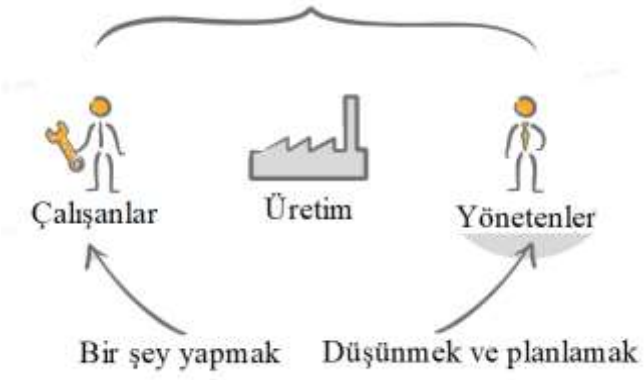
İşte, bu ihtiyacı karşılayanlar beyaz yakalılar olmuştur.

Taylor önerdiği bilimsel yönetimi kısaca şu şekilde özetlemektedir.

- - Gelişigüzel yöntemler değil, bilim
- - Çekişme değil, uyum
- - Bireycilik değil, iş birliği
- - Sınırlı üretim değil, maksimum üretim
- - Her işçinin en üst verimlilik ve refah düzeyine ulaştırılması

Taylorizm, çalışma sürecinde planlama ile uygulama arasındaki yani kafa emeği ile kol emeği arasındaki bir ayırıma dayanmaktadır. Burada verimliliğin temelinde, üretim sürecinin parçalara ayrılması ve planlama ile denetimin tamamıyla yönetime bırakılması söz konusudur. Yapılacak tüm işlerin detayları önceden "*bilimsel*" olarak yönetim tarafından planlanır.

İşçiden beklenen ise bu tasarıya uygun eylemde bulunmaktır.



Taylor'un sistem kavramının ilk tanıtımı, çalışanların itirazına uğradı ve beraberinde birçok grev getirdi. Taylor, işçi çalıştırmanın değerini vermişti ve işçi ücretlerinin üretkenlikleri ile orantılı olması gerektiğine inanmıştı. Taylor'un çalışanları, geleneksel yönetimle çalışanlara göre hayli daha fazla kazanıyordu ve bu da bilimsel yönetim kullanmayan bazı fabrika sahiplerinin kendisine düşman olmasına neden olmuştu.

Böylece, beyaz yakalı Taylor, o dönem içinde, hem işçiler hem işverenler tarafından başlangıçta kabul görmemiştir. Ancak 1930'lu yılların büyük bunalımı, yaygın birikim rejiminin üretim, bölüşüm ve dolaşım ilişkileri arasındaki çelişkileri derinleştirmiştir. Yaygın birikim rejiminin krizi, aşırı üretimden kaynaklanan ve tüketim eksikliği olarak ortaya çıkan bir artı değer krizi olarak belirtilmektedir. Kriz, aşırı üretime yönelik beklenen talebin olmaması hatta talebin düşme eğilimine yönelmesidir.

Fordizm

Taylorizm'i izleyen ve Kapitalizmin İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki gelişme aşaması, birikim rejimi olarak nitelendirilen Fordizm'dir.

Fordizm, Amerika Birleşik Devletleri'nde Ford marka otomobil fabrikalarında uygulanan üretim tekniklerini dile getirmektedir. İkinci Dünya Savaşı sonrasındaki Kapitalizmin kapsamlı dönüşümüdür. Kitlesel üretim teknolojileri, Amerikaın hegemonyası altında ileri kapitalist ülkelere yayılmıştır. Ancak sadece kapitalist emek sürecinde bir üretim organizasyonu değil, esas olarak **"*sermaye birikim rejimi*"**dir.

Bu dönemde emek, niteliğine bağlı olarak, hiyerarşik kategorilere ayrılmıştır. Nitelikli işgücü, üretimin bilgi ve tasarım aşamasında yer alırken, niteliksiz işgücü ise rutin ve tekrarlanan işlerde, yoğun olarak kullanılmaktadır.

Bu hiyerarşik yapılanmada esas amaç, emek sürecini tam olarak denetlemek ve üretimin etkinliğini arttırmaktır. Bu uygulamalarla üretim hızının düşürülmesinin önüne geçilmektedir.

