

Çalışanların / İşçilerin Ahlâkî Sorumlulukları*

Jeffrey TUCKER

Patronunuzdan netret ediyorsunuz. Çalışma saatleriniz kötü. Maaşınız da çok düşük ve yıllardır terfi ettirilmemişsiniz. Bu durumda bir işçi/çalışan ne yapar? Duruma katlanamıyorsanız, şartlara daha fazla tahammül edemeyecekseniz, işten ayrılabilirsiniz. Serbest işgücü piyasasında, hüneleriniz başka bir işyerinde daha iyi takdir edilecektir. Ayrılma kararını kendi başınıza vermenizden (manevî) tatmin elde edersiniz. Özgür bir toplumda, işçiler/çalışanlar daha cazip başka bir iş imkânı doğduğunda, mevcut işinde çalışmaya mahkûm edilemez. Bu, özgür toplumun mensuplarına sunduğu, insanlık tarihinin büyük bölümü boyunca bilinmeyen muhteşem haklardan biridir.

Fakat işinizde kalırsanız ne olur? İşinizin o an için muhtemelen yapabileceğiniz, bulabileceğiniz en iyi iş olduğu gerekçesiyle mevcut durumunuzu devam ettirmeyi seçerseniz ne olur? Bu soruların cevabı yetmiş – seksen sene içinde dramatik biçimde değişti. Bir zamanlar işçiler kendi kendilerine ve maaşlarını veren kişiye (patronlarına) karşı ahlâkî sorumluluklarını müdrikti. Bu, sözleşme şartlarını yerine getirmek ve mümkün olan en iyi işi çıkartmaktı. Verimli bir hayat, erdemli çalışma alışkanlıkları ve temel ahlâkî değerlere bağlılık gerektirir; bunun yanında tembel bir işçi haklı olarak her an işten çıkartılabilir.

İşten çıkma hakkı ve işten çıkarma hakkı aynı paranın iki yüzü gibidir. Patron işçiyi kalmaya, işçi de patronu onu istihdam etmeye zorlayamaz. Bunun iyi yanı, bu ilişkinin gönüllülüğe dayanmasıdır. Birbirlerinden ne kadar rahatsızlıkları olursa olsun, işçi ve patron iktisadî mübadeleyi sürdürmeyi seçerlerse, kendi serbest iradeleriyle bunu yaparlar. Serbest piyasada bütün istihdam sözleşmelerinin her iki tarafın da karşılıklı yararına işlediğini söyleyebiliriz.

Bugünlerde bir işçinin günlük ödeme karşılığında günlük iş yapmasını icap ettiren ahlâkî kural iyice eridi. İşçiler üretimi ve dürüst çalışmayı gittikçe daha az ve abartılı/temelsiz hakları, protestoları, grevleri ve hukukî davaları gittikçe daha

Jeffrey Tucker Ludwig von Mises Enstitüsü'nde araştırma müdürü, Auburn, Alabama.

çok düşünür hale geldi. 1996'nın en çok satan karikatür kitabı ("Dilbert" karakterini canlandıran kitap) işverenlere saldırmaya ve iş hayatını dev bir soygun ağı olarak takdim etmeye –ki bu temelden anti-kapitalist bir mesajdır- tahsis edilmiştir. Şüphe yok ki, işe yönelik tavırda bu değişiklik, çalışanlara şirketleri –hatta iflas etmiş olanları bile- en küçük bir şikâyet için dava etme imkânı veren kanunların ortaya çıkmasından/gelişmesinden çok önce başladı. İşçi sendikalarının iş yavaşlatma ve grev tehdidi stratejileri çalışanların ahlâkî kodlarını onyıllar önce budadı.

