

iktisat

dergisi

AYLIK DERGİ

OCAK 1991 • SAYI: 311 • 5000 TL

İşçi - İşveren İlişkileri Memur Sendikacılığı

Alpaslan Işıklı • Binnaz Gökçek • Faruk Pekin • Gülten Kutsal
Hüseyin Çelebi • İhsan Tarcan • İlyas Köstekli • Metin Kutsal
Nusret Ekin • Sahir Karakaya • H. Selim Hacıoğlu • Toker Dereli
Ufuk Uras • Veysel Çarıkçioğlu • Yılmaz Öner



İFMC

İÜ İKTİSAT FAKÜLTESİ MEZUNLARI CEMİYETİ

Gelişmeyi önceden görmek...

Türkiye çok yakın gelecekte doğalgazla ısınacak. Büyük şehirlerde doğalgaz şebekeleri tamamlanmak üzere. Daha temiz, daha sağlıklı, daha konforlu bir dünya bekliyor bizi...

Isıtma sanayiinin lideri Demirdöküm, bu gelişmeyi çok önceden gördü. Bünyesinde gerekli teknolojik dönüşümleri yaptı. Üretimini buna göre planladı. Ve şimdi, doğalgazla çalışan ürünlerini insanımızın ve sanayimizin hizmetine sunuyor.

Kombi Şofbenli kat kaloriferi.
DG Süper.Doğalgazlı kat kaloriferi.
Hermetik doğalgaz sobaları.
Bacalı doğalgaz sobaları, kalorifer kazanları ve doğalgaz brülörleri.
Çevreyi koruyan, yaşamı kolaylaştıran ürünler, Demirdöküm'ün büyük servis güvencesiyle birlikte.



Demirdöküm®
"Türkiye'nin tercihi"

ULTRA

İktisat dergisi

AYLIK DERGİ

Sayı : 311

Sahibi:

İ. Ü. İktisat Fakültesi Mezunları
Cemiyeti Yönetim Kurulu Başkanı
VEYSEL ÇARIKCIOĞLU

Genel Yayın Yönetmeni
UFUK URAS

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
NAIL SATLIGAN

Danışma Kurulu:

ASAF S. AKAT, ERDOĞAN ALKİN,
TOKTAMIŞ ATEŞ, NİHAT BATUR,
AYHAN BERMEK, NATİK BUDA,
KEMAL CİVELEK, NUSRET EKİN,
MEHMET EMANET, SEYFETTİN GÜRSEL,
AKIN İLKİN, GÜLTEN KAZGAN, SAİM KURUL,
ESİN KUYLULU, EROL OKUYAN, ALP ORÇUN,
TALAT ORHON, İZZETTİN ÖNDER,
ŞEREF ÖZGENÇİL, SELÇUK SANCAR,
ORHAN SOFUOĞLU, RAMAZAN SÖNMEZ,
ZAFER TUNCA, OSMAN ULGAY,
REŞAD UMUR, YÜKSEL ÜLKEN

Yayın Kurulu:

PINAR ASOĞLU, NURİ ALTUĞ ÇAVUŞOĞLU,
BİNNAZ GÖKÇEK, ELÇİN MACAR,
FİDAN ÖCAL, MUNİSE NAAK, ÇİĞDEM ŞAHİN,
E. SEVGİ UÇAN, YÜCE YÖNEY

Kapak: MUTEBER YILDIRIM

Yönetim Yeri:

Cumhuriyet Cad. No:27 / 6

Taksim - İSTANBUL

Tel.: 150 50 34 - 150 16 42

Abone Koşulları:

Yıllık 50.000TL. (Öğrenci: 30.000TL.)

Yurt Dışı: Yıllık 70.000 TL.

Banka Hesap No:

AKBANK Taksim Şb. (923)

T. İŞ BANKASI Beyoğlu Şubesi (46783)

Ofset Hazırlık:

DENİZ OFSET / (1) 520 17 42

Dergideki yazılar Cemiyet'i bağlamaz;
görüşler yazarlarına aittir.

İçindekiler

Türkiye'deki Endüstri İlişkileri Üzerine Metin Kutsal	3
Toplupazarlık Düzeninde Ücretler, Enflasyon ve Artan Grevler Prof. Dr. Toker Dereli	7
Çalışma Hayatında Yoğunlaşan Sorunlar Prof. Dr. Nusret Ekin	19
Uzun Süren Grevlerin Nedenleri ve Ekonomik-Sosyal Sonuçları Prof. Dr. Gülten Kutsal	21
Çalışma Yaşamı Faruk Pekin	29
Memur Sendikacılığı ve 12 Eylül'ün Sürprizi Prof. Dr. Alpaslan İşikli	33
"Genel Eylem" Kararını Hangi Koşullar Aldırdı İlyas Köstekli	37
Memur Sendikacılığının Ulusal ve Uluslararası Durumu ve Eğitim-Sen Cengiz Aşkıncı	47
Kamu Çalışanlarının Sendika Hakkı ve Eğitim-İş H. Selim Hacıoğlu	51
Bir İthal Edilen Enflasyon Modeli: İskandinav Modeli Sahir Karakaya	55
Reel İşçilik Ücretlerindeki Salınımların Cobb-Douglas Üretim Fonksiyonu Üzerindeki Etkisi İhsan Tarcan	59
İnsanın Zaferi Yılmaz Öner	65
Başlıca Ekonomik Göstergeler Binnaz Gökçek	67
Üniversite'den Araştırma Görevlileri Üniversite'ye Nasıl Bakıyor? Ufuk Uras	73
Neden Ekonomi Kulübü? Hüseyin Çelebi	77
Kısa Kısa	78
Cemiyet'ten Veysel Çarıkçıoğlu	79

İÜ İKTİSAT FAKÜLTESİ
MEZUNLARI CEMİYETİ
YAYIN ORGANIDIR

Kamuoyuna

Türk halkı savaş değil, BARIŞ ve REFAH istemektedir. Türk ekonomisi böyle bir savaş kaldırarak güçte değildir.

Gençlerimizi savaşta kaybetmek değil, Türkiye'nin kalkınmasında görmek istiyor ve SAVAŞA HAYIR diyoruz.

İktisat Fakültesi Mezunları Cemiyeti

Genel Merkez Yönetim Kurulu

beciya

Prof. Dr. Metin KUTAL

Sayın Metin Kutsal ile Türkiye'deki endüstri ilişkileri üstüne yapılan söyleşiyi İktisat Dergisi adına Ufuk Uras gerçekleştirdi.

İktisat Dergisi-1989-90 döneminin bir değerlendirmesini yaparsak, bu değerlendirme çerçevesinde yer alan tikanıklıklar, kriz etmenleri nelerdir, bu konuda sizden bilgi alabilir miyiz?

Prof. Dr. Metin Kutsal: Gerçekten 1990 yılı çalışma hayatımız bakımından çeşitli iş uyuşmazlıkları ve grevlerle dolu bir biçimde geçti. Bazı rakamlarla bunu kanıtlamak gerekirse, 1990 yılının ilk altı ayında 271 işyerinde 184 grev uygulandığı anlaşıyor. Halbuki 1989'da tüm yıl içinde 325 işyerini kapsayan 171 grev yapılmış gibi görünüyor, (resmi istatistiklerle). Özellikle grev eğiliminin 1990 yılının ikinci yarısında daha da yoğunlaştığı dikkate alınacak olursa gerçekten geride bıraktığımız yılın sosyal çalkantılar açısından oldukça bunalımlı 1 yıl olduğu sonucuna varıyoruz. Aslında iş mücadelelerindeki bu yoğunluk 1987 yılından itibaren artmış bulunuyor. Resmi istatistiklerde bunları açıkça görmek mümkün. Dolayısıyla sanıyorum ki son bir yıldaki sebepler üzerinde değil son 10 yılı dikkate alarak bazı sonuçlara varmak doğru olur. Çünkü sosyal olaylarda, tabii bunların içerisine endüstri ilişkileri de dahil, 1 yıldaki nedenler aslında yüzeysel nedenler oluyor. Gerçekte ise ortaya çıkan sonuç üzerinde yıllardan beri biriken birtakım etmenler neticeyi belirliyor. Dolayısıyla son 10 yılı dikkate aldığımızda şu önemli faktörler biraraya gelerek bu sonucu doğurmuştur diyebiliriz. Bunlardan birincisi 1980-83 geçiş döneminin olumsuz izlenimleridir. Gerçekten 1988 geçiş döneminde çalışma hayatı olabildiğince dar bir yasal çerçeveye oturtulmak istenmiştir. Bunun en önemli belgesi de 1982 Anayasası'dır. Aynı dönemde özgür toplupazarlığın askıya alınması, sendikaların bir kısmının faaliyetine son verilmesi, toplupazarlık düzeninin tümüyle ortadan kaldırılarak bir mecburi tahkim rejiminin konulması sonuçta tarafların karşılıklı olarak özgür toplupazarlık düzenine güvenlerini kaybetmesine neden olmuştur.

İktisat Dergisi- Bu dönemde yasal düzenlemeler yapılırken sizlerin görüşleri alındı mı?

Prof. Dr. Metin Kutsal: 1982 Anayasası Danışma Meclisi'nden çıktıktan sonra çeşitli bilimsel toplantılarda bizim görüşlerimiz ortaya konuldu. Ve sanıyorum ki Milli Güvenlik Konseyi bu görüşlerden anayasa taslağına son biçimini verirken yararlandı. Ama buna rağmen bilimsel görüşler tümüyle ne 1982 Anayasası'nın hazırlığında ne de daha sonraki 2821 ve 2822 sayılı yasalarda dikkate alındı. Tabii bunlardan kanun kurucu yararlandı ama bunların tümünü dikkate almadı. İkinci önemli etmen benim kanımca tarafların toplupazarlık düzenine güven duygusunu büyük ölçüde kaybetmiş olmalarıdır. Çünkü özgür pazarlık düzeni tarafların karşılıklı güvenine dayalı bir sistemdir. Ve iyi niyet-

li çabalarla ancak ayakta durabilir. 80 sonrası dönemde çok sayıda grev yasağı, kamu kesiminde izlenen toplupazarlık politikaları ve bunlar arasında özellikle bir türlü tahammül edilebilir bir düzeye çekilemeyen enflasyon, bu güven duygusunu büyük ölçüde zedelemiştir. Ve bunalımın artmasında zannediyorum ki birinci derecede rol oynamıştır. Üçüncü bir neden barışçı çözüm yollarının beklenen etkinliği gösterememesidir. Bilindiği gibi endüstri ilişkileri sisteminde grev ve lokavt gibi mücadele silahlarının bulunması ne derece doğalsa etkili barışçı çözüm yollarının da sistemin içinde bulunması bu derece gereklidir. Üzülerek söylüyorum ki, 1980 sonrası dönemde resmi arabuluculuk mekanizması beklenen başarıyı göstermemiştir. Çözüm yolu olan mecburi tahkim mekanizması yani bunun organı olan Yüksek Hakem Kurulu maalesef verdiği kararlarla taraflarda güven duygusu yaratamamıştır. Dolayısıyla işçi kanadı gerek resmi arabuluculuğa karşı gerekse Yüksek Hakem Kurulu'na karşı ciddi bir güvensizlik duygusu içinde bulunmaktadır. Tabii barışçı çözüm yolları etkili olamayınca doğal olarak toplu iş mücadelelerinde de artış meydana gelmiştir.

İktisat Dergisi- Hocam siz bu arabuluculuk müessesesi içinde yer aldınız mı?

Prof. Dr. Metin Kutsal: Kişisel olarak ben arabuluculuk müessesesi içinde yer almadım. Yani resmi arabulucu sıfatına ben sahip değilim. Öte yandan yetkileri ve faaliyet alanı 1980 sonrası dönemde bir hayli genişletilmiş olan Yüksek Hakem Kurulu da beklenen etkinliği gösterememiştir. Yani bir yandan grev yasakları artırılmış bir yanda grev ertelemelerinde Yüksek Hakem Kurulu devreye sokulmuş dolayısıyla Yüksek Hakem Kurulu'na çok geniş bir faaliyet alanı tanınmasına karşın bu kurul beklenen esnekliği gösterememiş ve tarafların özlüklerini dile getiren kararlar verememiştir. Kanımca dördüncü bir olumsuz etken, endüstri ilişkiler sisteminin gereksiz ve sorumsuz bir takım müdahalelerin yapılmasıdır. Bilindiği gibi toplupazarlığın tüm sorumluluğunu yetkili işçi ve işverenler veya işverenler adına işveren kuruluşları, işveren sendikaları taşımak zorundadırlar. Devletin görevi tarafların barışa ulaşmalarına yardımcı olmaktır. Ülkemizde ise devlet o kurumun yaklaşık yarısına sahip bulunduğundan bir işveren gibi hareket etmektedir. Hatta bir menfaat grubu gibi hareket etmektedir. Halbuki devletin görevi düzenleyici olmaktır. Siyasi iktidarın özgür toplupazarlığa gereksiz ve sorumsuz müdahaleleri ise uyumsuzlukların uzamasına hatta bunların bunalımlara dönüşmesine neden olmaktadır. Beşinci bir etken benim kanımca ekonomik koşulların ve politikaların olumsuz etkileridir. Kuşkusuz sağlıklı bir ekonomi dışı açılmış bir ekonomidir. Sürekli korumacılık ne dünyadaki hızlı gelişmelerle ne de sağlıklı bir ekonomi politikasıyla bağdaşabilir. Ancak yeni yeni ayakları üzerinde durmaya başlayan Türk e-

konomisini birden bire dünya devleriyle yarıştırmak bana öyle geliyor ki uygun bir ekonomi politikası değildir. Buna 1990 yılı içinde Körfez krizine klenmesi de sanırım ekonomiyi olumsuz yönde etkilemiş ve bundan endüstri ilişkileri de doğal olarak zarar görmüştür. Ayrıca sosyal politikaların da bu sonuç üzerinde büyük ölçüde etkili oldukları kanısındayım. Çünkü 1980'lerden beri sosyal politika daima ekonomi politikalarının arkasından gelmiştir. Dolayısıyla öncelikle bir ekonomik sorunları çözelim ondan sonra sosyal politikada bir takım önlemler alalım görüşü ağır basmıştır. Doğal olarak bu durum toplumda gelir dengesini büyük ölçüde bozmuştur, ücretliler bundan büyük ölçüde etkilenmişlerdir. Sonuçta endüstri ilişkileri de durumdan etkilenmiştir.

İktisat Dergisi- Bu dışı açılmanın bir yanı da bir şekliyle çalışma hayatına ait uluslararası normlara intibak etmek, geçtiğimiz 10 yıllık dönemde bu konuda iyi bir sınav verildiği söylenebilir mi acaba?

Prof. Dr. Metin Kutsal: Şimdi ben de o konuya geliyordum. Bence altıncı önemli nokta çalışma hayatını ilgilendiren yasalardan kaynaklanan sorunların da gidererek birikmesi ve sonuçta 90 bunalımını hazırlamasıdır. Başta 1982 Anayasası olmak üzere çalışma hayatını düzenleyen yasalardaki bazı düzenlemeler işçi kesiminin öteden beri şikayetlerini çekmektedir. Hatta bunların bir kısmı sadece ulusal düzeyde değil uluslararası düzeyde de eleştirilere uğramaktadır. Bu eleştirilerin odaklaştığı örgüt de bilindiği gibi Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'dur. Bu örgüt son yıllarda yasalardaki birçok düzenlemenin uluslararası normlara uymadığı görüşlerini taşımaktadır ve Türkiye Cumhuriyeti'ni bu konuda daha hassas davranmaya çağırmakta, birtakım önlemler almasını yasalarda bir takım yeni düzenlemeler yapmasını istemektedir. Maalesef 1988'den beri bu alanda yasalarda hiçbir olumlu adım atılmamıştır. Dolayısıyla bu birlikimler de 1990 bunalımının daha da yoğunlaşmasına neden olmuştur. Ben 1990 bunalımının nedenlerine bir noktayı daha eklemek istiyorum, o da 1986'lardan itibaren bunalıma çözüm olarak şu diyalogdan söz ettik. Bu diyalogun işçi-işveren ve hükümet kanatlarından oluşacağı herkesce biliniyordu ve böyle de olması esasen gerekiyordu. Nitekim bu öneriler ilk kez 1990 yılı içerisinde denendi. Fakat kanımca fevkalade başarısız bir deneme oldu. Çünkü yaz aylarında yapılan bu işbirliğinin bir kere gündemison derece dar kapsamlıydı. Ayrıca bu toplantıda varılan sonuç hükümetir bu konuya gereken ilgiyi göstermemesi yüzünder de başarısız kalmıştır. Halbuki üçlü diyalogda mutlaka tarafların birtakım tavizler vermek zorunda olduklarını bilerek bu toplantıya katılmaları gerekmektedir. Ancak bu sayede somut bir takım sonuçlara ulaşma olanağı vardır, bu maalesef gerçekleşmemiştir, ve gerçekleşemediğinden dolayı

da bunalım 1990'ın sonlarına doğru daha büyük boyut kazanmıştır. Kanımca bu yedi nokta bugünkü vardığımız sonuç açısından dikkate alınması gereken önemli noktalar.

İktisat Dergisi- Hocam yine de galiba siyasi iklimle ilgili bir sorun var. Yani bir ülkede demokrasi varsa bunu belli gelir gruplarının baskı organları ve siyasi partiler kanalı aracılığıyla pastadan aldığı payı arttırma anlamına geleceği ortada. Ama bir ülkede hem siyasi demokrasi olması hem de reel gelirlerin bu kadar geriye gitmesi arasında uyumlayan bir yan var. Demek ki siyasi iklim yeterince tezahür etmiyor ki böyle bir ortamda baskı grupları ve siyasi partiler kanalıyla bu kesimler bu kayıpları önleyebilecek müdahalelerde bulunamıyorlar.

Prof.Dr. Metin Kutal: Evet doğrudur. Bilindiği gibi çoğulcu demokrasilerde baskı grupları fevkalade önemli birer görev yapmaktadırlar. Bunlar arasında da en önemli baskı grupları da her halde işçi ve işveren sendikalarıdır. Özellikle işçi sendikaları büyük kitleleri temsil etmeleri açısından yeterince etkin olabilselerdi herhalde siyasal iktidarın sosyal sorunlara yaklaşımı daha değişik olabilirdi. Yalnız burada önemli bir faktörü de gözden uzak tutmamak gerekir, bunların baskı grubu olarak görevlerini tam olarak yerine getirebilmeleri için anayasadan ve yasalardan kaynaklanan birtakım yasakların kalkmasına da ihtiyaç vardır. Çünkü bunlara tam anlamıyla bir baskı grubu olma olanaklarını maalesef yasal çerçeve tanımamaktadır. Bu da onlar için önemli bir hiç şüphesiz.

İktisat Dergisi- Efendim 91'li yıllara yönelik nasıl bir projeksiyon çıkarabileceğiz, nasıl bir perspektif var, 90'lı yılların bir tekrarı mı olacak yoksa daha farklı gelişmeler bizi bekliyor mu?

Prof. Dr. Metin Kutal: Evet her sene şüphesiz yeni ümitlerin beslendiği bir başlangıçtır ve en azından bunun böyle olmasını dilemekteyiz. Ama elimizdeki mevcut göstergeler 1991'e büyük ümitlerle bakmamıza maalesef bir olanak vermemektedir. Çünkü yukarıda sözünü ettiğim 90 yılının olumsuz faktörleri şu anda aynen devam etmektedir, yasal çerçevede şu anda ciddi bir yenileme, düzeltme hazırlığı olduğunu sanmamaktayım. Barışçı çözüm yollarının etkisizliği aynen devam etmektedir, endüstri ilişkilerine sorumsuz ve gereksiz müdahaleler de aynı şekilde. Kısacası mevcut olumsuz faktörler varlıklarını aynen korumaktadırlar. Bu şartlar altında öyle sanıyorum ki endüstri ilişkilerinin tüm tarafları ciddi bir çaba içerisinde girmezlerse herhalde 1991 yılında olumsuz faktörlerin daha da yoğunlaştığı ve dolayısıyla bunalımın daha ağır bir faturayla ödenmesi gereken bir yıl olması kaçınılmaz gibi görünmektedir.

İktisat Dergisi- Hocam bu çerçevede sizin önerdiğiniz çözüm önerilerine gelebilir miyiz?

Prof. Dr. Metin Kutal: Evet şüphesiz sanı-

yorum ki daha çok bunlar üzerinde durmak, düşünmek gerekir. Herhalde çözüm önerilerini düşünürken olumsuz faktörlerin ortadan kaldırılmasına yönelik önlemleri düşünmek ve bu faktörleri ortadan kaldırmak zannediyorum ki gerekmektedir. Bir kere unutmamalıdır ki biraz önce sıraladığım olumsuz faktörlerin altında yapısal bir takım olumsuz faktörler yatmaktadır. Hiç şüphesiz Türk endüstri ilişkilerini bir yıldan ötekisine, bir günden öteki güne düzeltmek olanağı yoktur. Çünkü Türkiye henüz sanayileşme sürecini tamamlayamamıştır. Çünkü Türkiye'de hala çoğulcu demokraside zaman zaman tikanıklıklar ortaya çıkmaktadır. Çünkü Türkiye'de çok hızlı nüfus artışı nedeniyle büyük boyutlara varan bir işsizlik sorunu vardır. Dolayısıyla bütün bu yapısal olumsuz faktörleri hemen ortadan kaldırma olanağı olmadığına göre bütün sorunları 1991 yılı içerisinde çözmeye olanağı da yoktur. Ayrıca şunu da unutmamalıdır ki endüstri ilişkileri alanı esasen sorunlu bir alandır. Yani bütün dünyada sorunlarını çözmüş bu alanda tamamen gündemini boşaltmış, her yönüyle toplumun tüm kesimlerini tatmin eden bir noktaya ulaşmış ülke mevcut değildir. Bu alan daima sorunlarla dolu olmakta ve bunları çözme mücadelesinin sürekli devam ettiği alan olma özelliğini korumakta. Önemli olan gündemi boşaltmaktır. Yani sorunlar mutlaka doğacaktır, sorunlar mutlaka olacaktır ama bunları kısa zamanda eğer toplum çözüyor ve bunları gündeminden çıkarabiliyorsa o ülke başarılı olabilmekte eğer sorunlar birikiyorsa bu doğal olarak giderek endüstri ilişkileri alanını daha da bunalımlı bir duruma getirmektedir. Şimdi bu temel gözlemi yaptıktan sonra ne yapmalı, bana öyle geliyor ki başta kamu kesimi toplu pazarlıkları olmak üzere tüm toplu iş ilişkilerinde gereksiz ve sorumsuz müdahalelerden kaçınmak lazımdır. Sorumluluğu yetkili taraflara vermek mecburiyeti vardır. Toplu pazarlık sistemini 98 sayılı sözleşme gereği giderek yaygınlaştırmak gerekmektedir. Kamu personelinin sendikalaşmasına hızla geçmek mecburiyeti vardır. Taraflara daha fazla güven veren yasal düzenlemeler yapmak gerekmektedir. Büyük ümitlerle girilen üçlü görüşmeler biraz evvel söyledim 90 yılında başarısızlıkla sonuçlandı. Ama bu üçlü görüşmelerin hala güncelliğini muhafaza etmediği anlamına gelmez. Başta hükümet olmak üzere bu toplantılara katılacak olan tüm menfaat grupları önemli bazı yükümlülükler altına gireceklerini peşinen kabul ederek açık yüreklilikle bu toplantılara katılmak ve bunlardan somut birtakım sonuçlar elde etmek mecburiyeti vardır ve bunun hala ülkemiz açısından önemli bir çözüm olacağı görüşünü muhafaza etmekteyim. Gündemi kapsamlı bir biçimde hazırlamak ve özellikle varılan sonuçları, hem farklılıkları hem de özellikle hükümetin ciddi bir biçimde izleyerek gerekenleri yerine getirmesi zannediyorum ki bu diyalogun olumlu sonuçlar vermesinde çok yararlı olacaktır. Bu sayede menfaat grupları arasında adil

bir denge kurulabilecek ve sorunların çözümünde zannediyorum ki 91 yılında biraz daha ferahlama olanağını bulabileceğiz.

İktisat Dergisi- Hocam daha dar bir politik soru daha sormak istiyorum. Örneğin bir Zonguldak meselesi var gündemde, bu konuda tarafların farklı kanaatleri var. Ordaki gelişen süreci kamuoyu çok iyi bilmiyor ama bildiğimiz birşey var. Öncelikle belirli bir konuda çözüm getirebilmek için olayın fotoğrafının çıkarılmasında tüm tarafların mutabakata varması gerekiyor. Bütçe görüşmelerini izlerken memurlarla ilgili olarak gerek maliye bakanı gerek başbakan memurlara yönelik düzenlemelerin uluslararası düzeyde de en ileri bir biçimde Türkiye tarafından gerçekleştirildiğini söyledi. İlkinci olarak, memurların milli pastadan aldığı gelirin oranının son derece olumlu, diğer ülkelere göre ileri olduğu ifade ediliyor. Şimdi bundan anlıyoruz ki öncelikle fotoğrafın çıkarılmasında bir mutabakat yok. Bizim elimizdeki rakamlar bunun tam tersini söylüyor, belki sorun burdan başlıyor. Örneğin, memur kesimi itibariyle milli gelirden alınan paylara bakıyorum 77'de %36'lardan 89'larda %15'lere düşmüş. Gerçek memur ücretinin 70'lerde 100 alınırken 88'lerde 35'e düşmüş, 89, 90'larda 25.9'a düşmüş, pay olarak 59'dan 15'lere

düşmüş. Bu bir vaka iken bunun farklı bir şekilde sunulması Zonguldak örneği için de bize bir ipucu veriyor. Biz daha başta birşeyin fotoğrafını çekerken mutabakata varamıyorsak çözümleri nasıl üreteceğiz?

Prof. Dr. Metin Kutsal: Çok doğru, Diyalogda öncelikle tarafların kullandıkları terimler arasında bir birlik ve beraberlik sağlamak lazımdır. Bu olmadığı sürece istatistiki birtakım yorumlarla değişik sonuçlara varmak kamuoyu oyalamaktan başka bir işe yaramaz. Dolayısıyla menfaat grupları evvela tartıştıkları konunun bir terminolojisi üzerinde bir mutabakat sağlamak mecburiyetindedirler. Eğer işveren kanadı ücretten işçilik maliyetini alırsa buna karşılık işçiler de net ücret üzerinde görüşlerini açıklamaya devam ederlerse şüphesiz bu bir sağılar diyolağı olur. Dolayısıyla evvela işçinin satın alma gücü nedir, ne değildir, sağlıklı istatistiklerle bunlar hangi noktaya varmıştır veya varmamıştır tabii bunları öncelikle standartlaştırmak lazım daha sonra birtakım bilimsel verilere dayandırmak lazımdır. Aksi halde kamuoyunu etkileme yarışına dönüşür ki bundan da Türkiye hiç bir şey kazanmaz.

İktisat Dergisi- Çok teşekkür ederiz.

TOPLUPAZARLIK DÜZENİNDE ÜCRETLER, ENFLASYON VE ARTAN GREVLER (BATI VE TÜRKİYE DENEYİMLERİ)

Prof. Dr. Toker DERELİ
İ. Ü. İktisat Fakültesi Öğretim Üyesi

Toplupazarlık düzeni ile ücretler arasındaki ilişki iki farklı açıdan incelenebilir. Birinci yaklaşımda toplu sözleşmelerle elde edilen kazanımlar karşısında işçilerin satınalma güçlerinde, yani reel ücretlerindeki değişimler, artışlar ya da kayıplar irdelelenebilir. İkinci yaklaşımda ise toplupazarlık düzeninin ülkede ücret ve fiyatlar seviyesine etkisi incelenebilir.

Bu ikinci seçenek, metodolojik açıdan ileri ve karmaşık tekniklerin uygulanmasını gerektirir ve birinciye göre gerçekleştirilmesi daha güçtür. Memleketimizde sendikaların ücret artışları yoluyla enflasyona neden olup olmadıkları öteden beri tartışma konusu olmuş, ancak bu tartışmalar genellikle soyut ve teorik bir düzeyde kalmıştır. Bu konuda sağlıklı bulgulara varabilmek için tecrübe ve kontrol gruplarına dayalı ampirik araştırmalara ihtiyaç vardır. Batı'da bu çeşit ampirik araştırmalar yapılmışsa da ülkemizde, kaynak ve ilgi azlığı dolayısıyla bu alanda ciddi bir çalışma yapmak mümkün olmamıştır. Ancak Türkiye'de sendikalaşma oranının işgücünün yüzde 10'unu ancak temsil edebilmesi, toplupazarlığın ciddi bir talep enflasyonu yaratma olasılığını azaltır. Ancak kilit ve ana sanayilerde elde edilen yüksek ücret artışları, fiat yansımaları yoluyla orta ve uzun dönemde belli bir maliyet enflasyonuna yolaçmıştır.

Tebliğimizde konu, birinci yaklaşım bakımından ele alınacaktır. Diğer bir deyişle, reel ücretlerdeki değişimler bakımından toplupazarlığın geçirdiği aşamalar inceleme konumuz olacaktır. Ancak, aşağıda belirtileceği gibi, memleketimizde bu alanda mevcut araştırma ve veriler de çeşitli bakımlardan eksik ve sağlıksız bir görünümündedir. Yapılan tartışmalar ve ileri sürülen iddialar toplupazarlığa sahne olan çeşitli işkollarında ve işletmelerde reel ücretlerdeki fiili değişimleri yansıtmaktan çok, toplupazarlık etkisinden bağımsız nitelikte bazı ortalamalara dayanmaktadır.

Tebliğimizde önce, toplupazarlığın ve genel olarak endüstriyel ilişkilerin Batı ülkelerinde geçirdiği aşamalar incelenecek, bunu işleyen bölümde ücretlerin ülkemizdeki genel gelişme trendleri üzerinde durulacaktır. Tebliğimizin önemli bir boyutu, özellikle 1988'den bu yana artan grev eğilimi ve toplupazarlıklarda karşılaşılan önemli sorun ve tikanıklıklardır. Bu sağlıksız görünüm sistemimizde "uzlaşma ve dialog" beklentilerini gündeme getirmiştir. Üçüncü bölüm Batı ülkelerinde 1970'lerden bu yana bu alanda erişilen deneyimleri özetlemekte, dördüncü bölüm özellikle bu konuyu ve artan grev eğiliminin nedenlerini bilmemiz bakımından değerlendirip bazı sonuçlar çıkarmaya çalışmaktadır.

I- BATI ÜLKELERİNDE EKONOMİK ÇEVRE VE TOPLU PAZARLIK

A. Genel Olarak

1970'li 80'li yıllarda Batı ülkelerinin hemen hepsi ekonomi ve ekonomiye bağlı olarak da endüstri ilişkileri alanında önemli sorunlarla karşılaşmışlardır. 1973'ten itibaren birbiri ardına gelen petrol şokları ve hammadde fiyatları artışıyla baş gösteren maliyet enflasyonu, o tarihe kadar izlenen ve düşük faiz yoluyla yatırım ve istihdamı, yüksek ücret ve sosyal harcamalarla da talebi teşvike dayalı Keynesian politikaların terk edilmesi sonucunu doğurmuş, bunların yerine Chicago'da, Friedman ekolünün savunduğu ve "arz cephesi (monetar) ekonomi" diye bilinen istikrar politikalarının benimsenmesine yol açmıştır. Ekonomilere artık durgunluk içinde ve yükselen işsizlikle birarada seyrederken fiyat artışları (stagflation) hakim olmuştur. Bu sorunlarla başedebilmek ve istikrar içinde büyümeye tekrar kavuşabilmek için bir yandan yüksek faiz ve sıkı para politikaları izlenirken aynı zamanda ücret artışlarının ve sosyal harcamaların sınırlandırılması gündeme getirilmiştir. Sonuçta doğal olarak birçok hükümetlerin sendikacılık ve toplupazarlığa yaklaşımı değişimi, daha önceleri endüstri ilişkilerine karışmama eğiliminin, hatta bazen de (örneğin 30'lardan 60'lara doğru) olumlu yönde müdahale etme girişimlerinin şimdi en azından nötr, bazen de olumsuz tavırlar almıştır. Bu değişimler kuşkusuz sendikalar ve Toplupazarlık üzerinde önemli etkiler yapmıştır. Sendikalar 1970'ler boyunca ortaya çıkan 'istikrar politikalarının olumsuz etkileri yanı sıra, yine bu politikalarla bağlı olarak teşvik edilen serbest dış rekabette, yüksek teknolojilerdeki hızlı gelişmelerden ve tüm bu faktörlerin yolaştığı işsizlik türlerinden önemli miktarlarda üye kayıplarına uğramışlardır.

Endüstri ilişkileri sistemleri ve özellikle işçi sendikaları 1970'ler ve 80'ler boyunca kendilerini bu olumsuz çevre koşullarının etkisine karşı korumak amacıyla belirli tepkiler göstermişler ve yeni bazı uyum arayışlarına girmişlerdir.

B. Gelişme Aşamaları

2. Dünya Savaşı'nı izleyen yıllarda Batı ülkelerinde gerçekleşen iktisadi büyüme işçilerin hem tüketiciler olarak yaşam seviyelerinin hızla yükselmesini sağlamış, hem de işyerinde istihdam güvencesinin ve çalışma koşullarının gelişmesine katkıda bulunmuştur. 1974'e kadar işçiler Keynesian refah devletinin ve yüksek bir istihdam seviyesinin tüm imkanlarından yararlanmışlar, sendikalar da bu elverişli çevrede artan pazarlık güçleri sayesinde ekonomik sistemi kendi lehlerine etkilemeyi başarmışlardır. Bu pazarlık gücü zaman zaman artan grev dalgalarına da neden olmuştur. Gerçekten Fransa'da 1968'de, İtalya'da 1969'un 'kızgın sonbaharında', yine 1969 ve 1970'de çeşitli Batı ülkelerinde görülen grev dalgalarında,

1974'de İngiltere'de ünlü madenciler grevinde işçilerin hatta kendi sendika liderlerini de aşmak suretiyle sergiledikleri güç denemeleri o dönemlerin işçiler ve işçi sendikaları için elverişli olan ortamını yansıtmaktaydı.

1973-74 yılları ise endüstri ilişkilerinde bir dönüm noktası olmuştur. Bu tarihten önceki ve sonraki yılları konumuz bakımından aşağıdaki devrelere ayırmak mümkündür:

1- 1948'den 1967'ye kadarki dönem ekonomik büyüme yıllarıdır ve toplu pazarlığın etkin olduğu dönemdir.

2- 1968-1973 dönemi; sosyal çalkantı ve protesto yıllarıdır. (Ancak bu dönemdeki işçi ve öğrenci hareketleri bazı ülkelerin hepsinde aynı şiddette görülmemiştir. Ülkemizde ise çeşitli siyasi ve sosyal nedenlere bağlı olarak 1980'e kadar devam etmiş ve kısmen Türk endüstri ilişkileri sistemini de olumsuz yönde etkilemiştir.)

3- 1974-1980 arası dönem; petrol şokları ile ortaya çıkan 'stagflasyon'; benimsenen Friedman politikaları ve bunların endüstri ilişkileri üzerindeki olumsuz etkileri; sendikalar bu değişmelere uyum sağlama çabalarına girişmişler, çeşitli ülkelerde bu amaçla bazı yeni yöntemler geliştirmişlerdir.

4- 1980 sonrası ekonomik durgunluk dönemi; endüstriyel ilişkilerde tarafların değişen pazarlık gücü sorunlar yaratmaya devam etmiş, ancak ekonomik büyümenin sınırlı da olsa gerçekleştirilmesiyle 'yeniden yapılanma' ve uyum arayışları sürmüştür.

1974'de ekonomik büyümenin yavaşlaması taraflar arasındaki pazarlık gücü dengesini işçiler aleyhine önemli ölçüde bozmuştur. Bir yandan işsizlik oranları yükselirken diğer yandan işverenler daha önceleri verebildikleri ödünlere bu kez sağlamaz duruma düşmüşlerdir. Sonuçta, endüstri ilişkileri bu tarihten önceki 25 yıl boyunca alışılmış nisbeten rahat ve esnek görünümünü kaybetmeye yüz tutmuştur. İşçiler bu koşullar altında yaşam düzeyleri kadar işlerini de muhafaza edebilmek endişesini duymaya başlamışlardır. Endüstri ilişkilerinin bu yeni koşullara gösterdiği tepki ve uyumun hızı ise ülkeden ülkeye değişik olmuştur. A.B.D. ve Kanada'nın açık piyasa ekonomisine dayalı ferdîyetçi toplumlarında toplupazarlığın bu zor koşullara daha süratli bir uyum sağladığı görülmüştür. Amerikan işçileri satın alma güçlerini belli ölçüde kaybetmişler ve 1982'ye gelindiğinde ekonomik durumu çok iyi bazı işçi kesimleri bile işçilerini muhafaza edebilmek için toplupazarlıklarda ödünlere vermeye hazır hale gelmişlerdir. Nitekim, izleyen yıllarda yapılan bazı ABD ve Kanada toplu sözleşmelerinde üyelere istihdam güvencesi sağlama karşılığında sendikaların parasal konularında işverenlere ödünlere verdikleri, hatta ücret indirimlerini dahi kabul ettikleri görülmüştür. Söz konusu uygulamalara bu yönüyle 'ödünlü pazarlığı' (con-

cession bargaining)' adı verilmiştir. (Marcus Sandver, Labor Relations, Boston Little, Brown and Co., 1987, s.10).

