

## GİRİŞ

Günümüzde, üretim ve emek sürecinde gerçekleşen dönüşüme bağlı olarak gelişen, emek ile sermaye arasındaki egemenlik ve bağımlılık ilişkilerinin taraflarında, biçimlerinde ve içeriğinde önemli değişiklikler meydana geldiği savunulmaktadır. Bu değişikliklere uyum adı altında yeni bir çalışma kültüründen, yeni sendikal bakış açılarından, yeni örgütlenme ve katılım biçimlerinden, yeni mücadele araçlarından, yeni bir işbirliği anlayışından; hatta yeni aktörlerden, yeni kimliklerden, yeni tutum ve davranış biçimlerinden bahsedilmektedir.

Kapitalist sistem, varlığını tehdit eden çelişkilerle başedebilmek ve içinde bulunduğu bunalımı aşabilmek için, bir yandan yeni üretim biçimleri geliştirirken, diğer taraftan yeni sınıf mücadelesi araçları ile emeği denetlemeye ve kendi çıkarları çerçevesinde yönlendirmeye çalışır. Sermayenin benimsemiş olduğu yeni sınıf mücadelesi araçlarının (özelleştirme, esnek çalışma, yönetim, yerleşme, TKY vb) tek amacı, işçi sınıfının kazanılmış haklarını elinden almak, işçi ve emekçi sınıfları sürekli denetim altında tutmak ve sermaye ile emek arasındaki dengeyi emekçiler aleyhine, sermaye lehine bozmaktır.

Kapitalizmin ilk ortaya çıktığı yıllardan bu yana, birkaç istisna dışında, yakından ve doğrudan denetim mekanizmaları ile yukarıdan aşağı, hiyerarşik otorite uygulamasına dayalı yönetim yapıları uygulanmıştır. Ne varki kapitalizmin gelişmesi sürecinde bu yaklaşımlar, verimlilik ve idari denetim sonucu işçi ve emekçilerin yabancılaşma sürecini daha da hızlandırmış, önce yönetime, sonra sisteme karşı bireysel ve ortak direnmelerin ortaya çıkmasına önayak olmuştur.

Kapitalizmin yeniden yapılanmasına bağlı olarak ortaya çıkan yeni birikim ve emek süreçleri içinde, sermaye ile emek arasındaki geleneksel ilişki bugün, gerek yapısı ve gerekse içeriği açısından köklü bir değişimle karşı karşıyadır. Bir tarafta kapitalist devletin yeniden yapılanmasının ilk adımı olan kuralsızlaştırma (deregölasyon) ile ifadesini bulan liberalleşme eğilimleri ve buna bağlı olarak ortaya çıkan özelleştirme politikaları; diğer tarafta devletin, kamunun piyasanın ihtiyaçlarına göre yeniden düzenlenmesi (reregölasyon) pratikleri ile gündeme gelen gelişmeler yaşanmaktadır.

Üretim ve yönetim ilişkilerinde görölen farklılaşma, üretim artışının sürmesi için emekçilerin katılımına ve rızasına dayanan geniş ve yaygın iş düzenleri gerektirdiğinden, iş örgütlenmesi konusu eskiden olduğu gibi teknik bir sorun olmaktan çıkmakta ve gerek özel kesimde ve gerekse kamuda çalışma ilişkilerinin odağını oluşturan temel bir düzenleme alanı durumuna gelmektedir. Diğer taraftan işçi ve emekçilerin katkısına ve işbirliğine duyulan gereksinme, işyeri düzeyinde insan ilişkilerine öncelik verdiği iddiasıyla ortaya çıkan örgütsel (esnek üretim, esneklik) ve yönetsel (yönetişim, TKY) uygulamalarının gündeme getirilmesine neden olmuştur.