1950'lerin müzikal oyunu *Pajama Oyunu*'nda bir sendika üyesi istihzaî şekilde patronuna "bir haftalık ödeme karşılığında bir günlük iş" teklif etmekteydi. Fakat, o günlere dönüldüğünde, bunu ancak aşırı davranışlarla elde edebilirdi. İş gününün normal akışı içinde yalnızca güçsüz "şikâyet komitesi" daimî şikâyetçiye kulak asardı. Bu sendika taraftarı müzikalde bile, yönetimin uygun gördüğü şekilde işçi alma ve çıkartma hakkı –ve işçilerin normal zamanlarda ellerinden gelenin en iyisini yapma yükümlülüğü- asla ciddi bir şekilde sorgulanmadı/tartışılmadı.

İş Çatışması

Şimdiki zamanlar o zamanlardan uzaktır. İşçiler içinde problem yaratan tipler, işverenlerinden ne elde edebilirlerse kapma yasal hakkı yanında yüksek bir statüye de sahiptir. Bundan dolayı, çoğu işveren şimdi işçilerinden ve hatta işe alma mülâkatları aşamasındaki potansiyel işçilerinden bile korkmaktadır. Ayrımcılığa karşı kanun işvereni iki bakımdan zor duruma düşürmektedir. Eğer işveren işçiyi meziyetinden veya iyi takım oyuncusu olmasından dolayı istihdam ederse, işe almadığı kimseleri de düşünmek zorundadır. İşe alınmayan bu kimselerin bazıları, federal olarak korunan kurbanlar (ki bunların listesi her yıl git gide uzamaktadır) arasında olduklarını iddia edecek ve bundan dolayı ayrımcılık sebebiyle dava açacak mıdır? Mahkemeler, meselâ, alkoliklerin ve mahkûm edilmiş ağır suçluların da diğer kimse gibi bir iş için kiralanmaya (istihdam edilmeye) hakları olduğunu kabul etmiştir.

Pratikte, bu, işverenlerin yalnızca kendilerini hükümet soruşturmasından ve sınıf-hareketi davalarından korumak için kadrolarını resmî olarak kurban/mağdur kabul edilen kimselerle şişirmeleri anlamına gelir. Bu gerçek, işyerindeki kuvvet dengesini değiştirdi. İşçiler artık ilk yükümlülüklerini kendileri ve şirketleri için ellerinden gelenin en iyisini yapmak olarak görmemektedir. Onun yerine, potansiyel davacı olduklarını bilmekte ve dava tehdidi onları en önemli mesele için yöneticiler ve işletme sahipleri üzerinde (Demokresim birer günün imha etmektedirler. Şikâyetçi bir çalışan, orta veya büyük bir firmada çalışan herkesin malûmu olan bir taktikle, kurnaz bir yasal savaş yoluyla maaş artışları ve terfi talep edebilir. İşverenler şimdi terfiler ve elemeler için sıkı standartlar kullanmaktan korkmaktadır. Bu tür değerlendirmeler işyerinde temsil edilen demografik gruplar arasında eşitsiz ücret ve maaş dağılımıyla sonuçlanabilir ve bundan dolayı hükümet memurlarının ve sınıf-hareketi avukatlarının dikkatini çekebilir.

Ancak, bu tür politik manevralar bile iş zaman işe yaramaz. Texaco Petrol Şirketi, yıllarca, her türden insanın, şirketin her çeşit faaliyetlerinde temsil edilmesini sağlamaya çalıştı. Sadece protestocuları ve dava avukatlarını kendinden

uzak tutabilme umuduyla, kendisinin işe alma kota sistemini kurumlaştırmaya gayret etti. Müracaatçıların ırkına dayanan şube açma hakkı tanıdı ve “imtiyazlı olmayan” diye tabir edilen gruplar için daha gevşek başvuru standartları kullanılmasına/geliştirilmesine izin verdi. Buna rağmen bir çalışanın rahatsızlığı yüzlerce işçiyle ilgili bir sınıf-hareketi davasına dönüştüğünde Texaco’nun şöhreti çamura bulandı ve şirket mahkeme salonuna bile girmeksizin avukatlara ve çalışanlara 176 milyon dolar para yağdırdı.

