

Araştırma Makalesi

Emek Süreci ve Vasıf İlişisini Braverman Üzerinden Okumak: Bankacılık Sektörü Örneği

Reading The Relationship Of Labour Process And Qualification Through Braverman: The Case of The Banking Sector

Sertaç DEMİRCİ

Arş. Gör. Dr. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

sertac.demirci@hbm.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-0961-862X>

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
16.01.2023	09.02.2023

Öz

Ekonomik ve teknolojik alanda meydana gelen değişimler birçok sektörde olduğu gibi bankacılık sektöründe de önemli etkiler doğurmuştur. Sektörde hizmet üretim süreci ve iş akış biçimleri yeni teknolojiler bağlamında dönüşüme uğramış ve yaşanan bu dönüşüm ise çalışanların vasıf seviyeleri üzerinde önemli sonuçlara yol açmıştır. Bu çalışmada Braverman'ın vasıfsızlaştırma tezi temel alınarak emek sürecinde yaşanan dönüşümün bankacılık sektörü çalışanlarının vasıf düzeylerinde nasıl bir farklılaşmaya yol açtığına açığa çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında derinlemesine mülakat yönetimine dayalı nitel araştırma deseni tercih edilmiştir. Bu doğrultuda banka çalışanlarının emek süreçlerindeki değişim ve vasıf arasındaki ilişkiye dair kavramsal genellemeyi temsil etmeye yeterli olduğu düşünülen yönetici, yönetmen, yetkili, asistan ve servis görevlilerini kapsayan 32 kişi ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Bankacılık sektöründe teknolojinin artan ölçüde kullanılmaya başlanması zamanla çalışanlarda fiziksel/zihinsel çaba, deneyim, sorumluluk ve karar alma alanlarda giderek nitelik kaybına yol açmış ve çalışanların bu teknolojilerde içerilmiş olan bilgiye uzaklaşmalarına neden olmuştur. Benzer bir biçimde teknolojik değişim iş akış süreçlerinin rutinleşmesi sorunu da doğurmuştur. Bunun yanı sıra hizmet içi eğitimlerinin de içeriğinin değişmesine paralel bütüncül bilgidен kopuş şiddetlenmiştir. Kuşkusuz bu süreç bir bütün halinde banka çalışanları için çalışmanın değersizleşmesi ve vasıfsızlaştırmayı doğurmuştur.

Anahtar Kelimeler: Vasıfsızlaştırma, Bankacılık sektörü, Emek süreci, Fordizm, Post-Fordizm

Abstract

Changes in the economic and technological area have had significant effects in the banking sector as well as in many other sectors. The service production process and workflow forms in the sector have been transformed in the context of new technologies, and this transformation has led to significant results on the qualification levels of the employees. In this study, it is aimed to reveal how the transformation in the labour process has caused a differentiation in the qualification levels of the banking sector employees, based on Braverman's disqualification thesis. Within the scope of the research, a qualitative research design based on in-depth interview management was preferred. In this respect, interviews were conducted with 32 people, including managers, directors, officials, assistants and service personnel, who were considered sufficient to represent the conceptual generalization of the

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Demirci, S., 2023 Emek Süreci ve Vasıf İlişisini Braverman Üzerinden Okumak: Bankacılık Sektörü Örneği, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(1), 319-341

relationship between the change in the labour processes of bank employees and their qualifications. The increasing use of technology in banking sector has led to a gradual loss of qualifications in the areas of physical/mental effort, experience, responsibility and decision-making of employees and has caused the employees to get away from the information included within the mentioned technologies. Similarly, technological change has created the problem of routinization of work flow processes.

Keywords: Disqualification, Banking Sector, Labour Process, Fordism, Post-Fordism

1. Giriş

Neoliberal ideoloji ve onun ekonomik ve teknolojik alanda meydana getirdiği değişimler kuşkusuz birçok alanda olduğu gibi üretim sürecinde ve iş akış biçimlerinde önemli dönüşümlere ve kırılmalara yol açmıştır. Üretim süreci, sahip olduğu özellikler bakımından kapitalist toplumsal formasyon açısından merkezi bir konumda yer almaktadır. Bu anlamda üretim, sadece çalışanların hammaddeleri, üretim araçları vasıtasıyla yararlı maddelere dönüştürdüğü bir süreç olmaktan ziyade belirli toplumsal ilişkilerin üretildiği ve çalışanlar tarafından yeniden deneyimlendiği bir niteliği bünyesinde barındırmaktadır. Bu yönüyle ele alındığında kapitalizmin gelişim tarihi, en nihayetinde üretim süreçlerinin ve üretime biçim veren üretici güçlerin de gelişim tarihidir.

Kapitalist üretim süreci ise; emek süreci ve artı değer oluşması süreci olmak üzere ikili bir boyut taşımaktadır. Bir başka deyişle, üretim sürecinin dönüşümü aynı zamanda emek sürecinin ve artı değer oluşması sürecinin de dönüşümü anlamına gelmektedir. Bu bağlamdan hareketle kapitalist toplumsal formasyonun geçirdiği değişimi anlamaya dönük olarak üretim sürecini merkeze alan analizler aynı zamanda emek sürecinin de zorunlu olarak analizini içermektedir.

Emek süreci bu anlamda kapitalist sistemin anlaşılması noktasında ilk uğrak alan olma özelliği taşımaktadır. Bu yönüyle kar maksimizasyonu temelinde biçimlenmiş olan sistemin artı değer çözümlemesi ve tahakküm ilişkilerinin kurulması noktasında başat bir role sahip olduğunu söylemek mümkündür. Emek süreci, üretim ilişkilerinin üretildiği bir alan olmakla birlikte denetimin, gözetimin, yabancılaşmanın ve direnişin de üretildiği bir alan olarak merkezi bir konumda da yer almaktadır. Bu açıdan bakıldığında, emek sürecini ve geçirdiği dönüşümü anlamaya dönük bir çaba bir bütün halinde kapitalist üretim ilişkilerini de kavramayı gerektirmektedir.

İçinde bulunduğumuz dönem üretim sisteminde ve bu bağlamda emek sürecinde köklü dönüşümlerin yaşandığı bir dönemdir. Bir önceki dönem olan, üretimin büyük ölçekli bir fabrika çatısı altında yürütüldüğü, hammaddenin nihai mala dönüşme sürecinin bir akar bant üzerinde, işbölümü ve uzmanlaşmaya dayalı olarak gerçekleştiği, iş akış süreçlerinin katı ve önceden belirlenmiş bir şekilde sürdürüldüğü, iş örgütlenmesinde yeni ancak çoğunlukla esnek olmayan teknolojilerin kullanıldığı, işçilerin homojen bir nitelik arz ettiği ve kitlesel üretimin gerçekleştirildiği Fordist üretim biçimi, yerini yeni üretim anlayışına bırakmıştır.

Yeni üretim anlayışı olan Post-Fordist üretim biçimi ise, bir önceki üretim biçiminden farklı olarak esnekleşmenin merkezde yer aldığı, düşük hacimli, müşteri tercihleri temelinde biçimlenen, rekabetin fiyattan ziyade sunulan ürünün ya da hizmetin kalitesi noktasında belirlendiği, bireysel çalışmadan ziyade grup çalışmasının ön plana çıktığı ve iş akış süreçlerinin işleyişinde bilgi ve iletişim teknolojilerinin yoğun olarak kullanıldığı bir üretim örgütlenmesine dayanmaktadır.

Üretim biçiminde yaşanan bu paradigmatik değişim, işgücünün vasfı, işin yürütüm şartlarının belirlenmesi noktasında denetim ve gözetim pratikleri ve bu denetim ve gözetim pratikleri karşısında çalışanlar tarafından deneyimlenen gerek kolektif gerekse bireysel düzlemde ortaya çıkan direniş mekanizmaları gibi köklü ve önemli değişimler yaratmaktadır.

Bu çalışma, yaşanan bu değişimin bir boyutunu analiz etmeye dönük bir biçimde işgücünün vasıf seviyesine odaklanmaktadır. Bu anlamda teknolojik alanda meydana gelen değişimlerin bankacılık sektöründe çalışanların emek süreçleri ile vasıf seviyeleri üzerinde yarattığı etkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Buradan hareketle çalışmanın ana sorunsalı, emek sürecinde yaşanan dönüşümün bankacılık sektörü çalışanlarının vasıf düzeylerinde nasıl bir farklılaşmaya yol açtığının açığa çıkarılmasıdır. Bu değişim ve dönüşümün açığa çıkarılmasında Braverman'ın vasıfsızlaştırma tezi temel alınmış olup teori ile praxis arasındaki ilişkinin kurulması noktasında bu kuramdan yararlanılmıştır.

2. Emek Kavramı ve Emek Süreci

İçinde bulunduğumuz dönemde karşı karşıya kaldığımız dönüşümler dolayımında ortaya çıkan tartışmaların merkezinde hiç kuşku yok ki emek kavramı bulunmaktadır. Gerek emek kavramının tanımlanması gerekse bu tanımdan hareketle yapılacak ilkesel çıkarımlar konusunda yapılan tartışmalar içinde bulunduğumuz dönemde önemli bir boyut kazanmaktadır. Tartışmaları teorik ve pratik olmak üzere iki yönlü ele almak mümkündür. Teorik düzeyde yapılan tartışmalar ontolojik düzeyde derin bir nitelik taşıırken, tartışmanın pratik boyutu ise teknolojik alanda meydana gelen gelişmelerin üretim ve yeniden üretim alanlarında yaşanan değişimlerle ve bu değişimlere bilinçli bir yön verme çabası ile ilişkilidir. Tartışma hangi perspektiften ele alınırsa alınsın, merkezinde açık ya da örtük düşünsel bir konumlanış ve bu konumlanış bağlamında bir toplum teorisi yer almaktadır (Göçmen, 2009, s. 1).

Emek kavramına yönelik benzer bir konumlanış bu çalışmada da yer almaktadır. Bu bağlamda emek kavramı, çalışma kapsamında Marksist düşünce sistematığının ontolojik ve epistemolojik konumlanışına paralel bir biçimde ele alınmaya çalışılacaktır. Marx'ın emek kavramına yüklediği anlam, çalışmanın geneli açısından teorik ve uygulama arasındaki bağın oluşumu yani bir başka deyişle praksis'in inşasında oldukça önem taşımaktadır. Çalışmanın ana sorunsalı olan vasıf kavramı ve düşünsel zeminini inşa eden Braverman'ın kuramı açısından da bu konumlanış kıymet taşımaktadır.

Marx'ın analizinin temel alınmasında hiç kuşku yok ki onun emeği ele alış biçimi oldukça açıklayıcı bir nitelik taşımaktadır. Marx, analizinde her şeyden önce emeğe merkezi bir nitelik atfetmektedir. Bu merkezilik onun emeği tüm toplumsal formasyonlardan bağımsız bir konumda ele alması anlamına gelmektedir. Bu durum bir yandan emeği kavramsallaştırma biçimini diğer yandan ise emeğin toplumsal formasyonlarda geçirdiği biçimsel değişimin anlaşılması noktasında oldukça önemli açılımlar doğurmaktadır. Marx'ın analizinin emeğe yönelik olarak taşıdığı bu iki özellik kuşkusuz teorik tartışmalara ve günümüz kapitalist sisteminin yaşadığı açmazlara cevap verme noktasında önemli bir kuramsal boyut taşımaktadır.

Marx'a göre emek, insanın doğa ile zihinsel ve bedensel faaliyet temelinde ilişki içerisine girdiği ve bu ilişki temelinde bir yandan kendisini gerçekleştirdiği diğer yandan ise doğayı dönüştürdüğü kapsamlı bir etkinliktir. İnsan, emeği aracılığıyla bir tür biçiminde doğada yer alırken, birey olarak ise toplumsal sistem içerisinde konumlanmaktadır.

Marx'ın emek tanımı bu açıdan bakıldığında prodüktif bir etkinlikten ziyade biçimlendirici bir etkinlik şeklindedir. Emeği, insanın onun vasıtasıyla maddeye şekil verdiği ve böylece yaşadığı dünyada kendini gerçekleştirdiği bir boyutta ele almaktadır. Çalışmaya dönük eylemin bir maddenin yaratılması şeklinde sonuçlanacağı gibi bunun tersi bir durum da söz konusudur. Bir başka deyişle bir nesnenin korunması, hayvan ya da insanın davranışının, karakterinin değiştirilmesi, toplumsal ilişkilerin dönüştürülmesi gibi eylemlerde emek kapsamında yer almaktadır (Sayers, 2018, s. 23-27). Bu açıdan bakıldığında Marx'ta günümüz kapitalist toplumsal formasyonunda emeğe yüklenen ve ücretlilik ilişkisi temelinde kurulan ilişki biçimini önemli ölçüde aşan ve emeğin kapsamını oldukça genişleten bir kuramsal ele alış söz konusudur.

Marx'ın analizini detaylı bir biçimde incelediğimizde emeğin iki boyutunun olduğu gözler önüne serilmektedir. Bunlardan ilki ontolojik boyut diğeri ise teleolojik boyuttur. Emeğin varlıksal ve ereksel düzeyde içerimini serimleyen bu boyutlar insanın üretim bağlamında doğayla kurduğu ilişki dolayımında ortaya çıkmaktadır.

Emeğin ontolojik boyutu insanın kendisini bir doğal ve toplumsal varlık olarak yeniden var edişinin ön koşuludur. Ona göre emeğin bu boyutu, bütün toplum biçimlerinden bağımsız olarak insan türünün varlığının zorunlu bir koşuludur. Bu zorunluluk insanın doğa ile kurduğu madde temelli ilişkinin de kaçınılmazlığına işaret etmektedir. Bir başka deyişle emek bütün toplumsal formasyonlardan bağımsız bir varoluş koşuludur. Bunun olmadığı durumda insanın bir tür olarak var olması mümkün olmadığı gibi toplumsal bir nitelik taşıması da söz konusu değildir. İnsanın bu anlamda bir tür olarak var olabilmesi için kendisi ile doğa arasında bilinçli bir şekilde madde temelli bir alışverişi örgütlemesi gerekmektedir (Göçmen, 2009, s. 4).

