

da olduğu dönemlerde (Birinci Dünya Savaşı'nın sonunda ve 1970'lerin başlarında) gelişmesi de bu yaklaşımı destekleyen bir olgudur. İngiliz egemen sınıfının konumunun en zayıf olduğu, polis grevlerinin, orduda ayaklanmaların ve Clyde ile Belfast'ta isyanların çıktığı 1919 yılı, aynı zamanda, ilk beyaz yakalılar grevinin (demiryolu memurları) yaşandığı yıldır. Aynı şekilde, Muhafazakâr Partili bir bakanın ailesine belki de Noel tatilini son kez beraber geçiriyor olduklarını söylediği 1973 yılı da ilk memur grevinin yaşandığı yıldır.

Dolayısıyla işçi sınıfın, yeni orta sınıfın bazı kesimlerini kendi saflarına çekmesi sınıf uzlaşmacılığının değil, sınıf mücadelesinin yöntemleriyle gerçekleşecektir. Bu, bizzat, çelişkili sınıfsal konumların doğasından kaynaklanmaktadır. Çelişkili sınıfsal konumlarda yer alanlar zorunlu olarak iki ayrı yöne çekilirler. Proletarya militan eylemleri sayesinde aşağıdan yaptığı baskıyı en üst sınırına çıkararak YOS'un bazı unsurlarını kendine çekebilir. Keskin sınıf mücadelesinin etkisi YOS'u bölmek olacaktır. Daha yüksek statü sahibi olan, sermaye işlevinin yerine getirilmesiyle daha ilgili ve stratejik denetim tabakalarına daha yakın olanlar burjuvaziye doğru yaklaşırken, onların altında yer alanlar büyük olasılıkla ters yöne giderler.

Özetle, sınıf yapısındaki değişikliklerin proletaryada bir çözülme yaratarak sosyalist politikanın temelini yok ettiği inancının kendisi temelsizdir. Beyaz yakalı iş alanlarının genişlemesi, esasen, işçi sınıfının yok olmasını değil, yapısının değişmesini getirmiştir. Sosyalistler açısından yeni orta sınıfın ortaya çıkışı aslen olarak olumsuz bir anlam taşımaktadır. İşçi Partisi solunun deneyimi, bu sınıfın etkisinin sosyalist politikayı nasıl bütünüyle çarpıtabileceğini gösterir. Devrimciler, ister fabrikada çalışanlar isterse büroda, mağazada ya da madende, tabandaki işçilere yönelmeye devam etmelidirler.

## İki

### Resesyondan sonra işçi sınıfı

Chris Harman

İşçi Partisi lideri Neil Kinnock ile yandaşlarının politikalarını besleyen efsanelerden biri, işçi sınıfının, en azından örgütlü işçi sınıfının 'gerilemesi' olmuştur. Bu, geçmişi, anketör Mark Abrams'ın 1959 seçimleri sonrasında yazdığı *Must Labour Lose?* (İşçi Partisi Kaybetmek Zorunda Mı?) kitapçığına kadar dayanan, eski bir efsanedir. 1983 seçimleri sonrasında Andre Gorz'un *Farewell to the Working Class* (İşçi Sınıfına Elveda) adlı kitabıyla ve Eric Hobsbawm'un *Marxism Today* dergisinde çıkan çeşitli makaleleriyle bu efsane yeniden canlandırıldı. Bu tez, maden işçilerinin muazzam 1984-85 grevi sırasında bir süre sessiz kaldıktan sonra, sendikaların örgütlenmesi imkânsız diye nitelediği 'yeni bir hizmetli sınıfı'ndan söz eden Genel ve Belediye İşçileri Sendikası Genel Sekreteri John Edmonds'un Sendikalar Kongre'sinde yaptığı açık konuşmasıyla<sup>1</sup> ve *Financial Times*'ın sendika muhabirinin ünlü *Strike-free: New Industrial Relations in Britain* (Grevsiz: İngiltere'de Yeni İşçi-İşveren İlişkileri) kitabıyla<sup>2</sup> yeniden gündeme gelmiştir.

Gorz'un açık ve basit tezi, değişen teknolojinin işçi sınıfını artık bitirdiği idi. Hobsbawm ise biraz daha ihtiyatlı davranıyor, hatta

zaman zaman halkın çoğunluğunun hâlâ “ücret/maaş karşılığında çalıştığını” kabul bile ediyordu.<sup>3</sup> Fakat Hobsbawm’un İşçi Partili politikacılar arasında en çok rağbet gören savı şöyleydi; “Geleneksel sosyalist işçi partilerinin kol işçilerinden oluşan çekirdeği genişlemekte, aksine daralamaktadır...” ve bu durum ancak orta sınıfa yapılacak ‘ittifaklar’la telafi edilebilirdi.<sup>4</sup>

Edmonds’un savları, ekonomideki ve toplam işgücündeki gelişme eğilimlerinin işçi sınıfını, örgütlü sendikali işçilerden oluşan görece küçük bir ‘merkez’ ile part-time veya geçici olarak çalışan ve aslen kadınlardan oluşan bir ‘periferi’ arasında ikiye böldüğünü iddia eden akademisyenler ve Avrupa komünistleri tarafından desteklenmektedir.<sup>5</sup>

Tüm bu tür savlardan çıkarılacak sonuç, sınıfa dayalı bir militanlığın gelecek vaatetmiyor olduğudur. Savların hepsi yanlıştır. İşçi sınıfında gerçek değişiklikler olmuştur ve sosyalistlerin bunları anlaması çok önemlidir. Ancak bu değişiklikler, Gorz, Hobsbawm ve hayranlarının anlattıklarından çok başkadırlar.

### Kol emeğine dayalı sanayi işçi sınıfı

İngiltere işçi sınıfının ilk ve en açık özelliği, Çalışma Bakanlığı’nın ‘üretim sanayileri’ adını verdiği alanda çalışan işçilerin sayısındaki azalmadır.<sup>6</sup> Bu sanayilerde çalışan toplam işçi sayısı (beyaz yakalı görevliler ve ustabaşları dahil) 1978 ile 1985 arasında %22’lik bir düşüş göstermiştir; öyle ki, 1985’in sonunda ‘üretim sanayileri’nde 5.928.000 işçi vardı ve bunların 5.355.000’i imalat sanayinde çalışıyordu.<sup>7</sup> Üstelik bu düşüş imalat sanayinde işçi sayısının 1966’da 8.600.000’den 1977’de 7.300.000’e düşmesinin ardından gelmiştir.

Bu değişikliklerin anlamı, bu yüzyılın ilk altmış yılında imalat sanayinde (özellikle de metal ve otomotiv sektörlerinde) çalışanların sayısının çarpıcı artışıyla karşılaştırıldığı zaman daha iyi anlaşılabilir. Metal sanayiinde çalışanların sayısı (Çalışma Bakanlığı zaman içinde sanayi kategorilerini değiştirmiş olduğu için bunlar yaklaşık rakamlardır, ama gelişimin doğrultusu hakkında genel bir fikir verebilirler) aşağıdaki şekilde değişmiştir (sayılar bin olarak okunmalıdır):

| 1891  | 1901  | 1921  | 1951  | 1961  | 1966  | 1971  | 1975  | 1981  | 1984  |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1.095 | 1.779 | 2.011 | 2.725 | 3.364 | 3.535 | 3.705 | 3.634 | 2.919 | 2.595 |

Geçmiş 20 yılın rakamları sanayi işçilerinin önemini kaybettiği tezine geçerlilik kazandırır gibidir. Ama bir sanayide çalışan işgücünün azalması o sanayinin *daralmasıyla* aynı şey değildir. Tensikatlar ve fişyerlerinin kapanması üç farklı şekilde gerçekleşebilir: Üretim azalması sürecinin bir parçası olarak, bir durgunluk zamanında veya üretimin ancak yavaşça arttığı durumlarda eldeki işçileri daha fazla çalıştırmanın sonucu olarak, ya da üretkenliği üretimden daha hızlı arttıran sermaye yatırımlarının bir sonucu olarak.<sup>8</sup> Bunların birincisi sanayisizleşmeyi (*deindustrialisation*, bütün sanayilerin ortadan kalkması ya da yurtdışına taşınması) doğururken, diğer ikisi üretime devam edilmesini, hatta üretim düzeyinin artırılmasını gerektirir, ancak daha az sayıda işçiyle.

Bu önemli bir ayırımdır; çünkü, sanayisizleşme sonucunda işçiler nesnel olarak patronlarına karşı güç kullanma yeteneklerini kaybettikleri halde, diğer iki durumun böyle bir sonucu yoktur. Daha küçük bir işgücü potansiyel olarak büyük bir işgücü kadar etkili olma şansına sahiptir. Batstone ile Gourlay’in işgücünün azaltılmasından sonra günümüzde sendika örgütlenmesi üzerine önemli bir incelemelerinde belirttikleri gibi: “İşverenlerin elde ettiği avantaj ancak geçici olabilir; tensikatlar azaldıktan sonra sendikanın gücü tekrar eski haline dönebilir: çünkü sendikanın işyeri içindeki gücünün temeli, işgücünün mutlak büyüklüğü değil, işverenin üretim istediği bir anda üretimi durdurma yeteneğidir.”<sup>9</sup>

Sanayi üretimi rakamları, sanayisizleşmenin genel bir olgudan ziyade istisnai bir durum olduğunu göstermektedir.<sup>10</sup>

|                       | 1974 | 1978  | 1980 | 1985  |
|-----------------------|------|-------|------|-------|
| Sanayi üretimi        | 98   | 103   | 100  | 108   |
| İmalat sanayi üretimi | 113  | 109,6 | 100  | 103,6 |

Çıktı, imalat sanayiinde %9 kadar azalmış olmakla birlikte, genel olarak üretim sanayilerinde yükselmiştir. Üretkenlikte ise çarpıcı bir artış olmuştur.<sup>11</sup>

|                                     | 1978  | 1980 | 1981  | 1985  |
|-------------------------------------|-------|------|-------|-------|
| İmalat sanayinde kişi başına üretim | 103,4 | 100  | 103,5 | 126,7 |

Sanayi işçilerinin sayısı daha azdır, fakat herbirinin önemi sekiz yıl öncekine göre daha az değil, daha fazladır.

Pek çok bölgede durum böyle görünmektedir, çünkü nesiller boyunca bilinen fabrikalar son on yıl içerisinde kapanmıştır. Ancak bunların sahibi olan şirketler yok olmamış ve, çoğu durumda, ülke dışına taşınmamışlardır; üretime daha az sayıda fabrikada, genellikle de eskisine nazaran daha fazla yatırımla devam etmektedirler. Hâlâ varlığını sürdüren çoğu fabrikada da büyük ölçüde benzer bir tablo görünmektedir. İşçilerin sayısı azalmış, ancak üretim artmıştır. Genel olarak firma için her bir fabrikanın önemi on yıl öncesine kıyasla daha yüksektir. Örnek olarak, Ford'un Dagenham fabrikasındaki gelişmelere bakabiliriz. Şirketin işçi-işveren ilişkileri müdürü şöyle der:

Yeni teknolojiye büyük yatırım yapıyoruz. Bugünlerde Dagenham'a giderseniz 10 yıl öncesinden çok farklı bir manzara ile karşılaşsınız. Karoser atölyesine giderseniz, herkesin nereye gittiğini merak edersiniz. Bir zamanlar orası, çatıdan sarkan kaynak makineleriyle durmadan çalışan insanlarla doluydu. İngiltere'de 1979'dan beri bir yandan 1.600 milyon sterlin yatırım yaparken, bir yandan da toplam işgücünü %40 azalttık. Daha 430 milyon sterlinlik yatırım da planlanmış durumda.<sup>12</sup>

Müdür, Ford'un "İngiltere'de istikrarlı olarak kâr eden tek kitlesel otomobil üreticisi" olmasıyla övünmektedir. Buna, sadece İngiltere'de değil, Avrupa'nın herhangi bir yerinde düzenli şekilde kâr eden pek az otomobil üreticisinden biri olduğunu da ekleyebilirdi!