Acı hikâye, şirketin Denver ofisinde bir şirket içi ırka dayalı ayrımcılık yapıldığı şikâyetini, günümüzün işçi aleminde çok güçlü bir silah yapan bir muhasebeci ile başladı. Olayın tırmanmasından korkan müdürler ve hatta daha üst seviye yöneticiler şikâyetçi kadını mutlu etmek için mümkün olan her şeyi yaptılar. Onu daha rahat çalışma şartları olan bir başka bölüme naklettiler ve işinin garanti olacağını belirttiler. Bu yeterli değildi. Birkaç atak avukat meseleden haberdar olduğunda, olayın, çoğunun hiçbir şikâyeti olmayan 1500 kişiyi kapsayan bir genel hukuk davasına dönüşmesi sadece zaman meselesiydi. Olan bitenlerin hiç biri şirketin herhangi bir kimseye ırk temelinde kötü muamele ettiği anlamına gelmemektedir. Sadece paranın ele geçirmek için orada beklediği anlamına gelmektedir, dolayısıyla kim onu kimsenin almaması gerektiğini söyleyecektir?

Bu işi al

Serbest piyasada doğan geleneksel iş ahlâkı kodunda durum çok farklı bir şekilde ele alınmış olacaktı. Muhasebeci işini sevmiyorsa, işten ayrılacak ve kendisine daha çok değer verecek biri için çalışmaya gidecekti. Eğer durumundan çok fazla şikâyetçi olmaya, diğer çalışanların morallerini bozmaya ve olumsuz bir çalışma atmosferi yaratmaya başlarsa, işinden kovulacaktı. Eğer hatalıysa işyeri ahlâkı ve insan ilişkileri hakkında değerli bir ders alacaktı. Eğer şirket hatalıysa kıymetli bir çalışanını kaybedecek, bir dahaki seferde aceleci davranmamayı öğrenecekti.

Bu karşılıklı haklar sistemi işveren ve çalışan arasında barışçı işbirliği yaratır. İşveren ve çalışan diğerine karşı yükümlülüklerini idrak eder. Hedef, her ekonomik mübadelede olduğu gibi, ilgili tarafların hepsinin durumunu daha iyi hale getirmektir. Emek ile sermaye arasında fitri bir çatışma olduğu yolundaki eski Marksist iddianın tersine, serbest piyasa emek ile sermayenin karşılıklı yararlarına ve kârlarına olacak tarzda mübadelede bulunmasını mümkün hale getirir.

Çalışmanın (işin) Hazları

Ludwig von Mises bu şekilde gönüllü ilişkinin zahmeti (veya “yararsızlığı”) işten/çalışmaktan uzaklaştıracağını ve onu gerçek bir hazza dönüştüreceğini iddia eder. İşçi, ister maddî ister manevî olsun kişisel hedeflerini elde etmekten haz duyar. “Kendi kendine saygı ve kendi kendisini ve ailesini destekleme, başka insanların merhametine bağımlı olmama bilinci kazanır. İşini yaparken, işçi, becerisinin ve becerisinin ürününün estetik zevkine varır. Bu yalnızca başkaları tarafından icra edilen/üretilen şeyleri gözleyen insanların aldığı düşünsel zevk değildir. “Bunların nasıl yapılacağını biliyorum, bu benim eserim” deme pozisyonunda olan kim-

senin gururudur.¹ Dahası, “işlevini yapmaktan ve emeğinin işe yaramazlığını aşmaktan memnun olmak/zevk duymak insanları neşelendirir ve enerjilerini ve yaşama güçlerini kuvvetlendirir.”²

Sadece yasal müdahaleler dengeyi kapitalistin ve işçinin lehine olacak şekilde bozar. Hiç şüphe yok ki, bugün, çalışan, kendi ahlakî değerlerini zaafa uğratacak şekilde, üstün konumdadır. İşverenlerini dava ederek ve onlara şantaj yaparak, huzursuz iş ortamları yaratarak, hükümeti müdahaleye davet ederek, çalışan, zimnen, kendisinin olmayan mülkiyeti ele geçirme tehdidinde bulunmaktadır. Bu, şirket için, daha genelde toplum için ve hatta uzun vadede çalışan için kötüdür. Bu, sadece çok ve sıkı çalışmakla alâkalı olmaktan ziyade işin kurumsal hedeflerinin hizmetinde mükemmelliğe ulaşmaya çabalayarak imza attığımız sözleşmenizin şartlarını yerine getirmekle alâkalı olan piyasaya dayalı çalışma ahlakına terstir.