Emeğin ikinci boyutu olan teleolojik boyut ise, emeğin zorunlu olduğu kadar amaçlı bir etkinlik olma özelliği vurgu yapmaktadır. İnsan emeği aracılığıyla bir yandan doğayı dönüştürmeye yönelirken

doğrudan ya da dolaylı olarak gereksinimlerini de gidermeyi amaçlamaktadır (Göçmen, 2009, s. 5). Bu bağlamda emek, Marx'ta, genel olarak teleolojinin birden fazla fenomenlerinden yalnızca birini oluşturmakta olmayıp bunun aksine teleolojik bir koyutlamanın tek uğrağı olma niteliği taşımaktadır (Lukacs; 2018, s. 303). Bu düşünce kuşkusuz emeğin Marksist düşüncede ki merkezliğini bir kez daha gözler önüne sermektedir.

Emeğin bu iki boyutu ve boyutlar arasındaki ilişki hiç kuşku yok ki diyalektik bir nitelik arz etmektedir. Emeğe geniş anlamda bir etkinlik olarak bakıldığında emeğin tüm toplumsal formasyonlardan bağımsız ve zorunlu olarak var olması ve aynı zamanda bu zorunluluğun bir yanıyla da amaçsal bir etkinlik olması emeğe bütüncül bir boyut kazandırmaktadır (Marx, 2013, s. 180).

Emeğin taşıdığı bu bütüncül boyut, insanın çaba göstermek suretiyle doğa ile madde alışverişini sürdürmesi, doğayı düzenlemesi ve denetlemesi anlamına gelmektedir. İnsan emeği aracılığıyla, doğadan elde ettiği maddelerle, doğayı biçimlendirmekte ve dönüştürmektedir. Bu anlamda doğa karşısında bir güç olarak belirmektedir ki bu güç onun bedensel ve zihinsel faaliyetleriyle harekete geçmektedir. Doğa gücü olarak da adlandırılabilir olan bu güç, insanın doğayı dönüştürebildiği ölçüde kendisini yani kendi öz doğasını da değiştirebilmesine imkân sağlamaktadır (Marx, 2013, s. 181-182).

Bu değişim, özünde tüm toplumsal formasyonlardan bağımsız bir biçimde gerçekleşebilir. Bir başka deyişle farklı toplum biçimlerinde emeğin şekil değiştirmesi onun genel özelliklerini değiştirmemektedir. Marx, tüm toplumsal formasyonlardan bağımsız bir biçimde genel geçer olan emeğin bu niteliğini emek süreci kavramıyla tanımlamaktadır. Ona göre; bu süreç daha en başından itibaren insanın zihninde başlayan ve tasarlamaya dayanan bir şekilde ilerler. İnsan zihninde tasarlar ve tasarladığı şeyi gerçek dünyada nesneleştirmek ister. Nesneleştirebildiği ölçüde de kendisini gerçekleştirir ve özgürleşir.

Marx, emek sürecine ilişkin bu düşüncesini açıklarken arı metaforundan yararlanmaktadır (Marx, 2013, s. 181);

“Örümcek, işini dokumacıya benzer şekilde gördüğü gibi, arı da peteğini yapmada pek çok mimarı utandırır. Ne var ki, en kötü mimarı en iyi arıdan ayıran şey, mimarın, yapısını gerçekte kurmadan önce, onu imgesinde kurabilmesidir. Her emek sürecinin sonunda, daha önceden işçinin imgeleminde başlangıç halinde var olan bir sonuç elde ederiz. İşçi, üzerinde çalıştığı malzemede yalnızca bir biçim değişikliği yapmakla kalmaz, aynı zamanda, onun çalışma tarzını bir yasa haline getiren kendi amacını da gerçekleştirir ve kendi iradesini bu amaca tabi kılmak zorundadır.”

Bu anlamda insan, emek süreci aracılığıyla *“kendi faaliyetlerini yürütme biçimini bir yasa olarak belirler ve kendi iradesini tabi kılmak zorunda olduğunu bildiği amacını da bu sayede gerçekleştirmiş olur”*. İnsanın gerçekleştirdiği bu yasa yapma süreci, özünde birtakım temel unsurları bünyesinde barındırmaktadır. Bunlar; belli bir amaca dönük faaliyet veya emeğin kendisi, emeğin nesnesi ve emeğin araçlarıdır. Bu üç unsur bir araya geldiğinde emek sürecini ve bu sürecin yürütülme biçimini de ortaya koymaktadır.

Emek sürecinin ilk unsuru olan emeğin kendisi, adında anlaşılacağı gibi emek sahibinde vücut bulan ve ondan ayrılması mümkün olmayan bir faaliyettir. Belirli bir amaca dönük olarak sürdürülen bu faaliyet, diğer iki unsur olan emeğin nesnesi ve emeğin araçlarından farklı olarak üretimin öznel koşulunu oluşturmaktadır. İnsanın duygu, düşünce ve sezgilerine dayanan bu süreç, aynı zamanda yaratıcılığın ve özgürleşmenin temelini de oluşturmaktadır.

Bu faaliyet, emek araçlarının yardımı ile üzerinde çalışılan maddede, başlangıçta zihinde tasarlanan değişikliği meydana getirme eylemidir. Emek süreci, üründe sona ermekte ve bu anlamda bir kullanım değeri yaratılmaktadır. Bu sayede doğanın sağladığı malzeme biçimsel bir değişikliğe uğratılmak suretiyle insan gereksinimlerine uyarlanır hale getirilmektedir. İnsan, konusuyla birleşmekte, maddeleşmekte ve konu dönüştürülmektedir. Böylece insanın faaliyeti, süreç sonunda üretilen üründe hareketsiz ve sabit bir nitelik olarak gerçekleşmektedir (Marx, 2013, s. 183).

Emek sürecinin ikinci unsuru olan emeğin nesnesi ise, temelde insana doğa tarafından sunulmuş olan şeylerdir. Bu nesne genel anlamda bir toprak olabileceği gibi su ya da değerli bir madende olabilir. Emeğin nesnesi olan şey doğadan doğrudan elde edilmemişse bir başka deyişle başka bir emek faaliyeti

sonucu elde edilmişse bu artık hammadde. Her hammadde bir emek nesnesidir ve fakat her emek nesnesi bir hammadde değildir. Emek nesnesi ancak daha önce harcanan bir emek söz konusu ise ve bu emek aracılığıyla bir değişikliğe uğratıldıysa hammadde haline gelir (Marx, 2013, s. 182-183). Emeğin nesnesi, tıpkı emeğin araçları gibi üretim sürecinin nesnel koşulunu oluşturmaktadır. Emeğin kendisinden farklı olarak üretim sürecinde yer alan herkes için benzerlik taşımakta ve nesne halindeki varlığın kendi gerçekliğine dayanmaktadır.

Emeğin üçüncü ve son unsuru ise emeğin araçlarıdır. Marx'a göre emeğin araçları, şey ya da şeylerin bileşiminden oluşmaktadır. Emek süreci içerisinde insan, emeğin araçlarını kendisi ile emeğin nesnesi arasına sokmakta ve üretim sürecinin başlangıcında zihninde tasarlamış olduğu ürünün üretiminde kullanılacak olan nesnenin dönüşümünü sağlamaktadır (Marx, 2013, s. 183).

Marx'a göre emeğin araçlarının kullanımı insanın özgül emek sürecinin temel belirleyicileri arasında yer almaktadır. Nasıl ki hayvanlara özgü fosiller nesli tükenmiş hayvanların türsel yapılarını anlamaya imkân sağlıyorsa aynı durum insanlar için emeğin araçlarında vücut bulmaktadır. Emeğin araçlarına dair geçmişe dönük bulgular da bu bağlamda tarihsel süreç içerisinde ortaya çıkmış toplum biçimlerini anlama açısından son derece önem arz etmektedir (Marx, 2013, s. 183). Bir başka deyişle emek araçlarının kullanımı ve yapımı yalnızca bedensel ve zihinsel anlamda insan emeğinin ulaştığı gelişme düzeyinin bir ölçüsünü vermekle kalmamakta aynı zamanda işin yapıldığı toplumsal koşulların göstergeleri de olmaktadır (Marx, 2013, s. 182-183).

Emek sürecinin bu üç ögesinin bir araya gelmesi aynı zamanda üretim sürecini de gerçekleştirmektedir. Üretim süreci içerisinde emek, kendisine ait olan maddi unsurlar ile birlikte, nesnesini ve araçlarını kullanmak suretiyle bunları tüketmektedir. Emek sürecinin sonunda ortaya çıkan ve nesnede cisimleşen kullanım değerinin, hammadde mi, iş aracı mı yoksa ürün olarak mı değerlendirileceği tamamen emek sürecindeki öznel konumuna bağlıdır ve bunun hangi koşullar altında işlediğini bilmek bu anlamda çok da mümkün değildir. Örneğin (Marx, 2013, s. 186-187)

“Buğdayın tadına bakarak onu kimin yetiştirdiğini ne kadar anlayabilirsek, bu sürecin hangi koşullar altında gerçekleştiğini de ancak o kadar anlayabiliriz; köle gözcüsünün vahşi kırbağı altında mı yoksa kapitalistin dehşet verici bakışı altında mı üretildi, Cincinnatus'un mütevazı tarlasını ekip biçerek yaptığı bir şey miydi yoksa bir taşla hayvan avlayan bir vahşinin işi miydi, bilemeyiz.”

Her ne kadar emek sürecinin hangi koşullar altında işlediği bilinmese de emek sürecinin hedeflediği sonucun kimin zihinsel tahayyülü sonucunda öngörüldüğünü bilmek mümkün olabilir. Sürecin tüm bilgisi tek bir zihnin ürünü olabileceği gibi, bilginin parçalanıp çok farklı zihinsel yapıların birleşimi sonucu gerçekleşmesi de bir o kadar mümkündür. Yani bir emek sürecine biçim veren ve süreci gerçekleştiren tek bir kişi olabileceği gibi birçok kişinin müşterek düşüncesinin bir sonucu da olabilir. (Rethel, 2011, s. 99). Ancak tarihsel süreç bize şunu göstermiştir ki ne soyut bir emek sürecinden, ne de sadece insanla doğa arasındaki ilişkiyle sınırlı bir emek niteliğinden söz etmek mümkündür. Her emek sürecinin belli bir tarihsel biçimi, başka bir ifadeyle içinde yer aldığı bir ekonomik-toplumsal yapı söz konusudur (Öngen, 2014, s. 74).

3. Emek Süreci ve Vasıf İlişkisi

Harry Braverman tarafından 1974 yılında kaleme alınan *Emek ve Tekelci Sermaye: Yirminci Yüzyılda Çalışmanın Değersizleştirilmesi* adlı eser, hiç kuşku yok ki Marx'tan sonra o güne kadar ki zaman dilimi içerisinde kapitalist emek sürecinin geçirdiği evrimi açıklamaya dönük yapılmış olan en önemli çalışmadır. Marksist düşünürler tarafından uzun bir süre ihmal edilmiş olan bu alanın yeniden tartışılır hale gelmesinde Braverman'ın etkisi oldukça büyüktür. Uzunca bir süre gözlerden uzak kalmış bu alan, bu anlamda Braverman tarafından yeniden ele alınmış ve Marksist düşüncenin merkezine yeniden oturmuştur.

Braverman'ın temel çabasını, işin doğası ve işçi sınıfının bileşimi gibi gelişmeler üzerinden tekelci kapitalizm döneminin teknolojik değişme karakteristiğinin emek süreci ve vasıf üzerinde yarattığı sonuçların sistematik bir biçimde ele alınması ve bu sayede mevcut durumun ortaya koyulması şeklinde ifade etmek mümkündür (Sweezy, 2008, s. 32). Braverman'da benzer bir biçimde kendisini araştırmaya iten temel sebepleri şu şekilde ifade etmiştir (Braverman, 2008, s. 37-38);

“Mesleklerle ilgili resmi ve gayri resmi yazını daha fazla okudukça, bu alanda hâlihazırda yazılmış olanların birçoğuna damgasını vurmuş olan bir çelişkinin de daha fazla farkına vardım. Bir yandan, modern çalışmanın, bilimsel-teknik devrimin ve “otomasyonun” bir sonucu olarak, daha yüksek eğitim ve öğrenim düzeyleriyle, genel olarak fazla zekâ ve zihinsel çaba sarf edilmesini gerekli kıldığı vurgulanıyordu. Öte yandan ise, sanayi ve büro emeğinin içinde bulunduğu koşullara dair dağlar gibi yığılan hoşnutsuzluğun bu görüşle çeliştiği de görülmüyordu... Çalışmanın giderek günümüzdeki eğitim düzeylerine sahip insanların ilgisini çekmeye devam etmekte ya da onların yeteneklerini seferber etmekte başarısız olan ve küçük işlemlerin daha az vasıf ve eğitimi gerektirdiği ve çalışma alanında gözlenen modern eğilimin, barındırdığı “anlamsızlık” ve “bürokratikleşme” nedeniyle, çalışan nüfusun daha geniş kesimlerini “yabancılaştırdığı” söyleniyordu. Bu iki görüş, genellemeler olarak birbiriyle kolay kolay bağdaşabilir nitelikte değildir. Öte yandan, daha geniş yazında da, bu görüşleri çeşitli mesleklerde(...) birbirleriyle uzlaştırmaya çalışan herhangi bir girişime de rastlamadım.”

