

iktisat

dergisi

AYLIK DERGİ

Haziran 1985 • Sayı: 247 • 300 TL (KDV Dahil)

3

Öz Yönetim/ Yönetime Katılma

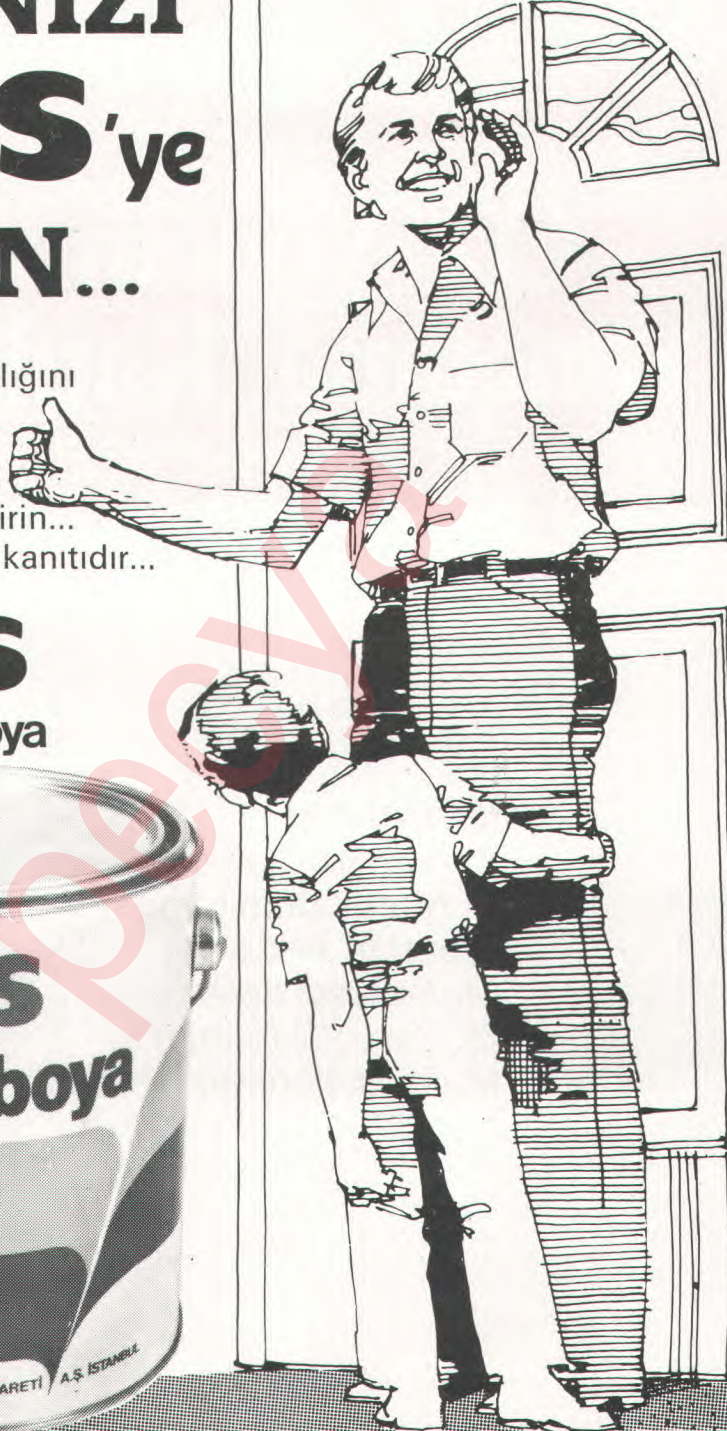
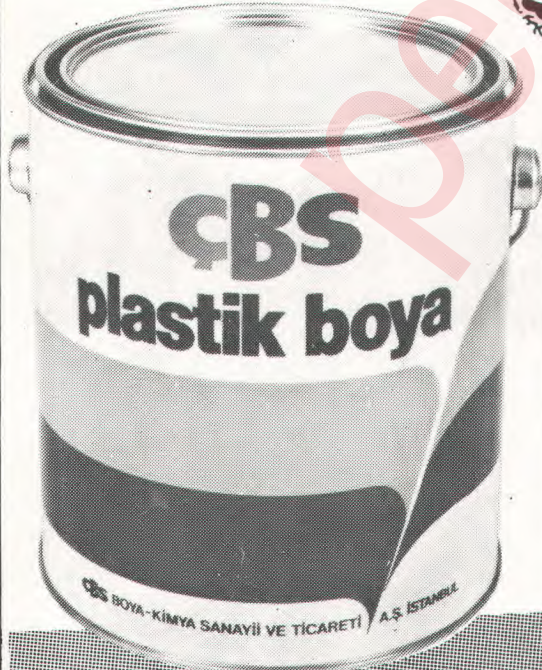
Esin Ahmet
Kenan Bulutoğlu
A. Murat Demircioğlu
Alpaslan Işıklı
Murat Özyüksel
M. Yavuz Sabuncu
Mustafa Sönmez



KAPINIZI ÇBS'ye AÇIN...

ÇBS renklerini canlılığını
yuvanıza katın...
Doğadaki canlılığı,
doğadaki renkleri,
güzelliği evinize getirin...
ÇBS doğru seçimin kanıtıdır...

ÇBS
güçlü boya





I. Ü. İktisat Fakültesi Mezunları Cemiyeti Yayın Organıdır

İÇİNDEKİLER

ÖZYÖNETİMDE STRATEJİK FİRMA KARARLARINI ETKİLEYECEK FAKTÖRLER (Esin Ahmet)	3
SENDİKACILIĞIMIZ BELİNİ DOĞRULTURKEN ÇALIŞANLARI YÖNETİME KATMAK İÇİN DE UĞRAŞ VERMELİ (Kenan Bulutoğlu)	7
ÖZYÖNETİMİN SINIRLILIKLARI (Alpaslan Işıklı)	11
SOSYALİST ÜLKELERDE İŞYERİ DÜZEYİNDE YÖNETİME KATILMA (M. Yavuz Sabuncu)	16
KAPİTALİZMDE «YÖNETİM» NE? «KATILMA» NE? (Mustafa Sönmez)	22
TOPLUSÖZLEŞME DÜZENİNDE GREV HAKKI VE ÇIKMAZLARI (A. Murat Demircioğlu)	27
LİBERAL İKTİSAT DÜŞÜNCESİNİN OSMANLI İMPARATORLUĞU'NA GİRİŞİ (Murat Özyüksel)	37
GELENEKSEL İKTİSAT CEPHESİNDE NELER OLUYOR? (V): GELECEĞİ BEKLEMEK	44
MEDENİ KANUNDAKİ DEĞİŞİKLİKLER VE DÜŞÜNDÜRDÜKLERİ (Gül Özlen)	51

Sahibi:
İ. Ü. İktisat Fakültesi Mezunları
Cemiyeti Yönetim Kurulu Başkanı
Esin Kuyulu

Sorumlu Yayın Yönetmeni :
Nall Satlıgan

Kapak ve Sayfa Düzeni:
Ömer Ülkenciler

YÖNETİM YERİ:
Cumhuriyet Cad. No: 27/6
Taksim - İstanbul
Tel.: 150 50 34 - 150 16 42

Dergideki yazılar Cemiyet'i bağlamaz;
görüşler yazarlarına aittir.

ABONE KOŞULLARI

Yıllık 3.000 TL (Öğrenci 2.000 TL)
6 Aylık 1.500 TL (Öğrenci 1.000 TL)

Yurt Dışı :

Yıllık 4.000 TL (Öğrenci 3.000 TL)
6 Aylık 2.000 TL (Öğrenci 1.500 TL)

Banka Hesap No:

AKBANK Taksim Şb. (4700)
Türkiye İş Bankası Beyoğlu Şb. (4678)

REKLAM TARİFESİ

Arka Kapak : 150.000 TL
Ön Kapak İçi : 100.000 TL
Arka Kapak İçi : 75.000 TL
İç Sayfalar : 50.000 TL

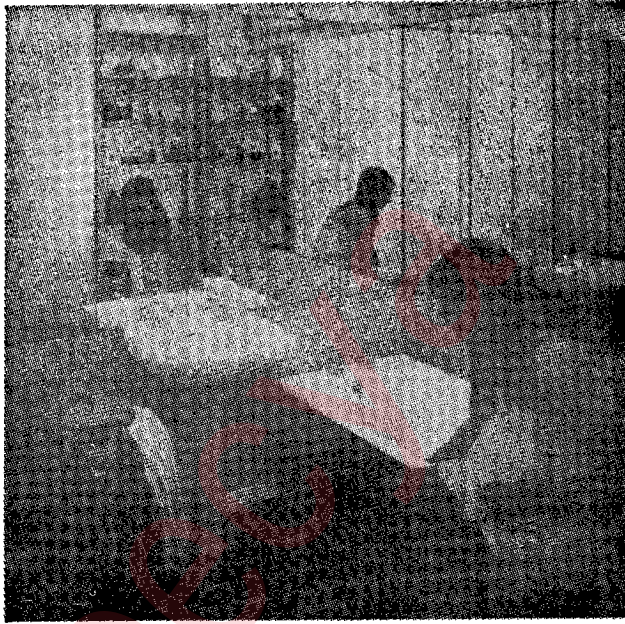
Basıldığı yer :

YENİLİK BASIMEVİ

Tel.: 143 55 72 — 145 32 48

Eksik sayılarınızı 300 TL'lik posta pulu karşılığı adresimizden sağlayabilirsiniz.

Banyonuzda bir banyo daha katın.



Flotal kristal aynayı koyun banyonuzda. Işıltılar dolsun, genişlesin duvarlar. Bir tek fayans bile oynatmadan büyüsün, derinlik kazansın banyonuz. Buhardan, sudan etkilenmeyen, yıllarca aynı nitelikte, aynı güzellikte kalan Flotal kristal ayna ile banyonuzda bir banyo daha katın.

FLOTAL®
FLOTAL
"KRİSTAL AYNA"

Cam Pazarlama A.Ş.

Büyükdere Caddesi, Beytem Han Kat 4-8
Şişli, İstanbul Tel: 146 11 30

Özyönetimde Stratejik Firma Kararlarını Etkileyecek Faktörler

Esin Ahmet

Dr. Esin Ahmet, İÜ İktisat Fakültesi öğretim
üyelerindendir.

1. Özyönetim ve Özyönetimde Firma Özellikleri

Özyönetim işletmelerdeki çalışma koşulları ile ilgili alternatif stratejilerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Özyönetimin değişik ekonomik sistemlerde farklı uygulamaları bulunmaktadır. Özyönetimi ekonomide bir geçiş ve değişim stratejisi olarak da tanımlayabiliriz.

Yapılan araştırmalar bir ekonomide özyönetime geçişle ilgili olarak uygulanabilir üç ana stratejinin bulunduğunu belirlemektedir: kamu sektöründe, özel sektörde ve öz-yönetilen bölgesel bir kooperatif veya bir grup fabrikada gerçekleştirilen özyönetim. Bu üç ayrı sektördeki geçişler «kısmi» veya «tedrici» olarak nitelendirilmektedir. Kısmi geçişte üretimle ilgili sosyal ilişkiler ekonominin belirli sektörlerinde değişmektedir. Tedrici geçişte ise, değişim süreci uzun bir süreyi kapsamaktadır (1).

Bu stratejilerden herhangi birinin uygulanması işletmenin yönetim ve denetiminin çalışanlara devri ile sermayenin mülkiyetinin hangi tarafa ait olacağı sorununu karşımıza çıkarmaktadır. Vanek'e göre çalışanların yönetimi devralması özyönetimin birinci derecede ayırıcı özelliğini oluşturmaktadır. Yine Vanek'e göre katılımcı bir sistemde bütün çalışanların «gerçek» motivasyonu gerekli bir koşulu oluşturmaktadır (2). Zira çalışanlar kendi çıkarlarını maksimumlaştırmak amacı ile çalışacaklardır. Bunlardan sonra sermayenin de toplumda devlete veya kamuya mı, yoksa özel sektöre mi ait olacağı sorusu karşımıza çıkmaktadır. Bu konuda Vanek katılımcı ekonomilerde sermayenin özel sektöre veya kamuya ait olmasının bir sorun oluşturmayacağını belirtmektedir. Her iki durumda da sermayenin sahibi çalışanlar olmayacaktır (3).

Öz-yönetilen firmalarda yönetim ve kontrol ile sermayenin mülkiyetinin kime ait ola-

çağının sistem olarak temel ayırıcı özellikler olduğunu kabul edebiliriz. Bu noktadan hareketle öz-yönetilen firmanın belirgin özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

— Yönetime bütün çalışanlar birer oy hakkına sahip olarak katılırlar. Yönetim fonksiyonu çalışanlarca seçilmiş işletme konseyi, yönetim kurulu ve yöneticiler tarafından yürütülür.

— İşletmenin geliri tüm giderler ödenikten sonra, hissedar olmadıkları halde çalışanlar arasında dağıtılır. Firma gelirinin ne oranda çalışanlara dağıtılacağı ve yedek olarak ayrılacağı veya nasıl harcanacağı çalışanlarca birlikte kararlaştırılır.

— Sermayenin sahibine kullanılan sermaye karşılığında bir kira veya faiz ödemesi yapılır. İşletme tarafından satın alınan aktifler yok edilemez veya satılamaz. Satıldığı takdirde ise, elde edilen gelirler yeni aktiflerin edinilmesinde kullanılır; tüketim amacıyla kullanılamaz. Bu aktiflerin satın alınmasını veya finansmanını sağlayan taraflar kendilerine faiz veya kira şeklinde bir karşılık ödendiği sürece bu aktiflerin yönetim, kullanım ve denetimi üzerinde söz sahibi olamazlar. Sabit aktiflerin mülkiyeti devlete, topluma veya özel sektöre de ait olabilir.

— İşletmenin piyasa ekonomisi koşulları altında çalışacağı varsayılmaktadır.

— Çalışanların işletmede çalışma ve işten ayrılma özgürlüğü bulunmaktadır. Firma dilediğini istihdam etmekte veya işe almakta özgürdür. Ancak işten atılma konusu koşullara bağlanabilir (4).

Yukarıdaki koşullar ve varsayımlar altında mal ve hizmet üretimini gerçekleştirecek olan öz-yönetilen firmada temel amaç çalışanların herbirinin gelirinin maksimumlaştırılmasıdır. Bireylerin kârlarının maksimumlaştırılması olarak adlandırabileceğimiz bu olgu tarafların kendi çıkarlarını değerlendirebilecek düzeyde bilgi, beceri ve isteğe sahip olmaları gerekliliğini de beraberinde getirir. Bu

rada, çalışanların motivasyonu konusu önem kazanmaktadır. Yine Vanek'e geri dönersek, öz-yönetilen bir firmanın ağırlıklı sosyal özellikleri dolayısıyla gerçek amacı karmaşık ve çok yönlüdür. Zira öz-yönetilen firmada çalışanların işten tatmin derecelerinin saptanmasında maddi gelirleri yanında, daha fazla boş zaman, daha rahat bir çalışma düzeni, daha iyi insan ilişkileri ve anlayışlı bir yönetim gibi sosyal koşullar da önem kazanabilir. Dolayısıyla öz-yönetilen firmada «geniş» anlamda bir motivasyon söz konusu olacak ve «gerçek» motivasyonun sağlanması da işletmenin etkinliğinin sağlanmasında gerekli bir koşul olacaktır (5).

Öz-yönetilen firmanın yöneticilerinin bu geniş anlamda motivasyonu gerçekleştirmede karşılaşacakları bir sorun ise, farklı becerilere sahip insanlar arasında gelirin eşit olarak dağıtılması olacaktır. Yönetimin farklı özelliklere sahip çalışanlar arasında gelirin eşit dağılmasını sağlaması ve bireylerin gelirini maksimumlaştırırken motivasyonu da gerçekleştirmesi beklenmektedir.

Başka bir sorun da insanların her birinin gerçekleştirdiği işin kalitesinin birbirine eşit olmamasından kaynaklanacaktır.

Her ne kadar çalışanların yönetime ve kararlara katılmalarının yapacakları işin kalitesini, etkinliğini ve süresini olumlu yönde etkileyeceği varsayılsa da yönetimin motivasyon görevi bu açıdan da gerçekleştirilmesi zor bir amaç olacaktır.

Öz-yönetilen firmada gelirin dağılımı ve her çalışana düşecek olan pay, piyasa koşulları ile çalışanların toplu kararları ve tutumlarına da bağlı olacaktır. Dolayısıyla, çalışanlarla ilgili eğitim ve yetiştirme faaliyetleri karar almada etkinliğin sağlanması açısından gereklilik kazanacaktır.

Yukarıda sıralanan özellikler ve sorunlar öz-yönetilen firmada çalışanların ekonomik ve sosyal niteliklerinin vurgulanması gerekliliğine işaret etmektedir. Bu özellikler ve sorun-

lardan hareket ederek öz-yönetilen bir firmada stratejik kararları etkileyecek olan belli-başlı faktörleri ana hatları ile sıralamaya çalışacağız.

II. Öz-yönetimde Firmada Karar Almayı Etkileyecek Faktörler

Öz-yönetilen firmanın piyasa koşulları altında faaliyetlerini yürüteceği varsayılmaktadır. Bu firma herhangi bir kapitalist firmada olduğu gibi faaliyetleri için gerekli fonları kendi gelirlerinden ayırmak veya dış kaynaklardan sağlamak zorundadır. Bu fonların hangi kaynaklardan sağlanacağı ve ne şekilde kullanılacağı işletmenin stratejistlerine bağlı olacaktır. Öz-yönetilen firmada stratejistler yöneticiler, işletme konseyi veya yönetim kurulu olacaktır. Bu karar noktaları seçimle işbaşına geldikleri için temsil ettikleri çalışan çıkarlarını onların istekleri doğrultusunda korumakla öncelikle yükümlü olacaklardır. Stratejistlerin kararlarını herhangi bir kapitalist firmada olduğu gibi kendi yetenekleri, bilgileri, deneyimleri, kişilikleri ve yaşları yönlendirecek ve belirleyecektir. Seçimle işbaşına gelmeleri nedeniyle bu stratejistlerin özellikleri itibarıyla çalışanların çoğunluğu doğrultusunda olmaları da doğaldır (6).

Diğer taraftan öz-yönetilen firma stratejistleri kapitalist bir firmada olduğu gibi işletmenin de sürekliliğini sağlamakla görevli olacaktır. Öz-yönetilen firmanın da rasyonellik ilkesine belirli sınırlar altında bağlı kalması zorunlu olacaktır. Buradaki sınırlamalar çalışanların tercihleri olacaktır. Bu tercihlerde önceliği yapılacak yatırımların değerlendirilmesinde sosyal getirinin mi, yoksa her bireyin özel getirisinin mi alacağı başka bir önemli konuyu oluşturmaktadır. Zira sosyal getiri çalışanlara doğrudan yarar sağlayacak, bütün topluma mal olacak bir getiri-

dir (7). İnsan genelde kendisinin kontrolünde olacak ve kendisine direkt katkısı olacak somut bir getiriye tercih etme eğilimindedir. Dolayısıyla, özyönetimin «geniş» ve «gerçek» motivasyon amacı sosyal sorumluluk bilinci-ne ve daha geniş bakış açısına sahip bir çalışan kitlesinin oluşması ile gerçekleştirilebilecek bir amaç olarak gözükmektedir.

Yönetimin firmanın faaliyetlerini yürütme ve yeni yatırım projeleriyle ilgili stratejik kararlarını sınırlayacak ve yönlendirebilecek diğer temel değişkenlerin en önemlilerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.

— Çalışanların işletmede çalışmayı planladıkları süre: Bu sürenin herhangi bir nedenle kısa olması kısa vadeli kişisel çıkarların tercihleri etkilemesi sonucunu yaratacaktır. Uzun bir süre aynı firmada çalışan insan uzun dönemli ve sosyal getirinin de hesaba katıldığı stratejik kararları destekleme eğiliminde olabilir (8).

— Çalışanın kendisi için hesapladığı iskonto oranı: Çalışanların çalışmaları karşılığında ve yapılacak yatırımlar karşılığında elde etmeyi bekledikleri getiri oranını temsil etmektedir.

— Firmada toplam çalışan sayısı: Bu sayı elde edilecek getirinin bölüşümünde bireylere düşecek tutarı doğrudan etkileyecektir.

— Yatırımın gerçekleşmesi anında firmada beklenen toplam çalışan sayısı.

— Yatırımdan beklenen dağıtılabilecek gelirin büyüklüğü.

— Yatırım projesinin gerçekleştirilmesi için firma içinden tahsis edilecek olan fonların toplamı: Bu fonlar çalışanlara kısa vadede dağıtılmak yerine uzun dönemde getiri sağlayacağı için tercih sıralamasını etkileyecektir.

— Yeni alınacak sabit aktifler için ayrılacak amortisman oranları: Amortismanlar firmanın bilançosunu ve dolayısıyla dağıtılabilecek gelirleri doğrudan etkileyecektir.

— Dış finansman oranı, maliyeti ve süresi.

— Toplam dağıtılabilir gelirden beklenen değişim (9).

Bu değişkenlerin hepsi sermayenin mülkiyetinin kime ait olduğuna göre de kararlara farklı bir etki yapacaktır.

Yukarıdaki değişkenler ve sermaye mülkiyetinin ait olduğu tarafın işletme dışında olması strateji kararlarını belirli doğrultularda etkileyebilecektir. Bu konudaki genel eğilimler yapılacak yatırımların dış kaynaklardan finansmanına yatkınlık; sosyal alternatif maliyeti optimumun altında olan yatırımlara ağırlık verme; fazla yatırım yapmamak ve uzun vadeli yatırımlara girmeme şeklinde özetlenebilir (10). Yönetimin bu değişkenlerin ağırlıkları ve sınırlamaları çerçevesinde farklılıklar yaratacak, sosyal getirisi yüksek yatırımlara yönelmesi sosyal sorumluluk sorunu olacaktır.

Diğer taraftan sermayenin mülkiyetinin işletme dışı taraflara ait olması özellikle **leasing** sisteminin uygulanması ile etkinlik kazanabilir. **Leasing** yoluyla sabit aktif kullanımı işletmenin kredi sistemi ile satın alabileceğinin üzerinde bir yatırımı ve üretimi gerçekleştirmesini sağlayacaktır. Aynı zamanda **leasing** sistemi daha düşük bir maliyete de sahip olacak ve yönetime daha özgür karar alma olanağını verecektir (11).

Özyönetimin çalışanların refahı için bir geçiş stratejisi olduğu varsayımından hareket edersek, uzun vadede bu stratejiyi etkileyecek kritik faktör yine çalışanların kendileri olacaktır.

KAYNAKLAR

- (1) KEITER, Gerard ve Henk THOMAS: «Transition to Workers' Self-Management in Industry As a Strategy for Change in Developing Countries», *Economic Analysis*, Volume XV, 1981, s. 555-558.

- (2) VANEK, Jaroslav: *The Participatory Economy; An Evolutionary Hypothesis and a Strategy for Development*, Cornell University Press, Ithaca, 1971, s. 15, 17.
- (3) *Ibid.*, s. 15.
- (4) *Ibid.*, s. 10-12; STEPHEN, Frank H.: «Bank Credit and Investment by the Yugoslav Firm», *Economic Analysis*, Vol. XII, 1978, 3-4, s. 223; VANEK, Jaroslav: *The General Theory of Labor - Managed Market Economies*, Cornell University Press, Ithaca, 1970, s. 314.
- (5) VANEK, *The Participatory Economy*, s. 13, 15-17.
- (6) AHMET, Esin: *İşletme Politikasına Giriş*, Güryay Matbaacılık, İstanbul, 1984, s. 19-21.
- (7) HJALTE, Krister, Karl LIDGREN ve Ingemar STAHL: *Environmental Policy and Welfare Economics*, Cambridge University Press, Cambridge, 1977, s. 13, 17.
- (8) MILANOVIC, Branko: «The Investment of Labor-Managed Firm», *Economic Analysis*, Vol. XVII, 1983, 4, s. 330; GUI, Benedetto: «Investment in a Worker Managed Firm», *Economic Analysis*, Vol. XV, 1981, 1, s. 48.
- (9) GUI, *op. cit.*, s. 48.
- (10) MILANOVIC, *op. cit.*, s. 335-336; GUI, *op. cit.*, s. 58.
- (11) GUILLERMO - ESPINOSA, Juan: «A Strategy for the Transition», *Economic Analysis*, Vol. XVII, 1983, 2, s. 112-115.

Sendikacılığımız Belini Doğrulturken Çalışanları Yönetime Katmak İçin de Uğraş Vermeli

Kenan Bulutoğlu

Eski işletmeler bakanı Dr. Kenan Bulutoğlu, İÜ İktisat Fakültesi ile Boğaziçi Üniversitesinde profesörlük yaptı. Yayınları arasında *Emniyeti Suiistimal Cürümleri* (1954) ile *Para ve İnsan* (1984) var.

1985 Türkiye'sinde işçinin yönetime katılmasını ve özyönetimi tartışmak belki kimilerine göre mevsimsiz bir uğraş. Daha sendika özgürlüğünü tam kazanamamış olan bir toplumda, bu sorunlar üzerinde kafa yormak faydasızdır, diyebilirler. Ama gerçekten de öyle mi? Bana kalırsa, çalışanların işyeri yönetimine katılması ve ondan da öte özyönetim bugün dünyanın kapitalist ve sosyalist toplumlarında ne kadar önemliyse Türkiye için de en az o kadar önemlidir.

Sendikacılığımızın Eksik Boyutu : İşyeri Çalışanlarının Sesi

Bugün dizleri üzerinde tekrar doğrulmaya çalışan Türk sendikacılığı bir yol ayrımında. Yeniden filizlenirken geçmişin kısırlıklarından sakınmalıdır. Ne var ki sendikacılarımız işçi hareketini ite kaka altmışların ve hele yetmişlerin o çıkmaz yoluna tekrar sokma çabasındalar. Bu yolun çıkmazlarını, tehlikeli dönemeçlerini toplumca yaşadık. Ama ara rejim iktidarı geçmişin olumsuz deneyiminden ders alıp işçilere yeni hak arama yolları açmayı denemedi. Eski düzeni korudu; sadece geleneksel sendikacılığa sınırlar koymakla ve bu yolun kendince 'aşırı-lar'ını saf dışı bırakmakla yetindi. Ayakta kalmalarına izin verdiği sendikalar da, kendilerine verilenle yetinirken, rakiplerinin saf dışı bırakılmasına da için için sevindiler.