Bu rejimde, çalışma disiplini ve emek yoğunluğu, çalışma sürecinin en önemli özellikleridir. Çalışma sürecindeki uygulamalarla, sermaye, işgücü üzerinde tam anlamıyla egemenliğini oluşturmuştur.

Birikim rejiminde, yükselen teknoloji ve üretimin artması emek talebini de artırmıştır. Toplumda insanların önemli bir kısmının ücret karşılığı çalışmaya başlaması, metalaşan emek oranını daha çok önemli kılmıştır. Üretimin en yüksek düzeye ulaşması ve emeğin yaygın bir şekilde ücretli emeğe dönüşmesi, üretimin toplumsallaşması için önemli bir gelişmedir. İşgücünün yaygın bir şekilde ücretli emek haline gelmesi, üretim ilişkilerini de o derece yaygınlaştırmakta, üretimin toplumsallaşma düzeyi de aynı derecede yükselmektedir.

Bu dönemde de yine beyaz yakalıların tasarımı, uygulaması ve yönetimi esas olmaktadır.

Fordizm'in zaman içinde gelişim göstermesi ve çağın değişen koşullarıyla yaşam ve üretim tarzına uyarlanması sonucunda, ortaya "Post-Fordizm" diye anılan bir sistem çıkmıştır. Uzun boylu anlatım yerine, bu sistemin niteliğini yansıtan şu görsele bakalım:



https://prezi.com/pdys8dpdlcat/post-fordist-system/

Çalışanın Yabancılaşması



Amerikalı Sosyolog Charles Wright Mills, 1951 yılında yayımlanan ***"White Collar"*** *(Beyaz Yaka)* adlı eserinde, giderek büyüyen bir sınıf olan beyaz yakalı orta sınıfın statüsü ve bu sınıfın neden "bağımlı bir sınıf olduğunu irdelemektedir. Bu analizinde **Marks**'ın "Yabancılaşma Kuramı"ndan yararlanır.

Aslında beyaz yakalıların maaşları işçilerden yüksek değildir. Bununla birlikte yönetici sınıfa bağımlıdırlar. Dolayısıyla çok büyük bir yabancılaşma içerisindedirler. Hem emeğe hem de kendilerine yabancılaşmış olan bu yeni sınıfın üyeleri, ne kendi yaşamlarını kontrol edebilecek kişisel güce ne de ulusu şekillendirebilecek politik güce sahip olan acınası tiplerdir.

Mills, 1956 yılında yayımlanan ***"Power Elite"*** *(İktidar Seçkinleri)* isimli eserinde ise, beyaz yakalıların giderek artmasıyla birlikte toplumun kamu toplumundan kitle toplumuna evrildiğini belirtir.



Hizmet Sektörü

1960'lı yıllara gelindiğinde, sermaye birikimi yükselmiş, aynı oranda emek fazlası yaşanmaya başlanmıştır. İşçilerde yükselen bir refah dönemi görülmektedir. Aynı oranda da işçilerin bilinçlenme düzeylerinin ve bağlı olarak örgütlenme oranının yükseldiği de izlenmektedir. Sosyal dönüşüm ve toplumsal etki, kendini parkları mesken tutan çiçek çocuklarda göstermektedir. Türkiye'de de Türkiye İşçi Partisi, mecliste giderek artan sayıda milletvekili ile temsil edilmektedir.

Buna paralel olarak tekelci sermaye de yükselmekte ve güçlenmektedir. Üretimde tam istihdam sağlanmış ve genel sosyal refah düzeyi yükselmiştir. (Dikkat: 1960'lı yıllarda)

1970'lerde işsizlik ve enflasyon oranlarının artması, beri yandan kâr oranlarının düşmesi ile tüm dünya piyasalarında yaşanan kriz teknolojik gelişmelerle birlikte küçük ölçekli firmaların piyasalarda etkili olmasına neden olmuştur. Dolayısıyla kitlesel üretim, yerini farklı üretim kalıplarına bırakmıştır. Bu küçük ölçekli firmaların sahipleri ise ***"girişimci beyaz yakalılar"***dır.