Braverman tarafından gözlemlenen bu husus, onun ilgi alanını bu yöne sevk etmesine ve emeğin meslekler arası ve meslek dâhilinde geçirdiği değişimi emek süreçleri temelinde incelemeye itmiştir. Braverman’a göre kapitalist toplumsal formasyonda emeğin aldığı biçim ücretlilik ilişkisi dolayımında ortaya çıkmaktadır. İşçi, belirli bir iş için işe alındığında, üzerinde anlaşılmış olan bir emek miktarını değil anlaşılan zaman dilimi içerisindeki emek gücünü bir ücret karşılığında satmaktadır (Foster, 2008, s. 14). İşçiyi emek gücünü satmaya iten en temel sebep, toplumsal koşulların hayatını kazanacağı başka bir yol bırakmamasıdır. Benzer bir zorunluluğu işverende görmek mümkün değildir. İşveren bir zorunluluktan ziyade sermaye birikimini arttırmak amacıyla bu ilişkinin karşı tarafında yer almaktadır. Kapitalist üretim ilişkileri içerisinde bu doğrultuda kurulan ilişki ve bu ilişkinin biçimlendirdiği emek sürecini, ilişkinin kurulduğu andan itibaren teknik bir bakışla ele almak çok doğru ve yerinde olmayacaktır. Emek süreci artık tam anlamıyla bir sermaye birikim süreci haline de dönüşmüştür (Braverman, 2008, s. 77-78).

Burada kapitalist, emek gücünü satın alırken aynı zamanda tanımsız bir niteliği ve niceliği de satın almaktadır. Kuşkusuz emeğin potansiyeli sonsuz olmakla birlikte kendi gerçekleşmesi içinde belirli sınırlılıklar taşımaktadır. Özellikle işçilerin öznel durumu, geçmişleri, toplumsal koşulları, işletmeye has koşulları ve üretimin teknik örgütlenmesi bu anlamda en önemli belirleyicilerdir (Braverman, 2008, s. 81).

Bu noktada üretimin diğer unsurları ile emek gücü karşılaştırdığında çarpıcı bir fark ortaya çıkmaktadır. Buna göre kapitalist, üretim faktörleri içinde yer alan doğal kaynaklar ve hammaddeye dönük yatırım yaptığında büyük ölçüde bunların üretim sürecindeki yerini kolay bir biçimde saptayabilir, üretime katkılarını hesap edebilir ve kolayca muhasebeleştirebilirken emek gücünü bu şekilde ele almak mümkün değildir. Emek gücünün üretim sürecinde belirlenmiş bir zaman dilimi içerisinde göstereceği performansın kesin bir biçimde bilinebilmesi mümkün olmadığı gibi nicelleştirilebilmesi de bir o kadar zor olmaktadır (Elger, 1979).

Emek gücüne yönelik olarak çok sayıda sınırlayıcının olduğu bir ortamda satın alınan emek gücünün üretim sürecindeki belirlenmiş zaman dilimi içerisinde göstereceği performansın bilinmesi ve nicelikselleştirilebilir olması üretimin seyri açısından oldukça önem taşımaktadır. Bu durum ise ancak emek sürecinin kontrol edilmesi ve denetim altına alınması ile mümkün olabilir. Braverman’a göre emek sürecinin denetimi bu anlamda kapitalist üretim tarzı açısından yaşamsal bir nitelik taşımaktadır.

Kapitalizm öncesi dönemde üretim sürecinin bilgisi en başından en sonuna kadar veyahut başka bir deyişle zihinde tasarlanmaya başladığı süreçten nesneleştiği sürece kadar ki zaman diliminin bilgisi tek bir kişide toplanmakta ve kişi emek sürecinin denetimini elinde bulundurmaktadır. Daha önceden Marx’ın emek kavramına yönelik analizinde de açık bir biçimde belirttiği gibi, bu denetim aynı zamanda insanın kendisini gerçekleştirmesine, doğayı dönüştürmesine ve bu sayede özgürleşmesine imkân sağlayan bir nitelik taşımaktadır. Üretimin tüm bilgisinin tek bir kişide toplanması bağlamında insanın kendisini gerçekleştirme süreci aynı zamanda onun vasıf kazandığı bir süreçtir.

Braverman’a göre kapitalist üretim örgütlenmesi, bu sürecin bozulmasına dönük bir müdahaleyi içerisinde barındırmaktadır. Kuşkusuz bu müdahale emek sürecinin bilgisinin tek bir elde toplanmasının önüne geçmeye dönük olarak emek sürecinin denetim altına alınması şeklinde gerçekleşmektedir. Bu

denetimin devri çalışandan sermayeye doğru bir seyir izlemektedir. Emek sürecinin denetiminin seyrinde meydana gelen bu değişim kapitalist üretim tarzına özgü iki sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu sorunlardan ilki hiç kuşkusuz işçilerin yönetilme sorunudur. Denetimin el değiştirmesi ve üretim sürecinin bilgisinin çalışanın elinden çıkıp kapitaliste geçmesi, iş akış süreçlerinde bir yönetim sorunu olarak kendisini göstermektedir. Yine bununla doğrudan ilişkili olmak üzere işçinin kendi emek sürecinin denetiminden koparılması ise ikinci sorun olan yabancılaşmayı doğurmaktadır. Braverman’a göre, bu iki sorun kapitalist üretim tarzının doğal bir yansımasıdır (Previtali ve Fagiani, 2015).

Kapitalizme özgü bu iki temel sorun aynı zamanda Braverman’ın analizinin de merkezini oluşturmaktadır. Braverman’a göre bu sorunlar, işbölümü ve denetim kavramları temelinde okunmalıdır. İşbölümü aynı zamanda kendisini “vasıfsızlaştırma” olarak da gösterdiğinden çalışanın değersizleşmesi ve örgütsel denetim bu anlamda Braverman’ın teorik açılımının iki ana eksenini de oluşturmaktadır (Yücesan-Özdemir ve Özdemir, 2008, s. 25).

Braverman’a göre; işbölümünü tarihsel süreç içerisinde her toplumsal formasyonda görebilmek mümkündür. Toplamların tümüne özgü olan bu işbölümü tarzı, Marx’ın kavramsallaştırmasını kullanacak olursak “toplumsal işbölümü”dür. Kuşkusuz bu işbölümü çalışmanın özgün niteliğinden doğmaktadır. Braverman bu durumu Marx’tan şu şekilde aktarmaktadır (Braverman, 2008, s. 94);

“Hayvan, şeyleri ait olduğu türün standardına ve ihtiyacına uygun olarak biçimlendirirken, insan onu bütün türlerin standartlarına uygun olarak nasıl üreteceğini bilir. Örümcek ağını örer, ayı balık avlar, kunduz barajlar ve evler inşa eder, fakat insan, aynı anda hem dokumacıdır, hem balıkçıdır, hem inşaatçıdır hem de, bunların hepsi toplum içinde gerçekleştiği ve yalnızca toplum aracılığıyla mümkün olduğu için, kısa bir sürede zanaatlar eksenindeki bir toplumsal işbölümünü zorunlu kılacak biçimde birbirleriyle bağlantılı olan binlerce başka şeydir de, der.”

Ancak bunun kapitalist toplumsal formasyonda görünümü Marx’ın yukarıda işaret ettiği toplumsal işbölümünden farklılık taşımaktadır. Kapitalist işbölümü üretimle ilgili görevlerin, zanaatların ya da uzmanlıkların toplum içinde dağıtılmasından ziyade üretken uzmanlık gerektiren çalışmanın sınırlı işlemlerden oluşan alt bölümlere sistemli bir biçimde parçalanması anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle toplumsal işbölümü, toplumu hepsi de toplumsal ihtiyaçlar ekseninde belirlenmiş olan ve belirli bir üretim dalında yeterlilik sahibi olan meslekler ekseninde bölerken, kapitalist işbölümü ise, toplumsal işbölümü dolayısıyla ortaya çıkmış meslekleri ortadan kaldırmakta ve işçiye herhangi bir bütünlüklü üretim sürecinin tamamını gerçekleştirmek bakımından yetersiz hale getirmektedir. İşbölümü bu sistemde toplumsal yapının ihtiyaçları doğrultusunda belirlenmekten uzak bir biçimde kaotik ve anarşik bir şekilde olmak üzere piyasa koşulları çerçevesinde belirlenmektedir. İşbölümünün bu biçiminin işyerlerindeki uygulaması ise planlama ve denetim yoluyla gerçekleştirilmektedir (Braverman, 2008, s. 95).

Braverman’a göre; tarihsel süreç içerisinde ortaya çıkan işbölümü toplumu alt parçalara bölmekte iken, kapitalist sistemde ortaya çıkan biçimi toplum yerine insanları alt parçalarına bölmektedir. Ona göre, toplumun alt parçalara bölünmesi bireyin ve insan türünün gelişimine imkan sağlarken, insanın alt parçalara bölünmesi insanın vasfına ve ihtiyaçlarına karşı işlenmiş en büyük suçtur (Braverman, 2008, s. 95).

Kapitalist işbölümü işi en ayrıntılı alt parçalarına ayırmak suretiyle işçinin imgeleminde var olan üretim sürecinin bilgisini yok etmektedir. Bir başka deyişle, işbölümünün kapitalist görünümü sadece bedensel düzeyde bir parçalanmaya yol açmaz aynı zamanda zihinsel düzeyde de bir parçalanmaya neden olur. Bu durum, kapitalist tarafından atılmış bilinçli bir adımdır. Çünkü bu sayede kapitalist işçinin üretim sürecinin bilgisine haiz olma düzeyini asgariye indirmektedir. Bu sayede homojen, vasıf düzeyi düşük, denetlenebilir ve kontrol edilebilir bir kitle yaratılacaktır (Adler, 1988).

İlk kez Charles Babbage tarafından ileri sürülen ve bu yüzden Babbage ilkesi olarak da adlandırılan bu durum, vasıf gerektiren işlerin karmaşık olmayacak şekilde küçük parçalara ayrılması sürecine dayanmaktadır. Bir işin sahip olduğu vasıf düzeyinin düşmesi beraberinde emek gücünün değerinin de azalmasına yol açacaktır. Bu sayede kapitalist sistem kendi işgücü piyasasını da oluşturacaktır.

Babbage ilkesi, kapitalist toplumdaki işbölümünün evrimi bakımından temel bir nitelik taşımaktadır. Bu ilke işbölümünün yalnızca teknik boyutu ile değil sosyal boyutu ile de ifade kazanmaktadır. Emek süreci

alt unsurlarına ayrılabilirdi ölçüde toplumsal yapıyı dönüştürücü etkiler yaratmaktadır. Hangi boyutta olursa olsun bu ilke bir kez uygulanmaya başladığında kapitalist toplumsal formasyondaki tüm çalışma biçimlerini yöneten temel bir güç haline gelmektedir (Braverman, 2008, s. 102-103).

Tıpkı Babbage gibi bir diğer önemli isim olan Andrew Ure de emek sürecinin kapitalist biçiminin ve bunun en önemli özelliklerinden olan işbölümünün vasıfsızlaştırmayı doğuracağını ortaya koymuştur. Ure, *Philosophy of Manufactures* adlı eserinde, üretim sürecinde kullanılan ve emek sürecini alt unsurlarına dayalı olarak bölmeye dönük her türlü teknolojik gelişmenin zamanla işçinin yaptığı işe dair bilgisini kaybetmesiyle sonuçlanacağını ifade etmiştir. Ona göre, “*makinelerin devreye girmesiyle birlikte, eskiden türlü çeşitli düzenler kurmaya yatkın kurnaz işçi tarafından yönetilen süreçler bir çocuğun bile gözetmenlik yapabileceği kadar kendi kendisini yöneten, kendisine özgü bir mekanizmanın sorumluluğu altına sokulmuştur*”. Üretim sürecinde yaşanan bu köklü değişim, Ure’a göre, insan emeğini topyekün ortadan kaldırmasa bile sanayinin nitelikli emeğe duyduğu ihtiyacı azaltmakta ve kadınların ve çocukların da üretim sürecinde yer alacağı, düşük maliyetli bir yapıyı ortaya çıkarmaktadır. (Foster, 2008, s. 16). Bu anlamda işçiler kolaylıkla birbirinin yerine ikame edilebilir bir hale gelecek bir başka deyişle birbirlerinin yerine konulabilir parçalar düzeyine gerileyecektir. Son aşamada sınırlı bir bilgi ile makinelerin basit uzantısı haline dönüşebileceklerdir.

Kuşkusuz gerek işbölümüne gerek emek sürecinin alt parçalara ayrılmasına gerekse işgücünün vasıfsız kılınmasına neden olan en temel değişim, teknolojik alanda meydana gelen gelişmelerde yatmaktadır. Özellikle teknolojinin gelişimine paralel olarak üretim sürecinin artan ölçüde makineleşmesi ve makinelerin emek sürecinin bilgisini işçiden koparması noktasında sağladığı katkı, bir bütün halinde üretim sürecinin kontrolü açısından son derece önemli bir rol oynamaktadır.

Kapitalist toplumsal formasyonun tarihsel izleği içerisinde bunun ilk olarak ve en net gerçekleştiği dönem kuşkusuz Fordist üretim ve Taylorist yönetim anlayışının uygulandığı dönem olmuştur. Braverman’da tahmin edileceği üzere analizini bu dönem üzerine yoğunlaştırmış ve önceki dönemlerden farklı olarak Fordist üretim biçimi ve özellikle de Taylorist yönetim anlayışının emek sürecinin dönüşümü noktasında yarattığı etkileri incelemeye çalışmıştır. Dar anlamda bir üretim anlayışını, geniş anlamda ise bir birikim rejimini işaret eden Fordizm yalnızca teknik bir nitelik taşımaktan ziyade bir döneme damgasını vurmuş sosyal ve kültürel etkileri olan bir kavrayış olarak tanımlanabilir. Braverman analizinde, Fordizm’i daha çok Taylorist yönetim anlayışı ile ilişkisi bağlamında ele almış ve bu ise kaçınılmaz olarak onun Fordizm’e teknik bir açıdan bakmasını zorunlu kılmıştır.