Mises’in işaret ettiği gibi, işçi, kendisini “saçma ve gayri âdil bir sistemin müdafasız kurbanı” olarak gördüğü zaman, “huysuz bir şikâyetçi, dengesiz bir kişilik ve her türden şarlatanların ve eksantriklerin kolay avı olur” ve hatta “haşin ve asabî” hale gelir. Modern Amerika’nın bir tasviri olarak görünen bir metinde, Mises şöyle yazdı: “Emeğin can sıkıcılığının egemen olduğu bir sistem (commonwealth) kinci, kavgacı ve öfkeli gayri-memnunların toplantısıdır.”³

Çalışma Ahlakı

Çalışma etiğinin hem ekonomik hem ahlakî boyutu vardır. Ekonomik yan mülkiyet realiteleri ve sözleşme ilişkileri tarafından dikte edilir. Çalışan işin/işyerinin sahibi değildir, sermaye sahipleri ve hisse sahipleri işin/işletmenin sahibidir. İşçi, işletmenin sahipleri tarafından işletmenin iyiliği, yani kârlılığı için belirli bir fonksiyonu icra etmek üzere kiralanmıştır. İşçi böyle yapmamayı seçmekte serbesttir, fakat o zaman en azından yapmayı kabul ettiği şeyi yapmak ve sonra işletmeyi terk etmekte mükelleftir.

Bir yönüyle işveren işçiye/çalışana ekonomik iyilik yapan/fayda sağlayandır. Kapitalist, işçilere işçilerin mevcut üretiminin kârını görmeden ücret öder. O, kesin olmayan (belirsiz) bir ekonomik ortamda işçinin maaş alan kişilerin, omuzlamasının istenmediği bir riski üstlenmektedir. Üstelik, kapitalist sadece karşılayabileceği bir ücreti ödemek durumunda değildir; o, daima işçilerin rekabet içinde olduğu başka firmalar –hatta piyasada daha az risk alanlar- tarafından çekilmesini önlemeye çalışmak mecburiyetindedir.

Bir istihdam sözleşmesini kabul etmek demek bir kararlaştırılmış para karşılığında belirli bir emek miktarını sağlamayı kabul etmek demektir. Bu sözleşmeyi icra etmemek, sözleşmenin şartlarını ihlâl etmek ve kapitalistin benzersiz/ eşsiz müteşebbis rolüne saygı göstermemektir. Bu tavır, ahlakî olarak, işçiye istihdam eden kapitalistin mülkiyetini çalmakla aynı şeydir. Bu kişiye, işverenine/kendisi-

1. Ludwig von Mises, *Human Action* (Şikago, Regnery (1949) 1963), s.589.

2. *Ibid.*, s. 591.

3. *Ibid.*, s. 591.