1980'lerde ise birçok alanda olduğu gibi ekonomik sektörlerde ve yönetim alanında da köklü dönüşümler gerçekleşmiştir. Artık maddî malların üretiminden çok hizmet üretimi ekonominin temel parametrelerinden birisi olmuş, mavi yakalı çalışanların oranı beyaz yakalılara göre geride kalmıştır. Hizmet sektörü de gün geçtikçe büyümesini sürdürmüştür. Bu dönüşümün önemli sonuçlarından biri, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlık kazanmasıdır. Çalışmanın doğasındaki dönüşüm, tüm alanları etkilemiştir. Hatta yükseköğretim kurumları bile bu dönüşümden paylarına düşeni almıştır. Türkiye'de de 1981 yılında ortaya atılan **"orta direk"** ile **"prens"** kavramları bu anlayışın bir sonucudur.

1990'lardan başlayarak günümüze kadar gelen dönemde ise tam anlamıyla bir toplumsal dönüşümden söz edilmektedir. Toplumsal dönüşüm ile ilgili literatüre bakıldığında, toplumların değişiminin genelde doğrusal olarak ele alındığı ve bu doğrusal çizginin göçebe, avcı, toplayıcı toplumlarla başlayıp tarım toplumları ve sanayi toplumları şeklinde devam ettiği görülür. Ancak 20. yüzyılın ikinci yarısında, özellikle son çeyrekte, varılan mertebenin de aşılıp sanayi ötesi bir topluma geçildiğine ilişkin yoğun tartışmalar yapılmaktadır.

Farklı isim ve sıfatlarla nitelenen, üzerinde herhangi bir uzlaşmaya varılmayan bu son dönem ile bağlantılı olarak bir dönüşümün gerçekleştiği açıktır. Sanayi toplumu döneminin bittiği ve kimilerine göre "teknoloji" kimlerine göre "bilgi" toplumu dönemi olarak adlandırılan yeni bir toplumsal dönem başladığı belirtilmektedir. Hangi isimle anılacağı, ileride tarih kitaplarında yazılacaktır. Bu yeni döneme bir isim vermek gerekirse, ***"sanal dönem toplumu"*** demek belki daha doğru olur.



Çalışma Sürecinin Yönetimi ve Denetimi

Özellikle sanayileşme ile ortaya çıkan sermayenin çalışma sürecini kontrol ve yönetme olgusunu ele aldığımızda, bu kontrolü ve kontrol araçlarındaki değişimi, Kapitalizmin değişen doğası ile açıklamak doğru olur.

Gelişim sırasıyla karşımıza üç tür kontrol çıkmaktadır.

Bunlardan ilki olan **"*basit kontrol*"**, 19. yüzyıldaki yoğun rekabetçi piyasalarda faaliyette bulunan küçük rekabetçi firmalarda uygulanan, günümüzde de aynı nitelikteki firmalarda geçerli olan, sermaye sahibinin ve/veya az sayıdaki yönetici yardımı ile girişimci firma operasyonlarının tümünün izlendiği, çalışanların eylemlerinin doğrudan denetlendiği kontrol tarzıdır.

Burada sözü edilen az sayıdaki yönetici, beyaz yakalı eğitimli çalışanlardır. Ancak zamanla firmaların hem ölçek olarak büyümesi hem de coğrafî bakımdan yayılmaları, doğrudan personel kontrolünü zorlaştırmıştır.

İkinci tür kontrol, **"*teknik kontrol*"**dür. Bu tarz kontrol, makinelerin tasarımını ve işgücünün çalıştırılmasındaki problemleri azaltmak için iş akışı planlamasını içermektedir. Bazı sektörlerde bilgisayar destekli sistemlerin gelişimine kadar bir problem olarak kalmış olmasına rağmen, teknik kontrol, özellikle iş hızı ve akışını sağlamıştır. Bu kontrol tarzı da beyaz yakalıların sorumluluğundadır. Bilgisayar destekli sistemler, ayrıca teknik kontrol metotlarına büyük esneklik vermiştir. Buna karşın, teknik kontrol, işçileri, geleneksel yöntemlerle disipline sokma ve ödüllendirme ihtiyacını ortadan kaldırmamıştır.