Üretimin büyük ölçekli bir fabrika çatısı altında yürütüldüğü, hammaddenin nihai mala dönüşme sürecinin bir akar bant üzerinde, işbölümü ve uzmanlaşmaya dayalı olarak gerçekleştiği, iş akış süreçlerinin katı ve önceden belirlenmiş bir şekilde sürdürüldüğü, iş örgütlenmesinde yeni ancak çoğunlukla esnek olmayan teknolojilerin kullanıldığı, işçilerin homojen bir nitelik arz ettiği, kitlesel üretime dayalı bir üretim anlayışı olan Fordist üretim biçimi, tekeli kapitalizm döneminin başat üretim anlayışını oluşturmuştur.

Fordist üretim biçimine ruhunu veren ve Braverman’ın analizinin merkezini oluşturan şey, Taylorist yönetim anlayışdır. Bilimsel yönetim yaklaşımı olarak da adlandırılan bu anlayış özünde işçilerin yaptıkları işin parçalara ayrılması suretiyle ayrıntılı bir biçimde incelenmesi, kayıt altına alınması ve bu işin yerine getirilmesi sürecinde en basit ve en uygun yolun bulunması sürecine dayanmaktadır.

Taylor’a göre, bir işin yapılabilmesi için geçerli olan birden fazla metot bulunmaktadır. Burada önemli olan bu metodlardan en iyi ve en hızlı olanının bilinebilmesidir. Bu ancak kronometrik hareket ve zaman etütleriyle bilimsel olarak analiz edilmesiyle belirlenebilir ve geliştirilebilir. Bu husus ise gelişmiş güzel uygulamalardan ziyade bilimsel metotlara dayalı teknik uygulamaları zorunlu kılmaktadır (Taylor, 2014, s. 27).

Ona göre, bilimsel yönetim yaklaşımından önceki yönetim sistemlerinde sorumluluk ve yetki tamamen çalışana bırakılmıştır. Bir başka deyişle emek süreci önemli ölçüde çalışanın kontrolündedir ve sermaye, üretim sürecinin bilgisinden yoksundur. Dahası klasik yönetim anlayışının emek sürecinin denetimi noktasında istihdam ettiği usta ve nezaretçilerin yapılan işe yönelik sahip oldukları bilgi ve beceriler, işçilerin bilgi ve becerilerinden daha azdır. Bu durum kaçınılmaz bir biçimde sistemin başarısını tamamen çalışanların gayretine bağlamaktadır. Bu ise beraberinde yönetimin çalışanlara bağımlı olduğu bir yapıyı doğurmaktadır. Taylor’a göre, bu bağlamda atılması gereken ilk adım, emek sürecinin

denetiminin işçilerin elinden alınması ve yönetim kademesine devredilmesidir. (Taylor, 2014, s. 35-37).

Taylor'a göre, bu sayede iş akış sürecinin tüm bilgisi yönetimin elinde toplanabilir hale gelecektir. Bu ise beraberinde emek sürecinin asli unsurları arasında olan ve kişinin kendisini gerçekleştirmesine dönük en önemli faaliyetler arasında yer alan planlama ve tasarlama faaliyeti ile üretimin birbirinden ayrılmasına yol açacaktır. Planlama ve tasarlama faaliyeti artık yönetim tarafından yerine getirilecek olup, üretim işçi tarafından zihinsel bilgidan kopuk bir biçimde gerçekleştirilecektir (Ralston, 2009).

Braverman, bu durumu emeğin bedensel ve zihinsel emek kategorilerine ayrılmasının başlangıcı olarak ifade etmiştir. Ona göre; tasarlama, planlama ve üretime dayalı bu ayrımlaşma emek sürecinin denetimi noktasında kritik bir önem arz etmektedir. Üretimin bilgisinin üretim sürecinden çekilmesi ve bu konuda uzman olan ve yönetim kademesinde yer alan kişilere devri işçilerin kolay bir biçimde kontrol edilebilir bir yapıya bürünmelerine imkan sağlamıştır. Bu sayede, işçiler makinenin uzantısına dönüşmüş ve makineyle türdeş, makineye uyarlanabilir, makinenin parçası haline getirilebilir ya da tamamen makineye dönüştürülebilir hale gelmiştir (Rethel, 2011, s. 166).

Braverman'a göre; kavrayışın uygulamadan ayrıştırılması süreci olarak da adlandırılabilir olan bu süreç, bilgi üzerinde oluşacak olan teklin yeni dönemde denetimin asli unsuru haline dönüşmesi anlamına gelmektedir. İşletme yönetimleri bu sayede emek sürecinin bilgisini işçiden koparacak ve içinde bulunduğumuz dönemde de halen devam eden bir strateji olan işçiyi vasıfsızlaştırmaya dayalı kontrolün önü açılacaktır. Bu sayede artık emek sürecinin bilgisine haiz az sayıda nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulacak ve üretim süreci tasarım, nitelikli işçi ve niteliksiz işçi şeklinde bir hiyerarşik yapılanmaya ayrılmış olacak ve bu hiyerarşik ayrım beraberinde çalışanların toplumsal konumlarının belirlenmesi noktasında da önemli bir rol oynayacak niteliğe bürünecektir. Böylece emek sürecinin teknik ve toplumsal örgütlenmesinde köklü değişimlere yol açacak dönüşümler ortaya çıkacaktır (Arın, 1985, s. 123).

Bu anlamda Fordist üretim ve Taylorist yönetim anlayışı ile üretim sürecinde ilk defa işçinin sahip olduğu niteliklere bağlı bir örgütlenme yapısından çıkılıp bunun yerine tekniğin bir başka deyişle, makinenin düzenine uygun, onun nesnellğine göre örgütlenmiş bir üretim sistemine geçilmektedir. Teknik bilgi makinede içerildiğinden işçinin üretim sürecine ilişkin bilgisi aşama aşama ortadan kalkmakta ve sahip olduğu bilgi zamanla gereksiz bir hale gelmektedir (Aydoğanoglu, 2011, s. 71).

Buraya kadar anlattığımız süreçlerin hepsi çoğunlukla fabrika ortamında gerçekleşmesi muhtemel durumlara örnektir. Bir başka deyişle, Braverman'ın kendisi de fabrika da çalıştığı için bizzat bu gelişmeleri deneyimlemiş ve kendi gözlemlerine dayanarak emek sürecinin dönüşümünü ortaya koymaya çalışmıştır.

Braverman'a göre bu dönüşüm, sadece fabrikada çalışan bir başka deyişle mavi yakalı olarak adlandırılan işgücü için geçerli değildir. Benzer bir biçimde ofis çalışanları için de yani beyaz yakalı olarak adlandırdığımız eğitimli, vasıf düzeyi yüksek ve zihinsel emeğin ön planda olduğu işgücü de kaçınılmaz bir biçimde bu süreci deneyimleyecektir. Nasıl ki mekanik işlemlere yönelik bir işbölümü ve uzmanlaşma söz konusuysa benzer bir durum zihinsel işlemlere de uygulanabilir.

Ona göre bunun gerçekleştirilebilmesi için bu işçiler açısından vasfı belirleyen temel etmen olan düşünmenin ofis çalışanlarından adım adım koparılması gerekmektedir. Bu ise, işbölümü aracılığıyla zihinsel faaliyetleri en küçük parçalarına ayırma ve bunu da tekrar edecek görev kümeleri çerçevesinde belirleme suretiyle gerçekleştirilebilir. Kuşkusuz çalışma hala zihinde gerçekleşmektedir, ancak küçük düzeyde bir veriyi tekrar eden beyin, yeterli düzeyde kullanılmamakta ve ofis işçisi üretimdeki parça işçisinin mevcut durumuna eşdeğer bir duruma dönüşmektedir. Bu ise zamanla zihinsel emeğin bedensileşmesine yani kol emeği biçimine dönüşmesine yol açacaktır (Braverman, 2008, s. 296).

Ofislerin de zamanla teknolojik değişime bağlı olarak makineleşmesi bir başka deyişle, işin ritminin makine tarafından belirlenmesi, zihinsel emeğin de emek süreçlerinin denetlenmesini kolaylaştıracaktır. Ofis çalışmalarına ait bilgilerin standartlaştırılmış parçalara indirgenmesi ve bunların bilgisayar sistemleri ve diğer ofis araç ve gereçleri tarafından işlenmesi, üretime iş akış süreçlerinin yükünü, büyüklüğünü ve miktarını hesaplayabilme yani bir başka deyişle emek sürecini nicelleştirebilme imkânı sağlamaktadır (Braverman, 2008, s. 309).

Braverman'ın eserini yazdığı dönem kuşkusuz henüz mavi yakalı ve beyaz yakalı işgücünün önemli ölçüde ayrılmadığı, mavi yakalı işgücünün üretim sürecinde hakim konumda bulunduğu bir dönemdir. Böyle bir yapı içerisinde kalkıp tıpkı mavi yakalı işgücü gibi beyaz yakalı işgücünün de bu süreçlerle karşı karşıya kalabileceğini söylemek oldukça önemli bir öngörüdür ki günümüzde Braverman'ın ne kadar haklı olduğu net bir biçimde görülmektedir.

İçinde bulunduğumuz dönem üretim sisteminde ve bu bağlamda emek sürecinde köklü dönüşümlerin yaşandığı bir dönemdir. Bir önceki dönem olan, üretimin büyük ölçekli bir fabrika çatısı altında yürütüldüğü, hammaddenin nihai mala dönüşme sürecinin bir akar bant üzerinde, işbölümü ve uzmanlaşmaya dayalı olarak gerçekleştiği, iş akış süreçlerinin katı ve önceden belirlenmiş bir şekilde sürdürüldüğü, iş örgütlenmesinde yeni ancak çoğunlukla esnek olmayan teknolojilerin kullanıldığı, işçilerin homojen bir nitelik arz ettiği ve kitlesel üretimin gerçekleştirildiği Fordist üretim biçimi, yerini yeni üretim anlayışına bırakmıştır.

Yeni üretim anlayışı olan Post-Fordist üretim biçimi ise, bir önceki üretim biçiminden farklı olarak esnekleşmenin merkezde yer aldığı, düşük hacimli, müşteri tercihleri temelinde biçimlenen, rekabetin fiyattan ziyade sunulan ürünün ya da hizmetin kalitesi noktasında belirlendiği, bireysel çalışmadan ziyade grup çalışmasının ön plana çıktığı ve iş akış süreçlerinin işleyişinde bilgi ve iletişim teknolojilerinin yoğun olarak kullanıldığı bir üretim örgütlenmesine dayanmaktadır.

Nasıl ki Fordist üretim anlayışı mavi yakalı işgücünü, teknolojik alanda meydana gelen değişimlere bağlı olarak işbölümü ve uzmanlaşma temelinde parça işçisi konumuna getirdiyse benzer bir süreci Post-Fordist üretim örgütlenmesi altında beyaz yakalı işgücünde de görmek mümkündür. Esneklik, ürün farklılaştırılması, stoksuz çalışma, kalite kontrolü ve kalite çemberleri gibi üretim sürecinde yaşanan değişimler temelinde emek sürecinin zihinsel boyutu da tıpkı fiziksel boyutu gibi çeşitli parçalara ayrılmıştır.

Üretim biçiminde yaşanan bu paradigmatik değişim, işgücünün vasfı, işin yürütüm şartlarının belirlenmesi noktasında denetim ve gözetim pratikleri ve bu denetim ve gözetim pratikleri karşısında çalışanlar tarafından deneyimlenen gerek kolektif gerekse bireysel düzlemde ortaya çıkan direniş mekanizmaları gibi köklü ve önemli değişimler yaratmaktadır.

Kuşkusuz bu değişimleri ana akım düşünce sistematığının ürettiği hakim ekonomi politik ve ideolojik yapılanmadan bağımsız bir biçimde okumak doğru olmayacaktır. İlk uğrak alanı olan emek sürecinin dönüşümünde üretim sürecinde yaşanan değişim kadar neo-liberal ideoloji ve onun esneklik, güvencesizlik, kuralsızlaştırma ve sendikasılaştırma pratikleri de son derece etkili olmaktadır. Bu anlamda emek sürecinin yaşadığı değişimi anlamak için üretim anının incelenmesinin yanı sıra buna ilave olarak üretim alanının dışında konumlanan ve doğrudan üretim alanını etkileyen ve onu biçimlendiren kontrol mekanizmalarını da dikkate almak gerekmektedir.

4. Bankacılık Sektöründe Emek Süreci

Yukarıda ifade edilen değişimin günümüzde en yoğun olarak deneyimlendiği alanların başında hizmetler sektörü gelmektedir. Hizmetler sektörü; oldukça geniş bir alan olup içerisinde hem beyaz yakalıların hem de mavi yakalıların bir arada bulunduğu, farklı eğitim ve gelir düzeylerinin, çalışma koşullarının, istek ve taleplerin olduğu ve bu bağlamda sınıf içi farklılaşmaların yoğun olarak yaşandığı yerlerdir.

Sektöre özgü olan bu nitelik, emek sürecinde yaşanan dönüşümlerin de farklı biçimlerde gerçekleşmesine yol açmaktadır. Bir başka deyişle, hizmetler sektörünün birbirinden farklı alt alanlara sahip olması nedeniyle bir bütün halinde sektöre özgü emek süreçlerinden bahsetmek mümkün olamamaktadır. Bu anlamda çalışma kapsamında emek süreci ve vasıf arasındaki ilişki ve bu bağlamda yaşanan dönüşüm, hizmetler sektörünün en önemli bileşenlerinden biri olan ve günümüz kapitalist sisteminde yaratılan zenginliğin oldukça önemli bir kısmını sağlayan bankacılık sektörü temelinde ele alınmıştır.

Bankacılık sektöründeki emek süreçlerinde meydana gelen değişimi anlamaya dönük çaba kuşkusuz ilk olarak bankacılık sektörüne özgü emeğin taşıdığı anlamın kavranmasını ve onu diğer çalışma biçimlerinden ayıran niteliklerin ortaya konmasını zorunlu kılmaktadır.