Öte yandan Japonya'da sendikalarca sağlanan ücret artışlarının enflasyonist etkilere yolaçtığı görülmüş, ancak bu ülkede sosyal taraflar arasında geleneksel olan 'uyum ve görüş birliği' (consensus) sayesinde ücret artışlarını işletmenin ekonomik olanak ve performansına bağlamak yolu benimsenmiştir. F. Almanya'da sendikalar soruna uzun vadeli bir perspektif içinde bakmışlar, fiyat istikrar artışları ile yetinmek alternatifini tercih etmişlerdir. Öte yandan, İngiltere'de ve başka birkaç ülkede toplupazarlık faaliyetine ekonomik koşullarla herhangi bir bağlantı kurulmadan devam edilmiş, ancak elde edilen ücret artışlarının enflasyona katkıda bulunduğu gözlemlenmiştir. (O. Clarke, 'Industrial Relations in a Changing Economic Environment, 'International Handbook of Comparative Labor Law and Industrial Relations, Kluwer 1988, s. 53)

1980'li yılların başlarında 1974'de görülen değişimlerin geçici olmadığı aksine bunların yeni ve daha istikrarsız, önceden tahmini daha güç bir ekonomik dönemin başlangıcı olduğu artık anlaşılmıştır. Endüstri ilişkileri sistemlerinin bu değişik koşullara ancak verimliliği teşvik edici ve değişmeye uyumu kolaylaştırıcı yaklaşımlarla olumlu bir tepkide bulunabilecekleri kanısına varılmıştır. Bu yaklaşımlar ise endüstri ilişkilerini geleneksel kurum ve davranışları ile değil ancak işçi ve işverenlerin gösterecekleri yeni ve olumlu anlayış ve tutumlarla mümkün olabilirdi. 1987'de ülkelerin çoğunda işsizliğin yüksek düzeylerde seyredeceği, hatta bazılarında 1930'lardan bu yana en yüksek düzeylere ulaşabileceği artık anlaşılmış bulunuyordu. Sendikaların başlıca çabalarından biri işsizliğin azaltılmasına çalışmak olmalıydı. Onlara göre bunu gerçekleştirmenin bir yolu, haftalık çalışma saatlerinin azaltılması, daha uzun tatil ve izinler, daha erken emeklilik, vb. yollarla çalışma sürelerinin kısaltılmasıydı. Ekonomik faaliyetlerin düşük düzeylere inmiş olmasından ötürü işverenlerin bu görüşlere daha yatkın olabilecekleri düşünülmüyordu... Sonuçta, çalışma sürelerini azaltmak amacıyla çeşitli ülkelerde kampanyalar başlatılmıştır. F.Almanya'da 1984'de metal ve basın sanayilerinin de bu amaçla girişilen çabalar ülkede harp sonrası dönemin en büyük iş uyuşmazlığına yolaçmıştır. Halen birçok ülkede çalışma sürelerini azaltma çabaları devam etmektedir. Ancak işletmelerin kapasite altı çalışmalarını önlemek amacıyla bu indirimlerin, 'iş paylaşımı (work sharing)', kısmî süreli çalışma, 'flexibl' çalışma süreleri gibi esnek bazı çalışma düzenlemeleri yapılarak gerçekleştirilmesine çalışılmaktadır.

Ücret artışlarının ise, yukarıda belirtildiği gibi, birçok ülkede eskiye oranla daha mutedil düzeylerde seyrettiği görülmektedir. Bunun bir sebe-

bi birçok işletmenin düşük performans ve verimlilik, yüksek faiz hadleri, vb. nedenlerle ödeme gücünün içinde olmasıdır. Bir başka sebep ise, ücret artışlarıyla işsizlik arasındaki ilişkinin toplupazarlığın taraflarınca artık daha iyi anlaşılmasıdır. Gerçekten yüksek ücret düzeylerine dayalı sözleşmelerin akabinde işçi tensikatlarına ve işyeri kapatmalarına sebep oldukları görülmüş, bunu önlemek için ücretlerde zaman zaman yukarıda değinilen 'ödün pazarlığı' çeşidinden deneylere başvurulmuştur. 1980 sonlarına doğru birçok Batı ülkesinde ekonomik büyüme hızı yüzde 3 civarında seyrederken nisbeten istikrara kavuşmuştur. Sendikaların çabaları 1990'lar boyunca bu büyüme devam ettiği ve olanaklar elverdiği oranda ücret artışları sağlayarak geçmişteki kayıpları telafiye çalışmak olacaktır.

II- TÜRKİYE'DE TOPLUPAZARLIK VE ÜCRETLERDEKİ GELİŞMELER

A. Genel Olarak Ücret Gelişmeleri

Memleketimizde 1980'li yıllarda benimsenip uygulanan 'istikrar politikaları'nın doğal bir ögesi olarak sınırlı ücret artışları ve düşük sosyal harcamaya lehine açık bir tercih yapılmıştır. Ne var ki, enflasyonu geriletme amacıyla başvurulmuş 'istikrar politikaları'na rağmen ücretlerin yıllar içinde reel olarak gerilemesi sonucunu doğurmuştur. Her yılın başında hükümet tarafından açıklanan enflasyon beklenti oranlarına göre gerçekleşen fiili enflasyonun daima daha yüksek düzeylerde oluşması, ücret fiyat ilişkisinin çalışanlar aleyhine gelişmesi trendini hızlandırmıştır. Sonuçta, 1979'da 100 olan reel ücret indeksi 1988'de 43.68'e düşmüştür. Devlet Planlama Teşkilatı, Devlet İstatistik Enstitüsü ve Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı verileri esas alınarak yapılan hesaplamalar hep aynı doğrultuda sonuçlar vermektedir. Kuşkusuz, 1980 sonrasında başka yıllar temel alındığında (örneğin 1982, 1985 ya da 1987'ye göre) yapılacak hesaplamalarda reel ücretlerdeki erozyon daha mutedil bir seyir gösterecektir.

1979-1988 arası dönemde gelir vergisi oranlarında ve asgari geçim indiriminde yapılan düzenlemelerle net asgari ücret 23.2 kat artmıştır. Ancak, aynı dönemde fiyat artışları da 32.2 kat arttığı için ele geçen asgari ücret reel olarak yüzde 29.4 oranında gerilemiştir. Doğal olarak ortalama ücretlerdeki reel erozyona göre, reel asgari ücret azalmasının daha düşük seyrettiği gözlenmektedir. Ne var ki, sağlanan asgari ücretler işçinin zorunlu ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak kalmıştır. Son on yılda ücretlerdeki bu gelişmelerinin ekonomiye başka yansımalarının olduğu da belirtilmektedir. Şöyle ki, reel ücretlerdeki azalma ve işsizlik, ücretin milli gelir içindeki payının azalmasına yol açtığı gibi, sanayide maliyetlerin kompozisyonunu da değiştirmiştir. Ücretlerin toplam satış hasılatı içindeki payı, sonuçta, hem kamu hem de

özel kesim içindeki sanayi alt sektörlerinin hemen tümünde azalmış bulunmaktadır. Ücretlerin nispeten yüksek olduğu 500 büyük firmada 1982-1988 döneminde kamu-özel birarada ücret ödemeleri 7,3 misli artarken fiyatlar 9,3 katında artmıştır. Öte yandan çalışanlar başına yaratılan katma değer ise aynı dönemde 12,5 kat artmıştır. Sonuç olarak ücretlerin katma değer içindeki payında da bu dönemde azalma olduğu belirtilmiştir. (Kaynak : İstanbul Sanayi Odası)

Gelir dağılımında emek aleyhine gerçekleşen bozulma, yaratılan katma değerın üretim faktörleri arasındaki dağılımında da görülmektedir. Sanayi kesiminde ücretin aldığı pay gerilerken, faiz payı artmış, kar payı ise ücret ve faiz paylarının değişimine bağlı olarak yıllar içinde farklılık göstermiştir. 1983 de sanayide net katma değerdeki emek payı %56, faiz payı %29 ve kar payı %15 iken bu dağılım 1988 itibariyle sırasıyla yüzde %34 %44 ve %22 olmuştur (ISO). Öte yandan (DİE'nin hane halkı yüzdelere itibariyle yaptığı araştırmalara göre) Türkiye'de milli gelirin kişisel dağılımı son on beş yıl içinde alt gelir gruplarının aleyhine olarak daha da bozulmuştur.

Ücretlerle ilgili politikaların diğer bir boyutu da, kamu kesiminde kişi başına ödenen ücret miktarı ile özel kesimdeki ücretler arasındaki ilişkinin değişime uğraması olmuştur. Kamu kesiminin esasen 1970'lerin sonuna doğru sertleşmeye yüz tutan toplu pazarlık yaklaşımları, 1980'lerde önce kamu toplu sözleşmeleri koordinasyon kurulunun daha sonra da oluşturulan geniş ölçekli kamu işveren sendikalarının izlediği stratejiler ve hükümetin istikrar politikaları nedeniyle daha da sertleşme eğilimi göstermiştir.

Ayrıca bu dönemde toplu pazarlıklarda değişik tipte ücret zamları uygulanmaya başlanmıştır. 1980'e kadar yaygın olan uygulama hemen istisnasız olarak seyyanen ücret zamları yapmaktır.

1980 sonrası dönemi bu bakımdan karakterize eden gelişme ise, sendikaların karşı çıkmasına rağmen, daha çok yüzde esasına dayalı değişik ücret zammı tiplerinin giderek yaygınlaşması olmuştur. Bu gelişmede 1980-83 arası dönemde YHK'nın süresi biten toplu sözleşmeleri yeniden yürürlüğe koyarken yüzdeye dayalı zam yöntemini benimsemiş olmasının etkisi kuşkusuz büyük olmuştur. 1983'ü izleyen dönemde başta MESS olmak üzere çeşitli işveren kuruluşlarının gerçekleştirdikleri iş değerlemesi sistemlerini koruma endişesi ve buna bağlı olarak yüzdeli zamda ısrar etmeleri de sistemin giderek yerleşmesinde rol oynamıştır. Ne var ki sendikaların alt ücret gruplarının durumunu nispi olarak düzeltmek isteklerine bağlı olarak 1. yıl yüzde + seyyanen; ve 2. yıl yalnızca yüzde; 6 aylık dilimlerde 'yüzde + seyyanen' ve hatta gelir dilimlerine göre değişir oranlı yüzde + seyyanen ücret zamları yaygınlık kazanmıştır. Öyle ki , 1980 öncesi dönemde bir ara

tartışılan ancak o zaman taraflarca kabul edilir görülmeyen eşel mobil sistemi bu kez değişik versiyonlarla, özellikle 2. yıl zamlarını kestirilemeyen enflasyona karşı koruma aracı olarak, sistemimize yerleşmiş görünmektedir. Öte yandan 'refah payı' adı altında işçileri verimlilik ya da milli gelir artışından belli bir yüzde artış sağlama uygulamasına da özellikle 1988'den bu yana başvurulduğu görülmüştür. Diğer koşullar elverdiği oranda bu ücret politikalarının işçi refahını muhafazada ve uzun dönemde de belki arttırmada etkili olacağı söylenebilir.

Nitekim MESS de 1990 içinde bu formüllere uygun ücret zamlarını desteklediğini, ancak herhangi bir objektif kriter dayandırmayan yüksek zam taleplerine karşı olduğunu vurgulamıştır. Ne varki yüzdelere eklenen seyyanen zamların, dilimli yöntemlerin ve sosyal kalemlerin iş değerlemesi sistemleri ve ücret yapıları üzerindeki muhtemel etkileri de ilgi çekici bir araştırma konusu olabilir.

B. 1989'da ve 1990'da Kamu ve Özel Kesim Toplupazarlıkları ve Ücret Politikaları

1- Toplu Sözleşmeler, Grev

Ç.B. verilerine göre 1989'da kamuda 566 (75'i iş yeri , 491'i işletme), özelde 2159 (2081'i iş yeri, 78'i işletme) olmak üzere toplam 2725 toplu sözleşme imzalanmış, bu toplu sözleşmelerle kamuda 631.197, özel kesimde 198.144 olmak üzere toplam 829.341 işçi kapsanmıştır. Böylece 1989 hem kamu sözleşmeleri, hem de özel sektör sözleşmeleri açısından 1988'e göre daha yoğun bir toplupazarlık yılı olmuştur. (1988'de toplu sözleşmelerle kapsanan işçi sayısı 629 bin, 1987'de 923 bin, 1989'da 920 bindir. Tek rakamlı yıllar kamu sözleşmelerinin ağırlıkta olması dolayısıyla daha çok işçiyi kapsamaktadır.)

1988'de grev dolayısıyla kaybolan işgünü sayısı 1892655 iken bu rakam 1989'da 2911407 olmuştur. Bu sayılara çeşitli işçi eylemleri dolayısıyla kaybedilen iş günü sayıları süphesiz dahil değildir. 1989'un bu şiddetli grev eğiliminde kamudan ve özellikle çelikteki uzun grevlerin önemli bir etkisi olduğu muhakkaktır. Nitekim işkolları itibariyle grev eğiliminde metal büyük bir farkla önde gelmekte, bunu ikinci sırada kimya ve lastik ve üçüncü sırada kağıt geride izlemektedir. Yıllar itibariyle artış gösteren bu grev eğilimi 1990'da da herhalde yüksek bir düzeyde oluşacaktır. Ancak kamu sözleşmelerinin yoğunlukta olduğu tek rakamlı yılların daha yüksek bir grev eğilimine sahip olduğu düşünülse, diğer şartlar değişmediği oranda 1991'de daha da yüksek bir grev eğilimine şahit olacağımız söylenebilir. Böylece son bir kaç yıldır grev eğilimi, grevli yıllar olarak bilinen 1977 ve 1979'daki değerleri yaklaşık üç misli aşmış görülmektedir.

2- Ücretler ve Ücret Politikaları

1989 boyunca ortaya çıkan bazı gelişmeler

sonucunda reel ücretlerdeki gerileme en azından 1987 ve 1988'e göre aşılmıştır. Ancak fiili enflasyon oranı 1989'da da hükümetçe açıklanan rakamın üstüne çıkmıştır. Buna rağmen başta cam sanayi olmak üzere özel kesimde yapılan bazı toplu sözleşmelerle sağlanan ücret artışları bu farkı kapatacak düzeyde olmuş, kamuda ise çeşitli işçi eylemleri siyasal iktidar üzerinde etkili olarak geçmiş yıllara göre daha cömert sözleşmelerin yapılmasını sağlamıştır. İlgili sendikalar ve Türk-İş bu eylemlere yön vermiş, sendikaların kamuda çeşitli iş kollarını kapsayacak toplu sözleşme görüşmelerinin koordinasyonunu üstlenen Türk-İş, kamu işveren sendikaları, ilgili işçi sendikaları ve hükümet arasındaki çetin müzakereler sonucunda 1989'da işçi gelirinde yüzde %42 ye varan artışları gerçekleştirebilmiştir. Bu sonuca varılmasında iktidar partisinin 26 Mart yerel seçimlerinde aldığı olumsuz sonuçların da önemli bir rolü olduğu muhakkaktır. Nitekim seçimlerin hemen ardından hükümetin toplu pazarlık ücret ve memurların maaş politikalarını değiştirme yönünde harekete geçtiği gözlemlenmiştir. Ne var ki, bütün bunlarla ulaşılan düzey belirli bir dönemdeki yaşama koşulları ve muhtemel enflasyon oranı çerçevesinde 1980 sonrası dönemin reel açıdan aşınmalarını tam olarak gidermek noktasına henüz ulaşamadığı işçi sendikalarının sık sık dile getirilmiştir. Ancak yukarıda belirttiğimiz gibi, ücretlerde toplu sözleşmeli sektörler itibarıyla fiili artışları ortaya koyabilecek geniş kapsamlı ampirik araştırmaların da yapılmamış olduğu burada tekrar hatırlanmalı.

Yüzdeli ve seyyanen (kombine) ücret zammı teklifleri bu dönemde de devam ettirilmiş yine 'refah payı' adı altında yaratılan gelirin belirli oranda ücretlere yansıtılması da diğer bir olumlu gelişme olmuştur. Ne var ki içinde bulunduğumuz 1990'da ücret artışı taleplerinin hesaba-kitaba dayalı marjlar içinde oluşturulması eğiliminden sapılmakta olduğu dikkati çekmektedir.

III. Dünyada Endüstri İlişkilerinin Değişmelere Tepkisi ve Yeni Bir Uyum Arama Çabaları

Batı ülkelerinde endüstri ilişkilerinin bu ekonomik değişmelere tepkisini inceleyen bazı araştırmacılar, bu etki-tepki ve uyum sürecini birbirine zıt iki model içinde genelleştirmeye çalışmışlardır. Bu genellemeleri adeta bir doğrunun iki ucu olarak düşünürsek, doğrunun bir ucunda 'uzlaşmacı' (ya da literatürde kullanılan deyimleyle, 'neokorporatist') endüstriyel ilişkiler, diğer ucunda ise 'piyasa endüstri' ilişkileri modeli yer almaktadır. (Mark Thompson ve Hervey J.Jüris, 'The Response of Industrial Relations to Economic Change,' Industrial Relations in a Decade of Economic Change, Madison, WI, 1985. s. 383-407. Neokorporatizm sözcüğünün burada her sanayi kolunun işveren ve işçi kuruluşlarının birarada örgütlenmesi ve mutlak otoritenin devlette toplanması kavramını i-

çeren 'korporatizm' anlamında kullanmadığımızı belirtmeliyiz. 'Neokorporatizm'in bu yeni anlamı için bakınız : G. Cella ve T. Treu, 'National Trade Union Movements,' Comparative Labor Law and Industrial Relations, Deventer: Kluwer 1988.)

Taraflar arasında uzlaşmalara dayanan (neokorporatist) endüstrileri ilişkiler sistemi, işçilerin, işverenlerin, bunların örgütlerinin ve hükümetin temel ekonomik ve sosyal politikalarda görüş birliğinde olmaları (consensus) temeline dayanır. Çıkar gruplarının kamu politikasının belirlenmesine katılmaları demokratik toplumların özelliğidir; bu nedenle bu katılmayı, sağlayacak bazı danışma mekanizmalarının varlığı 'neokorporatist' sistemin gerçekleşmesi için yeterli değildir. Toplumsal uzlaşmaya dayalı sistemlerde taraflar arasında zaman zaman yapılan temas ve danışmalardan daha fazlası, devamlı ve temel nitelikte ilişki ve etkileşimlerin varlığı söz konusudur. Burada, devletin ve herbiri belli bir üretici grubunu temsil eden, üyeleri üzerinde etki ve otoriteye sahip bulunan tepe örgütlerini birlikte ana kamu politikalarının oluşturulmasında kararlara katılmaları için kurumsallaştırılmış bir sistem vardır. Uzlaşmanın yasayla düzenlenmesi de söz konusu değildir. Çeşitli düzeylerdeki toplu pazarlık ve eğer varsa yönetime katılma mekanizmaları da işlevlerini yerine getirerek devam ederler. Tepe örgütler grup çıkarlarını temsil edebilmeleri için devlet tarafından kendilerine bir çeşit tekel statüsü sağlanmış ve politika saptama mekanizmalarıyla bütünleştirilmiş ulusal düzeydeki kuruluşlardır. Bu örgütler çıkar gruplarının normal olarak yaptığı gibi siyasal liderlere yaklaşarak onlarla temas kurmaktan çok, hükümetle devamlı ve ortak bir danışma süreci içine girerler. Tepe örgütleri yeteri derecede güçlü iseler hükümet politikalarını desteklemelerine karşılık hükümetten önemli bazı ödünler koparabilirler. Yapılan danışmalar sonucunda varılan kararlar tüm taraflar için bağlayıcıdır. Tepe örgütlerinin de kararların uygulanmasını sağlamak amacıyla üyeleri üzerinde etki ve nüfusa sahip olmaları, onların faaliyetlerine yön verebilmeleri gerekir. (Colin Crouch, Class Conflict and the Industrial Relations Crisis, London: Heinemann, 1977). Yani bu sistemde işçi ve işveren sendikalarının, oldukça merkezi bir yapı içinde, tepe örgütlerin (konfederasyonların) direktif ve denetimlerine uymaları gerekir.

Yine bunun gibi, bu modelde sendikalı işçi oranının yüksek olması sistemin işleyişini kolaylaştırır. Ayrıca toplu pazarlığın ulusal ve işkolu düzeyinde merkezileşmiş olması 'neo-korporatizm'in daha kolay uygulanmasını sağlar. Modelin ayrıca formel ve yasayla düzenlenmiş yönetime katılma (codetermination) mekanizmalarının var olduğu ülkelerde daha başarılı ve uzun ömürlü olduğu gözlemlenmiştir. Sosyal demokrat partilerin iş başında olduğu dönemler de, bu modelin işleyebilmesi için daha uygun bir ortam sağlamaktadır. Nihayet

ülkede enflasyon oranının da ancak makul düzeylerde seyretmesi sistemin çeşit 'uzlaşma' örneği veren ülkelerde bu koşul ve kriterlerin hepsinin birarada varolmasının gerekmediği de vurgulanmalıdır. Önemli olan, şudur: Bu koşul ve kriterlerin önemli ölçüde mevcut olduğu memleketler, toplumsal uzlaşmaları daha başarılı ve daha uzun süreler boyunca uygulayabilmektedirler.

Bu modelin en yaygın şekilleri, İsveç, F.Almanya, Avusturya gibi ülkelerde yapılmış 'temel anlaşmalar', ücret ve gelirler politikaları uygulamak gibi amaçlarla oluşturulan üçlü kurullar, ya da gerekli koşullara pek sahip bulunmadığı halde 1975'de İngiltere'de İşçi Partisi hükümeti ile İşçi Sendikaları Kongresi (TUC) arasında imzalanan Toplumsal Sözleşme gibi düzenlemelerdir. (Thompson ve Juris, op cit s. 395). Bu çeşit düzenlemeler sendikaların kamu ve sosyal politikalarda önemli roller üstlenmeleri, üyelerinin ekonomik istihdam güvenceleri için bazı teminatlar ve tüm çalışanlar lehine sosyal politikalarla benimsenmesi karşılığında ekonomik güçlerin bir dereceye kadar sınırlandırılması anlamına gelmektedir. İşverenler ise, sendikaların yüksek ücret basiskısından bir süre için kurtulmakta, ayrıca iş hayatının düzeleceği ve piyasaların genişleyeceği beklentisi içine girmektedirler. Ancak, onların da bu yararlar karşılığında çoğu kez fiyat artışlarında ve kar marjlarında daha mutedil davranmaları gerekir. Hükümetler bir yandan işçi ve işveren örgütlerinin işbirliği olmaksızın uygulanması esasen güç olarak bir ücret ve fiyat kontrolü mevzuatı çıkarma zorunluluğundan kurtulurken, aynı zamanda tam istihdamı ve fiyat istikrarını gerçekleştirmeyi umarlar. Öte yandan, işçi sendikaları sistemden dışlanmış olur ve işçilerin sisteme yabancılaşması önlenir. Hükümetlerin bu politikaları kendi etki alanlarındaki kamu kesiminde uygulamaları şüphesiz daha kolaydır.

Endüstri ilişkileri 'piyasa' modelinde ise, hükümet işçi-işveren ilişkileri de dahil olmak üzere ekonomik faaliyetlere önemli ölçüde karışmaktan kaçınır. Bu modelde işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık grev hakları korunur. İşçiler çıkarlarının çoğulcu bir ortamda toplu pazarlık ve ekonomik eylemlerle (grevle) ya da belirli konularda iktidar üzerinde siyasal baskı yoluyla geliştirirler. Ancak, toplu sözleşmelerin ekonomik sonuçlarını kontrol altında tutmak, (ABD'de Nixon dönemindeki ücret ve fiyat kontrolleri gibi geçici uygulamalar dışında) piyasa modelinde sözkonusu olmaz. Kamu politikalarını etkileyecek, yasayla düzenlenmiş organlar yoktur ya da çok sınırlıdır: mevcut olduğu hallerde de sendikalara bunlarda nadiren rol verilir. İşçiler için bireysel iş hukuku anlamında yasal korumalar sınırlıdır. Örgütlenmemiş işçi kesimleri için tek seçenek siyasal sistem kanalıyla temsil edilmek ve çıkarlarını bu yoldan korumaktır. Ekonomik ve sosyal politikalar işçilerin doğrudan katılımı olmaksızın

belirlendiği için işçilerin ve işverenlerin sendikasma oranını düşük olması, politikaların saptanması bakımından bir zaaf olarak görülmez. (Crouch, op. cit. s. 133).

Piyasa modeli, özellikle 'istikrar politikaları'nın ortaya çıkışından bu yana toplu pazara nötr olarak yaklaşan hükümetler kadar, 'olumsuz' bir tavır takınan hükümetlerin iktidarda olduğu politik sistemlerde de sözkonusu olabilmektedir. Geçmişte, piyasa modeline sahip olduğu halde toplu pazarlığı destekleyen, olumlu yaklaşım gösterenler de varolmuştur. (Örneğin, Roosevelt'in New Deal Programı döneminde ABD'de olduğu gibi) Olumlu yaklaşım halinde resmi politikalar tam istihdamı vurgular ve iş uyuşmazlıklarının çözümü için çaba harcanmasını öngörür. Nötr yaklaşım 'piyasa' modelinin mantığına uyar, çünkü politik ve ekonomik sistemin temelinde plüralist özgürlükçü demokrasi, serbest rekabet ve otonom bir ekonomi dünyası egemendir. Bu koşullarda serbestçe örgütlenen işçiler işverenlerden pazarlık ve mücadele güçlerinin elverdiği oranda ödün koparmaya çalışırlar. Liberal ilkeler sadece işverenler için değil, işçiler için de geçerlidir. 'Olumsuz' yaklaşımda ise hükümetler işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık eylemlerine karşı olabilir ve mevcut sistemi yeni yasalarla ya da idari tasarruflarla zayıflatma yoluna gidebilirler. Yukarıda belirtilen dış rekabet, ileri teknolojiler önemli faktörler olabilir.

Son on, onbeş yıl içindeki gelişmeleri dikkate alır ve ülkeleri doğrumuzun iki ekstrem ucu arasında ait oldukları yerlere koymaya çalışırsak, şöyle bir durum ortaya çıkar: Uzlaşmacı (neokorporatist) model en çok F.Almanya, Avustralya, İsveç ve Avusturya ve yakın geçmişteki gelişmelerle Fransa'nın durumuna uymaktadır. Japonya ve Kanada ise 'piyasa' modelinden 'uzlaşmacı' modele doğru yer değiştirmektedir. (Thompson ve Juris, op.cit. s. 39) Ancak sistemlerin gelişmesi düzgün bir seyir izlememiştir. Örneğin, tepe örgütleri düzeyinde ideal bir işbirliği örneği veren İsveç endüstri ilişkileri son zamanlarda 'uzlaşmaya dayalı' yapıların parçalanmasına yolaçabilecek gerilimlerle karşılaşmıştır. Yasalara dayalı katı bir 'uzlaşmacı' sisteme sahip bulunan Brezilya son zamanlarda sendikaları hayli bağlayıcı nitelikteki sınırlamalardan kurtarma girişimi içindedir. Japon endüstri ilişkileri 1970'lerde neokorporatist model için elverişsiz, işyeri düzeyinde işleyen bir yapıya sahipti. Ancak 1980'lerde başlayan çok-taraflı danışma sistemi bir hayli gelişme olanağına ulaşmış ve bu sonuç toplu pazarlığı işletme düzeyinden ve bu kademedeki sendikalardan fazlaca ayırmaksızın başarılmıştır.

Parçalı ve ademimerkezi bir endüstri ilişkileri sistemine sahip Avustralya, Tahkim Komisyonu'nun merkezileşme eğilimini kuvvetlendiren kararlarından ve yakın işçi-hükümet ilişkilerinden yararlanarak 'uzlaşmaya dayalı' bir sistemin temelini

kurmaya çalışmaktadır. Fransız hükümetleri ve mutedil eğilimli Fransız sendikaları sistemin her kademesinde yeni ilişkiler geliştirmek suretiyle sol sendikaların uzlaşmaz tutumunu yenmeyi başarmışlardır. Fransız işverenlerinin işkolu pazarlığı yerine son yıllarda işyeri düzeyinde pazarlıkları tercih ederek işçi örgütleriyle yerel düzeyinde pazarlıkları tercih ederek işçi örgütleriyle yerel düzeylerde ilişki kurmaları da ilgi çekici bir gelişmedir. İngiltere'de harp sonrası devrede ekonominin çok çeşitli sorunlarıyla başedebilmek amacıyla uzlaşmacı deneyimler yapılmış, ücretler ve gelirler politikaları oluşturulmuş, işçi ve işverenler bu politika ve planların hepsine katılmışlardır. (A.W.J. Thompson, 'Trade Unions and the Corporate State in Great Britain', 'Industrial and Labor Relations Review', No. 33-October 1979, ss.36-54). Ancak muhafazakar Thatcher hükümeti işçilerden ve birçok işverenden gelen muhalefete rağmen bu sistemlerin tümünü kaldırmış ve danışmaya yer vermeyen tek yönlü hükümet tasarruflarına ve tamamen piyasa mekanizmasına dayanmaya kararlı görünmüştür.

Toplu pazarlığın ve sendikaların diğer sanayileşmiş ülkelere göre daha kolaylıkla tanınmış olduğu ABD'de ise daima piyasa modeli hakim olmuştur. Bu ülkede devletin ekonomiye müdahalesi daima çok sınırlı kalmıştır ve ne politikacılar, ne de çıkar gruplarının kendileri ekonomi politikasının saptanmasında işçilerin ve işverenlerin devamlı bir role sahip olmasını istememişlerdir. Ağırılık noktası işyeri ve işletmeler düzeyinde toplanan bir örgüt ve toplu pazarlık yapısı da esasen üst düzeylerde işbirliği olanaklarını sınırlandırmıştır. Ne var ki, Reagan yönetimi izlediği Friedman-tipi politikalarla sendikaları safdışı bırakmış ve çalışma yasalarını uygulanmasında gerekli özeni göstermemiştir. Bu ekonomik politikaların yüksek teknolojilerin etkisi ve dış ekonomilerin aşırı rekabeti ile birleşmesi sendika hareketini ABD toplumunda hassas ve marajinal bir duruma sokmuştur. Bununla beraber, Bush yönetiminin piyasa modelinin 'olumsuz' değil daha çok 'nötr' bir çeşidini benimsemiş olduğu gözlenmektedir.

III- KONUNUN TÜRK ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

A. Genel Olarak

'Neokorporatizm' ya da 'demokratik korporatizm' denilen model şartları Türk endüstri ilişkileri sisteminde yeterince mevcut olmadığı için ülkemizde uygulanmamıştır. Ancak 1978'de hükümetin Türk-İş'le sadece kamu kesimi için yapmış olduğu 'toplumsal anlaşma' bu doğrultuda yapılmış bir girişim olarak dikkati çekmiştir. Ne var ki, gerek bu iktidarın kısa ömürlü oluşu, gerek Türk-İş'in konfederasyon olarak kendisine bağlı örgütler üzerinde bu modelin gerektirdiği otorite ve güce, yeterli bir merkezi yapıya sahip bulunmayışı, bu

deneyimin kısa ömürlü ve başarısız kalmasına neden olmuştur. 1970'ler boyunca gerek kamu, gerek özel kesimde izlenen politikalar ise 'piyasa' yaklaşımına uyar görünmektedir. 1960'lar boyunca ve 1970'lerin büyük kısmı itibarıyla endüstri ilişkileri politikalarının 'piyasa' modelinin zaman zaman olumlu, bazen de nötr (karışmama) kategorisine girdiğini söylemek mümkündür. Batı'da 1974'den sonra başlatılan Friedman-tipi ekonomi politikalarının Türkiye'de istikrar programı adı altında bir kaç yıl gecikerek gündeme gelmiş olması, toplupazarlığın 1980'e kadar nispeten engelsiz, oldukça etkin biçimde sürmesine imkan vermiş 1976-1979 yılları işçi ücretlerinin reel olarak arttığı bir dönem olmuştur. 1979'da bir 'ücret ve gelirler konseyi kurulması' gündeme gelmişse de 'üçlü uzlaşma ve işbirliğine dayalı' böyle bir öneri de Türk sisteminde gerekli koşullar mevcut olmadığı için uygulamaya konamamıştır.

1960'lar boyunca kamu kesimi endüstri ilişkileri politikalarında daha ılımlı bir yol izlemiştir. Sistemin üçüncü tarafı olan devlet, Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nde sendikaların karşısına bu kez işveren olarak çıkmakta, bir anlamda sistemin iki tarafı aynı şahısta birleşmektedir. Bu dönemde kamu kesimi toplupazarlıklarda önderlik ederek özel kesimi de olumlu yönde etkilemiştir. Ancak, 1970'lerin son yıllarında sertleşmeye yüz tutmuş, konuya 'toplumsal anlaşma' çeşidinden bir üçlü uzlaşma deneyimi ile çözümler bulunmasına çalışılmış, ancak bu girişim başarılı olmayınca 'piyasa' modelinin hiç olmazsa 'nötr' kategorisi içinde kalmıştır.

1980 sonrası dönemde ise Türk endüstri ilişkileri politikaları, 24 Ocak kararlarıyla 'piyasa' modelinin bu 'karışmama', toplupazarlığı tarafların özerk iradelerine bırakma geleneğinden ayrılmıştır. Neokorporatist yaklaşımı mevcut siyasal iktidar ve sendikacılık yapı ve felsefesiyle gerçekleştirme olanakları esasen yoktu. Ancak en azından benzer ekonomik politikaları izleyen bazı ülkelerde görüldüğü gibi toplupazarlık karşısında tarafsız kalılabildi. Böyle yapılmayıp, toplupazarlıklara ve onların sorunlarına yukardan olumsuz müdahale eğilimlerinin bir bakıma liberal politikalara, demokrasiye ve 'piyasa' modelinin mantığına da ters düşmüştür. Ekonomik liberalizmle siyasal liberalizm ve endüstriyel demokrasi arasında yaratılan bu çelişkidir IMF ve Dünya Bankası'nca desteklenen istikrar politikalarının sorumlu oldukları, siyasal karar mevkiinde olanların kişilik yapılarının da bunda önemli bir etkiye sebep olduğu ileri sürülmüştür. Şüphesiz henüz yeterince güçlenmemiş olan Türk sendikacılığının da bunda payı olduğu muhakkaktır.

Gerçekte, Türk toplupazarlık sisteminin bir süredir maruz kaldığı sorunlar, teknolojik değişmeler, dış rekabet, istikrar programları ve işsizlik gibi faktörler açısından incelendiğinde, asıl önemli et-

kenin 24 Ocak kararlarıyla izlenmeye başlanan 'istikrar politikaları' olduğu görülür. Gerçi otomasyon ve ileri teknolojilerin bankacılık, hizmet sektörü ve ve tekstil gibi alanlarda olumsuz bazı etkileri hissedilmekteyse de , bu faktörün ve dış rekabetin (örneğin grev hallerinde dışardan serbestçe mal ithalinin) bu alanlardaki rolü henüz sınırlıdır. Ne var ki, Türk sendikacılığı ileri teknolojilerin ve dış rekabetin olumsuz etkilerini önümüzdeki yıllarda daha belirgin biçimde hissedecek ve bu konularda da bazı önlemler almak zorunda kalacaktır. Kredi maliyetlerinin pahalılığı dolayısıyla kapasite genişletmek olanağı sınırlı özel kesimin içinde bulunduğu finansal sorunlar da toplupazarlıkları daha sorunlu hale getirmekte, toplusözleşmelerin akabinde sık görülen işçi çıkartmalar sistemimizi sağlıklı bir yapıya doğru sürüklemektedir.

Toplupazarlıkta 'piyasa' modelinin serbestçe işlemesine müdahale edilmesi, özel kesime göre kamu kesiminde daha baskın görünmektedir. Şüphesiz, hükümet istikrar programlarını kendi mülkiyet ve yönetimindeki teşebbüslerde daha rahat uygulayabilme durumundadır. 1984'den sonra Kamu Toplu Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu devreye sokulmuş, önceden tespit edilmiş sınırlı ücret artışlarıyla kamu kesimi özgür toplupazarlık ilkelerine ters düşen bir tutum içine girmiştir. 1986'da ise, yasadaki hükümlerden yararlanılarak az sayıda fakat büyük ve çeşitli işkollarını birden kavrayan kamu işveren sendikaları devreye sokulmuştur. Kamu işveren sendikaları da homojen olmayan yapıları ile işkollarındaki çeşitli işletmelerin özelliklerini yeterince dikkate alamadan toplupazarlıkları önceden belirlenmiş esaslara göre sonuçlandırmada ısrarlı olmuşlardır.