Üçüncü tür ise **"*bürokratik kontrol*"** olarak adlandırılmaktadır. Bu yöntemde kurallar, görevler ve hiyerarşik emir-komuta zinciri önem kazanmaktadır. Bürokratik kontrol, firmanın sosyal ve örgütsel yapısına oturtulmakta ve iş kategorileri, çalışma kuralları, terfi kriterleri, disiplin, ücret, sorumluluk tanımları vb. içine inşa edilmektedir. Bürokratik kontrol ile temel olarak firma kuralları ya da firma politikasının kişisel olmayan gücü kurulmakta, bu kurallar ve süreçler ile işgücü yönlendirilmekte ve denetlenmektedir. Bürokratik kontrol da yine beyaz yakalılar tarafından yürütülmektedir.

Günümüzde Beyaz Yakalılar

Sanayi toplumu sonrası gelinen yeni dönemde yani 21. yüzyılda, gerek bir zamanlar nitelik gerektiren işlerin bu bakımdan zayıflaması, gerekse okul bitiren ve söz konusu alanlarda iş yapabilir duruma gelen insanların sayısının olağanüstü artması sonucunda, geçmişte ayrıcalıklı olan mesleklerin çok da önemi kalmamıştır.

Bundan ötürü beyaz yakalıların çalıştığı alanlarda ücretler düşmüş, çalışma koşulları ağırlaşmış ve daha da önemlisi yaygın bir işsizlik baş göstermiştir. Bu durum karşısında beyaz yakalılar, bir yandan kapitalist gelişmenin onları ortalama bir işçi düzeyine sürüklediğini görürken, diğer yandan bunu hazmedemiyor, ayrıcalıklı olduklarına inanıyor ve bu duyguyla hareket ediyorlar.

Beyaz yakalıların üstün bir konuma sahip oldukları düşüncesi, Türkiye'de daha bir yaygındır. Çünkü Asya tarzı gelenekten gelen bu topraklarda, "okumak" ve "büyük adam olmak" özdeş görülen kavramlardır. Okumuşların kendilerini aydın, üstün ve ayrıcalıklı görmelerinde, Cumhuriyet'in ilk yıllarında, eğitimli yetişmiş kadrolara ihtiyaçtan dolayı uygulanan eğitim politikasının küçümsenmeyecek ölçüde katkısı vardır. Yıllar yılı "siz okuyacaksınız ve toplumu aydınlatacaksınız" propagandası altındaki üniversiteli, her şeyi bilen, kültürlü ve aydın olduğu inancına kapılmaktadır. Özellikle orta sınıf ailelerin çocuklarında bu çarpılma çok daha ileri düzeydedir. Bu yanılsama orta sınıf aileler kadar işçi sınıfı ailelerini de pençesine almıştır. İşçi aileleri de zor bile olsa çocuklarını okutup "büyük adam" katına yükseltmeye çalışmaktadır. Ancak sınıf atlama hayaliyle doldurulan okumuşlar, okulları bittiğinde büyük bir hayal kırıklığına uğramaktadır. Patronların kapıları açıp onları beklemediğini, okul bitirmenin beyaz yakalıların çalıştığı sektörlerde iş bulmaya yetmediğini, iş bulsalar da ücretlerin beklentilerine oranla çok düşük olduğunu, çalışma saatlerinin uzunluğunu, hayallerini kurdukları işlerin gerçekte yorucu ve bıktırıcı olup sınıf atlamalarının olanaksızlığını görmektedirler.

İnsanın bu gibi şeyleri istemesi ve hayal etmesi son derece doğaldır. Sorun şu ki, beyaz yakalılar kendilerini ayrıcalıklı gördükleri için bunların kendiliğinden gerçekleşeceğini zannediyor. Gerçekliğin bir şekilde kendini dayatması ve bunun sonucunda yaşanan hayal kırıklığı, beyaz yakalıların düşünce dünyasında müthiş bir çelişkiye neden oluyor. Günlük yaşamda bu gerçeğin kendini tüm çıplaklığıyla dayatmasına karşın, ayrıcalıklı ve üstün olma düşüncesi, beyaz yakalıların zihnini terk etmiyor. Hastalıklı bir ruh hâli yaratan bu durum, ilginç tepkilerle kendini dışa vuruyor. "Boşuna mı okuduk?" biçimindeki tepki, aslında kurulan hayallerin yıkılmasının bir yansıması, bir hezeyanın ortaya çıkışıdır. Hatta bir isyan!... Nitekim çalışanlar içinde intihar oranı, beyaz yakalılarda çok yüksektir.