Bankacılık sektöründe çalışanlar, toplumda yaşayan bireylerin sahip oldukları tasarrufları kullanarak karşılığında onlara gelir sağlayan, finansmana ihtiyaç duyan kişi ya da kurumlara bu ihtiyaçlarını topladıkları paralarla karşılayan, ulusal ve uluslararası düzeyde olmak üzere, her türlü para ve kredi işlemi yapmaya yetkisi olan ve bu işlemlere aracılık eden kuruluşlarda (Önenç, 2011, s. 3) çalışan kişilerden oluşmaktadır.

Banka çalışanları bu anlamda genel olarak, kredi verme, yatırım işlemleri, parasal işlemler gibi geleneksel üretim ilişkileri temelinde ortaya çıkan ve somut değer yaratmaya dönük faaliyetlerden ziyade soyut değer yaratmaya dönük faaliyetleri içermektedir. Literatürde “*maddi olmayan emek*” kavramı ile tanımlanan bu durum hizmet üretimi sonucunda maddi, somut, elle tutulur bir ürünün ortaya çıkmaması durumuna karşılık gelmekte olup banka emeğinin de ilk özelliğini oluşturmaktadır.

Banka emeğinin ikinci ve bir diğer özelliği ise “*zihinsel emeği*” içermesidir. Bilindiği üzere kapitalist üretim sisteminin tarihi emeğin bedensel ve zihinsel olarak ayrıştırılmasının da tarihini oluşturmaktadır. Zihinsel ve bedensel emek ayrımına yol açan olgu kuşkusuz doğal olmayan “iş bölümüdür”. Çünkü iş bölümü ile birlikte, zihinsel ile maddi faaliyetin, çalışma ile eğlencenin, üretim ile tüketimin, farklı insanlar tarafından yerine getirilmesinin yolu da açılmıştır (Marx ve Engels, 2013, s. 39). Banka emeği de niteliği itibarıyla aslında tam da böyle bir bölünmeye denk düşmektedir. Özellikle işin yürütüm şartlarının, bilgileri işleme, hesaplama, analiz etme, finansal piyasalarda meydana gelen değişimleri okuma ve bu değişimlere dönük pozisyon alma gibi yoğun teknoloji kullanımını gerektirmesi bankacılık sektöründe çalışanların bedensel çalışmadan ziyade zihinsel çalışmaları ile ön plana çıkmalarına neden olmaktadır. İşin zihinsel beceri gerektirmesi ise eğitim düzeyi yüksek işgücünün varlığını zorunlu kılmaktadır. Bilgi üretim süreçleri bağlamında, beceri ve ehliyeteye dayalı varlıklar temelinde pozitif yönlü bir niteliğe sahip olan banka çalışanları bu nitelikleri itibarıyla diğer hizmet sektörü çalışanlarından farklılık göstermektedir.

Banka emeğinin sahip olduğu üçüncü nitelik ise, işin yürütümünün gerçekleştiği mekânsal boyutta ortaya çıkmaktadır. Bilindiği üzere bankacılık faaliyeti, bir ofis içerisinde masa başı çalışma şeklinde kendisini göstermekte olup “*büro tipi çalışma*”ya denk düşmektedir. Çalışanlar ofislerde kendilerine tanımlanmış teknolojik araçlar vasıtasıyla önceden belirlenmiş amaç ve hedefler doğrultusunda hizmet üretimini gerçekleştirmektedirler. Ancak bu faaliyetlerin zaman zaman iş tanımlarına bağlı olarak müşteriyle sahada ilişki kurmaya dönük olarak denetim ya da ürün pazarlama şeklide de yerine getirildiği bilinmektedir. Bankalar tüm faaliyetlerini şube, bölge ve genel müdürlükler şeklinde örgütlenmiş mekânsal düzlemlerde gerçekleştirmektedirler. Kuşkusuz her üç düzlemde de bankacılık hizmeti sunulmasına karşın gerek organizasyonel bölümlenme gerek iş tanımları ve gerekse iş akış süreçleri bağlamında yaşanan farklılaşma emek süreçlerinin de farklılaşmasına yol açmaktadır.

Bankacılık sektörü çalışanlarına özgü yukarıda belirtilen bu niteliklerin yanı sıra genel anlamda içinde bulunduğunuz dönemde tüm profesyonel ya da beyaz yakalı çalışanlardan beklenen bir takım özellikler bulunmaktadır ki bu özellikler aynı zamanda bankacılık sektörü emeğini de kapsamaktadır. Bunlar, değişen koşullara hızla uyum sağlama bir başka deyişle esnek olma, risk ve sorumluluk alma, yenilik yaratma, belirsizlikleri yönetme gibi genel anlamda soyut ve sınırları belli olmayan özelliklerdir.

Bankacılık sektörüne özgü emeğin taşıdığı bu nitelikler hiç kuşku yok ki birçok sektörde olduğu gibi değişime ve dönüşüme uğramıştır. Bu değişimler teknoloji ve kitle iletişim araçlarında yaşanan gelişmelere paralel bir biçimde geleneksel hizmet üretim ilişkilerinden modern hizmet üretim ilişkilerine evrilme şeklinde kendisini göstermiştir.

Ülkeler arası farklılaşmalar söz konusu olsa da 20. yüzyıl son çeyreğine kadar bankacılık sektörü de Fordist birikim rejiminin etkisi altında kalmış ve bu doğrultuda geleneksel olarak nitelendirilebilecek, rekabetten uzak, teknoloji kullanma düzeyi düşük, bürokratik ve paternalist yönetim biçimlerinin hâkim olduğu bir yapıda işlerlik göstermiştir (Keltner ve Finegold, s. 1999). İstihdam ilişkileri de bu doğrultuda biçimlenmiş ve zanaat tipi bir anlayış temelinde Fordist birikim rejimine özgü, kıdeme dayalı ücretin, sosyal hakların, güvenceli çalışma koşullarının ve belirsiz süreli sözleşmelerin var olduğu bir anlayış kendisini göstermiştir.

Özellikle 1960’lı yıllardan itibaren başlayan, stagflasyon ve petrol krizleri ile zirveye ulaşan Fordist birikim rejiminin krize girmesi ve yerini neoliberal ideoloji temelinde biçimlenen Post Fordist birikim rejimine bırakması bankacılık sektörünün de aşama aşama dönüşmesine yol açmıştır.

Küreselleşme süreci ile birlikte piyasaların artan ölçüde uluslararasılaşması beraberinde rekabetin yoğun olarak yaşandığı bir yapıya kendisini bırakmıştır. Bankacılık sektörü de bu değişimden nasibini almış ve özellikle teknoloji kullanım düzeyini ve istihdam biçimlerini yeni döneme uyarlamak suretiyle rekabetin yarattığı baskıları minimize etmeye çalışmıştır.

Emek süreçleri bağlamında geleneksel bankacılık anlayışından modern bankacılık anlayışına geçiş de bu iki kırılma üzerinden gerçekleşmiştir. İlk olarak emek yoğun teknolojiler yerini ATM, internet bankacılığı, çağrı merkezleri gibi teknoloji yoğun bir yapıya bırakmış ve bunu izleyen süreçte de istihdam ilişkilerinin doğası değişmeye başlamıştır. Braverman'ın da vurguladığı üzere teknolojinin üretim sürecinde artan oranda kullanılmaya başlanması ile yapılan işin bilgisinin çalışandan aşama aşama koparılması süreci bankacılık sektöründe de kendisini göstermiş ve çalışanların hizmet üretim sürecine ait teknik bilgileri süreç içerisinde gerileme göstermiştir.

Vasıf gerektiren iş süreçleri otomasyona tabi tutulmak suretiyle rutin işler haline getirilmiş ve çalışanların vasıfları zaman içinde sıradanlaştırılmıştır. Öyle ki işler teknoloji kullanımının artışına paralel olarak basit düzeyde veri girişine kadar gerilemiş ve sektörün vasıflı personele dayanan yapısı bu bağlamda dönüşüme uğramıştır (Baştürk, 2018, s. 40). Yaşanan bu dönüşüm istihdam ilişkileri üzerinde de güvenceden esnekliğe, belirsiz süreli sözleşme ilişkilerinden belirli süreli ilişkilere, kıdeme dayalı ücretlilik ilişkisinden performansın ve bu anlamda rekabetin ön planda olduğu ücret ilişkisine ve kolektif dayanışma ve direniş süreçlerinden bireysel direnişlere yerini bırakmıştır (Storey, Cressey, Morris, ve Wilkinson 1997).

Hiç kuşku yok ki bankacılık sektörünün ülkemizdeki seyri de küresel anlamda bankacılık sektörünün seyrine paralel bir şekilde ilerlemiş ve gelişmiş ülkelerde yaşanan dönüşüm zamansal farklılaşmayla ülkemizde de yaşanmıştır. Sektör çok uzun bir süre geleneksel modele yakın bir seyir izlemiştir. Bu seyir, 90'lı yıllarda dışa açılma süreci ile birlikte küresel rekabetin etkilerinin sektör tarafından da hissedilmesiyle dönüşüme uğramış ve teknolojinin hizmet üretim sürecinde artan ölçüde kullanıldığı ve bu anlamda emek süreçlerinin dönüşüme tabi tutularak modern ilişki biçimlerinin kurulduğu ve yeniden üretildiği bir aşamaya yerini bırakmıştır.

5. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma, bankacılık sektöründe yaşanan, yukarıda belirtilen bu dönüşümün çalışanların vasıf düzeylerini nasıl etkilediğini anlamaya dönük olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın yapıldığı tarihte Türkiye'de 54 adet banka, 10.161 şube faaliyet göstermektedir. Faaliyet gösteren bankaların yaklaşık olarak %87'si mevduat bankaları, %7'si kalkınma ve yatırım bankaları ve %6'sı ise katılım bankalarından oluşmaktadır. Toplam çalışan sayısı 188.164 olup çalışanların %51'i kadın %49'u ise erkektir.

Araştırma, banka hiyerarşisindeki konumları fark etmeksizin (yönetici, yönetmen, yetkili, yetkili yardımcısı, asistan ya da servis görevlisi) tüm banka çalışanlarını kapsamaktadır. Benzer bir biçimde mekânsal olarak da banka emek süreçlerinin ilk basamağına oluşturan ve bu anlamda hizmet-müşteri ilişkisinin gerçekleştiği ilk mekân olan şubeler ile bu ilişkinin geri planda sağlıklı bir biçimde işleyebilmesini sağlamaya dönük olarak faaliyet gösteren bölge ve genel müdürlüklerde kapsama alınmıştır.

Her araştırmada olduğu bu araştırmanın da örnekleminin oluşturulmasında da bir takım sınırlandırmalar söz konusu olmuştur. Bu bağlamda örneklemin belirlenmesi noktasında üç temel sınırlamaya gidilmiştir. Bunlardan ilki özel ve kamu sermayeli banka ayrımında kendisini göstermektedir. Araştırma kapsamında sadece özel sermayeli bankalara yer verilmiş olup kamu sermayeli bankalar kapsam dışında bırakılmıştır. Araştırma kapsamında bir diğer sınırlandırma ise, bankanın ana faaliyet konusu içinde yer almakla birlikte çalışma koşullarının taşıdığı farklılıklar sebebiyle kapsam dışında bırakılanlardan oluşmaktadır. Özellikle neo-liberal ekonomi politikalarının ana akım düşünce sistematığının temellerini oluşturmaya başladıktan sonra birçok sektörde olduğu gibi bankacılık sektöründe de daha önceden banka bünyesinde gerçekleştirilen birtakım işler dışsallaştırılmış ve bankanın mekânsal düzleminin dışına taşınmıştır. Bu işlerin başında çağrı merkezleri gelmektedir. Tıpkı kamu sermayeli bankalarda olduğu gibi çağrı merkezi çalışanları da nitelik itibarıyla genel banka çalışanlarından önemli ölçüde farklılık taşıyan despotik üretim rejimlerine tabi olmaktadır. Bu anlamda çağrı merkezi çalışanları kapsam dışı tutulmuştur. Üçüncü ve son sınırlandırma ise, bankada çoğunlukla alt işveren ilişkisi

çerçevesinde kendisi gösteren ve bankanın ana faaliyet konusu dışında kalan çalışma biçimlerine yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Özellikle hem eğitim düzeyleri itibariyle hem de sahip oldukları nitelikler bağlamında genel banka çalışanlarında büyük ölçüde farklılıklar taşıyan güvenlik görevlileri, şoförler, temizlik ve tedarik elemanları pozisyonlarını işgal eden kişiler yani mavi yakalı işgücü de bu kapsamda dışarıda bırakılmışlardır.

Araştırmada özel sermayeli bankalar içerisinde tek bir vaka örneği seçilmiş olup bu bağlamda araştırma bütüncül tek örnek durum temelinde ele alınıp incelenmiştir. Yaşanan değişimin bir banka üzerinden tahlil edilmesinin araştırmanın amacının ve hedefinin sağlıklı bir biçimde gerçekleşmesi noktasında daha anlamlı olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın amacına bağlı olarak olasılıklı olmayan örneklem yöntemi ve bu yöntem içinden amaçlı örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Bu yöntemin tercih edilmesinde araştırma yapılacak banka ve bankanın emek süreçleri konusunda belirli düzeylerde ön bilgiye sahip olunması etkili olmuştur.

Araştırma kapsamında derinlemesine mülakat yönetimine dayalı nitel araştırma deseni tercih edilmiştir. Bu doğrultuda banka çalışanlarının emek süreçlerindeki değişim ve vasıf arasındaki ilişkiye dair kavramsal genellemeyi temsil etmeye yeterli olduğu düşünülen yönetici, yönetmen, yetkili, asistan ve servis görevlilerini kapsayan 32 kişi¹² ile görüşme gerçekleştirilmiştir.

6. Bulgular

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular, teori ve uygulama arasındaki ilişkinin de net bir biçimde gözler önüne serilmesi amacıyla ana sorunsal olan “emek sürecinde meydana gelen dönüşümlerin banka çalışanlarının vasıf düzeylerinde nasıl bir değişime sebep olmuştur” sorusuna ek olarak şu şekilde ele alınmıştır;

- Teknolojik değişim ile hizmet üretim sürecinin bilgisinde nasıl bir değişim yaşanmıştır?
- İşin rutinleşmesi söz konusu mudur? Vasıf üzerinde nasıl bir etki doğurmaktadır?
- Eğitim süreçlerinde nasıl bir değişim yaşanmıştır? Vasıf üzerinde nasıl bir etki doğurmaktadır?