ne fayda sağlayana cephe alma, hatta insafsız/kıyasıya bir varlık mücadelesinde daha fazla mülkiyet yağmalama hakkı veren bir sistem, mülkiyet haklarına saygı gösteren bir sistem değildir. Ahlâkî tarafta, Polonya'nın eski devlet başkanı L. Walesa'nın "Polonya'nın ruhî önderi" olarak adlandırdığı Stefan Wyszynski'nin (1901-1981) parlak ve güzel yazılarına başvurabiliriz. Papa II. John Paul'un hocası olarak, Kardinal Wyszynski, bizzat görmemesine rağmen, Polonya'daki komünist rejimin alaşağı edilmesinin ardındaki anahtar dinî ve entellektüel gücü. Kendisini "Polonya Halk Cumhuriyeti'nin en büyük düşmanı" olarak etiketleyen bir totaliter rejim tarafından üç sene hapsedilen Wyszynski, yıllarca, özgür bir toplumda ve özgür olmayan bir toplumda çalışmanın mahiyeti ve ahlâkî hakkında görüşler ortaya koydu. 1946'da işçilerin ahlâkî yükümlülükleriyle ilgili kapsayıcı bir felsefî açıklama yayınladı.⁴ Günlük hayatın ahlâkî üzerine bir deneme olarak, bu metnin gücü aşılmaz.

Kardinal'in çalışmayla ilgili görüşleri, emeği küçümseyen pagan çalışma anlayışına itiraz içinde doğdu. Paganlar (putperestler) "fizikî çalışmayı insana yakışmayan bir şey olarak mütalaa etti." der Wyszynski. "Fizikî çalışma kölelerin göreviydi. Özgür aklın ululuğuyla bağdaştırılamazdı, çünkü özgür aklı çok sınırlandırmaktaydı ve onu hem kendisine hem diğerlerine bağımlı hale getirmişti."⁵ Fakat, Hristiyanlığın doğuşu bu hatayı düzeltti, çalışmayı Tanrı'nın yaratıcı işine bir işti- rak etme seviyesini yükseltti. Hristiyan görüşü, John'un İncil'inde, "Babam çalışmayı asla bırakmadı ve ben de çalışıyor olmalıyım" diyen İsa örneğini izler.

İşle/çalışmayla ilgili Hristiyan veya Batı görüşü ruhî işle fiziksel işi birleştirmenin önemini vurgular. Erken manastır hayatında, yüce tasavvur ve zor fizikî emek elele gitti ve bireysel ruhun kutsallığının kazanılmasını tamamlayıcı olarak görüldü. Zebur'un (Davut Peygamber'in) dediği gibi, "kendi ellerinin emeğini yediğin için, takdis edilirsin ve o seninle iyi olur."

Kabiliyeti İcraata Koymak

Her insana verimliliğe müsaade eden hüneler verilmiştir ve bu hüneler Tanrı'nın ve diğer insanların hizmetinde kullanılmasına niyet edilmiştir. Bundan dolayı insanın kaderi yalnızca dua etmek veya çalışmak değildir. Çalışma bizim kutsiyet kazanmamıza yardım eder ve kutsallık verimli çalışma için gerekli iç ahenge müsaade eder. St. John'un İncil'i kurtuluşla ilgili bir pasajda her iki imajı da kullanır: "Harmanı kaldıran, mahsulü toplayan kişiye ödenen ücretler, ekiciyle orakçının birlikte haz duyduğu ebedî hayattır." Emeğe yönelik bu keşif tavrı, inancın yayılmasına paralel olarak bütün topluma yayıldı ve en sonunda hem çalışmanın yalnızca köleler için olduğu yolundaki pagan görüşün hem de köleliğin kendisinin yerini aldı.

Wyszynski'nin Hristiyan ideali ile ilgili olarak yazdığı gibi: "Çalışma insanın görevidir. Bu görev, çalışmanın insanın mükemmelliği için gerekli olması kadar

4. Stefan Cardinal Wyszynski, *All You Who Labor* (Sophia Institute Pres (1946) 1995).

5. *Ibid.*, s. 21.

insan hayatının ihtiyaçlarından doğar. Çalışma olmaksızın hayatı sürdürmek veya insanın kimliğini gerçekleştirme noktasına ulaşmak mümkün değildir. Çalışma Tanrı'nın hediyesinin, ve bizim şahsımızda, hayatın, hayatın ihtiyaçlarını münasip biçimde tatmin etmenin ve rasyonel tabiatımızı mükemmelleştirmenin aracıdır.”