Benzer bir tabloyu İngiltere'nin en eski sanayii olan tekstilde de görmek mümkün. Tekstil sektöründe çalışan işçi sayısı 1950'lerden bu yana yaklaşık bir milyon kadar azalmıştır ve bu azalma devam etmektedir. Ancak, bu, her zaman üretimin de düştüğü anlamına gelmez. *Financial Times*'in yazdığı gibi: "tekstil grubu Courtaulds'ın yeni aldığı yatırımı kararı genel eğilimi yansıtmaktadır... Şirket Manchester yakınındaki Oldham'da bulunan fabrikasını en son teknolojiyle (bu örnekte Schlaforst Autocoro makineleriyle) yeniden donatmak için 4,5 milyon sterlin harcamaktadır... Fabrikada emek üretkenliğinin iki katından daha fazlasına çıkması bekleniyor. Courtaulds grubu fabrikanın üretimini artırmak istemediği için de işçi sayısı 259'dan 100'e indirilecektir."<sup>13</sup>

1984'te sendika temsilcileriyle yapılan bir anket, basın, kimya,

gıda ve içki sektörlerindeki işyerlerinin çoğunluğunda üretimin geçmiş beş yılda yükseldiğini ortaya çıkarmıştır; metal sektöründe bile üretim işyerlerinin %59'unda düşmüş olmakla birlikte, %42'sinde yükselme göstermişti.<sup>14</sup>

Bir bütün olarak imalat sanayiinde işyerlerinin sayısı on yıl öncesine göre daha azdır. Daha büyük işyerleri küçük işyerlerine oranla daha da çok azalmış olmakla birlikte, her boy işyerinin sayısı düşmüştür. Ancak bu, küçük fabrikaların çoğalması ve büyük fabrikalar azalması yönünde genel ve güçlü bir eğilim olduğu anlamına gelmez. Aksine, genel eğilim, şirketlerin üretimi, büyük fabrikaların yaklaşık yarısında, orta büyüklükteki fabrikaların da yaklaşık üçte ikisinde yoğunlaştırmaları yönündedir.

Bu rakamlara bakıldığında, imalat sanayiinde çalışanların dörtte birinden biraz azının hâlâ 1.000 kişiyi aşan işyerlerinde, %40'ının 500'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalıştığı görülebilir. Bu rakamlar, hem beyaz yakalı hem kol işçisi, hem menejer ve teknisyen hem de işçi olmak üzere tüm çalışanları kapsamaktadır. Bu rakamlara part-time, geçici, sözleşmeli ve ambar işçileri dahil *değildir*. Yine de, rakamlara bakıldığında kol işçilerinin yoğunluğuna ilişkin kaba veriler elde edilebilir ve yoğunluğun çok fazla değişmediği sonucu çıkar.

İmalat sanayinde 19'dan fazla işçi çalıştıran işletmeler<sup>15</sup>

| İşçi sayısı   | 1973-74       |                    | 1982-83       |                    |
|---------------|---------------|--------------------|---------------|--------------------|
|               | İşyeri        | (İşçi)             | İşyeri        | (İşçi)             |
| 20-49         | 18.002        | (552.235)          | 16.126        | (500.220)          |
| 50-99         | 9.093         | (656.826)          | 7.242         | (506.073)          |
| 100-199       | 6.121         | (853.325)          | 4.696         | (654.276)          |
| 200-499       | 4.637         | (1.422.981)        | 3.290         | (1.002.652)        |
| 500-999       | 1.566         | (1.080.789)        | 1.062         | (725.234)          |
| 1.000+        | 1.018         | (2.213.006)        | 589           | (1.257.686)        |
| <b>Toplam</b> | <b>40.437</b> | <b>(6.759.162)</b> | <b>33.005</b> | <b>(4.645.141)</b> |

Bu konunun önemi, işçi sınıfının örgütlenme ve bilinç düzeyleri gündeme geldiği zaman ortaya çıkar. Çünkü işçilerin en güçlü sendikal örgütlenmeye çok küçük yerlerden ziyade büyük fabrikalarda sahip olduklarını gösteren pek çok kanıt vardır. Örneğin, 1980'de yapılan bir incelemede (işçi eylemlerinin görece yüksek

düzeyde seyrettiği bir yılın ardından) farklı büyüklükteki işyerlerinde yapılan grev eylemleri şöyle bir görünüm arz ediyordu: İşyerinde kol işçilerinin sayısı<sup>16</sup>

|                         | 10-24 | 25-49 | 50-99 | 100-199 | 200-499 | 500-999 | 1000+ |
|-------------------------|-------|-------|-------|---------|---------|---------|-------|
| Grev yapılan işyeri (%) | 8     | 13    | 27    | 33      | 50      | 74      | 77    |

Ancak bu rakamlardan, işyerinin daha küçük olmasının otomatik olarak daha az militanlık yarattığı gibi bir sonuç çıkmaz; çünkü işçi eylemlerinin hepsi bütün işçilerin katılımıyla gerçekleşmiş değildir: Büyük işyerlerinde, yalnızca işyerinin daha fazla bölümü olması nedeniyle dahi, küçük işyerlerine göre daha fazla eylem olması beklenebilir. İşyerlerinin büyüklüğü 500 işçiden 1.000 işçiye çıktığında, eylemlerin sıklığında fazla bir değişme görülmez. Ayrıca, bu incelemenin yazarlarının belirttiği gibi, "on ya da yirmi gibi az sayıda kol işçisi çalıştıran işletmelerin işçi eylemlerinden bu sonuçların gösterdiği ölçüde etkilenmesi oldukça şaşırtıcıdır".

Araştırmanın ortaya koyduğu son bir nokta da, özel sektörde sendikalı işçi oranının işyerinin büyüklüğüne değil, işletmenin büyüklüğüne bağlı olmasıydı. Ekonominin 1973'ten sonraki özelliklerinden birisi işyerlerinin ortalama büyüklüğünün düşmesiye, başka bir özelliği de şirketlerin devralınması ve birleşmesi nedeniyle büyük işletmelerin sayısı ve büyüklüğünde bir artış görülmesi idi.

Bu etkenler, işyeri büyüklüğünde görülen düşüşün sendika örgütlenmesi ve işçi militanlığında ille de *geri dönülmez* bir gerilemeye yol açmayacağı anlamına gelir. Hatta, tersini düşünmek için de geçerli nedenler vardır. Büyük bir işyerinde güçlü bir sendika örgütlenmesi kurmak küçük işyerlerine göre ilk planda daha kolay olabilir. Ancak bir kez kurulduktan sonra, örgütlülük ve militanlık gelenekleri, işyerinin küçülmesiyle yok olmaz. Batstone ile Gourlay'ın 1984'de yaptıkları araştırma bunu doğrulamaktadır. Araştırma sonuçları, "örgütlü fabrikalarda sendikal örgütlenme yoğunluğunda bir düşüş olmadığım" göstermiştir.<sup>17</sup> Sendika temsilcilerinin sayısı işçilerin sayısından daha az düşmüştür, her sendika temsilcisinin temsil etmek zounda olduğu işçi sayısı biraz azalmıştır ve çoğu sendika temsilcisi komitesi en azından ayda bir toplanmaya devam etmektedir.<sup>18</sup>

1984'te 60 işyerini kapsayan bir araştırmaya dayanan ve kol iş-

çilerinin %82'sinin sendikalı olduğunu gösteren Metal İşverenleri Federasyonu'nun bir raporu da bu tabloyu doğrulamaktadır. Rapor, 1969 sonrasında "sendika üyeliğinin pekiştiğini" saptamıştır.<sup>19</sup> Araştırmaların her ikisi de, kol emeğine dayalı özel sektör işyerlerinin üçte birinin 1983-84'te işçi eylemlerine sahne olduğunu ve işyeri yönetimlerinin büyük çoğunluğunun işyerinde sendikacılığı imha etme doğrultusunda bir perspektife sahip olmadıklarını saptamıştır.

### Kol emeğiyle çalışan hizmet işçileri

Kolla çalışan işçi sınıfını üretim sanayileriyle, beyaz yakalı işçileri ise 'hizmetler'le eşanlamli saymak yaygın bir eğilimdir. Buna bağlı olarak da, imalat işlerine oranla hizmet işlerinin artmasının işçi sınıfını 'geriletmediği' sonucu çıkarılır. Oysa, denklem yanlış kurulmuştur. En önemli 'hizmet sanayileri'nin bir bölümü çok büyük ölçüde 'geleneksel' türde kol işçisi çalıştırır. Çöpçüler, hastane işçileri, liman işçileri, kamyon sürücüler, otobüs ve tren sürücüler, posta işçileri 'hizmet' işçilerinin bir bölümünü, üstelik çok büyük bir bölümünü oluştururlar.

'Hizmet sanayileri'nde çalışan toplam işçi sayısı Mart 1985'te 13.436.000 idi. Bu sayının 4.240.000'i 'dağıtım, oteller, lokanta ve onarım işleri'nde, 1.263.000'i 'nakliyat ve iletişim işleri'nde, 400.000'i posta hizmetleri ve telekomünikasyonda, 293.000'i çöp toplama ve 'temizlik hizmetleri'nde, 175.000'i çamaşırhaneler, kuru temizleyiciler ve kuaförlerde, 1.307.000'i de hastaneler, bakım evleri ve sağlık kurumlarında çalışıyordu. Bütün 'hizmet' işlerinin yaklaşık %60'ı bu kategorilere girer ve bunların herbirinde çok sayıda tipik 'geleneksel kol işi' vardır.

İmalat sanayiinde çalışan işçi sayısındaki gerilemeye karşın, kol işçileri toplam işçilerin hâlâ bugün yaklaşık yarısını oluşturur.

Kol işçilerinin bu kesiminin işyeri büyüklüğüne göre ayrıntılı bir çözümlemesini herhangi bir yerde bulamadım. Ancak elimizde bazı bilgiler var.

(i) Bazı geleneksel 'hizmet' alanı kol işçileri grupları uzun yıllardır gerilemektedir. Geçtiğimiz otuz yılda kayıtlı liman işçilerinin sayısı muazzam bir düşüş göstererek 1956'da 70.000'den 1970'te 40.000'e<sup>20</sup> ve bugün yaklaşık 14.000'e inmiştir. Demiryolu işçilerinin sayısı ise biraz daha yavaş düşerek 1951'de yaklaşık 425.000'den 1985'te yaklaşık 147.000'e inmiştir. Bu azalma, hem toplam çalışan



sayısında, hem de ortalama işyeri büyüklüğünde bir düşüş getirmiştir.