Türkiye'de altmışların ve hele yetmişlerin sendikacılığı «ben hükümete yakınım, daha fazla alırım; ben kapitalizme karşıyım, söke söke koparıyorum» iddiaları içindeydi. İktidarlara yakın olmayı meslek edinmiş sendikacılık kamu işyerlerinde yuvalanmıştı; bundan aldığı güçle özel kesime yayılmaya çalışıyordu. Sermayeye karşı olan ise, sermaye yoğun özel işyerlerine yerleşmişti; aldığı yüksek ücret artışlarını daha küçük ve emek yoğun işyerlerinde de kabul ettirmeye çalışıyor, bunu ödeyemediği için kapanan işyerlerinden hiç gocunmuyordu. Her iki sendikacılık da

üye kaydetmek, yetki almak, grev uygulamak için, üye olan ve olmayan işçilere şiddet ve tehditle baskı yapmaktan çekinmiyordu. Birinin sermaye yoğun, büyük işyerlerinden kopardığı ücret artışları kârlardan çok ürün fiyatlarına yapılan zamlardan ödeniyor, diğerinin kamu işyerlerinden aldığı ücret artışları ise bütçeden ya da enflasyonla fiyat artışlarından karşılanıyordu. Böylece, ikisi de ücret zamlarını büyük ölçüde halka fatura ediyordu.

Toplusözleşmelerde ücretler daha çok yüksek ücret ödeyebilen büyük ve sermaye yoğun işletmelerin ödeme gücüne göre saptandığından küçük işyerleri zor durumda kalıyor, bazıları kapanıyor, bu yüzden de bazıları parçalanarak yeraltı kesimine (aile işletmeleri halindeki vergisiz, sendikası kesime) itiliyordu. Türkiye gibi sanayileşmenin ilk aşamalarında olan bir ülkede, işyerlerinin yasal sendikalı büyük işyerleri ile vergi, sigorta ve sendikadan kaçan yeraltı işyerlerine bölünmesi, firmaların büyümesini engellemekte, gelişmeyi yavaşlatmaktaydı (bu sakıncaları 1980'de yayınlanan **Bunalım ve Çıkış** adlı kitabımda anlatmıştım. s. 186-193).

İşyerlerinde işçilere ödenen ücretlerin geniş sektörler için saptanmasının bir başka sakıncası da, işyerlerinde verimli ve uzman işçi ile düz işçi ücreti arasındaki farkın azalmasıdır. Sendika daha çok üyelerinin oylarını düşündüğü için, zamları yaygın ve eşitlikçi yapmayı amaçlar. Öyleki zamlar düz işçilere (rekabet piyasasına kıyasla) büyük rantlar sağlarken, nitelikli uzman işçilerin işyerinden ayrılmasına sebep olacak kadar düşük kalır. Ücretlerin işçi verimliliği ile bağı kopar; toplusözleşme, uzman ve nitelikli işçilerin ücretlerinden sıradan işçilere gelir aktaran bir işlev görür.

Bu sakıncalar karşısında, sendikaların toplusözleşmelerde saptayacakları ücretler ve çalışma koşulları elden geldiğince farklı durumdaki işyerlerinin gerçeklerine uyum

sağlayacak esneklikte olmalıdır. Bunun için toplusözleşmeler, daha çok hayat pahalılığı göstergesine göre, ücretlerin gerçek satın alma gücünü yitirmemesini sağlamayı amaçlamalı, gerçek ücret artışları (enflasyonu aşan ücret artışları) ise, her işyerinde verim artışlarına, işçilerin başarılarına göre ayarlanmalıdır.

Bu amaçları gerçekleştirebilmek için toplusözleşmelerin sendikalarca görüşülüp bağ'lanan kısmı, elden geldiğince, tüm sektöre uygulanabilir bir genellikte olmalı, ayrıntılara inmemeli, sadece fiyat artışlarını karşılayacak taban ücret artışlarını saptamakla yetinmeli. Böyle yapıldığı zaman, her işyeri çerçeve-toplusözleşmeyi kendi ücretlilerine uygularken, işçilerle görüşmek, onları işyeri verim artışına ortak etmek fırsatı bulur. Böylece, ulusal sendikaların işçi haklarını savunma işlevini, her işyerinde çalışanların aralarından seçtikleri temsilciler tamamlar. Bu ikinci çalışmada «işçinin verimine göre daha fazla ücret alması», uzman işçilerin piyasa rekabetine göre düşük ücret almalarının önlenmesi amaçları gerçekleşebilir. İşte bu ikinci çerçevede, ücretlerin işyerine uyumunu sağlama, işçinin yönetime ve sorumluluğa katılmasının bir başlangıcı, bir hareket noktası olabilir.

İşçilerin bir yandan işyeri dışında sendikalara, bir yandan da işyeri içinde yönetime katılmak üzere örgütlenmeleri, geçmişte yaşadığımız, sermaye bloku ile ücretlileri temsil eden sendika blokunun çatışması ve işyerleri gerçeklerinin ve özelliklerinin arada eriyip gitmesi sakıncasını azaltır. Ayrıca, sendikalar tek tek işyerleri ile toplusözleşme pazarlıklarına girmek külfetinden de kurtarılmış olur. Genel olarak, ekonominin gidişi, ücretlilerin üretimden alacakları pay, fiyat artışlarını karşılayacak ücret düzeyi ve çalışma saatleri gibi politika konuları üzerinde durulur; işveren ile çalışan kişilerin temsilcileri arasındaki işyeri sözleşmeleri ise bu çerçeve

anlaşmasını işyerine uygular.

KİT'lerde Yönetime Katılma ve İş Bankası Modeli

Geçen yıl Başbakan Turgut Özal'ın KİT'lerin işçilere devredileceğinden bahsetmesi kamu kesiminde işçinin yönetimi deneyimine geçileceği zannını uyandırdı. Sanırım Turgut Özal'ın niyeti özelleştirmek istediği KİT'lere alıcı bulamayacağından korktuğu için ücretlerinden kesinti yapıp bu hisseleri zorla işçilere devretmek niyetinden öteye gitmiyordu. İşçiler, tıpkı halka 1960'ta verilen tasarruf bonolarında olduğu gibi, bunları yok pahasına elden çıkaracak, sonunda KİT'ler özel kesimde güçlü ellere geçecektir. Bunun benim sorumluluk aldığım hükümette tasarladığım işçinin yönetime katılması modeli ile uzak yakın bir benzerliği yoktur. KİT'lerde işçilerin işyerlerinde yönetime katılması kararnameşi imzaya açılmış, fakat bir bakanın imzalamaması yüzünden yürürlüğe konamamıştı. Bunun ayrıntıları **Bunalım ve Çıkış'ta**, Fasil 4'de anlatılıyor.

KİT'ler için düşündüğüm, fakat imzaya açmadığım bir tasarı da İş Bankası formülü idi. Her KİT içinde işçiler için bir emeklilik kıdem tazminatı sandığı kurulmalı, bunlar işçi ücretlerinden yapılacak kesintilerle beslenmeli, bu birikimler ile o işyerinin hisse senetleri satın alınmalı. Böylece, işçiler çalıştıkları yerin üçte birden fazla payına sahip oldukları zaman, artık işyerinin başarısında kendi çıkarları olduğunu bilirler ve daha çok çalışmaya, savurganlığı önlemeye, verimi artırmaya özendirilmiş olurlar. İlk İş Bankası'nın gerçekleştirdiği bu özyönetim modeli, bugün Türk Ticaret Bankasında da yürürlüktedir. Bu model sandık ödemeleri ile işçilerin çalışmalarının ödüllendirilmesi arasında daha da sıkı bir bağ kurulurak geliştirilebilir.

Öz-Yönetilen İşletmelerde Profesyonel Yöneticiler

Geçenlerde yönetici arkadaşlarımla katıldığı bir sohbet toplantısında özel kesim patronlarının hâlâ profesyonel yöneticiyi içlerine sindiremedikleri, asıl yönetici olarak kendilerini gördükleri, profesyonelleri daha çok vitrin düzenlemek ve resmi mercilerle olan ilişkilerde öne sürmek için tuttukları dile getirildi. Orada bir anımı anlattım ve işçilerin yönettikleri fabrikalarda profesyonel yöneticilere daha fazla değer verildiğini belirttim.

1978'de bir toplantıya katılmak üzere Malta'ya gitmiştim. Malta yüz yıldan fazla zaman İngiliz İmparatorluğunun Akdeniz'deki üssü olmuş bir adaydı. İşçilerin büyük kısmı İngiliz savaş gemilerine hizmet işlerinde çalışıyordu. Derken sosyalist Don Mintoff iktidara geldi ve tarafsızlık politikası gereği İngilizlerin adadan hemen ayrılmasını istedi. Savaş gemileri ayrılınca, devlet elindeki tersaneler boş kalmış ve hazineye yük olmuştu. Sosyalist hükümet ise çare olarak bu tersanelerde işçi yönetimini başlatmıştı. Ziyaret programı yapıldığında bunların yöneticilerini görmek istediğimi söyledim; tersaneye bir ziyaret düzenlendi.

İşyerinde bizi yönetim kurulu başkanı olan işçi temsilcisi ile tersanelerin genel müdürü karşıladılar. İşçi temsilcisi, unvanı daha yüksek olduğu halde, pek lafa karışmıyor, tersane düzenini hep genel müdür açıklıyordu; hem de tam yetkiyle konuşarak. Genel müdüre işçilerin kendisine çeşitli isteklerle yönetim etkinliğini azaltıcı baskılar yapıp yapmadıklarını, ücretleri ölçüsüzce artırmaya kalkışıp kalkışmadıklarını sordum. Genel Müdür işçilerin kesinlikle bundan sakındıklarını, yönetim disiplinine çok saygılı olduklarını belirtti.

Ertesi gün Don Mintoff beni kırdaki evine, protokol dışı bir öğle yemeğine çağırdı. Şort-

la karşıladı beni ve ailesi ile sofraya oturduk; servisi kendisi yaptı. Bir ara tersaneyi ziyaret ettiğimi, işçilerin yönetimine rağmen, tersanenin disiplinli, genel müdürün etkin olduğunu gördüğümü söyledim. Bunu nasıl başardınız? diye sordum.

Don Mintoff: «Kolay olmadı» dedi. «Tersaneyi millileştirdikten sonra, işçilerin ücretlerindeki artışlar ve siparişlerin azalması yüzünden tersane zarar ediyordu. Tersane devletin küçük bütçesi üzerinde büyük yük olmuştu. Kalktım, bir gün tersaneye gittim, işçileri topladım, bir vinçin üzerine çıkarak bundan böyle tersaneyi sizler yöneteceksiniz, dedim. Kâr da sizin, zarar da! O günden sonra ücretlere zam talepleri kesildi, fazla işçi çalıştırmaları önlendi. Tersane hizmetleri öylesine ucuz ve etkin yapılmaya başlandı ki, bakıma giren gemilerin sayısı hızla arttı. Sonunda kâra geçtiler».

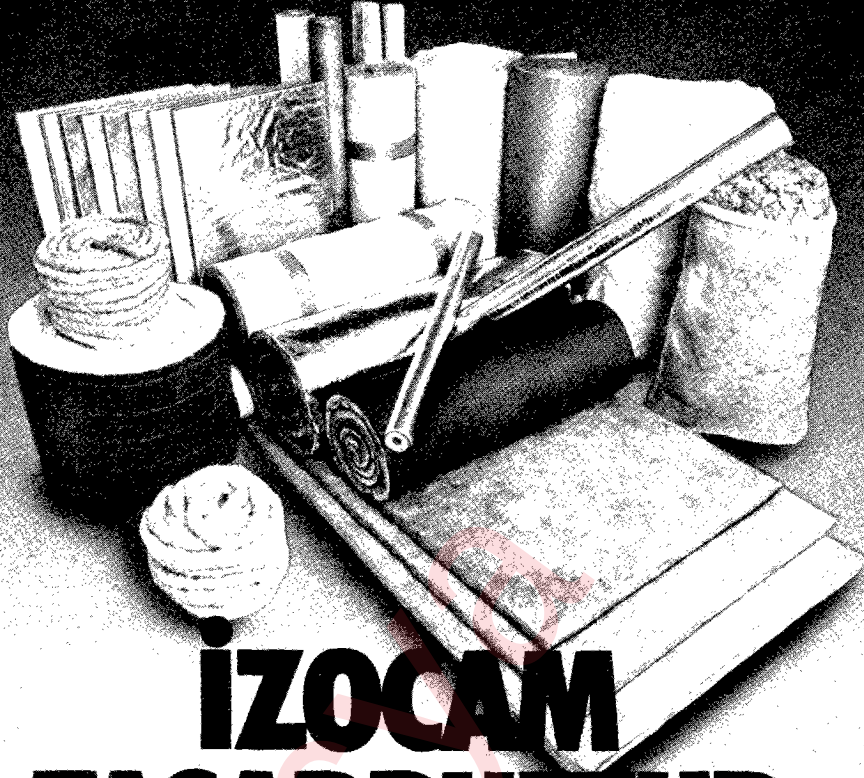
Yugoslavya'da katıldığım özyönetim toplantılarında da işçilerin en iyi yöneticileri getirip çalıştırmakta birbirleri ile yarıştıklarını birçok konuşmacı dile getirmişti. Bu söylediklerim özyönetimin her derde deva ilaç olduğu anlamına gelmiyor elbet. Ancak, özyönetimde işçiler, eve götürecekleri ücretin, her şeyden önce kendi başarılarına bağlı olduğu kafalarına dank ettiği için, hem daha çok çalışıyorlar, hem de birbirlerinin kaytarıcılığını önüyorlar. En etkin yöneticileri arayıp iyi ücretlerle fabrikalarına kazandırmaya çalışıyorlar; yöneticinin kurduğu düzene saygılı oluyorlar. İşveren olarak emekçiler, profesyonel yöneticileri işbaşına getirmede, sermayedar patronlardan daha istekli oluyorlar. Kapitalist düzenin iktisat kuramında yüz yıl önce ayrılmış olmasına rağmen, sermayedarlık ve yöneticilik işlevleri en ileri kapitalist toplumlarda bile hâlâ iç içe sürüyor.

Bugün kapitalist düzende sermaye (ve onun sahibi patron) işçiyi kir alıyor ve işe koyuyor. Ne ki çalışanların sermayeyi kir alayıp (işyerini) yönetmesi olayı da gittikçe daha sık yaşanıyor ve dahası başarılı oluyor. Üs-

telik en elverişsiz koşullarda Çünkü işçilerin işyerini kiralamaları daha çok işyerinin iflasından sonra, yani kapanmasından sonra gerçekleşiyor. İşlerini yitirmek istemeyen işçiler fabrikayı iflas masasından kir alayıp ücretlerinden fedakârlık pahasına işletiyorlar ve de yaşıyorlar. Amerika'da son durgunluk döneminde işçi yönetimine giren işyerleri sayısı hızla arttı. Türkiye'de de İstanbul'da bir sargı bezi fabrikasında işçiler fabrikayı iflas masasından alıp işlettiler.

Sosyalist düzende işyerlerinin bürokratik merkezi yönetim yerine işçilerce yönetilmesi modeli yaygınlaşıyor. Yugoslavya'dan sonra şimdi Macaristan işyerlerine daha fazla özerklik tanıyarak, piyasaya ağırlık vererek bu yönde bir politikayı başarı ile uyguluyor. Eğer çığıından çıkmamış olsaydı, Polonya'da Dayanışma hareketinin varacağı yönetim modeli de Yugoslav deneyimine benzeyecekti.

İşçinin yönetime katılması, çalışma ile onun ödülü arasındaki ilişkiyi güçlendirme yöntemlerinden biridir. Bireyci toplumlarda herkes ektiğini biçer. Ama sanayi toplumlarında, işyerlerinde çok sayıda çalışan vardır ve üretimin getirdiği geliri bu kişiler paylaşır. Paylaşım kuralları kişilerin üretime katkılarında uzaklaştığı ölçüde, haksızlık artar ve işe ilgi azalır, kaytarıcılık yaygınlaşır, etkinlik düşer. Kapitalizmde işçinin üretiminden sermayeye aşırı bir pay koparılması ya da ücretlerin başarı ile pek ilgisi olmayan, herkese eşit artışlar getiren, işyerinde çalışmayan bürokrat sendikacıların bağladığı toplu sözleşmelerle belirlenmesi, işçinin üretime katkısının çok azını evine götürmesine, sonunda işine yabancılaşmasına sebep olur. Bürokratik merkezîyetçi kolektivismde de işçilerin ödüllendirilmesi katkılarında büyük ölçüde sapabilir; işçiler işlerine kapitalizmde olduğu kadar, hatta belki daha fazla yabancılaşabilir. İşçinin işyeri yönetiminde söz sahibi olması konusu, çağımızın en büyük demokrasi hareketidir. İşletmecilik ilkelerine aykırı olmadığı gibi, ondan güç alan bir harekettir.



İZOCAM TASARRUFTUR...

Yakıt pahalı, enerji değerli.
Yakıt ve enerji israfı mutlaka önlenmeli.
İzocam çatı, duvar ve borularda, soba ve
radyatör arkalarında en etkili yalıtımı
sağlar, ısı kaybını önler. Paranızı cebinizde,
dövizi yurttta tutar.

**İZOCAM enerjide tasarruf, yakıtta tasarruf
parada tasarruftur.**

Isı yalıtımında İzocam kullanın, büyük
tasarruf sağlayın. Kendiniz için, ülkemiz için...

İZOCAM
"ısıda tasarruf"



ÜLKER

her çeşidinde,
ayrı bir lezzet sunar.

Özyönetimin Sınırlılıkları

Alpaslan Işıklı

Dr. Işıklı, AÜ SBF'de profesörlük yaptı; *Sendikacılık ve Siyaset*'in (3. B., 1979) yazarı, *Bir Başka İktisat*'ın (1983) derleyicisidir.

Yugoslav rejim aleyhtarlarından Milovan Djilas, özyönetimin isim babasının kendisi olduğunu yazar. Her ne ise, özyönetimin, deyim olarak ilk defa 1950 sonrasında Yugoslavya' da başlatılmış, geniş kapsamlı bir uygulamayı veya sistemi tanımlamak üzere ortaya atıldığına kuşku yoktur.

Bununla birlikte, özyönetimin, daha sonraki dönemlerde başka bazı ülkelerde gerçekleştirilmiş bulunan değişik bazı uygulamaları ve değişik siyasal hareketlerin eylem programlarında yer alan belli bazı unsurları ifade etmek üzere kullanıldığı da görülmektedir. Örneğin, Libya'da, Cezayir'de... girişilmiş olan bazı deneylerin, özyönetim olarak isimlendirildikleri bilinmektedir. Fransa'da özyönetimi kavram ve deyim olarak ilkönce benimsemiş olan kuruluş, sosyalist eğilimli sendika konfederasyonu CFDT'dir. Bu gelişme, özyönetimle ilintili bazı sloganların yoğun bir biçimde ortaya atıldığı, 1968 olaylarından iki yıl sonra gerçekleşmiştir. Bu gelişmeye koşut olarak, önce PSU (Birleşik Sosyalist Parti) ve daha sonra 1972'de Fransız Sosyalist Partisi, özyönetimi programına almıştır.

Ayrıca, bazı önemli siyasal partiler —özyönetimi deyim olarak benimsememiş olsalar bile— belli anlamda özyönetimin temel unsurlarını içeren değişik bazı kavramlara, son yıllarda, programlarında belirgin bir ağırlık tanımaktadırlar. Avrupa komünizmine dahil partilerde bu durum, «demokratik merkezîyetçilik» veya «sosyalist demokrasi» gibi kavramlar çerçevesinde gözlemlenmektedir. Öte yandan, İngiliz İşçi Partisi ile TUC'nin ortak olarak hazırlayıp benimsedikleri, alternatif ekonomik politikalarının ana hatlarını içeren programda, «endüstriyel demokrasi» adı altında önemle vurgulanan kavramın, özyönetimle belli bazı yönlerden özdeşlikler taşıdığı söylenebilir. (1)

Özyönetim adı altındaki bazı girişimlerin ve uygulamaların —dar bir kapsam içinde de

olsa— Amerika'da varlık kazandığının bilinmesi, bu kavramın ne kadar değişik anlamlarda ve çerçevelerde algılanarak kullanılabildiğini göstermek bakımından önem taşımaktadır. (2)

ÖZYÖNETİM VE SOSYALİZM

Özyönetimin, Yugoslavya ile sınırlı kalmayıp, Libya'dan Amerika'ya kadar çok değişik koşullardaki ülkelerde gündeme gelmiş olması, zorunlu olarak sosyalizmle bağlantılı veya sosyalizmin özel bir türü olarak değerlendirilmesini olanaksızlaştırmaktadır.

Ancak, Yugoslav özyönetiminin resmi kuramcılarının, kendi özyönetimlerini, sosyalizmin (belli koşullarda ve belli aşamada gerçekleşen veya gerçekleşmesi gereken) özel evrelerinden biri olarak değerlendirdikleri de bir gerçektir. Gerçekte, başka bazı doktrinlerin temsilcileri gibi, Yugoslav özyönetimcilerinin de kendi deneylerinin prototipi olarak gördükleri Paris Komünü, özyönetimle sosyalizmin bütünleşmesinin somut bir örneği olarak tarih sahnesindeki yerini almış bulunmaktadır.

Özyönetimin, aynı zamanda sosyalizm veya sosyalizm çerçevesinde bir uygulama sayılabilmesi için, başka bazı koşulların sağlanmış olması gerekir. Bu koşullar, öncelikle, toplumda egemen olan mülkiyet biçimiyle ve siyasal iktidarın yapısıyla ilgili türdendir. Örneğin, Amerika'da birkaç üretim biriminde girilmiş olan özyönetim denemeleri, topluma egemen olan mülkiyet ve iktidar yapısında değişme sorununu gündeme getirebilecek kapsam ve nitelikte değildir.

Buna karşılık, Yugoslav deneyi ile amaçlanan, bireysel mülkiyetin ve şiddetle karşı çıktıkları «devlet mülkiyeti»nin yerine, «toplumsal mülkiyet»in egemen kılınmasıdır. Ne var ki bu amaca ne ölçüde ulaşılabilmiş olduğu, tartışmalı bir sorundur; ve bu konu öz-

yönetimin sınırlılıklarının önemli bir yönünü oluşturmaktadır.

Tartışmalı olan diğer bir konu ise özyönetimsel örgütlenme üzerinde temellenen siyasal iktidarın demokratikliği sorunudur.

ÖZYÖNETİM VE DEMOKRASİ

Ekonomik gücün belli ellerde toplanmasından doğan sonuçların demokrasinin işleyişini çarpıtıcı ve gerçekliğine gölge düşürücü etkileri bilinen bir sorundur. Bu nedenle, çalışanların ve geniş anlamda üreticilerin, üretim üzerinde ve ürettikleri mal ve hizmetlerin kullanımı üzerinde söz ve karar sahibi olmaları, yalnızca sosyal adaleti sağlamanın değil, fakat aynı zamanda demokrasinin gerçeklik ve bütünlük kazanmasını sağlamanın kaçınılmaz gereği olarak da anlam ve önem taşımaktadır. Bir bakıma refah devletiyle, sosyal devletle ve genel olarak gelir ve servet dağılımını düzenlemeye yönelik önlemlerle sağlanmak istenen önemli hedeflerden birinin de bu olduğu söylenebilir.

Özyönetim, çalışanları, üretimin düzenlenmesi ve bölüşüm gibi süreçler boyunca, doğrudan ve başlıca karar sahibi konumuna getirme, dolayısıyla demokrasiye gerçeklik kazandırma açısından önemli bir adım olarak savunulmaktadır.

Bu noktada, özyönetimi, belli bir demokratikleşme anlamına geldiği için sosyalizmden uzaklaşma olarak gören bakış açısı üzerinde durmak gerekebilir. Gerçekte, gerek sosyalizmin ilk kuramcılarının özellikle Paris Komünü üzerine söylediklerinden, gerekse günümüzde sosyalizmi herhangi bir resmi merkezin onayını kazanma veya belli tarihsel koşulların vücut verdiği deneyleri taklit etme kaygısından uzak bir biçimde anlama ve uygulama çabalarından çıkan sonuç, demokrasiyi sosyalizmin karşıtı olarak değil, ayrılmaz parçası olarak görmeyi zorunlu kılmaktadır.

Bir başka deyişle, sosyalizm, demokratikleştikçe sosyalizm olabilir; demokrasiden uzaklaştıkça değil.

Dolayısıyla, özyönetim uygulamalarının sosyalizmden uzaklaşma anlamına geldiği yolundaki görüşler, olsa olsa, bu uygulamaların —iddia edilen aksine— demokrasiye yeterince gerçeklik kazandıramadıkları yolundaki gözlemlere dayandırılabilirler ölçüde haklılık kazanabilirler.

Yugoslav özyönetimi, önemli bir yönüyle, parti bürokrasisinin mutlak egemenliğine karşı bir tepki niteliğiyle ortaya çıkmıştır. Bu yönde etkin bazı adımların atıldığı da söylenebilir. Ancak, bu noktada önemli olan sorun, sarsılan bir egemenliğin yerinin ne tür güçler tarafından doldurulduğudur. Öyle anlaşıyor ki Yugoslavya'da özellikle 1964'ten itibaren, giderek uluslararası sermaye ile bütünleşen bir pazar ekonomisine geçilmesiyle oluşan yeni koşullar yeni bir «yeni sınıf»ın (3) doğuşuna ortam hazırlamıştır. Bu yeni «yeni sınıf», bir yandan dengesiz gelir dağılımı içinde ayrıcalık kazanan bölgelerden kaynaklanan, öte yandan, pazar ekonomisi içindeki konumları dolayısıyla avantajlı ve dış ticaret yoluyla uluslararası sermaye ile bağlantılı işletmelerin desteğinden yararlanan teknokrat-yönetici kesimlerden oluşmaktadır.

Giderek parti içinde de egemen olan bu güçler, siyasal yapı ve işleyişin başlıca belirleyicisi olarak işlev görmektedirler. Pazar ekonomisinin değer yargılarıyla bilinçleri biçimlenmiş olan bu yeni «yeni sınıf», çoğu partizan geleneği içinde yetişmiş bulunan ve aynı zamanda Stalinist dönemin izlerini taşımakta olan eski «yeni sınıf»ın yerini almaktadır.

Ayrıca, belirtmek gerekir ki Yugoslavya'daki özyönetimsel demokrasi, parlamenter demokrasiden farklı bir temsil esasına dayanmakta; bölge ve işletme esasına dayalı bir tür doğrudan demokrasi benimsenmiş bu-

lunmaktadır. Bu tür bir yapılanmanın, bölgeci eğilimlerin ve korporatizmin demokrasiyi çarpıtıcı etkilerine açık olduğu bilinmektedir. Öte yandan, Yugoslav toplumunun bu yapılanma içinde çoğulculuğa yer tanınamaması ve partinin, faaliyetine müsaade edilen tek ve rakipsiz siyasal güç olarak —çeşitli kademelerdeki özyönetim organlarında yapılan seçimlerde ve siyasal hayatın diğer bütün alanlarında— geniş etkileri olan bir konumda bulunması, özellikle Avrupa komünizmi taraftarlarının gözüne, bu sistemin başlıca zaafını oluşturmaktadır.