Günümüzde, genel olarak benimsenen ve 21. yüzyıla damgasını vuracağı iddia edilen yönetim stratejileri; işyerlerinde verimliliği daha çok arttırmayı, verimliliği arttırmak için emekçilerin katılımını sağlamayı, yönetici ile çalışanlar arasında "etkin bir iletişim" kurmayı hedeflemektedir. Bu stratejilerin esas amacı olarak "*işletme ya da kurum içi dayanışma; aynı kurumdaki kişi ya da gruplar arasında rekabeti*" sağlamak gösterilmektedir. "İnsan kayna-

ğrını geliştirme, verimlilik paylaşımı, maliyete katılma vb yöntemler ile emekçilerin daha fazla sorumluluk üstlenmeleri, dolayısıyla devlet ya da kurumun alması gereken sorumluluğun o kurumda çalışanlara bir şekilde yüklenmesi söz konusudur. Böylece mal ya da hizmet üretiminde bir aksaklık olduğunda bundan öncelikle çalışanlar sorumlu tutulacak, kurumun ya da yöneticinin sorumluluğu azaltılacaktır.

Üretim ve yönetim ilişkilerinde karşımıza çıkan bu yeni eğilimlerin şekillenmesi ister istemez bazı soruları gündeme getirir. Bilindiği gibi kapitalizm bir dünya sistemidir. Kapitalizmin ekonomik ve siyasi gelişmesinin eşitsiz ve dengesiz olması sistemin sürekli kriz içinde bulunması ve krizlerle birlikte varolması sonucunu doğurur. Tarihe baktığımızda her kapitalist krizin, egemen sistemin yeni bir yapılanması ile aşılmaya çalışıldığı ve emek ile sermaye arasındaki çatışma ve ilişkilerin bu yapılanmanın şekillenmesinde önemli roller oynadığı görülür. Bu süreçte görülen başka bir şey, sistemin yeniden yapılanmasının genellikle emek ve emekçiler üzerinden planlar yapılması ve uygulama konulmasıdır. Bunun temel nedenini değer, artı değer üreten biricik gücün emek olması, dolayısıyla emek kontrol altına alındığında, üretilen ve biriken değer de kontrol edilebilir hale gelmesi oluşturur.

Üretim noktasında emek ile sermaye arasındaki güç ilişkilerinin ne yönde değiştiğini görmek için, öncelikle, emek süreci içinde son dönemde meydana gelen güncel gelişmelere bakmak gerekir. Çünkü sınıf ilişkilerinin ilk uğrağı, bizzat maddi üretimin gerçekleştiği emek sürecidir. Başka bir deyişle üretim noktası, sırf metallerin üretimini içeren teknik bir süreçten ibaret olmayıp, aynı zamanda içinde insan ilişkilerinin de yer aldığı sosyal bir süreçtir.

Burada gerek üretim araçlarına sahip olanlar ile bu araçları kullanarak üretimde bulunan doğrudan üreticiler arasında gerekse her sınıfın kendi üyeleri arasında işin yapılması sırasında ortaya çıkan ve bizzat 'artık' üretiminin özgüllüğü ile ilgili olan iki tür ilişki (bağımlılık ve çatışma ilişkisi) gelişir. Bağımlılık ve çatışma ilişkilerinin türünü ve içeriğini belirleyen ise, doğrudan doğruya üretimin örgütlenme tarzı ve bunun ilkelerini tanımlayan teknik işbölümü yapısıdır. Dolayısıyla teknik iş sürecinin yeniden belirlenmesi, emekçilerin üretim araçları etrafında örgütlenme tarzını, bu da emek ile sermaye arasındaki ilişkilerin hem niteliğini hem de biçimini değiştirir.

Yeni bir sermaye birikim stratejisi uygulanmak istendiğinde, yalnızca üretim sürecinin yeniden örgütlenmesi yeterli olmaz, ayrıca çalışanlar ile üretim araçlarının sahibi olan sınıflar arasındaki ilişkileri düzenleyen kurumsal biçimler ile tüm endüstriyel ve emek kontrol mekanizmalarının da yenilenmesi gerekir. Çünkü toplumsal güç ilişkilerini bu amaç etrafında örgütleyen kurumsal düzenlemeler veya çatışmaları denetleyen mekanizmalar olmadıkça, sermayenin genişletilmiş yeniden üretimi gerçekleşemez.