(ii) Bazı gruplar 'rasyonalizasyon' sonucunda daralmış, ancak bu daralma çok daha yavaş gerçekleşmiştir. Bu durum, örneğin, kara ulaşımı işçileri için geçerlidir. Bu işçilerin sayısı 1925'te 300.000'den 1951'de yarım milyonun üstüne çıkmışken, 1974'te 461.000'e ve 1985'te 383.000'e düşmüştür. Ancak, bu örnekte işyerlerinin (taşımacılık ambarları gibi) ortalama büyüklüğünde ille de bir azalma olmamıştır. Toplam işçi sayısını azaltan rasyonalizasyon süreci pekala büyük firmaların ve büyük işyerlerinin egemenlik kurmasına yol açmış olabilir.

(iii) Bazı grupların büyüklüğünde ise son dönemde pek bir değişiklik olmamıştır. Örneğin, 1976'da 431.000, 1985'te ise 420.000 işçinin çalıştığı 'posta hizmetleri ve telekomünikasyon' alanında durum böyledir. Çöp toplamakla görevli işçilerin sayısı 80.000 civarından yaklaşık 70.000'e çok az bir düşüş gösterirken, 'temizlik hizmetleri'nde çalışanların sayısı yaklaşık 210.000 civarında sabit kalmıştır.

(iv) Bazı kol işçisi grupları, en azından son zamanlara kadar, önemli bir artış göstermiştir. Örneğin, sağlık hizmetlerindeki işçilerin sayısı 1951 ile 1974 arasında iki katına çıkmıştır ve bu artış o zamandan beri yavaş da olsa devam etmektedir. Bu artış kol işçilerinin sayısında bir artmayı da içermiştir. Oteller, lokantalar (bu alanda toplam işçi sayısı 1986'ya kadar olan beş yıl içinde %11 oranında yükselerek 1 milyonun üzerine çıkmıştır) ve perakende dağıtım (bu alanda işçi sayısı yaklaşık %6 yükselerek 2.270.000'e çıkmıştır) gibi alanlarda da benzer bir artış görülmüştür.

Bu değişikliklerin bir sonucu da şudur: Hizmet alanındaki bazı kol işçisi gruplarında sendika üyeliği toplam istihdamdaki düşüşle birlikte (örneğin, liman ve demiryolu işçilerinde) gerileme gösterirken, diğer alanlarda sendika üyeliği son zamanlara kadar muazzam bir artış göstermiştir:

#### *Sendika Üyeliği (000)*

|                                         | 1951 | 1961 | 1971 | 1976 | 1985 |
|-----------------------------------------|------|------|------|------|------|
| Kamu Çalışanları Sendikası              | 175  | 215  | 397  | 651  | 664  |
| Posta / Haberleşme İşçileri Sendikaları | 156  | 174  | 192  | 201  | 194  |

1980'de Genel ve Belediye İşçileri Sendikası'nın (GMWU)

900.000 üyesinin üçte ikisi kamu sektörü 'hizmetleri'nde, Taşımacılık ve Genel İşçiler Sendikası'nın (TGWU) da 1,9 milyon üyesinin üçte biri kamu sektörü 'hizmetleri'nde çalışıyordu.

### **'Geleneksel' işçi sınıfının genel durumu**

İngiltere'de sınıf üzerine yürütülen çoğu tartışmada, nüfus hükümet istatistiklerinde kullanılan kıstaslara göre mesleklere bölünür.<sup>21</sup> Bu hesaba göre, 1980'de kol işçileri 20.890.000 çalışanın %51,8'ini oluşturuyordu.<sup>22</sup> O zamandan bu yana bazı kol işlerinin ortadan kalkması, günümüzde kol işçilerinin sayısının toplam çalışanların yarısından daha az olduğu anlamına gelmektedir. Bununla birlikte, kol işçileri hâlâ erkek işçilerin %55'inden çoğunu ve kadın işçilerin yaklaşık %35'ini oluşturmaktadır.<sup>23</sup> Bu rakamlar, geleneksel işçi sınıfının kaybolmakta olduğunu düşünenler için önemli bir düzeltici göstergedir. Ancak, mesleğe dayalı sınıflandırma kol işçileri arasındaki bazı önemli ayrımları da gözlerden saklamaktadır (özellikle, ustabaşları sıradan işçilerle yan yana koymaktadır). Sınıf hakkında iki araştırmada bu çarpıklığın giderilmesine çalışılmıştır. Söz konusu araştırmalardan ilki Heath, Jowell ve Curtice'indir.<sup>24</sup>

|                                        | Toplam nüfusa oran (%) |          |
|----------------------------------------|------------------------|----------|
|                                        | erkekler               | kadınlar |
| Serbest çalışanlar ve küçük işverenler | 10                     | 4        |
| Ustabaşlar ve teknisyenler             | 11                     | 2        |
| İşçi sınıfı                            | 38                     | 25       |

Söz konusu ikinci araştırma ise Golthorpe ile Payne'in<sup>25</sup> 31-75 yaş dilimindeki erkekleri kapsayan çalışmasıdır. Buna göre, 'alt kademe teknisyenler ile kolla çalışan denetleyiciler' bu yaş grubunun %11,5'ini, 'vasıflı kol işçileri' %25,3'ünü, 'yarı vasıflı ve vasıfsız kol işçileri' de %26,5'ini oluştırıyordu.

Bu iki araştırmanın birbiriyle uyumuyor olması net bir tablo ortaya çıkarmanın gerçek güçlüklerini sergiler. Bu güçlüklerin nedeni, 'kolla çalışan işçi sınıfı' ile sıradan 'beyaz yakalı işçiler' (Heath, Jowell ve Curtice bu grubu erkek işçiler için Goldthorpe ve Payne'den iki kat daha fazla gösterirler) ve serbest çalışanlar ('serbest çalışan' pek çok kol işçisi aslında inşaat işçisi olup gerçekte çalışan işçiler arasında sayılmaları gerekir) gibi diğer gruplar arasın-

da kesin bir sınır olmamasıdır.

Yine de, iki araştırmamanın yazarları oldukça önemli bazı ortak sonuçlara varırlar. Birincisi, grubun büyüklüğündeki daralmaya karşın, kolla çalışan işçi sınıfının yaşamının değişmemiş olan (hatta belki de daha da ağırlık kazanmış olan) bazı nesnel özelliklerinin bulunuyor olmasıdır. Heath, Jowell ve Curtice "kolla çalışan ücretli emekçilerin görece sınırlı bir iş güvencesine sahip olduklarını, hastalık ödeneği ve emeklilik sigortası gibi yan ödemelerden görece az yararlandıklarını, kendi çalışma koşullarını çok az denetleyip yaptıkları işte çok az inisiyatif sahibi olduklarını" iddia ederler.<sup>26</sup>

Goldthorpe ve Payne, işsizliğin kolla çalışan işçi sınıfının yaklaşık beşte birini etkilediğini belirtirler. Çalışma Bakanlığı'nın rakamlarına göre, yarı-vasıflı ve vasıfsız erkek kol işçilerinin işsizlikten etkilenme olasılığı bütün nüfusa göre iki kat daha fazlayken, 'profesyoneller-menejerler' grubu için işsizlik oranı nüfusun tümü için geçerli olan ortalamanın %40'ı kadardır.<sup>27</sup>

Bu sonucu başka rakamlar da doğrular. Örneğin, *British Travel Survey* (İngiltere Seyahat Anketi), yarı-vasıflı ve vasıfsız kol işçilerinin %56'sının 1984'te hiç tatil yapmadığını, oysa profesyonellerle menejerlerin %20'sinin üç kez, %20'sinin iki kez ve %40'ının bir kez tatile çıktığını göstermektedir.<sup>28</sup> 'Profesyoneller-menejerler' grubu nda belediye evlerindeki kiracıların %44'ü "son iki yıl içinde oturdukları evi satın almayı düşünürlerken, yarı-vasıflı ve vasıflı kiracı işçilerin ancak %27'si bunu düşünebiliyordu."

Diğer gruplardan kolla çalışan işçi sınıfına geçiş çok azdır; erkek kol işçilerinin %70'inin babası yine kol işçisiyken, sadece %7'sinin babaları sıradan olmayan beyaz yakalı işlerde çalışmışlardı.<sup>29</sup> İşçi ailelerinin çocuklarının eğitim aracılığıyla 'profesyoneller-menejerler' grubuna tırmanma ihtimalleri de çok ufaktır: 1984'te yeni üniversite öğrencilerinin %70'i 'profesyoneller-menejerler' grubundan gelirken, %12,4'ü 'vasıflı kol işçileri'nden (ustabaşılarla serbest çalışan kol işçileri dahil), %6,2'si 'kısmen vasıflı' kol işçilerinden ve %1,1'i vasıfsız kol işçilerinden geliyordu.<sup>30</sup> Kolla çalışan işçi sınıfı kökenine sahip 450.000'i aşkın çocuktan üniversiteye kabul edilenlerin sayısı ancak 12.500 kadardı. Buna diğer yüksek öğretim kurumlarına kabul edilenleri de eklersek, işçi çocuklarının yaklaşık %5'inin sınıflarının 'üstüne çıkabildiğini' görürüz.

Üçüncüsü, kolla çalışan geleneksel işçi sınıfı daralıyor da olsa, orta sınıfın kültürel geleneklerini ve ideolojisini benimsemekten hâlâ

çok uzaktır. Heath, Jowell ve Curtice'in vardıkları sonuca göre, elde ettikleri rakamlar "1979 ve 1983'te sınıfsal olarak oy kullanma düzeyinde bir azalma olduğunu doğrulamaz. Sınıfsal oyların düzeyi, öznel sınıfsal oy kullanmanın da, nesnel eşitsizliklerin de gerilediğini göstermemektedir."<sup>31</sup>

Gazete okurlarının dağılımı da, kolla çalışan işçi sınıfının kültürel ayrılığını gösterir. İngiltere'de bütün sınıflar kapitalist gazeteler okuyor olmakla birlikte, kol işçileri üst ve orta sınıflardan farklı gazeteler okurlar. İngiltere'de kol işçilerinin yaklaşık üçte biri *Sun*, yaklaşık %25'i *Mirror* okurken, 'kaliteli' gazeteleri (*Telegraph*, *Guardian*, *Times* ve *Financial Times*) okuyan kol işçilerinin oranı %10'un altındadır. Yaklaşık %30'u da hiç günlük gazete okumaz.<sup>32</sup>

Toplumsal sınıf üzerine düşünülebilecek en güvenilmez rakamlar (insanların kendilerini hangi sınıfa ait olarak gördükleri) bile bu tabloyu doğrular görünmektedir. 1984 yılında nüfusun %48'i kendini 'işçi sınıfı'ndan, %19'u ise 'üst kademe işçi sınıfı'ndan sayıyordu.<sup>33</sup>

### 'Periferi'de bir 'uşak sınıfı'nın gelişmesi

Yukarıda verdiğimiz rakamların Gorz'un kolla çalışan işçi sınıfının 'yok olduğu' efsanesini çürütmüş olması gerekir. Fakat bu rakamlardan bir kısmı, John Edmonds'un sözünü ettiği 'yeni uşak sınıfı' kavramı ile 'merkez' ve 'periferi' işgücü kuramlarına dayanan Hobsbawm'un görüşlerinin bir türünü savunanlar tarafından da rahatlıkla kabul edilmektedir.