ÖZYÖNETİMİ SINIRLAYAN UNSURLAR

Görüldüğü üzere, özyönetimi, sosyalizm ve demokrasi kavramlarıyla birlikte düşünmek için pek çok neden bulunmaktadır. Dolayısıyla, özyönetimin gerçekleşme düzeyini belirleyen unsurlar, aynı zamanda, sosyalizm ve demokrasi açısından da üzerinde durulması gereken unsurları oluşturmaktadır.

Daha önce ortaya konulmuş bulunan oldukça geniş kapsamlı bir çalışmada, bu unsurlar «sosyalist özyönetimin gerçekleşme düzeyini belirleyen temel değişkenler» başlığı altında şu üç grupta ele alınmış bulunmaktadır:

- 1 — Üretici güçlerin gelişim düzeyi;
- 2 — ideolojik gelişim düzeyi;
- 3 — tek ülkede sosyalizmin sorunları. (4)

Bu unsurlar, her ne kadar üç ayrı grupta ele alınmışsa da aralarında yakın ilişki ve etkileşim bulunduğu kuşku yoktur. Bununla birlikte, gerek Yugoslavya'nın büyük bir ülke olmamaktan doğan özellikleri, gerekse günümüz dünyasında egemen olan koşullar, «tek ülkede sosyalizmin sorunları» çerçevesinde ele alınabilecek unsurların önemini ön plana çıkarmış görünmektedir.

Yugoslavya, 2. Dünya Savaşı sonrası dönemde, sistemli bir biçimde önce yalnız-

liğa ve ardından uluslararası sermayenin etkilerine açık bir konuma zorlanmıştır. Öte yandan, dünya giderek küçülürken, genelde hiçbir ülkenin sorunlarının tek başına ele alınması olanağı kalmamış; ekonomik, siyasal, askeri... açılardan dünyaya egemen olan belli güç merkezlerinin, tek tek ülkelerin kaderlerinin belirlenmesindeki etkileri önem kazanmıştır.

Bu yüzden özyönetimin önünde duran engeller, öncelikle ve kaçınılmaz olarak sosyalizm ve dolayısıyla demokrasi açısından da söz konusudur. Bu nedenledir ki Yugoslavya özyönetime geçtikten birkaç yıl sonra, Sweezy tarafından ortaya konulmuş bulunan şu gözlemlerin, belli bir gerçeği yansıttığını kabul etmek kaçınılmaz görünmektedir:

«Tek ülkede sosyalizm, Sovyetler Birliği'nde güçlüklerle mümkündür; Yugoslavya gibi bir ülkede ütöpik bir rüyadan daha fazla bir şey gibi görünmemektedir.» (5)

ÖZYÖNETİM VE ULUSLARARASI SERMAYE

Yugoslavya'nın son otuz kırk yıl boyunca geçirdiği evrim, günümüz dünyasının koşulları içinde, tek başına ortaya konulan cesur bir atılımın, özyönetim —veya daha geniş bir bakışla demokrasi— düşü ile uluslararası sermaye gerçeği arasındaki serüvenin canlı bir örneğini teşkil eder.

Yugoslavya'da sosyalizmin kuruluşundan sonra, uluslararası sermaye ile temas doğrultusunda beliren ilk gelişme, 1947'de Marshall planı çerçevesinde ilk Amerikan yardımı önerisinin ortaya atılmasıyla gerçekleşmiştir. Tito yönetimi bu yardım önerisini reddetmiştir. Ancak, ertesi yıl, 28 Haziran 1948'de Yugoslavya'nın Kominform'dan atılmasından sonra, durum hızla değişmiştir. Yıllar sonra Hruşçev tarafından yalanlanan bir takım itham ve iddialara dayandırılan bu atıl-

ma kararını, Yugoslav yönetimini çetin güçlükler ve yalnızlık içine sokan başka bir dizi gelişme izlemiştir. Yugoslav yönetimi Amerikan yardım önerisi karşısında ancak 1949'a kadar direnebilmiş; böylece, Yugoslavya'daki uygulamaları derinden etkileyen yeni bir ilişkiler ağı kurulmaya başlamıştır.

1964'ten itibaren, pazar sosyalizmine geçiş adı altında, piyasa kurallarına işlerlik kazandırmaya yönelik bir dizi «reform» uygulamaya konulmuştur. 1967'de alınan bir kararla, yabancı firmaların özyönetim çerçevesindeki işletmelere % 49,99 oranında ortak olmalarına olanak tanınmıştır. 1969'da kabul edilen bir Anayasa değişikliğinin sonucunda ise, çeşitli düzeylerdeki işletmelerin özyönetimsel karar organları, yönetim yetkisini, anlaşma yoluyla, bir başkasına, bu arada, yabancı sermayeye devredebilmektedir.

Tito'nun öldüğü 1980'e ön gelen yıllarda, «bırakınız yapsınlarca sosyalizm» olarak nitelendirilen uygulamalara ve «pazarın ortaya çıkardığı kör güçlerin olumsuzlukları»na karşı parti içinde bazı eleştiriler dile getirilmeye başlanmış bulunuyordu. Özellikle, 1974'te toplanan 10. kongre ve 1978'de toplanan 11. kongre Tito'nun da katıldığı ve bir bakıma öncülük ettiği bu tür eleştirilerin ileri sürüldüğü ve karar metinlerinde yansıdığı bir platform olarak işlev görmüştür. Ancak, artık dönüşü olmayan bir yola girildiği giderek daha iyi anlaşılmıştır.

Bu gelişmeler, dünya ekonomik bunalımının yansımalarının etkisiyle daha da hızlanarak, 1980'de IMF patentli ekonomik önlemler paketinin Yugoslavya'ya sokulması sonucunu getirmiştir. Bu önlemlerin dozu, 1981'de daha da ağırlaştırılmıştır.

Sonuç, IMF kıskacındaki herhangi bir Üçüncü Dünya ülkesinde görülenden farksızdır:

Yugoslavya, halen, dış borç yükü en yüksek olan ülkeler arasındadır. Ücretlerde ve genel olarak gelirlerde belirgin bir kısıtlama-

ya gidilmiştir. Reel sosyal hâsıla artışı düşmektedir. Sınai hâsıla, 30 yıldan beri ilk defa 1982'de düşmüştür. Beklenen ihracat artışı olmamış, ithalatla daralma yoluna gidilmiştir. Faiz haddi, % 64'e kadar yükseltilmiştir. Enflasyon hızı giderek artarak % 63'e ulaşmıştır. Yurt dışına gönderilen 1 milyon civarında işçiye rağmen, işsizlik % 13'ün üstündedir. (6)

Bu gelişmelerin doğal sonucu olan sosyal çalkantılar, öyle görünüyor ki daha çok etnik sorunlar görünümünde kendisini ortaya koymaktadır. Başbakan Bayan Planinc ise Thatcher'a benzer bir üslupla «istikrar politikasının başka bir alternatifi yoktur» biçiminde açıklamalar yapmaktadır.

Geçen yılın ortalarında, uluslararası sermayenin ülke içindeki etkinliğini daha da artıracak bazı adımlar atılmış bulunuyor. Kabul edilen bu yeni düzenlemelere göre, yabancı sermaye tüm alanlarda yatırım yapabilmekte ve işletmelerin hisselerinin yarısından fazlasına ortak olabilmektedir. Ayrıca, yabancı yatırımcı, dilerse, ülke içinde elde ettiği kârın tamamını konvertibl döviz olarak ülke dışına çıkarabilecektir. Yabancı sermayedar, ortak olduğu veya çoğunluğuna sahip olduğu bir işletmenin özyönetim organlarına (işçi konseylerine) doğrudan muhatap olmak veya bu organlarda temsil edilmek durumunda değildir. İlişkilerini bu organların temsilcileriyle yürütebilmektedir. Böyle bir ilişkinin herhangi bir kapitalist işletmedeki klasik işçi-işveren ilişkisinden farkını anlamak zordur.

Bu durumda, özyönetim —yalnızca kâğıt üzerinde kalmasa bile— uluslararası sermaye tarafından ve onun çıkarlarının önde gelen gözeticisi IMF tarafından kuralları belirlenen bir sahnede oynanan bir oyun olarak kalmaya mahkûm edilmiş gibi görünmektedir.

SON BİRKAÇ SÖZ

Gerçekten, günümüz dünyasında, belli

anlamda özyönetim açısından belirleyici etkileri görülen bu koşulların, genel olarak demokrasilerin kaderini derinden etkileyen birer unsur oluşturdıklarında kuşku yoktur. Bununla birlikte, tek tek ülkeler çerçevesinde ortaya konulmuş ve konulan bazı demokratikleşme çabalarının tümüyle boşuna oldukları sonucuna varmak, elbette ki yanlış olur. Herhalde bu çabalar da olmasaydı, çok daha umutsuz bir tablo ile karşılaşmamız kaçınılmaz olabilirdi.

Daha demokratik, daha adil ve dolayısıyla daha insancıl bir geleceği ummak için pek çok haklı neden vardır. Ancak, öyle görünüyor ki atılacak adımların ve tutulacak yolların başarıya ulaşabilmesi için, daima daha yaratıcı bir çabaya dayandırılmış olmaları kaçınılmazdır.

NOTLAR

- (1) TUC ve İşçi Partisi Ortak Komitesi, «Ekonomik Planlama ve Endüstriyel Demokrasi,» **Bir Başka İktisat**, der. A. Işıklı, Alan Yay., İstanbul, 1983, s. 135-146.
- (2) «Towards a fully self-managed industrial sector in the United States», **Administration and Society**, No. 1, Mayıs 1975.
- (3) Milovan Djilas'ın parti bürokrasisinin egemenliğini eleştiren ve dilimize de çevirilmiş bulunan ünlü kitabı, bu adı taşımaktadır.
- (4) A. Işıklı, **Kuramlar Boyunca Özyönetim ve Yugoslavya Deneyi**, Alan Yay., İstanbul, 1983, s. 78-86.
- (5) Bkz. «Review of the Month...», **Monthly Review**, c. VII, No. 4, Ağustos 1955, s. 113-122.
- (6) OECD verilerine bkz.

Sosyalist Ülkelerde İşyeri Düzeyinde Yönetime Katılma

M. Yavuz Sabuncu

Dr. Yavuz Sabuncu, AÜ SBF'de öğretim üyesi ve
Sosyalist Ülkelerde Yönetime Katılma (1985) adlı
kitabın yazarıdır.

Bu yazıda yapmak istediğimiz şey, sosyalist ülkelerde işyeri düzeyinde katılma uygulamalarının tek tek dökümünü yapmaktan çok, bu ülkelerde işyeri düzeyinde katılmanın niteliği ve kapsamını belirleyen bazı yapısal-ideolojik nedenleri sergilemektir. Bu sergilemenin tüm sosyalist ülkelerdeki katılma kurumlarını açıklamak gibi bir iddiası elbette yoktur. Farklı bir model oluşturma savında ki Yugoslavya ile henüz belli bir olgunluğa erişmemiş sosyalist ülkeler açısından bu çok açıktır. Ancak elimizdeki ipuçları ve yapacağımız açıklamalar Doğu Avrupa'daki sosyalist ülkeler ve SSCB açısından önemli ölçüde genelleme niteliği taşıyabilecektir.

Şunu da belirtelim ki, tüm değerlendirmelerimizde hareket noktamız bir diğer «model»i kendi kavramsal çerçevesi içinde ele almaktır. Bu durumda yapılması gereken şey bu «model»i her türlü «ideolojik» değerlendirmelerin dışında ele almak ve bunu yaparken bu alandaki savları propagandaya yönelik unsurlar olarak peşinen reddetmektir. (1)

SOSYALİST ÜLKELERDE YÖNETİME KATILMANIN KAPSAMI VE NİTELİĞİ

İşyerinde yönetime katılma dediğimiz zaman çalışanlara işyeri düzeyinde rol oynama olanağı veren tüm etki biçimlerini kastediyoruz. Sosyalist ülkelerde bu etki olanağının esas olarak; a) yönetsel kararların oluşturulması sürecinde, yani bilgi toplama, bilgileri değerlendirme, sorunları saptama ve çözümleri tasarlama ve b) bu kararların gerçekleştirilmesi, denetimi ve sonuçlarının değerlendirilmesi aşamalarında söz konusu olabileceği söylenebilir. (2)

Karar alma aşamasının katılma dışı tutulmasının temel nedeninin ekonomi ve devlet yönetimine egemen olan —daha sonra

değineceğimiz— «tek kişinin yönetimi» ilkesi olduğunu söyleyebiliriz.

Öte yandan sosyalist ülkelerde katılmanın «eğitici» yönü tüm katılma düzeyleri açısından önemle vurgulanmaktadır. Bu durumda katılmanın kendiliğindenliğinin yerini partinin katılmayı «yönlendirmesi» almaktadır. Ancak parti bir yandan katılmayı genişletmek ve yönlendirmek işlevini yüklenirken, öte yandan yönetimin tüm kilit noktalarını da elinde tutmaktadır. Bu olgunun katılmanın daha çok danışma, işbirliği ve denetim biçimindeki «eş yönlü etki» yönünün ağır basması sonucunu verdiği söylenebilir. (3)

Sosyalist ülkelerde katılımın «kitlesel» biçimde gerçekleşmesine atfedilen önem, katılma kurumlarının geniş boyutlu, fakat görece etkisiz biçimler almasına neden olmaktadır. Bu ülkelerde katılmanın örgütlenişine ilişkin tüm yayınlarda katılmanın geniş çapına ilişkin niceliksel verilerin ön plana çıkarılması bu anlayışın bir yansımasıdır.

SOSYALİST ÜLKELERDE İŞYERİNİN KONUMU

Üretim faaliyetinin toplumsal yaşamın belirleyici alanı olduğu varsayımından hareketle, sosyalist ülkelerde üretim birimlerine—daha doğrusu işyeri kolektivitelerine— özel bir önem atfedilmektedir. «Vatandaşların çalıştığı ve toplumsal ilişkilerini biçimlendirdiği» topluluklar olarak değerlendirilen işletmelere «temel hakların kullanılmasında, kişisel çıkarlarla toplumsal çıkarların birleştirilmesinde ve çok yönlü bir toplumsal-siyasal ve kültürel yaşamın gerçekleştirilmesinde» önemli işlevler yüklenmekte ve bunların yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda bir siyasal birim niteliği de taşıdığı vurgulanmaktadır. Gerçekten de işyeri kolektivitesinin toplumsallaşma sürecinde önemli bir rolü olabileceği ve çalışma süreci içinde oluşa-

cak ilişki biçimlerinin tüm toplumsal alanlara ve toplumsal ilişkilere etki yapacağı varsayılmaktadır.

Öte yandan partiler, çeşitli kuruluşlar ve boş zamanlara ilişkin hizmetler de işyerlerinin yapısına ve dağılımına göre örgütlenmektedir. Bunun yanı sıra, işyeri kolektivitelerinin bir bütün olarak, özellikle yerel düzeyde, toplumsal-siyasal yaşam üzerinde etkili olması da beklenmekte ve istenmektedir.

Bu nedenle sosyalist ülkelerde işyeri düzeyinde yönetime katılma **kavramsal çerçevesi itibarıyla** siyasal bir nitelik taşır ve «çalışanların üretim araçlarının gerçek sahipleri olarak davranmaları sürecindeki gelişmeler ölçüsünde» gerçekleşeceği varsayılan «mülkiyetinin toplumsallaşması» hedefinin «mikro» düzeyini oluşturur. (4)

İŞYERİ YÖNETİMİNİN İLKELERİ

a. Tek Kişinin Yönetimi

Sosyalist ülkelerde «demokratik merkeziyetçilik» ilkesinin ekonominin ve devletin yönetiminde «tek kişinin yönetimi»ni gerektirdiği görüşü egemendir. (5) Bu ilke Sovyet ihtilalinin hemen başlarında üretimi artırma gereksiniminden doğmuş görünmektedir. Lenin «Sovyet Hükümetinin Acil Görevleri» adlı yazısında ekonomi alanında «tek kişinin yönetimi»nin uygulanmasını istemiş ve bunu «makineye dayanan büyük sanayi»in isteri olarak ileri sürmüştü. Engels'in «sanayiden otoriteyi kaldırmak istemek, bizzat sanayi yok etmek demektir» görüşüne koşturulan bu öneri, çeşitli tartışmalar doğurmuş olmakla beraber (6) ağırlık kazanmış ve bugüne dek işyeri yönetiminin ana ilkesi niteliğini korumuştur.

Bu ilke, karar alma ile kararın hazırlanması aşamalarını kesin olarak birbirinden ayırmakta ve birinci aşamanın kolektif dü-

zeyde yürütülmesini, karar almanın ise —kişisel sorumluluk ile birlikte— tek kişiye bırakılmasını öngörmektedir.

Aslında sorun, devletin ve ekonominin yönetiminin giderek karmaşıklaşması sonucu, pek çok sorunun pratikte yalnızca uzmanlar tarafından çözülebilir bir teknik nitelik kazanmış olmasından kaynaklanmaktadır. Toplumsal yönetimin her alanında olduğu gibi, ekonomi alanında da teknik çözümler gerektiren, dolayısıyla uzmanlara terk edilmesi gereken sorunların artması, işletmeler içinde de hiyerarşik işleyişin güçlenmesi yönünde etki yapmaktadır.

Tek kişinin yönetimi ilkesi, planlamanın aldığı yeni biçimler karşısında ayrı bir önem kazanmaktadır. İşletme birimlerinin görece özerkleşmesi, yöneticileri merkezi planların basit uygulayıcıları olma konumundan uzaklaştırmaktadır. Bu durum işyeri düzeyinde katılma mekanizmasının güçlendirilmesiyle dengelenmek istenmekte, ama bu katılma genellikle «eş yönlü katılma» biçimlerini aşamamaktadır. Katılma dürtüsünün, bireyin katılmasının etkililiğine geniş ölçüde bağlı olacağı düşünülürse, danışma ve denetim niteliğindeki katılma biçimlerinin buna yeterince cevap vermeyeceğini söylemek doğru olur.

b. Sosyalist Yarışma

Sosyalist yarışmayı bir yönetim ilkesi olarak ele almamızın nedeni, bu uygulamanın sosyalist ülkeler literatüründe işçilerin işyeri yönetimine katılmalarını öngören ve tek kişinin yönetimini dengelemeye yönelik bir ilke olarak değerlendirilmesidir. (7)

Sosyalist ülkelerde sosyalist yarışmaya verilen önemin ardında, hiç kuşkusuz toplumsal üretim güçlerini mümkün olan en rasyonel biçimde geliştirmenin sistemin en acil sorunu olduğu görüşü yatmaktadır. Bu çer-

çevede emek üretkenliğinin artmasının toplumun maddi ve kültürel gereksinimlerinin daha iyi tatmin edilmesi sonucunu vereceği, dolayısıyla çalışanların nesnel çıkarlarının bu noktada billurlaştığı, bu nedenle de emeğin üretkenliğini artırmaya yönelik sosyalist yarışmanın çalışanların işletme içi demokratik faaliyetlerinin ana biçimi olduğu belirtilmektedir.

Çeşitli biçimleri görülen sosyalist yarışmanın en basiti, bireysel üretimi artırmaya yönelik olanıdır. Tipik örneği 1930'larda SSCB'de görülen «Stahanovizm» hareketi olan bu bireysel düzeyin yanı sıra, kolektif, işletme içi, işletmeler arası ve uluslararası düzeyde sosyalist yarış ayrımı yapılmaktadır. Toplumsal amaçları devlet planı ile saptanan ve sendikalar tarafından örgütlenen sosyalist yarışmanın bazı gelişkin biçimlerinin (işletme düzeyinde var olan ve planın öngörmediği kaynakları harekete geçirmeye yönelik Karşı-Plan Hareketi ya da üretimin örgütlenmesine ilişkin önerileri teşvik etmeyi amaçlayan Yenilikçiler Hareketi gibi) çalışanlara işin örgütlenmesi alanında katılma olanağı sağlayabileceği düşünülebilirse de, sosyalist yarışmayı çalışanların «kitlesel katılımlarının bir aracı» olarak görmek için bir dizi çıkarsama gerekmektedir. Dolayısıyla bu alandaki uygulamaları esas olarak üretimi artırma ve ücret farklılaştırmasına nesnel bir temel bulma amacı çerçevesinde değerlendirmek daha doğru olacaktır.

PLANLAMA VE YÖNETİME KATILMA

Sosyalist ülkelerde planlamaya verilen önemin ardında, üreticilerin ürünleri üzerindeki egemenliklerini sınırlayan mal ilişkilerinin ancak ortaklaşa tasarlanan bir plan çerçevesince aşılabileceği yolundaki temel görüş yatar. Bu anlayış planın kapsamlı ve merkezi olması sonucunu doğurmaktadır.

Planın kapsamı ve niteliği ise, kararların hangi düzeylerde verileceğini ve dolayısıyla katılmanın hangi düzey ve ölçüde gerçekleşebileceğini geniş ölçüde belirlemektedir. Karar alma düzeyinin üst kademelere kaydırılması alt kademe birimlerinin kararlara etki de bulunma olanaklarını peşinen kısıtlamaktadır.

Sosyalist ülkelerde planlamanın nasıl olması gerektiğine ilişkin var olan farklı anlayışların ardında, piyasa kategorilerinin planlamada ne ölçüde kullanılacağı sorunu yatıyor. Gerçekten de bu ülkelerin ekonomilerine «piyasa mantığı» ile «planlama mantığı»nın çatışması egemendir.

Piyasa kategorilerinin arka plana atılması anlamına gelen «doğrudan merkezîyetçi» planlama anlayışının alternatifi olan ve «dolaylı merkezîyetçi» diye adlandırılan planlama anlayışı (8) katılmayı geliştirme açısından daha elverişli görünmektedir. Bu anlayış, esas olarak alt yönetim birimlerine daha geniş hareket olanağı sağlama ve piyasa kategorilerinden planlama ve yönetim sürecinde daha çok yararlanma ilkesine dayanmaktadır.

Sosyalist ülkelerdeki geçmiş uygulamalara bakılınca, piyasa kategorilerinin ikinci plana atılmasına dayanan planlama yöntemlerinin, çalışanların işyeri düzeyinde yönetime etki olanaklarının zayıflaması sonucunu doğurduğu görülüyor. Kaldı ki, katılma dürtüsünün öncelikle özgül çıkarlara bağlı olduğu düşünülürse (9), işletmelerin daha geniş hareket alanına sahip olmalarının, katılma dürtüsünü artırıcı etki yapabileceği de söylenebilir.

Gerçekten de sosyalist ülkelerde ekonomide doğrudan merkezîyetçilikten uzaklaşılması, işletmelerin ve işletme yönetimlerinin hareket alanlarının genişlemesini ve işyeri düzeyindeki katılma kanallarının görece güçlendirilmesini beraberinde getirmektedir. Böylelikle özellikle sendikaların ve partinin etkili

oldukları kurullar aracılığıyla yöneticileri dengeleyici bir güç oluşturulmak istenmektedir. SSCB'de ve Alman Demokratik Cumhuriyetinde «Danışma Konseyleri» yerine daha geniş etki olanaklarına sahip «Üretim Komiteleri»nin kurulmasının 1962-1963 yıllarında gerçekleşmiş olması, bu dönemde sosyalist ülkelerde yürütülen «Liberman Tartışması» ile yakından ilgilidir. (10)

SENDİKALAR VE YÖNETİME KATILMA

Sosyalist ülkelerde katılma sorununa yaklaşıırken, sendikaların bu alandaki işlevlerinin öncelikle ele alınması gerekir. Bu ülkelerde çalışanların çıkarlarını yönetim düzeyinde temsil etmek sendikaların en önemli görevi kabul edilmektedir. Sendikalara bu görevleri çerçevesinde atfedilen işlev, devlet organlarının yönetsel faaliyetlerine **sosyalist sistemin amaçları doğrultusunda** etkiye bulunmak ve bu süreç içinde temsil ettikleri kitleyi yönetim faaliyetinin içine çekmektir. Bu çerçevedeki etkinlikler ile, sendikaların temsil ettikleri kitlenin çıkarı ile toplumsal çıkar arasında bir uyum sağlanacağı varsayılmaktadır. (11)

Ancak planlamanın tüm-toplumsal alanı kapsayan bir nitelik taşıdığı göz önünde tutulursa, sendikalara düşen görevin işyeri düzeyini aşması gereği açıkça ortaya çıkar. Dolayısıyla, çalışanların ekonomik ve toplumsal çıkarlarının temsil edilebilmesi için, öncelikle tüm-toplumsal düzeyde planlama ve yönetime etkili bir katılımın varlığı gereklidir. Öte yandan sosyalist ülkelerde üretime ve bölüşüme ilişkin temel kararların ve toplumsal önceliklerin ana karar merkezlerince —parti ve devlet— alındığı da bilinen bir gerçektir. Bu nedenle çalışanların çıkarlarının korunması için **esas olarak** makro düzeyde karar alma sürecine katılmanın önemli olduğu açıktır.

İşyeri düzeyinde sendikal katılmaya gelince, bu, merkezi sendika kararları çerçevesinde yönlendirilmekle birlikte, kapsamı esas olarak planlama yöntemleri tarafından belirlenmektedir. Biz bu yazıda sendikal katılmanın işyeri düzeyindeki biçimlerini ele almaktayız.

Sendikaların işyeri düzeyindeki hakları açısından, Alman Demokratik Cumhuriyeti örneğinde, şöyle bir sistematik sergileme yapmak mümkün görünmektedir: (12)

a. **Sözleşme yapma hakkı**: İşyeri Sendika Yönetimi (İSY) toplu iş sözleşmesi yanı sıra, işyeri yönetimi ile ücretli izin, iş ve vardiya saatlerinin düzenlenmesine ilişkin sözleşmeler yapabilir.

b. **Bilgi ve hesap isteme hakkı**: İSY, yönetimden plan ve toplu sözleşme sorumluluklarının yerine getirmesi konularında bilgi ve hesap isteyebilir.

c. **Öneride bulunma hakkı**: İSY çalışma koşullarının iyileştirilmesi için öneriler yapabilir, bazı çalışanların ödüllendirilmesini önerebilir, üretkenliği artırıcı, işi kolaylaştırıcı ve iş güvenliğini pekiştirici önlemler isteyebilir.

d. **Danışma hakkı**: İşletme planının hazırlanmasında İSY'nin görüşünün alınması zorunludur. Personele ilişkin konularda yönetici İSY'ne danışmak zorundadır.

e. **Karara katılma ve onay hakkı**: Lojmanların tahsisi, iş aktinin feshi, işin ya da işyerinin değiştirilmesi, işçilerin ücret gruplarında toplanması İSY'nin onayı ile yürürlüğe girer. Kültürel ve sosyal fonların kullanımı İSY ve yönetim tarafından birlikte kararlaştırılır.

f. **Denetim hakkı**: Toplu iş sözleşmelerinin uygulanmasını, lojman ve kültürel-sosyal binaların yapımını, sağlık ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini denetlemek İSY'nin yetkilerindendir.

g. **Şikâyet hakkı**: İSY, görevlerin yerine getirilmemesi, yasaların ve sendikal hak-

ların ihlali durumlarında yöneticilerden hesap sorulmasını bir üst yöneticiden isteyebilir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında görevlerini yerine getirmeyen yöneticilerin ve devlet organlarının cezalandırılmasını talep edebilir.

h. **Yönetim hakkı**: Sendikaların sosyal sigortaları yönetmesinin bir yansıması olarak, işyeri düzeyinde, bu işlevi İSY üstlenir.

i. **Uzlaşmazlıkları çözme hakkı**: İşyeri düzeyinde iş uyuşmazlıklarını çözmek üzere oluşturulan komisyonların yönetiminden İSY sorumludur.

j. **Örgütlenme hakkı**: İSY'nin çalışanların planların hazırlanması ve uygulanması ile işyeri yönetimine katılmalarını sağlama amacıyla, çeşitli kurul ve komisyonlar oluşturma ve seçimle oluşturulan bazı kurulları yönetme hakkı vardır.