Bunlara bağlı olarak reel ücretlerin enazından 1989'a kadar aşınmaya devam ettiği iddiaları kamuoyunu işgal etmiş, bu durum ise çeşitli eylem ve protesto hareketleriyle sosyal barışı tehdit edici boyutlara ulaşmıştır.

Öte yandan, kamu kesimi persone politikalarının endüstri ilişkileri bakımından önemli bir boyutu, 233,308 ve 399 Kanun Gücündeki Kararnamelerle uygulamaya konan 'sözleşmeli personel' statüsü ve buna ilişkin uygulamalar olmuştur. Kamu işgörenlerinin büyükçe bir kesimini sendikacılık ve toplu sözleşme düzeni dışında bırakan ve hukukiliği çeşitli yargı kararlarıyla ve öğretilerdeki tartışmalarla genellikle reddedilen bu uygulama sonucu sendikaların önemli ölçüde üye kaybedeceği ileri sürülmüştür. Gerçek amacın, kamu teşebbüslerini özelleştirme çabalarında bu işletmeleri daha 'rasyonel ve verimli hale getirmek' ve özelleştirmeleri daha kolay ve süratle gerçekleştirmek olduğu bilinmektedir. Bu girişim de 'piyasa' modelinin doğal bir parçasıdır. Nitekim, özelleştirme girişimleri çeşitli ülkelerde örneğin İngiltere'de de işçileri ve sendikaları geniş ölçüde tedirgin etmiştir. Bununla beraber, özelleştirme girişimlerine

'neokorporatist' deneyimlere yer veren ülkelerde de başvurulması ilgi çekicidir. Ancak, bu ülkelerde ileri sürülen öneriler arasında bu teşebbüslerin işçilere devredilmesi, öncelikle işçi mülkiyetinde 'öz-yönetim'e gidilmesi çabaları söz konusudur. Ancak, daha çok 'neokorporatist' modele uyan bu yaklaşımın memleketimizde başarılı olması olasılığı çeşitli bakımlardan sınırlı görünmektedir.

İzlenen ekonomik ve sosyal politikaların doğal bir sonucu olarak, sendikalarımızın ve özellikle Türk-İş'in hükümetle ilişkileri geniş ölçüde zedeelenmiş, 1980'e kadar olan dönemde 'partiler-üstü politika' sloganı altında iktidara gelen her parti ile normal ilişkiler kurabilen Türk-İş bu kez hükümete ters düşmüştür. Öyle ki, işçi sendikalarıyla normal olarak işverenler ve işveren sendikaları arasında varılması gereken çıkar çekişmesinin yerini bu kez işçi sendikalarıyla hükümet arasındaki çelişmeler ve zıtlıklar artmış görünmektedir. Bu durumu kamu kesimi toplupazarlıklarından yasaların normlarına uygunluğu tartışmalarına kadar birçok alanda gözlemlemek mümkündür. Sık sık gündeme gelen 'hükümetle dialog' kopukluğu, 1988, 1989 ve 1990'da da devam etmiştir. İşçi kesimi, sorunlarının geniş ölçüde 1983 yasalarından kaynaklandığını devamlı dile getirmiştir.

Ancak, burada asıl etkenin ülkemizde 'istikrar' politikalarının uygulanış biçimi ve bunun doğurduğu ekonomik ve siyasal sonuçlar olduğu muhakkaktır. Yukarıda değişik ülkelere verilen örnekler, memleketimizdeki gelişmelerin tek başlarına, bağımsız biçimde ortaya çıkmadıklarını dünyadaki ekonomik ve politik tercihlerin bir yansıması olduğunu göstermektedir. Burada kuşkusuz belli bir zaman dilimi, incelenmiştir. Sistemimiz 1989 ve 1990 içinde artan grev eğilimleri ile yeni sorunlara gebe görünmektedir. Herhalde ekonomik ve politik gelişmelere paralel olarak Türk endüstri ilişkileri de yeni tepkiler gösterecek, değişik 'uyum' arayışları içine girebilecektir.

B. Türkiye'de Artan Grev Eğilimi Ve Nedenleri

Memleketimizde artan grev eğilimin başlıca sebeplerini şöylece özetleyebiliriz:

1- Başta gelen sebepler arasında 1980'den bu yana reel ücretlerde meydana gelen erozyonun etkisi vurgulanmalıdır. 1980'li yıllarda izlenen 'istikrar' programlarının doğal bir unsuru olarak sınırlı ücret artışı politikaları uygulanmıştır. Ne var ki, istikrar programına rağmen fiyat istikrarının sağlanmaması nedeniyle, periodik olarak toplusözleşmelerde ücret artışları yapıldığı halde reel ücretlerdeki gerileme önlenememiş, her yılın başında açıklanan enflasyon tahminlerine göre gerçekleşen enflasyonun daha yüksek düzeylerde oluşması ücret-fiyat ilişkisinin çalışanlar aleyhine bozulması trendini hızlandırmıştır. Sonuçta DDT, DİF ve HDTM verilerine göre yapılan hesapların göster-

diği gibi, 1979'da 100 olan reel ücret indeksi 1988'de 43.68'e düşmüştür. Öte yandan reel ücretlerin en yüksek düzeye çıktığı 1976 temel alındığında bu gerileme daha da yüksek düzeylere ulaşacaktır 1982, 1985 ve 1987 gibi daha sonraki yıllar temel alındığında ise daha ılımlı seyredecektir. İşçi sendikaları reel ücretlerdeki bu kayıpları 1988 ve 1990 sözleşmeleriyle telafiye çalışmakta, ancak örneğin 1989'daki kazanımlara rağmen 1979 ve hele 1976'ya göre yine de önemli sayılabilecek hadlerde alacaklı olduklarını iddia etmektedirler. Kayıpları bir ya da iki sözleşme dönemindeki sıçrayışlara, telafi çabası ise taleplerin büyük boyutlara ulaşmasına ve sonuçta grevlerin artmasına yolaçmaktadır.

Ancak memleketimizde milli gelir dağılımı ve reel ücretlerin seyri ile ilgili hesaplamaların bazen asgari ücrete çoğu kez de Sosyal Sigortalar Kurumu ortalama ücret verilerine göre yapıldığı hatırlanmalıdır. Bu veriler sektörlerle göre, aynı sektör içinde toplu sözleşme yapılan ve toplu sözleşmesiz işyerlerine göre, bunun gibi coğrafi bölgeler ve vasıflararası farklara göre ücretlerin seyrini göstermediği gibi belli bir tavanın üzerindeki ödemeleri de kapsamamaktadır. Reel ücretlerdeki gerçek erozyonun büyüklüğü hakkında daha açık ve kesin bir fikre sahip olabilmek için ayrıntılı ve ampirik araştırmalara ihtiyaç vardır.

2-1980 sonrası dönemi karakterize eden bir başka özellik de işverenlerin gerek özel, gerek kamu sektöründe eskiye kıyasla daha etkin bir sendikalaşmaya gitmiş olmalarıdır. 1983 yasalarının işverenlerin sendikalaşmasını teşvik edici hükümler taşıması özel kesimde işverenlerin daha iyi örgütlenmesini hızlandırırken, kamu sektöründe de az sayıda, fakat büyük ölçekli işveren sendikalarının kurulmasına yol açmıştır. Kaldı ki, 1985 sonrasında işletme yöneticilerinin endüstri ilişkilerinde önceki yıllara göre daha bilgili ve tecrübeli hale gelmiş oldukları bir gerçektir. Bu nedenlerle, işçi sendikalarının taleplerine karşı işveren direnişinin artık daha etkili ve örgütlü bir düzeyde olduğu, bunun da işçi mücadeleleri eğilimini artırdığı söylenebilir. İşveren sendikalarının benimsemiş oldukları bazı ilkeleri korumakta kararlı olmaları, örneğin MESS'in üyesi olan işyerlerinde gerçekleştirdiği iş değerlendirmesi sistemlerini ya da grup sözleşmeleriyle çalışma koşullarını standartlaştırma çabalarını ısrarla savunması, öte yandan kamu işveren sendikalarında alanlarında uzmanlaşmış profesyonel müzakerecilerle hükümetin saptadığı ücret ilkelerini sebatla sürdürmeleri, 1980 öncesinin nisbeten ılımlı toplupazarlık ortamının artık kapanmış olduğunu göstermektedir.

Bu koşullarda işçi sendikalarının seçeneği haliyle ya makul maddelerde anlaşmak ya da uzun grevleri göze almak olacaktır.

3- Toplupazarlık özellikle kamu kesiminde

daha karmaşık ve çok boyutlu, çok taraflı hale gelmiştir. İlginç gelişmeler arasında muhalefet partilerinin bazı önemli grevleri desteklemeleri ve siyasal iktidarı yıpratarak erken seçimi gündeme getirme çabasında oldukları iddiaları vardır. Gerek Türkiye'nin eşgüdümünde gerçekleştirilen grevlerde, gerek bağımsız sendikaların grevlerinde ve 'bahar eylemleri'nde bu tema işlenmiştir. Siyasal belirsizlik ortamı devam ettiği sürece bu çeşit siyasal tonlar taşıyan grevlerin görüleceği söylenebilir. Öte yandan, kamu işveren sendikaları eliyle yürütülen toplupazarlıklarda, hatta çelik grevinde olduğu gibi ilgili KİT'in bir özel sektör işveren sendikasına üye bulunduğu hallerde bile, son anlaşmalar yetkili taraflar aşılıp bakanlar ya da Başbakan düzeyinde sonuçlandırılmakta hukuki hatalar yapılması yanısıra yetki kargaşaları doğmakta, son anda verilen ödümlerle de ilkeler, ücret yapıları ve sektörler arası dengeler bozulmaktadır.

4- Sendikalar arası rekabet ve özellikle yüzde 10 barajını kaybetme endişesi bazı sendikaları aşırı taleplere yöneltmekte, üyeler için çok yüksek ödümler sağlayarak cazip sözleşmelere ulaşma tutkusu sonuçta uzun bir grevi kaçınılmaz hale getirmektedir. Ücret artışı taleplerinin sendikalar tarafından anketler yoluyla üyelerin görüşleri alınarak saptanması demokratik olmakla birlikte, bunların çoğu zaman sendikanın üst yönetimi tarafından dikkatli bir süzgeçten geçirilmeden toplupazarlık masalarına getirilmesi de tarafların pozisyonları arasındaki farkların kapatılamaz ölçülere varmasına sebep olmaktadır.

5- 1989'da önce cam sektöründe, sonra da çelikte ulaşılan ücret artışı düzeyleri 1990'da sendikaların stratejilerini önemli ölçüde etkilemiştir. İstanbul'da Belediye-İş'in ücret artışında ulaştığı sonuç bunun bir başka örneğidir. İçinde bulunduğu müz yıl yüzde 400 ve 500'lerden başlayan ve yüzde 1000'lere tırmanan ücret artışı istekleri endüstri ilişkileri sistemimizi uzun grevlere gebe bir konuma getirmiştir. Artık toplupazarlıklarda "enflasyon oranı + geçmiş yıl kayıplarının telafisi + 2. yıl enflasyonuna paralel artışlar + milli gelir artışının ücretlere yansıtılması (refah payı)" biçiminde son bir kaç yıldır gelişmekte olduğu memnuniyetle gözlemlenen objektif verilere dayalı görüşmeler yapılabilmesi tehlikeye düşmüştür. Uyuşmazlık konuları olarak yönetim ve disipline ilişkin sorunlar önemini geniş ölçüde kaybetmiş, başta ücret zammı olmak üzere parasal konular başlıca, hatta yegane uyuşmazlık noktaları haline gelmiştir. İşçi sendikalarının talepleri bu denli yüksek, işveren tarafının da uzun süre teklif vermekten kaçınması ya da ilk teklifini hiç arttırmaması söz konusu olunca, tarafların azami ve asgari talep ve karşı teklif noktalarının çakışması doğal olarak mümkün olmaya-caktır. Bunun gibi, işçilerin mevcut gelirlerini ve işverenin son tekliflerini çok düşük olarak algılar duruma girmeleri, grevden ötürü uğrayacakları alter-

natif kayıpları önemsememelerine yol açmakta, bu da uzun, hatta bazen süresiz grevleri göze almaları sonucunu doğurmaktadır.

6- 1985-87 döneminde daha düşük bir grev eğiliminin görülmesi kısmen sendikaların 1983 Anayasası'nın öngördüğü ayrıntılı kural ve şekil şartlarından tedirgin oluşlarına bağlanabilir. Ancak, işçi sendikaları zaman içinde bu kural ve koşullara rağmen etkili grevler yapabileceklerini görmüşlerdir. Diğer bir deyişle, "bu yasalarla grev yapılamaz" iddiaları geçerliliğini kaybetmeye yüz tutmuş, başlangıçtaki tedirginlik ve tereddütlerin yerini aktif bir grev politikası almaya başlamıştır.

7- Arabuluculuk ve özel tahkim gibi barışçı uyumsuzluk çözüm yollarının grevleri önlemede etkili olamadığı, memleketimizde öteden beri işitilen şikayetlerden biri olmuştur. Tarafların birbirlerine ve üçüncü bir şahsın kararına güven duymamalarından ötürü çıkar uyumsuzluklarının çözümünde özel hakeme hiç gidilmediği bilinen bir gerçektir. Arabuluculuğun ise, tarafların pozisyonları arasındaki farkın bu denli büyük olması karşısında kendisinden beklenen işlevleri yerine getirmesinin çoğu hallerde mümkün olmayacağı kuşkusuzdur. Diğer bir deyişle arabuluculuğun eski uzlaştırma sisteminde olduğu gibi kendine özgü sorunları olmasına ve ıslaha muhtaç bulunmasına rağmen bu günkü etkisiz görünümü grevleri kısmen olsun önleyebilecek bir kurum olamayışından değil, memleketimizde toplupazarlığı zaten güçleştiren yukardaki sorunların doğal bir kurbanı olduğundandır. Her konuda olduğu gibi, burada da sebep ve sonuç faktörlerini birbirine karıştırmamak ve barışçı bir ara safhanın sistemimizden tamamen çıkarılması yapılmasına düşmemek gerekir. Ayrıca, arabuluculuğun etkin biçimde sürdüğü ve başarıyla sonuçlanma olasılığının mevcut olduğu durumlarda bile, sendikaların üyeleri gözünde toplu sözleşmeye nedenli güç koşullar ve çabalar altında ulaştıkları algısını yaratmak amacıyla mutlaka grev ilanına gitmeleri, arabuluculuğun potansiyel katkısını gölgelemektedir.

Sendika ve toplupazarlık özgürlükleri ile grev hakkı çoğulcu demokrasimizin vazgeçilmez unsurlarıdır. Yukarda açıklanan sağlıksız görünüm tarafları karamsarlığa itip bu özgürlükleri sınırlayıcı arayışlara yöneltmemelidir. Aksine, siyasal sistemimizi daha da demokratikleştirme ve ülkemizi Avrupa Topluluğu ile bütünleştirme özlemleri karşısında grev hakkını daha da genişletme amacını canlı tutmalıyız. Ancak grevlerdeki tırmanışı yavaşlatmak ve toplu pazarlık düzenimizi çarpıklıklardan kurtarmak için gerçek anlamda bazı yapıcı arayışlara girme zamanı da herhalde gelmiştir. Bu konuda şu seçenekler düşünülebilir:

a) Yükselen grev eğiliminin müdahalesiz sürmesi ve sistemin kendi çözümlerini yine kendi dinamikleri içinde kendisi bulması beklenebilir. Bu

seçenekte, gerek işveren, gerek işçi sendikaları uzayan grevlerin kendileri için doğurduğu maliyetleri daha iyi değerlendirebilecek ve toplupazarlığın rasyonel ve hesaba dayalı marjlar içinde oluşması gereğini zamanla ergeç anlayacaklardır. Ancak, bunun için işçi sendikalarının savunulması güç artış hadlerinde ısrar etmekten vazgeçmeleri üyelerinin ücret gelirlerinin korunması kadar istihdamlarının devamını da düşünmeleri, işverenlerin de ilk pozisyonlarında ya da ilk karşıt tekliflerinde sabitleşme eğilimini terketmeleri ve 'iyiniyetle' pazarlık ilkesinden ayrılmamaları gerekir.

b) Sağlıklı bir sisteme ulaşabilmek için endüstri ilişkilerinin siyasal etkilerden arındırılması gerekir. Ancak devlet içinde özerk bir kuruluş ya da kuruluşlar toplupazarlığının her yerde kabul edilmiş bulunulan objektif kriterlerinden hareketle taraflara her dönem için toplu pazarlıklarda dikkate alabilecekleri üst ve alt sınırlar önerebilir. Bu göstergeler arabulucular ve Yüksek Hakem Kurulu için de bir yol gösterici olabilir. Bu ihtiyari verilerden makul olmayan sapmalar kamuoyuna yansıtılarak taraflar üzerinde dolaylı bir ikna etkisi yaratılabilir. Bunun gibi uygulamadaki aksaklıklar gözönünde bulundurularak yeniden düzenlenecek bir arabuluculuk-uzlaştırma mekanizması grevleri azaltmada daha etkin roller ifa edebilir.

c) İncelememizde açıkladığımız 'demokratik korporatizm' için gerekli kriterlerden yoksun bulunsada da, endüstri ilişkileri sistemimiz içinde devamlı görüşme ve üçlü işbirliği yol ve yöntemlerini sürekli olarak denemekte yararlar olduğu da kuşkusuzdur.

SONUÇLAR

İncelediğimiz çeşitli endüstri ilişkileri sistemleri 1970'lerden bu yana ortaya çıkan ekonomik değişmelere farklı yöntemler ve yaklaşımlar içinde uyum sağlamaya çalışmışlardır. Ülkelerin bu alanda sağladıkları başarının derecesi de birbirinden farklı olmuştur. 1980'lerin sonlarında ve 1990'da istikrarlı bir ekonomik büyüme ve tarafları için etkin işleyen, tatmin edici bir endüstri ilişkileri sistemine tekrar dönmeyen en azından yakın bir gelecekte mümkün olmayacağı anlaşılmıştır. Batı'da ve Türkiye'de yüksek faizlerle, artan maliyetler ve elverişsiz rekabet imkanlarıyla ve düşük yatırım seviyeleriyle başetmek zorunda kalan özel sektörde endüstri ilişkilerinin de bu olumsuz gelişmelerden haliyle etkilenmesi kaçınılmazdır. Bunun gibi, birçok ülkede ve Türkiye'de kamu kesimi endüstri ilişkileri de doğal olarak sözkonusu gelişmelerden olumsuz yönde etkilenmiştir. Memleketimizde, kısmen farklı nedenlerle de olsa, özel ve kamu kesimlerinde 1984'den bu yana grev eğiliminin sürekli bir yükseliş göstermesi aynı trendlere paraleldir ve hatta onları da aşan bir durumu yansıtmaktadır. Burada 1980'li yıllarda siyasal iktidarın ısrarla uyguladığı sınırlı ücret politikalarının sendikalar

zindeki olumsuz etkisi tekrar vurgulanmalıdır. Öyle ki 1988 ve 1989'a gelindiğinde bu politikalar bir anlamda şiddetli bir tepki doğurmuş, özellikle kamu kesimi toplupazarlıklarında bir çeşit 'hesaplaşma' ve 'intikam almaya' dönüşmüştür. Taleplerin ölçsüz boyutlara varmasında bu psikolojik epkinin varlığı dikkate alınmalıdır. Öte yandan her yerde olduğu gibi, ülkemizde de işçilerin istihdam güvencesi tehdit altında bulunmakta, kamu tesiminde özelleştirme girişimleri işçi sendikalarını edirgin etmektedir. İleri teknolojilere geçişin Batı'da işçi sendikalarının üye sayısı ve pazarlık gücü üzerinde doğurduğu olumsuz sonuçların benzerlerine memleketimizde aynı oranda henüz rastanmamakla birlikte, yakın gelecekte bu faktörün le kendisini giderek artan ölçüde hissettireceği öylenebilir. Birçok Batı ülkesinde işçi ve işveren endikaları teknolojik değişimin yolaçtığı istihdam sorunlarıyla başedebilmek için danışma mekanizmaları oluşturmuştur ve bu konuda belli anda başarı sağlamışlardır. Türk endüstri ilişkileri istemi en azından toplu sözleşmelerle bu sorunla a çözümler aramak zorunda kalacak, hatta bu anda belki yasal düzenlemeler yaparak ekonomik e teknolojik değişimlerin yolaçtığı yeni sorunları aletmeye, örneğin çalışanların istihdam güvencesini pekiştirmeye çalışacaktır.

Gerçekte ekonomik çevredeki değişimlerin arattığı sorunlar gerek Batı'da, gerek memleketimizde küçümsenemeyecek boyutlarda olmuştur. eşitli sistemlerin bunlara tepkisi görüldüğü gibi, a sıkı para politikaları ile istikrar tedbirlerine başurmak ve endüstri ilişkilerini 'piyasa' modelinin çşul ve kurallarına terketmek, ya da hükümet, iş ve işveren sendikaları arasında uzlaşma ve işiriliği sağlayarak ekonomi politikalarında sendikaları dışlamadan, ekonomik ve sosyal politikaları birrada belli bir denge içinde gerçekleştirmeye çışmak olmuştur. Uzlaşmaya dayalı (demokratik rporatist, ya da neokorporatist) model sağlıklı r endüstri ilişkileri ortamına ulaşmak açısından iyasa' endüstri ilişkileri modeline nazaran daha zu edilir görünmektedir. Ancak bunun gerekli azı koşulları vardır.

Türk endüstri ilişkilerinin bu koşullardan geç ölçüde yoksun bulunduğu açıktır.

Gerek Batı'da, gerek ülkemizde tüm bu yeni runların varlığına rağmen endüstri ilişkilerinde ıkın bir gelecekte önemli yapısal değişikliklerin taya çıkma olasılığı yoktur. Toplu pazarlık işçilei ücret ve çalışma koşullarını düzenlemede ve yerinde endüstriyel demokrasiyi sağlamada en kili, belki daha yerinde bir deyişle, sakıncaları en : araç olma niteliğini sürdürecektir. Memleketimizde toplupazarlığın yasal çerçeve bakımından ık önemli sayılabilecek eksiklik ve aksaklıkları evcut değildir. Genellikle Batı ile ve özellikle de r ülkeleriyle karşılaştırıldığında Türk endüstri ilişlerinde yasal bakımdan en önemli sorunun grev

yasaklarının ve zorunlu tahkime gitmeyi gerektiren hallerin çokluğu olduğu söylenebilir. Bu sorun ise toplu pazarlığın mevcut yasal çatısını sarsmadan basit değişikliklerle çözülebilir. Grup toplu sözleşmesi tekniğinin yasal açıklığa kavuşturulması, pazarlık yükümlülüğünün daha güçlü yaptırımlara bağlanması, arabuluculuğun etkin hale getirilmesi vb. gibi sorunlar ise, mevcut kurumların bizatihi kendilerinden değil, işleyişlerinden kaynaklandığı için, bu konuların biçimsel düzenlemelerle nisbeten kolaylıkla ıslahı mümkündür.

Batı'da olduğu gibi, memleketimizde de sendikalar çalışan geniş küteler için hayati ve yapıcı fonksiyonlarını ifaya devam edeceklerdir. Sendikalarımızın belki geçmiş dönemlere nazaran daha çok önem vermeleri gereken bir konu, üyelerinin satınalma gücünü koruma kadar istihdamlarının devamını güvence altına almak çabası olmalıdır. Bu amaçla, Batı'daki işçi örgütlerinin zaman zaman verdikleri deneyimlere benzer şekilde, özellikle finansal güçlük içindeki işletmelerinde toplu sözleşmelerin getireceği yüklerle istihdamı koruma hedefleri arasında gerekli hassas dengeleri gözetmeye çalışmaları ve işletmelerinin performans ve rekabet gücünü yükseltme zorunluluğu karşısında verimliliğe yönelik ücret sistemlerine karşı çıkmaktan vazgeçmeleri gerekecektir.

Uzlaşma ve dialoga (demokratik korporatizm'e) dayalı bir sistem kurmak için gerekli koşullardan geniş ölçüde yoksun bulunsa da, bu doğrultudaki girişimlerin daima yararlı olacağı unutulmamalıdır. Nitekim incelediğimiz ülkelerin bazıları, örneğin, Japonya, Fransa, Avustralya ve Kanada gibi ülkeler gerekli kriterlere yeterince sahip olmadıkları halde yakın geçmişte başarılı danışma ve işbirliği örnekleri vermişlerdir. Türk sendikacılığının en azından (Fransa, İtalya vb. gibi ülkelere karşı) 'muhalafet' tipi bir sendikacılık olmaması bu bakımdan lehde bir faktördür. Yasamız işyeri ve işletme düzeyinde toplu sözleşme yapılmasını öngörmüş olduğu halde, sendikalarımızın örgüt yapısını merkezi ve güçlü kuruluşlar şeklinde düzenlemiş ve bu amaca varmada da başarılı olmuştur. Toplu sözleşmelerde bazen bir işkolunun tümünü ya da büyük kısmını kapsayacak işletme ve grup toplu sözleşmeleri yönünde merkezileşme eğilimleri vardır. Bunlar 'neokorporatist' yöndeki deneyimlerin başarısını arttırabilecek faktörlerdir. Türk-İş'in son iki dönemdir toplupazarlıklarda yüklendiği koordinasyon fonsiyonu ile üyeleri üzerindeki etki ve gücü yükselme eğilimindedir. Bu doğrultudaki gelişmeler artan grev eğiliminin frenlenmesi ve makul düzeylere çekilmesinde de etkili olabilir. Herhalde bundan sonraki sağlıklı çözümleri yasal ve ekonomik çerçevede yapılacak değişimler değil Batı'da olduğu gibi endüstri ilişkilerinin tarafları ve kendi dinamikleri bulmak zorundadır.

Riske Karşı!

İmtaş Sigorta

İTTİHADI MİLLÎ TÜRK ANONİM ŞİRKETİ

1918

Merkez

Büyükdere Cad. No.116 İmtaş Han

Zincirlikuyu 80300 İSTANBUL

Tel: 174 70 00 / 20 Hat

Faks: 172 08 37

Teleks: 26404 unas tr

İzmir Şubesi

Cumhuriyet Bulvarı 1375. Sok. Cumhuriyet İşhanı

No. 25/103 İZMİR 35210

Tel: 21 92 57/58 - 21 87 82

Faks: 21 87 82

Teleks: 52297 imsi tr

Ankara Şubesi

Olgunlar Sok. No.32/3

Kocatepe 06640 ANKARA

Tel: 117 91 15-18 (4 Hat)

Faks: 125 98 73

ÇALIŞMA HAYATINDA YOĞUNLAŞAN SORUNLAR

Prof. Nusret EKİN
İ.Ü. İktisat Fakültesi

İktisat Dergisi- Sayın,Ekin, çalışma hayatında gözlenen gerilim ve krizin bir değerlendirmesini yapar mısınız?

Nusret Ekin- 1991'de ülkemizde en yoğun sorunların endüstri ilişkileri alanında ortaya çıktığını görüyoruz. Gerçekten bütün Dünya'da endüstri ilişkileri "uyum" ve "uyumsuzluk" faktörlerinin bir arada çalıştığı ve sürekli "sorun" çıkaran bir sahadır. Fakat ne var ki günümüzde çağdaş Batı'da sistem sorun biriktirmeyen mekanizmalarla sürekli bir biçimde problem çözmekte "siyasi ve iktisadi sistemle büyük ölçüde bütünleşmiş" gözükmemektedir.

1990'ların sonlarında Türk Endüstri İlişkileri Sistemi'nin kazandığı bazı özelliklerin Türk toplumunun yöneldiği doğrultularla ve özelemlerle uyumlu olduğunu söylemek çok zordur. Aslında Türkiye bireysel iş hukukunu yarım asırdan beri düzenlemiş öncü ülkelerden biridir. Ayrıca gene ülkemiz toplu iş hukukuna geçişin 40. yılını kutlamış, tüm müesseseleriyle bundan yaklaşık 30 yıla yaklaşan bir süre önce, endüstri ilişkilerini başlatmıştır.

Günümüzde ulaşılan noktanın bazı özellikleri olarak her seviyede işçi eylem ve protestolarının hızla arttığını ve bunun en yakın ve belirgin örneği olarak "3 Ocak işe gitmeme" eyleminin benimsendiğini görüyoruz.

Ayrıca sistem kendi içinde de uyuşmazlıkları barışçı şekilde çözmekte yetersiz görünmektedir. Uyuşmazlıklar, sürekli bir biçimde yana kayarak grev hakkı uygulamasına doğru gelişirken, farklı nedenlerden dolayı resmi arabulucuların çözdüğü uyuşmazlıkların sayısı sınırlı kalmıştır.

Sendikaların toplupazarlık süreçlerinde enflasyon artışı, refah payı ve eski kayıpların bertaraf edilmesini sağlayacak zam ilavelerini aşan ücret talepleri, adeta sistemi protesto niteliği taşımaktadır.

Dikkati çeken diğer bir gelişme ise, Endüstri İlişkileri Sistemi'nin zaman içinde yoğun bir biçimde politik bir boyut kazanmasıdır. Toplu eylemler, siyasi nitelik kazanan grevler bu gelişmenin en belirgin özellikleridir. bütün bu oluşumlara işverenlerden de gelen yoğun eleştirileri de ilave etmek lâzımdır.

Kuşkusuz burada önemli olan Endüstri İlişkileri Sistemi'nin hangi faktörlerin etkisiyle bu uyumsuz, sinirli ve hırçın özellikleri kazandığı hu-

susudur. Burada en başta gelen faktörlerin arasında %50-60'lar civarında seyreden yüksek enflasyonu saymak yerinde olacaktır. Tabir yerinde ise yüksek enflasyon, Sistemin "soğuk alıp hastalanmasının belli başlı nedeni" olmuştur. Bu faktörün etkisiyle özellikle 1989'lara kadar düşük enflasyon tahmini ve yüksek gerçekleşme oranlarıyla ülkemizde milli gelir içinde ücretlilerin payının düştüğünü, işçilik maliyetlerinin azaldığını, gelir dağılımının bozulduğunu iddia eden araştırmalar ve görüşler hatta işveren çevrelerinde de ileri sürülmüştür.

Bu durum işçilerin sisteme, hatta kendi örgüt ve liderlerine inancını da zayıflatmış, "ek zam talepleri gözdüğünden daha çok sorunu" gündeme getirmiş, genel olarak çalışanlarda güvensizlik hissini yoğunlaştırmıştır.

Özellikle Türk Ekonomisi içinde kamu kesiminin istihdam açısından büyük ağırlığı, hükümeti toplupazarlığın bir tarafı haline getirmiş ve kamu kesiminde uygulanan toplupazarlık ücret politikaları sisteme yoğun bir politik boyutun ve tartışma alanının gelmesine de neden olmuştur.

Diğer bir faktör olarak, maliye politikalarını tartışmaya açmak isabetli olacaktır. Fon kesintileri bazı sosyal politikaların işveren üzerinden yürütülmesi, vergi politikaları "işverenin verdiği, fakat işçinin eline geçmeyen" bir ücret karmaşası doğurmuştur. İşçiler ellerine geçen aylık net ücretten bahsederken, işverenler çalışanlar için ödedikleri tüm giderleri dikkate almaya başlamışlardır. Bu iki faktör arasındaki farklar birçok hallerde iki, üç katına ulaşmıştır. Vergi politikaları, özellikle gelir vergisinin büyük bir ağırlıkla çalışanlar üzerine yüklenmesi, Endüstri İlişkileri Sistemi'ne önemli olumsuzluklar getirmiştir.

Nihayet toplupazarlık süreçlerinin öncesi ve sonrasında yoğun işten çıkarmalar, işyeri kapatmalar, işi küçük ünitelere bölme, müteahhit ve taşeron çalıştırma uygulamaları ile toplupazarlık ücret zamlarının yüklerini kısmen hafifletme çabaları ve işyerini sendikasılaştırma gayretleri ilişkileri önemli ölçüde zedelemiştir. Bütün bu gelişmeleri

tersine çevirerek çalışma hayatını barışçı bir süreçle dönüştürmek nasıl mümkün olabilecektir? Kanımızca ülkemizde enflasyon bu yükseklikte devam ettiği sürece sistemi sağlıklı bir zemine dönüştürmek oldukça zordur. Gerçekten son 10 yıllık tecrübeler bize ücret zammı sistemlerinin enflasyona karşı başarılı olamadığını göstermiştir. Türk Ekonomisi %50-60'lar dolayında bir enflasyonla yaşayacağına göre, yapılacak ilk şey sistemi enflasyon karşısında koruyan bir "ücret zammı modelinden" geçmektedir.

Kuşkusuz önemle ele alınması gereken sahalardan biri de, başta anayasa olmak üzere sendikacılık ve toplupazarlık yasalarının taraflardan gelen yoğun tenkitler dikkate alınarak, UÇÖ ve AT boyutlarıyla yeniden gözden geçirilmesi zorunluluğudur. Son günlerde bu yolda tüm politik partilerde ümit verici bazı çalışmalar gözlenmektedir.

Her ne kadar günümüzde endüstri ilişkileri sahasında ortaya çıkan sıkıntıların temel nedenleri siyasi ve ekonomik boyutta gözükmüyorsa da, sistemin senaryosunun yeni baştan gözden geçirilmesi sisteme olumlu etkiler yapacaktır. Bu arada "istihdam güvencesi" ve kamu personelinin sendikal hakları işsizlik sigortasının çıkarılması, sözleşmeli personel sorunu önemle ele alınması gerekli konuları oluşturmaktadır.

Sonuç olarak belirtmek gerekirse, günümüzde özgür sendikalar ve hür toplupazarlık süreçleri, siyasi demokratik rejimlerin vazgeçilmez ve teşvik edilmesi gereken müesseseleri haline gelmiştir. Bu süreçler bir çok ülkede sanayileşmeyi ve gelişmeyi hızlandırmış, demokrasiyi geniş kitlelere yaymış, rasyonel işletmeciliğe geçişi teşvik etmiş, ihracata yönelik sanayileşme politikalarının da temel unsuru oluşturmuştur. Gerginlik ve zıtlık günümüz dünyasında artık herşeyi en iyi çözen bir yöntem olarak düşünülemez. Tarafları itham etmeden, endüstri ilişkileri alanında adalet yoluyla barış dağıtıcı sistemlere geçmek için ülkemizde yeterli ve zengin bir tecrübe birikimi mevcuttur.

İktisat Dergisi- Teşekkür ederiz.

UZUN SÜREN GREVLERİN NEDENLERİ VE EKONOMİK-SOSYAL SONUÇLARI*

Prof. Dr. Gülten KUTAL
İ.Ü. İktisat Fakültesi

GİRİŞ

Endüstri ilişkileri sisteminin zorunlu kurumlarından biri de grev ve lokavtlardır. Başka bir deyimle sistemin işleyişinde özgür sendikacılık ve toplu pazarlık nasıl vazgeçilmez kurumlarsa, toplu iş mücadeleleri de bu sistemin ayrılmaz bir parçasıdır. Ancak toplu iş mücadelelerinin, taraflarına olduğu kadar, işletmelere ve ulusal ekonomiye zarar verdiği de bir gerçektir. Bu yüzdendir ki grev ve lokavt silahlarının olumsuz etkilerinin barışçı çözüm yolları ile azaltılması bütün ülkelerde yasa koyucuların üzerinde ısrarla durdukları bir husustur.

Öte yandan grev ve lokavtların bir ülkede yaygınlaşması, bu yüzden her yıl yüzbinlerce işgünü kayıplarının ortaya çıkması, o ülkenin endüstri ilişkilerinde bunalımlı bir dönem yaşandığını göstermektedir. İkinci Dünya Savaşından sonra Fransa ve İtalya gibi ülkeler bu bunalımı yaşamış ve bu yüzden ağır ekonomik ve sosyal kayıplara uğramışlardır.

Ülkemizde ise 1980 geçiş döneminin kendine özgü koşulları 1984 yılında sona ermiş, aynı yıl grev hakkı yeniden ilk kez kullanılmıştır. 1985 ten itibaren grev eğiliminde sürekli ve hızlı bir artış olmuştur. Biz bu tebliğimizde önce grevlerle ilgili bazı sayısal bilgileri verecek, daha sonra grev eğiliminin artmasının nedenleri üzerinde duracak, son olarak da grevlerin bazı ekonomik ve sosyal sonuçlarını açıklamaya çalışacağız.