Meşguliyetsiz vakit (rahat) tabiat hali değildir. Wyszynski pagan görüşe ters olarak, çöküşten (ilk günah) önce bile çalışmak gerekliydi der. Çalışma günahın bedeli olan ceza değildir; Çalışma “insanın rasyonel tabiatıyla yakından bağlantılıdır.”⁶ Oluşum hikâyesinde Tanrı'nın Adem'e dünyayı zaptetmesi ve idare etmesi yolundaki talimatı ilk günaha ve Tanrı'nın muhakemesine takaddüm etmektedir. Günahın sonucu yalnızca çalışmanın yüküdür.” Ekmeği alının teriyle yemelisin.” Bu yükü, kendimizi ve Tanrı'yla ilişkimizi geliştirme arzumuzun parçası olarak sevinçle omuzlamalıyız.

54

Wyszynski'nin farkına vardığı noktalar daha uzun bir şekilde alıntılanmayı hak etmektedir. “Bu şekilde anlaşılmalı çalışmadan en fazla istifade edecek olan çalışan insanın kendisidir. Bunun sebebi onun çalışmasının karşılığı olarak ücretlerini elde etmesi değildir, fakat, şahsıyla ayrılmaz biçimde iç içe geçmiş işinin, onun fiziki ve ruhî hünerleri kadar aklını, iradesini, hislerini ve çeşitli moral değerlerini ve karakter özelliklerini keskinleştirmesi ve geliştirmesidir. Aklımıza ve özgürlüğümüze dayanan çalışma vicdanlılığımızı, görev ve sorumluluk duygumuzu geliştirir. Ancak o zaman rasyonel bir varlığın çalışması olacaktır. Bu şekilde anlaşılmalı çalışma bize hemen her insanın şahsî çalışmasında ulaşması gereken iki hedef gösterir: Şeylerin mükemmelleştirilmesi ve çalışan insanın mükemmelleştirilmesi. Bu, sosyal-ekonomik ilerlemenin ve gerçekten dünya kültürünün başlangıç noktasıdır.”⁷

Gerçek Sosyal Çalışma

Çalışmayla birleşen birçok sosyal değer vardır. Çalışma insanlar arasında bağlar yaratır, çünkü diğer insanlarla barış içinde bir araya gelmemizi gerektirir. Hem işbirliğine dayanan davranışa ve hem de insan kardeşlerimizle rekabet etmek için gerekli daimî kişisel gelişmeye sebep olur. Ailelerin kurulmasını ve yaşamasını mümkün kılar. Kendi kendilerinin seçmediği sebeplerden dolayı çalışmaya muktedir olmayanlara karşı cömert olmamıza izin verir. Çalışma, uluslararası işbölümüne katılmamız ve bütün dünyada daha müreffeh bir sosyal düzen ortaya çıkarmak için gerekli bilgiyi elde etmemiz suretiyle üniversal iyiliğe dahi katkıda bulunur.

Şüphesiz, işçinin ve istihdam edenin birbiriyle sözleşme yapma özgürlüğüne sahip olmadığı kolektivist bir sistemde bunların hiçbiri mümkün değildir. Çalışmayı asilleştiren kurumsal düzenleme piyasaların, rekabetin, ve hepsinin üstünde, özel mülkiyetin kurumsal düzenlemesidir. Wyszynski özel mülkiyeti “iyi-düzenlenmiş bir toplumun öncü prensibi” olarak adlandırmaktadır.⁸ Özel mülkiyetin hakikî şerefi kişisel birikime imkân tanınması değildir. Daha ziyade, adil bir şekilde verilen ve alınan ücretlerle başkalarını istihdam etmeyi ve işletmelerde

6. *Ibid.*, s. 23-24.

7. *Ibid.*, s. 28.

8. *Ibid.*, s. 42.

istihdam edilmeyi mümkün kılması ve böylece ortak iynin hizmetinde refahı toplumunun gitgide daha çok üyesine yaymasıdır.