Toplam Kalite Yönetimi, günümüzde gerek mal ve hizmet üreten işletmelerde ve gerekse kamu yönetiminin çeşitli alanlarında varolan sorunların tümünü kökten çözebileceğini iddia eden bir model olarak öne sürülmektedir. Henüz öne sürülen modeli oluşturan ilkeler tartışılmaksızın, başta eğitim olmak üzere pek çok kamu hizmeti alanında nasıl uygulanabileceğine ilişkin arayışlara girilmiş ve pek çok kurumda anlaşılabilir bir "acelecilik" içinde uygulamaya geçilmiştir. TKY'nin yenilik, özgürlük, modernlik, katılımcılık gibi emekçilerin kafasında olumlu etkiler yapan kavram-

larla ortaya çıkması eleştirel bir analiz yapılmasını güçleştirmektedir. Ancak söz konusu model, görüldüğü ya da gösterildiğinin ötesinde oldukça derin anlamlar içermekte, bu yönüyle de emekçilere yönelik çok yönlü ve kapsamlı bir planın en önemli parçasını oluşturmaktadır.

Kuşkusuz tekil kavramların bütün ile olan ilişkisi kurulmadan incelenmesi, sistemi oluşturan değişkenlerin sadece birisinin ele alınması, pek çok güçlüğü beraberinde getirir. Bu güçlükleri önemli ölçüde aşabilmek ise, TKY ile üretim ve emek sürecinde meydana gelen değişikliklerin, kapitalist ideoloji ile TKY ilişkisinin pek çok yönden irdelenmesi ile mümkündür. Bu irdeleme bizlere, Toplam Kalite Yönetimi'nin nasıl bir yönetim modeli olduğunun ötesinde, kapitalist sistemin emekçiler üzerinden nasıl bir yenilenme gerçekleştirmek istediğinin de ipuçlarını verecektir.

Sermayenin içinde bulunduğu krizden, emekçilerin üzerine basarak çıkmak istemesini, kapitalizmin tarihinin her aşamasında görmek mümkündür. Bu anlayışın günümüzdeki görünümü, esnek çalışma, insan kaynakları yönetimi ve toplam kalite yönetimi gibi, emeği ve emekçileri sermaye ile koşulsuz uzlaşmaya davet eden modeller şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu modeller, teorisyenleri ve ateşli savunucularının ileri sürdüğü gibi bugünün kapitalizmine yeni ufuklar açan "çağdaş" modellerdir. Ne var ki, dünya çapında yaşanan örneklerle ve sonuçlarına bakıldığında aynı modellerin, emekçiler açısından hep daha fazla sömürü, daha fazla baskı, daha fazla işsizlik ve kendilerini savunma araçlarından yoksun bırakılma anlamına geldiği görmek güç olmamaktadır.

Toplam Kalite Yönetimine ilişkin olarak yapılan tartışmalara bakıldığında; aslında yapılan tartışmaların kapsamlı bir yapılanmanın

küçük bir parçasını oluşturduğu açıkça görülür. Yapılmak istenen, toplam kalite yönetimi ile kapitalist ekonomilerin kronik krizleri, krizden çıkış için önerilen neo-liberal politikalar, üretimin esnekleşmesi, emekçilere esnek çalışmanın dayatılması gibi, hepsinin birlikte oluşturduğu bütünsellik içinde gizlenmeye çalışılmasıdır. Tüm bu çabalar toplam kalite yönetimini "teknik bir mesele", dolayısıyla herkesin "anlayamayacağı" teknik bir konu düzeyine indirme çabalarının bir sonucudur. Böyle yapılarak TKY'nin son derece açık olan ideolojik-felsefi içeriği gizlenmeye çalışılmakta, böylece özellikle emekçiler ve onların sendikaları arasında bir yanılsama yaratılmak istenmektedir.