II- TÜRKİYE'DE SON YILLARDAKİ GREVLERLE İLGİLİ BAZI SAYISAL BİLGİLER

Toplu pazarlık düzeninin kesintiye uğradığı 1981-1983 yıllarını takip eden ilk yıllarda grevlerde kaybedilen işgünlerinin sayısı 1984'te 4947, 1985'te 194246., 1986'da 234940 iş günüdür. Buna karşılık 1987'den itibaren bu sayılar birdenbire 8-10 kere katlanarak 1987'de 1961940'a, 1988'de 1892655'e, 1989'da ise 2911407'ye yükselmiştir. 1990 yılının ilk 6 ayında 1.249981 işgünü kaybedilmiştir(1).

Yukarıda verilen sayılar grevlerde kaybedilen işgünü sayısının Çalışma Bakanlığı verilerine göre, 12 Eylül 1980 öncesinde grevde kaybedilen işgünlerinin 2 katını aştığını göstermektedir. (1979 yılında kayıp işgünleri 1147721 işgünü, 1980'de 1303253 işgünüydü (2). Ancak 1980 öncesindeki kayıp işgünleri konusunda Türk-İş'in ve Türk-İş'e bağlı sendikaların görüşleri farklıdır. Sendikalara göre 1979 yılında grevde kaybedilen işgünleri toplamı 2217347, 1980'de (12 Eylül'e kadar) 5405618 işgünüdür (3).

Türkiye'de 1987-1989 yıllarındaki grev uygulamalarını gösteren tabloda görüleceği gibi, bu

* Bu inceleme 1990 yılında Viyana'da düzenlenen bir seminere tebliğ olarak sunulmuştur. Bu nedenle 1991 yılına sarkan ve halen devam etmekte olan grevler bu tebliğin kapsamı dışında kalmıştır.

dönemde grevlerde kaybedilen işgünlerinin sayısı kamu kesiminde hızlı bir artış göstermiş özel kesimde ise önemli ölçüde azalmıştır. Nitekim 1987 yılında kamu kesiminde grevlerde kaybedilen işgünü sayısı 325707 işgünü iken, 1988'de 1054089'a 1989'de 2258683 işgününe yükselmiştir. Bunun nedeni 1989 yılının kamu kesiminde toplu iş sözleşmelerinin yenilenme yılı olmasıdır. Özel kesimde 1987 yılında kaybedilen işgünleri toplamı 1636233 iken, 1988'de bu sayı 838566'ya, 1989'de 652774'e düşmüştür.

1987'de kamu kesiminde 46 grev kararı alınmış, 43'ü greve başlamadan kaldırılmış, 3'ü uygulanmıştır. 1988'de alınan 31 grev kararından 17'si uygulanmadan kaldırılmış, 8'i uygulanmamış; 9 grev uygulanmıştır. 1989 yılında 49 grev kararı alınmış, 39'unda grev başlamadan anlaşma sağlanmış, 3'ü anlaşmaya varılmadığı halde uygulanmamış, 7 grev uygulanmıştır.

Özel kesimde 1987 yılında 616 grev kararı alınmış, 304'ünde greve başlamadan anlaşma sağlanmış, 304'ünde grev uygulanmıştır. 1988'de 395 grev kararı alınmış, 168'inde grevden önce anlaşma sağlanmış 80'i uygulanmamış, 147 grev uygulanmıştır. 1989'da 845 grev kararı alınmış, 666'sında grev başlamadan anlaşma sağlanmış, 15'i uygulanmamış, 164 grev uygulanmıştır.

Genelde gerek özel kesimde, gerek kamu kesiminde alınan grev kararlarının çoğunluğunda grevden önce anlaşma sağlanmış olmasına ve özel kesimde daha fazla sayıda grev uygulaması olmasına rağmen, kamu kesiminde kaybedilen işgünlerinin daha yüksek olması, kamu kesiminde grev kararından birden çok işyerinin etkilenmesi ve kamu kesiminde işyerlerinin daha büyük ölçekli olması ile açıklanabilir.

%50.74'ü Kâğıt İşkolunda,

%19.05'i Petrol Kimya ve Plastik İşkolunda,

%9.98'i Metal İşkolunda,

%6.13'ü Çimento, Toprak, Cam İşkolunda,

%3.84'ü Kara Taşımacılığında,

%2.68'i Gıda İşkolunda,

%2.46'sı Madencilik İşkolunda,

%1.70'i Basın Yayın İşkolunda,

%1.55'i Ticaret, Büro, Eğlence, Güzel Sanatlar İşkolunda,

%0.24'ü Dokumacılık İşkolunda,

%0.13'ü Konaklama İşkolunda yapılan grevlerde yitirilmiştir (4).

1989 yılında toplam 171 grev uygulanmış, 325 işyerinde grev yapılmış toplam 39.435 işçi greve katılmış, toplam 2.911.407 işgünü grevlerde kaybedilmiş. Ancak 1989 yılında kamuoyunun en fazla ilgisini çeken grev Türkiye Demir-Çelik İşletmelerinde uygulanan ve yaklaşık 21500 işçinin ka-

tılımıyla 137 gün gibi çok uzun bir süre devam eden grevdir (5). 1989 yılında grevde kaybedilen işgünlerinin büyük bir çoğunluğunun bu grevde yitildiğinden kuşku yoktur.

II- TÜRKİYE'DE SON YILLARDAKİ GREVLERİN ÖZELLİKLERİ

Son yıllarda uygulanan grevlerin özelliklerini aşağıda belirtilen noktalarda toplayabiliriz:

1- Grevlerin Ortalama Süresi Uzunmaktadır.

1987'de alınan toplam 662 grev kararından 307'si uygulanmış, toplam 24 253 günlük bir grev süresi yaşanmıştır. Bu grevlerden 345 işyeri etkilenmiş, grevlere 29734 işçi katılmıştır.

1988'de kamu ve özel kesimde alınan 426 grev kararından 156'sı uygulanmış bulunmaktadır. Bu grevlerden toplam 266 işyeri etkilenmiş ve toplam 30057 işçi, toplam 14242 gün süreyle greve katılmıştır (6).

1988 yılında uygulanan 156 grevden 107'sinin 1987 yılında başlayıp, 1988 yılında da devam ettiği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kayıtlarından anlaşılmaktadır (7). 1988 yılında uygulanan grevlerden başlamış olup, 1988 ve 1989 yılında da devam etmiş ve 1990 yılına sarkmış olan grevler dahi mevcuttur (9).

Yaptığımız incelemeler bir yıldan diğerine devreden grevlerin sayısının arttığını göstermektedir. Sadece İstanbul bölgesinde uzun bir süreden beri devam eden grevlerin hiç de azımsanmayacak bir sayıda olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim:

SACE ELEKTRİK'te Otomobil-İş'in 9.11.1987'de başlattığı grev 1990 yılına da sarmıştır. Greve 90 civarında işçinin katıldığı tahmin edilmektedir.

ÇUKUROVA GIDA SANAYİNDE Öz-Gıda İş Sendikası'nın 15.3.1989'da başlattığı grev 1990 yılına sarmıştır. Greve katılan işçi sayısı 120'dir.

Ayrıca Nakliye işlerinde yaygın grevler yaşanmaktadır. TÜMTİS'in TUZCUOĞLU NAKLIYAT'ta 12.6.1989'da başlattığı (7 işçi), ERCİYES BİRLİK NAKLIYAT'da 18.5.1989'da başlattığı (3 işçi) NAK-İŞ İŞVEREN SENDİKASI'na üye 25 ambarda 22.9.1989'da başlattığı grevler hukuken 1990 yılına sarmıştır. Bu grevlere katılan işçi sayısının da 100 işçi olduğu tahmin edilmektedir. İlgililer aynı işkolunda 14 ambarda daha grev olduğunu belirtmektedir. Buna rağmen nakliyat işkolundaki işyerlerinde faaliyetin devam ettiği de bilgi kaynağınca belirtilmiştir.

Ayrıca İstanbul dışında da uzun süreli grevlere örnekler vermek mümkündür: İzmit'te kurulu ANSA İLAÇ HAMMADELERİ FABRİKASI'nda Laspetkim-İş tarafından başlatılan 122 işçinin katıldığı grev 1. yılını doldurmuştur (10).

AKDENİZ GÜBRE SANAYİ A.Ş.'deki grev

1 yıla yakın bir süre devam etmiş, Ocak 1990 başında anlaşılmaya varılmıştır (11).

İzmir yöresinde de sürüncemede kalan uzun süreli grevler yaşanmıştır.

TEN METAL'de 3 Ocak 1989 tarihinde (15 işçi),

YÜNSAN'da 9 Ocak 1989'da, ÇUKUROVA GIDA'da 17 Mart 1989'da (60 işçi)

EGE DÖKÜM'de 20 Mart 1989'da (16 işçi), İPTAŞ'ta 26 Mayıs 1989'da (16 işçi), EDREMIT ORTAŞ ORMAN ÜRÜNLERİ işyerinde 1989'da başlayan grevler bunlara örnektir (12).

1987 ve 1988 yıllarında grev sürelerine göre grev sayılarını dikkate aldığımızda 1987'de 307 grevin toplam 24253 gün sürdüğü ve ortalama olarak her grevin 79 gün sürdüğü, 1988 yılında ise 156 grevin toplam 14242 gün sürdüğü, grev başına ortalama 92 gün düştüğü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kayıtlarına göre hesaplanmıştır. 1989 yılında kaybedilen 2911407 işgünü 171 greve bölündüğünde grev başına ortalama 170 işgününe yükseldiği görülmektedir.

2- Grevlerin İşyeri ve İşçi Bakımından Kapsamı Büyümüştür.

1988 ve 1989 yıllarında uygulanan grevlere katılan işçi sayısı ve grevden etkilenen işyeri sayısı büyümüştür. Bunun nedeni toplu pazarlıktaki merkezileşme eğilimidir. Aslında bu eğilim 1980 öncesinde de vardı. Endüstri ilişkileri sisteminde modernleşme ihtiyacından doğmuştur. 1983 yılında "işletme sözleşmesi" kavramının yasaya girmesi ve özellikle 1986 yılında yasada yapılan değişikliklerle işletme sözleşmelerinin kolaylaştırılması ile bu eğilim kuvvetlenmiştir. Özellikle kamu kesimindeki büyük teşebbüslerin işletme sözleşmelerini uygulaması grevlere katılan işçi sayısının büyümesine neden olmuştur. Nitekim 1988'de kamu kesiminde uygulanan 9 grevden 4'ü işyeri düzeyinde uygulanırken, 5'i 107 işyerini kapsamıştır. Özel kesimde hakim toplupazarlık düzeyi işyeri olmakla birlikte 4 işletmede uygulanan grevlerden 12 işyeri etkilenmiştir.

3- Küçük Ölçekli İşyerlerinde Grevlerin Etkisi Azalmaktadır.

Yukarıda sözünü ettiğimiz ve uzun bir süreden beri sürüncemede kalan grevlerin birçoğu az sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde cereyan etmiştir. Bunların bazılarında grevin gerçekten sürdürüldüğü dahi kuşkuludur. Nitekim nakliye işkolundaki grevlerde yetkililer hem grevin devam ettiğini, hem de faaliyetin grev yokmuş gibi sürdüğünü ifade etmektedirler. Bunun gibi bazı işverenlerin, ikinci bir işyeri açarak Üretime orada devam ettikleri, bazılarının komşu işletmelere makinelerini taşıyarak, bazılarının ise yeni işçiler alarak üretimi sürdürdükleri iddia edilmektedir. Sendikalar küçük

işyerlerindeki grevlere karşı yetkili makamların "vurdumduymaz" olduğunu, basında "küçük grevlere pek yer verilmediğini", bu grevlerin gözden kaçtığını, küçük işyerlerinde "grevlerin bir umacı" olduğunu işveren açısından caydırıcılığının olmadığını ifade etmektedirler (13).

4- Grevle Sonuçlanan Uyuşmazlıkların Çoğunluğu Ücret ve Ücret Ekleri İle İlgilidir.

Gerek kamuoyuna yansıyan bilgiler, gerek ilgili resmi makamların resmi arabulucuların ve sendikaların beyanları uyuşmazlıkların esas itibarıyla ücret ve eklerinden kaynaklandığını göstermektedir. Sadece bir grevde yönetime katılmanın uyuşmazlığın asıl nedeni olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla ülkemizde grevlerin genelde ekonomik nedenlere dayandığı ve bir menfaat mücadelesini yansıttığı söylenebilir.

III- GREVLERİN UZAMASININ NEDENLERİ

Türkiye'de grevlerin uzun sürmesini etkileyen faktörlerin bir kısmı endüstri ilişkileri sisteminin dışındaki ekonomik, sosyal ve siyasal faktörlerden ileri gelmektedir.

1- Endüstri İlişkileri Sistemimizin Yapısından Kaynaklanan Nedenler.

a- Toplupazarlığın Merkezileşmesi

Toplupazarlığı merkezileşmesi eğilimi 1970'li yıllarda başlamıştır. Nitekim 1968 yılında imzalanan toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı işyeri ve işçi sayısı, 1979 yılı ile karşılaştırılırsa toplu iş sözleşmelerinin kapsadıkları işyeri sayısının arttığı gözlenmektedir (14). 1983 yılında kabul edilen 2822 sayılı yasaya "işletme sözleşmesi" kavramının girmesi ve kamu kesiminde işveren sendikalarının daha merkezi bir yapıya kavuşturulması ile bu eğilim kuvvetlenmiştir. Özel kesimde işveren tarafındaki güçlü işveren sendikaları esasen grup toplupazarlığını benimsemiştir. İşveren tarafı "aynı işkolunda...benzer işleri yapan işyerlerinde işveren ve işçi menfaatlerinin gerektirdiği benzer çalışma koşullarını oluşturmaya yardımcı olacağı görüşüne sahiptir. (15). Aynı işkolunda birden fazla işyerinde yetkili olan bir işçi sendikası ile bu işverenlerin üyesi bulunduğu işveren sendikası arasında yürütülen grup toplupazarlığı, toplupazarlığın merkezileşmesi sonucunu doğurmuştur. Öte yandan 1986 yılında 2622 sayılı yasada yapılan değişikliklerle işletme sözleşmesi uygulaması daha da yaygınlaşmıştır. Böylece onbinlerce işçiyi ilgilendiren büyük toplupazarlıklar, ya grup toplupazarlığı, ya da işletme toplupazarlığı biçiminde giderek belli başlı işkollarında yaygınlaşmıştır. Doğal olarak yüzlerce işyerinde işyeri düzeyinde toplu pazarlıklar da sürmektedir.

Toplupazarlığın merkezileşmesi bir taraftan aynı işkolundaki işyerlerinde benzer çalışma normlarına ulaşılmasına, dolayısıyla kirli rekabetin engellenmesine ve işçilerin ve modern görüşlü, in-

sancil işverenlerin korunmasına yardımcı olurken, öte yandan da çeşitli işletmelerin toplupazarlığa başlama ve bitme tarihlerini birbirine yaklaştıracı hatta birleştirici bir rol oynamaktadır.

Kamu kesiminde üç büyük işveren sendikası biçiminde örgütlenen kamu işveren sendikaları karşısında Türk-İş'in 1989 yılında toplupazarlığa Türk-İş Yönetim Kurulu'nun ve toplupazarlık görüşmeleri olan 26 işçi sendikasının başkanlarının katıldıkları Koordinasyon Kurulu kanalıyla müdahalesi ve toplupazarlığın alınan ilke kararları uyarınca yürütülmesi sonucunda bu merkezileşme bütün kamu kesimini kapsayan bir niteliğe bürünmüştür(16). Bunun sonucunda sendikalararası dayanışma güçlenmiş, hükümet ücretlerle ilgili uyuşmazlıkları çözmek üzere devreye girmiş, ancak çözüm; büyük meblağların söz konusu olmasının da etkisiyle zaman almıştır. Bu çözümün gecikmesinde politik müdahalelerin de etkisi olmuştur.

b- Barışçı Çözüm Yollarının Etkinliğinin Azalması

Grevlerin giderek daha fazla işgünü kayıplarına neden olmasının en önemli nedenlerinden biri ülkemizde barışçı çözüm yollarının etkin bir biçimde işleyememesidir. 1989'un ilk 6 ayında resmi arabuluculuğa intikal eden 957 uyuşmazlıktan tarafların anlaşması ile sonuçlanan uyuşmazlıkların kapsadığı işçilerin sayısı %8'den ibaret kalmıştır. Halbuki 1986-1987 yıllarına ait bir araştırmada bu oran %26 olarak hesaplanmıştı (17). Bu oransal gerileme resmi arabuluculuğun giderek etkisini yitirdiği izlenimini vermektedir. Nitekim işçi sendikaları da arabuluculuğu "başvurulması zorunlu bir formalite" olarak görmeye başlamıştı. Hatta "özel hakeme başvurma imkanı korunarak arabuluculuk sisteminin terk edilmesi" dahi önerilmektedir (18).

İkinci barışçı çözüm yolu olan özel hakeme başvurma ise Türkiye'de 1984'ten sonraki toplupazarlık uygulamasında pek az başvuru olan bir yöntem olarak kalmıştır. 1989'un ilk 6 ayında sadece özel kesimde 5 işyerini kapsayan 5 uyuşmazlık özel hakem tarafından çözümlenmiş, bu yoldan bağitlanan toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı işçi sayısı 268'den ibaret kalmıştır. Aynı dönemde kamu kesiminde özel hakeme hiç başvurulmamıştır. Halbuki "özel tahkim başta ABD olmak üzere birçok ülkede çok yaygın olarak kullanılmaktadır. Büyük işçi ve işveren kuruluşları arasında imzalanan sözleşmelerde iş uyuşmazlıklarının özel hakemler aracılığı ile çözümleneceğine dair hükümlere yer verilmektedir"(19).

c-YHK'nın Sisteme Katkısı Yetersiz Kalmıştır.

Zorunlu tahkim organı olan YHK ülkemizde her dönemde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde önemli görevler yüklenmiştir. 1961 Anayasası ile güvence altına alınan grev hakkından sonra da YHK Türk endüstri ilişkilerinde var olmuştur. Kuş-

kusuz 1960 öncesi YHK ile 1963-1980 döneminin YHK'sını işlevleri bakımından birbirine benzetmek doğru değildir.

1980 geçiş döneminde ise YHK'ya olağanüstü görevler verilmiştir. Sendikaların bir kısmının faaliyetten alıkonulduğu bir dönemde YHK'ya geniş yetkilerin tanınmasını doğal karşılamaktayız. 2364 sayılı yasanın kabul ediliş amacı, süresi sona eren toplu iş sözleşmelerini günün koşullarına dikkate alarak yenileyerek yürürlüğe koymaktır. YHK bu işlevini yerine getirirken, zaman zaman birçok toplu sözleşmede yıllardan beri yer almış düzenlemeleri ortadan kaldırmış ve ücret zamlarını resmi fiyat artış tahminlerine dayandırmıştır. Bu yüzden işçilerin hak kayıpları daha 1981'den itibaren başlamıştır. Türk-İş'e göre bu dönemde maaş ve ücretlerin milli gelirdeki payında azalma olmuştur. 1979 yılında maaş ve ücretlerin milli gelirdeki payı %32.8 iken, 1983'te %24.8'e düşmüştür (20).

1984'ten itibaren özgür toplupazarlık düzene geçtikten sonra da YHK özellikle grev ve lo-kavt yasalarının artması nedeniyle Türk endüstri ilişkileri sisteminde önemli bir rol oynamaya devam etmiştir. Ancak işçi kanadı 1981-1983 döneminde ki uygulamaların da etkisi ile YHK'dan sürekli şikâyetçi olmuştur (21). Halbuki endüstri ilişkileri sisteminde barışçı bir çözüm yolunun etkili olabilmesi için baş koşulu taraflar üzerinde güven duygusu yaratılabilmesidir. Nitekim 2822 sayılı yasa da YHK'ya seçimlik bir tahkim organı olma özelliği tanıdığı halde, tarafların anlaşarak YHK'ya götürdüğü uyuşmazlıkların sayısı çok sınırlıdır. Örneğin 1988 yılında YHK toplam 11753 işçiyi ilgilendirir toplu iş sözleşmelerini sonuçlandırırken bunlardan sadece 297'sini ilgilendiren sözleşmeyi özel hakem sıfatı ile gerçekleştirmiştir (22).

Görülüyor ki YHK, tarafların özgür iradeleri ne dayalı toplupazarlık sisteminde barışçı bir çözüm oranı olarak beklenen etkinliği gösterememiş dolayısı ile sisteme önemli bir katkıda bulunamamıştır.

d- Kamu Kesiminde Uyuşmazlıkların Çözümünde Son Sözün Taraflara Bırakılmaması

Kamu kesiminde çok sayıda işçiyi ilgilendiren toplupazarlıklar yürütülürken sistemin asli tarafları uyuşmazlıkları kendi aralarında çözme yoluna gidememektedir. Eski bir alışkanlıkla her iki taraf ta siyasal iktidara başvurmakta, siyasal iktidara da bu konudaki yetkiyi bizzat elinde bulundurmaktan vazgeçmemektedir. (23).. Nitekim 1989'da MESS-Çelik-İş uyuşmazlığında grevin uzama nedenlerinden biri olarak "resmi taraflar dışında çok kişinin (Bakanın) karışmış olması" gösterilmiştir. Gerçekten önce Çalışma Bakanının uyuşmazlığa müdahalesi, daha sonra Çalışma Bakanının devreye dışı bırakılarak iki devlet bakanının görevlendirilmesi "bunların yetkilerini aşması" buna rağmen "Çalışma Bakanı da dahil sendikaya ücret ko-

nusunda bir öneri getirememesi" son sözü daima hükümetin söylediğini göstermektedir (24).

e- Toplusözleşme Hazırlıklarının Yetersizliği

Kanımızca toplupazarlık düzeninin en önemli aşamalarından biri taleplerin belirlenmesi aşamasıdır. Ancak gözlemlerimiz tarafların bu safhadaki hazırlıklarının biraz yüzeysel kaldığını ve toplupazarlığın hazırlık aşamasına gereken önemin verilmediğini göstermektedir. Sadece yıllık enflasyon oranlarını dikkate alarak hazırlanan teklif tasarıları toplupazarlıklarda sağlıklı bir ücret yapısının oluşmasına imkan vermediği gibi, tarafların pazarlık marjlarının belirlenmesini de güçleştirmektedir.

f- Grev Zamanlamasındaki Hatalar

Grev silahının da diğer silahlar gibi, isabetli bir biçimde kullanılması gerekir. Nitekim bazı grevler işverenleri birçok sorumluluktan kurtaran bir çözüm olabilmekte, bu yüzden grevler uzamaktadır. Bazı hallerde üretmemenin maliyeti, üretime devam etmekten veya işyerini kapatmaktan daha düşük olabilmektedir. Özellikle sipariş üzerine üretim yapan firmaların, büyük ihaleleri kazanamaması, bazı hallerde üretimin esasen durmasını veya azaltılmasını zorunlu kılabilir. Bu sırada ilan edilen bir grev, işverene ekonomik baskı yapmaktan çok, işvereni birçok sorumluluktan kurtaran bir niteliğe bürünebilmektedir. Herhalde sendikaların grev kararı alacakları işletmelerin durumunu daha iyi incelemelerinde, hem çalışma barışının sağlanması, hem üyeleri açısından yarar vardır.

e- Denetim Yetersizliği ve Güçlüğü

Toplupazarlık düzeni karşılıklı iyinlikle işlerlik kazanır. Az sayıda işçinin çalıştığı işyerinde uzayan grevlerle ilgili üretim kaydırması, ikinci bir işyeri açarak orada üretime devam etme yeni işçi alarak üretime devam etme gibi yakınmaların varlığı, zaman zaman iyinlik kurallarının çiğnendiğini göstermektedir. Sendikalar resmi makamların bu konuda ilgisiz kaldığını iddia etmektedir. Ancak bu olayların denetimini 1986 yasa değişikliğine rağmen ne dereceye kadar mümkün olduğu sorusunun cevabını bulmak kolay değildir.

f- Sendikalararası Rekabet ve Liderlerarası Güç Mücadelesi

Türkiye'de toplupazarlık düzenine girildiği günden buyana varlığını hissettiren bu sorun, sendikaların toplupazarlık erkini ve kazanmak veya korumak için %10'luk temsilgücüne sahip olmasını zorunlu kılan yasa hükmünden sonra daha da önem kazanmıştır. Bu mücadeleler doğal olarak toplupazarlıkta sendikaların ücret politikalarını ve toplu mücadele kararlarını etkilemektedir. Liderlerarası güç mücadelesi bazı sendikaların yöresel örgütlerinde mevcut huzursuzluklar, yaklaşan ge-

nel kurullar, sendika içi mücadeleler grev kararlarını etkileyebilmektedir(25). Bunların maliyetine ise işçi ve işverenler ile birlikte tüketiciler ve nihayet milli ekonomi katlanmak zorunda kalmaktadır. Sendika içi demokrasinin bir biçimde işlemesi ile bu gibi sorunların toplupazarlığa daha az yansıtılacağına ümit etmekteyiz.

2- ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMİNİN DIŞINDAKİ NEDENLER

Endüstri ilişkilerini ve dolayısıyla toplu iş mücadelelerini sistemin dışından etkileyen faktörler çok çeşitlidir. Bir tebliğin sınırları içinde bu faktörlerin hepsini yeterince açıklamak mümkün değildir. Biz bunlardan önemli gördüğümüz birkaç noktaya kısaca ve ana başlıklar halinde değineceğiz.

a-Enflasyon Nedeniyle Ücretlerdeki Aşınmalar

Ülkemizde fiyat artışları 1988 ve 1989 yıllarında da sürmüştür. DİE'ne göre tüketici fiyatlarında 1988 yılında %87.5, 1989 yılında %69,4 oranında bir yükselme gerçekleşmiştir. İstanbul Ticaret Odasının hazırladığı Ücretliler Geçinme İndeksi ücretlilerin en fazla kullandıkları malların 1988 yılında ortalama %76, 1989 yılında %71,2 oranında yükseldiğini göstermektedir (26). Enflasyonun dar gelirlilerden alınan kanunsuz bir vergi olduğu herkesçe bilinen bir gerçektir. Üst üste yükselen fiyatlara ücretler gecikmelerle nominal olarak yetişmeye çalışırken, reel ücretler önemli ölçüde aşınmaktadır. Özellikle 1980'den sonra toplupazarlık sisteminin kesintiye uğradığı yıllarda izlenen düşük ücret politikası, buna karşılık fiyatların denetimsiz bırakılması bu aşınmayı hızlandırmıştır.

Fiyat artışlarının çeşitli nedenleri arasında Türk parasının değerinin yabancı paralara göre düşmesi, sanayinin girdi olarak kullandığı bazı temel malların fiyatlarına sık sık yapılan zamlar, kredi maliyetlerinin yüksekliği, bazı firmaların maliyet artışlarını mübalağalı bir biçimde fiyatlara aksettirmesi tüketicilerin yüksek enflasyon beklentisi içine girmeleri ve ellerindeki parayı bir an önce mala çevirme çabası içine girmeleri, dolayısıyla talebi yeterince kısmamaları, tüketicileri fiyat açısından koruyucu faaliyet gösterecek derneklerin eksikliği, tüketim kooperatiflerinin ülkemizde yeterince gelişmemesi ve hepsinden önemlisi açık bütçe politikaları sayılabilir.

b- Ücretlilerin Vergi Yükünün Ağırlığı ve Vergi Dışındaki Kesintilerin Ücretlilerin Kullanılabilir Gelirini Azaltması

Ücretlilerin Devletin en kolay vergi topladığı gelir grubu olduğunda kuşku yoktur. Ücretliler gelirlerinin saklıyamayacakları gibi, yıl sonunu beklemeden gelirlerinin vergisini ödemek zorundadırlar. Bu yüzden Devletin topladığı gelir vergisi içinde ücretlilerin payı yüksektir. Buna ilaveten son yıllar-

da yükseltilen SSK primleri işçilerin kullanılabilir gelirlerini azaltmıştır. Türkiye'de ücret gelirlerinin ancak, %68.7'si işçinin cüzdanına girmektedir. Bu kesintilerden işçiler kadar işverenler de yakınmaktadır. Kesintilerin giderek artması, işverenler açısından bir maliyet unsuru olarak değerlendirilmekte, işçiler de ellerine geçen paranın yetersizliğinden yakınmaktadır.

c-KİT'leri Özelleştirme Politikasının KİT'lerin İstihdam ve Toplupazarlık Politikasını Etkilemesi

KİT'lerde 1963-1980 arasında izlenen istihdam ve toplupazarlık politikası çeşitli açılardan eleştirilebilir. Rasyonel işletmecilik açısından sosyal veya politik amaçla aşırı istihdam yaratılmış olması, zararların devlet bütçesinden karşılanması nedeniyle fiyat politikası sürekli eleştirilmiştir.

Konuya toplupazarlık açısından baktığımızda bu dönemde sendikaların kamu kesiminde, özel kesime göre daha rahat bir ortamda pazarlık yaptığını söylemek mümkündür. Devlet toplupazarlıkta işçilere tanınan birçok hakta öncülük etmiştir. Ücret uyuşmazlıkları genelde barışçı yollarla çözümlenebilmiştir. Bazı önemli grev ve lokavtlar yapılmıştır, ancak genel olarak daha yumuşak, daha sosyal bir politikanın izlendiği gözlenmiştir.

1983 yılında yeniden toplupazarlık mekanizması işlemeye başladıktan sonra KİT'lerde toplupazarlık güçleşmiştir. Bu dönemde daha rasyonel işletmecilik ilkelerinin benimsenmesi, işletmeleri kâra geçirme çabaları, devlet bütçesine yük olma çabaları gerek istihdam politikalarını, gerek toplupazarlık politikalarını etkilemiştir.

Özellikle KİT 'leri özelleştirme politikası benimsendikten sonra KİT'leri yerli ve özellikle yabancı sermayeye daha cazip gösterebilmek için bunları kâr eden kuruluşlar haline getirme çabaları yoğunlaşmıştır. Bu teşebbüslerde aşırı istihdamı normale indirme politikası yanında işçi ve memur statüsünden farklı yeni bir çalışan zümre ihdas edilmiştir. 233 ve 306 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamelerle işçi ve memur statülerinin güvencelerinden yoksun yeni bir sözleşmeli personel statüsü yaratılmıştır. Bilindiği gibi bu statü Anayasa Mahkemesi tarafından büyük ölçüde iptal edilmiştir. İptalden sonra yeniden yayınlanan KHK'de KİT'lerde sözleşmeli personel statüsünü asli bir statü haline getirmekte ve çalışanları sendikacılık ve toplupazarlık haklarından yoksun bırakmaktadır. Bu düzenlemelerin Türk endüstri ilişkilerinde yeni gerginliklere neden olduğu ve yakın gelecekte de olmaya devam edeceği, sonuçta patlak veren grevlerin barışçı bir çözüme ulaştırılmasını güçleştirileceği açıktır.

III- UZUN SÜREN GREVLERİN EKONOMİK VE SOSYAL ETKİLERİ

Grevlerin ekonomik ve sosyal etkilerini kesin bir biçimde ortaya koymak mümkün değildir. Ancak bazı göstergelere bakarak, bunları yorumlayarak bazı tahminlerde bulunmak mümkündür. Sosyal bilimlerde hiçbir gelişmenin tek sebebi olmadığı gibi elde edilen sonuçlar da çok boyutludur.

1- Grevlerin Ekonomik Etkileri

Uzun süren grevlerin en belirgin ekonomik etkisi grev sırasında üretimin durmasından veya önemli derecede aksamasından dolayı karşılaşılan üretim kayıplarıdır. İşletmelerin yıllık üretim planlarının gerçekleşmemesi, siparişlerin zamanında teslim edilmemesinden doğan kayıplar, birim maliyetlerdeki yükselmeler, rakiplerin piyasayı kapmaları, mal açığının ithalat yoluyla kapatılması halinde ortaya çıkan döviz kayıpları, işçilerin ücretlerinde, dolayısıyla ailelerinin gelirinde önemli azalmalar, bu durumun bazı tüketim malları piyasası üzerindeki yansımaları ilk planda akla gelen olumsuz sonuçlardır.

Grevlerin işçilerin verimliliği üzerinde de olumsuz etkiler yaptığı açıktır. İşçinin işyerinden uzak kalması, uzun süre becerilerini kullanamaması, kendisinin ve ailesinin ekonomik sıkıntılar içinde yaşamış olması, hiç değilse işe başlanılan ilk haftalarda, verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Zira işçinin verimliliği üzerinde kullandığı üretime araçları ve vasıf düzeyi yanında moralinin de büyük etkisi vardır. Grevin başlaması bir yana, işyerinde toplupazarlığın akamete uğraması ve grev ihtimalinin belirmesi dahi işyerinde verimliliğin düşmesine neden olmaktadır.

Bu verim düşmesi bazen de bilinçli bir şekilde yapılmaktadır. İşçilerin işlerini yavaş yapması, işe gereken özeni göstermemesi ve benzeri verimi düşürücü hareketler işverenlerin üretim kayıplarına uğramasına neden olmaktadır. Üstelik bu dönemde işverenler işçilere ücretlerini ödemeye devam etmektedirler. Böylece işi yavaşlatma, verimi düşürme ekonomik açıdan işverenlere önemli külfetler yüklemekte ayrıca Anayasadan ve yasalardan kaynaklanan sorunların doğmasına neden olmaktadır.

2- Uzun Süren Grevlerin Sosyal Etkileri

Uzun süren grevler sonucunda bir taraftan işçi ve işveren sendikalarının grev ve lokavt fonları erimiş, öte yandan da sendikalar arasında dayanışma güçlenmiştir. Her iki taraf ta grevdeki işçilere veya grev ilan edilen işyerlerine yardım fonları kurmuşlardır. Özellikle işçi sendikaları kasalarının boşalmasını önlemek için "parasız grev" uygulamasını başlatmışlar ve işçilere çeşitli kesimlerden yardım toplayabilmek amacıyla banka hesapları açmışlar grev anısı hediyecek eşyalar satmışlardır (27).

Öte yandan uzayan grevlerin etkisiyle yasa

dışı olaylar çoğalmıştır. Burada sözünü etmek istediğimiz olaylar kamu kesiminde toplupazarlığı etkilemek için 1988 ilkbaharında yapılan eylemler değil doğrudan doğruya uzun süren grevler sırasınca ortaya çıkan olaylardır. Bilindiği gibi toplupazarlık düzeni karşılıklı iyi niyetle başarılı sonuçlara ulaşmaya yardım eden bir sosyal politika aracıdır. Halbuki uzun süren grevler sırasında bazı küçük, müesseseseleşmemiş, sistemin ruhuna yabancı işverenlerin davranışlarını ve grev esnasında ücretli başka bir işte çalışan işçilerin sisteme uymayan hareketlerini yasal olarak nitelenmek mümkün değildir. Örneğin grev sırasında daha önce birikmiş stokları yeni üretilmiş gibi satan, grev sırasında üretim araçlarını başka bir yere taşıyarak yeni işçilerle üretime devam eden, grev sırasında sendikaya üye olarak greve katılmak isteyen işçileri işten çıkararak üretime devam ettiği ileri sürülen işverenlerin davranışlarını ne iyi niyetle, ne de yasal olarak nitelenmek mümkündür. Buna karşılık yukarıda da belirtildiği gibi, bazı işçilerin grev sırasında ücret karşılığı bir işte çalışmaları yasal sayılamaz. Ancak bu gibi hareketlerin çoğalmasının bir nedeni de grevlerin uzamasıdır.

Uzun süren grevlerin bir başka sosyal sonucu da sendika-üye ilişkilerinde bazı bunalımlara yol açmasıdır. Özellikle küçük işyerlerinde grevlerin uzaması işçileri huzursuz etmektedir. Bir kısım sendika, üyelerine ödeme yapabilmekte, maddi bakımdan güçsüz sendikalar ise hiç ödeme yapamamaktadırlar. Grevin kısa sürmesi halinde bu durum sendikalara güveni sarsıcı olmayabilir. Fakat uzun süren grevler için bunu söylemek güçtür.

İşveren kesiminde de, az sayıda olsa bile, bazı işverenlerin üye oldukları işveren sendikalarının ücretlerle ilgili ilke kararlarının dışına çıkarak, taraf olmadıkları halde, grevi önlemek veya sona erdirmek için sendikalarla anlaşma yoluna gittikleri görülmüştür. Bunun en son belki de en çarpıcı örneği 1988 yılındaki Demir-Çelik Grevinde yaşanmıştır. Şu halde uzun süren grevlerin hem işçi hem de işverenler açısından sendika-üye ilişkilerini olumsuz yönde etkilediği görülmektedir.