Emeğin Altı Meziyeti

Çalışmanın sosyal meziyetine ilâveten, bizi istihdam edenlere karşı moral yükümlülüklerimizi yerine getirmekle birleşen bireysel erdemler de vardır. Kaliteli çalışma onlara ihtiyaç duyar ve onları teşvik eder ve işgücünde serbest bir piyasa onları ödüllendirir. Wyszynski bu değerleri şu şekilde sıralar ve izah eder:

1. *Sabır*: Sabrın görevi aşırı ve disiplinsiz kederi ve işler istediğimiz gibi gitmediği vakit şikâyetçi olma ve sağa sola saldırma eğilimini kontrol eder. Genellikle bizim işletme açısından değerimizin bizi istihdam edenlerin değerinden daha fazla olduğuna kaniyizdir, bu yüzden, hak ettiğimizi düşündüğümüz itibarı görmediğimizde küskünlüğü ve umutsuzluğu bir tarafa bırakmak için sabra ihtiyaç vardır. Sabır göstermekte başarısız olanlar “kederliliklerinden kaynaklanan şikâyetler, rahatsızlıklar ve ağıtlarla doludur”⁹

2. *Tevekkül*: Bu, dayanma veya uzun süreli acıya/ıstıraba katlanma meziyetidir. Wyszynski, “uzak iynin takibinde kalıcı gayret ruhu” demektedir.¹⁰ Her işveren mesai saatlerinin başından sonuna “saati gözleyen”, hafta sonu ve tatiller için yaşayan, önemli bir projede işin sonuna kadar gidemeyen türden işçileri bilir. Bu işçiler acele ve kaba iş görürler, çünkü tevekküllü değildirlere, yaratıcılıklarını ve umudu kaybederler, kendilerini geliştirmezler ve en sonunda kendilerini istihdam edenlere karşı ahlâkî yükümlülüklerini ihlâl ederler.

3. *Sebat* (ısrar-azim): Bunun anlamı “Arzu edilen bir iyiye yönelik olarak rasyonel biçimde alınan kararda ihtiyatlı, daimî ve sürekli sebatır”¹¹. Hepsinin üstünde, bu, mesai arkadaşlarımızla veya işverenlerimizle aramızda nefret doğmasına sebep olabilecek hissî patlamalardan ve keskin tavır değişikliklerinden ve onlara zarar verecek şekilde tasarlanmış eylemlerden kaçınmak demektir. Meselâ, işverenine karşı bir hukuk davasının peşine düşen kimse, soğukkanlılıkla düşünse, uzun vadede, becerilerini geliştirerek, rasyonel davranarak ve yukarı tırmanmaya çalışarak daha fazla kazançlı çıkabileceğini görecektir. Sebat başkalarının bize güvenmesini sağlar.

4. *Devamlılık* (sadakât): Bu meziyet, hedeflerimizi, hâricî şartlardan doğan engeller neler olursa olsun, takip etmemize izin verir. Belki bir işçinin patronu insanlara gayri adil bir şekilde muamele eder. Belki bir kişinin terfisi veya yükselmesi haksız şekilde engellenir. Belki sebepsiz yere işten atılır. Devamlılık kişiyi bu eski belirsizlikleri geçmişe itmeye, daha geniş kişisel hedeflere yönelmeye ve onları elde etmek için ne yapmak gerekiyorsa onu yapmaya yönlendirir. Wyszynski, “devamlılıkla donanmış olarak, en nahoş sürprizleri bile soğukkanlılıkla bekleriz” demektedir.¹²

9. *Ibid.*, s. 121.

10. *Ibid.*, s. 127.

11. *Ibid.*, s. 137.

12. *Ibid.*, s. 139.