Finans sektöründen "beyaz yakalı" bir işsiz, eski çalıştığı işte nasıl bir tatmin yaşadığını ve bunun nasıl bir ayrıcalık olduğunu bakın nasıl anlatıyor:

«Önünüzdeki ekranda bütün dünya piyasalarını takip edebilmek insana ayrı bir vizyon kazandırıyor. Sözgelimi Anayasa kitapçığının fırlatıldığı andan itibaren bir zamanların ünlü başbakanlarından Bülent Ecevit açıklama yaparken, ekranda faizlerin nasıl adım adım günlük 7500'lere çıktığını, Deutsche Bank'ın nasıl 4,5 milyar dolar döviz talep ederek parayı yurt dışına çıkarttığını adım adım ekranda izleyerek tarihi bir ana tanık olmak, sonuçları hepimiz için çok acı da olsa o zaman için heyecan vericiydi. Ayrıca ekrandan o zamanki parayla trilyonlarca tutarında işlem yapmak adrenalini çok yükselten heyecan verici ve riskli bir işti.»

Bir başkası ise şunları söylüyor:

«Ben birilerinin portföyünü yönetmek, onlara finansal danışman olmak mevzuunu seviyorum, insan ilişkilerini seviyorum. Bana güvenip bir şey sormalarını seviyorum.»

Burada kişiyi asıl güdüleyen faktör bir şeyleri yönetme, kendini önemli hissetme ve ayrıcalıklı olma duygusudur.

Büyük ve gösterişli çalışma ortamlarında kendilerini şık elbiselerin içinde ayrıcalıklı zanneden, ağır çalışma koşullarına, sosyal yaşamdan kopukluğa, yükselme hayaliyle girişilen rekabete teslim olan insanlar, bozulan ruhsal hâller ve sakatlanan kişilikler...

Plazalarda çalışan bir beyaz yakalı şunları dile getiriyor:

«Krizin de etkisiyle giderek ağırlaşan koşullarda çalışıyoruz. İşyerlerinde emeğin ölçümü sistemi var. Mesai arkadaşını gizlice değerlendirmen isteniyor. Performans çizelgelerine sıkıştık kaldık. Ne kadar maaş aldığın gizlidir, zam oranları gizlidir. Gözetleniyorsun.

Parçalanmışlık duygusu, sürekli uzatılan mesai saatleri, hakkını arayamamak ve rekabet… Hatta nasıl eğleneceğimize bile onlar karar vermeye başladı. Plazalar ve bu çalışma koşulları altında hayattan bize yaşanacak bir şey kalmıyor.»

Yıllarca genel müdürlük yapan bir beyaz yakalı, bir konuşmasında, *«çocuklarıma zaman ayıramamış olmaktan çok pişmanım"* demiştir.

Tanımlama Yaklaşımları

20. yüzyıl boyunca beyaz/mavi yakalı tanımına bir çıkar yol aranmış ve beyaz yakalı işlerin/mesleklerin neler olduğuna ilişkin tartışmalar yaşanmıştır. Ancak beyaz yakalıların genel kabul gören net bir tanımına ulaşılamamıştır. Genel olarak dört ayrı yaklaşımla tanım yapılmasına çalışılmıştır.

Beyin-Beden Yaklaşımı: Bu yaklaşım, tarihsel olarak beyaz yakalıları tanımlamada kullanılan en popüler yaklaşımdır. 20. yüzyılın başlarında ortaya atılan bu yaklaşımla birlikte beyaz yakalı terimi, düşünsel çaba sarf eden çalışanları tanımlamak amacıyla kullanılmıştır. Bu tanım, 20. yüzyılın başlarından günümüze kadar kullanılarak gelmiştir.