**

Son olarak, sosyalist ülkelerde işyeri düzeyinde yönetime katılmanın işleyişinin, sistemin makro düzeyde siyasal iktidar için rekabeti kabul etmeyen niteliğiyle yakından ilgili olduğunu tekrarlamak isteriz. Geniş ölçüde bu nedenle sosyalist ülkelerde yönetime katılmanın varlığı —haklı olarak— hep kuşku ile karşılanmıştır. Ancak unutmamak gerekir ki, her sistem için katılmanın işlevsel bir önemi vardır ve yine her sistem için katılma ile etkililiğin optimal düzeyde bağdaşabileceği bir nokta söz konusudur. (13) Dolayısıyla şu ya da bu düzeyde ve kapsamda bir katılmanın varlığı bir sistemin asgari etkililiği için gereklidir. Sosyalist ülkeler de bunun bir istisnası değildir.

NOTLAR

(1) Bkz. K. von Beyme, *Ökonomie und Politik im Sozialismus*, Piper Verlag, München, 1977, s. 15.

- (2) Bu ayrımı yaparken sosyalist ülkelerde yönetim sürecinin aşamalarına ilişkin olarak yapılan ayrımı göz önünde tuttuk. Bkz. G. Ch. Schachnasarow, **Die sozialistische Demokratie**, Staatsverlag der DDR, Berlin, 1973, s. 125-137; W. G. Afanasjew, **Wissenschaftliche Leitung der Gesellschaft**, Staatsverlag der DDR, Berlin, 1969, s. 227-278.
- (3) Bu kavram için bkz. M. Soysal, **Halkın Yönetime Etkisi**, TODAİE Yay., Ankara, 1968, s. 29-82.
- (4) «Mülkiyetin toplumsallaştırılması» kavramı için bkz. Y. Sabuncu, **Sosyalist Ülkelerde Yönetime Katılmanın Kurumsal Çerçevesi**, Birey ve Toplum Yay., Ankara, 1985, s. 1-18.
- (5) Bkz. **Wörterbuch zum sozialistischen Staat**, Dietz Verlag, Berlin, 1974, s. 88.
- (6) Bu konuda bkz. F. Kool / E. Obertländer (Hrsgb.), **Arbeiterdemokratie oder Parteidiktatur**, Deutscher Taschenbuch-Verlag, München, 1972, c. I, s. 126-128; E. Mandel (Hrsgb.), **Arbeiterkontrolle, Arbeiterräte, Arbeiterselbstverwaltung**, Frankfurt / M, 1970, s. 169-174.
- (7) Bkz. **Wörterbuch**, s. 302.
- (8) Bu konuda bkz. W. Brus, **Sozialisierung und politisches System**, Suhrkamp Verlag, Frankfurt / M. 1975, passim; R. Damus, **Entscheidungsstrukturen und Funktionsprobleme in der DDR-Wirtschaft**, Suhrkamp Verlag, Frankfurt / M, 1973, passim.
- (9) S. Verba, «Democratic Participation», **The Annals of the American Academy of Political and Social Science**, Vol. 373, s. 64.
- (10) Bu tartışmalar için bkz. K. Fişek, «Yönetimde Özendirme ve Liberman Tartışması», **Amme İdaresi Dergisi**, c. IX, Sayı 1, 1976, s. 31-49.
- (11) Bu konunun ayrıntılı anlatımı için bkz. Sabuncu, **a.g.e.**, s. 49-61.
- (12) Bu tasnifi yaparken başlıca iki Batı Alman kaynağından yararlandık: F. U. von Hoff, **Mitbestimmung in der DDR und in der UdSSR**, basılmamış doktora tezi, Göttingen, 1973, s. 143-144; S. Mampel, «Das Arbeitsgesetzbuch», **Deutschland Archiv**, Sonderheft, 1978, s. 45-46.
- (13) I. Fetscher, «Konkrete Demokratie-heute», in F. Grube / G. Richter (Hrsgb.), **Demokratietheorien**, Hoffmann und Campe, Hamburg, 1975, s. 195.

Kapitalizmde “Yönetim” Ne? “Katılma” Ne?

Mustafa Sönmez

M. Sönmez'in “Özal Ekonomisi ve Grev Hakkı” başlıklı yazısı 240. (Kasım 1984), “24 Ocak Bahsinde İşlerin Yolunda Gitmesine Engel Olan Kim?” başlıklı yazısı ise 243. (Şubat 1985) sayımızda yayımlandı.

«Hintliler, halka göstermek için karanlık bir ahıra bir fil getirmişlerdi. Fili görmek için o karanlık yere birçok kişi toplanmıştı. Fili karanlıkta görmenin imkânı yoktu; herkes file el sürmekteydi. Böylece herkes filin bir yerine dokundu; neresine dokunduysa ona göre anladı; fili o çeşit anlatmaya başladı. Bu bakımdan sözleri birbirine aykırı oldu: Birisi dal dedi ona, öbürü elif adını taktı».

Üzerinde anlaşılması güç kavramlar için sık sık kullanılan Mevlana'nın bu hikâyesi belki de en çok «yönetime katılma» kavramı için geçerli. «Yönetime katılma» deyince kimisi Yugoslavya'nın «özyönetim»ini, kimisi sosyal demokratların «endüstriyel demokrasi» diye tanımladıkları şeyi, kimisi de «sosyalist» ülkelerin uygulamalarını kastedebilmekte...

Bu yazıda üzerinde durulacak «yönetime katılma», kapitalist ülkelerde uygulanması önerilen veya uygulanmakta olan «yönetime katılma» ile ilgili. Ne anlama geliyor kapitalizmde «yönetime katılma»? Kimi kez işçi sendikalarının talebi olarak ortaya çıkan, kimi kez de sermayece ya da onların etkili oldukları hükümetlerce önerilen «yönetime katılma»yı nasıl değerlendirmeli?

Bu soruyu yanıtlamak, kavramın, neyin karşılığı olduğunu irdelemekten geçiyor olmalı. «Katılınması» istenilen «yönetim» nasıl bir yönetim? Katılmaya ne kadar, nereye kadar izin veriyor? «Katılanlar» neye, ne ölçüde katılıyorlar? Bu soruların yanıtını bulmak için, soruna çağdaş kapitalist işletmelerde yönetimin oluşumunun tarihsel gelişimini vermekle başlamak yararlı olabilir.

ELBİRLİĞİ, KAPİTALİZM VE YÖNETENLER

İnsanlık var olduğundan bu yana doğanın ürünlerini kendi gereksinmelerine uygun bir biçimde ele geçirebilmenin, doğa üzerinde denetim sağlayıp onu dönüştürebilmenin mü-

cadelesi içindedir. İnsanlığın bu amacına ulaşması için giriştiği her eylem, önceden «tasarlanan» bir süreç özelliğindedir. Başka bir deyişle tasarlama, insanı diğer yaratıklardan ayırt eden başlıca özelliktir. Marx, bir arı ile mimar arasındaki farkı şöyle açıklar: «Örümcek işini bir 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» (1).

İnsanlık, yine tarihin ilk evrelerinden beri, doğa karşısında etkin olabilmek, onu dönüştürebilmek için sürdürdüğü uğraşı, çoğu kez birden fazla kişinin katıldığı eylemler biçiminde gerçekleştirmiştir. Çok sayıda kişinin bir ve aynı ya da farklı, ama aralarında belli bir ilişki bulunan süreçlerde bir arada çalışmalarına «elbirliği yapmak» denir. Elbirliği yaparak iş görme, elbirliği yapan kişiler arasında eşgüdümün sağlanmasını, bu da yönlendirici bir otoriteyi zorunlu kılmıştır. Marx'ın deyişiyle, «Geniş boyutlu her türlü ortaklaşa emek, bireysel etkinliklerin uyum içerisinde çalışmasının sağlanması, ayrı ayrı organların etkinliklerinden farklılık gösteren birleşmiş bir organizmanın çalışmasından doğan genel görevlerin yerine getirilebilmesi için, şu ya da bu ölçüde yönlendirici bir otoriteye gerek duyar. **Tek bir kemancı kendi kendisinin yöneticisidir, ama orkestra için bir şefe gerek vardır**» (2).

Dolayısıyla, «tasarlama», «elbirliği» ve elbirliğinin gerçekleşmesi için «yönlendirici bir otorite» iş sürecinin evrensel ve değişmez özellikleri olarak belirmektedir. Tarih boyunca mücadele, «tasarlama» ve «otorite»nin kimler tarafından kullanılacağı üzerinde olmuştur, demek yanlış olmayacaktır.

İlkel komünal toplumlarda avlanma, meyve toplama, vahşi hayvanlara karşı korunma gibi basit elbirliği temeli üzerinde yürütülen faaliyetlerde elbirliğinin «orkestra

şefliği»ni yapan kişi ya da kişiler, «geçici» özellikteydiler. Bu toplumlarda anaerkillik hâkimdi ve ortak mülkiyet söz konusuydu, savaş bilinmezdi, avlanma, meyve toplama, koruma gibi faaliyetleri yönlendirmek için geçici olarak bölünebilen, ama son kertede herkesçe yönetildiği için kimse tarafından yönetilmeyen bir «eşitler birliği» vardı.

Daha sonraları, üretici güçlerdeki gelişme, insana, kendisine gerekenden fazlasını üretme yeteneğini kazandırınca, bu durum özel mülkiyetin, silah ve araç yapımında kullanılan madenlerden başlayarak silah ve araçların kendilerini, hayvan sürülerini ve köleleri kapsayacak biçimde genişlemesine yol açtı. İşte bu gelişmelerle birlikte ilkel toplumun geçici, gönüllü yönlendiricilik faaliyeti yerini «kalıcı» bir «orkestra şefliği»ne bıraktı. Yaygın barıştan sürekli savaşa geçişle birlikte anaerkill toplumun seçimli ve sorumlu «savaş şefi» görevi giderek egemenlik kazandı ve hizmetle yükümlü olduğu toplumdan kendisini soyutlayarak onun üstünde yer aldı. Üretimde gereksinilen insan ve hayvan gücünün savaş tutsaklarının köleleştirilmesi ve mağlup toplumun zenginliklerinin yağmalanması yoluyla elde edildiği, ganimetten aslan payının da «savaş şefi»ne kaldığı bir toplum düzeni başatlık kazandı.

Temelde boyunduruk ve kulluk ilişkilerine dayanan ve kölelik tabanı üzerinde yükselen bu dönemin iş sürecinde tasarlama eylemi köle sahiplerinin; madenlerde, latifundium'larda, inşaatlarda gerçekleştirilen basit elbirliğinde «orkestra şefliği» ise yine köle sahibinin eli kırbaçlı temsilcilerinindi.

Kapitalizmdeki elbirliğine gelince: Burada işgücünü sermayeye satan «özgür» işçinin varlığı bir ön gerekliliktir. «Genel kural olarak, işçiler bir araya getirilmeksizin elbirliği yapamazlar, tek bir yerde toplanmaları elbirliğinin zorunlu bir koşuludur. Ücretli işçiler, aynı kapitalist tarafından aynı zamanda çalıştırılmadıkça ve bunun için işgüçleri

kapitalist tarafından aynı zamanda satın alınmadıkça elbirliği yapamazlar» (3). Kapitalist satın aldığı işgücü ile sahip olduğu üretim araçları arasındaki ilişkiyi «tasarlar» ve onlar arasındaki elbirliğinin organizatörü olarak işlev görür. İşçilerin kapitalist tarafından tasarlanıp biçimlendirilmiş organizmayı yaşatarak geliştirdikleri üretici güç, ücretsiz olarak gelişir ve onları bu koşulların içerisine sokan, üretim araçlarının sahibi ve işgücünün alıcısı olmak sıfatıyla bu hakkı kendinde bulan kapitaliste ait olur.

Kapitalist elbirliğinde yönlendirme ve denetleme işini, başlangıçta kapitalist bizzat kendisi yaparken, işinin büyümesi, çalıştırdığı işçi sayısının artmasıyla o, bu işi bir «vekil»e devreder. Çalışan işçi sayısı çoğaldıkça komuta altındaki işçilerden kurulu ordu, Marx'ın deyişiyle subaylara (yöneticilere) ve astsubaylara (ustabaşı, posta başı) gereksinme gösterir ve bunlar işin yapılması sırasında kapitalist sınıf adına bu orduya komuta ederler. Denetim ve gözetim işi artık bunların yerleşmiş özel görevleridir.

Böylece işletme içi işbölümünde kapitalist(ler), yöneticiler, ustabaşları, posta başları vb.'nden oluşan bir otorite kademelenmesi meydana gelir. Bu da «**hiyerarşi**» olarak adlandırılır. Bu yapının en üst kademesinde işletmenin temel amacına ilişkin genel politikalar saptanır. Bu temel amaç, **kârı azaltmak ve sermaye birikimini hızlandırmaktır**. Bu amacın, çağdaş kapitalizmde işletmelerin temel amacı olmaktan çıktığı, «toplumun ihtiyaçlarının gözetilmesi»nin de amaçlar arasına girdiği işletmecilik okullarında savunulmakta, yeni yetişen «işletmeciler»e, işletmeciliğin toplumun beklentilerine yanıt verecek şekilde yapılması gerektiği öğütlenmektedir. Ancak, akademik düşüçülükle nesnel gerçekliği köprüleyemeyen bu yaklaşıma Marx'ın söyleyecekleri vardır: «Bu haliyle, (kapitalist) bir cimrinin salt servet olduğu için servete tapma tutkusunu paylaşır.

Ama cimrideki yalnızca huy ve yaratılış halindeki bu tutku kapitalistte, yalnızca çarklarından birisi olduğu toplumsal mekanizmanın sonucu ve eseridir. Ayrıca kapitalist üretimin gelişmesi, belli bir sanayi koluna yatırılan sermayenin sürekli bir şekilde artmasını zorunlu kılar ve rekabet, kapitalist üretimin özünde olan yasaları, dışarıdan gelme zorlayıcı yasalar olarak tek tek her kapitaliste kabul ettirme durumunda bırakır. Sermayesini koruyabilmesi için, kapitalisti durmadan sermayesini genişletmeye zorlar» (4).

Kâr ve sermaye birikimi, kapitalistin «var olmak için savunmak» zorunda olduğu bir amaçtır. Bu amacı gerçekleştirmek üzere şirketin sahip olduğu toplumsal kaynakların, üretici güçlerin hangi alanlara yönlendirileceğine, nasıl kullanılacağına ilişkin «**amaç-kararlar**» şirketin en üst kademesinde alınır. Hiyerarşinin daha sonra gelen kademelerinde ise bu amacı gerçekleştirmeye uygun nitelikte «**araç-kararlar**» alınabilir. Bu araç-kararların çerçevesini de yine «yukarıdakiler» belirler. Onların tanımladıkları çerçevede başarıya ulaştırılan her araç-karar, amaç-kararın hedefine ulaşmasına yardım eder.

Varoluşundan beri kapitalist sınıf, amaç-kararları kendisinin saptaması gerektiğini savunagelmıştır. Kapitalist, yine öteden beri üretim araçlarını ve genel olarak üretim güçlerini düzenlemek, yönlendirmek fonksiyonunun, toplumsal üretim için zorunlu bir fonksiyon olduğunu öne sürmüştür. Yine üretim araçlarının sahibi olarak kendisinin ya da temsilcisinin yerine getirdiği fonksiyonun zorunluluğunu öne sürüp bir **sınıf** olarak varlığını meşrulaştırmak istemiştir. Böylece kapitalistlere göre, toplumsal üretimin devamı ve artışından vazgeçilemeyeceğine göre birilerinin bu üretim yapısını düzenlemeleri gerekir. Bu yönlendirme işine «layık» kimselerin ise kendileri veya atayacakları «işletmeciler» olduğu iddiasındadırlar. Eğer bu «hak»ka bir itiraz yoksa işçiler de işyerinde

bazı araç-kararlarda belli ölçüde söz sahibi olabilirler. Örneğin toplu sözleşmenin uygulanması, bazı çalışma koşullarının düzenlenmesiyle ilgili kararlarda temsilcileri aracılığıyla dertlerini anlatabilir, tartışmaya katılabilirler. İşte bunun adı da «**yönetime katılmak**» olur.

Kapitalist dünya pratiğinde işçi sınıfı temsilcilerinin kendi toplumsal fonksiyonlarıyla ilgili araç-kararlarda «danışman» olmaktan öteye gidemedikleri «yönetime katılma modelleri», temelde iki biçimde ortaya çıkmaktadır (5).

1) **Yönetici işçilik modeli**: Bu model işyerinin en yüksek düzeydeki karar organında bir de işçi temsilcisinin bulunmasını öngörmektedir. En az 7 kişiden oluşan yönetim kurulunda bir işçi temsilcisinin hiçbir yaptırım gücünün olmayacağı açıktır. Bu kişi doğrudan doğruya toplu pazarlığa yetkili sendika tarafından veya onun göstereceği adaylar arasından seçilmektedir. Dolayısıyla kuruldaki işçi temsilcisi, sendikasıyla işletme yönetimi arasında bir iletişim kanalı olmaktan öteye bir işleve sahip olamamaktadır.

2) **Ortak İşyeri Komitesi modeli**: Genellikle eşit sayıda işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan ortak işyeri komitesi, yasa emri olmaktan çok, toplu pazarlığın bir düzenlemesi olarak ortaya çıkmaktadır. Ortak İşyeri Komitelerinin ülkeden ülkeye aynı olan özellikleri şöyle sıralanabilir:

— Ortak İşyeri Komiteleri, kural olarak üretimin yapıldığı fabrika tabanında örgütlenmekte, beklenmedik anlarda çıkabilecek sorunların patlamaya dönüşmeden, anında ve yerinde çözülmesini amaçlamaktadır.

— Ortak Komitenin görevi, yetki ve sorumlulukları, genellikle toplu iş sözleşmelerinde belirlenmektedir.

— Ortak İşyeri Komiteleri «danışma» mercii özelliğindedir, yaptırım güçleri yoktur. Çünkü her ne kadar sayı eşitliği ilkesi getirilse de komite başkanı işveren olduğundan

ve oyların eşitliği haline başkanın oyu iki oy sayıldığından komiteden «işverenin aleyhine» bir kararın çıkması mümkün olmamakta ve komitedeki işçiler sadece fikirlerini söyleyen kişiler olarak kalmaktadırlar.

— Komitede, ancak işçinin toplumsal fonksiyonu ile ilgili (ücret, izin, sosyal haklar vb.) kararlar görüşülebilmektedir.

— Sendikaların ortak komite üzerindeki etkilerinin en azda tutulmaya çalışılması, örneğin birçok ülkede olduğu gibi ortak komitelerdeki işçi üyelerin doğrudan doğruya işçilerce seçilmesi öngörülmüştür. Bu durumun en açık, en bilinçli örneğini, işyeri düzeyinde sendikal örgütlenmenin yasak olduğu, yani «yönetime katılma» ile sendikal çalışmanın ayrı düzeylerde örgütlendiği F. Almanya'da görmekteyiz. Sendikaları işyerlerinden uzak tutmak yoluyla birey-işçiler üzerindeki baskıları artırmanın daha çok mümkün olacağı açıktır.

«KAPİTALİZMİN İNCİR YAPRAĞI» MI?

Bütün bu değerlendirmelerin ışığında «yönetime katılma»yı August Bebel'in deyişiyle «kapitalizmin incir yaprağı» olarak nitелеmek mümkün. Ancak bu, işçilerin veya sendikalarının işyerlerinde bazı kararlara katılma yönünde bir talepleri, daha da öteye bir hedefleri olmaması gerekir, anlamına mı geliyor? Tam da bunu söylemek istemiyoruz. Bu konudaki yaklaşımımızı daha net biçimde ifade edebilmek için bazı kavramları açıklığa kavuşturmak yararlı: Bunlar, «sınıf bilinci» ile «politik bilinç».

Bir işçinin toplumsal üretimin devamı için kendi fonksiyonunun, yani makinenin uzantısı durumunda, edilgen, ayrıntılı işbölümünün dar sınırları içinde kalarak iş görme fonksiyonunun sürekli var olacağı söyleniyor, kabul ediliyor, bunun değişmezliğinden yola çıkılıyorsa, bu, «**sınıf bilinci**»dir. Buna karşılık,

maddeci tarih anlayışı, işçinin «kol emeği» olarak yerine getirdiği fonksiyonun aşılabilirliğini, aşılması gerektiğini öngörür. İşçi sınıfı bugün yaşadığı çok yönlü güvensizliğin, güçsüzlüğün, toplumsal üretimde kendisine uygun görülen fonksiyondan kaynaklandığını, nesnel konumu nedeniyle bu yoksulluğu yaşadığını kavrayabilirse, sınıf bilincini aşp «**politik bilinç**» edinmiş demektir.

İşte «yönetime katılma»da sorun, hangi bilinçle bu olgunun ele alındığına bağlıdır. Yönetime katılmaya sınıf bilinciyle yaklaşım, kapitalist sınıf açısından pek de ürkütücü değildir. İşçi, toplumsal üretimdeki kol emeği fonksiyonunun değişmezliğinden yola çıktıktan sonra bazı araç-kararlarda yer alsa da olur. Hatta kapitalist açısından bu uygulama, işyerinde yeterli iletişimsizlikten kaynaklanan sorunları ortadan kaldırabileceği gibi, yönetime daha «demokratik» bir hava vererek kurulu düzene taze kan da sağlayabilir. Sınıf bilinciyle yaklaşım, işverene bu kolaylıkları sağlamasına karşılık, işçilere,

hapsoldukları hücrenin duvarlarını tahkim etmekten başka bir şey getirmese gerektir.

Oysa soruna politik bilinçle yaklaşım, «yönetime katılma»ya farklı bir anlam yükleyebilir. Politik bilince ulaşan işçiler için üretimdeki kol emeği fonksiyonu kader değildir ve değiştirilebilir. Bunu değiştirmenin yolu da hem üretimde hem de yaşamın diğer alanlarında amaç-kararları doğrudan alabilecek güç ve etkinliğe kavuşmaktır. Nihai hedefi bu şekilde tanımlamak koşuluyla «yönetime katılma», önemli bir demokratik mücadele platformu olabilir.

NOTLAR

- (1) Karl Marx, **Kapital**, Cilt I, s. 194, Sol Yayınları, 1977, Ank.
- (2) K. Marx, a.g.e., s. 345, atç.
- (3) K. Marx, a.g.e., s. 344.
- (4) K. Marx, a.g.e., s. 609.
- (5) Konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Doç. Dr. Kurthan Fişek, **Yönetime Katılma**, s. 104-210, TODAİE Yayınları, 1977, Ank.

Toplusözleşme Düzeninde Grev Hakkı ve Çıkmazları

A. Murat Demircioğlu

Dr. Demircioğlu, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve
İdari Bilimler Fakültesinde öğretim üyesidir.

7 Kasım 1982 tarihinde halkoylamasında % 92'lik bir halk çoğunluğunca benimsenen 1982 Anayasası; başlangıç kısmında öngördüğü temel felsefesi, içerdiği ilkeleri, şimdiye değin hiçbir anayasamızda görülmeyen ayrıntılı düzenlemeleriyle, Türk Silahlı Kuvvetlerinin yönetime el koyduğu 1980-1983 döneminde, o dönemin yasama organı görevini gören Milli Güvenlik Konseyince çıkarılan yasaların özünü yansıtmaktadır. Bu nedenledir ki bu Anayasa ile 1980-1983 döneminin özelliği gereği, Yargıtayın da bir kararında vurguladığı üzere Prof. Duran'ın deyişiyle bir «Otoriter İdare» düzeni kurulmuştur.

1982 Anayasamızla yaratılan III. Cumhuriyet düzeninde, Cumhurbaşkanının 1984 Manisa konuşmasında da belirttiği gibi devlet, bireyler ve topluluklarla olan ilişkilerinde önde gelmektedir. Onlara karşı devlet üstün kabul edilmektedir. Diğer bir deyişle bu Anayasada temel hak ve özgürlükler vardır, bunlar anayasal güvenceye de kavuşturulmuşlardır; ancak devlete göre bu temel hak ve özgürlükler ikinci plandadır.

Doğaldır ki; Anayasanın 2. maddesinde yer alan «sosyal devlet» olma gereği Anayasanın 2. kısmının 3. bölümünde düzenlenen sosyal ve ekonomik hak ve özgürlükler ve bu haklar dizisinden biri olan grev hakkı da öteki temel hak ve özgürlükler gibi anayasanın öngördüğü yukarıdaki ilkedен soyutlanmaz. Bu nedenledir ki Anayasanın 54. maddesinde hüküm altına alınan grev hakkına devletin müdahalesinin çapı oldukça geniş tutulmuştur. Yani grev hakkının verildiği aşamada bu Anayasada bir başka gelişme de gözlenmektedir. O da; devletin iş uyuşmazlıklarına tüm organlarıyla yasama, yürütme, yargı düzeyindeki müdahalesinin açıkça öngörülmüş olmasıdır. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü konusunda 2822 sayılı yasanın getirdiği sistem de Anayasanın bu ilkesi doğrultusunda hazırlanmıştır.

Şu halde grev hakkı ile ilgili yeni düzen-

lemelerde ilk eğilim devletin bu hakka her düzeyde karışabileceğidir. Bu müdahaleler ise şöyle sıralanabilir:

1. Devlet Anayasanın 13. maddesine göre bu maddede sayılan nedenlerle Anayasanın özüne ve ruhuna uygun olarak, demokratik toplum gereklerine aykırı olmayacak şekilde grev hakkını yasayla sınırlayabilecektir.