5. *Yumuşaklık*: Bu erdem düzensiz bir ortamda zihnini işe vermeyi sürdürebilmek için gereklidir. Wyszynski, “ister tabiat üstü bir eylemle, ister bilim dünyasıyla, ister sıradan bir günlük işle uğraşalım, sessizlik ve sükûnet her çeşit işte verimliliğin esas şartıdır” demektedir.¹³ Her işveren üretmekten çok konuşmaya vakit ayıran ve düşünmeden çok gürültü üreten işçileri/çalışanları bilir. Hem kendimiz hem işvereni-miz için gerçekten iyi çalışmak “lüzumsuz heyecanları süzgeçten geçirmeyi”¹⁴ ve zihni yetenekleri kontrol etmeyi gerektirir.

6. *Vicdanlılık*: Bu, işbölümünü mümkün kılan ve işyerini bir karşılıklı yardımlaşma yerine çeviren meziyettir. Her organizasyonda bazı insanların diğer bazılarında talimat alması gerektiğini anlamalarına yardımcı olur. İtaat edilmesi gereken otorite yapıları vardır. İşçiler talimatlara uymalıdır. Wyszynski işçilere bunun otorite/iktidar-temelli bir ilişki değil, işte mükelleşmeyi hedefleyen eğitimsel bir ilişki olduğunu hatırlatır. Vicdanlı olmak aynı zamanda mütevazı olmaktır ve tevazu “tartışmaları, uyumsuzluğu, kavgacılığı ve bölünmeyi”¹⁵ ortadan kaldıran bir tavrıdır.

Böyle olması, herkesin birbirinin boğazını sıkarak gözüktüğü, abartılı hak talepleri peşinde koştuğu ve birilerini haklarını ihlâl etmekle suçladığı modern işgücü ortamında ne hoş bir değişiklik olurdu.

Wyszynski, bu altı meziyet gelişirse, işgücünü izleyen bir boş vakit ve refah ortamına kavuşacağımızı, bir ömürlük mücadele ve koşuşturmadan sonra Tanrı'nın varlığının hazzına varacağımızı ve bu sayede kederimizin hazza dönüşeceğini söylemektedir.

Bu meziyetler bir zamanlar kültürümüze derin bir şekilde nüfuz etmiştiyse, şimdi çoktan beridir ortadan kalkmış görünmektedir. Bu değerleri ancak büyük-büyük babalarımızın günlüklerini veya ABD'nin New-Deal (Yeni Hamle) öncesi ilgili edebiyatını okuyunca görebilmekteyiz. Fakat, bu meziyetleri çoğu iş arkadaşımızda veya her gün haberlerde karşımıza çıkan işyeri çatışmalarında göremiyoruz. Bu meziyetler canlı, kaçınılmaz olarak çatışma getiren devlet müdahalelerinden özgür bir piyasa ekonomisi tarafından beslendi. Bu öyle bir sistemdi ki, kişisel sorumluluk gerektirirdi, meziyeti ödüllendirirdi ve başkalarından çalma kötü arzusunu budardı.

Mamafih, bu sistemin geçip gitmesi çalışmanın her alanında mevcut moral yükümlülükleri kabul etmemeye ve onlara itaat etmemeye mazeret teşkil etmez. Erdemli çalışma özgürlüğün sosyal ve kültürel temelidir ve özgürlüğümüzü tekrar kazanacak iş ahlakını yeniden talep etmeliyiz. Wyszynski'nin dediği gibi “çalışma(nın) sıkıcı bir yumruk ve büzülmüş bir kalp ile sürdürülemez”¹⁶ olması, her zaman geçerli olan bir gerçektir. Çünkü, “insanın çalışmasının sonucu sadece üretilen şeyin mükemmelleştirilmesi değil, fakat aynı zamanda çalışanın mükemmelleştirilmesi, sadece işte dış düzen değil fakat aynı zamanda insanın içindeki düzen olmalıdır”¹⁷.

Çeviren: Atilla YAYLA

* “The Moral Obligations of Workers”, *The Freeman*, Mayıs 1997, s. 270-75.

13. *Ibid.*, s. 153.

14. *Ibid.*, s. 155.

15. *Ibid.*, s. 158.

16. *Ibid.*, s. 186.

17. *Ibid.*, s. 151.