Bu teoriler, üretim sektörlerinde ve bazı eski hizmet sanayilerinde çalışan eski kol emeğine dayalı işçi sınıfı değişmeden kalırken, birbiriyle ilişkili iki neden yüzünden sayısal olarak azaldığı düşüncesini temel alırlar. Birincisi, sendika örgütlenmesinin yaygın olduğu eski hizmet sektörlerinin pek çoğunda ve üretim sanayilerinde işçi sayısının düştüğüne, öte yandan, örgütlülük düzeyinin çok düşük olduğu oteller, lokantalar ve dağıtım gibi sektörlerin ise çoğaldığına dikkat çekerler. *Financial Times* sendika muhabirinin oldukça kaba bir biçimde belirttiği gibi: "İngiltere'de sendikalar bu yeni sanayilerle başedemediler. İstihdam resesyondan en ağır biçimde etkilenen imalat sektöründen, büyük ölçüde turizm, oteller ve restoranlar gibi... özel sektörün elindeki hizmet sanayilerine kaymıştır... Sendikalar buna uyum sağlayamadılar."<sup>34</sup> Edmonds da aslen aynı inancı dile getirmektedir:

Gelecek on yıl içinde sendikaların, geleneksel sendika örgütlenmesi yöntemleri kullanarak, diyelim taşaron temizlik şirketlerini makul ücretler ve çalışma koşulları sağlamaya zorlayamayacaklarını kabul etmek zorundayız. Ülkenin her büyük otelinde etkili bir sendikal örgütlene kuramayız... Bütün özel hizmet sektör, özellikle eğlence sektörü, iyi örgütlenmiş değildir ve bir dizi yapısal nedenlerle büyük olasılıkla örgütsüz kalacaktır...

İşgücünün sürekli gelip gittiği, uzunca bir süre tek bir işverene bağlı kalmadığı bir sanayide, örgütsel sıkıntılar da gerçekten çok büyük olur. Böyle yerlerde örgütlenmek, işçilerin görece uzun süre çalıştığı 500 kişilik bir fabrikada örgütlenmekten açık ki daha zordur.<sup>35</sup>

Edmonds'un iddialarına karşı ilk elde söylenebilecek pek çok söz var. Örgütlü işyerlerindeki sendikalar sendikasız şirketleri boykot ettiklerinde taşaron temizlik şirketleri gibi gruplar kolaylıkla örgütlenebilir; böylesi boykotların gerçekleşmemesinin sebebi Edmonds gibilerinin Muhafazakâr Parti hükümetinin yasalarına kafa tutamayacak kadar korkak olmalarıdır.

Sendika militanları yıllardır ortalama işyerinin büyük otellerdeki ya da büyük mağaza zincirlerindeki çok daha küçük olduğu matbaacılık gibi sektörlerde örgütlenmeyi başarmışlardır. Londra'daki büyük otellerin her birinde iki-üç yüz işçi, Tesco süpermarketlerinin %60'ında 100'den fazla, %30'unda 200'den fazla insan çalışmaktadır. Oysa, çok iyi örgütlenmiş olan matbaacılık sektöründe firmaların %96'sında 100'den az insan çalışmaktadır ve bunlar sektördeki toplam işgücünün yarısını çalıştırır.<sup>36</sup>

Bütün otel, lokanta, dağıtım ve 'eğlence' sektörü çalışanlarının sürekli iş değiştirdikleri doğru değildir; başarılı sendikalaşma girişimlerinin kanıtı olduğu gibi, genellikle örgütlenmenin sürekliliğini sağlayabilecek bir kalıcı işçiler (aşçıları, kapıcıları, kasiyerler, ambar personeli) grubu vardır.

Edmonds'un yaklaşımında yukarıda belirtilenden de daha temel bir yanlışlık söz konusudur: Edmonds, sendikaların böylesine hızlı gelişen bir alanda başarısız kalmalarından, sendikaların gücünün genelde azalacağı sonucunu çıkarmaktadır. Sendikaların gücü sadece ne kadar sayıda işçinin örgütlü olduğuna değil, ekonomik açıdan etkili eylem gerçekleştirebilme yeteneğine bağlıdır. Otel, lo-

kanta, perakende satış ve eğlence sektörlerinin örgütlenme düzeyi hep zayıf da kalsa, başka sektörler kitlesel potansiyel gücünü muhafaza ederler.

Rakamlar üzerine yoğunlaşmak, sendika bürokrasisinin devamını sağlayan aidat gelirlerinin düzeyini sürekli kollayan sendika görevlilerinin temel kaygılarından biridir. İşçi sınıfı örgütünün gücünü bilimsel olarak çözümlemeyi amaçlayan sosyalistler için rakamlar aynı öneme sahip olamaz.

Bazı yönleriyle, merkez ve periferi işçilerle ilgili iddia çok daha önemlidir. Bu iddia, örgütsüz 'yeni uşak sınıfı'nın kendine özgü, ekonomik açıdan daha önemsiz bir sektör içinde kalmadığını, işverenler tarafından sendika gücünün belli başlı kalelerini sarsmak amacıyla kullanıldığını önermektedir. Şöyle bir iddia söz konusudur: Şirketler resesyona tepki olarak, sürekli, tam gün çalışan, sendikalı işçi sayısını azaltıp part-time çalışan, geçici ve sözleşmeli işçilerin sayısını artırmışlardır.

Atkinson ve Gregory'nin sözleriyle: "değişikliklerin en önemlileri, şirketlerin şirket-içi emek piyasalarını yeniden örgütlemeleri, bunları ayrı bölümlere bölmeleri, ve böylece her bölümde işçilerin deneyimi ile işverenin işçiden beklediklerinin giderek farklılaşması olmuştur."<sup>37</sup> İşverenler, "karşılıklı uzun dönemli sadakati vurgulayarak" merkez işçilere "esneklik" dayatmayı, periferi işçileri ise "piyasa mekanizmasının vahşi rüzgârlarına terketmeyi" amaçlamaktadırlar.

İşverenlerin saldırısının... işçiler ve sendikalar için son derece önemli sonuçlar doğuracak şekildedeki emek piyasasının yeniden yapılanmasını getirmesinin muhtemel olduğu açıktır... Bu değişiklikler, en basit halleriyle, bir azınlık için güvence ve entegrasyon getirir, fakat bu, çoğunluk açısından iş koşullarının kötüleşmesi pahasına gerçekleşir.<sup>38</sup>

Durum gerçekten böyle olsa, işçi sınıfının gücü açısından gerçekten çok tehlikeli sonuçlar doğururdu. Ancak, eldeki kanıtlar durumun böyle olmadığını, ve bütün sendikal hareketin belini kıran feci bir yenilgi yaşanmadan da böyle olamayacağını göstermektedir.

Bu kuramı savunanlar son yıllarda gözlenen bazı olgulara işaret ederler: özellikle kadınlar arasında part-time işlerin çoğalması, günübirlik işçilerin sayısının artması, ve belirli sanayilerde hem bazı işlerin sözleşmeyle başkalarına yaptırılması hem de bazı iç işlerin



taşaronlara yaptırılması eğiliminin yaygınlaşması. Bu eğilimlerin hepsi gerçekten de vardır. Ve bazı az sayıda örnekte de işyerinde istihdamı bu kuramı savunanların önerdiği şekilde yeniden yapılandırmak amacıyla gerçekten kullanılmıştır. Gelgelelim bu örnekler nadirdir ve büyük olasılıkla nadir kalacaktır.

Geçici istihdamın artması, şirketlerin, resesyonun işyerindeki işçilerin sayısının azaltılmasına yol açtığı bir durumda geçici olabilecek talep artışları karşısında gösterdikleri bir tepkidir. Part-time istihdamın artması, üretimin arttığı bir durumda, bu artışın yeni full-time işçiler istihdam etmeyi gerektirecek kadar büyük olmamasının muhtemel olduğu bir duruma gösterilen tepkidir. Ancak, bu durumların hiçbirisi sonsuza kadar sürmeyecektir. Üretim sürekli olarak yükseldiğinde, şirket de istikrarlı, güvenilir kadrolu işçilere gereksinim duyacak; ya geçici işçileri sürekli işçilere, part-time işçileri tam gün işçilere çevirerek toplam işçi sayısını artıracak, ya da varolan 'merkez' işçilere daha fazla yük getiren yeni çalışma sistemleriyle (örneğin, yirmi dört saati birkaç vardiyaya bölerek) varolan işçilerden sağlanan üretimi artıracaktır.

Batstone ve Gourlay'in işaret ettikleri gibi: "İkincil emeğe başvurmanın mantığı esneklik kazanmaktır. Durum böyleyse, işverenler üzerinde, talepteki azalmayı istihdamı ikincil sektörden birincil, sendikali sektöre kaydırarak karşılama baskısı vardır. Dolayısıyla, bir resesyonun belirli bir anında işverenlerin yeni işçi mi alıyor, işçi mi çıkarıyor oldukları sorusu ortaya çıkar."<sup>39</sup> Gelir Verileri Servisi dergisi *Focus* şu örneği verir:

Yüklü sermaye yatırımlarına girişen gıda sanayii imalatçıları artık 'yarım yamalak bilgi'nin ya da ayrı vardiya usulü çalışmanın doğurduğu yetersizliklerle yetinmeyip en yoğun mevsimlerde 24 saat kesintisiz çalışırlar. 'Periferi' işçiler çalıştırıyor oldukları ölçüde, değişim bu grup içinde kalacaktır. Part-time çalışanlar mevsimlik işçiler haline gelecek ya da yok olacaklardır.<sup>40</sup>

Merkez ve periferi işçiler iddiasına ne kadar yakından baksak o kadar fazla eksikliğini buluruz. Örneğin, part-time işçilerin sürekli sözleşmeli olduğu firmalar vardır: İşveren part-time işçinin öngörülebilir bir gelecekte işte bulunmasını garanti altına almak, dolayısıyla da üretimin sürekliliğini korumak ister. Bu tür part-time işçiler,

gıda sanayiinde olduğu gibi, sendikali olabilirler.<sup>41</sup> Bunlara "ikincil değil, birincil emek gözüyle bakılabilir".<sup>42</sup> İşverenin 'düzenli gün-birlik' işçiler istediği firmalar bile vardır; işveren bu şekilde mevsimlik talep artışlarını karşılayacak işçileri daima bulabileceğini bilir. Sözleşmeli işçiler de ille de her zaman sendikasız işçilerden oluşmaz. Bazı önemli taşaron firmalar çok büyük olup kendi sendikali 'merkez' işçileri vardır.

Dahası, firmaların, taşaron firmaya kendileri egemen olmadıkları sürece, sözleşmeli emeğe güvenmelerinin belli sınırları vardır. Gelir Verileri Servisi'nin belirttiği gibi:

Gerçekte pek çok işveren, taşaron firmaların sıkı denetim altında tutulması ve ilişkide sürekliliğin koparılmasından gerektiğinin farkına varıyorlar. Bu taşaron firmalarda çalışanlar, yerine getirdikleri işlevler (özellikle bakım işi) kritik önem taşıdığı için aslen 'merkez' işçilerdir. Zaten birçok şirket bakım işini bir an için olsun kendi denetimleri dışında bırakmayı akıllarına bile getirmezler: kantin servisi, nakliyat ya da güvenlik gibi geleneksel işleri dışarıdan yaptırırlar.<sup>43</sup>

Bilgisayar bakımı gibi alanlarda, şirketleri gerektiğinde her zaman bulabileceklerine güvenemeyecekleri taşaronlara başvurma riskine girmek zorunda bırakan unsur, sendikaların belini kırma stratejisinden ziyade, vasıflı emek sıkıntısı olabilir.