2. Anayasanın 14. maddesi gereği savaş, seferberlik, sıkıyönetim ve olağanüstü durumlarda, uluslararası hukuktan doğan yükümlülükler çiğnenmemek koşuluyla, grev hakkının kullanımı öteki hak ve özgürlükler gibi kısmen ya da tamamen durdurulabilecek, bunlar için anayasada öngörülen güvence- lere aykırı önlemler alınabilecektir.

3. Görülüyor ki hukuksal düzeyde grev hakkına müdahalenin en önemli kaynağı biz- zat Anayasadır. İlk müdahalesini de grevi yal- nızca çıkar uyuşmazlıklarında başvurulabilen hukuki silah olarak kabul ederek yapmıştır. Oysa 1961 Anayasasında hak grevi de gü- vence altına alınmıştı. Gerek 1961 Anayasası, gerek 275 sayılı yasa hak uyuşmazlığının çözümü için bu hakkın tanınmasını ülkemiz- de iş mahkemelerinin yeterli sayıda olma- masına ve ağır işlemesi gerekçesine dayan- dırmıştır. 2822 sayılı yasa düzeninde, Fransa, Almanya ve İsveç'te olduğu gibi hak uyuş- mazlıklarının çözümünde iş mahkemeleri gö- revlendirilmiştir.

4. 1982 Anayasası ayrıca yasak grev- ler ile eylemleri de göstermiştir. Buna göre; siyasi amaçlı dayanışma ve genel grev yapı- lamaz. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verim dü- şürme ve diğer direnişler yapılamaz. 275 sa- yılı yasada da suç oluşturan bu yasakların doğrudan doğruya 1982 Anayasasına alınma- sından amaç, yasa koyucusunu ileride değişik bir düzenleme yapmaktan alıkoymaktır. Bu düzenleme de grev hakkına anayasanın doğ- rudan müdahalesidir. Böylece mesleki amaç dışındaki bütün grevler reddedilmiştir.

5. 1982 Anayasa düzeninde yasama yo-

luyla greve getirilen müdahale ise 54. madde- ye koşut olarak greve getirilen yasaklardır.

275 sayılı yasada da yer alan yasaklar dizisiyle yetinmeyen yasa koyucusu 2822 sa- yılı yasa ile grev yasaklarını büyük ölçüde fazlalaştırmıştır.

Şöyle ki; 275 sayılı yasada yer alan can ve mal kurtarma işleri, noterlik hizmetleri, ka- mu tüzelkişilerince yerine getirilen su, elek- trik, havagazı üretim ve dağıtım işleri dışın- da; cenaze ve tekfin işlerinde, banka hizmet- lerinde, özel kesim tarafından yapılsa bile su, elektrik, havagazının yanı sıra kömür, doğal gaz, petrol sondajı, üretimi ve tasfiyesi ve dağıtım işlerinde, kamu kuruluşlarınca yürü- tülen itfaiye hizmetleri, temizlik işleri ile şe- hir içi deniz, kara ve demiryolu taşımacılığı ile diğer raylı taşımacılıkta da grev yasaklan- mıştır. Yine 275 sayılı yasada belirtilen aşı, serum üreten işyerleri, hastane, klinik, sana- toryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerleri, eğitim, öğretim kurumlarıyla çocuk bakım yerlerindeki grev yasağına 2822 sayılı yasa ile huzurevleri ve mezarlıklar da dahil edilmiştir. Yine Milli Sa- vunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komu- tanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca yü- rütülen işyerlerinde 275 sayılı yasadaki farklı şekilde grev hakkı kesinlikle yasaklanmıştır. 2822 sayılı yasada da 275 sayılı yasada oldu- ğu gibi savaş durumunda, genel ve kısmi se- ferberlik durumunda, yangın, su baskını, top- rak kayması veya çığ kayması, depremin ne- den olduğu ve genel hayatı felce uğratan durumlarda, sıkıyönetim durumunda ve baş- ladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerin- de bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında grev uygulanmayacaktır. Yalnız 2822 sayılı yasa bu geçici yasaklara bir de olağanüstü durumu eklemiştir.

Bazı ülkelerde de bu tür yasaklara rast- lanmaktadır. Örneğin Finlandiya'da 12 Tem- muz 1960 tarihli yasa şu hizmetlerde grevi yasaklamıştır : savunma, kolluk hizmet-

leriyle cezaevi hizmetleri, sanatoryumlar, elektrik, gaz, su dağıtım işyerleri, posta, telefon, telgraf işleri, itfaiye hizmetleri, deniz, hava, demiryolu taşımacılığı. Yine Japonya'da 26 Eylül 1948 tarihli 25 sayılı yasaya göre; taşıma işlerinde, posta, telgraf, telefon işlerinde, gaz, su, elektrik dağıtımında, hastanelerde grev yasaklanmıştır.

Bu ülkelerdeki grev yasaklarıyla karşılaştırıldığında görülür ki 2822 sayılı yasa düzenine göre neredeyse grev yapmamak asıl, grev yapmak istisna olmaktadır. Grev yasaklarının bu denli geniş tutulması bir ölçüde bu hakkın kullanılmasında duraksama yaratacak düzeydedir. Hele bazı işlerdeki grev yasağının mantığını anlamak oldukça güçtür. Bunlardan ilk akla gelecek banka hizmetleridir. Nitekim bu hizmetlerdeki grev yasağının ne ölçüde sömürüldüğünü 2822 sayılı yasanın bir yıllık uygulaması gözler önüne sermiştir. Bu işleri yasak kapsamına alma yerine grev erteleme yolu ile kamuya zararı önlenebilirdi.

Grev yasağı olan bankacılık işlerinde, Osmanlı Bankasının Fransız Genel Müdürü toplu iş sözleşmesi masasına hiç oturmamıştır. Taraf işçi sendikası BASS'ın yazılı sözleşme istemlerini çok yüksek bulan Genel Müdür, sendikaya pazarlık yapmayacağını söylemiş, böylece toplu pazarlık hiç yapılmadan uyuşmazlık zaptı tutulmuştur. Bu işlerde grev yasağı olduğuna göre sonunda Yüksek Hakem Kuruluna gidilecektir. Yüksek Hakem Kuruluna bir ön pazarlıktan geçmeden gelindiğinden, artık karar Yüksek Hakem Kurulunun ilkelerine göre verilecektir. Görülüyor ki yasanın kendisine sağladığı haktan yararlanan işveren toplu sözleşme özerkliğini açıkça bir kenara itebilmiştir. Böylece iş uyuşmazlığının çözümünde bir açmaz daha yasanın bir yıllık uygulamasında su yüzüne çıkmıştır.

6. Grev hakkına kamu otoritesinin en belirgin müdahalesi idari organlarıyla yaptı-

ğıdır. Genellikle hükümet, bazen de özellikle olağanüstü durumlarda, örneğin sıkıyönetim zamanlarında, olağanüstü durum ilanında başka bazı idari organların tasarruflarıyla karar verilmiş ya da başlamış grevler geciktirilebileceği gibi yasaklanabilir de. Hatta daha da ileri giderek, bu organlar grev kararı öncesinden bile greve gidilmesine engel olabilmektedirler.

1982 Anayasası 54. maddesinin 4. fıkrasında «grevin yasaklanabileceği ve ertelenebileceği haller ve işyerleri» diyerek idareye açıkça bu yetkiyi vermiştir. 2822 sayılı yasa da bu duruma verilecek ilk örnek yasal bir grevin geciktirilmesidir. Yasanın 33. maddesine göre; karar verilmiş veya başlamış olan yasal grev genel sağlığı ya da ulusal güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlığı bir kararname ile 60 gün süre ile erteleyebilir. Bu karara karşı idari yargı yolu açıktır. Ancak olağanüstü durumlarda iptal davası açılabilirse de yürütmenin durdurulması kararı verilemez.

Öte yandan biraz evvel sıraladığımız geçici grev yasaklarında Bakanlar Kurulu, sıkıyönetim komutanlıkları grevi geçici olarak yasaklayabilmektedirler.

Grev ertelemeleri ile ilgili yasal düzenlemeler konusunda yasal grev hakkının kullanılması açısından oldukça kuşku olduğumuzu söyleyebiliriz. Şöyle ki:

a) Yasaya göre 60 günlük erteleme süresi sonunda anlaşma olmaz ise grev yeniden başlamayacak, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunun bağlayıcı kararıyla çözülecektir. Uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kurulu zorunlu tahkim yoluyla çözeceğine göre; 60 gün gibi uzunca bir erteleme süresine, ülkemizde 275 sayılı yasa döneminde sembolik kaldığı deneyimlerle anlaşılmış bir soğutma deneyine niçin gerek duyulduğunu anlamak güçtür.

b) Bakanlar Kurulunun grev ertelemesi 275 sayılı yasanın 17 yıllık uygulamasında

tehlikeli bir gelişim göstermişti. Bir kere ertelemeler o dönemde politik biçimde tam 214 kez kullanılmıştı. Kaldı ki erteleme nedenleri olarak gösterilen ulusal güvenliği ve halkın sağlığını kesin ve net tanımlamak da güçtür.

Bu kuşkularımız 2822 sayılı yasa uygulaması için de geçerlidir. Gerçi bu tasarrufa karşı idari yargı yolu açık tutulmuştur. Ancak yasada Danıştayın yürütmeyi durdurma konusunda ne zaman karar vereceği belirtilmemiştir. Danıştayın yürütmeyi durdurma kararını vermekte gecikmesi ve sonra erteleme kararını iptal etmesi birtakım sorunlar doğurabilir. Şöyle ki, uyuşmazlık yasada belirtilen yöntemle uygun olarak Yüksek Hakem Kuruluna gider ve orada çözülürse ve bundan sonra Danıştayca iptal kararı verilirse, hukuksal açıdan çözümü zor bir problem ortaya çıkar. Acaba bu durumda Yüksek Hakem Kurulunun toplu sözleşmeyi bağlaması geçerli olacak mıdır? Yasanın açmazlarından biri de budur. Kaldı ki Danıştay 1963-1980 döneminde ertelemelerle ilgili bir iptal davasında kötü de bir sınav vermiştir. Şöyle ki; 275 sayılı yasada, ertelemelerde yürütmeyi durdurma istemlerinin bir haftada karara bağlanacağı kabul edilmişken, bu yasanın uygulama döneminde Danıştay, iptali istenen 4.11.1966 gün ve 6/7725 sayılı Bakanlar Kurulu erteleme kararı ile ilgili davayı ancak 5 yıl sonra 13.10.1971 günü karara bağlamıştır.

2822 sayılı yasada geçmiş deneyimlerin ışığı altında yapılacak bir değişiklikle birçok sorunun temelden çözülebileceğine inanıyoruz: Buna göre Bakanlar Kurulu, yasal nedenlerin varlığı halinde grevin yapıldığı yerdeki idare mahkemesine — bu, bölge idare mahkemesi olabilir — başvurabilir; erteleme yoluna ancak temyiz yolu açık olan bu dava sonunda gidilebilir. Böyle bir değişiklikle en azından ertelemenin siyasal olmayan objektif ölçülere göre yapılması sağlanacak, yasal grev kısıtlılığı önlenmiş olacaktır.

7. 1982 Anayasası uyarınca kimi kayıt

ve koşullarda kamu otoritesinin yargı organları da greve müdahale olanağına sahiptir. Anayasaya göre; grev hakkı iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına, milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz (mad. 54/II). Bu hüküm 2822 sayılı yasada aynen yinelenmiştir. Yasaya göre bu kuralla aykırı olarak uygulanan yasal grev, bir tarafın veya çalışma bakanının başvurusu üzerine toplu sözleşme yetkisine ilişkin itirazları çözmekle görevli iş mahkemesi (mad. 15) kararı ile durdurulur (mad. 47/1).

Grev ile ilgili yeni mevzuatımızda en önemli çıkmazlardan biri de bu düzenlemedir. Çünkü yasadaki yöntem ve kurallara uygun biçimde başlatılan ve sürdürülen greve soyut nedenlerle müdahale olanağı tanınmıştır. Mevzuatta öngörülen nedenler üzerine, özellikle iyi niyet ilkesinin kapsamı konusunda ciddi tartışmalar yapmak olanaklıdır. Gerçi hukukta iyi niyetin anlamı sorunu, gerçekte hukuk var olduğundan beri gündemde olan bir konudur. Ama yine de, şöyle bir soru yöneltmeden geçilemeyecektir: İyi niyet ilkesinin sınırları ve belirli biçimleri var mıdır?

Öğretide iyi niyet kurallarına aykırı tarzda grevin kullanılamayacağı ilkesine Medeni Yasanın 2. maddesindeki kurallar içinde yaklaşılmaması önerilmektedir. Bu görüşe göre bir hak yasada hangi amaçla tanınmışsa o amaçla kullanılır. Amaç dışında hakkın kullanımı, hakkın kötü niyetle kullanılmasıdır. Bunu greve uyguladığımızda grev bir çıkar çatışmasını çözme amacının dışında kullanıldığında, iyi niyet kurallarına aykırı olabilecektir. Örneğin yalnızca toplu pazarlıkta ileri sürülen hakların elde edilmesi için kullanılacak grev bu amacın dışında bir araç olarak, karşı tarafı yok etmek amacıyla bir iç savaşım aracı olarak kullanılıyorsa iyi niyet kurallarına aykırı kullanılıyor demektir. Yine yasal olan ve olmayan her grev şu ya da bu ölçüde toplumun bir kesimi-

ne ya da tümüne zarar verdiğine göre, toplum zararının boyutları ne olacaktır? Burada dar yoruma gidilmeli, toplumun bütününe etkileyen, halkın günlük yaşamını ilgilendiren, katlanılması mümkün olmayan koşulları beraberinde getiren, ciddi sorunlar yaratan zararlar da bu ölçüte başvurulmalıdır. Ulusal servet ölçütüne de somut yapı kazandırmak gerekir. Yalnız düzenli toplum yaşantısının sürabilmesi için kamuya tahsis edilmiş mallardaki zarar ulusal serveti tahrip olarak değerlendirilmelidir.

8. Türk iş mevzuatı, yeni düzenlemede de 275 sayılı yasada olduğu gibi devletin müdahalesi dışında, bizzat işçiye sağladığı grev oylaması uygulamasıyla da yasal greve müdahale geleneğini sürdürmüştür. 2822 sayılı yasaya göre, grev kararının sendikaca alınıp işyerinde ilan edilmesinden başlayarak 6 işgünü içinde grev kararının ilan edildiği tarihte işyerinde çalışan işçilerin en az 1/4'ünün yazılı istemi durumunda grev oylaması yapılır (mad. 35/1). Oylama sonunda grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu, yani yarısından bir fazlası grevin uygulanmamasına karar verirse, o işyerinde artık grev uygulanamaz (mad. 36/11).

Greve karar vermede ülkeler iş hukuku mevzuatında 3 yol geliştirmiştir. Serbestlik sisteminin uygulandığı Fransa, İtalya, Lüksemburg gibi ülkelerde greve karar verme sendikaların tekeline değildir. Greve sendika kararı olmaksızın, grev oylamasına da başvurmaksızın gidilebilir. Hatta sendikasız işçiler de greve karar verebilir. 2. sistemde grev kararı için işçilerin oyuna başvurulması gerekir. Son sistemde grev kararı işçi kuruluşunun tekeline bırakılmıştır. 275 ve 2822 sayılı yasalar bu sistemi benimsemiştir. İşte böyle bir sistemde öngörülen grev oylaması grevi önleyen oylama değildir. Yani grev oylaması Türk sisteminde grev kırıcılığına kaynaklık etmektedir. Nitekim 1963-1980 yılları arasındaki 275

sayılı yasa uygulamasında bu gerçek açıkça yüzünü göstermiştir. Ancak denilebilir ki 275 sayılı yasada yer almış yapıyla grev kırıcılığına neden olan grev oylaması 2822 sayılı yasadaki yeni düzenleme ile yeni bir yapıya kavuşturulmuş, eski yasadaki pek çok aksaklıklar düzeltilmeye çalışılmıştır. Örneğin grev oylamasını kimlerin ne zaman isteyeceği, grev oylamasının nasıl yapılacağı, bu oylamaya hangi işçilerin katılacağı yeni yasada açıklığa kavuşturulmuştur. Oysa 2822 sayılı yasaya göre yapılan ilk grevde aksaklıkları giderici bütün düzenlemelere rağmen grev oylaması grev kırıcılığı görevini görmüştür. **Sonuçta** o işyerinde grev oylamasıyla grev düşmüştür.

Görülüyor ki ne kadar yeni düzenlemeler yapılırsa yapılsın, yasanın getirdiği sistem «grevi önleyen» grev oylaması sistemi olduğuna göre, grev hakkı açısından bir açmaz olmaya devam edecektir. Bu konuda tek sağlıklı çözüm F. Almanya mevzuatındaki, grevi sağlayan oylamaya iş hukuku bünyemizde yer vermektir.

Mademki grev kararını alma sendika tekeline bırakılmıştır, o halde bu sistemde grev oylaması dışında grevi yine sendika kararı ile kaldırmak gerekir. Ancak 2822 sayılı yasa bu kurala da ayrışıklıklar getirmiştir. Yasaya göre, grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya sona ermesi veya faaliyetinin durdurulması durumunda grev kendiliğinden kalkar. Bu düzenleme makuldür. Mademki grev kararını alan organ yoktur, o halde o organın aldığı karar da yürürlükten kalkmalıdır. Bize burada ters gelen ise bu konudaki bir başka düzenlemedir. O da, grevi uygulayan sendikanın bu grevin uygulandığı işyerindeki üyelerinin 3/4'ünün sendika üyeliğinden ayrılması halinde ilgililerden birinin başvurusu ile yargı organının grevi sona erdirebilmesidir.

Bu sistem grev kararı veren sendikayı bir baskı altında tutmayı amaçlayan bir dü-

zenlemedir. Gelecekte grevin ciddi çıkmazlarından biri de burada odaklaşacaktır. Böyle olması da doğaldır. Karnesinde grev oylaması konusunda başarılı not bulunan işverenin bu yeni düzenlemede mutlaka başarılı not alacağı görülecektir.

9. İnsanın başkasının emrinde ücretli ya da ücretsiz çalışmasının geçmişi ne denli eski ise temelde işi topluca bırakma anlamında olan grevin de aynı ölçüde eski bir geçmişi olduğu kabul edilmektedir. İÖ 1490 yılında Mısır'da İbranilerce tuğla işinde dahi iyi iş koşulları için yapılan ilk kez topluca işi bırakma eylemi bugünkü çağdaş endüstri ilişkileri sistemindeki yerine kolay oturmamıştır. Örneğin 1385 yılında Almanya'da grev eylemine geçen ve işbaşı yapmayıp köylere cekilen tüm kalfaların bu eylemine karşı loncalar «adı kötüye çıkarma» denilen, günümüzde kara liste düzenlemesine benzeyen yaptırımını kullanmakla kalmamışlar, ayrıca bu kalfaların tümünün kulaklarını kestirmişlerdir.

18. yüzyılda insan emeğinin yanı sıra tam olmasa da makinelerin kullanılmaya başlanması, işçilere verilen ücretin düşük tutulmasını ve emeğin hor görülmesini körüklemiş, bu da daha önceleri var olan patriarkal düzende aile ilişkisi biçimindeki işçi-işveren ilişkisini yıkmıştır. İlk başlarda bütün bunların sorumlusunun makineler olduğu sanılmış, bu nedendir ki 1630 yıllarında Londra yakınlarındaki rüzgârla işleyen hızarlar, 1758 yılında su gücü ile işleyen yün kırma makineleri tahrip edilmiştir. Ancak önceleri makinelere karşı harekete geçen işçilerin, bilinçlenmeleri arttıkça iş mücadelelerini işverenlerin kendilerine karşı vermeye başladıkları ve bu süreç içinde endüstrileşmiş toplumda grev hakkını elde ettikleri görülür. Bu zorlukları aşarak geldiği çizgide grev hakkı çağdaş endüstri ilişkiler sisteminin uygulandığı ülkelerde sosyal devlet ilkesi gereği güvence altına alınmakla kalmamış, bu ülkelerde grev hakkının verildiği aşamada bir başka geliş-

me de izlenmiştir. O da devletin iş uyuşmazlıklarında tüm organlarıyla tarafsızlığı ilkesinin korunmasıdır. Yani ülkemizdeki düzenlemelerin tam tersine bu ülkelerde grev hakkına müdahalede oldukça titiz davranılmıştır.

Büyük Britanya'da devletin grev hakkına müdahale yetkisi 1920 tarihli Olağanüstü Haller Yasası ile mümkündür. Hükümetin greve müdahalesi için grev halkın zorunlu gereksinme maddeleri, su, elektrik, ısınma, aydınlanma maddelerinin elde edilmesini aksettirmeli ya da ulaşım sistemi kestintiye uğratmalıdır. Bu durum ayrıca kamu düzenini önemli ölçüde kesintiye uğratmalıdır. 1920 Olağanüstü Hal Yasasının uygulama alanı bu ülkede 1947 tarihli bir yasa ile biraz daha genişletilmiş, genel yaşantıyı felce uğratan felaket halleri de yasanın uygulama alanına alınmıştır. Buna göre bu durumlarda hükümet olağanüstü durum ilan edip, grevleri durdurabileceği gibi, grevci işçilerin yapmadığı işleri askeri kuvvetlere yaptırabilir. İşte bu yasalar İngiltere'de greve müdahalenin tek kaynağıdır.

F. Almanya'da grev hakkına müdahale hemen hiç düzeyine indirilmiştir. İşçi-işveren ilişkisine dayalı, işçinin haklarını korumak ve düzeltmek ereğine uygun greve devletin müdahalesi kesinlikle söz konusu değildir. Devlet ancak yasadışı greve yargı organları ile müdahale edebilir. Devletin grev hakkına müdahaleye hakkı olup olmadığı konusu bu ülkede özellikle F. Anayasanın 8. maddesine olağanüstü durum ve bu durumda alınacak önlemlerle ilgili ekleme yapılırken parlamento görüşmeleri sırasında oldukça tartışılmıştır. Sonuçta Anayasanın 1968 tarihli yasayla değiştirilen 9. maddesinin 3. fıkrasına göre, işçinin ekonomik ve toplumsal durumunu geliştirme ve düzeltmek amacı ile (mesleki amaç) işçi örgütlerince yapılan grevlere olağanüstü durumlarda bile hiçbir şekilde müdahale edilemeyecektir.

Fransa'da grev hakkına devletin müdahale-

lesi 1938 tarihli Ulusal Hizmetler Yasasına göre olmaktadır. Bu yasaya göre Fransa'da grev hakkına tek bir müdahale söz konusudur. O da hükümetin kamu düzeni ya da halkın genel yaşantısının tehlikeye girdiği, ülke çıkarlarının gerektirdiği durumlarda, grevci işçileri silah altına alıp, askeri disiplin içinde grev yapılan işlerde ya da işyerlerinde çalıştırması şeklindedir. İdari yargının denetimine bağlı olan bu yetki II. Dünya Savaşı yılları ile 1958-1963 yılları arasında, yani olağanüstü dönemlerde yoğun şekilde işletilmişse de bu ülkede 1963 yılından bu yana hükümetler bu yetkiye başvurmamışlardır.

Amerika Birleşik Devletlerinde 1947 tarihli Taft-Hartley Yasasına göre, toplu iş sözleşmesi yürürlükteyken 60 günlük feshi ihbar süresine uyulmadan yapılan grevlere, ayrıca bir işçiyi ya da işvereni belirli bir kuruluşa girmeye zorlayan, işvereni belirli bir sendikayı tanımak için ya da işvereni belirli işverenlerle ticari ilişkiden alıkoymak için yapılan baskısal grevlere izin verilmeyecektir. Öte yandan bu yasayla grevin toplumun yazgısını ilgilendiren boyutlara varmasının, başka bir deyişle halkın sağlığını ya da ulusal güvenliği tehdit etmesinin söz konusu olduğu durumlarda grevin Cumhurbaşkanı'nın 80 gün süre ile ertelenmesi yetkisi benimsenmiştir. Bu yasa 1985 yılına değin yalnızca 35 kez uygulandı.

Devlet karşısında temel hak ve özgürlükleri ikinci planda tutan 1982 Anayasa düzeni temel sosyal hak olan greve doğrudan müdahaleye açık izin veren düzenlemesinin yanı sıra endüstri ilişkileri sistemimize yeni kurumlar da sokmuştur. Şimdi de bunları sıralamak istiyorum:

1. Bu kurumlardan en ilginç Anayasa'nın 54. maddesinde yer alan «Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur» hükmüdür. Anaya-

sanın hazırlanması sırasında bu maddeye ilişkin değişiklik gerekçesinde de açıklandığı gibi «Buradaki maddi zarardan amaç greve katılan işçilerin veya sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu meydana gelen tahripler ve benzeri zararlardır. Grev nedeniyle işyerinin kanun hükümlerine göre çalışmaması, üretim yapamaması veya üretim eksikliği yüzünden meydana gelen ekonomik zarar bu hükmün kapsamı dışındadır».

Anayasada yer alan bu sorumluluk ilkesi yalnızca bizim hukuk sistemimizde söz konusudur. Sorumluluk hukukunun ilkeleriyle bağlantısı yoktur. Gerçekten de kendisine üye olan veya olmayan grevci işçilerin kusurlu hareketinden sendikayı sorumlu tutmanın ne dereceye kadar doğru olduğu yanıtı verilemeyecek bir sorudur. Kaldı ki greve katılan sendikasız işçileri sendika hangi yetkiye göre denetleyebilecektir. Bu sorumluluk ilkesinin katı uygulanması sendikayı greve gitmekten soğutacaktır. Grev kararı veren sendikayı baskı altında tutmayı amaçlayan bu düzenlemenin gelecekteki grev uygulamalarında işverenlerle sendikaları karşı karşıya bırakması kuvvetle olasıdır.

2. Grev hakkına ilişkin yeni düzenlemelerde bir diğer çarpıcı nokta da, greve katılmayan işçilerin çalışma özgürlükleridir. 275 sayılı yasanın 31. maddesindeki düzenlemeye rağmen uygulamada greve katılmayan işçilerin çalışmalarının grevci işçiler tarafından engellendiği bir gerçektir. Çağdaş endüstri ilişkileri sisteminde grev özgürlüğü kadar greve katılmama özgürlüğü olarak tanımlanan olumsuz grev özgürlüğü de benimsenmiştir. İşte yeni Anayasa 54. maddenin son fıkrasında yaptığı bir düzenleme ile yasa düzeyinde düzenlenecek bu konuya da yer vermiş, «Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiçbir şekilde engellenemez» hükmünü getirmiştir. 2822 sayılı yasanın bu hükme koşut bir hüküm getiren 38. maddesi yalnız greve katılmayan-

ların değil, katılmaktan vazgeçenlerin de çalışmalarının engellenemeyeceğini hüküm altına almıştır.