Aşağıda, araştırmanın ana sorunsalı ve bu sorunsala bağlı alt sorunsallar temelinde görüşmecilerle gerçekleştirilen derinlemesine mülakat görüşmelerinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Bankacılık sektöründe yaklaşık olarak 22 yıl çalışmış, araştırmanın yapıldığı bankada ise 20 yıllık bir deneyimi olan, 2000’li yılların ortalarında emekli olmuş ve geleneksel diye tabir ettiğimiz bankacılık modelini tecrübe etmiş bir bankacı olan Sedat kendi dönemini şu şekilde dile getirmektedir:

“Bizim zamanımızda her şeyi bilmek gerekirdi. Öyle ben pazarlamacıyım yok ben kredilerle ilgileniyordum dememiz mümkün değildi. Bir kere bilgisayar yoktu. Her şeyi tek tek elle giriyorduk. Bankacılığa ve muhasebeye ilişkin çok iyi bilgi sahibi olmanız gerekirdi. Yaptığınızı denetleyecek, hata yaptığınızda sizi uyaracak bir bilgisayar yoktu. O yüzden çakı gibi olmak gerekirdi en ufak bir hata ciddi zararlara yol açabilirdi çünkü. Şimdikilere bakıyorum da onların yaptığı bildiğin çocuk oyuncağı.”

Bankada üst düzey yöneticilik yapmış ve emekli olmuş Nusret’te Sedat ile benzer düşüncelere sahip olup, bankaya henüz teknolojinin tam anlamıyla gelmediği kendi dönemini şu şekilde ifade etmektedir:

“Çok sayıda karmaşık işlemi yerine getiriyorduk. İşlemler bazen o kadar içinden çıkılmaz bir hale geliyordu ki üstesinden gelmekte zaman zaman zorlanıyorduk. Şimdiki gibi genel müdürlük, bölge müdürlüğü, şube yapılanması yok tabi. Bazı bankalar küçücük bir binada tüm işlemlerini yerine getirmeye çalışıyordu. Şimdinin ATM’leri o zaman bizlerdik işte. Hesap aç hesap kapat, o da yetmez pazarlaması ayrı, kambiyesi ayrı dertti. Şimdilerde bankaya gittiğimde bazen çalışanlarla sohbet ediyorum. Hep sızlanma içindeler, tabi kendi dönemimi düşününce gülüp geçiyorum.”

¹ Görüşmelerin yapılacağı yer olarak, işin yürütümünün kesintiye uğramaması, izin gerektirmesi ve katılımcıların yeterli düzeyde özgür olamamaları gibi gerekçelerle işyerleri tercih edilmemiş olup, görüşmeler katılımcıların da uygun gördüğü işyeri dışındaki mekânlarda yapılmıştır.

² Araştırma kapsamında veri toplama işlemi bizzat araştırmacı tarafından yüz yüze veya tele konferans şeklinde yapılmıştır. Katılımcıların izni ile ses kayıt cihazı aracılığıyla görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların tamamının araştırmanın bütünü süresince gerçek isimleri gizli tutulmuş olup, kendilerini tanımlamaya dönük tüm kişisel verileri farklılaştırılarak kullanılmıştır.

Yine benzer bir biçimde emekli bankacı ve uzun süreli şube deneyimi olan Gülten’de deneyimlerini şu şekilde aktarmaktadır;

“Bir kere mevzuata çok iyi hâkim olmak gerekirdi. Bizim dönemimizde mevzuat demek Resmi Gazete demekti. O yüzden bizler aynı zamanda Resmi Gazete uzmanlarıydık. Oradaki bilgiyi kaçırdık mı kesin hatalı işlem yapardık ve sonucunda ya yöneticimizden sağlam bir fırça yerdik veyahut da hatalı işlemin büyüklüğüne bağlı olarak işten çıkarılırdık. O yüzden biz günümüzdeki bankacılardan daha fazla bilgiye sahiptik... Onlar belki bizden teknolojiyi daha iyi kullanabilir ancak bizim karşı karşıya kaldığımız sorunlarla şimdikilerin baş edebilmesi mümkün değil...”

Görüldüğü üzere, görüşmecilerin hepsinin ortak düşüncesi teknolojik yeniliklerin henüz bankacılık sektöründe yer bulmadığı kendi dönemlerine ilişkin ifadelerinde işlemlerin manuel olarak yapılmasının aslında onların emek sürecine ilişkin bilgi birikimlerini arttırdığı ve onları vasıflı kıldığı yönündedir. Aslında her biri teknolojik değişimle üretim sürecinin bilgisi arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığını örtük olarak kabul etmektedir. Onlar için vasıflı çalışma, bankanın tüm süreçlerine ilişkin temel düzeyde dahi olsa bilgi sahibi olma, mevzuata hakim olma ve bir zanaatkar edasıyla mesleği yerine getirmeyi ifade etmektedir.

Benzer bir biçimde teknolojik değişim ve vasıf arasındaki ilişkiyi günümüz bankacıları üzerinden okuduğumuzda ise emekli bankacıların söylemleri ile örtüşen noktaların var olduğu görülmektedir. Şu an aktif olarak çalışan ve kıdemli bir bankacı olan Demet ise kendisinden önce görev yapmış emekli bankacıları destekler nitelikte olan kendi deneyimlerini şu şekilde dile getirmektedir:

“Bankacılıkta 18. yılımı doldurmakta olduğumdan çok da yeni bir bankacı sayılmam. Benim mesleğe ilk başladığım yıllarda ve çalıştığım kurumun da genel prensibi aslında buydu, her çalışan her birimde görev alarak bütün iş kollarını öğrenirdi. İşlemler çoğunlukla manuel yapıldığından şu anda olduğu gibi sistem üzerinden ezbere değil, işin özünü kavrayarak yapılır ve öğrenilirdi. Örneğin eskiden mevduat faizini elle hesaplardık. 32 günlük faiz hafta sonuna geldiğinde bunu düzeltir müşteriye bilgisini verirdik. Şimdi bunlar programlarla yapılıyor. Geçen gün şubede bir arkadaş bir müşteri ile bu konuda sorun yaşadı. Sorun ise, 32 günlük vade hafta sonuna geldiğinden sistem otomatik 35 gün olarak hesaplamış. Ama arkadaş buna bakmadan müşteriye 32 gün bilgisi vermiş ve müşteri de bu süre sonunda parasını çekmeye gelmiş. Anlayacağınız programlar ilerledikçe bizler gerilemeye başlıyoruz. Demem o ki yeni başlayanlara göre bizler sanırım daha nitelikliydik.”

Araştırmanın yapıldığı bankada yaklaşık olarak 17 yıllık bir kıdemi olan Pınar ise yaşadığı deneyimi şu sözlerle ifade etmektedir:

“2004 yılında MT olarak Krediler/Mali analiz ekibinde bankacılığa başladım. İşe ilk başladığım yıl analizleri spread dediğimiz klasik bir excel sayfası üzerinden hazırlıyorduk. Excel sayfasına tek tek firma verilerini giriyor, yatay ve dikey analiz yapmaya çalışıyorduk. Firmaların bilançolarını yorumluyor ve kredi verilip verilemeyeceğini biz belirliyorduk. Bu durum yoğun bir bilgi ve mesai gerektiriyordu. Çünkü hata yaptığımızda kredi batması durumu ile karşı karşıya kalabilirdik. Tek bir firma verisi için kolay olabilen bu işlemler çoklu/grup firmalarında zaman zaman kaosa dönebiliyordu. Ben işe başladıktan bir süre sonra banka Moodys diye bir program satın aldı. Bu programla birlikte tüm mali veri girişleri excel yerine buna (Moodys) yapılmaya başlandı. Dolayısıyla artık bizim yaptığımız analizleri Moodys yapmaya başladı. Önceden ben inisiyatifkullanıp ilgili firmaya kredi verebilirken, Moodys artık bir skor belirleyip kredi verilip verilemeyeceğini kendisi belirlemeye başladı. İlk başta hepimiz çok sevindik işlerimiz kolaylaşacaktı. Ancak sistem iki yılın sonunda tam anlamıyla oturduğunda banka bizim çalıştığımız birime artık ihtiyaç olmadığını söyleyip kapattı ve bizleri başka birimlere yönlendirdi... On yıllık bir zaman dilim içerisinde elde ettiğim tüm bilgi uçtu gitti. Şimdi yeniden başka bir birime alışmaya çalışıyorum. Şu an ki yaptığım işi üç beş aylık kıdemi olan bir bankacı da rahatlıkla yapabilir. Bazen düşünüyorum işten ayrılısam başka yerde çalışabilir miyim diye.”

Pınar’ın sözlerinde de görüldüğü üzere bilgi teknolojilerinin artan oranda emek süreçlerine dahil edilmesi kişinin yıllar içerisinde kazandığı tüm deneyim ve bilgi birikimini bir anda işlevsiz kılabilir. Pınar gibi benzer düşüncelere sahip olan bir diğer bankacı olan Nursel’de yaşanan bu süreci şu şekilde aktarmaktadır:

“19 yıllık bankacıyım ve son dönemlerde bankacılık çalışanları açısından ciddi kayıpların yaşandığını düşünüyorum... Teknolojik yenilikler elbette iş yükünü azaltıp zaman tasarrufuna yol açmıştır ama aynı zamanda işlerin mantığını anlamadan işlemleri yapılabilir kılmaktadır. İş akışında yaşanabilecek en küçük bir sorun işlerin işleyiş mantığından uzak kalınması sebebiyle çözüm aşamasında ciddi sorunlar yaratmakta ve iş hakimiyetini geriletmektedir. Örneğin benim alanımla ilgili olarak, mali verilerin girişi sonrası tüm kredi rasyolarını hesaplayan bir teknoloji altyapısı olmasından ötürü artık manuel hesaplamayı bilmeye gerek yoktur. Artık yeni başlayan bir kişide bu süreci bir şekilde yönetebilmektedir. Deneyimli olmanın bir önemi kalmamıştır.”

Nursel’in sözlerindeki iş hâkimiyeti vurgusu da oldukça kıymetlidir. Özellikle deneyimli bankacıların teknolojik değişimleri bu şekilde yorumlamaları yaşanan dönüşümün de tam anlamıyla farkında olduklarını ortaya koymaktadır.

Nursel ile benzer bir hâkimiyet vurgusunu bir diğer deneyimli bankacı olan Sibel’de de görmekteyiz. Araştırmanın yapıldığı banka dışında sektörde iki ayrı bankada da çalışma deneyimi olan Sibel, son çalıştığı bankada yaşanan bu gelişmeleri şu sözlerle ifade etmektedir.

“Teknolojik gelişmeler bir yandan işin kalitesini olumlu yönde etkilerken bir yandan da birçok işlemin sisteme evrak yüklenmesi ile sürdürülmesinin çalışanın yaptığı iş üzerindeki hâkimiyetini azalttığı görüşündeyim. Örnek vermek gerekirse; kredi teklifi hazırlığı aşamasında firmaların mali verilerinin yorumlanmasında bu süreç yoğun olarak yaşanmaktadır. Eskiden skorlama işlemleri manuel olarak yapılırken şimdi program aracılığıyla yerine getirilmektedir. Bu bence ciddi bir hâkimiyet kaybıdır. Firmayı tanımama ve onların krediyi ödeyebileceğini bilmeme rağmen istesem de program izin vermediği sürece o firmaya kredi verebilmem mümkün değil. Program bana bir aralık sunuyor ve o aralık dışında hareket edemiyorum.”

Pınar, Nursel ve Sibel’in sözleri aslında Braverman’ın büro çalışanları için yaptığı analizle tam anlamıyla uyumaktadır. Braverman’a göre, daha önceden el becerisi ve zihinsel uyum ile sürdürülen işlerin üretim sürecine aşama aşama teknolojik yeniliklerin eklenmesiyle başlangıçta bu teknolojiyi kullanmaya yani kontrol etmeye dönük karar alma yetisine sahip olacak işgücüne ihtiyacı artırmaktadır. Ancak zamanla işçinin üretim sürecine dair sahip olduğu bilgi yavaş yavaş makineye geçmekte ve makine tarafından içerilmektedir. Başta işçinin vasıf kazandığı düşünülmekte ise de zamanla işçi makinede içerilmiş teknoloji düzeyine giderek uzaklaşmakta ve fiziksel/zihinsel çaba, deneyim, sorumluluk ve karar alma alanlarda giderek nitelik kaybına uğramaktadır (Bright’tan aktaran Braverman, 2008, s. 212). Görüşmecilerin de tam olarak vurguladığı aslında bu durumdur.

Bu anlamda bankacılık sektöründe kullanılan teknolojilerin emeği daha vasıflı kılmaktan ziyade emeğe duyulan ihtiyacı azaltmaya dönük olarak faaliyette bulunduğunu dile getirmek mümkündür. Teknolojik gelişmelerle birlikte bankada çalışanlar tıpkı fabrikadakine benzer bir biçimde hizmet üretim sürecinde makineye yani otomasyona yardımcı bir unsura dönüşmektedir.

Kuşkusuz bilgi teknolojilerinin üretim sürecine artan ölçüde dahil edilmesi yapılan işlerin rutinleşmesi sorununu da beraberinde getirmektedir. Teknolojinin üretime daha fazla katılması ile birlikte iş akış süreçleri ve işin ritmi makine tarafından içerilmekte ve bu sayede işler tekrara dayalı bir niteliğe bürünmektedir. Yazılım otomasyonları ve öngörücü algoritmaların kapasiteleri hızlandıkça rutinleşme beyaz yakalıların işlerinde de giderek görülmeye başlanmaktadır (Ford, 2018, s. 15).