Batstone ve Gourlay'in araştırmaları, aslında part-time ve günübirlik işçilerin kol emeğine dayalı sanayiden ziyade kol emeğine dayanmayan sanayinin bir özelliği olduğunu düşündürmektedir. "taşaronluk mühendislik açısından daha önemli hale gelmiştir."<sup>44</sup> "İmalat sektöründe işverenler, emek girdilerini ikincil emeğin yaygın biçimde kullanılmasından ziyade, birincil emek güçlerinin daha fazla ve daha yoğun biçimde kullanılmasıyla artırmışlardır." İkincil emeğin kullanıldığı yerlerde bile, buna "vardiya ve mesai çalışmalarıyla birincil emeğin çalışma saatlerinin uzatılması" eşlik etmiştir.<sup>45</sup> Örneğin, kamu hizmetlerindeki büro işlerinde geçici ve günübirlik emeğin kullanılmasının artması varolan işçilerin iş yükünün muazzam ölçüde artmasıyla elele yürümüştür.

Merkez-periferi işçiler kuramının en önemli yanlığı da budur: İşverenlerin, ikincil emek kullanarak bir şekilde 'birincil' işçilere

ayrıcalıklı bir konum kazandırabilecekleri inancı. Ulusal ve uluslararası düzeyde ekonomik istikrarsızlık ortamında pek çok işverenin bunu gerçekleştirmesi olanaksızdır.

İlginçtir, 'merkez' ve 'periferi' işçiler arasında gerçek bir ayrılığın dayatıldığı tek tük yerlerden birinde, Clydeside'daki UIE tersanesinde, işletme yönetiminin 'sürekli' 'merkez' işçilerin yarısını işten attığını bildirmesi üzerine direniş başlamıştır. Gelir Verileri Servisi'nin haklı olarak belirttiği gibi: "Bu yılın merkez işçiler grubu, gelecek yılın gerilme döneminin kurbanları haline gelirler. Çoğu firmanın, işçilerin bir kesiminin etrafına tebeşirden bir daire çizip yaşam boyu iş güvencesi verebilmesinin yolu yoktur."

Sürekli işçiler yerine gününbirlik işçilerin kullanılması, firmaların sendika örgütlenmesini zayıflatma çabalarında başvuracakları yöntemlerden biridir. Sendikacılar buna karşı koymalıdır. Ancak bu, işveren sınıfının başarıyla uyguladığı ve işçi sınıfında yeni, kalıcı bir bölünme yaratması beklenebilecek kapsamlı bir strateji değildir.

Bu teorinin yandaşları, Eric Hammond gibi sağcı sendika liderlerinin, Japon tarzı bir 'ikili emek piyasası'nın İngiltere'de başarıyla uygulamaya konulabileceği iddiasını yansıtan bir hata yapmaktadırlar. İkinci Dünya Savaşı'nın sonrasında Japonya'da gelişen bir istihdam modelinin bugün İngiltere'de başarıyla uygulanabileceğini iddia etmektedirler. Oysa koşullar çok farklı. Japon işverenler, örgütlenme girişimleri %66'lık bir işsizliğin yükü altında yenilgiye uğratılan işçilere yüzyüzdiler, ve neredeyse otuz yıl süren bir uluslararası hızlı ekonomik büyüme ortamının sağladığı pazar olanaklarında yaralanabilmişlerdi. Günümüz İngiltere'sinde işverenler hâlâ çok güçlü köklere sahip bir sendikal örgütlenmeyle yüzyüzdiler; işsizliğin tabandaki direnişi tamamen söndürmediğinden biteviye yakın maktadırlar ve dünya çapında yeni, kalıcı bir hızlı büyüme dönemi ne gireceği gibi bir umutları da yok.

Politika İncelemeleri Enstitüsü'nün son dönemde yayınladığı bir rapor Bugün İngiltere'de kol işçi sınıfının gerçek örgütlenmesini çok daha iyi yansıtmaktadır: "Sendikalar İngiliz sanayiinin geniş kesimlerinde sağlam bir üye tabanı ve örgütlanmeye sahiptirler. Bu örgütlülük şunlara dayalıdır: yüksek oranda üye yoğunluğuyla kendine güvenli işyeri örgütlenmeleri, sadece sendika üyelerinin işe alınması koşulunun dayatılmış olması, güçlü bir sendika temsilcisi önderliği. Bu sendika temsilcileri işyerini ve üyelerinin eylemlilik düzeyini yakından tanırlar, üyelerinin ne bekleyip ne verebilecekleri

rini iyi bilirler, ve zaman içinde dayatılıp geleneksel hale gelmiş (genellikle de gayri resmi) bir dizi haklara sahiptirler".<sup>46</sup>

İngiltere'de kolla çalışan işçi sınıfının özellikleri, çok uzun zamandan beri, bir yandan savunma niteliği güçlü sendika örgütlerine ve toplumun geri kalanından kendini ayıran bir kültürel ayrılıkla sahip olması, öte yandan egemen sınıf ideolojisinin belli başlı unsurlarını benimsemiş olagelmesidir. Bu bileşimin ifadesi ise sağ kanat İşçi Particiliğinin hegemonyası olmuştur; bu hegemonyaya soldan küçük bir sosyalist eylemci azınlık, sağdan ise, daha büyük ama daha pasif bir azınlık olan, Muhafazakâr Partinin sağcı, ırkçı görüşlerine bağlı işçiler karşı çıkar. <sup>47</sup> Genel olarak, bu modelin egemenliği günümüzde de sürmektedir.

### Beyaz yakalı işçi sınıfı

'Geleneksel' işçi sınıfının artık bittiğini iddia edenlerin vurguladıkları belli başlı eğilimlerden biri, neredeyse yarım yüzyıldır beyaz yakalıların sayılarındaki sürekli artıştır.

Çözümlemelerin daha kaba olanları, beyaz yakalı işçilerin tümünü orta sınıfın bir parçası sayarlar. Oysa, bu yüzyılda beyaz yakalı işçilerin gelişmesine eşlik eden bir başka olgu, beyaz yakalıların ortalama maaşları ile çoğu ücret arasındaki farkın daralması olmuştur; öyle ki, 1950'lere gelindiğinde, artık beyaz yakalı işçilerin "gelir düzeyi vasıflı işçilerinkiyle aşağı yukarı eşitti".<sup>48</sup> Ancak, iki grubun ortalama gelirleri arasındaki farkın azalması, aynı zamanda gerçekleşen bir başka olguyu gözlerden saklar. Beyaz yakalı istihdamın kendi içinde, bir yanda yüksek maaşlı idari makamlar, öte yanda büyük miktarda düşük ücretli, kol işi olmayan rutin işler olmak üzere, giderek derinleşen bir farklılaşma geliyordu.

Fransız sosyolog Crozier şöyle yazar: "Değerlendirme, deneyim ve sorumluluk gerektiren konuları çözmekle sorumlu yüksek vasıflı elemanlar ile yalnızca bir dizi basit, değişmez işlem yapmaları istenen vasıfsız çalışanlar kitlesi arasında bir bölünme olmuştur. Bankaların, sigorta şirketlerinin ya da büyük muhasebe şirketlerinin idari servislerinde bir süreden beri çeşitli montaj şeridi türü iş örneklerine rastlanmaktadır..."<sup>49</sup>

Beyaz yakalı işler içindeki bu kutuplaşma, beyaz yakalı istihdamda çok sayıda kadının girmesiyle aynı zamanda gerçekleşmiştir. Büro çalışanları içinde kadınların oranı 1851'de %0,8'den 1951'de

%59,6'ya çıkmıştır.<sup>50</sup> Ayrıca, "kadınların gelişine... erkekler üzerindeki etkileri bu nedenle azalan bir makineleşme ve otomasyon süreci eşlik etmiştir. Erkekler daha vasıflı mesleklere ve yöneticilik makamlarına itilmişler ve dolayısıyla beyaz yakalı grubun genel proleterleşmesini grubun kendisi yaşamamıştır".<sup>51</sup>

Fransa'da da, "1920'nin 600.000 erkek çalışanına, bugün, statüleri en azından 1920'deki öncelleriyle eşit olan 350.000 kadar denetleyici ve 250.000 kalifiye eleman denk düşmektedir".<sup>52</sup> Genel olarak, "Toplumsal statülerini büyük ölçüde muhafaza etmiş eski beyaz yakalı gruba, kesinlikle daha düşük bir toplumsal statüleri olan ve kısmen kadınlardan oluşan yeni bir grup eklenmiştir..."<sup>53</sup>

Bu nedenle, beyaz yakalılarla ilgili modern sosyolojik metinlerin çoğunda beyaz yakalıları iki ana gruba ayırır: Profesyoneller ve menejerler grubu (bunlara bazen 'hizmet sınıfı' denir)<sup>54</sup> ile büro işleri ve diğer rutin kol işi olmayan işleri yapan grup. Profesyoneller ve menejerlerden oluşan 'hizmet sınıfı'nı inceleyen çoğu kişi, bu grubun "nüfusun %20-25 kadarını"<sup>55</sup> oluşturduğunu ve süratle çoğaldığını iddia eder. İngiltere'de 1981 yılı İşgücü Anketine göre, menejerler ve profesyoneller kategorisi bütün çalışanların %24'ünü, büro ve benzer işlerde çalışanlar %17,4'ünü ve 'kol işi olmayan diğerleri' kategorisine girenler %7,7'sini oluşturuyordu.<sup>56</sup> 'Büro ve benzer işlerle ilgili' işçiler, açık ki, genelde işçi sınıfının bir parçasıdır. Bu kategoriye, örneğin, "perakende mağaza kasiyerleri, kasada duran, para alan ve paket yapan işçiler, daktilocular, stenocular, sekreterler, büro makinesi operatörleri, hatta benzincilerde çalışanlarla itfaiyeciler" de girerler.<sup>57</sup>

Büro işçilerinin ücret ve çalışma koşulları son yarım yüzyıl aşkın zaman diliminde kol işçileri kitlesinin koşullarına yaklaşmıştır: "Birinci Dünya Savaşı'nda erkek kâtipler ve vasıflı kol işçileri aynı parayı alıyorlardı ve bu eşitlik 1936 yılına kadar korunmuştu. 1935-36 ile 1955-56 bu durum belirgin bir şekilde büro işçilerinin aleyhine dönmüştür... 1970'te aradaki fark daha da azalmıştı...1978'de yarı-vasıflı erkeklerin ortalama kazançları ilk defa büro çalışanı hemcinslerinin kazancını yakalamıştı... Ayrıca, büro çalışanlarının gelenekselleşmiş avantajlı iş koşullarının pek çoğu artık kol işçilerinin eline geçmişti".<sup>58</sup>

Büro işçisi ve benzer beyaz yakalı işçilerin proleter niteliğinin bir başka kanıtı da, pek çoğunun erkek kol işçilerinin karıları, kızkardeşleri ve kızları olmasıdır. Büro işçilerinin üçte biri kolla çalış-

şan işçi sınıfı kökenli, üçte biri büro işçisi kökenli ve sadece üçte biri 'profesyonel-menejer hizmet sınıfı' kökenlidir.<sup>59</sup>

Bununla birlikte, rutin beyaz yakalı işçileri kol işçileriyle basitçe eşitlemeden önce belirtilmesi gereken bazı noktalar vardır.

Birincisi, beyaz yakalı sendika üyelerinin geçmiş kırk yılda muazzam ölçüde artması, basitçe alt düzeydeki daha 'proleter' beyaz yakalı grupların sendikalaşmasıyla eşitlenemez.