Eğitimden bahsederken, piyasa mekanizmasının tanımı olan ve satıcı-müşteri ilişkisi çerçevesinde tanımlanan "kalite"den değil, *nitelikli eğitimden* bahsederiz. Çünkü kalite kavramı, her şeyden önce müşterinin istek ve beklentilerine uygun mal ve hizmetleri üretebilme yeteneğini ifade eder. Dolayısıyla kaliteyi belirleyen piyasanın temel aktörü olarak kabul edilen müşteriler ve onların istek ve beklentileridir. Oysa, nitelikli eğitimden bahsedilirken, toplumun gelişim içindeki en önemli dinamiklerinden olan çocuk ve gençlerin, hatta tüm halkın, kendi geleceğine ilişkin bağımsız ve özgür bir toplum yaratılması amacıyla geliştirici kültürel ve bilimsel faaliyetlerin toplamı olan bir eğitimden bahsedilir. Dolayısıyla, "kalite" kelimesi, bugün çok politik ve ideolojik bir yanılsamayı içermektedir. Yeni Dünya Düzeni veya küreselleşme politikalarının ideolojilerinin payandası haline getirilmiş, gerçek anlamından saptırılmış ideolojik bir soyutlamayı ifade etmektedir. Dolayısıyla, "kaliteli eğitim" söylemi, daha çok "serbest piyasa" ve "müşteri" temelli politikaların argümanı haline getirilmiş bir eğitim örgütlenmesini tanımlamaktadır.

Eğitimin toplumsal değişimdeki gücünün ne olduğu uzun yıllardan bu yana tartışılmaktadır. Eğitim toplumsal değişmeyi sağlayan araçlardan biri mi, yoksa sadece genel toplumsal değişmeye ayak uyduran toplumsal kurumlardan biri mi olduğu her dönemin temel tartışma konularındandır. Genel olarak eğitimin iki fonksiyonundan bahsedilir; eğitim hem toplumun kültürel değerlerini hiç bozmadan genç kuşaklara benimsetecek, böylece toplumun bozulmadan sürekliliğini sağlayacak; hem de toplumun geleceğini güven altına almak için eleştirici, yaratıcı, yeni keşif ve buluşlar yapmaya, toplumsal değişmeyi sağlamaya çalışan kuşaklar yetiştirecektir. Bu noktada eğitimin mevcut sistem ve toplum için ne kadar önemli bir alan olduğu ortaya çıkmaktadır.

Eğitimin, bugün tüm dünya üzerinde kamu hizmeti olarak ortaya çıkması ve *herkese kamusal, nitelikli, eşit ve parasız eğitim* anlayışının yerleşmesi uzun yıllar mücadeleler verilerek, bedeller ödenerek gerçekleşmiştir. Ancak özellikle 1980 sonrası dönemde, kapitalizmin hareket alanının daralmasının bir sonucu olarak kamu hizmetlerinin "piyasa ilişkileri" içine çekilmesi tartışmalarının gündeme geldiği görülür. Toplam Kalite Yönetimi, işte bu noktada halkımızın ve tüm eğitim camiasının temel talepleri arasında yer alan *nitelikli-kamusal eğitim* anlayışına ters, hatta bu anlayışı kırmayı hedefleyen bir yönetim biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Dünyada ve Türkiye'deki uygulama örnekleri ve sonuçlarına bakıldığında TKY'nin ne derece kapsamlı bir proje olarak ortaya çıktığını gözlemlemek mümkündür. Ancak bu projenin tek başına ele alınması yapılacak değerlendirmelerin eksik kalmasına neden olacaktır. Çünkü bugün söz konusu olan, sadece yönetim ilişkilerinin değişmesi değil, kamusal alanın bir bütün olarak yeniden biçimlendirilmesidir.