Öte yandan kamu kesiminde toplupazarlığın giderek işletme düzeyinde yapılması 1984-1989 döneminde işçi sendikalarını, kamu işveren sendikaları kanalıyla toplupazarlığa taraf olan hükümetle karşı karşıya bırakmıştır. Bunun sonucunda kamu kesimi 1989 yılı başlarında doğrudan doğruya hükümetle Türk-İş arasında yürütülen mücadelelere tanık olmuştur. Nitekim kamu kesiminde 600000'i aşkın işçinin toplu viziteye çıkma, servis araçlarına binmeme, işi yavaşlatma, fazla mesaiye kalmama gibi eylemleri yaygınlaşmıştır. Literatüre "ilkbahar eylemleri" olarak geçen bu eylemler ile kamu kesiminde toplupazarlık, politik etkiler altına girmeye başlamıştır.

1987'den beri kamu kesimi toplupazarlıkla-

rındaki tıkanmalar, uzun süren grevler, ücretlerdeki yıpranmalar, gelir dağılımının daha da gayri adil hale gelmesi işçi kesiminin demokratik düzen içinde siyasal gücünün bilincine yavaş yavaş varması sonucunu doğurmuştur.

Bu alandaki gelişmelerin olumlu veya olumsuz sonuçları izlenecek ekonomik ve sosyal politikalara bağlı olacaktır.

Diğer bir sosyal sonuç, hükümetin nisbeten sosyal içerikli bir politika izlemeye başlamasıdır. Yerel seçim sonuçları, işçi ve işveren çevrelerinin bu konudaki ısrarlı talepleri son yıllarda ihmal edilmiş olan sosyal politika önlemlerini 1989 yılı sonbaharında gündeme getirmiştir. Nitekim kamu kesiminde 1989 yılında yapılan ücret zamlarının daha yüksek olması, 1987 ve 1989 yıllarında imzalanan toplu iş sözleşmeleri için ek zam uygulamasının ilke olarak benimsenmesi ve miktar olarak belirlenmesi, yakacak yardımlarının yükseltilmesi, vergi dilimlerinin yeniden düzenlenmesi ücretlerdeki yıpranmayı onarma konusunda atılmış adımlar olarak değerlendirilebilir. Kuşkusuz bunların yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir.

SONUÇ

1980 geçiş dönemini geride bırakan Türk endüstri ilişkileri sistemi çok yönlü ve olumsuz faktörlerin etkileriyle karşılaşmıştır. Bunlardan bir kısmı doğrudan doğruya sistemin kendinden kaynaklanırken, diğer bir kısmı da ülkenin ekonomik ve sosyal koşullarından ileri gelmiştir. Bunların sonucu olarak ülkemizde toplupazarlık süresinde tarafların uzlaşma ihtimali giderek azalmıştır. Bu aşamada barışçı çözüm yolları da beklenen etkinliği gösteremediğinden, toplu iş mücadelelerinde hızlı bir artışla karşılaşmıştır.

Tebliğimizin giriş kısmında da belirttiğimiz gibi grev ve lokavtların artması, iş uyuşmazlıklarının kapsamına giren işçi sayısının büyük rakamlara varması endüstri ilişkileri sisteminin işleyişinde bunalımlar olduğunu göstermektedir. Bu durumun sadece işçilerle işverenleri ilgilendirdiği de sanılmamalıdır. Uzun süren grevlerin olumsuz sonuçları tüm vatandaşları ilgilendirdiği gibi, ülkenin ekonomik kalkınmasını da yakından etkilemektedir.

Grev ve lokavtların zorunlu tahkim mekanizmasıyla bertaraf edilmesinin çoğulcu demokratik düzenle bağdaşmadığı bir yana, bunun köklü ve ıssabetli bir çözüm olmadığı 12 Eylül dönemindeki uygulamalardan anlaşılmıştır. Bu durumda tek çözüm, Batı dünyasında olduğu gibi, sistemin taraflarının en uygun çözümlere ulaşabilmelerini kolaylaştırmaktır. Bunun için sadece yasal düzenlemeler yapmak ta yetmemektedir. Bir kısım olumsuz faktörün yapısal nedenlere dayalı olduğu gerçeği unutulmamalıdır. Kuşkusuz bunları bir günden diğerine ortadan kaldırmak mümkün değildir. Bu hususta düzenleyici ve en büyük işveren olan devlette önemli görevler düştüğü açıktır. Öte yandan işçi

ve işveren kanatlarının da adil bir zemin üzerinde diyaloga girmelerinde ülkemizin geleceği açısından sayısız faydalar vardır.

DİPNOTLAR

(1) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı-Çalışma Genel Müdürlüğü, Çalışma Hayatı İstatistikleri, Ekim 1990 s. 43'teki tablo ve Şubat 1989 s. 33'teki tablo.

(2) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü, Çalışma Hayatı İstatistikleri, Şubat 1989, s. 34

(3) Petrol-İş, Petrol İş 1988, s. 270

(4) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü, age. s. 33'teki tablodan yararlanılarak hesaplanmıştır.

(5) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı age. s. 40 ve TİSK XVII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara 2-3 Aralık 1989, s. 57

(6) ve (7) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, age. s. 31,32,33,34

(8) Petrol-İş, age. s. 279 (Petrol-İş'in uyguladığı doğu Galvaniz ve Otomobil-İş'in uyguladığı SACE ELEKTRİK grevleri.)

(9) Bölge Çalışma Müdürlüğü verilerine göre.

(10) Sendika ve Çalışma yaşamında Artı, Artı yayıncılık Şti. Ekim-Kasım 1989, İstanbul 1989, s. 6

(11) TİSK, age. s. 57

(12) Cumhuriyet, 13 Ekim 1989, "Uzatmalı grevlere Baskı"

(13) Cumhuriyet, 13 Ekim 1989 "Uzatmalı Grevlere Baskı"

(14) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma

İş Hayatı İstatistikleri No.6, s. 23 ve Petrol-İş, Petrol İş 1986, s. 113'teki tablo

(15) TİSK, age. s. 58

(16) Türk-İş, Türk-İş Çalışma Raporu 1986-1989, Onbeşinci Genel Kurul, Ankara 1989, s. 134-146

(17) KUTAL, Metin, "1989'da Endüstri İlişkilerimizin Genel Bir Değerlendirmesi", 1989 Tecrübesi Işığında Endüstri İlişkileri..KUTYAY, 22-24 Aralık 1989, Silivri, İstanbul, s. 3

(18) Türk-İş age. s. 207-232

(19) KUTAL, metin, age. s. 3

(20) Türk-İş, Ekonomik Göstergeler, 40 Tablo, 40 yorum, Ankara, 1989, s. 9

(21) Türk-İş, agr. s. 51-207

(22) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri, şubat 1989, s. 43

(23) KUTAL, metin, ag. tebliğ s. 3

(24) DERELİ, Toker, "1989'da Kamu ve Özel Kesim Toplu pazarlık Uygulamaları ve Ücret Politikaları", KUTYAY'ın düzenlediği "1989 Tecrübesi Işığında Endüstri İlişkileri..." konulu Seminere sundukları tebliğ, 22-24 Aralık 1989, Silivri, İstanbul

(25) DERELİ, Toker, ag. tebliğleri

KUTAL, Gülten, Teşkilatlanma Sorunları ve Başlıca Faaliyetleri Açısından Türkiye'de İşçi Sendikacılığı (1960-1968) İstanbul 1977 s. 54

(26) Ekonomik Bülten, Rehber, Aralık 1989

(27) Petrol-İş, agr. s. 280, Türk-İş agr. s. 188, TİSK, agr. s. 56-57

TÜRKİYE'DE 1987-1989 YILLARINDA GREV UYGULAMASI

YILLAR	KAMU/ÖZEL	ALINAN GREV KARARI SAYISI	GREVE BAŞLANILMADAN KALDIRILAN GREV KARARI S.	HENÜZ GREVE BAŞLANILMAYAN GREV KARAR S.	GREV UYGULAMASI			
					GREV S.	İŞYERİ S.	İŞÇİ S.	KAYBOLAN İŞGÜNCÜ
1987	KAMU	46	43	-	3	4	6507	325707
	ÖZEL	616	304	8	304	342	23227	1636233
	TOPLAM	662	347	8	307	346	29734	1961940
1988	KAMU	31	17	5	9	111	12850	1054089
	ÖZEL	395	168	80	147	155	17207	838566
	TOPLAM	426	185	85	156	266	30057	1892655
1989	KAMU	49	39	3	7	115	30153	2258633
	ÖZEL	845	666	15	164	210	9282	652774
	TOPLAM	894	705	18	171	325	39435	2911407

Kaynak; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri Eylül 1989, (1987 ve 1988 yılları için), 1989 yılına ait bilgiler için Ekim 1990 s. 40

ÇALIŞMA YAŞAMI

Faruk PEKİN

Bu söyleşi İktisat Dergisi adına
Tülay Zırhlı gerçekleştirmiştir.

İktisat Dergisi-Konumuz "Çalışma Yaşamı" olunca söyleşimize gündemdeki maden işçilerinin 28. gününü dolduran grevleri ve MESS'e bağlı 216 işyerindeki 100.000 metal işçisinin greviyle başlamak istiyorum. 80-83 döneminde bütün demokratik hakları elinden alınan, sendikaları kapatılan ve 83'de çıkarılan 2821 ve 2822 sayılı yasalar ile örgütlenme ve toplu pazarlık hakları büyük ölçüde sınırlanan Türk işçisi 1990'da geniş kitlelerin ilgisini ve desteğini görüyor. Bu sonucu sağlayan nedenler nelerdir?

Faruk Pekin: Şu anda iki yüzbine yakın işçinin grevde olması Türkiye işçi sınıfı hareketi açısından son derece önemli. Maden işçilerinin böylesine yoğun bir şekilde greve çıkmaları, madeni eşya işkolunda sendikal rekabetin aşılarak, sendikalararası dayanışma içinde greve gidilebilmesi gelecek için ümit veriyor.

Zonguldak ve çevresinde olanları ilginç kılan grevin daha ilk günden siyasi bir hava kazanması. Siyasi özelliği doğrudan iktidarı amaçlayan bir hareket olmasından kaynaklanmıyor. "Çankaya'nın şişmanı, işçilerin düşmanı" sloganının da gösterdiği gibi işçiler daha ilk günden siyasi hedefi görüyorlar. Anayasaya göre tarafsız kalması gereken bir yetkili doğrudan ücretlere müdahale edince, böyle bir sonuç doğal.

İki yıl önce Karabük yöresinde demir-çelik işçilerinin oldukça ilginç olan bir grevi yaşanmıştı. Bu grev çevrede de zengin bir birikim sağlamıştı. Bu kez sıra bugüne kadar grev yapacaklarına inanılmayan maden işçilerindeydi. Bildiğiniz gibi, maden işçilerinin daha önce grev hakkı yoktu. 1983 yasalarında "makyaj" gereksinimi duyulunca "nasıl olsa grev yapmıyorlar" inancı ile maden işçilerine grev hakkı tanındı. Ancak yönetenlerin dikkate almadığı yılların birikimi idi. Kömür madeni işçilerinin grevi bir yerde 12 Eylül askeri darbesinden sonraki on yılın muhasebesi gibi. Son on yıldaki deneylerin bir bileşkesi gibi.

Zonguldak ve çevresinde çalışanlar arasında üçüncü kuşaktan işçi olanlara rastlanmasına rağmen, işçilerin kırsal kesimle hâlâ belli ilişkileri var. Ancak son grevde bu ilişki grevcilerin lehine işledi. Bir ülkede kömür madeni işçilerinin grevi her zaman önemli sonuçlar doğurmuştur. Bu durum kömür madenlerinin çok daha büyük öneme sahip olduğu geçen yüzyıl sonunda daha da belirleyici noktalara ulaşabiliyordu. Örneğin İngiltere'de kömür madeni işçilerinin grevleri, eylemleri

her zaman işçi hareketi için bir dönüm noktası olmuştur. 1926 İngiltere Genel Grevi, bir yerde kömür madeni işçilerinin eylemlerinin uzantısı gibidir.

Zonguldak kömür madeni işçilerinin grevi Türkiye işçi sınıfının sendikal hareketi açısından son derece önemli, demiştim. Ancak bu grevi de fazla abartmamak gerek. Basında "dünya işçi sınıfı tarihinde benzerinin pek yaşanmadığı" gibi tanımlamalara rastlıyoruz. İşçi sınıfı hareketinde "ilk, en büyük" gibi sıfatlardan her zaman kaçınmak gerekir. Zonguldak ve çevresi kömür madeni işçileri prosedüre uygun, uzun grevler açısından belki çok zengin bir tarihe sahip değildir. Ancak ani iş bırakmalar, kitlesel yürüyüş ve protestolar deneyimi açısından son derece zengin bir geçmişleri vardır. Bu bölge işçisi zaman zaman ancak kurşun ile durdurulabilmiş bir işçidir. 1965 Zonguldak, Kozlu olaylarını, Satılmış Tepe ile Mehmet Çavdar'ı nasıl unutabiliriz?

Şu anda Zonguldak işçileri yoğun bir destek görüyor. 42 bin kömür madeni işçisinin grevi, 6 bin MTA işçisinin grevi ile birleşince ortaya gerçekten etkileyici bir tablo çıkıyor. Başta esnaf olmak üzere tüm çevre halkı, köylüler de grevi destekliyor. 1980 sonrasının "ölü toprağı serpilmişliğin"den rahatsız olan aydınlar, sanatçılar da destekliyor. Kitlesel olma ve dış destek açısından Zonguldak grevi için yeni olan bir şey yok bence. Ancak ilginç olan en klasik insan hakları düşmanlarının bile bu greve sıcak bakması. Bu biraz, kömür madeni işçilerinin son derece ilkel koşullarda, çok düşük ücret ile çalışıyor olmalarının bilinmesinden, daha da önemlisi son Çeltekin faciasının hâlâ unutulmamasından kaynaklanıyor olsa gerek. Nedenleri ne olursa olsun, T. Maden-İş üyesi 48 bin işçinin bugünkü grevleri halkımızdan büyük bir destek görüyor. Dileriz, bu destek semeresini verir, bu grev, işyerleri kapansa da, kapanmasa da işçiler açısından önemli sonuçlar sağlar.

Madeni eşya işkolunda yaşanan dayanışma da çok önemli. bu dayanışma bizlere 1980 askeri darbesinin ortadan kaldırdığı DISK grevlerini anımsatıyor. O dönemde de madeni eşya, tekstil ve cam sanayilerinde farklı sendikalar arasında bir dayanışma yaşanmıştı. İşçi sınıfı hareketinde birikim mutlaka bir yerlerden filiz veriyor.

Bu grevler sonucunda elbette karşılıklı ilişkiler dengesine göre işverenleri fazla zorlama olanağı tanımıyor. Ama yine de her iki grev önemli bir sonucu vurguluyor: sendikacılık, militan sendikacılık Türkiye'de hala yokedilebilmiş değil ve işçiler arasındaki dayanışma hala geçerli.

Zonguldak maden işçilerinin grevi kendi do-

ğal liderlerini, sözcülerini yaratırken, diğer yandan TÜRK-İŞ yöneticilerinin konumunu bir kez daha gözler önüne serdi. Son TÜRK-İŞ genel kurulunda muhalefet kanadı içinde yer alan T. Maden-İş'in grevi TÜRK-İŞ yöneticilerince desteklenmedi. TÜRK-İŞ yöneticileri biraz da Türkiye'deki her olayı "önemsizleştirme" ustası olan kişiyi sollarcasına bu grevi önemsizleştirmeye çalıştılar. Ancak gerek grev bölgesindeki yoğun hareketlilik, gerekse tüm Türkiye emekçilerinin yoğun desteği, TÜRK-İŞ yöneticilerini önce "kerhen" destek vermeye, ardından da 3 Ocak eylemi kararını almaya itti.

İktisat Dergisi-3 Ocak Eylemi hakkında ne diyorsunuz? Bu kararı alırken TÜRK-İŞ neleri amaçladı? Sonuçları neler olabilir?

Faruk Pekin: "Üretimden gelen gücü kullanma", DISK'in söylemidir. Bu söylem, benim de içinde bulunduğum bir çalışma döneminin ürünüdür. Ancak askeri darbe sonrasında DISK'liler yasalara aykırı bir biçimde yargılanırken "üretimden gelen gücü kullanma" GENEL GREV olarak kabul edilmiş ve yıllar sonra DISK'lilerin "Anayasayı taşıyır ve tebdil ettikleri" varsayılmıştı. 3 Ocak Eylemi, genel grev tartışmasını bir kez daha gündeme getirdi.

TÜRK-İŞ yönetimi daha 1984 yılıında yaptığı ilk kitlesel toplantı sırasında işçilerin genel grev talebini "üretimden gelen gücü kullanma" sloganı ile kesmek istemişti. TÜRK-İŞ yöneticileri yaklaşık son beş yıldır "genel grev" sözünü çok sık kullandılar. Zaman zaman genel grev kararı bile aldılar. 5 yılı böyle idare ettiler. Tabanın baskısı sonucunda şu anda eylem yapmak zorundalar. Ancak "üretimden gelen gücü kullanma" işyerlerinde gerçekleşir. Sokağa çıkmadan, işyerlerinde gitmeden "genel grev" gerçekleştirilemez. Onların sorunu koltuklarını koruyabilme sorunudur. Diğer sorun, işçileri biraz daha eğlemede TÜRK-İŞ yönetimine fazla güvenen ANAP yöneticilerindir. Artık TÜRK-İŞ'in varolan yöneticileri işçileri eğleyememektedir. İşçileri avutabilecek yeni liderler gerekmektedir. Yönetenlerin sorunu budur.

İktisat Dergisi-Körfez'deki olası bir saldırı karşısında, "3 Ocak Eylemi" nasıl etkilenebilir?

Faruk Pekin: 15 Ocağa kadar Körfez açısından bir gelişme olacağına inanmıyorum. Ancak 3 Ocak öncesinde olabilecek bir müdahale TÜRK-İŞ yöneticilerinin işine yarar, eylemden geriye dönebilmek açısından.

İktisat Dergisi-İşçilerin milli gelirden aldıkları pay 1979'da %32.8 iken, bugün %12'lere düşmüştür. İşçilerin grevler ile istedikleri ücretleri almaları halinde ücret artışlarının enflasyonu arttırmadaki etkisi nasıl olur?

Faruk Pekin: İşçilerin şu anda istedikleri ücreti almaları mümkün değil. İstediklerini alabilme koşulunu yaratacak araçlara sahip değiller. Grev hakları son derece kısıtlı. Bu kısıtlı grev "hakkı" ile işverenler karşısında çok fazla etkileyici olunamıyor. İşçilerin grev sonrasında, grevden önce kendilerine önerilen, ya da kendilerinin alabileceklerini sandıkları ücretten daha yüksek ücret alacaklarına inanıyorum. Ancak şu anda telaffuz ettiklerini değil. Çünkü işçiler son iki yıl içinde enflasyon ile yitirdiklerini talep eder durumdalar. Tartışma konusu da bu olmalıdır. Resmi açıklamalara göre işçilerin son on yılda milli gelirden aldıkları pay %63 oranında azalmış, gerçek ücretlerinde ise %55 dolayında düşme gerçekleşmiş. Şimdi sorun önce bu %55'i yakalamak.

Üstelik yine son yapılan bazı hesaplamalara göre işçilerin elde edecekleri yeni zamların %53'ü çeşitli kesintiler ile devlete geri ödeniyor. Durum böyle iken, "liberalliğe" soyunan iş adamları arasında biri kalkıp da "Ücret Pazarlığı mı, Koyun Pazarlığı mı?" diye kitap yazabiliyor.

"Ücret zamları, enflasyona yol açar" görüşü artık eskimiş bir görüştür. "İdeolojik" bir yakıştırma. Gerçi bu suçlama ile DİSK'lilerin mahkemelerde idamı talep edilmiştir. İşçi ücretlerinin enflasyonu ciddi ölçüde etkileyebilmesi için maliyetler içinde önemli bir yere sahip olması gerekir. Oysa Türkiye'de böyle bir şey söz konusu değildir.

İktisat Dergisi-Gündemde olan anayasa değişikliğinin gerçekleşmesi halinde, bu değişiklikler 51. ve 52. maddeleri kapsayabilir mi?

Faruk Pekin: Evet, bir anayasa değişikliğinden söz ediliyor. Ancak bu değişiklik daha çok Cumhurbaşkanlığının görev ve yetkileri ile ilgili. Henüz muhalefet de dahil olmak üzere kimse 51. ya da 52. maddelerden söz etmiyor. Anayasanın nasıl değiştirileceği yazılı. Ben varolan Meclis yapısı içinde, 51. ve 52. maddelerin, daha doğrusu anayasadaki 51-54. maddelerin değişebileceğine inanmıyorum. Bildiğiniz gibi bir tepki anayasası olarak getirilirken 1982 Anayasası içine, sıradan bir yasa imiş gibi işçileri ilgilendiren sayısız yasa, bir çok ayrıntı kondu. Bunlar anayasaya konularak, kolayca değiştirilmeleri önlenmek istendi. Konuya şöyle yaklaşmak gerekiyor. İşçi hakları, sendikal hak ve özgürlükler, gününbirlik politikalara bağlı konular değildir. Eğer Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) üyesi iseniz, eğer Avrupa Topluluğu içinde yer almak istiyorsanız, eğer Avrupa Konseyi üyeliğinize sadık iseniz, işçi haklarını tanımak zorundasınız. Kısa vadeli aldatmacalarla, "mak-yaj"larla geçiştiremezsiniz. Bu nedenle bugün Türkiye'de varolan anayasanın sendikal hak ve öz-

gürlükleri ilgilendiren maddeleri değiştirilmek zorundadır. Gerçekçi olursak, bu değişikliği bugünkü Meclis gerçekleştiremez.

İktisat Dergisi-Şu anda sendikalaşma oranı %11.28 görünüyor. 2821 sayılı yasayla getirilen %10'luk baraj sendikal örgütlenmeyi nasıl etkilemiştir?

Faruk Pekin: 1982 Anayasası demokratik hak ve özgürlükleri kısıtlarken, bu kısıtlama sendikal hak ve özgürlükler açısından daha da ilerilere götürülmüştür. %10'luk baraj egemen devlet ideolojisine göre davranmayacak sendikalara karşı önceden konulmuş bir önlemdir. Bu önlem, demokratik yapılanmalara, ILO ilke ve kararlarına aykırı bir önlemdir, Türkiye'de demokratik sendikacılığın gelişimini ciddi olarak etkilemiştir. %10'luk baraj engelini 1983 sonrasında iktidar dilediği sendikalara karşı kullanmıştır. Metal işkolunda üç sendikanın birleşme çabası bu yüzde onluk barajı aşma çabasıdır.

İktisat Dergisi-1989'daki "Bahar Eylemleri"nin Türkiye sendikal hareketi içindeki yeri nedir?

Faruk Pekin: 1989 Bahar Eylemleri, 1980 sonrasında en önemli işçi eylemlerinden biridir. Ancak bu eylemler kitlesel ve yaygın olmakla birlikte, kendiliğindenci ve ekonomik karakterli idi. TÜRK-İŞ'in dışında başladı, onun onayladığı sözleşmeler dizisi ile sona erdi. Ancak daha önce bazı yerlerde yazdığım gibi "89 Baharı işçi eylemlerini küçümsemek de, abartmak da kendi içlerinde önemli hataları barındırır." Nitekim, 1989 Bahar Eylemlerini abartanlar, 1990 yılında da aynı eylemlerin tekrarını beklediler. Oysa koşullar çok farklıydı. Farklı koşullar 1990 sonunda ise kömür madencileri ile metal işçilerinin grevlerini doğurdu.

İktisat Dergisi-1990 yılı içinde, size göre önemli diğer işçi hareketleri nelerdir?

Faruk Pekin: 1990 sonundaki 200 bine yakın işçinin önemligravleri dışında, bence 1990 yılının en önemli özelliği, kamu çalışanlarının sendikalaşma çabasıdır. Bu çaba gerçekten geçtiğimiz yıl içinde ivme kazanmıştır. Sağlık işçilerinin, belediye memurlarının, öğretmenlerin giriştikleri yoğun seminer, panel, açık oturum çalışmalarından sonra var olan yasal konumu değerlendirerek yaptıkları başvurular, ilginç bir sonuç yaratmıştır. Şu anda Türkiye'de fiilen kamu çalışanları memur sendikaları vardır. Öylesine vardır ki, bazı iş mahkemeleri bile bu konuda bir karar verememektedir. Sayıları bir milyon sekizyüzbin dolayındaki kamu çalışanının sendikalaşma hakkı artık Türkiye'de ete kemiğe bürünme noktasındadır. Avrupa Topluluğu üyeliğine başvuran, (görünüşte

olması önemli değil) Türkiye, polislerine, subaylarına, değil sendikalaşma hakkı, grev hakkı tanıyan ülkelerle birlikte yaşamayı amaçladığında kamu çalışanına sendikalaşma ve grev hakkını tanımak zorundadır.

İktisat Dergisi-İçinde bulunduğumuz günler açısından kısaca son on yılın bir değerlendirmesini yapabilir misiniz?

Faruk Pekin: Türkiye'nin son on yılı işçilerin demokratik ve ekonomik haklarının kısıtlanması ile belirlidir. 12 Eylül 1980 askeri darbesi vurmuş hedefi olarak işçi sınıfını almıştır. Bu nedenle 1980 öncesinde, işçilerin ekonomik ve demokratik haklarını koruyan ve geliştiren sendikaların merkezi olan DİSK askeri darbenin ilk hedefi olmuştur. DİSK'in çalışmaları askıya alınmış ve yaklaşık üç bin dolayında DİSK üyesi gözaltına alındıktan sonra DİSK'in yargılanmasına başlanılmıştır. Dokuz yıldır süren dava henüz sona ermemiştir. İşçilerin aidatı ile oluşan sendika mal varlıkları hala kayyumların elindedir. Bu mal varlığı bugün için oldukça önemli boyuttur. DİSK'in Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ASK)'a sunmuş olduğu son rapora göre, bugün DİSK sendikalarının bankalarda birikmiş nakit parası 60 milyon ABD dolarıdır. (Yaklaşık 180 milyar T.L.) DİSK sendikalarının bina, araç, arsa, tatil köyü olarak mal varlığı ise 466. milyon ABD dolarıdır. (Yaklaşık 1 trilyon 400 milyar TL.)

Son 10 yıl içinde yönetenler iki temel sonucu gerçekleştirmişlerdir: Birincisi, işçilerin demokratik hak ve özgürlüklerini son derece kısıtlamışlardır. İkincisi, işçilerin gerçek ücretlerini %55 dolayında düşürebilmişlerdir.

Bunların dışında şu anda vergi baskısı işçilerin üzerindedir. Gelir vergisi içinde işçilerin payı

%58'dir. Vergi baskısı katsayısı kar-faiz-rant geliri sahipleri için 0.53 iken, işçiler için 3.66'dır. Türkiye'de işçilerin ortalama çalışma süresi 74 saattir. Avrupa Topluluğu üyelerinde bu rakam 38-42 arasında değişmektedir. Çocuk işçi, kadın işçi sorunları ağırlaşarak sürmektedir. "Eşit işe eşit ücret" sloganına rağmen, kadın işçilerin ücretleri ortalama erkek işçi ücretlerinin %85'i kadardır. Gelir dağılımı işçiler aleyhine bozulurken, artı-değer üretimi sürekli artmaktadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği sorunları, kaplumbağaların yaşamının güzelleştirildiği günümüzde ağırlaşarak sürmektedir. Günde ortalama 5 işçi iş kazaları sonunda ölmeye devam etmektedir. Genel sağlık sorunları, çevre, sosyal güvenlik sorunları da aynı durumdadır. Ancak, sendikasızlaştırma, sendikal araçları gerçek gücünden uzaklaştırma, sosyal hak ve özgürlüklerin içini boşaltma çabaları son 10 yılda yönetenlerin başvurdukları en önemli önlemler.

Türkiye işçi sınıfı son 10 yılını sürekli kayıplar ile geçirdi. Bu kayıplara uğramada elbette güçlü bir işçi kuruluşuna sahip olmama ana nedendi. DİSK'in çalışmalarına izin verilmemesi sonucunda ortamın TÜRK-İŞ yöneticilerine kalması, sonucu olumsuz etkiledi. TÜRK-İŞ sendikalarında artık DİSK'in "tabanın söz ve karar sahibi olması", "demokratik sınıf ve kitle sendikacılığı ilkeleri" söylemi geçerli olsa bile, çok mesafe alınamadı.

Yine de, toplum üzerine serpilmiş gibi duran ölü toprağını ilk kıpırdatanlar işçiler oldu. NETAŞ grevi, birçok yerel grev, işçi mitingleri, 1989 bahar Eylemleri ve 1990 sonundaki maden ve metal işçilerinin grevleri, kamu çalışanlarının sendikalaşma çabası, işçilerin sosyal hak ve özgürlükleri, dolayısıyla daha demokratik ve daha çağdaş bir Türkiye için geleceğe umutla bakmamızı sağlıyor.

MEMUR SENDİKACILIĞI VE 12 EYLÜL'ÜN SÜRPRİZİ

Prof. Dr. Alpaslan IŞIKLI
A.Ü. SBF Öğretim Üyesi

Ülkemizde memur sendikacılığı yeniden doğuş aşamasında bulunuyor. Memur sendikacılığı geçmişte güçlü ve uzun ömürlü bir varlığa kavuşabilmiş değildir.

Tüm Dünya'da olduğu gibi ülkemizde de memurların sendikalaşması, genel anlamda sendikacılık hareketi içinde görece olarak daha yakın dönemlere özgü bir oluşumdur. Bu durumun memur statüsünün özelliklerinden kaynaklanan çeşitli nedenleri vardır.

MEMURLARIN SENDİKALAŞMASI GEREĞİNİ DOĞURAN NEDENLER

1- Memurun işvereni devlettir. Memurların sendikalaşması gereğinin yaygın kabul görebilmesi, her şeyden önce devletin niteliği ile ilgili kanaat ve değerlendirmelerde belli bir evrimin doğmasına bağlı olmuştur. Doğu'da olsun, Batı'da olsun devlet uzunca bir dönem boyunca, Tanrı'nın yeryüzündeki yansıması olarak kabul edilen padişah veya kral tarafından temsil edilmiştir. Böyle bir anlayış çerçevesinde devletin hata yapması kabul edilmediği için, devlete karşı hak talebinde bulunmak veya devleti daha adil bir konuma çekmek amacıyla örgütlü mücadelede bulunmak gereği duyulmamış; dolayısıyla, devletin istihdam ettiği kimselerin örgütlenmesi sorunu gündeme gelmemiştir. Ancak, devletin de insanlardan ve toplumsal ilişkilerden bağımsız olmadığı görülebildiği ölçüdedir ki devletin istihdam ettiği memur vs. kategorilerindeki çalışanların da sendikalaşmaları gereği anlaşılabilmiştir.

2- Kamu kesimi, başlangıçta hemen bütün ülkelerde nitelikli ve beyaz yakalı bürokratlarla sınırlı bir istihdam alanı olarak belirmiştir. Kamu kesiminde çalışanlar açısından hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için sendikal mücadele gereğinin kendini göstermesi, başlangıçta sözkonusu olabilecek bir durum değildir. Zira bizzat kendileri ayrıcalıklı bir kesim oluşturan kamu kesimi bürokratlarının hakim sınıflara yakın konumları, sendikacılık hareketine ortam teşkil etmenin çok uzağında bulunuyordu. Bu nedenledir ki 1870'de Paris Komünü kurulduğunda, adaletin gereği, memurların maaşlarını artırmak olarak değil; tam tersine devletin hizmetinde çalışanların gelirinin nitelikli bir işçinin ücretini aşamayacağını öngören bir kararnamenin çıkarılması yönünde tezahür etmiştir. Bu durum bizim ülkemizde çok daha belirgindir. Osmanlı'nın son yıllarında ve Cumhuriyet'in ilk yıllarında "kolalı gömlekli katip" imajında ifadesini bulan kamu kesimi çalışanının konumu, sendikalaşmayı asla akla getirmeyecek kadar ayrıcalıklıdır. Türk toplumunda kapitalist sınıfların ortaya çıkışının gecikmesi, asker-sivil bürokrat kesimler açısından adeta egemen bir sınıfmışçasına ortaya çıkmalarını mümkün kılacak bir ortam hazırlamıştır. Jön Türklerden itibaren başlayan bu durum yakın zamanlara kadar devam etmiştir. Memurlar dahil olmak üzere kamu çalışanlarının bu bağlamda sendikalaşma gerek-

sinimi duymaya başlamaları için birbiriyle bağlantılı iki yönlü bir gelişmenin ortaya çıkmasını beklemek gerekmiştir. Memurlar, bir yandan, kapitalist topluma özgü güçlü toplumsal kesimlerin ortaya çıkmasıyla kendi konumlarının gerilediğini görmeye başlamışlar; diğer yandan da memur kategorisinin dışındaki bazı bağımlı çalışan kategorilerinin sendikal haklardan yararlanarak durumlarını düzeltmeye başladıklarını görmüşlerdir.

3- Kamu kesiminde çalışanların ayrıcalıklı konumlarını yitirmeleri, bir yönüyle de nitelik kazanmanın giderek daha geniş kesimlerin olanakları içine giren bir durum kazanmasının sonucudur. Sosyal devlet doğrultusundaki gelişmelerin sonucu olan bu durum, memur olmak için gerekli olanakları yalnızca varlıklı kesimlerin çocuklarına özgü bir ayrıcalık olmaktan, belli ölçüde de olsa, çıkarmıştır. Böylece ayrıcalık teşkil eden özellikleri giderek azalan memur statüsünde çalışanların çalışma koşulları ve ekonomik, sosyal durumları, sendikalaşma gereğini duyuran bir ilişkiye dönüşmüştür.

4- Kamu kesiminin bugünkü gibi çok sayıda ve değişik niteliklerde istihdama ortam teşkil eden bir büyüklük kazanması, nisbeten yakın dönemlerin ortaya çıkardığı bir durumdur. Bu durum, devletin jandarma veya tahsildar gibi işlevlerinin ötesinde, düzenleyici, yatırımcı olarak ekonomik ve sosyal yaşamda yeni ve eskisine göre çok daha geniş kapsamlı görevler üstlenmesiyle bağlantılı bir sonuç olarak belirmiştir. Sosyal devlet doğrultusundaki gelişmelerle bütünlenen bu durum, tüm Dünya'da olduğu gibi bizde de son zamanlarda belliren neo-liberal saldırıların bir parçası olan özelleştirme kampanyalarına rağmen ağırlığını geniş ölçüde korumaktadır.

TÜRKİYE'DE MEMURLARIN BUGÜNKÜ DURUMUYLA İLGİLİ BAZI GÖZLEMLER

Türkiye'de resmi verilere göre, faal nüfus yaklaşık 18 milyon kadardır. Toplam olarak 3 milyona yaklaşan sigortalı işçilerin 800 binden fazlası kamu kesiminde çalışmaktadır. Ayrıca, son yıllarda ihdas edilmiş olan sözleşmeli personel kategorisinde çalışanların sayısı ise 100 bini aşmıştır. Bütün bunların dışında memur statüsünde çalışanların sayısı ise 1,5 milyonun üstündedir. Demek oluyor ki Türkiye'de faal nüfusun yaklaşık %14'ü kamu kesiminde çalışmakta; bunların da yaklaşık %60'ı memur statüsünde istihdam edilmektedir. Memurlar, 1980 sonrasında, ücret ve maaş gelirlerine açık bir saldırı teşkil eden ekonomi politikaları karşısında tamamen korumasız durumda kalmışlardır. İstanbul Sanayi Odası'nın yayınladığı bulgulara dayalı hesaplamalar, ücret ve maaş gelirlerinin milli gelir içindeki payının, 1980'den bu yana yarı yarıya düştüğünü göstermektedir. (Buna karşılık kâr, faiz, rant türü gelirlerin payının, %50'den %70'e çıktığı görülmektedir). Emek gelirlerindeki bu düşüşün, sendika hakkından hiç bir şekilde yararlanamamış oldukları için, daha çok memur maaşlarındaki gerilemeden kay-

naklandığını tahmin etmek yanlış olmayacaktır. Maaşlardaki bu gerilemeye ek olarak öncelikle çalışan kitlelere yönelik sosyal refah harcamalarının genel bütçe içindeki esasen çok zayıf olan payının, 1980 sonrasında daha da azaltılmış olması, memurların refah düzeylerini gerileten ayrı bir unsur teşkil etmiştir. Öte yandan, vergi politikasının sosyal adalet ilkelereyle çelişen yapısı da memurların durumunu daha da ağırlaştırmaktadır. Ücret ve maaş geliri elde edenlerin gelir vergisi içindeki payı yarıyı aşmıştır. Ücret ve maaş gelirlerinin yaklaşık %20'si gelir vergisi olarak kesilmektedir. Bu, AT ülkelerinin hiç birinde görülmeyen adaletsiz bir tablo ortaya çıkarmaktadır.