Çalışan işçilerin ürettiği ürünlerle her türlü stokların işveren tarafından işyerinden dışarı çıkarılmasına, satılmasına ve işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz (mad. 38/3). Yine yasaya göre; greve katılan işçilerin giriş çıkışı engellemeleri veya işyeri önünde veya civarında topluluk oluşturmaları da yasaktır.

Yasal grev ilan eden işçi sendikası, çalışma özgürlüğünü çiğnemek ve cebir-şiddet kullanmamak koşuluyla, grev kararına uyulmasını sağlamak için yalnız sendika üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine yine yalnız kendi üyeleri arasından en çok ikişer grev gözcüsü koymak hakkına sahiptir (mad. 48). Grev gözcüleri işyerine giriş-çıkışlara engel olamazlar, giren çıkanları kontrol amacıyla dahi durduramazlar.

Öte yandan grev uygulanan işyeri ve çevresinde grevciler ve grev gözcüleri, işçiler veya işçi sendikası tarafından kulübe, baraka veya çadır gibi barınma yerlerinin kurulması da yasaktır.

1963-1980 döneminde uygulanan grevlerde işyerlerine giriş-çıkışlarda kötüye kullanmalar söz konusu olmuş, ekonomik bir savaş aracı olan grevin, politik ve ideolojik gösteri durumuna dönüşmesi sonucu, işyerlerinin önünde, çevresinde geniş birikimler oluşmuş, eylem yapılmıştır. Genellikle grev gözcülükleri de bu olaylarla bütünleşmişlerdi. 2822 sayılı yasa işte bu yolları kapamak için yeni düzenlemeler yapmıştır. Ancak bu düzenlemelerin pek başarılı olduğu söylenemez. Eski uygulamaları disiplin altına sokmak için getirilen yeni düzenlemeler birtakım açmazları beraberinde getirmiştir. Şöyle ki:

— Sendikalı olsun olmasın o işyerinde

çalışan işçilerin greve katılması mümkün olduğuna, hatta bunların grev sırasında verdiği zararlardan sendika sorumlu olduğuna göre, grev gözcülerinin o işyerindeki greve katılan işçilerden değil de, yalnızca sendikalı işçilerden olma zorunluluğu sorumluluk ilkesi gereği pek uygun değildir.

— Grev gözcüsü sayısının 2'de tutulması gelişen sanayimizle ters orantılıdır. Zannetmiyoruz ki yasa koyucusu Türkiye'nin sanayide geleceğini küçük birimlere bağlamayı amaçlasın. Böyle olunca da «binlerce işçinin grev yaptığı, dönümlerce araziye konum olmuş işyerlerinde 2 grev gözcüsü ile ne yapılabilir?» sorusuna yanıt vermek gerekir. Kaldı ki greve katılan işçinin verdiği zararlardan sendikanın sorumlu tutulmaması için grevci işçilerin hareketlerinin binlerce işçi çalıştıran işyerlerinde 2 grev gözcüsü ile denetiminin nasıl sağlanacağı da ayrı bir merak konusudur.

— Ayrıca grev için getirilen grev gözcülüğü sayı sınırlamasının lokavatta lokavt gözcüleri yönünden getirilmemiş olması dikkat çekicidir.

— Öte yandan grev yapılan işyerinde işverenin ekonomik faaliyetlerinin sürdürülmesi konusunda yasanın getirdiği sistem, grevin yapısıyla çelişiktir. Grevin sonuçta kendisine zarar vereceği kaygısı işverende yok ise, grev işçilerin toplumsal ve ekonomik gelişmelerini sağlamaya elverişli bir savaş silahı olarak kesinlikle değer taşımaz.

Grevle gerek işletme rizikoları, gerek ekonomik rizikolar olacaktır ki, bu eylemin işveren üzerinde bir baskı aracı olarak anlamı olsun. Oysa grev sırasında çalışan işçilerin ürettiği ürünlerle her türlü stokların işyerinden çıkarılmasına, satılmasına izin verilerek, işverenin hareket alanı genişletilerek güç dengesi işveren lehine bozulmuştur.

Bu eleştirilerden hareketle önerilebilecek çözümler vardır. Örneğin grev gözcüleri, o işyerinde çalışan grevci işçilerden olmak

üzere, 2821 sayılı yasadaki işyeri temsilcileri sayısı ile orantılı belirlenebilir. Yine grev sırasında işverenin ekonomik faaliyetleri daha ayrıntılı şekilde sıralanabilir.

3. 1982 Anayasası düzeniyle iş hukukumuza yerleşen bir başka kurum da zorunlu tahkimdir. 1982 Anayasası ve buna koşut 2822 sayılı yasada şekillenen yeni iş uyuşmazlıkları düzeninde Yüksek Hakem Kuruluna zorunlu ve seçimli tahkim görevi verilmiştir. Seçimli tahkim tarafların özgür iradesiyle gerçekleştirildiğine göre bu konuda bir sorun söz konusu değildir. Burada asıl önemli olan Yüksek Hakem Kurulunca yürütülecek zorunlu tahkim görevidir. Anayasaya göre grevin yasaklandığı ya da ertelendiği durumlarda uyuşmazlık Yüksek Hakem Kuruluna gidecek ve artık burada kesin şekilde çözümlenecektir.

Zorunlu tahkim, bununla bağlantılı olarak Yüksek Hakem Kurulunun grev hukukunda devamlı gündemde olduğunu ve ilerde de gündemden inmeyeceğini biliyoruz. Bunun en çarpıcı nedenlerinden birisi de 2822 sayılı yasayla düzenlenen Yüksek Hakem Kurulunun yapısıdır. Acaba Yüksek Hakem Kurulu yapısında bir değişiklik yapılarak işçi üye sayısı çoğaltılırsa bu kuruma yöneltilen eleştirilerde azalma olmaz mı? Bu da yanıtlanacak bir başka sorudur.

4. 1982 Anayasasının iş hukuku alanında, dolayısıyla grev hakkı bakımından getirdiği bir başka önemli düzenleme de iş hukukunun kanun hükmünde kararnameyle düzenlenmesi olanağının tanınmasıdır.

S O N U Ç

1982 Anayasası ile getirilen yeni düzenlemede, grev hakkını değişik sorunlarıyla incelemeye çalıştık. Gördük ki:

1. 1982 yılında Türkiye'nin yapısına yaraşır ve bu yapıya özgü demokrasi kurdu-

ğunu söyleyen Anayasa, 1980 öncesi oluşan olayların etkisi ile endüstri ilişkileri sisteminin kurumlarında, dolayısıyla grev hakkında da birtakım yasaklamalar ve sınırlamalar getirmiştir.

Devletin yasama, yürütme, yargı organlarıyla bu hakka müdahalesi açıkça kabul edilmiştir.

2. Yasama ve yürütme organları herhangi bir hakkı ve özgürlüğü düzenlerken, kurumlara şekil verirken anayasayla büyük ölçüde bağılıdır. İşte 2821-2822 sayılı yasalar da böyle bir mantığın sonucu olarak hazırlanmıştır.

3. Endüstri ilişkileri sistemindeki yeni düzenlemeler bir yıldan beri de uygulanmaktadır. Bir yıllık uygulamanın sonucu ise şöyle değerlendirilebilir: Bir yıllık uygulamada sendikalar adeta grev korkusuna kapılmışlardır. İşverenler de bu korkunun farkına varmışlardır. Bunun sonucu da toplu pazarlığa açıkça yansımış, özellikle bu nedenle büyük kapsamlı toplu sözleşmeler enflasyon oranının çok altındaki % 30-35'lik ücret artışlarıyla bağışlanmıştır. SEKA, THY, Sümerbank toplu sözleşmelerinde bu durum gözlenebilir.

Başbakan da işin bu yanının farkındadır. Davos'ta bir gazeteciye yaptığı açıklamada «Bugün hiçbir sendika greve gitmeyi göze alamıyor, yıkılırlar. Greve giderlerse, fabrikada üretim durursa, piyasa sıkışmaz. İthalat yapılır. İşveren boyun eğmez. İşyeri kapanırsa bundan işçi zarar görür» demiştir.

Açıkça görülüyor ki yeni düzenlemeler Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin vazgeçilmez unsurları olan sendikaları iki yolağına getirmiştir. Sendikalar,

a) ya bu yasalarla sendikacılık olmaz, bu kadar sınırlamalar, yasaklamalar ile toplu sözleşme düzeni yürümez, grev hakkı kullanılamaz, diyerek yılgınlık gösterip ringe havlu atacaktırlar ki zaten kendilerinden istenen de budur.

b) Ya da bu yasalar yürürlükte kaldığı

sürece bu yasalara saygılı olarak yine bu yasalar içinde var olan haklarını sonuna değin, en küçük ayrıntısına değin kullanarak işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek için uğraş vereceklerdir.

Kanaatimce bu dönem ringe havlu atma dönemi ya da zor yerine kolayı seçme dönemi değil, tam tersine bir yıllık uygulamanın da verileriyle yasal sınırlar içerisinde işçi haklarının sonuna değin kullanılarak savunulması dönemidir.

Unutulmaması gerekir: Türk endüstri

ilişkilerinin geleceği yeni anayasa ve yürürlüğe sokulan yeni yasalar kadar, bunlardan yararlanacak olanların, yasaları uygulayacak olan idari ve yargı organlarının yorumlarına, davranışlarına bağlı kalacaktır. O nedenle şimdiden kötümser olmaya gerek yoktur. Türk endüstri ilişkileri sistemindeki bütün bu olumsuzluklara rağmen, sendikalar bu yasaları iyi niyetli, yetenekli, hukuka saygılı bir tarzda uygulayacak, yani yüzüp karşı sahile geçeceklerdir. Ya da boğulacaklardır.

İktisat Politikaları ve Gelişme Doğrultuları

10. İktisatçılar Haftası Bildirileri

- AÇIŞ KONUŞMASI (Kaya Erdem)
- İKTİSAT POLİTİKALARI VE BÜYÜME (Sübüdey Togan)
- DIŞ BORÇLANMA VE YABANCI KURUMLAR (Korkmaz İlkörür)
- 1980 SONRASI KAMU KESİMİ VE FİNANSMAN ÜZERİNE GÖZLEM VE DEĞERLENDİRMELER (Oktar Türel)
- İHRACATIN PERFORMANSI VE EKONOMİYE MALİYETİ (Ali Nail Kubalı)
- İTHALATTAKİ SON GELİŞMELER VE İTHALATIN LİBERASYONU (Tansu Çiller)

Akbank Taksim Şb. 4700 No.'lu hesaba 950 TL yatırılarak isteme adresi: İÜ İktisat Fak. Mezunları Cemiyeti, Cumhuriyet Cad. 27/6, Taksim - İst.

Liberal İktisat Düşüncesinin Osmanlı İmparatorluğu'na Girişi

Murat Özyüksel

Yazar, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesinde araştırma görevlisidir.

Osmanlı düşününde ekonomik analizlere, çözüm arayışlarına rastlanmamaktaydı. 16. yüzyıldan itibaren hissedilir hale gelen mali krizlere karşı, dönemin ileri gelenlerince padişaha sunulan layihalardaki (1) öneriler aynı doğrultudaydı. Hepsindeki ortak özellik geçmişe duyulan özlem, giderek işlevlerini yitiren kuruluş dönemi kurumlarının yeniden organize edilmesi idi. Ekonomik çıkmaz, siyasi yapıdaki bozulmanın yansıması olarak algılanıyor; çözüm arayışları da tımar sisteminin yeniden canlandırılması (2), paranın değerinin düşürülmesi, vergilerin artırılması gibi önlemleri içeren kısır bir daireden oluşuyordu.

İlk kez, yeni bir düzen kurma isteğindeki III. Selim devrinde, ekonomik düşünde bir kıpırdanma hissedildi. Reisülküttap Ebubekir Ratip Efendi, layihasında geçmişe geri dönme, yani «tımar sisteminin ihyası» fikrinin bir yarar sağlamayacağı, ülkenin olanaklarının milli serveti artırmaya yönelik kullanımının gerekli olduğu düşüncesini ileri sürüyordu. (3) Aynı dönemde padişaha sunulan projelerin bir diğeri olan Abdullah Molla layihasında sikke **manipulation**'ları, vergilerin artırılması gibi geleneksel uygulamaların yeni bir düzen kurulmasına olanak tanımadığı, bunların bozuluşu düzeltme yerine daha da derinleşmesine neden olduğu savunuluyordu. (4)

Bu eleştirilerde yatan ekonomik görüşlerin gereklerinin hiçbiri uygulanmamış (5), geleneksel politikalara devam edilmişti. Az sayıdaki yeni gözlemler, henüz yeni bir ekonomik düşün yolunun açılmasına yeterli olamıyordu.

Avrupa'da ise daha 17. yüzyıldan itibaren Nicholas Barbon, Dudley North, Josiah Tucker gibi birtakım iktisatçıların merkantilist koruma politikalarına yönelttikleri eleştirilerle liberal ekonomi düşüncesinin tohumları atılmış oluyordu. Adam Smith ünlü eseri «Ulusların Zenginliği»ni 1776 yılında yayınlamıştı. Liberal düşüncenin Osmanlı İmpara-

torluğu'ndaki ilk biçimlenmeleri ise 1830 sonlarından itibaren, **Takvim-i Vekayi**, **Ceride-i Havadis** ve **Moniteur Ottoman** adlı gazete-lerde çıkmaya başlayan makalelerle oluşuyordu.

Avrupa ülkelerinde bu derece geçmişe dayanmasına rağmen, Osmanlı düşüncesine hiç bulaşmamış olan liberal iktisat öğretisinin, 1840'larla birlikte etkinlik kazanmasına yol açan toplumsal dinamiklerin irdelenmesi çalışmanın sorunsalını oluşturacaktır.

OSMANLI TOPLUM YAPISI VE LIBERALİZM

Liberalizm her şeyden önce feodal üretim ilişkilerinin bağrında doğup gelişen ve feodal toplum düzenini dönüştürücü güç işlevini yüklenen yeni bir sınıfın —burjuvazinin— öğretisidir. Meta üretiminin canlanışıyla birlikte, zanaatçı ve tüccarlardan oluşan yeni sınıfın, feodal toplum yapısına karşı mücadeleye edebilmesi, önemli ayrıcalıklar elde ettiği ortaçağ kentlerini (6) oluşturabilmesi, merkezi iktidarın parçalanmış olmasıyla yakından ilgilidir. Bir başka ifadeyle toplumun parçalanmış iktidar odaklarından oluşması, kendi çıkarları doğrultusunda, ekonomik ve hukuksal özgürlüklerin savunuculuğunu yüklenen burjuvazinin mücadelesini olanaklı kılmıştır.

Osmanlı toplum yapısı ise, yeni bir üretim tarzına dönüşümü sağlayacak içsel mekanizmalara sahip değildir. Feodalizme dönüşümü, tarımsal kesimde merkezkaç güçler üzerinde merkezin otoritesini sağlayan tımar sistemi engeller. Askeri görevler karşılığı dirlik dilimlerini tasarruf eden sipahilerin beratları belirli aralıklarla merkez tarafından onaylanmak zorundadır. Tasarruf edilen toprakların ancak sınırlı bir bölümü —kılıç—, sipahi çocuklarına miras olarak geçebilir. Yargı yetkisini ulemanın tekeline veren adalet ör-

gütü ile kapıkullarından oluşan yöneticileri üreten devşirme mekanizması, merkezkaç güçlerin denetimini kolaylaştıran diğer unsurlardır.

Feodalizme dönüşemeyen Osmanlı toplumsal kuruluşu, aynı zamanda kapitalizme geçişin iki önemli önkoşulu olan sermaye birikimi ve özgür emeğin oluşumunu engelleyici mekanizmalara sahiptir. Sistemin kendini başka bir üretim tarzına evrimleşmeksizin yeniden üretebilmesinin nedeni, tarım kesiminde olduğu gibi, zanaat ve ticaret kesimlerinde de merkezin yoğun denetimidir.

Hangi malın nerede, hangi fiyattan satılacağı, pazarların hangi bölgelerde kurulacağı hep devlet tarafından kararlaştırılır. İç gümrükler ve zanaat loncaları da denetimin sağlanmasında önemli rol oynar. Söz konusu yöntemlerle sermaye birikimi engellenirken, İmparatorluk'ta özgür emeğin oluşumu da olanaksız kılınmıştır. Çünkü reayanın toprağı terk etmesi yasaktır. Yasağa rağmen toprağını terk edecek olanların sığınabilecekleri bir yaşam alanı yoktur. Oysa tüccar ve zanaatçıların denetiminde oluşan Avrupa kentleri, aynı zamanda topraktan kaçan serflere özgürlüklerini kazanma alternatifi yaratmıştır.

Kısaca özetlemek gerekirse, Osmanlı üretim tarzının içsel mekanizmaları, kapitalizme geçişin önderliği işlevini yerine getirecek bir burjuva sınıfının oluşumunu engellemiştir. İktisadi faaliyetlerde serbestlik, devletin müdahale alanının minimuma inmesi uğruna mücadele edecek sosyal bir gücün oluşmadığı, aksine ekonomik-politik ve ideolojik düzeydeki toplumsal ilişkileri devletin düzenlediği bir yapıda liberal düşüncelerin etkinlik kazanması düşünülemez. Bu tür düşüncelerin savunulacağı, devletten bağımsız, sivil bir alan olmayınca, sosyoekonomik konularda kalem oynatan kişiler de doğal olarak var olan kurumların en saf halleriyle korunmasından yana olacaklardır. Sosyoekonomik ko-

numları, onların çözölme sürecine girişin gerçek nedenlerini analiz edebilmelerini engeller. Sistem çıkmaza girdikçe geçmişe duydukları özlem giderek artacak, dolayısıyla kurumların geçmişteki biçimleriyle işleyebilmeleri için restorasyon dışında bir çözüm öneremeyeceklerdir.

LIBERALİZMİN OSMANLI İMPARATORLUĞUNA GİRİŞ NEDENLERİ

Klasik Osmanlı toplum düzeninin kapitalizme ulaşacak içsel mekanizmalara sahip olmadığını, bu nedenle liberal düşüncenin de oluşmadığını belirttik. 19. yüzyılın ikinci çeyreğinde imparatorlukta liberal düşüncenin kısa sürede etkinlik kazanabilmesini açıklayabilmek için 16. yüzyıldan itibaren Avrupa ile giderek artan iktisadi, siyasi ilişkilerin ülkede oluşturduğu yapı değişimini irdelemek gerekir.

Teknolojik gelişme sonucu ateşli silahlarla donanmış Avrupa ordularına karşı tımar sistemiyle oluşturulan sipahi ordusuyla mücadele etme olanağı kalmamıştı. Disiplinli bir orduya olan gereksinim ise devletin nakit ihtiyacını artırınca, topraklar artık tımarlı sipahilere bırakılmayıp açık artırma ile mültezimlere kiralanır oldu. Kısa iltizam sürelerinde mültezimlerin maksimum kâr amaçları toprak ve reaya üzerinde olumsuz etkiler yaratınca da 1695 yılından itibaren toprakların ömür boyu iltizama verilmesi kararlaştırıldı. Malikâne sistemi (7) diye anılan yeni düzenleme ise, devletin başlıca üretim aracı toprak üzerindeki denetiminin zayıflamasına; Çapanoğlu, Karaosmanoğlu gibi güçlü yerel toprak beylerinin oluşumuna yol açtı. O kadar ki 1808 yılında merkez, ayan denilen güçlü toprak beyleriyle Sened-i İttifak adıyla anılan bir anlaşma imzalamak zorunda kaldı. 1838 yılına gelindiğinde ademi merkeziyetçi

güçlerden Mısır valisi Mehmet Ali Osmanlı ordusunu iki kez üst üste yenince, merkezi yönetime, önemli ödünler karşılığında Rusya'nın yardımına başvurmaktan başka yapacak bir şey kalmamıştı. Demek ki sorunsalımızı oluşturan zaman kesitinin başında Osmanlı merkez yönetimi merkezkaç eğilimleri tek başına denetim altında tutamadığından, yeni bir ekonomik ve siyasal güce yaslanma zorunluluğu duyuyordu.

Aynı dönemde İngiltere Sanayi Burjuvazisi siyasi iktidara ağırlığını koyacak duruma gelmiş, yeni pazarlar ve hammadde depoları aramaktaydı. İngiltere'ye göre Osmanlı İmparatorluğu'nun toprak bütünlüğü korunmalı, ancak ülke içinde liberal iktisat kuralları uygulanarak Osmanlı ekonomisi bütünüyle İngiliz endüstriyel sınıfı lehine denetim altında tutulmalıydı. Ekonomik bağımlılığın giderek siyasal bağımlılığı oluşturacağı biliniyordu. Ayrıca İngiltere önemli siyasi rakibi Rusya'nın Osmanlı İmparatorluğu üzerindeki etkisinin artmasına göz yumamazdı.

Belirttiğimiz çelişkiler yumağı İngiltere ile imzalanan 1838 Balta Limanı Ticaret Anlaşması ve onun doğal uzantısı olan Tanzimat fermanıyla İngiltere sanayi burjuvazisi ile Osmanlı merkezi bürokrasisi lehine çözüldü. 1838 Ticaret Anlaşması, ticarete yed-i vahit (tekeli) usulünü kaldırmış, iç gümrükler yerine % 2'lik bir vergiyle yetinirken, ithalat gümrüklerini % 3 gibi düşük bir düzeye düşürmüştü. (8) Artık Osmanlı pazarının İngiliz sermayesine açık olduğu kuşkusuz bir gerçektir ve anlaşmanın ardından İngiltere, Osmanlı dış ticaretinde en önemli ülke durumuna geldi. Liberal iktisat ilkelerinin üstyapısal bütünleşmesi ise Tanzimat Fermanı ile sağlandı.

Ferman, İngiliz sanayi burjuvazisinin ülke içindeki doğal müttefikleri olan azınlık tüccarları ile birlikte, Osmanlı bürokrasisine de can ve mal güvenliği getiriyordu. Söz konusu olgu Osmanlı bürokrasisi için hayati

önem taşımaktaydı. Yüzyıllar boyu devşirme yöntemiyle işbaşına gelen Osmanlı yöneticileri siyaseten katil ve mallarının müsadere korkusuyla yaşamışken, yeni oluşmakta olan bürokrat sınıf bir anda her iki tehlikeden arınmaktaydı. Yani artık padişaha karşı canları ve servetleri güvencede olacak, diğer bir deyişle kul statüsünden kurtulacaklardı.

Kısaca özetlemeye çalıştığımız süreç sonunda; sultan ve merkezi bürokrasiden oluşan merkezi iktidar sırtını yeni bir siyasi ve ekonomik güce dayama olanağı bularak ademi merkezi güçleri denetimi altında aldı. Böylece, Osmanlı ülkesinin bütünlüğü yeniden sağlanırken, aynı zamanda İngiltere, Rusya'nın imparatorluk üzerindeki etkisini kırmış oluyordu. Bütünlüğü korunan Osmanlı pazarı, uygulamaya giren liberal iktisat ilkeleriyle İngiliz sanayicilerine açılırken onların doğal müttefikleri azınlık komprador burjuvazisi de artan ticari ilişkilerden payını alacaktı. Aynı zamanda, liberal ilkeler merkezi bürokrasiyi kul statüsünden kurtarıyor, onlara can ve mal güvenliği getiriyordu. Nitekim kısa bir sürede Tanzimat bürokratları önemli servetler elde ettiler. Sonuç olarak; belirli bir tarihsel zaman kesitinde İngiliz sanayi burjuvazisi ve ülke içindeki uzantıları komprador azınlık burjuvazisi ile Osmanlı merkez bürokrasisinin çıkarları liberal ilkeler doğrultusunda bütünleşince daha önce ülkede kırıntısı bile görülmeeyen bir ideoloji kısa bir sürede etkinlik kazanma olanağı buluyordu.

OSMANLI DÜŞÜN DÜNYASINDA LİBERALİZM

Osmanlı İmparatorluğu'nda liberal düşünün ilk temsilciliğini, 1830-37 yılları arasında İngiliz Elçiliği'nde başkâtip olarak çalışan ve 1838 Balta Limanı Anlaşmasının her aşamasında önemli roller oynayan Urquhart adlı bir İngilizin yapması anlatılanları destekler nite-

liktedir. İstanbul'da bulunduğu yedi yıl içinde Urquhart, Babıali çevresini liberal düşünceleriyle etkilemiştir. İngiliz Elçisi Lort Ponsonby' in mali yardımı ile çıkardığı propaganda yazılarındaki fikirlerin **Moniteur Ottoman**'in başyazarlığını yapan Fransız asıllı Blaque Bey aracılığıyla padişaha ulaştırmıştır. 1833' te yayınladığı 'Turkey and Its Resources' adlı kitabında, Osmanlı Devleti için önerdiği ekonomik önlemler ticaret tekellerinin ve iç gümrüklerin kaldırılmasından, dış ticaretin serbest bırakılmasından, gümrüklerin düşük tutulmasından oluşuyordu. (9)

Osmanlı İmparatorluğu İngiliz sanayii için açık pazar durumuna geldikten sonra İngiltere'ye düşen, Osmanlı Devleti'ni Rusya'ya ve Mehmet Ali'ye karşı desteklemek olacaktı. Mustafa Reşit Paşa da Urquhart planı, bir anlaşma ile Osmanlı Devleti'ni bağlayacak şekle sokulursa, uluslararası hukuka göre Mısır üzerine uygulanması da zorunlu olacağından, Mehmet Ali'nin ekonomik politikasının yıkılacağını, politik gücünün de sona ereceğini düşünerek padişahı etkilemeye çalışıyordu. (10)

Urquhart'ın **Moniteur Ottoman**'daki düşünceleriyle aynı doğrultuda yayın yapan bir diğer gazete **Takvim-i Vekayi** (11) idi. **Takvim-i Vekayi** devletin resmi yayın organı ve uzun süre İmparatorluğun tek Türkçe gazetesiydi. Bu gazetenin sütunlarında «Ticaret ve Es'ar» başlığı altında, çoğu İngiliz gazetelerinden aktarılan, ekonomi ile ilgili makaleler yayınlanmaya başlamıştı. (13)

Yine 1838 yılında, yani ticaret anlaşmasının imzalandığı yıl, ilk özel gazete, İngiliz tüccarlarının temsilcisi Churchill adlı bir kişinin kaza sonucu bir çocuğu vurmasıyla çıkmaya başlamıştı. Olayın yarattığı tepkiyle Churchill'e yapılan muameleyi Lort Ponsonby bir diplomasi sorunu haline getirmiş, sonuçta Churchill'i yatıştırmak için kendisine bir gazete imtiyazı verilmişti. (13) Örneklerden anlaşıldığı gibi, Osmanlı İmparatorlu-

ğu'nda gazeteciliğin oluşumu ile Batı'dan bölük pörçük aktarılmaya başlanan iktisadi düşüncelere gösterilen ilgi arasında sıkı bir ilişki vardır. O kadar ki birinin tarihi diğerinin tarihiyle karışmaktadır. (14)

İngiliz ticaret çevresinin temsilcisi olan Churchill, gazetesinin ilk sayılarından birinde, Osmanlıların her şeyden önce hammadde ihracına gitmeleri gerektiğini ileri sürüyordu. Churchill'in Osmanlı İmparatorluğu'nun hububat dışsatımı tezini neden bu kadar desteklediği başka bir makalesinde ortaya çıkıyor. Makaledeki ifadelerden, Churchill'in, İngiliz sanayicilerinin görüşlerini yansıttığı anlaşılmaktadır. Önerilerinin arkasında, hububat satışının sağlayacağı gelirin İngiliz ürünlerinin sürümünü artıracak düşüncesi yatmaktadır. (15)

Mr. Churchill'in gazetesinde, o dönem İstanbul'da ekonomi ve ticaret işleriyle en yoğun ilgilenen Ermeni yazarlar çalışıyor olmalıdır. Türklerin köylü, asker ve memur oldukları, ticari etkinliklerin ise azınlıkların elinde bulunduğu bir ülkede bu durum son derece doğaldı. Ekonomi ve maliye işlerinin başındaki devlet adamlarının çoğu yalnızca medrese öğrenimi olan kişilerdi. (16) Nitekim söz konusu gazetenin matbaasında çıkan bir ekonomi kitabı ile daha sonra çıkan birkaç kitabın yazarları Ermeniydi. Gazetede «hima ve usulü» ile «serbesti usulü» karşılaştırılıyor, Türkiye'nin kalkındırılmasında en elverişli yol olarak ikincinin faydaları anlatılıyordu. (17) Avrupalı sanayicilerin komisyoncuları durumundaki etnik azınlıkların bu tür liberal düşüncelerden yana olmaları kolayca anlaşılır bir olgudur.