“Aslında yaptığım iş teknik olarak oldukça rutin bir iş. Eskiden bu derece değildi. Programlar, yazılımlar derken iş iyice rutinleşti. Şimdi benim açımdan farklı olan tek şey firma. İncelediğim firmalar farklı olduğundan bu biraz rutinliği alıyor işte.” (Enis)

“...uzunca bir süredir şubede gişe görevlisi olarak çalışıyorum. Gün içerisinde baktığınızda çok sayıda işlemi yerine getiriyoruz. Ama bana sorarsanız hepsi aynı gibi geliyor. Yaratıcılık namına bir şey yok açıkçası. Zaten nasıl olsun ki hesap aç/kapa, döviz al/sat, faturaları işleme al gibi işler, işe istesem de kendimden katabileceğim herhangi bir şey söz konusu değil.” (Hülya)

“Ben pazarlamacıyım. Her ne kadar sürekli aynı işi yapıyor gibi görünsek de müşteri ile doğrudan ilişki içinde olduğumuzdan bizim işler biraz daha farklı yürüyor. Her firma farklı bu da her firmayı tanımayı yöneticilerini bilmeyi onlarla farklı düzeylerde ilişki kurmayı

gerektiriyor. O yüzden bölge ya da genel müdürlükteki arkadaşlar gibi değil bizim işler.”
(Selen)

Görüldüğü üzere iş akış süreçlerine teknolojinin daha rahat girdiği birimlerde (krediler-mali analiz-tahsis- gişe) rutinleşme daha yoğun olarak yaşanmakta iken bunun dışında kalan ve halen klasik iş akış süreçlerini yürüten pazarlama gibi birimlerde rutinleşme diğer birimlere nazaran daha zayıf olmaktadır.

Emek süreçlerinde vasıf kavramının içeriğini biçimlendiren bir diğer öge de kuşkusuz eğitimidir. Vasıf uzun süreler içerisinde kazanılan bir nitelikse kuşkusuz bu niteliğin en önemli ayaklarından birisini de eğitim süreci oluşturmaktadır. Bu eğitim genel anlamda kişinin formel düzeyde almış olduğu eğitimi kapsayacağı gibi hizmet içi eğitim şeklinde de gelişim gösterebilmektedir. Beklendiği üzere kişinin çalıştığı alan ile ilgili sahip olduğu eğitim düzeyiyle vasfı arasında doğru yönlü bir ilişki söz konusudur. Bu anlamda kişinin iş akış süreçlerinin tüm bilgisine haiz olması onun vasıflılığının en temel göstergelerinden birisini oluşturmaktadır (Faridi ve Baloch, 2019).

Çalışmanın önceki bölümlerinde de ifade edildiği üzere bankacılık sektörü, eğitim durumu itibarıyla genel anlamda yüksek düzeyde eğitilmiş işgücünün çalıştığı bir sektördür. Araştırmanın yapıldığı bankada da benzer bir durum söz konusudur. Bankanın ana faaliyet konusuna giren işlerde çalışan tüm işgücü lisans ya da lisansüstü mezundur.

Doğrudan araştırmada yer alan görüşmecilerin mezun oldukları bölümlere bakıldığında ise görüşmecilerin büyük çoğunluğunun, iktisat, işletme, uluslararası ilişkiler, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, kamu yönetimi gibi temel düzeyde farklı disiplinlerden gelmekle birlikte genel anlamda iktisadi ve idari bilimler fakültesi mezunu olduğu buna karşın bir kısmının ise üniversitelerin mühendislik fakültelerinden mezun olduğu görülmektedir. Yaşanan bu farklılık kuşkusuz bankacılık sektörüne ilişkin bir genelleme yapmayı da beraberinde getirmektedir. Bankacılık sektörüne ilişkin eğitim formel eğitimden ziyade hizmet içi eğitimle biçimlenmektedir. Bir başka deyişle bankacılık sektörü için üniversite mezunu olmak yeterli görülmemekte ancak mesleğe ilişkin bilgi kişilerin bankaya başlamaları ile birlikte edinilmektedir.

Günümüzde birçok banka yeni başlayan çalışanlarına temel bankacılık eğitimleri vermektedir. Verilen bu eğitim işgücünün sektöre ilişkin vasıf kazanmasında en temel belirleyici olmaktadır. Bu anlamda hizmet içi eğitimlerin gerek süre ve gerekse içerik bakımından yıllar itibarıyla geçirdiği değişimi ortaya koymaya dönük bir çaba diğer yandan çalışanların vasfına ilişkin yaşanan değişim anlama açısından da oldukça önemli bir nitelik taşıyacaktır.

Araştırmanın yapıldığı bankaya 2008 yılında girmiş ve o tarihten bugüne kadar bankada çeşitli pozisyonlarda çalışmaya devam etmiş olan Ufuk’un hizmet içi eğitimlere ilişkin düşünceleri şu şekildedir:

“Bankaya ilk girdiğimde benimle birlikte işe başlayan tüm personel üç aylık bir eğitime tabi tutulmuştu. Hepimiz İstanbul’a genel müdürlüğe gidip orada kaldık ve eğitim aldık. Üç ay boyunca hafta içi her gün sabah 9 akşam 6 eğitim verildi. Öncelikle bankanın tüm birimleri tek tek tanıtıldı. Hepimiz MT yani yönetici adayydık. Kredilerden hazineye oradan da dış ticarete kadar her birimin temel düzeyde işleyişine ilişkin bilgi edindik. Eğitimin sonunda sınav olduk ve ekiplerimize dağıldık. Şimdi bakıyorum da gerçekten dolu dolu bir eğitim alarak dönmüşüz hepimiz.”

Ufuk’la aynı birimde çalışan ancak Ufuk’tan çok daha sonra bankada çalışmaya başlamış olan Murat ise hizmet içi eğitime ilişkin deneyimlerini şu şekilde aktarıyor:

“Kıdemliler anlatıyor şöyle iyi eğitim aldık İstanbul’da, çok iyi yerlerde kaldık, banka içinde çevre edindik diye... Bizde bunların hiçbirisi olmadı. Ben hepi topu iki haftalık bir eğitim aldım. O eğitimde doğrudan çalıştığım birime yönelikti. Yani öyle eskiler gibi bankanın tüm birimleri hakkında bir bilgim yok. Bunun dışında ara ara birkaç günü geçmeyen eğitimlerde verildi ama kopuk kopuk olması sebebiyle çok faydalı olduğunu düşünmüyorum. Bu birkaç günlük eğitimler bizim için daha çok işin yoğunluğundan uzaklaşıp tatil yapmak gibi bir işlevi var...”

Yine Murat gibi bankada yeni çalışmaya başlamış bir diğer kişi olan Deniz’de Murat ile benzer duyguları paylaşmakta ve sürece ilişkin düşüncelerini şu sözlerle ifade etmektedir.

“Valla doğru düzgün bir eğitim aldığımızı düşünmüyorum açıkçası. Çoğunluğunu masa başında hata yapa yapa öğrendik diyebilirim. Eğitim süremiz zaten çok kısıydı. Eskiden daha uzunmuş bence o şekilde daha verimli geçmiştir. Bizimki kervan yolda düzülür hesabı gibi oldu. Şimdi ara ara internet üzerinden eğitimler geliyor. Onlarda gerçekten içeriği çok dolu eğitimler değil. İşler çok yoğun olduğunda ve eğitimleri de zamanında tamamlamak için bazen bilgisayarda arkada eğitimleri açıp sesini kısıyorum ve işimi yapmaya devam ediyorum. Eğitimi aldık mı aldık sertifikamız da var mı var. Ama gelin görün ki içeriğe ilişkin edinilen bilgi var mı? Hayır yok.”

Ufuk, Murat ve Deniz’in söylemlerinde de görüldüğü üzere, genel anlamda bankada hizmet içi eğitimler de ciddi bir dönüşüm yaşanmıştır. Bu dönüşüm iki boyutlu bir nitelik taşımaktadır. Bunlardan ilki eğitimlerin süresiyle ilgili olup, ikinci boyut ise eğitimin içeriğine ilişkindir.

Hizmet içi eğitimlerde, bir yandan eğitim süresi kısalarırken diğer yandan işbölümü ve uzmanlaşma adı altında aslında kapitalizmin tarihsel gelişimine paralel bir biçimde üretim sürecinin tüm bilgisinden ziyade kişinin çalışacağı alana ilişkin bilginin aktarılması yoluna gidilmiştir. İşgücünün, işin bütününe dair bilgiden koparılması anlamına gelen bu süreç kuşkusuz mesleki vasıflarda da bir değersizleşmeye yol açmaktadır (Oppenheimer, 1973). Oppenheimer’ın 1970’li yıllara ilişkin bu saptaması hiç kuşku yok ki araştırmanın yapıldığı bankada da geçerlidir.

Eğitimlerin içeriğine ilişkin yaşanan dönüşüm sadece kişinin çalıştığı birime ilişkin uzmanlaşma temelinde de değil aynı zamanda bankanın amaç ve hedefleri ve bunun ideolojik anlamda biçimlenmesine hizmet eden hakim ekonomi politik ile de ilişkilidir. Bu anlamda hakim ideolojik söylemde yaşanan bir dönüşüm de eğitimlerin içeriği üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır. Hizmet içi eğitimlerin teknik bir içerik taşıması mümkün olduğu gibi iletişim temelli niteliklere de sahip olabilir.

Araştırmanın yapıldığı bankada yeni çalışmaya başlamış olan Deniz ve Bülent araştırmanın yapıldığı işe başladıkları dönemde kendilerine verilen hizmet içi eğitimlerle ilgili şu bilgileri vermişlerdir;

“Eğitimlerde bol bol müşteriye karşı nasıl davranmamız gerektiğiyle ilgili bilgi verildi. Güler yüzlü olup sorun çözme odaklı davranmamız isteniyor. Müşteri tarafından bize tepki gösterilse de makul bir biçimde süreci yönetmemiz bekleniyor.” (Deniz)

“...Öfke kontrolü eğitimi verildi mesela bize. Eskiden yokmuş bunlar. Stresimizi nasıl kontrol etmeliyiz ve nasıl işimize yansıtmamalıyız bunlar anlatıldı... Bunların ötesinde müşteri her zaman haklıdır dendi ve en önemli iki kelime olan “evet, haklısınız” söylemi sık sık vurgulandı.” (Bülent)

Görüldüğü üzere yeni başlayan çalışanlarla yapılan görüşmeler kapsamında hizmet içi eğitimde göze çarpan en temel değişim, eğitimlerin içeriğinin özellikle kişisel gelişim ve duyguların yönetimi ağırlıklı eğitimlere kaydığı ve teknik eğitimlerin kişinin nihai olarak çalışacağı birimle sınırlandırıldığı yönündedir.

Eğitimlerin yüz yüze verilmesi yerine sanal bir nitelikte sürdürülmeye başlanması da araştırma kapsamında görüşülen katılımcıların hemen hemen tamamı tarafından eleştirilmiştir. Buna göre, eğitimlerin süresinin çok kısa olması, eğitimin içeriğine bağlı olarak eğitim sonucunda elde edilen çıktıların yetersiz olması gibi sebeplerle sanal eğitimlerin yüz yüze eğitimler gibi faydalı olmadığı ifade edilmektedir.

Sonuç olarak bakıldığında eğitimin hem içerik olarak hem süre olarak hem de yürütüm koşulları çerçevesinde geçirdiği değişim aynı zamanda vasıf üzerinde de etkiler doğurmuştur. Eğitim niteliksel anlamda zayıflaması beraberinde işgücünün vasıflarında da bir gerilemeye yol açmıştır. Kuşkusuz teknolojik ilerlemelere paralel bir biçimde otomasyon sistemlerinin artan ölçüde hizmet üretim sürecinde kullanılmaya başlanması ve iş akış süreçlerinin bilgisinin makinede içerilmeye başlanması böyle bir sonucu doğurmuştur. Bir başka deyişle hizmet üretim sürecinin teknik bilgisinin makineye aktarılması bankadaki çalışanların vasıf düzeyleri üzerinde olumsuz etkiler doğurmuştur.

7. Sonuç

Hizmetler sektörünün en önemli bileşenlerinden biri olan ve günümüz kapitalist sisteminde yaratılan zenginliğin oldukça önemli bir kısmını sağlayan bankacılık sektörü ve bu sektörde çalışanların emek

süreçlerindeki konumu ve bunun vasıf üzerinde yarattığı etkiler bakımından, geleneksel bankacılık anlayışıyla çalışanlara nazaran önemli ölçüde gerileme yaşamış ve sahip olunan kazanımlar aşama aşama zayıflamıştır.

Geleneksel bankacılık anlayışı daha çok zanaat tipi bir çalışmayı çağrıştırmakta ve bu niteliği itibari ile faaliyet gösterilen işten ziyade insanı temel almaktadır. Bunun yanı sıra yüksek ücret, kıdeme dayalı terfi ve ömür boyu istihdam garantisi gibi sahip olunan geniş sosyal haklar kümesi ile çalışanlara istikrarlı ve refah temelli bir yaşam sunması noktasında da oldukça önemli kazanımları içerisinde barındırmıştır.

Geleneksel bankacılığın sahip olduğu bu nitelikler sektörün çalışanları tarafından da tercih edilmesinin temel sebebini oluşturmuştur. Mesleğe yeni başlayan bir bankacı geleneksel bankacılık anlayışının sürdürüldüğü dönemde işe başladığında bankanın tüm faaliyetleri ile ilgili bir öğrenme süreci içerisine girmekte, işin yürütüm şartları dolayısıyla inisiyatif kullanabilmekte ve bilgi iletişim teknolojilerinin iş akış süreçlerinde yeterli düzeyde yer almaması nedeniyle mevzuata hakimiyeti söz konusu olmaktadır.