Ancak, artış olduğu da kuşkusuzdur. Sendikalarındaki beyaz yakalıların oranı 1911'de %21,1'den 1968'de %32,6'ya, 1974'te %39,5'a, 1977'de %43,0'e ve 1979'da %44,0'e çıkmıştır.<sup>60</sup> Kol işçileri sendikaları resesyona birlikte üye kaybına uğrarlarken, kamu sektöründeki bazı beyaz yakalı işçi sendikaları gelişmelerini sürdürmüşlerdir. Metal, ulusal hükümet ve yerel yönetim alanlarında sendika üyeliğindeki düşüş 1983-84'te sırasıyla %3,8, %2 ve %1,7 iken, sağlık ve eğitim sektörlerinde aynı dönem içinde üye sayısı %2,4 ve %3,4 artmıştır.

Ancak bu artış ille de kadın büro işçilerinin başını çektiği bir artış olmamıştır. Bir banka, bir sigorta şirketi ve bir belediyede yapılan sendika üyeleriyle ilgili bir araştırma, kadınlar arasında sendika üyeliğinin erkeklerinkinin yaklaşık yarısı oranında olduğunu göstermiştir: "Üç kurumda da sendika örgütlenmesi oranı mevki düzeyiyle doğrudan orantılı olarak yükseliyordu".<sup>61</sup> "Kadınların toplumsal kökenleri ile sendika üyeliği arasında kayda değer bir ilişki de söz konusu değildir".<sup>62</sup>

Sendika militanlarına gelindiğinde, 1970'lerin sonunda Sheffield belediyesinde beyaz yakalılarla ilgili bir inceleme, sendika üyelerinin %54'ü 'düşük statü'lü işler yaptıkları halde, sendika temsilcilerinin %70'inin 'orta' ya da 'yüksek statü' işlerde çalışanlar olduğunu gösteriyordu.<sup>63</sup>

İkincisi, beyaz yakalıların sendikalaşmasının gelişmesi hâlâ kol işçilerinde gözlenen gelenekleri yaratmış değildir. Sendikalaşma oranı genel olarak kolla çalışan sanayilerde olduğundan daha düşüktür. Beyaz yakalı işçilerin sendikalaşma oranı 1974'te %35 iken, bütün kol işçileri arasında oran %52,1 idi.<sup>64</sup> Metal sektöründe ise, 1984'te beyaz yakalı işçilerin sendikalaşma oranı %48,5, kol işçilerinininki %82 idi.<sup>65</sup>

Yaptıkları siyasi seçimler açısından rutin beyaz yakalı işçiler ile kol işçileri ciddi şekilde farklıdır. Rutin beyaz yakalı işçilerin ancak %35'i son yedi genel seçimde İşçi Partisi'ne oy vermişlerken

(bu sayı 1983'te ancak %25 idi), Muhafazakâr Parti'ye oy verenlerin oranı %42 idi (1983'de ise %46).<sup>66</sup>

Bu farklılık nasıl açıklanabilir?

İlkin, bazı rutin beyaz yakalı işçiler, kol işçilerinin aksine, alt düzeydeki işlerinden kurtulmak şansına gerçekten sahiptirler. Beyaz yakalı işler genelde hiyerarşik olarak düzenlenmiştir; alt kademelerde çalışanlar çeşitli iç ya da dış sınavları verebilir ve üstlerini memnun edebilirlerse üst kademelere yükselmenin yollarını arayabilirler. Aşağıdan yukarıya çıkıldıkça iş sayısının azaldığı piramit biçimindeki hiyerarşi, elbette çalışanların ancak çok azının bu şekilde yükselebilmesine izin verir.

Alt kademe beyaz yakalı işçilerin büyük çoğunluğunu oluşturan kadınların (yöneticilerin önyargıları ve, daha önemlisi, evlilik ve hamilelik yüzünden yükselme aşamasına daha gelemeyen işten uzaklaşmak zorunda olmaları nedeniyle) yükselme şansları çok azdır. Bazı feministler gibi “düşük ücretliler kadınlardır” demek gerçeği yansıtmazken, kol işçisi olmayan kadınların sadece %10'u haftada 173 sterlin (kol işçisi olmayan erkeklerin 1984'te kazandıklarının yarısı) alıyordu.<sup>67</sup>

Bu, sendikalaşma ve militanlık eğilimlerini ister kaçınılmaz olarak köreltmıştır. Erkek işgücü, koşullarını kolektif eylemlere girişmekten ziyade gözlerini yukarılara tırmanmaya dikerek iyileştirmeyi umabilen erkeklerden oluşuyordu.

Ne var ki, erkek büro işçilerinin *bepsi* üst kademelere çıkamazlar. Örneğin, bir bankanın genel merkezinde, 35 yaşını geçmiş erkeklerin %88'i bir ölçüde terfi etmiş oldukları halde, bu durum ancak, işe kırtasiye düzeyinde başlamış erkeklerin yarısının daha 20'li yaşlarının sonlarına gelmeden işten ayrılmış olmalarına bağlı olarak gerçekleşmişti.<sup>68</sup> Bir incelemeye göre, çalışma yaşamlarına büro işiyle başlayan erkeklerin %26-31'i emeklilikleri geldiğinde artık bir *kol* işinde çalışıyor oluyorlar. Demek ki terfi edenlerin oranı toplamın ancak yarısı kadardır. Dahası, terfi etmek için yıllarca bekleyebilirler. “Erkeklerin pek çoğu (herhalde çoğunluğu) çalışma yaşamlarının büyük bir kısmını tartışmasız yönetici mevkilere ulaşmayı (o da ulaşabilirlerse) bekleyerek geçirirler.”<sup>69</sup>

Ama erkek büro işçilerinin yarısının nihayet elde edebildikleri başarı, bütün işçilerin tutumlarında derin etkilere yol açabilir. Crozier'in belirttiği gibi, “[erkek] beyaz yakalı işçinin yüksek mevkilere ulaşma ya da çocuklarının ulaştığını görme şansı [kol işçilerine gö-

re] gerçekten de daha fazladır. Üst sınıfı kendine örnek olarak alıyorsa, bunun nedeni yalnızca yöneticilerin etkisine açık olması değil... herşey bir yana, üst sınıfların kendi ölçülerine en yakın davranışları sergileyen kişileri seçme eğilimi taşıdıklarının farkında olduğu içindir. Elbette beyaz yakalıları merdivenin en alt sırasında yer alırlar, ama hiç olmazsa bir ayakları merdivendedir”.<sup>70</sup>

Erkek çalışanların bu tutumu kaçınılmaz olarak kadın çalışanları da etkiler. Fransız büro işçileri arasında yapılan araştırmalar, bu işçilerin “bire bir parçası oldukları örgütlenme sistemi”ne nasıl kendilerini kaptırdıklarını gösterir:

Ast memurlar ayrı bir dünya oluşturmazlar; ait oldukları hiyerarşik sistemin derin etkisi altındadırlar. Üst düzey yöneticilerin davranışı müdürlerin liderlik tarzı açısından belirleyici faktör olduğu gibi, genelde kişisel ilişkiler ve atmosfer açısından da etkin bir faktördür... Sınıf engelini hem ayırdığı ve koruduğu hem de ezdiği mavi yakalı grubun tersine, beyaz yakalı işçiler dayanışma aracılığıyla değil, daha ziyade kayıtsızlık ve ataletle tepki gösterirler...

Crozier'e göre, alt kademede beyaz yakalı işçiler üstlerine karşı aktif bir düşmanlık sergileseler bile, bunun nedeni pekala “zorlayıcı ve otoriter bir idareci” olmaması, yapılması gereken işin düzenlenmesinde yeterince aktif ve etkili olmaması olabilir.<sup>71</sup>

Bir başka unsur da, beyaz yakalı işçilerin, çok büyük işletmelerde bile, genellikle görece küçük gruplar halinde çalışıyor olmalarıdır. Bu gruplara hiyerarşinin farklı kademelerindeki elemanlar dahildir. Örneğin, Sheffield belediyesinde, sendika temsilcilerinin %39'u çok dağınık yerlerde çalışan kişileri temsil ederken, ancak %31'i homojen bir işçi grubunu temsil ediyordu. “Sendika temsilcilerinin %61'i departmanlar içindeki bütün statüleri kapsayan bir üye grubunu temsil eder”.<sup>72</sup> Küçük çalışma gruplarında ‘patronlar’ın varlığı, açık ki, çok zaman kolektif, sınıfsal duyguların ifade edilmesini engelleyebilir.

Sıradan beyaz yakalı işlerde ‘atmosfer’i etkileyen bir unsur daha bulunduğu ileri sürülebilir. Çok az sayıda kadın işçi kariyeri sayesinde üst kademeler tırmanma fırsatı bulabildiği halde (gerçi bunun değişmekte olduğuna ilişkin bazı göstergeler vardır),<sup>73</sup> küçük bir azınlık hiyerarşinin daha yukarısındaki erkeklerle (ya da kendileri kari-



yer sahibi olmayı amaçlayan erkeklerle) evlenerek 'profesyonel-menejer' ya da küçük burjuva grupların yaşam düzeylerine ulaşabilirler. Bu da, diğer işçilerin, kolektif olarak ve sınıf temelinde düşünmekten ziyade, kendilerini hiyerarşinin yukarılarında yer alan gruplarla özdeşleştirmelerine yok açabilir.<sup>74</sup>

Son olarak, işyeri dışında kadınların ezilmesi, sıradan beyaz yakalı işçilerin örgütlenmesini de, kadın kol işçilerinin örgütlenmesini etkilediği gibi ve aynı şekilde, etkilemektedir. Evli olmayan kadınlar geleneksel olarak bir işte bir kaç yıldan fazla çalıştırılmayı beklemeyen ve bu yüzden olağan koşullarda sendikal örgütlenmeye fazla ilgi göstermezler. Çocukları okuma çağına geldiği için tekrar işe dönen daha yaşlı kadınlar ise, çocuk bakımının sürekli sorumluluğu onları part-time işlerde çalışmaya zorladığı ve saatler süren sendika toplantılarına katılmabilme güçlerini sınırladığı için, işyerinde önemli, örgütleyici bir rol oynayamazlar. Örneğin, Sheffield belediyesindeki beyaz yakalı işçilerin %53'ü kadın olmasına karşın, sendika temsilcilerinin ancak %26'sı kadındır.<sup>75</sup>

Geçmişte, kol emeğine dayalı sanayilerde kadın işçiler, genellikle, sınıf bir bütün olarak mücadelenin ivmesini yükselttiği zamanlarda öne çıkmışlardır. Böylesi dönemlerde, maruz kaldıkları çifte baskı kadınları daha da militanlaştırabilir. Ama bir bütün olarak sınıfın geri çekildiği dönemlerde tam ters bir etki doğabilir ve üstlerindeki çifte baskı kadınları alt kademedeki örgütlenmeyi muhafaza etmekte tam ve etkili bir rol oynamaktan alıkoyan bir ayak bağına dönüşebilir.