Kimi yazarlarca ilk ekonomi kitabının yine aynı gazete tarafından çıkarıldığı ileri sürülmektedir. **Tedbir-i Menzil** başlığı altında yayınlanan bu kitabın yazarı bildirilmemiştir. Söz konusu yazarın, daha sonra 1859'da «İlm-i Tedbir-i Menzil» adlı kitabı yazan Ermenj Sahak Efendi olması olasıdır. Çünkü

yazar bu kitabında, daha önce bir kitap yazdığını, ancak bunu yeterli bulmadığından şimdi daha iyisini kaleme aldığını belirtmektedir. (18)

Ancak, liberal düşüncelerin savunulduğu bir diğer ilginç yapıt olan «Tasarrufat-ı Mülkiye» adlı kitabın da ilk ekonomi eseri olduğu iddia edilmiştir. (19) Kitap II. Mahmut döneminde kurulan «Mekteb-i Tıbbiye-i Adliye» muallimlerinden Serendi Arşizen adlı Rum bir öğretmen tarafından, Rossi adlı bir iktisatçının eserinden esinlenilerek yazılmış, aynı okulun yine Rum öğretmenlerinden biri —Aleko Suçu— tarafından Osmanlıcaya çevrilmiştir. (20) «Muallim Rossi», J. B. Say'dan sonra College de France'a ekonomi profesörü olarak atanan İtalyan asıllı Pellegrino Luigi Edoardo Rossi'dir, ve Adam Smith'in fikirlerini düzenli bir okutma kitabı halinde tertipleyen Say'ın izinde yürüyen **Cours d'Economie Politique** adlı eseri 1840 da yayınlanmıştı. (21)

Tanzimat sonrası iktisat yazınından söz ederken, Londra'da Charles Wells adlı bir İngiliz'in «İlm-i Tedbir-i Milk» adını taşıyan kitabını da anmak gerekir. Wells kitabını doğrudan doğruya Türkçe yazdığını ve bu dilde yazılmış ilk ekonomi kitabı olduğunu ileri sürer. Taşbasması olan Türkçe metin, ilkel iktisat döneminden İngiltere'de demiryollarının etkilerine kadar bir dizi genel iktisat konusunu ele almıştır. (22)

Görüldüğü gibi, Tanzimat döneminde liberal iktisat ilkeleri ile Osmanlı ekonomik düşüncesini etkilemeye başlayan kişiler, İngiliz endüstriyel sınıfının temsilcileri, onların İmparatorluktaki uzantıları gayri Müslim komprador burjuvazisi ve Tanzimat bürokrasisinin ileri gelenleridir. (23) Yazılanlar ise içinde bulundukları toplumun tarihinden, iktisadi gerçeklerinden bütünüyle uzak, Avrupa iktisat yazınından soyut aktarmalar olarak kalmışlardır. (24) Osmanlı ekonomisinin tarım, sanayileşme, ödemeler dengesi gibi so-

runları tartışma gündeminde yer almamıştır. Ülkenin özgül tarihsel gelişimi göz önüne alınarak, özgül koşullarının analizinden yola çıkan ekonomik düşün çabalarına hiç rastlanmamaktadır. Ülkemizde ekonomi yazarlarının önemli bölümünün, kendi ülkelerinin sorunlarının çözümüne yönelik somut politikalar üretme kaygılarından uzaklaşmaları bu dönemde başlamış olmalıdır.

NOTLAR

- (1) Koçi Bey Risalesi bu konuda iyi bir örnek teşkil eder.
- (2) Bir örnek olarak Defteri Hakani emini Aynî Ali Efendi'nin, «Risale-i Kavanin-i Âli Osman, Hülase-i mezâmîm-i Defteri-i Divan» adlı makalesi verilebilir.
- (3) Şerif Mardin, **Türkiye'de İktisadi Düşüncenin Gelişmesi 1838-1918**, Türk İktisadi Gelişmesi Araştırma Projesi No. 12, 1962, s. 6.
- (4) Niyazi Berkes, «Türkiye'de Ekonomik Düşünün Evrimi», ed. Fikret Gürün, **Türkiye'de Üniversitelerde Okutulan İktisat Üzerine**, Ankara, 1972.
- (5) Önerilerin bazılarının uygulanması için koşullar da henüz olgunlaşmamıştı. Örneğin, öneriler arasında dışarıdan borçlanma da yer alıyordu. Ancak daha Avrupa sermayesinin elinde ülke içinde kullanamadığı fonlar oluşmamıştı.
- (6) Tüccarların mücadelesi ve ortaçağ kentlerinin oluşumu için bkz. Henri Pirenne, **Ortaçağ Kentleri**, Ankara, 1982; Henri Pirenne, **Ortaçağ Avrupasının Ekonomik ve Sosyal Tarihi**, İstanbul, 1983.
- (7) Malikâne sistemi için bkz. Mehmet Genç, «Osmanlı Maliyesinde Malikâne Sistemi», ed. Osman Okyar, **Türkiye İktisat Tarihi Semineri**, Ankara, 1973. Aydo Suçeska, «Malikâne», **Ömer Lütfü Barkan'a Armağan**, İstanbul, 1985.
- (8) Bu madde İngiliz tüccarlar için uygulanacaktır. Müslüman tüccar % 12'lere varan iç gümrükleri ödemeye devam edecekti. Azınlık tüccarların ise çifte pasaport taşıyarak söz konusu ayrıcalıktan yararlanma olanakları vardı. Ayrıntılı bilgi için bkz. Ahmet Yücekök, «1838 Ticaret Sözleşmeleri», **Milliyet**, 7-21 Şubat 1977.
- (9) Niyazi Berkes, a.g.e., s. 45.
- (10) Şerif Mardin, a.g.e., s. 13-15.
- (11) Niyazi Berkes, a.g.e., s. 45.
- (12) Mahmut Koloğlu, **Takvim-i Vekayi**, s. 147.
- (13) Şerif Mardin, a.g.e., s. 27.
- (14) Niyazi Berkes, a.g.e., s. 46.
- (15) Ziyaeddin Fahri Fındıkoğlu, **Türkiye'de İktisat Tedrisatı Tarihçesi ve İktisat Fakültesi Teşkilatı**, İstanbul 1946, s. 20.
- (16) Şerif Mardin, a.g.e., s. 27, 28.
- (17) Mustafa Reşit Paşa'nın iktisat öğrenimi yapması amacıyla Fransa'ya gönderdiği Şinasi Efendi bile edebiyat öğrenimini seçip gazeteci ve yazar olarak kendini yetiştirmiştir. Nihad S. Sayar, **Türkiye İmparatorluk Dönemi Mali Olayları**, İstanbul, 1977, s. 196.
- (18) Niyazi Berkes, a.g.e., s. 46.
- (19) Niyazi Berkes, a.g.e., s. 46.
- (20) Prof. Fındıkoğlu, en azından bir başka belge bulunana kadar «Tasarrufat-ı Mülkiye»yi ilk saymak mecburiyetinden söz ediyor. Ziyaeddin Fahri Fındıkoğlu, «İktisadi Tefekkür Tarihimizden Bir Parça», **İ. Fazıl Pelin'in Hatırasına Armağan**, İstanbul, 1948, s. 2. İlber Ortaylı ise **Tasarrufat-ı Mülkiye** adlı kitabın 1850 yıllarında basıldığını kesinlik kazandığını, bu durumda 1833 yılında yazılmış olması gereken «Risale-i Tedbir-i Umrân-ı Mülki» adını taşıyan yazmanın elimizdeki ilk iktisat eseri olarak kabul edilmesi gerektiğini ileri sürüyor. Bkz. İlber Ortaylı, «Osmanlılarda İlk Telif İktisat Elyazması», **Yapıt**, sayı 46'ı (Ekim / Kasım 1983), s. 37-43.
- (21) Ziyaeddin Fahri Fındıkoğlu, **Türkiye'de İktisat Tedrisatı Tarihçesi ve İktisat Fakültesi Teşkilatı**, İstanbul, 1946, s. 17.
- (22) Niyazi Berkes, a.g.e., s. 46.
- (23) Cavit Orhan Tütengil, «Türkçede İlk İktisat Kitabı Konusu ve Yeni Bir Eser Üzerine Notlar», **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt 25, Sayı 1-2 (Ekim 1965), s. 141-150. Tütengil 1860 yılında basılan kitabın, kanusu açısından Türkçede ilk olduğunu kabul etmemekle birlikte, C. Wells'in iddiasının «Türkçe ilk telif iktisat kitabı» şeklinde yorumlanması halinde İngiliz yazarın haklı kabul edilmesi gerektiğini ileri sürüyor. Bkz. a.g.e., s. 146.
- (24) Tanzimat bürokratlarına örnek olarak yıllarca üst yönetim kademelerinde görev almış olan Ali ve Fuat Paşalar gösterilebilir. Paşalar padişaha yazdıkları vasiyetnamelerde tam anlamıyla liberal görüşü savunmuşlardır. Bkz. Engin Deniz Akarlı, **Belgelerle Tanzimat, Osmanlı Sadrazamlarından Ali ve Fuat Paşaların Siyasal Vasiyetnameleri**, İstanbul, 1978.
- (25) Ülkemizde liberal düşüncenin sistematik bir bü-



Yeni **AEROSOL SİS**

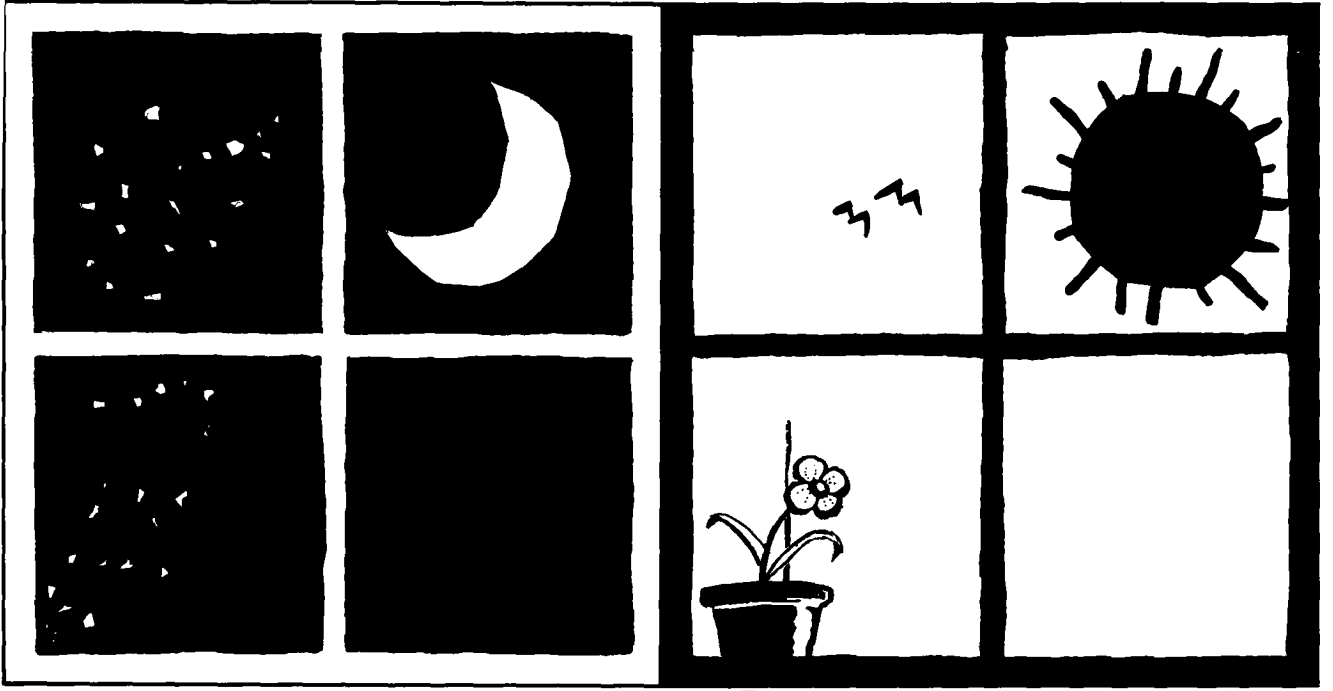
- Yeni formül ile daha da etkili
- Yeni formül ile kalıcı etkili
- Uçan ve yürüyen ev haşerelerine karşı kesin netice
- Kullanabileceğiniz aerosol

HEKTAŞ TİCARET T.A.Ş.
Kemeraltı Cad. No.28 Karaköy-İstanbul Turkey
Tel: 143 2710 Telex: 23356 ufuk tr-22031 mazi tr

**ÇOLAKOĞLU
METALURJİ A.Ş.**

Büro: Karaköy Palas Kat 4 Karaköy - İSTANBUL
Tel: 143 46 30 (10 Hat)
Telgraf: ÇOLMETALURJİ - İSTANBUL
Telex: 23202 CMC TR

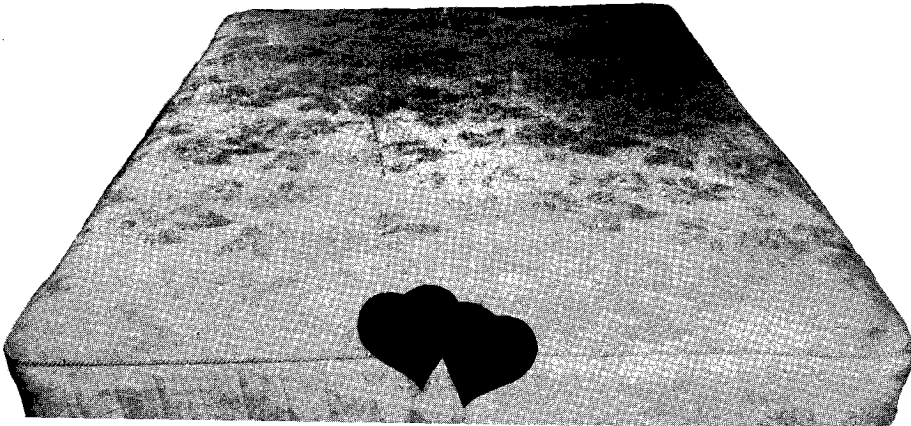
Fabrika: Dil İskelesi - GEBZE
Tel : 4105 (5 Hat)
Telex : 34125 CMG TR



güzel bir gün geceden başlar

Uzanın yatağınıza, günün yorgunluğunu atın.
Uykunuzda bulutların üstünde gezin.
Ve, güne güzel başlayın.
Unutmayın...Güzel bir gün geceden başlar.

yatsan
yaylı yatakları



tün halinde savunulduğu ilk eser Sakızlı Ohannes Paşa'nın 1881 yılında yazdığı «Mebadi-l İlm-i Servet-i Milet» adlı kitabıdır. Adam Smith'in ünlü eseri ile aynı başlığı taşıyan kitabında yazar, himayeciliğe karşı liberal yöntemlerin üstünlüğünü kanıtlamak için, İngiliz ipek fabrikalarının 1825 yılında korunmasından vazgeçilince, dış rekabetin ipek üretimini iki misli

artırdığı örneğini vermektedir. Paşa'nın örneği zamanın en gelişmiş kapitalist ülkesinden seçerek, aynı yöntemlerin Osmanlı İmparatorluğu'nda da uygulanmasını önermesi, kendi ülkesinin gerçeklerinden ne kadar uzak olduğunu göstermektedir. «Mebadi-l İlm-i Servet-i Milet»in bir özeti için bkz. Tefik Çavdar, **Türkiye'de Liberalizmin Doğuşu**, İstanbul, 1982, s. 88-122.

Aynıyla vaki...

YALAN, KUYRUKLU YALAN, «ÜST YÖNETİM DUYARLIĞI» KARŞISINDA «EN AZ MAHZURLU YOL OLARAK» SÖYLENEN RESMİ YALAN...

«Prof. [Hüseyin] Hatemi Medeni hukuk konusundaki bir seminer için Eskişehir'deki Anadolu Üniversitesi rektör yardımcısı Prof. Dr. İnal Cem Aşkun tarafından resmi bir yazıyla çağırılmıştı. Daha sonra da yine resmi bir yazıyla seminerin ertelendiği bildirilmiş ve gelmemesi istenmişti. Kısa süre sonra Prof. Hatemi seminerin ilk belirtilen tarihte yapıldığını öğrenmiş ve rektör yardımcısı Aşkun'a 'resmi yalanı için teessüf dahi etmediğini' bildiren bir mektup yazmıştı.

«Bu mektuba yanıt olmak üzere yine Aşkun'un, Prof. Hatemi'ye gönderdiği mektup da elimize geçti. 'Resmi yalanın gayri resmi açıklaması' da denebilecek bu mektup, YÖK'ten sonra üniversitemizde işlerin nasıl yürüdüğünü son derece çarpıcı biçimde açıklıyor. Mektubu birlikte okuyalım;

«'Sempozyumun düzenlenmesine önayak olan genç öğretim elemanımız konunun ilgililerine ve bu arada size de çağrıdan yollamış. Ben hukukçu değilim, işletmeciyim. Ancak kuşkusuz kendi konusundaki yetkin bilgi ve tecrübe sahibi tüm meslektaşlarıma saygılıyım. Sizin 1402'den çıkarıldığınızı bilmediğim gibi, **bu tür bilimsel toplantılara bile katılmanızı engelleyecek derecede, bir üst yönetim duyarlığından**, [altını biz çizdik — İ.D.] bugüne kadar bilgili değildim; çünkü rektör yardımcılığına geleli henüz bir yıl bile olmadı. Sempozyuma katılmamanız gerektiği bana bildirildiğinde, ne kadar üzüldüm anlatamam. Uzun uzun genç arkadaşım ile birlikte, bunu size nasıl bildireceğiz diye düşünüp durduk. Sonra en az mahzurlu yol olarak, size karşı **yalancı** olmayı göze aldık. Açıkçası, bizi size karşı böylesine zor bir durumda bırakan **tutumun gerekçesine** katılmak istemeyip; bunu sizden göreceğimizi umduğumuz, ancak maalesef göremediğimiz 'anlayışınıza' bırakmayı tercih ettik, meğer ne kadar yanlışmış. Bilmem hiç olmazsa bunu 'acemiliğimize' verip, kendimizi size bağışatabilecek miyiz? Pek sanmıyorum ama, yine de rica ediyor ve sizden özür dileyerek, bir daha asla size karşı böyle **yalanlara** başvurmayacağımızı ayrıca bilmenizi istiyorum.

«Size olan gıyabi **sevgi** ve **saygı**yı herşeye rağmen muhafaza ettiğimi ve bunun asla YALAN OLMADIĞINI bilmenizi ayrıca rica ediyorum. Saygılarımla...»

Kaynak: Cumhuriyet, 31.5.1985.

Geleneksel İktisat Cephesinde Neler Oluyor? (V): Geleceği Beklemek

The Economist'in dizisinin beşinci bölümünü ("Expecting the Future," 20.10.1984) Nail Satlıgan çevirdi.

İktisatçılar geleceğin şimdiki zamanı etkilediği konusunda daima görüş birliği içinde bulunmuşlar, ancak bunun hangi yollarla gerçekleştiğini bir türlü kesin olarak ortaya koyamamışlardır. Geleceğe ilişkin beklayışları tanımlaya çalışır, sonra da bunları bugünkü davranışlara yedirirken hayli zaman harcamışlardır. Yeni bir teori, geri beslemenin hızlı olduğunu ve geniş kapsamlı içermeleri bulunduğunu önermektedir. Rasyonel beklayışlar adıyla bilinen bu yaklaşım, Keynes'cileri olduğu kadar paracıları da kendi görüşlerini yeniden değerlendirmeye zorlamıştır.

İktisatçılar, en basit bir iktisadi teoremin bile insanların geleceğe nasıl baktıkları üzerine bir şeyler söylemesi gerektiği konusunda şimdilerde görüş birliği içindedirler. Beklanyışları tanımlayıp ölçmenin yollarını geliştirmeye uğraşmaktadırlar. Bu çabalar görece yenidir. Keynes, beklanyışların sağlıklı biçimde modelleştirilebileceği ya da ölçülebileceğinden kuşku duyduğu için **Genel Teorisi**'nde bunları dışsal olarak ele almıştı.

Beklanyışların dışsallığına ilişkin basitleştirici varsayım, sözelimi ikinci dosyada belirtilen temel tüketim fonksiyonunu doğurur: Tikel bir dönemdeki tüketim, aynı dönemin gelirinden etkilenir. Oysa hayat boyu ya da «sürekli» gelirin tüketimi belirlendiğine ilişkin herhangi bir varsayım, kişilerin gelecekteki muhtemel gelirlerini nasıl ölçtükleri sorusunu davet eder.

İktisatçılar, birçoğu geleceğe ilişkin beklanyışlara geçmişin tecrübelerinin biçim verdiği ilkesine dayalı olan çeşitli cevaplar vermişlerdir. Bu düşüncenin en eski iki varyantı şunlardır:

● Dışakestim beklanyışları. Faiz hadleri yıldan yıla % 4, % 6, % 9 gibi bir diziyile artacak olursa, kişiler, faiz hadlerinin gelecek yıl artmasını beklerler. Kimileri mutlak artışı dışa kestirmekle —% 4'ten % 6'ya

yüzde iki puan, % 6'dan % 9'a üç puan— yetinip gelecek yıl faiz haddinin dört puanlık bir yükselişle % 13'ü bulacağı sonucuna ulaşabilirler. Başkaları ise, değişme haddine —% 4'ten % 6'ya, ardından da % 6'dan % 9'a % 50'lik bir artış— bakarak ertesi yıl % 13,5'a sıçrayacağını kestirebilirler. Her iki halde geçmiş hareketlerin doğrultusuna bakmakta, doğrultunun süreceğini söylemek tedirler.

Dışakestirim bekleyişleriyle ilgili teorilerin çoğu, uzak geçmişe oranla yakın geçmişe daha çok önem verirler. 1970'lerde Britanya gibi bir ülkede birçokları, 1950'ler ile 1960'larda enflasyonun yılda yüzde birkaçlık bir düzeyde seyrettiğini hatırlamış, dolayısıyla yeniden aynı düzeye ineceği olasılığını dışlamamış olabilirler. Ama yakın geçmişlerindeki çift haneli enflasyon tecrübesinden çok daha fazla etkilenmişler, bu durumun sürmesi olasılığının daha kuvvetli olduğunu düşünmüşlerdir.

● Uyumlu bekleyişler. Dışakestirim, kişilerin, geleceği öngörmenin bir yolu olarak geçmiş gözlemlediklerini önerir. Ne var ki teori, kişilerin kendi hatalarından ders çıkarmalarına izin vermediğinden, bazı iktisatçılar teoriyi inceltmişlerdir. Bu iktisatçılar, kişilerin, yeni öngörülerini türetirken kendi öngörme yanlışlarından yararlandıklarını öne sürerler.

Akla çok yakındır bu. Son beş yarışında Knacker's Nag'e yatırdığınız parayı kaybetmişseniz, altıncısında muhtemelen ondan uzak durursunuz. Açık farkla kazanan Lucky Lady'i seçmeyebilirsiniz; ama hiç değilse eski yanlışınızdan kaçınırsınız.

Uyumlu bekleyişler ile dışakestirim bekleyişleri, o kadar da farklı değildir: Bir uyumlu bekleyişler kuralının, dışakestirim bekleyişlerinin tikel bir türüyle eşdeğerli olduğunu matematiksel olarak göstermek mümkündür. Her iki teorinin belirgin bir zaafı vardır. Lucky

Lady daha önce hiç yarışmamışsa, teorilerin ikisi de ona para yatırmak için herhangi bir sebep gösteremez. Oysa atın geçmişteki formu ya da formsuzluğu, onun geleceğine hükmedecek biricik etken değildir.

Bahisçiler, sözgelimi atın cinsinden ya da aynı soydan atların başarısından etkilenebilirler. Tek bir değişkeni bile öngörmeye çalışan kişiler, ilişkili sayacakları bir sürü başka etkeni de hesaba katacaklardır. Bu kadcarcık sağduyu, iktisatçıları daha geniş bir bekleyişler teorisi inşa etmeye yöneltmiştir.

Yeni teoriye «rasyonel bekleyişler» denmektedir. İktisat yazınında ilk kez 1961'de ortaya çıkmış, ama önemli bir tema haline gelişi 1970'lerin ortalarını bulmuştur. Makroiktisatta yeni olan daha birçok şey gibi rasyonel bekleyişlerin güçlü mikroiktisadi kökleri vardır. Bilinen bir mikroiktisadi düşünce üzerine kuruludur: Kişiler, ellerinden gelenin en iyisini yapmaya çalışırlar; bu anlamda rasyoneldirler. Birer tüketici, işçi ve yatırımcı olarak piyasa sinyallerinin hepsini izlerler.

Rasyonel bekleyişler teorisi, kişilerin, geleceğe ilişkin görüşlerini, ekonominin nasıl işlediği konusundaki anlayışları dahil, eldeki bütün bilgileri hesaba katarak biçimlendirdiklerini öne sürer. Gelecek yılın enflasyon haddini öngörmeye çalışıyorlar ve paracılığa yatkınlarsa, para arzının geçen yıl ne kadar arttığına bakarlar. Fiyatların maliyetlere bağlı olduğunu düşünenler, ücretlere, üretkenliğe, temel madde fiyatlarına, vb. artı (belki de) OPEC petrol bakanlarının açıklamalarına gözlerini dikerler.