Fonksiyonel Yaklaşım: Alman Sosyolog-yazar Fritz Croner, 1950'li yıllarda, beyaz yakalı işleri eğitim, prestij gibi kriterlerle tanımlamıştır. Bu yaklaşımının temelinde "yetkilendirme teorisi" bulunmaktadır. Buna göre, liderlik ve yönetim fonksiyonlarının parçalanması, belli oranda yetkilendirilen beyaz yakalılara aktarılmasını gerekli kılmıştır. Sermaye birikiminin genişlemesine bağlı olarak, çoğunluğu yönetime ilişkin fonksiyonlar çeşitlenerek yürütülemez hâle gelecek kadar artmıştır. Bu durum, söz konusu fonksiyonların parçalanarak ücretli çalışanlara devredilmesini zorunlu kıldığı gibi, sermaye sahibinin otoriter yetkilerinin büyük bir bölümünün ücretli çalışanlara aktarılmasını gerektirmiştir.

Eklektik Yaklaşım: 1961'de İsviçreli Sosyolog Roger Girod, beyaz yakalıları tanımlayan iki özellik bulunduğunu, bunların "çalışma ortamı" ile "çalışmanın işlevi ve amacı" olduğunu belirtmiştir.

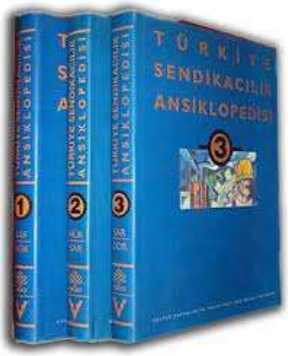
Eleştirel Yaklaşım: Eleştirel bakışla beyaz ve mavi yakalı ayrımına yaklaşan Kanadalı akademisyen George Sayers Bain ile Amerikalı İlahiyatçı Robert Price, beyaz yakalıların kim olduğunu belirleyen ana faktörün, otoriteye yakınlık ya da otorite sahipliği olduğunu söylemişlerdir.

Söz konusu yakınlığın varlığına, gerçekte böyle bir yakınlık olmadığı durumlarda bile inanılmaktadır. Örneğin ticaret ve ulusal veya yerel yönetimlerde beyaz yakalılar, "otoriteyle doğrudan ilişkisi olan çalışanlar" olarak değerlendirilmektedir. Örneğin bir firmanın satış temsilcisi, otoritenin doğrudan temsilcisi olan üst düzey yönetici ya da birim yöneticileri ile toplantılarda, yemeklerde veya çeşitli şekillerde gün içerisinde iletişim kurarak, görünürde bir ilişki içerisindedir. Burada otoriteye yakınlık ya da otorite sahipliği etkin olarak bulunmamakta, sadece görünürde simgesel bir ilişki olarak kalmaktadır.

Beyaz yakalıların otorite ile olan ilişkilerinin arka planında, doğrudan sermaye sahibi tarafından sağlanan kaynaklara ilişkin fonksiyonların, ücretli çalışanlara zorunlu olarak aktarılmasının bulunduğu gözden kaçırılmamalıdır.

Bu nokta çok önemlidir, çünkü beyaz yakalıların büyük bölümünün uzun süre sermayeye özgü işleri yürütmesi, onların belli oranda otoriteye yakın ya da otorite sahibi olduklarına ilişkin anlayışın pekişmesini sağlamıştır. Bu anlayış öylesine güçlüdür ki, bugün beyaz yakalılar, otoriteye yakın ya da otorite sahibi olma niteliklerini ve bu niteliğin onlara sağladığı avantajları büyük oranda kaybetmelerine rağmen, bunun varlığı simgesel olarak hâlâ sürmektedir.

□ □ □



Türkiye'de beyaz yakalılara ilişkin yapılan tek tanım, tamamı üç ciltten oluşan ***"Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi"***nde görülebilir. Burada beyaz yakalılar "çalışmalarında kafa emeği (düşünsel çalışma) kol emeğine (bedensel çalışma) ağır basan ücretliler" olarak tanımlanmıştır. Bu tanım çerçevesinde, beyaz yakalıların, idari işlerde, gelişmiş teknoloji kullanan modern sanayide, teknik ve bilim alanları ile hizmet sektöründe çalışanların bir kısmından oluştuğu belirtilmiştir. Beyaz yakalılar "ücretliler" olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla serbest çalışan beyaz yakalılar ya da bağımsız profesyoneller olan avukatlar, çeşitli danışmanlar, muhasebeciler gibi çalışanlar tanımın dışında tutulmuştur.