Çalışmanın zanaat tipi bir anlayış çerçevesinde sürdürülmesi, çalışanların vasıf düzeylerinde de önemli etkiler yaratmıştır. Bu anlamda bu dönemde çalışanların vasıf düzeyleri, sahip oldukları kıdemle doğru orantılı bir biçimde yükselme göstermiştir. Yani işlerin teknolojiden uzak bir biçimde ve geniş hâkimiyet temelinde sürdürülüyor olması emek sürecine ilişkin bilgi birikimlerinin artması sonucunu doğurmuştur.

Kuşkusuz kapitalist üretim sürecinin temel biçimleyicileri olan işbölümü ve uzmanlaşmaya dayalı çalışma, geleneksel bankacılık anlayışında da söz konusu olmakla birlikte sektörün gerek faaliyet hacmi gerekse çalışan sayısı itibariyle yapısı bunun klasik fabrika tipi bir anlayışla sürdürülmesine imkân vermemiştir.

Zamanla teknolojik alanda meydana gelen değişim zanaat tipi üretim anlayışının ve emek sürecinin parçalanmasına yol açmıştır. Nitekim araştırmanın bulgularında da açıkça ifade edildiği üzere, bankada teknolojinin kullanılma düzeyine bağlı olarak çalışanların vasfında önemli gerilemeler söz konusu olmuştur. Özellikle kullanılan teknolojik programlar çalışanlar açısından zamanla fiziksel/zihinsel çaba, deneyim, sorumluluk ve karar alma alanlarda giderek nitelik kaybına yol açmış ve çalışanların bu teknolojilerde içerilmiş olan bilgiye uzaklaşmalarına neden olmuştur.

Teknolojinin artan ölçüde hizmet üretim sürecinde kullanılması hiç kuşku yok ki iş akış süreçlerinin rutinleşmesi sorununu da doğurmuştur. Özellikle teknolojik dönüşüme maruz kalma riski daha fazla olan birimlerde bu rutinleşme çok keskin bir biçimde gerçekleşmiştir.

Benzer bir süreç hizmet içi eğitimlerin içeriğinde de görülmüştür. Buna göre, geleneksel bankacılık anlayışında var olan ve geniş iş hâkimiyetine dayalı bir nitelik arz eden eğitim anlayışı modern bankalarda teknolojik yeniliklerin de cevaz vermesi üzerine biçim değiştirmiş ve işbölümü ve uzmanlaşma dolayımında çalışanların yalnızca kendi birimlerinde eğitim almaları temelinde yeni bir anlayışa evrilmiştir. Bu durum ise geleneksel bankacılık anlayışında var olan bütüncül bilgiden yeni dönem banka çalışanlarının koparılması yol açmıştır. Kuşkusuz bu süreç bir bütün halinde banka Braverman'ın da öngörülerine paralel bir biçimde çalışanları için çalışmanın değersizleşmesi ve vasıfsızlaştırmayı doğurmuştur.

Kaynaklar

- Adler, P. S. (1988). Automation, Skill and the Future of Capitalism. *Berkeley Journal Of Sociology*, Vol. 33, 1-36. Erişim Adresi: https://www.jstor.org/stable/41035388#metadata_info_tab_contents
- Arın, T. (1985). Kapitalist Düzenleme, Birikim Rejimi ve Kriz (I): Gelişmiş Kapitalizm. *Onbirinci Tez Kitap Dizisi*, 1(1), 104-138.
- Aydoğanoglu, E. (2011). *Fabrikada Emek Denetimi*, (Birinci Baskı). İstanbul: Evrensel Basım Yayın.
- Braverman, H. (2008). *Emek ve Tekelci Sermaye* (Çiğdem Çıdamlı, Çev.). İstanbul: Kalkedon Yayınları.

- Baştürk, Ş. (2018). Türkiye’de Bankacılık Sektörü İstihdamı: Enformasyonizm Bağlamında Bir Değerlendirme, *Başkent Üniversitesi Ticari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 2 (2) , 37-60. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jcsci/issue/40073/437694>
- Elger, Tony. (1979). Valorisation and Deskillling: A Critique of Braverman, *Capital and Class*, 3 (1), <https://doi.org/10.1177/030981687900700104>
- Faridi, A., & Baloch, A. (2019). Training and Development Methods affecting Professionalism and Empowerment of Banking Sector Employees, *Journal of Management Sciences*, 6 (2), 75-92. <http://doi.org/10.20547/jms.2014.1906206>
- Ford, M. (2018). *Robotların Yükselişi Yapay Zekâ ve İşsiz Bir Gelecek Tehlikesi* (Cem Duran, Çev.), İstanbul: Kronik Kitap.
- Foster, J. B. (2008). “Yeni Baskıya Giriş”, Harry Braverman. *Emek ve Tekelci Sermaye Kitabı* içinde, İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Göçmen, D. (2009). "Marx'ın Emek Kavramının Bugün Yürütülen Tartışmalar İçin Önemi Üzerine". https://www.academia.edu/2225995/Marx%C4%B1n_Emek_Kavram%C4%B1n%C4%B1n_Bu_g%C3%BCn_Y%C3%BCr%C3%BCt%C3%BClen_Tart%C4%B1%C5%9Fmalar_%C4%B0%C3%A7in_%C3%96nemi_%C3%9Czerin
- Keltner, B., & Finegold, D. (1999). Market Challenge and Changing Employment Relations in the U.S. Banking Industry. In M. Regini, J. Kitay, & M. Baetghe (Eds.), *From Tellers to Sellers: Changing Employment Relations in Banks*. Cambridge: The MIT Press. 33-62.
- Lukacs, G. (2018). *Toplumsal Varlığın Ontolojisi: Hegel, Marx, Emek* (Doğan Barış Kılınç, Çev.), İstanbul: Notabene Yayınları.
- Marx, K. (2013). *Kapital: Ekonomi Politikin Eleştirisi Cilt: 1* (Mehmet Selik ve Nail Satlıhan, Çev.), (Beşinci Baskı). İstanbul: Yordam Kitap.
- Marx, K. (2013). *1844 El Yazmaları*. (Çev. Murat Belge), İstanbul: Birikim Yayınları.
- Marx, K., Engels, F. (2013). *Alman İdeolojisi*. (Tonguç Ok ve Olcay Geridönmez, Çev.), (Birinci Baskı). İstanbul: Evrensel Basım Yayın.
- Nurol, B. (2014). *Beyaz Yakalı Emegin Dönüşümü: Finans Sektöründe Emek Süreçleri*. (Doktora Tezi) Hacettepe Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Oppenheimer, M. (1973). Profesyonelin Proleterleşmesi, Z. Cihirlioğlu (Edt). *Meslekler ve Sosyoloji Kitabı* içinde Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Önenç, C. C. (2011). *Çok Şubeli Bankalarda Özel Bankacılık Strateji Önerisi*, (Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul.
- Öngen, T. (2014). *Prometheus'un Sönmeyen Ateşi*, (Üçüncü Baskı). İstanbul: Yordam Kitap.
- Previtali, F. S., Fagiani, C. C. (2015). Deskillling and Degradation of Labour in Contemporary Capitalism: The Continuing Relevance of Braverman, *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 9 (1), 76-91. Erişim Adresi: https://www.jstor.org/stable/10.13169/workorglaboglob.9.1.0076#metadata_info_tab_contents
- Ralston, S. (2009). Dewey and Taylor on Scientific Management in a Democratic Society, *SSRN Electronic Journal*, 1-22. <http://doi.org/10.2139/ssrn.1495317>
- Rethel, A. S. (2011) *Zihin Emegi Kol Emegi, Epistemoloji Eleştirisi* (Ayşe Deniz Temiz, Çev.), İstanbul: Metis Yayınları.
- Sayers, S. (2018). *Marksizm ve İnsan Doğası* (Şükrü Alpagut, Çev.), (Birinci Baskı). İstanbul: Yordam Kitap.
- Storey, J., Cressey, P., Morris, T., Wilkinson, A. (2008). Changing Employment Practices in UK banking : Case Studies, *Personnel Review*, 26 (1/2). <http://doi.org/10.1108/00483489710157779/full/html>

- Sweezy, P. (2008). “Orijinal Baskıya Önsöz”, Harry Braverman. *Emek ve Tekelci Sermaye Kitabı* içinde, İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Taylor, F. W. (2014). *Bilimsel Yönetimin İlkeleri* (Bahadır Akın, Çev.). İstanbul: Adres Yayınları,
- Yücesan-Özdemir, G., Özdemir, A. M. (2008). *Sermayenin Adaleti: Türkiye’de Emek ve Sosyal Politika*, (Birinci Baskı). Ankara: Dipnot Yayınları.

Research Article

Emek Süreci ve Vasıf İlişisini Braverman Üzerinden Okumak: Bankacılık Sektörü Örneği

Reading The Relationship Of Labour Process And Qualification Through Braverman: The Case of The Banking Sector

Sertaç DEMİRCİ

Arş. Gör. Dr. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

sertac.demirci@hbv.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-0961-862X>

Extensive Summary

Neoliberal ideology and the changes created by the mentioned ideology in the economic and technological fields have undoubtedly led to significant transformations and breaks in the production process and work flow forms, as in many areas. The production process has a central position in terms of the capitalist social formation with regard to its characteristics. Production embodies a quality in which certain social relations are produced and re-experienced by the workers, rather than just a process in which workers transform raw materials into useful substances through means of production. So the development history of capitalism is ultimately also the development history of production processes and the productive forces that shape production.

The capitalist production process, on the other hand, has a dual dimension consist of the labour process and the creation of surplus value; the transformation of the production process also means the transformation of the labour process and the creation of surplus value. Starting from this context, analyzes that centralize the production process in order to understand the transformation of the capitalist social formation also necessarily include the analysis of the labour process.

The labour process has the characteristic of being the first stop at the point of understanding the capitalist system. In this respect, it is possible to say that the system, which was shaped on the basis of profit maximization, has a dominant role in the analysis of surplus value and the establishment of relations of domination. From this point of view, an effort to understand the labour process and its transformation requires understanding the capitalist production relations as a whole.

Currently, radical transformations are experienced in the production system and in this context in the labour process. The previous era, where production was carried out under the roof of a large-scale factory, where the transformation of raw materials into final products took place in a flow band based on division of labour and specialization, new but often inflexible technologies were introduced in the work organization, with work flow processes in a rigid and predetermined manner in which workers are homogeneous and mass production is made, Fordist mode of production, has left its place to the new understanding of production.

The newer production approach called the Post-Fordist production style differs from the previous method, in the aspects of centralizing flexibility, low volume, shaped on the basis of customer preferences, competition determined by the quality of the product or service offered rather than price, group work comes to the forefront rather than individual work, and is based on a production organization in which information and communication technologies are used intensively in the functioning of work flow processes.

These paradigmatic changes experienced in the production style, create radical and important changes such as the quality of power, the control and practical surveillance for the measurement of the working conditions, and the protection shields that emerge at the individual level in line with the needs experienced by those who use this control and their practical use.

The services sector is one of the areas where the change mentioned above is experienced most intensely today. Services sector is a very wide area where both white-collar and blue-collar employees coexist, different education and income levels, working conditions, requests and demands occur, and in this context, in-class differentiations are experienced intensely. This sector-specific feature causes the transformations in the labour process to take place in different ways. Within the scope of the study, the relationship between labour process and qualification and the transformation experienced in this context are discussed on the basis of the banking sector, which is one of the most important components of the services sector and provides a very important part of the wealth created in today's capitalist system. Even though there are differences between countries in parallel with the course of the capitalist system, the banking sector was also under the influence of the Fordist accumulation regime until the last quarter of the 20th century and in this direction, it has operated in a structure that can be described as traditional, away from competition, low level of technology use, and bureaucratic and paternalistic management styles are dominant (Keltner, Finegold; 1999).

Undoubtly this sheltered structure indigenous to traditional banking has witnessed significant breaks, especially in the last quarter of the 20th century, as observed in many other areas. Globalization and in this context the transformations in the economic and technological fields and the neoliberal ideology's centralization of the mainstream thought system are the main determinants of these breakings.

With globalization, the increasing internationalization of the markets has left itself to a structure where competition is occurred intensively. The banking sector also got its share from this change and tried to minimize the pressures created by competition, especially by adapting the level of technology use and employment types to the new period.

This study focuses on the qualification level of the workforce in order to analyze one dimension of this change. It is aimed to examine the effects of the changes in the technological field on the labour processes and qualification levels of workforce in the banking sector. So, the main problematic of the study is to reveal how the transformation in the labour process caused a differentiation in the qualification levels of the banking sector workforce. In revealing this change and transformation, Braverman's disqualification thesis was based, and this theory was used to establish the relationship between theory and praxis.

Within the research, a single case sample was selected among private banks, and the research was handled and examined on the basis of a holistic single case study. It is thought that analyzing the change experienced through a bank is more meaningful in terms of realizing the purpose and target of the research in a healthy way. In this direction, depending on the purpose of the research, purposeful sampling method was executed from the non-probability sampling method. At the point of choosing this method, having certain level of prior knowledge about the bank that will be investigated and its labour processes was effective.

Within the scope of the research, a qualitative research design based on in-depth interview management was preferred. In this direction, interviews were conducted with 32 people, including managers, directors, officials, assistants and service personnel, who were considered sufficient to represent the conceptual generalization of the relationship between the change in the labour processes of bank employees and their qualifications.

The findings obtained from the investigated bank, undoubtedly, reveal that a transformation and experience similar to the transformation of the banking sector at the global level also took place in the mentioned bank. The change in the technological field has led to the fragmentation of the traditional service production approach and the labour process. As a matter of fact, as it is clearly stated in the findings of the research, there has been a significant decline in the qualifications of workforce in modern banks depending on the level of usage of technology. Especially, technological innovations such as ATM, internet banking, call centers and new automation programs have caused employees to lose their

qualifications in the areas of physical/mental effort, experience, responsibility and decision-making over time, and have caused employees to move away from the information contained in these technologies.

The increasing use of technology in the service production process has undoubtedly caused the problem of routinization of work flow processes. This routinization has taken place very sharply, especially in units with a higher risk of being exposed to technological transformation. Undoubtedly, this process as a whole leads to devaluation and disqualification of work for modern bank employees.