Türkiye'de memurların sendikalaşması sorunu işte böyle bir çerçeve içinde kendisini duyurmaktadır. Bu çerçeve içinde mevzuatın memurların sendika hakkına ilişkin evrimi nasıl bir seyir göstermiştir? Şimdi sıra kısaca bu konunun incelenmesine gelmiş bulunuyor.

12 EYLÜL ÖNCESİNDE

MEMURLARIN SENDİKA HAKKI

Anımsanacağı üzere 1961 Anayasası, 46. maddesi ile sendika hakkını "çalışanlara" tanımak suretiyle, memurları da sendika hakkının kapsamı içine almıştı. Anayasanın bu hükmüne dayanılarak 1965'de yürürlüğe sokulan 624 Sayılı Devlet Personel Sendikaları Kanunu'nun öngördüğü düzenleme çerçevesinde, toplu sözleşme ve grev hakkı olmamakla birlikte, çok sayıda memur sendikası kurulmuştu. Genel olarak memurları temsilen kurulmuş olan **Tüm Per-Sen**, öğretmenlerin oluşturdukları **TÖS**, **İLK-SEN**, polis mensuplarının oluşturdukları **Pol-Sen** gibi sendikalar bunların başlıca örnekleridir.

Ancak, 1971'de 12 Mart rejimi döneminde Anayasa'nın bu maddesi de değiştirilerek, sendika hakkının, "çalışanlar" yerine "işçilere" tanınması doğrultusunda bir düzenleme getirilmiş; ayrıca 119. maddede yapılan değişiklikle, memurların sendika hakkını açıkça yasaklayan bir hüküm öngörülmüştür. Bu değişikliklerin sonucunda, o zamana kadar kurulmuş olan memur sendikalarının varlığına son verilmiştir.

12 EYLÜL'ÜN SÜRPRİZİ

12 Eylül 1980 askeri darbesi sonucunda getirilen Anayasa ile pek çok konuda yasakçı ve kısıtlayıcı düzenlemeler getirilirken, memurların sendika hakkı konusunda eskisinden daha özgürlüklü bir düzenleme öngörülmüştür. Bu, gerçekten şaşırtıcı ve çelişkili bir durumdur. Nitekim 12 Eylül sonrasında Anayasa'nın bu özelliğini ilk defa bir sempozyum çerçevesinde açıkladığımız vakit,

(Bkz. : TMMOB, **Kamu Çalışanlarının Sorunları**, Ankara, 28-29 Aralık 1985, s. 95-97) inandırıcı olmakta bir hayli güçlük çekmiştik. Gerçekten 12 Eylül Anayasası'nın hazırlandığı günlerde estirilmiş olan hava ile ve yapılmış olan açıklamalarla, Anayasa'nın bu özelliğini bağdaştırmak kolay değildir.

DANIŞMA MECLİSİ'NDE HAKİM OLAN EĞİLİMLER

Danışma Meclisi'nde anayasa taslağının görüşüldüğü günlerde, memurların sendika hakkı konusunda son derece yasakçı bir eğilimin hakim olduğu görülür. Anayasa Komisyonu sözcüsü Prof. Şener Akyol, kamu kesiminde çalışanların sendika hakkının yasaklanmasını savunurken ilginç bir gerekçe de bulmuştur. Akyol'a göre, kamu kesiminde çalışanların kamuda çalışıyor olmaktan dolayı, zaten kamu kesimine mensubiyetleri bulunduğundan, ayrıca bir sendikaya üye olmaları sakıncalı olacaktır. Sayın Profesör bu sakıncayı ifade etmek için frenkçe bir tabir de bulmuştu. Bu durumda *double appartenance* (çifte mensubiyet) olur diyordu. Anayasa taslağının, "hayır" denilmesini telkin anlamına gelmeyecek sınırlar içinde tartışılmasına kısa bir süre izin verildiğinin ilan edildiği günlerde, 22 Ağustos 1982'de SBF'de kamuya açık bir seminer düzenlemiştik. O seminerde bu görüşlere yanıt olarak, işverenlerin de oda, sendika, kulüp, dernek, loca... gibi birden çok ve değişik örgütlere üye olduklarını anımsatmış; Sayın Akyol'un mantığını izlemek gerekirse nüfus cüzdanına sahip herkesin TC mensubu olması dolayısıyla, ayrıca bir sendikaya mensup olmasına karşı çıkmak gerekeceğini belirtmiştim. Danışma Meclisi'nde bu anlayış doğrultusunda hazırlanan Anayasa tasarısının 136. maddesinde "kamu hizmeti görevlilerinin" sendika üyesi olmalarını açıkça yasaklayan bir hüküm öngörülmüştü. Böylece, yalnızca "memurların" sendika hakkı yasaklanmış olmuyor; ayrıca, kamu kesiminde çalışan çok daha geniş bir kesimin sendika hakkından yoksun bırakılmaları yönünde kullanılmaya elverişli bir düzenleme getirilmiş oluyordu (buna koşul olarak, tasarının 145. maddesinde öngörülen bir hükümle de kamu kesiminde çalışanların kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına üye olmaları yasaklanmıştı.).

MGK'NIN YAPTIĞI DEĞİŞİKLİKLER

Sürpriz teşkil eden durum, halkoyuna sunulan Anayasa metnine, Çankaya'da MGK tarafından son şekli verilirken ortaya çıkmıştır. Memurların sendikaya üye olmalarına ilişkin madde, nasıl olmuşsa, tümüyle metinden çıkmıştır. (Kamu kesiminde çalışanların kamu kurumu niteliğindeki

meslek kuruluşlarına üye olmalarını yasaklayan hüküm de kaldırılmıştır). Bu gelişmeyi nasıl açıklamak mümkündür? MGK'yı oluşturan beş sayın generalin kendi atadıkları Danışma Meclisi'nden daha özgürlükçü bir eğilime sahip olduklarını söyleyebilir miyiz? Veya bir maitre d'hotel'in ücretinin kendi maaşından yüksek olması konusu dahil olmak üzere, pek çok konuda sendikalara pek sıcak bakmadığını ortaya koymuş olan Evren'in, memur sendikalarıyla ilgili farklı bir tutum içinde olduğu düşünülebilir mi? Yoksa bu durum, Anayasa'nın kapalı kapılar ardında alelacele hazırlanması yönünden kaynaklanmış maddi bir hatadan mı ibarettir? Acaba, YÖK ile ilgili hükümler Çankaya'da Anayasa metnine eklenirken, tam bu aklamanın yapıldığı sırada yer alan söz konusu madde düşmüş de yerine iadesi unutulmuş mudur? Bu konudaki sorular uzatılabilir. Ancak, bu soruların yanıtı ne olursa olsun, sonuç ortadadır: Yürürlükteki Anayasa'da memurların sendika hakkını yasaklayan herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

ANAYASA'DAN KAYNAKLANAN GÜVENCELER

Yürürlükteki Anayasa'nın memurların sendika hakkı konusunda sağladıkları, bu hakkı yasaklayan bir hüküm içermemekten ibaret değildir. Anayasa'da memurların sendika hakkı konusunda -pek de dolaylı olmayan bir biçimde, güvence teşkil eden hükümler de bulunmaktadır. Bunlar şöyle sıralanabilir:

1- Anayasa'nın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti'nin "demokratik... sosyal bir hukuk devleti" olduğu yazılıdır. Kimse bunun yalnızca kulağa hoş gelsin veya göze güzel görünsün diye yazıldığını iddia edemeyeceğine göre, demokratik, sosyal hukuk devleti olmanın gereklerini yerine getirmek zorunludur. Demokratik, sosyal hukuk devletinin temel koşullarından biri de herhalde, tüm uygar dünyada olduğu üzere, herkesin örgütlenme özgürlüğünden yararlanması ve bu arada, memurlara da sendika hakkının tanınmasıdır.

2- Temel bir hak, yasalarda aksi açıkça belirlenmediği sürece yasaklanmış sayılamaz. Kaldı ki doğal ve temel nitelikteki pek çok hak ve özgürlük, Anayasa'da açıkça zikredilmemiş olsa bile, daha genel nitelikteki bir hakkın parçası olması dolayısıyla güvence altında kabul edilir. Örneğin, Anayasa'da nefes alma hakkı öngörülmemiştir; ama, yaşam hakkının doğal bir uzantısı olarak bu hak tartışmasız olarak vardır. Bunun gibi, Anayasa'nın 17. maddesinde "herkes... maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir" denilmektedir. Çağımızda, bağımlı çalışan konumdaki bireylerin sendika hakkından yoksun bulunmaları halinde, maddi ve manevi varlıklarını korumaları ve geliştirmeleleri konusunda çok ciddi engeller bulunduğu tartışılmaz bir gerçektir. Dolayısıyla, herkesin sendika hakkından yararlanması, Anayasa'da öngörülen maddi ve manevi varlıklarını koruma ve geliştirme hakkının doğal gereği-

dir.

3- Anayasa'nın 51. maddesinde sendika hakkı, "işçilere" (ve işverenlere) tanınmıştır. Genellikle, ülkemizde memurlar, işçi kavramının dışında düşünülmeğe de çağımızda hakim olan anlayış bunun tersi doğrultusundadır. Örneğin, İLO'nun 87 No.lu Sözleşmesi'nde sendika hakkı tanınırken, işçi sözcüğünün Batı dillerindeki karşılığı olan sözcüklerin (worker, travailleur) kullanılmış olmasına rağmen, memurların da bu hakkın kapsamına dahil oldukları konusunda hiç bir tereddüt yoktur. Bir başka örnek olarak, İFTU (Uluslararası Hür Öğretmen Sendikaları Federasyonu) tarafından, hangi kesimde çalışıyor olduklarına bakılmaksızın, tüm öğretmenlerin işçi oldukları ve işçilerin yararlandıkları hakların tümünden yararlanmaları gerektiği ilkesinin benimsenmiş olduğu zikredilebilir. Esasen, 12 Mart döneminde de Anayasa'da "çalışanlar" yerine "işçiler" deyiminin kullanılmasının memurların sendika hakkını yasaklamak açısından yeterli olmadığı görülmüş olacak ki, bu hakkın ayrı bir madde ile açıkça yasaklanması gereği yerine getirilmiştir. Dolayısıyla, sendika hakkının, geniş bir bütün oluşturan işçilere tanınmış olmakla, bu kesim içindeki özel bir kategoriden ibaret olan memurlara da tanınmış olduğunu kabul etmek, çağımızda hakim olan demokratik anlayışın gereğidir.

4- Anayasa'nın 90. maddesine göre, "usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar, kanun hükmündedir." Üstelik, aynı madde hükmüne göre "Bunlar hakkında Anayasa'ya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz." Türkiye'nin onaylayarak usulüne göre yürürlüğe soktuğu milletlerarası andlaşma niteliği taşıyan ve memurların sendika hakkını güvence altına alıcı hüküm öngören bazı metinler vardır. Bunların başında 1951'de onayladığımız 98 no.lu İLO Sözleşmesi ile 1954'te onayladığımız Avrupa İnsan Hakları ve Ana Hürriyet Sözleşmesi ve 1949'da onayladığımız İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi zikredilebilir. Ancak, belirtmek gerekir ki, bu metinlerden hareketle, memurların sendika ve toplu sözleşme hakkının varlığından söz edilebilirse de, grev hakkı açısından hukuksal bir dayanak bulma olanağı yoktur. Esasen, grev hakkını güvenceye alan uluslararası kaynaklar sınırlıdır. Bunlardan biri olan Avrupa Sosyal Şartı, 1989'da onaylanarak yürürlüğe sokulmuştur. Ancak, bu metne TC adına konulan çok sayıdaki çekinceден biri, grev hakkını öngören hükmü yürürlük dışı bıraktığından, memurların grev hakkına bu metin çerçevesinde de bir dayanak bulmak mümkün değildir. Demek oluyor ki uluslararası metinlerden kaynaklanan iç hukuk hükümleri, grev hakkı olmayan, ancak, toplu sözleşme hakkı olan bir memur sendikacılığına olanak tanımaktadır.

YASALARDAN KAYNAKLANAN BAZI SINIRLAMALAR

İç hukuk mevzuatımızda da memurların sendika hakkını yasaklayan bir hüküm yoktur. Ancak bazı yasalarda yer alan hükümler, memurların grev hakkını (sendika hakkını değil) yasaklayıcı hükümler öngörmektedir.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 27. maddesi grev yasağı öngörmüştür. Keza, Ceza Kanunu'nun 12 Eylül'den sonra değiştirilen 236. maddesi, kamu kesiminde grevi yasaklamakta ve 3 yıla kadar varan hapis cezası öngörmektedir. Öte yandan, 2908 sayılı Dernekler Kanunu, öğretmenler dahil bazı kamu görevlilerinin dernek üyesi olmalarını ön müsaade sistemine bağlamıştır. Ayrıca, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 21/5nci maddesine göre, 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na tabi öğretmenlerin sendika üyesi olmaları yasaktır.

Ancak, sendika hakkının kullanımına bazı sınırlar getiren bu hükümlerin, memurların sendika hakkını yasakladığı kesinlikle söylenemez.

Ülkemizde yürürlükte bulunan mevzuat çerçevesinde memurların sendika hakkının var olduğu açıkça belirlenmiştir. Bu hakkı kullanan bir grup öğretmen de şimdiye kadar herhangi bir açık engelle karşılaşmamışlardır. Ülkemizde memurların sendika hakkını fiilen kullanır hale gelmeleri, demokratik toplumların tümünde uzun yıllar öncesi katedilmiş bir aşamayı bizim de katetmemiz anlamına gelen bir gelişme olacaktır. Kamu kesiminde çalışanların kapıkulu durumuna düşmekten korunmaları ve huzurlu bir toplumsal düzen açısından kaçınılmaz olan bu gelişme, demokrasimizin bütünlük kazanması yolunda önemli bir kazanım teşkil edecektir.

Kuşkusuz, grev hakkı olmayan bir sendikanın dernekten farklı olmayacağını savunanlar olacaktır ve böyle düşünenlerin haklı oldukları yanlar vardır. Ancak, unutmamak gerekir ki yürürlükteki mevzuat çerçevesinde, memurların sendikalaşmaları, Dernekler Kanunu'nun dar kalıpları içinde örgütlenmelerinden çok daha geniş hareket serbestisi ve olanaklar sağlayabilir. Kaldı ki hakları kullanmadan sınırlarını genişletmek olanağı yoktur.

Yasaların kendilerine tanıdığı sendikalaşma hakkını kullanan memur kesimleri, toplumumuzun demokratikleşmesi sürecinde anlamlı bir öncü rolü oynamaktadırlar.

Sendikalaşma çabası içindeki memurların başarılı olacaklarına inanmaktayım.

"GENEL EYLEM " KARARINI HANGİ KOŞULLAR ALDIRDI?

İlyas KÖSTEKLİ

Petrol-İş Eğitim,
Araştırma Müdürü

GENEL EYLEM KARARININ ALINIŞ ÖYKÜSÜ

Son yıllarda sıkça telaffuz edilen genel grev Türk-İş Genişletilmiş Başkanlar Kurulun'ca "genel eylem" olarak, 3 Ocak 1991'de 1 gün işe gelmemek biçiminde uygulanma kararı alındı.

13-14 Ocak 1988 tarihinde toplanan Türk-İş Başkanlar Kurulu'nda, Kasım/1987 genel seçimlerinden sonra iktidara gelen ANAİ'ın "yeni bir süre" tanınması ağırlık kazanmış, ancak bu eğilimden 26 gün sonra vazgeçilerek, 10-11 Şubat 1988'de olağanüstü toplanan Türk-İş Başkanlar Kurulu'nda Anayasa ve yasalardaki sendikal özgürlükleri kısıtlayan ve yasaklayan hükümlerin kaldırılması ileri sürülerek, bu taleplerin kabulü için uygulanacak bir dizi "eylem planı" açıklanmıştı. Plana göre; Mart ayında yurt çapında yapılacak yemek boykotuyla eylemler başlayacak yürüyüş ve mitingler ile sürecek ve sonunda da Mayıs ayı içinde önce 2 saat, daha sonra 30 Mayıs'tan önce süreli ve süresiz iş bırakılacaktı.

İktidar özellikle sendikacıların yeniden seçilmelerini engelleyen bazı yasal engelleri kaldırdı ve alınan "eylem kararları" da yarıda kaldı.

Ancak genel grev gündemden düşmedi. Düşürülmedi. Düşemezdi. Çünkü işçi sınıfı ve tüm ücretlilerin 12 Eylül ile özellikle küçülen ekmeği üzerine sorulacak hesapları vardı. Ayrıca ekmeğin küçülmesi halen devam etmekteydi. Bu gidişe karşı çıkılmalıydı ve işçiler tarafından bu karşı çıkış dipten gelen dalga olarak kendini "bahar eylemleri"nde gösterdi. Kendiliğinden miting ve yürüyüşler oluştu. Genel grevin telaffuzu aynı zamanda sendikacıların konuşmaları içinde en çok alkış alan bölümler maktaydı. Yine muhalefet partilerince de genel grevden sıkça söz edildi.

Genel grevin yapılması, 1989 yılında yapılan pek çok sendikanın genel kurullarında karar altına alındı ve aynı yılın sonunda yapılan Türk-İş Genel Kurulu'nda tartışmasız, alkışlarla kabul edilen bir genel kurul kararı oldu. Yine başta Türk-İş Başkanlar Kurulu olmak üzere hemen tüm sendikal organ toplantılarının gündeminde genel grev yer aldı. Sendika seminerleri ve toplantılarında genel grevden sürekli söz edildi. Umutlar bağlandı.

Genel grevin bir mücadele türü olarak uygulanması yönündeki gelişmeler böylesi bir yayılma gösterirken, özellikle sendika yönetimleri arasında genel greve yaklaşım açılarından ö-

nemli farklılıklar da bulunmaktaydı. Bu farklılıklar iki yönde ortaya çıkmaktaydı. Bir grup sendika hemen genel greve gidilmesini önerirken, diğerleri şu veya bu nedenle karşı çıkmakta veya öneriye katılmamaktaydı. Ancak tüm sendikaların, üye tabanlarının karşılaştıkları sorunlar ve talepler açısından paydaları eşitti. Tekli yıllar toplu iş sözleşmelerinin yoğunlukta olduğu yıllardır ve 1991 yılı da sözleşme yılı olarak yaklaşmaktadır. Her şeyden önce Genel Maden-İş Sendikası üyesi TTK'da 42 bin ve MTA'da 6 bin işçi greve çıktılar. Zonguldak'ta bulunan 42 bin madencinin grevi, yalnızca Türkiye sendikalar tarihinin en büyük değil, aynı zamanda Zonguldak halkı ile kaynaşmış, ülke düzeyinde bir kampanya ve dayanışma hareketi oluşturmuş bir grev durumundadır. Madenciler grevi diğer sendikal ve sendikasız ücretlilerin kazanım sağlama potansiyelinin artışına önemli katkıda bulunmuştur. Genel eylem kararında da bu katkının payı önemlidir.

Genel grev kararının 24-25 Eylül 1990'da toplanan Türk-İş Başkanlar Kurulu'nda alınması beklenmekteydi. Ancak karar alınamadı. Genel grev yanlısı sendikaların da ağırlıklarını ortaya koymasıyla, 30-31 Ekim 1990'da Türk-İş Başkanlar Kurulu'nun olağanüstü toplantısında "genel eylem" kararı alındı. Yalnız "genel eylem" kararının uygulanması ve uygulanma tarihinin belirlenmesi Aralık/1990'da Ankara'da tüm sendika genel merkez yöneticileri ve şube başkanlarının katılacakları ortak toplantıda alınacaktı.

30 Kasım 1990'da başlayan madenciler grevi ve giderek artan ilgi, yine 120 bin işçi için söz konusu olan metalurji işçileri grevinin yaklaşması ve diğer grevlerin de peşpeşe sıra beklemeleri, genel grev için karar alma durumunda olan üst organlarda bulunan sendikacıların seçeneklerini azalttı.

Dikkat çeken bir başka gelişme de önceki dönemlerden farklı olarak, diğer sendikalardan habersiz toplu iş sözleşmesi bağitletmanın pek kolay olmadığı idi. Çünkü sendika üyeleri toplu iş sözleşmelerine ilişkin gelişmeler karşısında giderek artan bir duyarlılık göstermektedirler. Bu duyarlılık doğal olarak sendika yönetimleri üzerinde hissedilir bir baskı unsuru oluşturmaktadır. Ayrıca Türk-İş'te toplu iş sözleşmeleri üzerine oluşturulan eşgüdüm komisyonları, bağlayıcılık derecesi tartışılmakla beraber, sendikaların özellikle kamu işyerlerinde kendi başına toplu iş sözleşmesi bitirmesine teorik olarak olanak tanımamaktadır.

Bir yandan toplu iş sözleşmelerinde tikanmalar yaşanırken diğer yanda madenciler grevi sürekli istim yükseltmekteydi. Bu atmosfer için-

de 18-19 Aralık 1990'da Türk-İş Başkanlar Kurulu yapıldı ve Türk-İş tepe yönetimi alternatifler arasından 3 Ocak 1991' i "genel eylem " günü olarak, 20 Aralık'ta toplanan sendika merkez yöneticileri ve şube başkanları toplantısında, coskulu bir ortam içinde açıkladı. Türk-İş tepe yönetimi ve özellikle Genel Başkan'a karşı tepkilerin olmadığı gibi, aksine alkışlarla karşılandı. Böylece geniş bir toplantı, yıllardır ilk kez olmuştur. Kuskusuz bu karşılama, Türk-İş yönetimi sendikal demokrasiyi geliştirerek, tabanın söz ve kararı ilkesini yaşama geçirdiği, üyesi ile kaynaştığı ve bu tavrını sürdürdüğü sürece bir zamanlar karşı tepki koyanların, şimdi de alkışları ile karşılanabileceğinin en anlamlı bir işareti olarak değerlendirilebilir.

NİYE GENEL GREVDE KARAR KILINDI?

İşçilerin genel grev gibi, üretimden gelen güçlerini en etkin biçimde kullanmak istemelerinin nedenlerini uygulanan ekonomik politikalar da ve halen ağırlaşarak sürmekte olan 12 Eylül rejiminde aramak gerekir. Sayısal göstergeler gerçek ücretlerin düştüğünü ve 10 yıl süren bu düşüşte ücretlilerin seslerini çıkarmamasını değil, susmasını beklemek hata olur. Geç kalınmış da olsa, işçiler bu hatalarını genel grev aracı ile düzeltmek istiyorlar.

Sendikal, çalışmaların sözde serbest bıraktığı 1984 yılından sonra görüldü ki, yasal çerçevede içinde özgür toplupazarlık hakkının kullanılması ve grev hakkının serbestliği olası değil. Bu durumda üretimden gelen gücün bir başka biçimi, "direnişler"e başvurdular. Ancak öyle bir noktaya gelindi ki, ne tek tek grevler, ve ne de işyeri direnişleri sorunlarını çözemedi. Oysa yapılan grev ve direnişler görülmedik yüksek düzeylerde olmuştur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verileri ve 1990 yılı tahminine göre 1990 yılı, grevlere katılan işçi sayısı ve grevlerde kayıp işgünü açısından en yüksek rakamlardadır. (Tablo 1)

Direnişler açısından da ülke tarihinin en yüksek rakamlarına ulaşılmıştır.

Katılan işçi sayısı

1988 direnişleri :	2.262.446
1989 direnişleri :	1.137.993
Kaynak :	Petrol-İş 1988, 1989 yıllıkları

Direnişlerin sayısında 1989 yılında düşme görülmekle beraber 1989'da yapılan direnişle üretimden gelen gücün kullanılması ve etkinlik açısından çok daha yüksek düzeyde oldu. Sor yıllarda yapılan direnişlerin, katılan işçi açısından hangi düzeylerde olduğu, 1979 DİSK Eko

nomik Raporda yer alan 139.918 işçi ile karşılaştırıldığında daha bir açıklık kazanmaktadır. 1990 yılında da henüz sayısal sonuçlar ortaya çıkmamakla beraber direnişler devam etmiştir.

Özellikle 1990 yılında yapılan direnişler içinde, işten çıkarmaya karşı olanlarda, geçen yıllara göre önemli bir yükseliş vardır. Ülke tarihinde istihdam güvencesinin fiilen en zayıf olduğu bir dönem yaşanmaktadır. İşten çıkarma sayısı giderek artmakta, 1989'da Petrol-İş Araştırma Servisi tarafından bulunan işten çıkarılan 140 bin sendika üyesi sayısının, 1990'da 200 bine yaklaştığı, yine aynı kaynağın tahmininde yer almaktadır. Çalışma güvencesi yoksa, sendikacılık da tam anlamı ile işlevini yerine getiremez. Bu nedenle işten atılmaların durdurulması ücret artışı sağlamaktan da öne çıkan bir talep olmaktadır. İşverenler bu gerçeği bildiklerinden sürekli işten çıkarma tehditini kullanmaktadırlar. Toplu pazarlık masalarında "ya bu ücret talebinizden vazgeçersiniz veya işten çıkarırım" diyerek, sendikalara "kırk satır mı, kırk katır mı" seçeneğini dayatmak istemektedirler.

Genel eylem kararını aldırarak koşullar içinde, hiç kuşku yok ki işten çıkarmaların önlenmesi ilk sıralardadır.

Açıktır ki, yazının bundan sonraki bölümünde de değinileceği gibi ücretler, uyuşmazlıkta belirleyici bir öneme sahiptir. Ancak işten çıkarmalar başta olmak üzere işçilerin ve sendikalarının yakıcı diğer pek çok sorunları da bulunmaktadır.

Çelişkilerde taraflar; tek tek işyeri çerçevesi ve hatta aynı işkolu içinde değil, mevcut iktidarın da açıkça sermaye tarafında yerini aldığı, tüm işkollarını kapsayan genişliktedir. Sorunlar; anayasa ve yasaların değiştirilmesi, ülkenin demokratikleştirilmesi, katılımcı demokrasinin oluşturulması gibi ancak güçlü seslerin çıkarılarak çözülebileceği boyuttadır.

İşten çıkarmalara karşı işyerlerinde günlerce, üretim de durdurularak eylem yapılıyor ve yine de istenen başarı gösterilemiyorsa, bu yöndeki uğraştan vazgeçmek değil, dozajın artırılması gündemde yerini almış ve genel grev bu nedenle işçiler arasında yaygın kabul görmüştür.

Ücret politikaları ise, "iktidarımı kaybederim ama yine de düşük ücret politikasından vazgeçmem" diyen bir iktidar ve ilkeleri dışında toplu iş sözleşmesi bağtlayan işvereni "afroz" eden bir TİSK ile son derece katı biçimde yürütülmüş ve bugünkü 100 binleri kapsayan ücret uyuşmazlığı durumuna gelinmiştir.

Tüm bu sorunların çözümünde genel

grev, belki kendine biraz fazlaca umut bağlanmakla birlikte en önemli mücadele aracı olarak benimsenmiş durumdadır.

İşverenler yapılan bu grev ve direnişlerden şikayet etmektedirler. İşçiler böylesi yaygın grev ve direnişlere "özel zevkleri" arasında olduğundan çıkmadılar. Hatta yapılan bu grev ve direnişler onların sorunlarını çözmediğinden, taleplerinin kabulünü sağlamadığından, mevcut olumsuz gidişe dur diyemediğinden, genel grev aracını kullanma yolunu seçmişlerdir.

EKONOMİK POLİTİKALAR

DÜŞÜK ÜCRET TEMELİNE OTURTULDU

"Ücret sendikacılığı" sendikal harekette, yalnızca ücret artışı sağlamayı hedefleyip, sınıfsal boyutu göremeyen, yanlış olarak değerlendirilen bir sendikacılık anlayışına verilen addır. Ancak 24 Ocak kararları ile ülkemizde değiştirilen ekonomik politika modeli, ücret sendikacılığına bakışı da değiştirmiştir. Ücret artışı sağlamak, aynı zamanda uygulanan ekonomik politikalara karşı çıkmak ve modeli sarsmak anlamına gelmektedir. Çünkü "dışa yönelik serbest pazar ekonomileri"nde para politikaları temel bir önem taşımaktadır ve bu modelin kuramcılarına göre iç talebin kontrol dışı artışı bu ekonomik modelin öngördüğü yapılmayı bozmaktadır. 24 Ocak öncesi ithal ikameci, yüksek gümrük duvarlarının korumacılığı altında, iç talebe yönelik ekonomik politikaları öngören bir model bulunmaktaydı. Bu model bırakılarak iç talebi düşük tutan veya en azından kontrollü yükseltebilen bir modele yönelindi. Dünyanın diğer bazı ülkelerinde de uygulanan bu modelin mimarları IMF ve Dünya Bankası gibi uluslararası finans kuruluşları oldu. Modelin başarısı için; yüksek faiz politikası, dışsatımı özendirmek için yüksek döviz kurpolitikaları gibi koşullar yanında, özellikle ücretleri ve tarım üreticilerinin gelirlerini düşük tutmak vazgeçilmez önemde kabul edildi.

24 Ocak kararları ile hedeflenen bu koşulların gerçekleştirilebilmesi için de, ücretlerin ve tarım gelirlerinin düşük tutulması, örgütlü işçi sınıfı ve demokrasi koşullarında olası değildi ve 12 Eylül askeri diktatörlüğüne böylece davetiye çıkarıldı.

12 Eylül rejiminin ilk yıllarında, halk henüz kendini 12 Eylül öncesi terör ortamından toparlayamadan, baskı altında ve demokratik olmayan bir oylama koşullarında 1982 Anayasası onaylatıldı. Çalışma yaşamını, sendikalaşma ve ücret artışı gerçekleştirebilme, bu yöndeki diğer hak ve özgürlükleri düzenleyen 2821 sayılı Sendikalar Yasası ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası 5 Mayıs 1983'te

, 12 Eylül cuntasının atamasıyla oluşturulmuş, Danışma Meclisine dahi getirilmeden Milli Güvenlik Konseyi tarafından "yasalaştırılmış"tı.

12 Eylül rejiminin devamını amaçlayan 1982 Anayasası ve Çalışma Yasalarının getirdiği, İnsan hak ve özgürlüklerinin ayrılmaz parçası olan sendikal hak ve özgürlüklerine getirilen yasal ve kısıtlamalar yeterli bulunmadı, kanun hükmünde kararnameler ile yenileri getirildi. Kürtlere yönelik olarak getirilen SS adı da verilen, sansürlü, sürgünlü, baskı ve yasakçı kanun hükmünde kararnameler sendikal hak ve özgürlükleri de kapsamaktadır. Zaten kürtlere baskıcı olan bir iktidar, kendi bir avuç sınıfı ve çevresi dışında, yurdumuzun diğer yaşayanlarına, onların örgütlerine ve özellikle işçi sınıfı ve emekçilerine, onların hak aramalarına demokratik davranabilir mi?

24 Ocak kararları ve bu "kararları" uygulama rejimi, 12 Eylül döneminde ücretler öylesine düşürüldü ki, sermaye çevreleri dahi eleştirmeye başladılar. Bu tepkiler karşısında iç talebi kontrollü ve istenen bazı alanlarda artırabilmek için "tüketici kredisi" uygulaması yaygınlaştırılmaya başlandı. Ancak iç talebin ücret artırımı veya tarım gelirlerinin artırımı yoluyla sağlanmasına kesinlikle yanaşmadı.

1989 yılında gerçekleştirilen "bahar eylemleri ile sağlanan ücret artışları bileşik kaplar gibi diğer ücret gelirlerinin ücretlerinin artışına da olumlu yönde etkiye bulunmuştur. Ancak ücretlerdeki bu gelişme karşısında sermaye çevreleri ve bu sınıftan ayrı olmayan mevcut iktidar, ücret artışı taleplerine karşı kamuoyu oluşturma amacıyla yoğun bir kampanya başlatmışlardır. Kampanyanın en aktiflerinden biri de Cumhurbaşkanı Özal olup, son aylarda her fırsatta, sürekli sendikalara karşı tavrını ortaya koymakta, ücret artışlarına karşı tavrını açıklamaktadır.

İşverenleri ve mevcut iktidarı "ücret paniği" sarmış durumdadır. TİSK Türkiye'deki ücret düzeyinin bazı Avrupa ülkelerini dahi geri bıraktığını, hatta ABD'den dahi ileri olduğunu, maliyet hesapları ve henüz bulamadığımız kaynaklara dayanarak satınalma gücü paritesi (PPP) hesaplama yöntemi ile belirtmeye çalışmaktadır. Kamuoyunda adı çok geçen bir holdingci patron ücretlerin yüksek olduğunu, ücretlerin yüksek talep edildiğini ve bu yüksek ücret talebinin kendilerine de ne denli "belalara" yol açacağını, bir gazetede "pehlivan tefrikaları" üslubu ile dizi olarak yayınlamıştır. Okuyucunun kolay anlaması için de bol görsel malzeme kullanılmıştır.

Acaba sermaye çevreleri ve iktidarın ileri

sürdüğü gibi işçiler yüksek ücret mi almaktadırlar veya talep etmekte ? Yoksa 12 Eylül rejiminin tüm baskıcı unsurları karşısında 11 yıldır düşük ücretle yaşaması dayatılan ücretliler, en azından yaşanan bir ücret düzeyi için mi uğraş vermektedirler?

HEDEFLER GERÇEKLEŞTİRİLDİ:

ÜCRETLER VE TARIM GELİRLERİ DÜŞÜRÜLDÜ

12 Eylül diktatörlük rejiminin marifetiyle ulusal gelir içindeki ücret ve tarım gelirlerinin payı, özellikle ücretlilerde yarıdan fazla oranda düşürüldü. (Tablo 2). 1979'da ulusal gelir dağılımı içinde ücretlilerin payı %32,8 iken, bu oran 1989'da %14,8'e düşmüştür. Aynı dönemde tarım gelirlerinin payı %24,3'ten %15,4'e gerilemiştir. Sermaye geliri olarak tanımlanabilen kar, faiz ve rantın ulusal gelirdeki payı ise tersine %56,74'den %82,5'e çıkmıştır.

Son aylarda işveren çevreleri ücretlerin yüksek olduğunu işçilik maliyeti hesaplarına dayanarak ileri sürmektedirler. Oysa B.M. Ulusal Muhasebe yayınından alınarak yine işveren kuruluşlarından olan İSO'nun, yayın organlarında da yer aldığı gibi ulusal gelir içinde ücretlilerin payı Türkiye'de 1989 itibarıyla % 17-18'lerde iken, örneğin ABD'de 1985 itibarıyla % 76'larda, Almanya'da yine aynı yıl itibarıyla %70'lerde, Bolivya'da %44'lerde, Güney Kore'de %48'lerde. Türkiye ücretlilerin ulusal gelirden aldıkları pay açısından Çad düzeyindedir. (Tablo 3)

Ülkemizde nüfus sayımı sonuçlarına göre 8 milyon olarak gözüken ücretlilerin, 3.4 milyon SSK'lı ve 1.5 milyon memur olmak üzere, ancak 5 milyona yakın olanının ücret düzeyleri bilinebilir durumdadır. Kaldı ki bu 5 milyon ücretlinin ücretleri hiç bir resmi kuruluşça anlaşılır ve tam olarak açıklanmamaktadır. Amaçları açıktır. İktidar ücretlerdeki düşüşün anlaşılmasını istememekte, hatta resmi yayınlarda arttığını gösterebilmek için anlaşılmaz sayısal veriler kullanmaktadır. Oysa ülkedeki para ve bankaya ilişkin sayısal veriler hatta kaç tane keçi olduğu dahi olanca ayrıntısı ile resmi verilerde yer alabilmektedir.

Ulaşılabilen verilere dayanılarak yapılan hesaplamada gerçek işçi ücretleri 24 Ocak 12 Eylül döneminde 1989 yılı itibarıyla %37,4 oranında gerilemiştir. (Tablo 4). Kamu ve özel sektör ayrımında bu gerileme özelde daha fazladır. Oysa başlangıç rakamı olarak özel sektörde ücretler kamuya göre daha düşüktür.

Ücretlilerin önemli bir bölümünü oluşturan ve sendikalaşmaları engellenmeye çalışılan memurların gerçek ücretleri ise çok daha yüksek o-

randa düşürülmüştür. Aynı dönemin düşme oranı %58'dir. Memurların özellikle Temmuz 1990'dan sonra başlayan yığınsal direniş ve gösterilerinin, artan sendikalaşma çalışmalarının ana itici gücünü gerçek memur ücretlerindeki bu düşüş oluşturmaktadır.

İşçi ve memur gerçek ücret endekslerinin yer aldığı tabloda 1989 yılında ücretlerde az da olsa bir yükselme görülmektedir. Bu yükseliş bahar eylemlerinin bir sonucu olup, tekrarından işverenler ve iktidar şiddetle çekinmektedir.