Bütün bu söylediklerimin hiç biri, sıradan beyaz yakalı işçilerin örgütlenemeyeceği anlamına gelmez. Herşey bir yana, kamu hizmetlerinde çalışan büro işçileri sendikası CPSA'nın deneyimi tam tersinin geçerli olduğunu kanıtlamaktadır. 1984'te yapılan bir araştırmaya göre, kamu hizmetlerinin "bir avuç işyeri hariç" hepsinde "bir tür işçi eylemi" gerçekleştirmiş ve bu eylemler genellikle "küçük işyerlerinde yoğunlaşmıştır".<sup>76</sup> Yine de, bu sendikada bile, üst kademelere yükselme olanağının en yetenekli militanların bir kısmına cazip gelişi ve personelin durmadan yer değiştirmesi sürekli bir taban örgütlenmesinin oluşmasının önünde önemli bir engeldir.

Sıradan beyaz yakalı işçilerin çoğu gruplarının, işçi sınıfı mücadelesinin kabardığı dönemlerde önderliği üstlenmekten ziyade, önderliği izlemeleri beklenebilir. Beyaz yakalı işçiler işçi sınıfının anahtar bir kesimini oluşturuyor olmakla birlikte, genellikle, sınıf

çapındaki mücadelelerde başa çekecek olan daha 'geleneksel' kol işçileri gruplarına bağımlı kalmaları muhtemeldir. Ve rutin sendikal örgütlenme söz konusu olduğunda, çok zaman inisiyatif gösteren onlar değil, bürokratik hiyerarşide bir basamak üstlerinde yer alanlar olur.

## Yeni orta sınıf

Çalışan nüfusun giderek artan bir oranını sıradan büro işlerinde çalışanların üstündeki beyaz yakalılar oluşturmaktadır. Bundan kuşku duyulamaz. Çalışma Bakanlığı'nın rakamlarına göre, çalışan erkeklerin %34,5'i ve çalışan kadınların %25,5'i 'menejer ve profesyonel' kategorisine girmektedir. Ancak, bunların toplumsal niteliği nedir: bunların hepsi, bazı gözde sosyologların iddia ettikleri gibi, yeni bir sınıfın (kolla çalışan işçi sınıfı kadar büyük bile olabilecek bir 'hizmet sınıfı' ya da 'maaşlılar') üyeleri midir?<sup>77</sup>

Marksistler 'maaşlılar' ya da 'hizmet sınıfı' terimini genelde kabul etmezler. Bu terimler, üretim araçlarıyla ilişkilere değil, belirli bir yaşam tarzı sürdürüyor olmaya dayalı, Max Weber'den türetilmiş bir sınıf kavramına dayanır. Buna karşılık, Marksistler, üst düzey beyaz yakalı işlere ilişkin kendi çözümlemelerini geliştirmeye girişmek zorunda kalmışlardır.<sup>78</sup>

Sosyalist militanlar, tekrar tekrar, bu üst düzey beyaz yakalıların sendikalar içindeki mevkilerini diğer işçilerin haklarını korumak amacıyla yönetimin amaçları doğrultusunda kullandıklarına şahit olmuşlardır. Bu, Sheffield belediyesi çalışanlarını konu alan araştırma tarafından da teyid edilmiştir. Araştırmaya göre, "sendika temsilcilerinin %48'i işteki rollerini 'menejerlik' olarak tanımlamaktadırlar" ve %81'i sendika temsilcisi ve menejer oldukları için "iki görev arasında bir çelişki yaşadıklarını iddia etmektedirler".<sup>79</sup> Kamu hizmetleri örneğinde, büro işçileri sendikası CPSA içindeki sosyalist militanlar sendikalarının idari kadrolar sendikası SCPS ile birleşmesine karşı çıkmışlardır, çünkü bu birleşme sonucu sendika toplantılarında menejerler oturuyor olacaktı.

Marksistlerin bu sorunlarla hesaplaşmasının en iyi yolu, temel büro işlerinin üstündekilerin içinde bir *azınlığın* 'yeni bir orta sınıf' oluşturduklarını kabul etmektir. Bu terim ilk kez Kautsky, daha sonra Troçki tarafından kullanılmış ve son zamanlarda Alex Callinicos tarafından geliştirilmiştir.

'Yeni orta sınıf', yaşanan kapitalizmin tipik bir özelliği olarak gittikçe kabaran bürokratik yapılarda daha üst ve daha iyi ücretli mevkilerde bulunanların sınıfıdır. Bunlar, bürokratik yapıları fiilen yöneten üst düzey bürokratlardan (kapalist şirketleri yöneten 'özel' girişimcilerden ayırdedilmesi zor olan bu kişiler, işçi sınıfının sömürülmesi sürecine aynı ölçüde bağlanmışlardır ve dolayısıyla, Marks'ın sözleriyle, 'sermayenin kişiselleşmiş halleri'dirler) ayrırırlar. Ancak, yeni orta sınıf, hem kol işçisi hem beyaz yakalı ücretli işçilerden de ayırır. Ücretli işçiler kendi emek-güçlerinin değerinden daha fazlasını alamazken, yeni orta sınıf üyeleri emek-güçlerinin değerinden çok fazla ve hatta bu emek üretken sanayiye uygulanacak olsa yaratacağı değerden bile fazla gelir elde ederler; bu şekilde ücretli emeğin sömürülmesinden kazanç sağlıyor bile olabilirler.<sup>80</sup>

Bu, yeni orta sınıfın otomatik olarak kendini sermayeyle özdeşleştirdiği anlamına gelmez. Eski orta sınıf ya da küçük işverenlerden ve serbest meslek sahiplerinden oluşan küçük burjuvazi gibi, yeni orta sınıf da kendisini çelişkili bir konumda bulur. Yeni orta sınıf sistem içinde ast düzeyde, bağımlı bir rol oynar. Özellikle toplumsal kriz zamanlarında egemen sınıf tarafından ezilme riskiyle karşı karşıyadır (küçük burjuvazi iflâs etme riskini göze alırken, yeni orta sınıf işten atılmayı göze alır). Ama aynı zamanda, işçi sınıfını denetleyip sömürmekte egemen sınıfa yardım ederek büyük ayrıcalıklara sahip olur (küçük burjuvazi kendi çalıştırdığı kişileri sömürerek bunu doğrudan yaparken, yeni orta sınıf birikimin gerekliliklerini kendi altındakilere empoze ederek yüksek maaşlar alır).

Eski küçük burjuvazide olduğu gibi, yeni orta sınıfın sınırları da kesin bir biçimde çizilemez: Yeni orta sınıf bürokratik hiyerarşinin tepesinde yönetmen kapitalistler sınıfına yaklaşıırken, dibinde de beyaz yakalı işçi sınıfına yaklaşıır. Bu anlamda *bağımsız* bir sınıf değil, üstündeki baskılara bağlı olarak şu ya da bu ya da bu yöne çekilen bir sınıftır. Ancak, tam da bu nedenle, kabaca da olsa bu sınıfın sınırlarını tanımlayabilmek daha önemli hale gelir, çünkü beyaz yakalı sendikacıların belli unsurlarını yönetim kademesine bağlayan bağı anlamanın tek yolu budur.

Markistler için ilerleme kaydetmenin en kolay yolu, İşgücü Anketinin 'menejerler ve profesyoneller' kategorisini, Heath, Jowell ve Curtice'in 'maaşlılar'ını ya da Goldthorpe'un 'hizmet sınıfı'nı benimseyip onlara 'yeni orta sınıf' adını takmak olabilirdi. Ama bu önemli bir hata olur. Bu kategorilerin kapsadığı insanların *çoğunluğu*,

kendi altında çalışanların üzerinde gerçek bir yönetici yetkisine sahip olmayan ve emek-güçlerinin değerinin üzerinde maaş almayan insanlardır. Şöyle ki, İşgücü Anketindeki menejer-profesyonel kategorisi, bütün kütüphaneciler, bütün öğretmenler, bütün hemşireler, röntgen teknisyenleri, fizyoterapistler, sağlık teknisyenleri, gazeteciler, dekoratörler, aktörler, şarkıcılar, laboratuvar teknisyenleri ile mağaza ve bürolardaki denetleyecileri de kapsar. Bu mesleklerde çalışan insanların çoğu bürokratik hiyerarşilerin ya dibinde ya da dibine yakın mevkilerde bulunurlar.

Örneğin, 1984'te ortalama ücretleri 'sekreterlerin ve stenograflar'ından biraz daha az olan kadın hemşirelerin hepsini 'menejer ve profesyonel' kategorisine sokmak pek anlamlı olmaz. Benzer şekilde, (en yüksek ücreti alan müdürler de dahil olmak üzere) bütün orta ve lise öğretmenlerinin ortalama ücreti erkek kol işçilerinin ortalama ücretinin ancak %25 kadar üzerindeydi.<sup>81</sup>

Göstergelerden birçoğu, beyaz yakalı işlerin sözde 'menejer-profesyonel' mevkilerinde bulunanlarının ancak yaklaşık üçte biri yeni orta sınıfa girdiğini gösterir.

(i) *Gelir*. Kol emeğiyle çalışmayan erkek işçilerin ancak dörtte bir kadarı (toplam erkek işçilerin yaklaşık %10'u) Nisan 1984'te ortalama 153 sterlinlik kol işçisi ücretinin iki katından daha fazlasını kazanıyordu. İngiltere'de 1986'da ortalama sömürü oranı %100'ün üzerinde idi. Ortalama ücretin iki katından fazlasını kazanan kişi ortalama ücret alan kişiye kıyasla daha az sömürülüyor olabilir, ama kesinlikle başkalarını sömürülmesinden pay alıyor değildir.

Kadınlarda durum daha da açıktır. Beyaz yakalı kadın işçilerinin yarısı haftada 120 sterlinden az kazanırken, yalnızca %10'u 190 sterliden fazla kazanmaktadır. Bu nedenle, kadınların sözde 'menejer ve profesyoneller' kategorisine giren %25'inin hepsini yeni orta sınıfa sokmak saçmalık olur.

(ii) *Diplomalar*. Kol emeğine dayanmayan işlerde yüksek mevkilere gelmenin önkoşulu bir tür resmi diplomaya sahip olmaktır. Oysa, 25-40 yaş grubundaki insanlardan yalnızca %10'u yüksek öğrenim diplomasına, ancak %10'u da lise dengi diplomalara (elektro-nik ya da mühendislik sertifikası, öğretim sertifikası ve benzeri) sahiptir. Bu kişilerin hepsi yüksek düzeydeki beyaz yakalı işlere giremedikleri gibi, yüksek mevkilerde bulunanların hepsi de bu tür diplomalara sahip değildirler. Ama yine, rakamlara baktığımızda, diğer çalışanlardan büyük ölçüde farklı olup yeni orta sınıfa dahil edilme-

si gerekenlerin sayısı 'menejer ve profesyoneller' kategorisinin yarısını geçmez.

(iii) *Özel iş durumlarıyla ilgili incelemeler.* Crompton ve Jones üç beyaz yakalı işyeriyle ilgili incelemelerinde, sıradan büro işi düzeyinden terfi etmenin genellikle gerçekten idari bir mevkiye yükselmek anlamına gelmediğini göstermektedirler. 'İdarecilik ve menejerlik' mevkileri artık "örgütsel hiyerarşinin geçmişte olduğundan daha alt kademelerinde" kalmaktadır.<sup>82</sup> Sonuç, terfi edenlerin çoğunluğunun idari işler üstlenmekten ziyade, basitçe 'üst düzey büro işleri' yapıyor olmalarıdır.<sup>83</sup> Kadınların %12'si 'denetleyici mevkilerde' iken, yalnızca %1'i menejerlik mevkilerine ulaşmaktadırlar.<sup>84</sup>

Nicholson, Ursell ve Blyton, Sheffield belediyesinde beyaz yakalı çalışanlar arasındaki sendika üyeleri için benzer ölçüler kullanırlar. Onları 'sıradan' ve 'sıradan olmayan' gibi basitçe iki gruba değil; alt, orta ve üst kademe olmak üzere üç gruba ayırırlar. İşgücünün %54'ünü alt kategoriye, %30'unu orta kategoriye ve yalnızca %16'sını açık menejerlik işlevlerini yürüten 'yüksek' kategoriye yerleştirirler.