Az önce sözü edilen yaklaşımları ve tanımları bir yana koyarak, "beyaz yakalılar" teriminin kullanımına bakıldığında, iki temel özellik görülmektedir.

Birinci özellik, beyaz yakalıların yürüttükleri işlerin fiziksel çabaya/kol gücüne dayanmaması ya da zihinsel çabaya/kafa gücüne dayanması, ikinci özellik ise mavi yakalılara oranla daha eğitimli olmalarıdır.

Beyaz yakalılar konusunda iki önemli noktanın vurgulanması gerekiyor:

İlki, beyaz ve mavi yakalı ayrımı, teorik tartışmalarda veya günlük dilde çoğunlukla başvurulan bir ayrım olmakla birlikte, tüm çalışanların mutlaka beyaz ve mavi yakalı kategorilerinden birisine dahil edilmesi gibi bir zorunluluk bulunmamasıdır. Diğer bir deyişle tüm çalışanlar, beyaz ve mavi yakalı gibi iki gruba ayrılmış değildir.

İkinci olarak, beyaz ve mavi yakalı ayrımından, birbirinin karşıtı iki grubun anlaşılmaması gerektiği özellikle belirtilmelidir. Bu iki çalışan grubu, sınıfsal anlamda iki ayrı kutbu değil, bir bütünün parçalarını oluşturmaktadır. Daha açık bir ifadeyle her iki gruptaki çalışanlar da işçidir. Bunu genel anlamdaki "çalışanın iş bölümü" olarak değerlendirmek de olanaklıdır.

Kapitalizmin yeni sınıf tanımlaması denilebilecek bu "yaka" olayında, beyaz yakalı tanımının; "***Sanayi toplumu dönemi başlangıcı ile ortaya çıkan, günümüzde de önemi artarak devam eden, işverenin tasarım, planlama, uygulama ve yönetim fonksiyonlarını üstlenmiş, eğitimli çalışan***" olarak yapılması daha doğru olur.

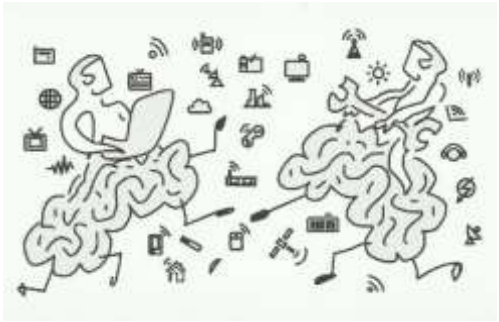


Sonuç

İnsan, yaşamını sürdürürken çalışmadan duramaz. Çalışma düşünmedir, eylemdir, tasarım ve uygulamadır, aynı zamanda sonuçların sorgulanması ve yeniden tasarımlara başlanması sürecidir. Mavi yaka ya da beyaz yaka; gerçekte her ikisi de işçi sınıfıdır. Mavi yakalılar para karşılığı beden gücünü, beyaz yakalılar ise fikirlerini ya da beyinlerini satmaktadırlar. İkizi arasında fark yoktur.



Bu nedenle, "çalışmak" sözünden sadece kol yani bedensel çalışma ya da sadece kafa yani düşünsel çalışma değil, her ikisinin birlikte işlevsel uyumu anlaşılmalıdır. Çünkü her düşünsel çalışmada bedensel bir yan, her bedensel çalışmada da düşünsel bir yan vardır. Çalışma, kafanın ve bedenin, düşünmenin ve eylemin ortak çabasını gerektirir. İkisi birbirinden ayrılamaz.



Kaynakça:

1. Alfred Sohn-Rethel, Zihin Emeği Kol Emeği, 2011
2. Pierre Brizon, Emeğin ve EmekçilerinTarihi, 1977
3. Fatmanur Erdoğan, Beyaz Yakalı Girişimci, 2013
4. Abdullah Demir, Kursağın Kavurgası, 2001
5. Utku Erdayı, Beyaz Yakalıların Tanımlanması Üzerine, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2012
6. Wright Mills, Toplumsal Tabakalaşma Sosyolojisi (Power, Politics and People, New York, 1964)
7. Wright Mills, Beyaz Yaka (White Collar), 1951
8. Wright Mills, İktidar Seçkinleri (The Power Elite), 1956
9. Fuat Man, e-akademi-Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi, Aralık 2009