Tarım gelirliilerinden, büyük çoğunluğu oluşturan küçük üreticilerin bazı ürün fiyat artışları ile kırsal kesim tüketici fiyat artışları arasındaki fark, üreticiler aleyhinedir. (Tablo 6) tüketici fiyat artışları 1989-90 için yaklaşık %70 olurken buğday fiyatlarında yine aynı dönem için artış %52,6, pamukta %50, fındıkta %21,8, ayçiçeğinde %30,1'dir. Tarım üreticilerinin girdileri ise en az tüketici fiyatları kadar artmıştır. TZOB tarafından yapılan açıklamada örneğin Ege'de 1 kg. pamuğun maliyeti 1990 için 2.295.-TL. olurken, iktidarcı belirlenen satış fiyatı 2.150.-TL.'dir. Yine ayçiçeğinin kilo başı maliyeti 965-TL. olurken satış 850.-TL.'den belirlenmiştir. Yine, çekirdeksiz kuru üzümün de kilobaşı maliyeti 2.304.-TL. olurken, 2.250.-TL.'den satılmıştır. Maliyetinden de düşük satın alınmasına rağmen, üreticilere paraları devlet kuruluşlarının gecikerek ödenmekte ve tüccar tarafından daha düşük fiyata ürününü satması için pratik olarak tarım üreticisi mahkum edilmektedir.

KATMA DEĞERDE ARTIŞ VAR AMA, ÜCRETE YANSITILMIYOR.

Ücretlere ilişkin gelişmelere anlam kazandıracak bir başka önemde yaklaşım da kişi başı katma değer gerçek artışı ile gerçek ücret artışlarının karşılaştırılmasıdır. Bu karşılaştırmaya son yıllar itibarıyla elverecek kaynağı, yalnızca İSO, 500 Büyük Firma verilerinde bulabilmekteyiz.

İmalat sanayinde, 700 bini aşkın işçiyi ve bu işçilerin büyük bölümünün de sendikalı olmaları işveren çevrelerinin, son aylarda artan ücret artışı iddialarına yanıt olabilecek niteliktedir. (Tablo 7-B)

İşçi başı gerçek katma değer, 1982-1989 döneminde %51,2 oranda artmıştır. Doğal olarak en azından aynı oranda artış, gerçek işçi ücretlerine de yansıtılmalıydı. Gerçek katma değer artışının ücretlere yansıtılması gereği İLO yayınlarında da yer almaktadır. Oysa 1982-1989 döneminde gerçek işçilik giderleri %3,3 oranında artmıştır. İşçilik giderleri, işçi ücretlerindeki gerçek eğilimi yansıtmadığı gibi, son yıllarda işçilik

maliyetini artıran, "zorunlu tasarruf" ve "konut edindirme yardım fonu" kesintilerinin olması, gerçek işçi ücretlerinin tabloda görülen eğilimden farklı olarak artmadığını anlaşılmaktadır.

Sektörler ayrımında kişi başı gerçek katma değer artış endeksi, özel sektörün kamuya göre daha düşük bir oranda katma değer artışı sağladığını ortaya koymaktadır. Bu durumda özel sektör patronları sorunlarının çözümünü ücretten bağımsız olan, katma değer artışını sağlamada aramalıdır.

Ücret artışlarının işletmeleri zor durumda bırakacağı iddiası tamamen temelsizdir. Dünyanın gelişmiş ekonomilerine ve işletmelerine baktığında hepsinde de ücretlerin yüksek olduğu görülecektir. Ücretlerin yüksekliği işletmelere, çalışma saatlerinin düşürülmesi ile tamamen aynı nitelikte, bir "motivasyon" unsurunu oluşturmaktadır. Yüksek ücret ve düşük çalışma saatleri o işletmede teknolojik gelişmeyi zorunlu kılmakta ve verimlilik artışına gidilmektedir. Bu gerçeği ortaya koyan, işveren araştırmalarının sayısı da az değildir. (Petrol-İş 1989 Yıllığı, sf. 105) Bir işletme rantabl değilse, düşük ücret bu işletmeyi kurtarmaz. Batacaksa batar. Sorun yine uygulanan ekonomik politikalar ve bu ekonomik modelin gözlüğü ile ücretlere bakışa gelmektedir.

İKTİDAR VE İŞVERENLER ÇÖZÜMÜ

SENDİKASIZLAŞTIRMADA GÖRÜYORLAR

Üyesi ile bütünleşmiş, ilkeli, politikalar üretebilen, üyelerinin çıkar ve sorunlarına tercüman olabilen sendikaların olduğu bir toplumda düşük ücret politikası uygulanamaz. Bu nedenle de sendikasızaştırmaya 1980 öncesinden bugün çok daha yüklenilmektedir. Sendikasızaştırma amacıyla; kapsamdışı personel oranı ve sayısı artırılmakta, sendikalaşmayan taşaron eliyle işçi çalıştırmaya özel bir ağırlık verilmekte, geçici ve mevsimlik işçi sayısı giderek artmakta, işçi ve memur haklarından yoksun "çağdaş köle" olarak adlandırılan sözleşmeli personel istihdamına gidilmekte, çalışanlar içinde üretimin en işlevli yerlerinde olanları sendikalarından koparmak için "kalite çemberleri" uygulaması başlatılmış durumdadır. Sendikalı işyerlerinde, tüm çalışanlara göre sendika üyeleri oranı % 54'lerde olup, toplu iş sözleşme yetkisi için gerekli olan % 50,1 oranı bu gidişle pek çok işyerinde sağlanamayabilecektir. 1989 yılında özellikle kamu sektörü işçilerince gerçekleştirilen "bahar eylemleri'nin özel sektörde de olmaması için yoğun işten çıkarmalara gidilmiştir. Sendikası olmayan işyerlerinde yeni sendikal örgütlenme ise adeta olanaksız duruma sokulmuş, sendika-

laşan işçiler işletmeye, neye mal olursa olsun işten atılmakta ve mevcut iktidarın yardımı ve çalışma yasalarının verdiği serbestlik ile sendikalaşma önünde aşılması güç engeller oluşturmaktadır.

1990 yılı itibarıyla 18.555.000 sivil istihdamın yalnızca 1.997.364'ü %10.8 oranında sendikalıdır. Sendikalaşmayan 1.7 milyon SSK'lı ve 1.5 milyon memur bulunmaktadır. 13 milyon olara hesapladığımız ücretlinin yalnızca 8 milyonu nüfuz istatistiklerinde ücretli olarak geçmekte, bu rakam doğru olsa bile en azından 4 milyon işçi hemen SSK'lı olabilecek durumdadır. SSK'lılar ise doğal olarak sendikalaşma potansiyelini taşımaktadırlar.

Sendikalaşmayan SSK'lı ve memurlar dikkate alındığında, yaklaşık 3 milyon daha sendikalinin olabilmesi ve böylece ülkemizde sendikali işçi sayısının 5 milyona varması, kağıt üzerinde uzak gözükmemektedir.

Yasa ve uygulamalar açısından sendikalaşmaya getirilen sayısız engellere rağmen işçiler ve memurların sendikalaşma yönündeki çabaları artmaktadır. Bu gelişme aynı zamanda sendikaların önemini, uluslararası ve ülkedeki tüm gelişmeler karşısında artmış olduğunu da ortaya koymaktadır. Diğer elde ise mevcut sendikalar; sendikal anlayış, sendikal politikalar, sendikal demokrasi ve örgütsel yapının yeterli olması için üyeler açısından giderek artan ilgi odağı oluşturmaktadırlar. Moda deyim ile "yeni-den yapılanma" sendikalar ve özellikle üyeler tarafından da gündeme alınmış durumdadır. 1989 yılı sonunda yapılan Türk-İş Genel Kurulunda ilk kez geniş biçimde sendikal anlayış söz konusu edilmiştir.

SONUÇ

3 Ocak 1991'de gerçekleştirilmesi belirlenen "genel eylem" ülkemiz işçi sınıfının mücadele deneyimini önemli bir düzeye daha çıkarmıştır. Genel grevin diğer bir konfederasyon olan Hak-İş tarafından ve bağımsız sendikalarca da desteklendiğinin açıklanması, sendikal birlik yönünden, en azından mücadelede birlik yönünden yolları açmıştır. Başka deyişle kuralları ile oynandığında sendikal birlik sağlanabilecektir.

Genel grevin oluşturacağı fiili durum başta memurlar olmak üzere, diğer emekçilerin de katılımını doğal duruma getirmektedir. Bu yönde katılımların olacağının açıklanması ise ülkemizde içinde bulunulan koşullarda genel grevin ne denli uygulanabilir ve yaygın kabul görebilir bir mücadele aracı olduğunu ortaya koymaktadır.

Aralarında ne denli deneyim bağı olduğu

tartışılmakla beraber 15-16 Haziran Genel Direnişi, İzmir'de yapılan bölgesel genel grev, DGM'ye karşı direnişler, 1 Mayıslar, 12 Eylül sonrası yemek boykotları, "bahar eylemleri" ve "3 Ocak genel eylem"i, işçi sınıfının mücadelesinde birer basamağı oluşturmaktadırlar.

"3 Ocak genel eylem"i ; ülkemiz halkının ve yine diğer hiçbir halkın çıkarına olmayan milyonlarca insanın yaşamını tehdit eden ve yıkımlara yol açabilecek bir savaşın eşliğinde bulunduğu, 48 bin madenci ile başlayıp sayıları 100 binler ile ifade edilebilecek grevlerin yaygınlaşmaya başlayabileceği, 1989 yılında sağlanan görece yüksek ücret artışını hazmedemeyen işverenlerin "ücret panliği" tavırları ile iyice saldırganlaştıkları, iktidarın sıkı sıkıya uyguladığı düşük ücret politikasının kırılması için büyük bir uğraşın ortaya konduğu, erken seçimin gündemde olduğu, politik tıkanmaların yaşandığı, 600 bin işçinin toplu iş sözleşme döneminde olduğu, demokratikleşme yönünde çabaların yoğunlaştığı, anayasanın değiştirilmesinin gündemde olduğu bir ortamda büyük önem taşımaktadır.

Genel grev bir atımlık barut olmayıp, sonrası şimdiden hesap içine alınan , işçi sınıfı ve ücretlilerin en etkin mücadele aracıdır. "Özal gitsin de sonrası önemli değil" denemez. Hedeflerin iyi belirlenmesi ve kalıcı mücadelelere dönüştürülmesi, 12 Eylül rejiminin sorgulanması ücretliler ve tüm emekçiler aleyhine işleyen ekonomik politikalarla vazgeçilmesi işten çıkarılmaların önlenmesi ve herşeyin üstünde demokratik katılımcılığın sendikal hak ve özgürlüklerin sağlandığı bir demokrasinin oluşturulmasında genel grev önemli bir misyonu yerine getirebilir. Yine tıkanan toplu iş sözleşmelerinin ve düşülen uyuşmazlıkların önünün açılmasında genel grev yeri doldurulamaz bir araç olabilir.

Genel eylem ülkemizde sendikaların ne denli güçlü ve yine toplumda işlevlerinin ne denli önemli olduğunun bir göstergesidir.

1978-1990

GREVLER

Tablo 1

Yıllar	Grev	Katılan İşçi	Kaybolan işgünü
1978	87	9.748	426.127
1979	126	21.011	1.147.721
1980	220	84.832	1.303.253
1981	-	-	-
1982	-	-	-
1983	-	-	-
1984	4	561	4.947
1985	21	2.410	194.296
1986	21	7.926	234.940
1987	307	29.734	1.961.940
1988	156	30.057	1.892.655
1989	171	39.435	2.911.407
1990(x)	190	90.000	3.000.000

x Tahmini

Kaynak: 1990 yılı dışında Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Hayatı İstatistikleri Yayın no: 8 sf. 43

Tablo 2

1979-1989 GELİR DAĞILIMI (FONKSİYONEL)

Gelir içindeki Paylar % (Faktör)

Tarım dışı Gelirdeki Paylar %

Yıllar	Tarım	Maaş, Ücret	Kar, Faiz, Rant	Maaş, Ücret	Kar, Faiz, Rant
1979	24.33	32.79	42.88	43.44	56.67
1980	23.87	26.66	49.47	35.02	64.98
1981	23.06	24.57	52.36	31.94	68.06
1982	21.82	24.62	53.55	31.50	68.50
1983	20.52	24.78	54.69	31.19	68.81
1984	20.44	21.57	57.99	27.11	72.89
1985	19.08	18.84	62.08	23.28	76.72
1986	18.09	17.70	64.21	21.61	78.39
1987*	17.60	17.00	65.40	20.63	79.37
1988*	15.80	14.00	70.20	16.63	83.37
1989	15.40	14.80	69.80	17.49	82.51

Kaynak: Özmucur, Süleyman, Milli Gelirin 3 Aylık Dönemler itibarıyla Tahmini Dolarla ifadesi ve Gelir Yolu ile Hesaplanması, İstanbul Ticaret Odası

Yayın No. 1987-1, s. 79

Boğaziçi Üniversitesi Bölgearası Dağılımı, Süleyman Özmucur

Tablo 3

TÜRKİYE VE BAZI ÜLKELERDE YURTIÇİ FAKTÖR GELİRLERİ İÇİNDE ÜCRETLERİN PAYI

		Maaş ve ücretlerin payı %	Sermayenin Payı %
ABD	1985	75.8	24.2
Avusturalya	1982	70.6	29.4
Bolivya	1982	43.5	56.5
Burma	1982	46.3	53.7
Kanada	1982	74.4	25.6
Şili	1982	51.7	48.3
Kolombiya	1982	48.4	51.6
Konga	1981	40.6	59.4
Mısır	1980	35.9	64.1
Finlandiya	1982	73.3	26.7
Hindistan	1982	82.0	18.0
Japonya	1984	69.8	30.2
Kenya	1982	41.7	58.3
Güney Kore	1982	48.4	51.6
Almanya	1985	69.7	30.3
Yunanistan	1982	49.4	50.6
İtalya	1985	68.7	31.3
Portekiz	1984	54.6	45.4
İspanya	1984	58.1	41.9
İngiltere	1984	76.5	23.5
Çad	1977	15.1	84.9
TÜRKİYE			
	1978(1)	31.2	68.8
	1982(2)	25.6	74.4
	1989(2)	17.49	82.51

(1) Kaynak DİE-E.Özötün

(2) Dr. Süleyman Özmucur'un tahminlerinden toplam yurtiçi faktör geliri için E. Özötün tarafından tahmin.

Kaynak : National Accounts Statistics / 1982, UN, Monthly Bulletins, World Bank Bevip. Rep. Volume II U.N. 1985

Tablo 4

24 OCAK 1980-1989 GERÇEK İŞÇİ ÜCRETLERİ ENDEKSİ (1979=100)

	Toplam	Kamu	Özel
1979	100.0	100.0	100.0
1980	82.9	77.5	80.9
1981	88.1	94.3	90.6
1982	85.4	84.1	87.5
1983	84.7	66.5	84.3
1984	73.3	76.9	74.2
1985	63.2	63.0	61.5
1986	55.7	55.7	56.4
1987	59.3	75.6	67.9
1988	50.5	56.5	52.6
1989	62.6	64.3	62.9

Kaynak : Petrol-İş 1989 Yıllığı, sf. 217, Tablo 119

MEMUR BORDRO DERECELERİ ORTALAMA GÜNLÜK NET ÜCRET ENDEKSİ (1979=100)

Tablo 5

1979	100.0
1980	72.3
1981	67.8
1982	64.4
1983	64.8
1984	63.8
1985	59.3
1986	58.7
1987	56.7
1988	45.1
1989	52.4
1990	42.0

Kaynak :1989 ve öncesi 1989 Petrol-İş Yıllığı, s.395
Tablo 18'den alındı.

1990 yılı, memur maaşlarına yapılan 1. 6 ay % 23,7 il. 6 ay % 25 oranları ve 1990'da enflasyon % 70 olarak tahmin edilerek hesaplandı.

Tablo 6

BAZI TARIM ÜRÜNLERİ DESTEKLEME ALIM FİYATLARI (TL)

	Buğday	Artış %	Pamuk	Artış %	Fındık	Artış %	Ayçiçeği	Artış %
1989	327.7	100.0	1.645.0	100.0	2.750.0	100.0	688.0	100.0
1990	499.9	152.6	2.150.0	130.7	3.350.0	121.8	895.0	130.1

Kırsal Yerlerde Tüketici Fiyatları Endeksi

1989	100.0
1990(x)	170.0

Kaynak :

Tarım Ürünleri Destekleme Fiyatları, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı
Teşkilatlandırma Gen. Müd. Kentsel Yerlerde Tüketici Fiyatları, DİE.

(x) Tahmini

Tablo 7

İŞÇİ BAŞI YILLIK GERÇEK KATMA DEĞER ARTIŞ ENDEKSİ (1982=100)

	Toplam	Kamu	Özel
1982	100.0	100.0	100.0
1983	79.5	68.8	88.6
1984	100.8	105.5	95.8
1985	92.7	89.0	64.3
1986	127.5	141.7	118.6
1987	153.6	184.0	137.6
1988	143.7	182.2	123.3
1989	151.2	193.7	128.6

Kaynak : ISO,500 Büyük Firma verilerinden, DİE Toptan Eşya Fiyatları İmalat Sanayi İndeks sayıları toplam, kamu ve özel ayrımında deflatör olarak kullanılarak hazırlandı.

Tablo 8

GERÇEK İŞÇİLİK GİDERLERİ ENDEKSİ (1982=100)

	Toplam	Kamu	Özel
1982	100.0	100.0	100.0
1983	93.3	93.3	93.3
1984	89.9	95.1	84.9
1985	74.0	71.1	82.8
1986	76.1	70.7	83.3
1987	83.9	79.8	88.9
1988	78.7	69.8	90.0
1989	103.3	101.7	104.6

Kaynak: 1989 yılı dışında Petrol-İş 1989 Yıllığı, sf. 228, Tablo 127'den alındı.

ISO,500 Firma İşçilik Maliyet verileri ve DİE Tekelci Fiyatları verilerine dayanılarak oluşturuldu.

-İşçilik Maliyetleri : "Maaşlar ve Ücretler" olarak yer alan, çalışanlara yapılan tüm ödemeler SSK işveren primi, zorunlu tasarruf işveren payı v.b'dir.

MEMUR SENDİKACILIĞININ ULUSAL VE ULUSLARARASI DURUMU VE EĞİT-SEN

Cengiz AŞKINCI
Genel Eğitim Sekreteri

Bugün dünyada memurları sendikası olmayan ülkeler Bolivya, Çad, Ekvator, Liberya, Nikaragua, Tayland ve Yemen'dir. Türkiye de bu ayıbı taşıyan ülkelere biri olmasına rağmen, eğitim emekçileri ve diğer kamu çalışanları sendikalarını fiilen kurarak şimdilik bu durumu fiilen aşmışlardır. Türkiye'deki yasal ve anayasal durum, hukuksal anlamda "özgürlük rejimi" olarak nitelendirilmektedir. Yaşanacak süreçte siyasal iktidarlar bu "özgürlük rejimini" ya açıkça yasaklayacak, ya da kamu çalışanlarının örgütlü ve kitlesel mücadeleleri sonucunda bu hakkı açıkça tanımak zorunda kalacaklardır. bundan sonraki süreç hakkın gaspı ile hakkın alınması ve kullanılması mücadelelerine denk düşecektir.

Uluslararası memur sendikacılığı alanında İsveç, önemli bir örnek teşkil etmektedir:

İsveç'te işçi sendikaları tarihinde, feodal lonca sisteminin yasal olarak ortadan kaldırıldığı 1846 yılı, sendikal hareketin başlangıcı olarak kabul edilir. 1870 ve 1879 yılları İsveç işçi hareketi ve sendikalaşma mücadelesi açısından, mücadele ve grev yılları oldu. 1883 yılında Sendikalar Merkezi Komitesi oluşturuldu. 1889 yılında da İsveç Sendikaları Konfederasyonu (LO) kuruldu. Memurların sendikalaşması ise ancak 1920'li yıllarda yaygınlaştı.

1931 yılında özel sektörde örgütlü sekiz kamu sendikası bir birlik oluşturdu. 1936 yılında da özel sektörde çalışan memurlara sendikalaşma hakkı tanındı. 1937 yılında da Kamu Çalışanları Federasyonu oluşturuldu. 1944 yılında İsveç Memur Sendikaları Konfederasyonu (TCO) oluşturuldu.

İsveç'te Kamu çalışanları grevli, toplu sözleşmeli sendika hakkını 1966 yılında aldılar. Şu anda İsveç'te işçilerin %90'ı, memurların %80'den fazlası örgütlüdür.

Türkiye'deki memur sendikacılığı açısından yasal ve anayasal duruma kısaca bir göz atalım:

Temel hak ve özgürlükler arasında yer alan "Sendika kurma ve toplu sözleşme hakkı" kamu çalışanlarına Anayasa ve yasalarda açıkça yasaklanmamıştır. Ulusal hukukta sendikalaşmaya ilişkin açık bir yasağın olmaması "Özgürlük rejimi" olarak tanımlanmaktadır. Evrensel hukuk ilkelerine göre açıkça yasaklanmayan temel hak ve özgürlükler tanınmış sayılır. Ayrıca hukuk düzenleri sadece ulusal hukuktan ibaret değildir. Ülkemizdeki kamu çalışanları ve eğitim emekçileri sendikal haklarının maddi temelini sadece ulusal hukuktan değil, bu konuda çok önemli dayanaklar sunan uluslararası hukuktan da almışlardır. Türkiye

ye öteden beri pek çok uluslararası belgeye imza koymuş, örgüte üye olmuştur. Anayasa'nın 90. maddesine göre usulüne uygun imzalanmış ve yürürlüğe konulmuş uluslararası sözleşmelerin kanun hükmünde olması ve bunların iç hukuktaki bağlayıcılığından hareketle; Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesi, ILO Anayasası, ILO'nun 87, 98, 151 sayılı sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı ve son olarak Paris'te imzalanan AGİK sözleşmesi, kamu çalışanlarının önceden izin almaksızın, sendika kurma, üye olma, toplu-sözleşme yapma haklarını güvence altına almaktadır. Türkiye'deki kamu çalışanları açısından hukuksal çerçeve budur. Devlete düşen görev imza koyduğu sözleşmeleri ulusal ölçekte hayata geçirecek yasal düzenlemeleri yaparak, bu en temel sosyal hakkı kullanılır kılmaktır. Bunun aksi tutum ve davranışlar hukuk dışı olacaktır.

EĞİT-SEN, eğitim emekçilerinin yıllardır sürdürdükleri **TÖS** ve **TÖB-DER**'in kararlı mücadelesine geleneğinin mirasçısı ve devamı; Eğitim-Der örgütlülüğünün kollektif ve demokratik birikimlerinin bir ürünüdür.

12 Eylül baskı ve terörünün örgütsüz bıraktığı eğitim emekçileri, kesintiye uğrayan mücadelelerini **EĞİT-DER**'i kurarak yeniden başlatmışlardır. Eğitim-Der'den Eğitim-Sen'e şiarı ile yürütülen sendikalaşma mücadelemizde ilk somut adım olarak Sendikal Haklar Komisyonu kurulmuştur. Eğitim-Der üyelerinin şubeler bazında, demokratik seçimlerle oluşturdukları **SHK**'lar tabanın söz ve karar sahibi olmasının araçları olurken; **EĞİT-SEN**'in temel olarak üzerinde yükseldiği fiili sendikal çekirdekler olmuştur.

18 Ağustos 1990'da Ankara'da toplanan **SHK** temsilcileri, sendikal mücadeleyi merkezileştirmek amacıyla Sendikal Haklar Geçici Merkez Yürütme Kurulunu oluşturmuşlardır. **GMKY**, **SHK**'nin olmadığı yerlerde bunları oluşturmaya çalışmış, sendikal mücadeleyi merkezileştirecek, "**EĞİT-SEN**"e doğru" adlı bülteni çıkarmıştır. 27 Ekim 1990'da, İstanbul'da Kurucular Kurultay'ı toplanması kararlaştırılarak, Kurucu Üye Kampanyası başlatılmıştır. Türkiye'nin çeşitli il ve ilçelerinden kurucu ve konukların katılımıyla **EĞİT-SEN Kurucular Kurultayı** gerçekleştirilmiştir. Tüzüğü-müzün onaylandığı kurultayda Geçici Yönetim Kurulu belirlenmiş ve 13 Kasım 1990'da başvuru kararı alınmıştır. 13 Kasım 1990 Salı günü İstanbul Valiliği'ne 2000'in üzerinde eğitim emekçisi ve dayanışmaya gelen emekçi dostlarla birlikte kitlesel bir başvuru yapılmıştır. Valiliğin dilekçeyi kabulü ile tüzel kişilik kazanan sendikamız aynı gün coşkulu bir açılış yaparak çalışmalarına başlamıştır. Sürecinin her aşamasında tabanının söz ve karar sahibi olduğu **EĞİT-SEN**, kitlesinin çıkarlarının sa-

vunulmasında şu anlayışlarla hareket eder:

EĞİTİMCİLER SENDİKASI (EĞİT-SEN)'NİN TEMEL İLKELERİ

*Sınıf ve Kitle sendikacılığı ilkelerini benimsemek.

*İş kolu düzeyinde, iş yeri örgütlenmesini temel almak.

*grevli-toplu-iş sözleşmeli sendika olmak.

*Çağdaş-Demokratik ve katılımcı olmak.

1-EĞİT-SEN SINIF VE KİTLE SENDİKACILIĞI İLKELERİNİ BENİMSER:

Sınıflı toplumlarda emekçi yığınların ve işçi sınıfının çıkarlarını korumak üzere örgütlenen sendikaların tümü, sınıf örgütü karakteri taşımak zorundadır.

EĞİT-SEN; genel sınıfsal çıkarlar uğruna verilen mücadelede yerini alacağı için "**sınıf**", özelden de kendi işkolundaki emekçilerin ortak çıkarlarını savunmasıyla da, belli bir kesimin yani "**kitle**"nin sendikası olacaktır.

Eğitimciler Sendikası, eğitim emekçilerinin eğitimle ilgili genel sorunlarının çözümü için mücadeleye ederken, esasta sorunlarının nihai çözümünün, üyesi bulunduğu sınıfın genel sorunlarının çözümüne bağlı olduğu bilinciyle hareket eder.

Eylemlerinin temeline, eğitim ve eğitim çalışanlarının sorunlarının çözümünü yerleştirmekle birlikte yurt ve dünya düzlemindeki sınıfsal ve global sorunların çözümü doğrultusundaki eylemliliklerde de üzerine düşen sorumluluğu yerine getirir.

Bu bilinçle, işçi sınıfının nihai kurtuluşuna yönelik mücadele eden politik örgütlenmeleri ve partileri destekler. Kitlesinin çıkarlarıyla, politik yapıların programları çakıştığı ölçüsünde, destek vereceği için **EĞİT-SEN**'in bu tür örgüt ve partilerin güdümüne gireceği, bağımsızlığını yitireceği endişelerini de dışlar. Çünkü **EĞİT-SEN** kendi kitlesinin amaç ve çıkarları ile çelişen, her türlü karar ve programı da reddeder. Ancak bu durum tek, tek Eğitim-Sen üyelerinin politik yapılanmalar içinde yer almasına engel değildir.

2-EĞİT-SEN İŞ KOLU DÜZEYİNDE, İŞYERİ ÖRGÜTLENMESİNİ TEMEL ALIR:

EĞİT-SEN, sendikal mücadelesinde yurt içi ve yurt dışı düzleminde dostlarının yardımlarını ve desteğini dikkate almakla birlikte, esas olarak kendi özgücüne güvenir. Eğitim emekçilerinin üzerindeki baskılara ve anti-demokratik uygulamalara karşı, kendi içindeki birlik ve dayanışmadan güç alır. Eğitim emekçilerinin eylemliliğini yükselterek, en geniş eğitimci kitlesine mal ederek ve tüm eğitim emekçilerinin Bağımsızlık-Demokrasi ve Sos-

yalizm mücadelesindeki güçlerin bir parçası olmaları doğrultusunda örgütlenmeleri için çaba gösterir. Çağından ve insanlığın geleceğinden sorumluluk duyan bir örgütlenme olduğu için **EĞİT-SEN** söz ve karar yetkisinin tabanın hakkı olduğunu savunur.

Tabanın söz ve karar yetkisinin kullanımına şerhlik kazandırmak üzere, aşağıdan yukarıya bir örgütlenme ile örgütlenmenin odağına genel merkezi değil, işyeri örgütlenmesini oturtur.

3-EĞİT-SEN GREVLİ-TOPLU-İŞ SÖZLEŞMELİ BİR SENDİKADIR;

Sınıf çıkarlarının korunmasına yönelik örgütlenmelerde işverene karşı ancak **grev**'le karşılanabilir. İş bırakma yöntemi, hak almanın en etkili yönüdür. Onun için **grev** hakkı vazgeçilmez bir haktır. Ancak **grev** hakkı elde etmek, bu hakkı her zaman kullanmayı mutlaklaştırmaz. Doğru olan **grev** gibi bir savunma silahını hak olarak elde etmektir.

Hak olarak elde edilen bu savunma silahının kullanılıp kullanılmayacağına, ne zaman ve ne şekilde kullanılacağına karar verecek tek organardır. O da eğitim emekçilerinin kendisidir.

Grev hakkının kullanımının güvencesi olarak, **toplu-iş sözleşmesi**'nin yaptırım gücü olmaz. Yaptırım gücü olan hak alıcı bir sendika kurmanın temel kriteri **grev** hakkıdır. **EĞİT-SEN** buaktan taviz vermeden sendikal mücadelesini sürdürecektir.

4-EĞİT-SEN ÇAĞDAŞ-DEMOKRATİK VE ATILIMCIDIR:

Eğitim Emekçileri, geleceğin toplumunun aratılmasında önemli sorumlulukları bulunan bir esimdir. Direk olarak insan unsurunun eğitimi gibi zor bir görevi üstlenmiştir. Çağdaş ve demokratik bir toplum yaratma yolunda örgütlenirken "Demokrasi" kavramını öncelikle bu örgütlülüğün üyesine oturtmayı başarmak gerekir.

Bireylerin yaratıcı yönlerinin geliştirilmesi, andi haklarını korumasını öğrenmesi, giderek sııfsal çıkarları savunmak üzere örgütlenmesi yarıdan aşağıya direktiflerle sağlanamaz.

Bireylerin ve bunların oluşturduğu kitlelerin örgütlenme ve politik yaşama katılması kendilerinin özgür iradesiyle mümkündür. Ortak çıkarları için bir araya gelen insanların, bireysel düşüncelerine saygı duyarak bir arada tutabilmeyi önartı, **demokratik-merkeziyetçilik** ilkesinin yaşama geçirilmesidir.

Demokratik-Merkeziyetçilik; örgütlenmelerde, taleplerin en alt birimlerde bireylerle tartışılark, demokratik olarak belirlenmiş temsilciler vasııyla merkezlere taşınması, merkezin tabandan gelen taleplerin çakışan noktalarından hareketle

formülasyonunu sağlayarak kitleye ulaştırmasıdır.

Uygulamada da:

a) Çoğunluk kararlarının, tartışma ve ikna haklarını sonuna kadar kullanmış azınlık tarafından kabul edilmesi ve uygulanması.

b) Azınlık haklarının korunarak görüş ve düşüncelerinin çoğunluğa ulaşabilme yollarının açık tutulması.

c) Yönetimlerin sadece kendisini onaylayanların yönetimi değil, tüm kitlenin yönetimi olduğu bilinciyle hareket etmesi.

d) Azınlığın da kendi iradesine rağmen çoğunluk iradesi ile seçilmiş yönetimlere en az çoğunluk kadar saygılı olması.

EĞİT-SEN eğitim emekçilerinin sendikal mücadelesinde bu demokratik tavrıla, tüm eğitim emekçilerini kucaklamak azmindedir.

Kişî ve kurumların tahakkümü altında, tabanın söz ve karar hakkını reddeden anti-demokratik, katı merkeziyetçi yöntemlere şiddetle karşı çıkan **EĞİT-SEN**; düşüncesi ne olursa olsun eğitim emekçilerinin ortak çıkarları uğruna mücadele etmek isteyen herkesi çatısı altında örgütlenmeye çağırır.

EĞİT-SEN, gerici, ırkçı, şövenist ve asimilasyoncu eğitime karşı mücadele eder, çağdaş, demokratik ve laik eğitim mücadelesi verir. Ulusun eşitliği ve kardeşliği temelinde, ana dilde eğitim hakkını savunur.

Öğretmenlerin, kamu çalışanlarının, tüm çalışanların ulusal ve uluslararası dayanışmasını ve birlikte mücadelesini savunur.

Bağımsızlık ve demokrasi mücadelesinin tutarlı bir müttefiki olmaya çalışır. Demokrasi mücadelesi ile ekonomik mücadeleyi ayırmaz. "Hak verilmez, alınır." ilkesiyle eğitim emekçilerinin çıkarlarının savunulmasında yasal ve meşru her türlü mücadeleyi benimser.

EĞİT-SEN'İN DEMOKRATİK EĞİTİM ANLAYIŞI

Eğitim; demokratik, laik ve çağdaş bir özde, emperyalist etkilerden arındırılmış, halkın çıkarlarını savunan bir biçimde olmalıdır.

Eğitim; dinin etkisinden arındırılmış, bilimsel ve deneyci olmalıdır.

Eğitim; insanın tüm yönleriyle gelişmesine, yeteneklerinin açığa çıkarılmasına hizmet etmelidir.

Eğitim; ahlak, zihin, düşünce ve sosyal ilişkiler açısından yeni insanın yaratılmasının aracı olmalıdır.

Eğitim; üretimle ve hayatla içiçe olmalıdır.

Eğitim; ulusların ve halkların eşitliği, kardeşliği anlayışına sahip olmalı. Ana dillerin gelişmesine, özgürce kullanılmasına olanak tanımalıdır.

Eğitim; demokratik bir işleyişe sahip olmalıdır. (Atama, görevden alma, planlama, ders kitaplarının yazılımında öğretmen-öğrenci-veli söz sahibi olmalı)

Eğitim; üniversite dahil parasız olmalıdır.

Eğitim; insanı demokratik anlamda dönüştürürken, toplumun da demokratikleşmesinin aracı olmalıdır.

Şu anda egemen olan ırkçı-şöven, asimilasyoncu, teokratik öze sahip eğitime karşı uzlaşmaz bir mücadele verilmelidir.

EĞİT-SEN'in SENDİKAL ANLAYIŞI ÖRGÜTLENME ANLAYIŞI:

EĞİT-SEN örgütlenmesinin temelindeki işyeri örgütlenmesinde, çağdaş-demokratik yapısı ve katılımcılık anlayışı gereği, örgütlenmesini en geniş temele dayandırmak amacıyla, heterojen bir yapı ihtiva eder. Demokratik-merkeziyetçilik ilkesi doğrultusunda her düşüncenin ve her üyenin kendisini ifade edebilmesinin önünü açmak, en geniş anlamda demokratik işleyişi sağlamak için, örgütlenmenin her kademesinde **atama** sistemini reddeder.

İşyeri temsilciliğinden başlayarak örgütlenmenin her aşamasında "demokratik seçim" sistemini benimser. Bu demokratik sistem, tabanın söz ve karar sahibi olmasının teminatıdır. Taban; özgür iradesi doğrultusunda temsilcileri, delegeleri ve ara yönetim kadroları vasıtasıyla genel merkezin oluşumunu denetimi altında tutabilir.

EĞİT-SEN'in örgütlenmesi şematik olarak tabandan tavana doğru şu sırayı işler:

- İşyeri temsilciliği
- Semt (alan) temsilciliği
- İlçe yönetimi
- İl yönetimi
- Bölge temsilciliği
- Genel Merkez yönetimi
- Genel Kurul

SENDİKAL EĞİTİM ANLAYIŞI:

Sendikal mücadelenin bir kitle mücadelesi olduğu, her bireyin bu kitleye bilinçli ve gönüllü katılımının zorunluluğu doğrultusunda "Sendikal Eğitim" in önemini kavrayan **EĞİT-SEN;**

-Her üyenin profesyonel sendikacı ölçütlerinde sendikal bilince sahip olması...

-Üyelerin sadece yönetilen bireyler değil, mücadelenin her aşamasında, görev devralmaya hazır yöneticiler konumuna yükseltilmesi...

-Örgütlülüğün, her türlü faşizan baskı ve tahakküme dayanıklı kendi kendini yeniden üreten sağlıklı bir yapılanma yaratmak için Eğitim Fonunu

%5'den %10'a yükseltilmesinin gerekliliğini savunur.

Çalışan sayısı bizim gibi yüksek olan işkolalarında %10'luk bir fonun çok yüksek rakamlara ulaşacağı endişesine katılmadan sendikal eğitimin önemi doğrultusunda eğitim kapsamını şöyle tanımlar;

-Sendikal bilincin kavratılmasına yönelik periyodik seminerler düzenlenmesi.

-Demokratik Eğitim programının üretilmesi ve planlanması.

-Alternatif ders kitaplarının hazırlanması için komisyonlar kurulması.