Rasyonel Adam

Başlangıçta birçok iktisatçı, rasyonel bekleyişler yaklaşımını, esas olarak Keynes'ci iktisadı yıkar gibi gördüğü için, reddetti. Son zamanlardaki çalışmalar öyle

olmadığını gösterdi. Gene de gerçekliğin akla yakın bir betimlenmesi olma açısından teoriyi övgüye değer bulmayan iktisatçılar hâlâ var. Onlara bakılırsa matematiksel iktisatta derecesi olmayan insanların, ekonomiye ilişkin elde bulunan bütün bilgileri elekten geçirmesi, sonra da o kargaşanın içinden, diyelim ki, enflasyonla ilgili rasyonel bir öngörü üretmesi söz konusu değildir.

Buna gerek yok, diye cevap verir rasyonel bekleyişlerin savunucuları. İktisadi öngörü sanayii hızla serpilmekte, orada ulaşılan sonuçlar, gündelik basında dahi geniş ölçüde haber konusu olmaktadır. Eleştirciler, öngörücüler hiç anlaşıyorlar ki, diye karşılık verebilirler. Kimileri Keynes'cidir, kimileri paracı —hepsi birden haklı olamayacağına göre öngörülerinin de hepsi rasyonel olamaz. Bu itiraz, öngörüler arasındaki uyumsuzluğu muhtemelen abartmaktadır — öngörülerin genellikle bir iki yıl öncesinden konsensüs rakamları çevresinde kümелendiği görülmektedir. Daha önemlisi:

● Bireyler, değişik bilgiler kullanıyorlarsa, bekleyişleri bakımından birbirlerinden farklı oldukları halde gene de rasyonel olabilirler. Ama bütün bu bireysel bekleyişler toplandığında hatalar —geleceğe ilişkin olarak eldeki bütün bilgileri yansıtan derneşik bir görüş açısı oluşturarak— silinmeye yüz tutar. (Buna mesleki kuşdilinde büyük sayılar yasası denir.)

● Rasyonel bekleyişler teorisi, kişilerin hiç hata yapmayacaklarını değil, yalnızca aynı tür hatayı, o hatayı düzeltmek için gerekli bilgi ellerinin altındayken yıllar yılı tekrarlamayacaklarını ileri sürer.

Rasyonel bekleyişlerin bu savunusu, birçok iktisatçıyı ikna etmiştir. Teorinin bir dolaylımsız içermesi vardır. Kişilerin dayandığı bilgi ne denli sağlıklıysa, gelecek onları o denli az şaşırtır. Geleceği hesaba katacak bi-

çimde bugünkü davranışlarını şimdiden ayarlamışlardır.

İktisatçılar, bu kavramdan hareketle örneğin hisse fiyatlarındaki iniş çıkışları açıklamak üzere «rasgele yürüme» teorisini geliştirdiler. Bu sava göre hisse senedi piyasaları bilgiyle doludur ve bugünün hisse fiyatları bu bilgiyi cisimlendirmektedir. Bu fiyatlar, bu nedenle yarının fiyatları için en iyi yol göstericidir; onları kımıldatacak tek şey yeni bilgidir ki o da doğası gereği öngörülemez.

Hisse senedi ya da döviz piyasalarında para yapmak isteyenlerin bu tahlilden çıkarmaları gereken ibret iç karartıcıdır: Yapamazlar, meğerki ilerde olacak ve bilinir bilinmez piyasayı öngörülebilir bir yönde harekete geçirecek olan bir şeyi yerinden, kaynağından öğrensinler. Başka herkes için kâr etme fırsatları o kadar gelip geçicidir ki yok dense yeridir. Bu durum, yanında keskin gözlü bir öğrencisiyle üniversite avlusunda yürüyen bir iktisat profesörüyle ilgili bir rasyonel bekleyişler fıkrasını doğurmuştur. «Bakın», der öğrenci yere işaret ederek, «bir beş binlik». «Olamaz», diye cevap verir rasyonel profesör. «Olsaydı, çoktan birileri yerden alırdı.»

Profesörün cevabı, piyasaları harekete geçirecek bilginin kişilerin umabilecekleri bir şey değil, gerçekten yeni bir bilgi olması gerektiğini vurgular. Görünüşte elverişsiz bir olay —bir grev, faiz hadlerinde bir artış—, çoğu kez hisse fiyatlarında değişikliğe yol açmaz. Çünkü piyasalar o olayın olmasını beklemişler, fiyatları da önceden ayarlamışlardır.

Aynı şey, rasyonel bekleyişlerin savunucularına bakılırsa öteki iktisadi değişkenler için de geçerlidir. Onlar, herkesin öngörüsünün tam olduğunu iddia etmezler. Varsayımları daha alçakgönüllüdür — kişiler yalnızca rastlantılı öngörü yanlışları yaparlar, üst üste tekrarladıkları sistemli yanlışlar değil. Bu doğruysa, bugünkü fiyatlar kümesi — döviz

kurları, faiz hadleri, ürün fiyatları, vb. — geleceği cisimlendirecek biçimde durmadan uyarlanıyor demektir.

Bu teorisinin içermelerini görmek için onu bildiğimiz üç alana kısaca uygulayalım:

● Tüketiciler ile üreticilerin «örümcek ağı» modeli. İktisat ders kitaplarının çoğunda yer alan aşağıdaki diyagram, bazı piyasaların deviniminin dönemden döneme neden düzensiz olabileceğini gösterir. Don yüzünden patates arzı Q_1 'den Q_2 'ye düşerse, piyasa, P_1Q_1 'deki dengesini terk ederek daha yüksek bir fiyat olan P_2 'ye geçer. Bu fiyatta çiftçiler daha çok patates ekerler; tüketiciler ise daha azını talep ederler. Dolayısıyla ertesi hasatta fiyatlar, P_3 'e inerek çiftçileri o kadar çok ekmekten caydırır. Yıl-dan yıla fiyatlar, üstelik her yıl artan boyut-larda oradan oraya sıçrarlar.

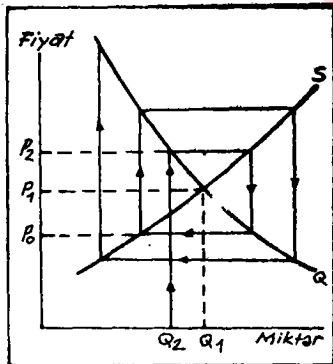
Rasyonel bekleyişlerin bu duruma getirdiği bir cevap vardır. Buna göre üreticiler, yakın geleceğin ötesini görebilirler. Çiftçiler, dondan sonra çok daha fazla patates dikmenin gelecek yılın piyasasını aşırı doyur-maktan başka bir işe yaramayacağını, bu-

nun ise fiyatları düşürerek kendilerine para kaybettireceğini kavrarlar. Bu yüzden donu izleyen yılda Q_1 kadar patates ekerek geri-singeriye dengeye yönelirler. Bir başka de-yişle örümcek ağı modeli, üretimde bir za-man gecikmesi bulunduğunu varsayar; ras-yonel bekleyişler ise, bunun aslında doldu-rulması mümkün bir bilgi açığı olduğunu gös-terir.

● Enflasyon. Daha hızlı parasal büyü-menin daha hızlı fiyat enflasyonu yarattığına herkes inanırsa, herkes bu vargıları kestirir. Merkez bankası parasal büyümeyi hızlandır-maya başladığında tasarruflar derhal da-ha yüksek faiz hadleri talep ederler — ödünç alanlar ise buna razı olurlar, çünkü parasal genişlemeden öncekilerle reel olarak aynı o-lan faiz hadlerini ödemeye hazırdırlar. Döviz piyasaları ülkenin döviz kurunu aşağı iter (ye-ter iki öteki ülkeler de kendi parasal büyü-melerini eşit derecede artırıyor olmasınlar). İşçiler daha yüksek ücretler talep ederler — aynı anda kendi fiyatlarını yukarı itmekte olan patronlar da bunları öder.

Aslında herkesin davranışı, beklemekte oldukları daha hızlı enflasyonu doğurma yö-nündedir. Aynı anda davranırlarsa, daha hız-lı parasal büyümenin, geçici bir süre için ol-sa bile reel olarak daha yüksek bir harcama-ya dönüşmesini önlemiş olurlar. «Reflasyon», enflasyon demek olur sadece.

● İktisadi öngörü. Geleneksel öngörü modelleri, geçmiş davranışa — belirli iktisat politikalarının işlemekte olduğu bir geçmiş — dayalı olurdu. Bu politikaların sürmesi ha-linde söz konusu modeller, gelecek için sağ-lıklı bir yol gösterici olabilirler. Peki ama, politikalar değişirse ne olur? Öngörücülerin modellerine sordukları soru genellikle budur. Rasyonel bekleyişler teorisine göre modelin bütün yapısı değişir; dolayısıyla geleceği öngörmeve dönük çabalar, artık anlamsız-



laşmış bir geçmişe dayanırlar. İlk kez Şikago Üniversitesinden Mr. Robert Lucas tarafından ileri sürülen bu sav, öngörülerin geçerliğini ciddi kuşklar altında bırakır. Birçok öngörücü, ekonometrik denklemlerde bekleyişlere formel bir yer vererek bu itirazları karşılamaya çalışmıştır.

Rasyonel bekleyişlerin bu ve başka içermeleri, ileriki dosyalarda sık sık su yüzüne çıkacaktır. Yaklaşım, farklı iktisadi düşünce okulları arasında yeni sınırların tanımlanmasına yardımcı olmuştur; bunları kutu içinde betimliyoruz. Söz konusu olan, iktisat teorisinde son 10 yılın — belki de çok daha uzun bir sürenin — en büyük gelişmesidir.

Öneminden dolayı rasyonel bekleyişler yaklaşımına aslında söylediğinden daha fazla bir anlam yüklemek kolaydır. Bu aşamada teorisinin, sırf kişilerin anında ayarlamalar yapmalarıyla ayakta durmadığını vurgulamak gerekir. Ayarlamaların bedeli vardır — dükkân-daki mallara yeni fiyatlar konması, müşterilere yeni kataloglar gönderilmesi, ücret pazarlıklarının yeniden açılması, paranın mevduat hesabına aktarılması için bankaya yazı yazılması, vb. Kişiler, geleceğe ilişkin bekleyişleri doğru olduğu halde tepkilerini ertelemeye karar verebilirler. Ertelemenin bedeli anında ayarlamadan daha düşükse, rasyonel olan odur.

Bir Doktrin Seğer misiniz ?

İnsanlara yafta yapıştırmak çoğu zaman yanıltıcı olabilir. Bununla birlikte ilerdeki dosyaları daha anlaşılır kılmak amacıyla belibaşlı üç (Marksist olmayan) modern iktisadi düşünce okulunu aşağıda tanıtmaya çalışacağız:

● **Yeni klasik.** Bu okulun önderleri iki Amerikalıdır: Profesör Robert Lucas ile Profesör Thomas Sargent. Britanya'daki en seçkin isim, Liverpool Üniversitesinden Profesör Patrick Minford'dır. Yeni klasik iktisatçılar (a) bekleyişlerin rasyonel olduğuna ve (b) piyasaların çok çabuk temizlendiğine inanırlar. Bununla kastettikleri, istekli satıcılar ile istekli alıcılar arasındaki pazarlığın —ücretler ile fiyatların hem yukarıya hem aşağıya doğru esnek olması sayesinde— herkesi memnun edecek bir sonuca bağlanmasıdır.

Bu varsayım çifti, hükümetlerin çıktı ile istihdamı artırmak için mali ve / ya da parasal araçlardan yararlanamayacağı anlamına gelir. Sonuç olarak gayri iradi işsizlik, ancak kısa süreyle, o da tek bir sebepten ötürü meydana gelebilir: Ücretler sık sık saptanmadığı için, işçilerin kendilerine biçtikleri fiyat, denge ücret haddini yanlış kestirmelerinden dolayı işlerini yitirmelerine yol açabilir. Rasyonel bekleyişler teorisine göre aynı hatayı tekrar tekrar işlemeyecekler, dolayısıyla gayri iradi işsizlik sürekli olmayacaktır.

Böylece işsizlik, «doğal had»dinde kalma eğilimi gösterir. Varoluşu, bazı kimselerin —örneğin işsizlik ödeneği ile öteki devlet yardımlarından elde ettikleri kullanılabilir gelir herhangi bir işten elde ettiklerinden daha yüksek olduğu için— işsizliği seçmelerinden yüzündendir.

● **Paracı.** En tanınmış paracı, uzun süre Şikago Üniversitesinde bulunduktan sonra şimdi Kaliforniya'daki Hoover Institution'a mensup olan Profesör Milton Friedman'dır; İngiltere'deki yandaşları arasında birinci hükümet dönemi sırasında Mrs. Thatcher'ın iktisadi danışmanı olan Sir Alan Walters vardır. Paracılar ekonomilerin tam istihdam yönünde doğal bir eğilim barındırdığına, ancak fiyatlar ile ücretlerin oldukça yavaş uyum göstermesinden dolayı buna ulaşmanın yıllar sürebileceğine inanırlar. Kimi paracılara göre bekleyişler rasyoneldir; (Mr. Friedman dahil) başkaları ise bekleyişleri dışakestirimci ya da uyumlu olarak nitelendirirler ve bunu ekonomilerin tam istihdam dengesine dönüşlerinin yavaşlığının bir başka sebebi olarak görürler.

Eski kafalı bazı paracılar, hâlâ, mali canlanma yoluyla reflyasyonun, (ikinci dosyada yer alan temel IS-LM diyagramındaki) LM eğrisinin dikey olması yüzünden talebi değil, faiz hadlerini yükselteceği görüşünü savunurlar. Ama her kuşaktan paracıların ortak inancı, uzun dönem derneşik arz eğrisinin dikey olması nedeniyle (ister parasal, ister mali) talep artışlarının biricik kalıcı etkisinin fiyatlar üzerinde olacağı yolundadır. Dolayısıyla talebi inceden inceye ayarlamayı anlamsız bulur, parasal büyüme haddinin kararlı ve yavaş olmasını savunurlar.

● **Yeni Keynes'ci.** Bu terim, birçok Nobel ödülü sahibini kapsar: Amerika'da Profesör Laurence Klein ile Profesör James Tobin; Britanya'da Sir John Hicks ile Profesör James Meade. Onlar da ekonomilerin tam istihdam dengesine yöneldiği, ancak kısılmalar sırasında hükümetlerin talebi canlandırmaması halinde buna ulaşmanın uzun yıllar sürebileceği görüşündedirler. Onlara göre kısa dönem derneşik arz eğrisi soldan sağa doğru yukarıya eğimli olduğu için böyle bir politika, çıktının artırılmasında etkili olur. Ne var ki uzun dönemde arz eğrisinin dikey olduğu, dolayısıyla çıktının ancak üretkenliğin yükseltilmesiyle artırılabilceği konusunda yeni klasikler ve paracılarla aynı görüştedirler.

Yeni Keynes'ciler, ekonomilerin tam istihdama dönüşünün uzun sürmesinin, ücretlerin ve (daha az ölçüde) fiyatların yapışkanlığının, piyasaların temizlenmesini önlemesinden kaynaklandığını öne sürerler. Kimi yeni Keynes'ciler, yapışkanlığı bekleyişlerin rasyonel olmamasının kanıtı sayarlar; onlara göre şirketler ile işçiler, piyasa-

ların temizlenmesi için hangi fiyatların gerekli olduğunu öngörürken yaptıkları yanlışlardan ders almazlar. Yeni Keynes'cilerin çoğunluğunun kanısı ise, bekleyişlerin rasyonel olduğu yönündedir; pürüz, ücretlerin, —sözleşmeler, asgari ücret yasaları, sendikaların gücü, vb. yüzünden— bazı kimselerin, istedikleri halde iş bulamamalarına yol açacak kadar katı olmasındadır.

Ekonomilerini enflasyoncu olmayan büyüme yoluna sokmaya çalışan şaşkın maliye bakanları için bu ayrımların anlamı nedir? Kamuoyu önündeki iktisat siyaseti tartışmaları, hâlâ Keynes'cilik (eski moda) ile paracılık (o da öyle) çevresinde dönmektedir. Oysa akademik iktisatçıların çoğu, bu ayrımın en iyi olasılıkla anlamsız, en kötü olasılıkla yanıltıcı olduğu kanısındadırlar. Bunlar, rasyonel bekleyişler yaklaşımını benimseyerek hem yeni klasik hem de yeni Keynes'ci teorilere katıştırmışlardır. Böylece iki okul arasındaki gerçek uyumsuzlığa ışık tutulmuş olmaktadır: Piyasalar temizlenir mi, temizlenmez mi?

Medeni Kanundaki Değişiklikler ve Düşündürdükleri

Gül Özlen

Türk Medeni Kanun'una ilişkin yapılacak değişiklikler ön tasarı halinde basında çıkmaya başladığından beri bu konudaki tartışmalar da yoğunlaştı. Kadın açısından olumlu yanlar taşımasına karşılık bende gene de bazı sorular oluşturdu. Bunları başla-mış ya da başlayacak olan tartışmalara belki katkı-sı olabilir diye sıralamak istiyorum.

Ön tasarımı hazırlayanların kendi değişleriyle, bu ön tasarı «kadın erkek eşitliği çerçevesinde» hazırlanmış. Bu elbette sevindirici bir yaklaşım, ancak unutmamalıyız ki toplumdaki bu eşitsizliği azaltmak için eşitlikçi yasalar yetersiz; belki de onlardan daha önce yapılması gereken, toplum içinde yaygın olan, kadın'a, aile ve evlilik kurumuna bakışı tartışmak, kadınlar lehine değiştirmeye çalışmak. Çıkarılan yasalar ne denli olumlu olurlarsa olsunlar toplumun gelişimine ve o gün içinde yaşanan koşullarına uymuyorsa çoğunluğun yararına işleyemiyor. Buna kadın açısından bakmaya devam edersek seçme ve seçilme hakkı ve kürtaj yasalarını da örnek olarak verebiliriz.

Şimdi kadın erkek eşitliğinden yola çıkarak hazırlanan Medeni Kanun Ön Tasarısının kadın açısından gerçekte ne kadar eşitlikçi olduğuna bakalım. Mevcut Medeni Kanun'daki «Evin geçim yükümlülüğü kocaya ait, evin idaresi ve bakımı da karıya ait bir yükümlülüktür» maddesi, Türk kadınının çalışma hayatına atılma süreci son yıllarda çok süratlendiğinden, onların da güçleri yettiği kadar evin geçimine katılma yükümlülüğünü içeren bir madde olarak değiştiriliyor. Burada dikkati çeken ilk nokta; mevcut yasadaki yalnız erkeğe ait olan yükümlülüğün kadın tarafından paylaşılması. Kadının kendi ekonomik bağımsızlığı açısından bu elbette olumlu, ancak kadının olan ev idaresi ve bakımı yükümlülüğünün erkek tarafından paylaşılmasından hiç söz edilmiyor. Bu şekilde kadına düşen, ekonomik koşullar zorladığı ya da kendisi istediği için dışarıda çalışması, ama evin bakım ve idaresinin de gene kendi üstünde olduğunu unutmamasıdır. Bu madde ayrıca dışarıda çalışmayan kadının ücretsiz olarak gördüğü ev işleriyle ve kocasının ev içindeki bakımını sağlayarak, aslında aile geçimine katkıda bulunduğunu göz ardı ediyor. Evli olmayan bir erkeğin kendi işlerini ve ev işlerini yaptırmak üzere bir başkasına para vermesi ya da kocası kadar yoğun bir işte çalışan kadının ev işleri için bir başkasına ücret ödemesi halinde bu kadının aile geçimine pek katkısı olmayacaktır. Aile geçimine katkı, yasaya göre kadının hem dışarıda çalışması, para kazanması, hem de evin işlerini gene tek başına göğüslemesi ile mümkün olacaktır.

Değiştirilmek istenen bir diğer önemli madde de kadının çalışmak için kocasından izin almasına iliş-

kin. Bilindiği gibi mevcut yasaya göre çalışmak isteyen bir kadının kocasından izin alması gerekli. Yeni tasarıda bu izin alma koşulu kadının lehine olarak kaldırılıyor. Ancak bir koşulla: 'Sececeği meslek evlilik birliğinin menfaatlarına uygun olmalı'. Kadın hangi mesleği seçerse evlilik birliğinin menfaatlarını zedelemiş olur? Bu koşul erkek için de geçerli mi? Ve nedir bu evlilik birliğinin menfaatları? Kadının bu menfaatları zedeleyebilecek çalışma koşulları; tanımadığı erkeklerle aynı çatı altında çalışmak, yani kocasından başka erkeklerle günün büyük çoğunluğunda bir ara-

da olmak mıdır? Yoksa kadının akşamları ya da hafta sonları mesaiye kalması ya da vardiya usulü çalışan bir yerde çalışması sonucu evin işlerini, yemek, evin temizliği, çamaşır vs.'yi ihmal etme olasılığı mıdır? Ayrıca bunların evlilik menfaatlarını zedeleyip zedelediğine kim karar verecek?

Kadının artık çalışmak için izin almak zorunda olmadığı kocası mı? Bu da belli değil...

Yasalar yürürlüğe girmeden önce daha çok tartışılması umduyla.

YeniGündem



Gündeminizde,

Politika, işçi sorunları, çevre, silahsızlanma, barış, insan hakları, toplum, insanlar, ekonomi, kültür ve sanat varsa,

YeniGündem de vardır...

EKLER'de

Demokrasiler'de

Siyasi partiler, bürokrasi, özgürlükler, yargı, ceza

YeniGündem

15 GÜNLÜK SİYASİ DERGİ

İletişim Yayınları Klodfarer Caddesi İletişim Han
Cağaloğlu Tel: 520 14 53/54/55

İNŞAAT SEKTÖRÜMÜZÜN
“YÜCE KALE”LERİ:

KALE GRUBU ŞİRKETLERİ

Seramik. Fayans. Hazır sıva. Yer döşemesi.
Kimyevi maddeler. Refrakter malzeme.
Yüksek gerilim izolatörleri...
Bu geniş üretim alanlarında hep KALE’ler vardır...

KE Çanakkale Seramik
Fabrikaları A.Ş.



Kalebodur
SERAMİK SANAYİ A.Ş.



kaleplex yer döşemeleri
sanayi a.ş.



kaledekor
yapı malzemeleri ticaret a.ş.

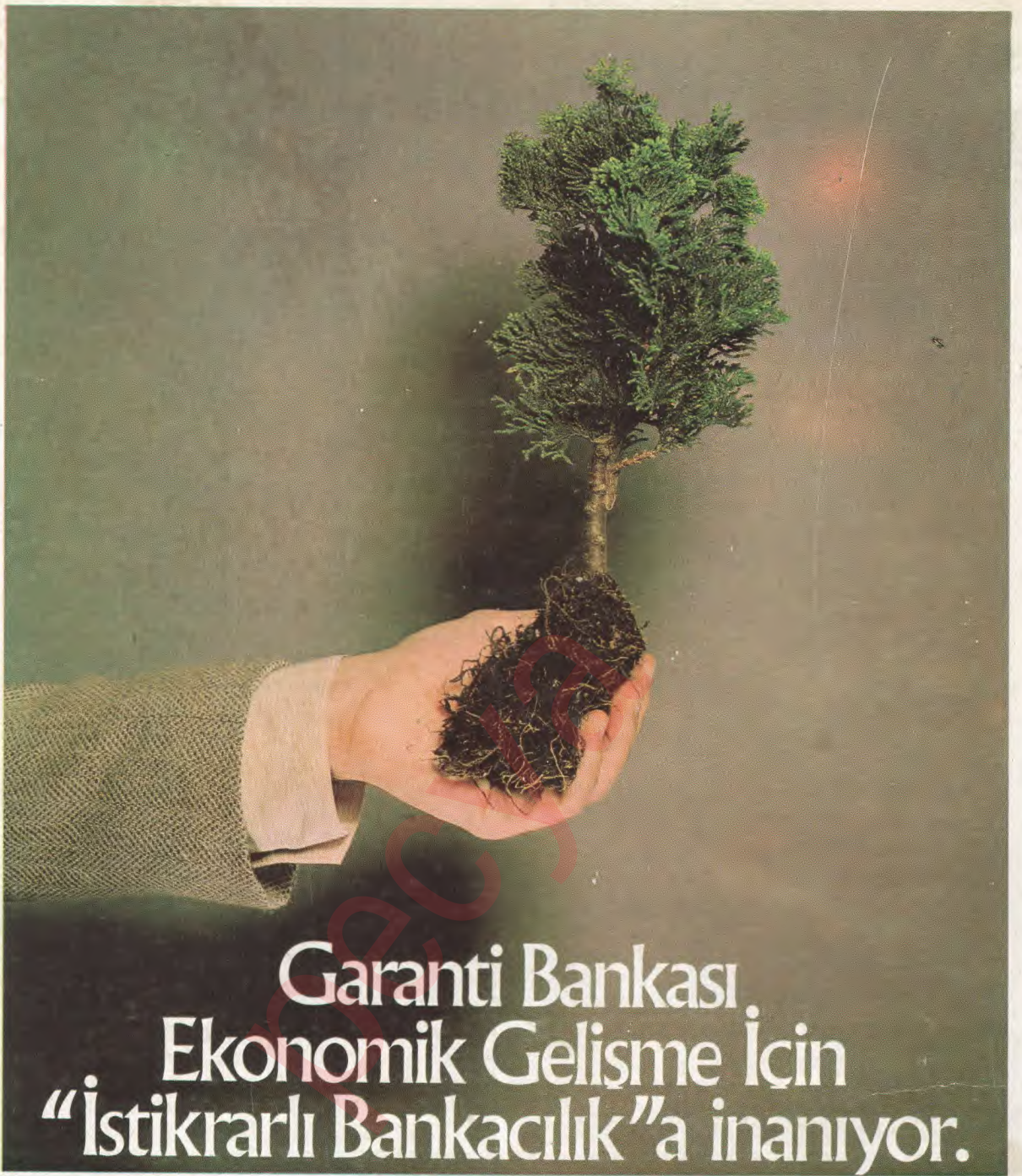
kt *kaleTerasit*
sıva sanayi a.ş.



KALEKİM
kimyevi maddeler sanayi ve ticaret a.ş.

KALE
PAZARLAMA
TİCARET A.Ş.





Garanti Bankası Ekonomik Gelişme İçin “İstikrarlı Bankacılık”a inanıyor.

Ülkemiz ekonomisinin
gelişmesinde üzerine düşen sorumlulukların
idraki içinde olan Garanti Bankası,
her zaman istikrarlı hareket etmiş ve
böylece itibar kazanmıştır.

GARANTİ BANKASI