'Hizmet sınıfı'nı bizim rakamlarımızda olduğu gibi ayıran bir çözümleme yöntemi vardır (bunu en yakın geçmişte uygulayanlar Goldthorpe ile Payne'dir<sup>85</sup>) ve bu tür incelemeler doğru yaklaşımın bu olduğunu düşündürür. Goldthorpe ile Payne bir noktada, 'üst' ve 'alt' 'profesyonel/idareci/menejer' kategoriler arasında ayrım yaparlar (daha sonra bu ayrımı terkedip iki grubu tekrar birleştirirler). Üst gruba 31 ile 75 yaşları arasındaki kişilerin yalnızca %9,7'si girer. Bu rakam, 'yeni orta sınıf'ın büyüklüğü için gelir ve diplomalarla ilgili rakamların ve menejerlik otoritesiyle ilgili örneklemelerin ortaya koyduğu kaba hesaplarla uyudur görünmektedir. Bu rakam hem toplam nüfusun içinde hem beyaz yakalı işçiler toplamı içinde önemli bir orantemil eder. Ancak, büyüklüğü ve önemi açısından geleneksel kol emeğine dayalı işçi sınıfına yaklaşımdan çok uzaktır.

### **Ara kademe beyaz yakalı işçiler**

Şimdiye kadar anlatılanlar, beyaz yakalı işçi sınıfının kolla çalışan işçi sınıfına oranla çok daha büyük ölçüde hiyerarşik bir biçimde yapılanmış olduğunu gösterir. Kol işçilerinin gerçekçi olarak tırmanma özlemi duyabilecekleri denetleyici işler (örneğin, ustabaşılık), toplam işgücünün yalnızca %2,5'ini,<sup>86</sup> toplam kol işçileri sayısının

ise yaklaşık onikide birini oluşturur. Buna karşılık, kol emeğine dayanmayan 'yeni orta sınıf' toplam işgücünün %10-15'ini ve toplam beyaz yakalı işçi sayısının beşte birini oluşturur.

Yeni orta sınıfın altında çok geniş bir beyaz yakalı çalışanlar grubu vardır (toplam işgücünün yaklaşık %15'i); bu grup, 'kol emeğine dayanmayan rutin' işlerin yukarısında yer aldığı halde, işçilerden oluşur ve sömürülür. Bu orta kademe beyaz yakalı çalışanlar ortaya şaşırtıcı bir çelişki koyar. Bu grup, genellikle yeni orta sınıfın saflarına yükselme özlemi duyan insanlardan oluşur ve yukarıda da gördüğümüz gibi, uyum sağlar, çok çalışır ve aynı kariyerde sebat ederlerse bu amaca ulaşma şansları vardır. Öte yandan, beyaz yakalı sendikacılığını yaratan ve inşa eden militanların pek çoğu (belki de çoğunluğu) bu grubun üyeleri olmuştur.

Bir inceleme, "sendikalaşma oranının daha yüksek mevkilerde daha yüksek olduğunu" göstermiştir.<sup>87</sup> Bir başka inceleme ise, sendika temsilcileri arasında "kadın ve düşük statülüler oranının, bu kesimlerin toplam sendikahılar içindeki oranına kıyasla düşük olduğunu" ortaya koymuştur.<sup>88</sup> Temsilcilerin %41'i orta düzey işlerden gelirken, bunlar işgücünün yalnızca %30'unu oluşturuyordu (temsilcilerin %29'u da işçilerin %19'unu oluşturan 'yüksek statü'lülerden geliyordu).<sup>89</sup>

İncelemenin yazarları, orta ve üst kademe mevkilerin bu egemenliğini iki nedene bağlarlar.

Birincisi, bürokratik hiyerarşide üst mevkilere doğru çıkıldıkça sendika faaliyetlerine katılmak maddi olarak kolaylaşır. Üst mevkilerde bulunanlar zaten iş icabı işyerinin çeşitli bölümlerine girip çıkmak, telefon konuşmaları yapmak vs. durumundadırlar. Buna karşılık, "alt statülü temsilciler (tipik olarak kadınlar) tek bir yerle sınırlı kalırlar, genellikle diğer işçilerden yalıtılmışlardır (düşük statülü temsilcilerin %63'ü kendi başlarına çalışıyorlardı) ve diğer işçilerle temas kurmaya ne hakları ne de araçları vardır". Hemen hemen bütün temsilcilerin hem kendi işlerini hem de sendika çalışmalarını yürütecek zamanı bulmakta zorlandıkları gözönüne alındığında,<sup>90</sup> bu unsur kesinlikle büyük önem taşır.

İkincisi, "sık rastlanan bir durum, üst düzey işlerdeki temsilcilerin genellikle kendilerine daha güvenli oldukları ve sendika toplantılarında daha çok konuşma ve ilitişim kurma yeteneği sergileyebildikleriydi".<sup>91</sup> Bir başka deyişle, burjuva toplumunun üst mevkilere kazandırdığı eğitim ve meslek bilgisi onları toplantılarda alt



kademelerde yer alanlara göre daha güvenli kılar. Bu nedenle, sendika temsilcisi toplantılarında “üst statülü” işlerde çalışan temsilciler gündemdeki bütün konular üzerinde konuşmaya çok daha hazır durumdaydılar”.<sup>92</sup>

Bir başka incelemeden de üçüncü bir sonuç çıkarsanabilir. Alt kademe büro işçileri, geleneksel olarak, çocuk sahibi olmak üzere işten ayrılmadan önce ancak bir kaç yıl çalışacağı varsayılan kadınlardan oluşur. Bu nedenle, çalışma koşullarında uzun dönemli iyileşmeler olmasını sağlamak, terfi merdivenine adım atmış olanlar (ya da en azından atma özlemi duyanlar) arasında, kadınlar arasında olduğundan daha az önemlidir. Aynı unsur, söz konusu incelemenin en ilginç bulgularından birini de açıklar: sendikalı kadınlar arasında ‘terfi etmeyi amaçlayanlar’ sendikasızlar arasında olduğundan %50 daha yüksekti.<sup>93</sup>

Ancak, kadın çalışanların uzun dönemli geleceklerini ücretli emek dünyasında görmeleri ve geleneksel olarak beyaz yakalı erkeklerin tutumlarına çok daha yakın tutumlar geliştirmeleri gün geçtikçe belirginleşen bir eğilimdir. Evli olmayan genç kadınların %70’i terfi etmeyi amaçladıklarını ifade ederlerken, “iş hayatlarının ikinci aşamasındaki daha yaşlı kadınların” sadece %29’u bu amaca sahipti.<sup>94</sup>

Demek ki, sendikal bilince en çok sahip beyaz yakalı işçiler, genellikle, kariyer merdiveninde üst basamaklara tırmanma, eninde sonunda başka işçileri denetleyecek konuma gelme umudu en fazla olan insanlardır. Bu, beyaz yakalı sendikacılığın temel özgülüklerinden birini açıklar: Sendika şubelerinde anahtar bir rol oynayan en inançlı sendika militanları, genellikle çalışma yaşamlarını menejerlik mevkilerinde bitiren kişilerdir.

Yukarıda belirtildiği gibi, Sheffield belediyesiyle ilgili inceleme, üst mevkilerde bulunan temsilcilerin sendika komitelerine egemen olduklarını göstermişti. Bu durum sendikanın çalışma tarzını da etkiliyordu: “Üst mevkideki temsilcilerin ılımlı bir etki yaptıkları ... sık sık işletme yönetiminin karşı karşıya oldukları sorunlara dikkat çektikleri gözleniyordu...”<sup>95</sup> “Şikayetlerin çözülmesinde menejerlerin düşünce tarzının dayatıldığını gösteren işaretler vardı.”<sup>96</sup>

Yine de, kendi dile getirdikleri politik tercihlere göre, “yüksek statülü” temsilciler “ağırlıkla sola eğilimliyken, alt statülü temsilciler ağırlıkla sağa eğilimliydi”.<sup>97</sup> İnceleme, yüksek statülü temsilcilerin pek çoğunun öğreniyken politik açıdan radikalleşmiş olup bu radikalizmi beyaz yakalı hiyerarşide tırmanırken uygulamaya ge-

çiren insanlar olduklarını düşündürmektedir. Açık ki bunlar, artık geldikleri noktada, belli belirsiz bir sol ideoloji ile oldukça sağcı bir pratiği birleştiriyorlardı: *Marxism Today* türü düşüncelerin bu tür insanlara cazip gelmesini açıklayan etken de herhalde budur.

Peki, orta kademe sendikacıların durumu nedir? Belli ki genellikle bunlar da yönetici mevkilere gelme özleminden uzak değillerdir. Yukarıda da belirtildiği gibi, çok zaman sendikacılar terfi etmekle daha fazla ilgilenen insanlardır: Sheffield incelemesine göre, militanlığın nedenlerinden biri, “karar verme yetkisine sahip menejerlik mevkilerine yükselme arzusu” idi.<sup>98</sup> Terfi edebilmek için ise, kuruluşun amaçları en azından biçimsel olarak kabul edilmelidir. Sendika aktivistleri böyle bir özdeşleşmeyi reddediyor da olsalar, daha yukarılara çıkma umudu taşıyorlarsa bunu açıkça ifade edemezler. Orta kademedekilere alt kademe işçilerden daha yüksek maaş verilmesinin bir nedeni de böylece onların desteğini satın almaktır.<sup>99</sup>

Bununla birlikte, pratikte, orta kademe beyaz yakalı işçilerin, menejerlik işlevi bir yana, gerçekten denetleyici bir otorite kullandıklarına bile çok ender rastlanmaktadır. Crompton ile Jones’un vurguladıkları gibi:

En alt denetleyiciler kademesinin işi, kendilerinin hemen altındaki işçilerin yaptığı işten pek farklı değildi... ‘Esnek çalışma saatleri’ (*flexitime*) sisteminin uygulamaya konulduğunu düşünürsek, saat tutma işi bile artık merkezi olarak izlenip denetlenmektedir. İşçi alma ve terfiler merkezi personel servislerinin sorumluluklarıdır; bu süreçlerde ilk ‘denetim’ kademesi bölüm ya da şube menejeridir. Denetleyici çoğu durumda ‘yönlendirici bir işçi’dir ve denetim işi aynı bölümde çalışan diğer büro işçilerinin yaptıkları işten pek farklı değildir.<sup>100</sup>

Dahası, beyaz yakalı işlerin sürekli rasyonelleştirilmesiyle ve kamu sektöründe harcamaların kısılmasıyla birlikte yürüyen iş güvensizliği, orta kademedekileri (en azından, terfi etme fırsatlarının azalması anlamına geldiği için) menejerliğe yükselmiş olanlardan farklı şekillerde etkiler.

Bu nedenlerle alt kademelerin üstündeki tüm beyaz yakalı işçileri ‘menejer’ sayarak gözden çıkarmak saçmalaktır. Beyaz yakalı işçilerin pek çoğu, belki de çoğu, gerçekten menejerlik mevkileri-