-Çağdaş teknolojik araçların edinilmesi ve her sendika üyesince kullanılabilmesine yönelik eğitim kursları düzenlenmesi.

-Eğitimin her kademesinde bilimsel teknik ve yöntemlerin kullanılması.

-Sadece teorik değil, üretime yönelik pratik eğitimle beceri kazanılması.

-Diğer ülkelerin eğitim programlarının yerinde incelenmesine yönelik, tüm eğitimcilerin yurt dışı formasyon geliştirme programlarına tabi tutulması.

-İşyeri temsilcileri dahil her bölümün sendika yöneticilerinin uluslararası sendikal etkinliklerle tanışmak üzere yurt dışı seminerlere gönderilmesi.

-Uluslararası sendikal eğitim ve yayın organları arasında telekomünikasyon ağı oluşturmak.

-Her sendika üyesinin, fizyolojik, psikolojik ve sosyal gelişimine yönelik, tatil, dinlenme ve eğitim programları hazırlamak...

-Periyodik, ücretsiz bir sendika gazetesinin planlanarak yayına sokulması gibi yaşamın her alanında yetkin düşünen, doğru yorumlayan, üretken, en az bir ek dil bilen üyeler yetiştirmeye yönelik bir sendikal eğitim...

MÜCADELE ANLAYIŞI

EĞİT-SEN; Demokrasi mücadelesi ile ekonomik mücadele arasında kopmaz bir bağ olduğu anlayışı ile hareket eder. "Hak verilmez, alınır" ilkesinden hareketle, eğitim emekçilerinin çıkarlarının korunması ve geliştirilmesinde yasal ve meşru her türlü mücadeleyi benimser. Tüm çalışanlarla dayanışır, birlikte mücadele yollarını arar.

KAMU ÇALIŞANLARININ SENDİKA HAKKI VE EĞİTİM-İŞ

H.Selim HACIOĞLU
Eğitim-İş Sendikası
İstanbul İl Temsilcisi

12 Eylül Anayasası açısından, kamu çalışanlarının sendikal haklarının olup-olmadığı tartışmaları, Eğitim-İş Sendikası'nın kurulmasıyla birlikte bütün tarafları içine çeken bir tartışmayı da başlatmış, "yasak"önyargısının aşılmasını sağlamıştır.

Kamu'nun çeşitli kesimlerinde memur olarak çalışanlar, bugünlerde sendika kurma çabalarını yoğunlaştırmışlardır. Hatta düne kadar sendika kurulamayacağını ifade eden kimi kesimlerde sendika kurmuşlar veya kurma çabalarını yoğunlaştırmışlardır. Bu alanda da Eğitim-İş ,kamu çalışanlarının önünü açmış bulunmaktadır.

EĞİTİM-İŞ SENDİKASININ YASAL DAYANAKLARI:

Yürürlükte bulunan 12 Eylül Anayasası memurlara sendika hakkını yasaklamadığı gibi kimi maddeleriyle de esasen güvence altına almıştır. Nedeni ne olursa olsun - sendikal hakkı açıkça güvence altına almamış olsa bile- bu durum anayasal açıdan memurların sendika kurmalarına ve üye olmalarına önemli dayanak teşkil etmektedir.

Anayasa'nın ikinci maddesinde, "Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin "Demokratik...sosyal hukuk devleti" olduğu yazılmaktadır. Hiç kimse bunun Anayasa'ya "lüks" olsun diye yazıldığını iddia edemez. Kaldı ki, Türkiye Cumhuriyeti Devleti, anayasasında bulunan "sosyal hukuk devleti"olmanın sorumluluğunu yerine getirmek zorundadır, getirmelidir de. Anayasası gereği getirmekle de yükümlülük altındadır. Demokratik, sosyal hukuk devleti olmanın temel koşullarından biri tüm uygar dünyada olduğu üzere, çalışanların sendika kurma ve üye olma hakkını tanıma ve bu hakları güvence altına almadır. Bağımlı çalışanların, sendika kurma ve üye olma hakkı, bütün uygar dünyada "temel insan hakları"ndan biri olarak kabul edilmiştir. Kendimizi tek başımıza, "demokratik...sosyal hukuk devleti"olarak ilan etmemiz, bunun gereğini yerine getirmediğimiz takdirde bir anlam ifade etmez. Ayrıca, temel bir hak yasalarda aksi açıkça belirtilmediği sürece yasaklanmış sayılamaz.

Anayasamızın 17. maddesinde, "herkes... maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir"denilmektedir. Devlete tek taraflı olarak, bağımlı bir şekilde çalışan memurların, birey olarak, örgütlenmiş devlete karşı, "maddi ve manevi varlıklarını "koruma ve geliştirmeleri" düşünülemez. Dolayısıyla memurların sendika haklarından yararlandırılmaları, onların "maddi ve manevi varlıklarını geliştirmelerinin" ön koşuludur.

Anayasanın doksanıncı maddesinde, "usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası andlaşmalar kanun hükmündedir", "Bunlar hakkında anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz" ifadesi bulunmaktadır. Eğitim-İş Sendikası'nın en önemli anayasal dayanaklarını oluşturan bu maddenin kapsamı içindeki uluslararası andlaşmalar şunlardır:

-1949'da onayladığımız İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (m.23/4),

-1951'de onayladığımız ILO'nun 98 No'lu Sözleşmesi,

-1954'de onayladığımız Avrupa İnsan Hakları ve Ana Hürriyetleri Sözleşmesi (m.11/1).

Yukarıdaki uluslararası sözleşmelere ilave olarak, 1989 yılında imzaladığımız Avrupa Sosyal Şartı ve 1990 Kasımı'nda imzalanan Paris Şartı adlı metinlerden söz edebiliriz.

Bütün bu uluslararası sözleşmelerde, Temel İnsan Hak ve Hürriyetleri güvence altına alınmış olup taraf devletleri bu özgürlükleri korumakla yükümlü kılınmıştır. Bütün bu uluslararası sözleşmelerde memur statüsünde çalışanların "sendika kurma ve üye olma hakkı" güvence altına alınmıştır. Türkiye Cumhuriyeti bu sözleşmelerin altına imzasını koymuş, üstelik Anayasası'nın 90. maddesiyle de güvence altına almıştır. Kaldı ki ILO'nun 1979 yılında yayınladığı raporda, ülkesinde memurlara sendika hakkı tanımayan sekiz ülkeden biri Türkiye idi. Ancak, ILO'nun 1989 tarihli raporunda ise bu ülkeler arasında Türkiye'nin adı yoktur. Türkiye'nin yasakçı ülkeler arasında gösterilmemesinin nedenini, Prof. Dr. Mesut GÜLMEZ şöyle ifade etmektedir: "Türkiye'nin yasakçı ülkeler arasında gösterilmemesinin tek nedeni, uygulamada memur sendikalarının bulunması değil, 1982'den bu yana iç hukukumuzda memurların sendika kurmalarını ve sendikalara üye olmalarını yasaklayan bir kuralın bulunmamasıdır."

Eğitim-İş, uygulamada bulunmayan 'sendika' olarak 1990 yılının Mayıs ayında ortaya çıkmıştır. Şimdi görev devletindir. Eğitim-İş, uluslararası sözleşmelerden doğan hakkını kullanmış, kullanmaya da devam edecektir.

İç hukuk mevzuatımızda da memurların sendika hakkını açıkça yasaklayan bir hüküm mevcut değildir. Ancak, çok önemli sınırlamalar vardır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 27. maddesi grev yasağı öngörmüştür. TCK'nun 12 Eylül'den sonra değiştirilen 236. maddesi, kamu kesiminde grevi yasaklamakta ve üç yıla kadar hapis cezasını öngörmektedir. 657 sayılı DMK'nın diğer bazı maddelerinde de önemli kısıtlamalar mevcuttur. 2908 sayılı Dernekler Kanunu, öğretmenler de dahil bazı kamu görevlilerinin dernek kurmalarını yasaklamıştır. Üye olmalarını ise ön izine bağlamıştır. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ise, 21/5. maddesinde Özel Öğrenim Kurumları

Kanunu'na tabi öğretmenlerin, sendika kurma ve üye olmalarını açıkça yasaklamıştır.

Bütün bunların yanında Anayasa'nın 2. maddesi ise, "kanunların Anayasa'ya aykırı "olamayacağını hükme bağlamıştır. İç hukukumuzda varolan sendikal hakkın kullanımını kısıtlayan maddeler Anayasa ve dolayısıyla onayladığımız uluslararası sözleşmelere aykırıdır. Anayasa'nın 90. maddesinde, onayladığımız uluslararası sözleşmeleri iç hukukumuzun parçaları haline getirdiğimizden dolayı, uluslararası sözleşmeleri de iç hukumuza göre düzenleyemeyeceğimizden dolayı da yapılması gereken şey iç hukuk mevzuatımızı uluslararası sözleşmelere göre yeniden düzenlemektir. Bu görev devletin ve parlamentonundur.

EĞİTİM-İŞ SENDİKASININ HUKUKSAL DURUMU:

Bilindiği gibi, Eğitim-İş Sendikası, Niyazi ALTUNYA Başkanlığında 28 Mayıs 1990 günü Ankara Valiliği'ne kuruluş bildirimini verme girişiminde bulunmuştur. Ankara Vali Yardımcısı Yahya GÜR, kuruluş bildirimimizi, "Anayasanın, memurlara sendika kurma hakkı tanımadığı gerekçesiyle kabul etmemiştir.

Aynı gün noter kanalıyla yapılan girişim de "yukarıdan birileri" tarafından engellendi. Bu gelişmeler üzerine Eğitim-İş Sendikası'nın kuruluş bildirimini PTT kanalıyla Ankara Valiliğine ulaştırıldı. 4 Haziran 1990 günü alındı belgesinin sendikamızın Genel Merkezi'ne ulaşmasıyla tüzel kişilik kazanıldı.

Ankara Valiliği, 30.05.1990 günü, Ankara Cumhuriyet Başsavcılığı'na "suç duyurusunda" bulundu. Valiliğin başvurusunda, özetle, Anayasal suç işlendiği ve bu suçu işleyen Genel Başkanımız Niyazi ALTUNYA ve 21 kurucumuzun cezalandırılmaları talep edilmiştir. Cumhuriyet Başsavcılığı, Valiliğin suç duyurusunu incelemiş 12.06.1990 günü takipsizlik kararı vermiştir. Bu kararla suç işlemediğimiz belgelenmiş oldu. Ankara Cumhuriyet Başsavcılığı, Eğitim-İş dosyasını, Ankara 2. İş Mahkemesine yolladı. Ankara İkinci İş mahkemesinde, 20.09.1990 günü yapılan duruşmada, davanın usulüne uygun olarak açılmadığı gerekçesiyle yaptığımız itirazımızı yerinde bularak dosyamızı savcılığı iade etmiştir. Aynı mahkeme 01.11.1990 tarihinde yine usulüne uygun dava açılmadığı için dosyayı esastan kapatmıştır.

Bu arada Eğitim-İş Sendikası Genel Merkezi yasa gereği 1. Olağan Genel Kurulunu yapma girişimine başladı ve kongre kararı aldı.

Bu gelişmeler üzerine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Ankara Valiliği, Ankara 8. İş Mahkemesine başvurarak, bu mahkemeden aldıkları, 15. 11. 1990 tarih ve 1990/93 sayılı kararlar 1. Olağan Genel Kurulumuzun yapılmasını önlemişlerdir. Ankara 8. İş Mahkemesi yaptığımız itirazı reddederek, "itirazın" bundan sonra görevli mah-

kemeye yapılmasına karar vermiştir. Aynı mahkemenin kongre faaliyetlerimizi durdurma kararı genişletilerek bütün faaliyetleri durdurma şeklinde algılanmıştır. Bunun üzerine Eğitim-İş Sendikası, 8. İş Mahkemesine başvurarak, 19.11.1990 günü bu karara "1.Olağan Genel Kurul faaliyet"lerinin durdurulduğu şeklinde "tavzih" ettirilmiştir. Bu durumda sendikamızın sadece olağan genel kurul faaliyetleri durdurulmuş olup diğer faaliyetleri bugüne kadar olduğu gibi yasalara ve yargı kararlarına bağlı kalarak sürdürülmektedir.

Öte yandan 2. İş Mahkemesinin verdiği karar Yargıtay'da yetki yönünden bozuldu. Yargıtay 9. Hukuk dairesi, 23.11.1990 günü, Eğitim-İş'in bir işçi sendikası olmadığı bu nedenle Sendikalar Yasasına göre değil, genel hükümler çerçevesinde Asliye Hukuk Mahkemesi'nde yargılanmasına karar vermiştir. 27. Aralık 1990 günü Ankara İkinci İş Mahkemesi Yargıtayın bu kararına uymuştur. Eğitim-İş dosyası şu anda Asliye Hukuk Mahkemesine yollanmıştır. Bu karar Eğitim-İş Sendikasının hukukçularının tahminine uygundur. Böylece yargılama süreci hızlanacaktır. Bu durumda yasal dayanaklarımız olan, Anayasa, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 98 No'lu ILO Sözleşmesi, Avrupa İnsan Hakları ve Ana Hürriyetleri Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı hükümleri gündeme gelecektir.

EĞİTİM-İŞ SENDİKASININ SENDİKAL ANLAYIŞI:

Eğitim-İş Sendikasının ilkeleri özel olarak keşfedilmiş ilkeler değildir. Sendikal anlayışımız; ülkemizin sendikal hareketlerinin ve evrensel sendikal hareketin 1990'lı yıllara taşıdığı deneyimlerin bir parçasıdır. Sendikalar, dünyada niçin ve ne amaçla kuruluyorsa, öyle kurulması gerektiğinin bilincini taşıyoruz. Diyebiliriz ki, Eğitim-İş, evrensel sendikal ilkelere sahiptir.

Eğitim-İş, eğitim işkolunda çalışanların; "daha iyi ücret", "daha iyi çalışma koşulları sağlama", "daha çok mesleksi saygınlık kazanma" ilkeleri temelinde kurulmuştur.

Sendikamız, eğitim işkolunda çalışan kamu görevlilerini hiçbir ayırım gözetmeksizin ve "bugünkü durumlarından başka hiçbir nitelik" armaksızın üye kabul etmeyi en temel ilkesi olarak benimsemiştir. Böylece en geniş sendikal birliği ve bütünlüğü sağlamayı amaç edinmiştir.

Dolayısıyla sendikamız eğitim işkolunda çalışanların "niteliği"ni değiştirmeye talip değildir, Sendikamıza üye olmak için eğitim işkolunda çalışıyor olmak yeterlidir. Özel nitelikler aramıyoruz. Sendikamıza, eğitim işkolunda çalışan herkes üye olabileceği gibi, sendika organlarına seçilme hakkına da sahiptir. Herkes istediği göreve talip olma dolayısıyla yönetici olma hakkına sahiptir. Sendikamıza yönetici olabilmek için, eğitim işkolunda çalışanların oylarını almak yeterlidir. Yönetici olacaklardan da "özel" vasıflar beklemiyoruz.

Sendikamız, hangi düşünce ve inançtan olursa olsun herkesin "hak" arama hakkının olduğu bilincini taşımaktadır.

Sendikamız, üyelerinin, düşünce ve inanç özgürlüklerine barış ortamı içerisinde saygı gösterecektir. Ancak, hiçbir siyasi parti ve grupla organik ilişki içinde olmayacak, bu evrelerden kaynaklanacak müdahalelere fırsat vermeyecektir. Eğitim-İş Sendikası, siyasi parti ve gruplardan bağımsız olmayı ilke edinmiştir. Dolayısıyla, temel insan hak ve özgürlüklerinden biri olan "sendika kurma ve üye olma hakkı"nın siyasi pazarlık konusu yapılmasını, demokrasinin gelişmesi gereği olarak reddeder. Sendikamız, siyasi partilerin üstlenmesi gereken konulara girmeyecek, eğitim işkoluna ilişkin olarak düşüncelerini bu çevreleri etkilemek için kullanacaktır. Demokratik bir baskı grubu olacaktır.

Ülkemizde bugün, uygar devletlerin vatandaşlarının yüz yıldır kullanmakta olduğu bir hakkı "sendika" hakkını kullanmaya çalışmamız, ülkemizin "demokratik" gelişmesinin seviyesini göstermektedir. Dün, en temel insan hak ve hürriyetleri "iktidar" mücadelesine manüple edilmiş, bu alanda sağlanan birliktelik heder edilmiştir. Bugün bu yanlışlığı yapmamaya özel önem veriyoruz. Esasen "sendikal" hak çağdaş dünyada alınmış haklardandır.

Sendikamız, üyelerinin ve giderek bütün kamu çalışanlarının özgürce siyaset yapma ve siyasi partilere üye olma hakkını savunuyor. Düşünce ve inançları doğrultusunda herkesin özgürce siyaset yapabilmesi ülkemizin demokrasisini geliştirecektir. İnsanlara özgürce siyaset yapma, düşünce ve inançlarını açıklama özgürlüğü tanınmalıdır. Özellikle bu durum 12 Eylül öncesi yaşadığımız "deney" açısından önemlidir. İnsanlara özgürce siyaset yapma, düşünce ve inançlarını açıklama hakkının tanınmaması, yasal olarak kurulan dernek, sendika vb. kurumları hızla siyaset odağı haline getirmektedir. Bu durumda, dernek, sendika vb. kuruluşların kuruluş amaçları dışına taşmalarına yol açmaktadır.

Sendikamız, eğitimin, çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre yürütülmesine, insan kişiliğinin tüm yönleriyle geliştirilmesine, çocuklarda, gençlerde ve giderek tüm toplumda insan haklarına saygının güçlendirilmesine destek olacak, eğitimde her türlü ırksal, dinsel, dilsel etnik, cinsel ayrımcılığın dışlanmasına çalışacak, gerektiğinde kadın üyelerine ek haklar için mücadele edecektir.

Eğitim-İş, en temel insan hak ve hürriyetlerinden birinin, "sendikal hakkın" kullanılması amacıyla ortaya çıkmıştır. Sendikamız, ülkemizi, bir demokrasi ve insan hakları ayıbından kurtarmıştır. Anayasadan ve uluslararası sözleşmelerden kaynaklanan "vatandaşlık" hakkının yasal kullanım yollarını açmış bulunuyoruz. Bu anlamda da Eği-

tim-İş , kamu çalışanlarının sendikalaşmasının önünü açmıştır. Bugün bu yoldan diğer kamu çalışanlarının geçiyor olması bize onur veriyor. Dolaşısıyla da görevimiz bu anlamıyla sona ermiştir. Eğitim-İş , daha düne kadar kamu çalışanlarının niteliklerinin, "sendika" kurmaya elverişli olmadığı şeklindeki görüşlerin doğru olmadığını, niteliklerinin ve özlüklerinin sendika kurmaya elverişli olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Şimdi görevimiz , eğitim işkolunda 600 binin üzerindeki çalışanın, barış ve sevgi ortamı yaratan sendikamıza, Genel Başkanımız Niyazi ALTUN-YA'nın deyişiyle **"bayram yapar gibi"** katılmalarını sağlama göreviyle karşı karşıya bulunuyoruz. Bütün eğitim işkolunda çalışanları gönül rahatlığı içinde sendikamıza üye olmaya ve **sendikal birliğimizi sağlamaya** çağırıyoruz. Şimdi önümüzdeki görev üye sayımızı hızla arttırarak, **grev ve toplu pazarlık** haklarımızı elde etmek için çalışmaktır.

Kurulduğundan bu yana Eğitim-İş önemli mesafeler almasına karşın kamu sendikacılığı alanında iç hukukumuzda var olan boşluktan dolayı keyfi engellemelerle karşılaşabilmektedir. Bu hukuksal boşluğu doldurma görevi öncelikle hükümetin ve parlamentoda grubu bulunan bütün siyasi partilerindir.

Kamu çalışanlarının **sendikal hakkını** bugünün Türkiye'sinde savunmayan yoktur. Öncelikle parlamentonun görevi bu hakkın özgür kullanımını kolaylaştıracak yasal düzenlemeyi hızla yapmaktır. Parlamentoda grubu bulunan siyasi partiler, kamu çalışanlarının sendikalarına da danışarak kamu çalışanlarının sendikal haklarını, toplu sözleşme ve grev haklarını da kapsayacak şekilde ve aynı zamanda ILO'nun normlarına da uyarak yasal düzenleme yapmak için bir araya gelmelidirler.

Eğitimin bugün içine düştüğü durumdan rahatsız olmayan yoktur. Öncelikle işverenimiz durumunda bulunan Milli Eğitim Bakanı Sayın Avni AKYOL, rahatsızlıklarını açıkça ifade etmektedir. Eğitimin biriken sorunlarının çözümü öncelikle, eğitim işkolunda çalışanların, eğitimin planlamasından yönetilmesine kadar sendikaları aracılığı ile temsil edilmeleri halinde mümkündür. Eğitim işkolunda çalışanlar dışlanarak, eğitimin problemlerini çözmek mümkün değildir. Milli Eğitim Bakanı Sayın Avni AKYOL "yasallaşması " halinde Eğitim-İş Sendikası'nı tanıyacağını açıkça ifade etmekte, ancak sendikamızla bir masaya oturmak için çaba harcamamaktadır. Sendikaya, sendikal hareketlere karşı olmadığını ifade eden herkes bunun gereklerini yerine getirmekle yükümlüdür.

BİR İTHAL EDİLEN ENFLASYON MODELİ: İSKANDİNAV MODELİ

Sahir KARAKAYA
İ. Ü. İktisat Fakültesi
Araştırma Görevlisi

Bu yazıda önce otantik İskandinav modelinin iki varyantı sergilenecek, sonra da model, tek fiyat yerine, tüketim fiyatı ve katma değer deflatörünü hesaba katacak şekilde yeniden kurulacak.

İskandinav modeli dünya enflasyonun küçük, açık bir ekonomiye sirayet edişini formalize eden yapısal bir modeldir. Ekonomi küçüktür, ithal veya ihraç ettiği malların dünya fiyatlarını etkileyemez, aksine bu fiyatları veri alır, başka bir deyişle sonsuz elastik arz ve talep fonksiyonlarına sahiptir. Model açık ve kapalı olmak üzere iki sektörlüdür. Açık sektör dünya piyasalarında rekabet eden malları, kapalı sektör de dış ticarete konu olmayan veya dış rekabetten korunan malları üretir. Dünya enflasyonunun ekonomiyi etkilemesi açık sektör vasıtasıyla olur. Genellikle sabit dış ticaret haddiyle çalıştığı için model, açık sektördeki enflasyon haddini (p_e) doğrudan dünya enflasyon haddine (p_w) eşit kabul eder: $p_e = p_w$ (1^*). Dış ticaret haddinin değişken olduğu durumda döviz kuru (r) değişmesini de gözönüne alarak $p_e = p_w + r$ yazarız. Emegün sektörler arası seyyaliyeti sebebiyle ekonomide tek bir nominal ücret haddi (w) oluşmaktadır. Açık sektördeki istihdam hacmini L_e ile ve reel çıktı miktarını Y_e ile göstererek, açık sektördeki nominal gelir bölüşümünü, nominal ücret hacminin nominal çıktı içindeki nisbi payı ile ölçecek olursak,

$$Z_e = \frac{wL_e}{p_e Y_e}$$

denklemini elde ederiz. Emek verimliliğini (q_e), birim emek başına çıktı olarak tarif eder ve denklemin zamana göre logaritmik türevini alırsak

$$\dot{Z}_e = \dot{w} - \dot{p}_e - \dot{q}_e \quad (1)$$

bulunur. Açık sektörde dünya rekabeti dolayısıyla kar marjlı fiyatlandırma imkanı olmadığından gelir bölüşümü değişmez, $Z_e = 0$ dır. Kapalı sektörde gelir bölüşümü aynı şekilde

$$\dot{Z}_s = \dot{w} - \dot{p}_s - \dot{q}_s \quad (2)$$

denklemiyle ifade edilir. Genellikle bu sektörde de gelir bölüşümünün değişmediği farzedilir [Firsch (1977), Dornbush (1980)]. Bunun için ekonomide makro optimizasyon mekanizmasının işlediği ve böylece tam istihdamın gerçekleştiği kabul edilmelidir: Her iki sektördeki emek istihdamı, toplam emek arzına eşittir $L_e + L_s = L$; diğer taraftan $q_s = Y_s / L_s$ olduğuna göre

$$\begin{aligned} Y_s &= (L - L_e) q_s \\ &= q_s L - \frac{q_s}{q_e} Y_e \end{aligned}$$

şeklinde yazılabilir. İki mal arasındaki marjinal ikame haddi

$$\frac{dY_s}{dY_e} = -\frac{q_s}{q_e}$$

dir. Bu teknolojik oran nisbi fiatı da belirleyecektir, çünkü ekonominin bütünü için,

$$\max \left[Y_s p_s + Y_e p_e + \lambda \left(L - \frac{Y_s}{q_s} - \frac{Y_e}{q_e} \right) \right]$$

denkleminin ifade ettiği optimizasyonun gerçekleştiği farzedilir. Bu denklemin çözümü

$$\frac{p_s}{p_e} = \frac{q_e}{q_s}$$

veya değişme hadleri cinsinden

$$\dot{p}_s = \dot{p}_e - \dot{q}_e - \dot{q}_s \quad (3)$$

dir. Görüldüğü gibi kapalı sektörde fiyat artış haddi açık sektördeki enflasyonun ve iki sektördeki verimlilikler farkının toplamına eşittir. Dünya piyasalarında rekabet eden açık sektörde verimlilik daha yüksektir: $\dot{q}_e - \dot{q}_s > 0$. Genel enflasyon haddi de açık ve kapalı sektörlerdeki fiyat artış hadlerinin ağırlıklı ortalaması olarak tarif edilir: $\alpha \dot{p}_s + (1-\alpha)\dot{p}_e$ ve $(1+\alpha)$ iki sektörün GSYİH içindeki nisbi paylarıdır. Böylece reel ücretin seyrini veren denklemi yazabiliriz:

$$\dot{w} = A + [\alpha \dot{p}_s + (1-\alpha) \dot{p}_e] \quad (4)$$

Denklem (1), (2), (3) ve (4) modeli meydana getirir. $\dot{p}_e = \dot{p}_w + \dot{r}$ ve $\dot{Z}_e = 0$ olarak dışarıdan verildiğinde sistem $\dot{p}_s, \dot{w}, \dot{Z}_s$ ve A için çözülür. Görüldüğü gibi açık ve kapalı sektörlerde fiyatlandırma mekanizmasının farklı olmamasının sebebi denklem (3)'dür.

İskandinav modelinin, kapalı sektörde kar marjlı fiyatlandırmayı gözönüne alan başka bir varyantı kurulabilir. Bu alternatif sistem denklem (1), (2) ve (4)'den oluşur ve $\dot{p}_e = \dot{p}_w + \dot{r}$ ve $\dot{Z}_e = 0$ ile ücretin enflasyon indeksi A bir hükümet politikası olarak dışardan verilir. Sistem $\dot{p}_s, \dot{w}$ ve $\dot{Z}_s$ için çözülür. Kar marjlı fiyatlandırmadan dolayı kapalı sektörde nominal gelir bölüşümü değişmektedir.

Şimdi de çıktının aynı zamanda girdi olduğu bir model tasavvur edelim.

$$\begin{pmatrix} a_{ee} & a_{es} \\ a_{se} & a_{ss} \end{pmatrix}$$

iki sektörlü girdi çıktı modelinin katsayı matrisi olsun. p_e açık sektör malının, p_s kapalı sektör malının birim fiyatı, m ithal girdisi katsayısı, p_m ithal malları birim fiyatı, v_e bir birim açık sektör malı içinde katma değer payı, p^*_e katma değer birim fiyatı olsun. Açık sektörün toplulaştırılmış malının birim fiyatı şu denklemle ifade edilir:

$$p_e = a_{ee}p_e + a_{se}p_s + mp_m + v_e p^*_e$$

Burada p_e, p_s ve p_m tüketin indeksleri, p^*_e ise katma değer deflatörüdür. Değişkenleri sadece değişme hadlerinden ibaret bir model kurmak istediğimiz için bu denklemin zamana göre tam diferansiyelini alıp gerekli çarpma bölme işlemlerini yaparak

$$\dot{p}_e = a_{ee}\dot{p}_e + a_{se}\frac{p_s}{p_e}\dot{p}_s + m\frac{p_m}{p_e}\dot{p}_m + v_e\frac{p^*_e}{p_e}\dot{p}^*_e \quad (5)$$

denklemini elde ederiz. Açık sektörde gelir bölüşümü denklemi de artık

$$\dot{Z}_e = \dot{w} - \dot{p}_e - \dot{q}_e \quad (1')$$

dir. Aynı şekilde v_s bir birim kapalı sektör malının içinde katma değer payı, p^*_s bu sektörde katma değer fiyatı olsun, ithal girdi kullanmadığı farzedilen kapalı sektörde birim fiyat artışı

$$\dot{p}_s = a_{es}\frac{p_e}{p_s}\dot{p}_e + a_{ss}\dot{p}_s + v_s\frac{p^*_s}{p_s}\dot{p}^*_s \quad (6)$$

denklemiyle, gelir bölüşümü de

$$\dot{Z}_s = \dot{w} - \dot{p}_s - \dot{q}_s \quad (2')$$

denklemiyle ifade edilir. Global optimizasyon ve tam istihdam varsayımları altında bu sefer de

$$\dot{p}^*_s = \dot{p}^*_e + \dot{q}_e - \dot{q}_s \quad (3')$$

denklemi yazılabilir. Böylece yeni sistem, denklem (5), (1'), (6), (2'), (3') ve (4)'den oluşur. Burada teknoloji matrisi, m, v_e, v_s, α sistemin parametreleridir; $\dot{q}_e, \dot{q}_s, p_e, p_s, p_m$ bağımsız değişkenlerdir; $\dot{p}_e$ ve $\dot{p}_m$ de değişken kur sisteminde politika değişkeni olmaktadır. $\dot{Z}_e = 0$ kabul edildiğinde denklem sistemi, kur değişikliğinin içsel değişkenler $\dot{p}^*_e, \dot{p}^*_s, \dot{p}_s, \dot{w}, \dot{Z}_s$ ve A üzerindeki etkisini hesaplamamı-

zı sağlar. Bu, yukarda bahsettiğimiz birinci varyanttır, $Z_s=0$ bulunur.

Eğer sistemi, denklem (5),(1'),(6),(2') ve (4)'den oluşturur ve A'yı da bir politika değişkeni olarak dışardan verir ve $Z_e=0$ kabul edersek, kapalı sektörde kar marjlı fiyatlandırmayı gözönüne alan alternatif varyantı elde ederiz. Bu sistem de $\dot{p}_e, \dot{p}_s, \dot{w}$ ve Z_s için çözülür.

Birinci varyantta w dünya ücret haddini takip etmekte ve tam istihdam ve global optimizasyon mekanizması sebebiyle her iki gelir bölüşümü değişikliği sıfıra eşitlenmektedir. İkinci varyantta ise, w yine dünya ücret haddini takip etmekte, fakat açık sektörde gelir bölüşümü değişmezken kapalı sektörde değişmektedir. Görüldüğü gibi her iki varyant da ücret haddinin dünya ücret haddine intibak etmediği ülkeleri tasvir etmekte kullanılamaz. Bu tip ülkeler için bir üçüncü sistem oluşturulabilir. Bu sistem, denklem (5), (1'), (6), (2'), (3') ve (4)'den oluşur. A dışardan verilir. Sistem $\dot{p}_e, \dot{p}_s, \dot{w}, \dot{Z}_e$ ve $\dot{Z}_s (=Z_e \neq 0)$ için çözülür. Model bu son şekliyle de, içinde denklem (3') yer aldığı için optimizasyon ve dolayısıyla tam istihdam varsayımı ile maluldür. İki sektördeki gelir bölüşümü değişikliği eşitlenmektedir, fakat bu sefer değişiklik sıfırdan farklı bir değer alabilecektir. (2*)

NOTLAR:

(1*). $\dot{p}_e = \frac{dp_e}{p_e dt}$ şeklinde tarif edilmiştir.

(2*). Bu yazıda sergilenen ilk iki sistemin tek çözümünün olduğu açıktır. Son üç sistemin ise tek çözümünün olmasını teknoloji matrisinin tekil olmaması ve katma değer ve ithalat katsayıları sağlar.

KAYNAKLAR:

FIRSCH, H., 1977, "Inflation Theory 1963-1975: A Second Generation Survey", *Journal of Economic Literature*, 1289-1317.

DORNBUSH, R., 1980, *Open Economy Macroeconomics*, Basic Books New York.

REEL İŞÇİLİK ÜCRETLERİNDEKİ SALINIMLARIN COBB-DOUGLAS ÜRETİM FONKSİYONU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Dr. İhsan TARCAN
İ. Ü. İşletme Fakültesi

I. GİRİŞ

Üretim fonksiyonlarıyla yapılan çalışmalar bilhassa son yıllarda giderek önem kazanmaktadır. Üretim fonksiyonları üretim kaynaklarıyla üretim miktarları arasındaki ilişkiyi çok net bir şekilde gösteren matematiksel ifadelerdir. Kuşkusuz üretim kaynaklarıyla üretim miktarları arasındaki fonksiyonel bağıntıyı açıklamak için sonsuz sayıda matematiksel model yazılabilir. Fakat bu ifadelerin hepsi belirtilmek istenen ilişkilerin ekonomik yapısına uygun olmayabilir. Bu nedenle üretim fonksiyonu modelleri, yalnız matematik amaca yönelik fonksiyon türlerinden farklı olmaktadır.

Üretim faktörlerinin üretime etkilerinin kantitatif olarak incelenmesi üretim fonksiyonlarıyla mümkündür. Üretim fonksiyonları hem makro hem de mikro seviyede analiz yapma imkânı vermektedir..

Burada temel amaç, bağımsız değişken olan üretim faktörlerinin üretime olan etkilerinin saptanması, bunlardan birisindeki marjinal artış veya azalışın toplam üretim (çıktı) üzerindeki etkilerinin bulunmasıdır.

Bir üretim fonksiyonunun tahmin edilebilmesi, parametrelerin tahmin edilebilmesine bağlıdır. Parametre tahminleri için kullanılan veriler iki türdür. Bunlar zaman serileri ve yatay (cross-section) verilerdir. Zaman serileri zaman boyunca üretim faktörlerindeki değişmelerin üretimde nasıl bir değişmeye neden olduğunu ortaya koymaktadır.

1989-1990 dönemi içinde analizimiz geçerliliğini korumaktadır.

Yatay kesit veriler ile belli bir zaman diliminde üretici birimden, üretici birime, üretim faktörlerindeki değişmelerin üretici birimlerin üretimlerine etkisini göstermektedir.

Genellikle makro seviyede yapılan çalışmalarda Devlet İstatistik Enstitüsü verilerinden yararlanılabilir. Ayrıca çeşitli meslek kuruluşları ve odalarından da güvenilirliği yüksek bilgiler elde edilebilir. Fakat mikro seviyede yapılan çalışmalarda, bilhassa zaman serisi çalışmalarında doğru ve güvenilir bilgiler elde etmek çok zor hatta bazen imkansız olabilmektedir. Fiili ve gerçek olmayan sağlıklı verilerle yapılan çalışmalardan da mantıklı olmayan sonuçlar elde edilmektedir.

II. COBB-DOUGLAS ÜRETİM FONKSİYONUNUN GENEL TANIMI VE ÖZELLİKLERİ

Bu üretim fonksiyonu ilk defa iki Amerikalı araştırmacı, matematikçi Charles Cobb ve iktisatçı Paul H. Douglas tarafından 1928 yılında bulunmuştur (COBB ve DOUGLAS 1928). Cobb-Douglas'dan önce bu tip bir fonksiyonu ilk defa Wicksteed, "Coordination of the Laws of Distributi-

on" 1894 ve "Commen Sence of Political Economy" 1910 adlı çalışmalarında kullanmışlardır. Fakat üretim fonksiyonunun yaygın biçimde kullanılmasına, fonksiyonun matematik ve ekonomik özelliklerini birleştirerek ortaya koyan ve uygulamalı iktisadi araştırmalarda ilk kez uygulayanlar Cobb ve Douglas olmuşlardır.

Cobb-Douglas üretim fonksiyonu şu şekilde gösterilir.

$$Q = A \cdot K^{\alpha} \cdot L^{\beta} \quad \alpha > 0, \beta > 0, A > 0$$

Burada Q üretim, K ve L üretim faktörleri sermaye vermektir. α , β ve A ise parametrelerdir. Bu üretim fonksiyonunda eşürün eğrisi orijine göre konveks (dışbükey) olmaktadır

1- Marjinal Verimlilikler: Üretim fonksiyonunda faktörlerin marjinal verimlilikleri, üretim fonksiyonunun faktörlere göre birinci kısmi türevleridir. Sermayenin marjinal verimliliği,

$$f_K = \frac{\partial Q}{\partial K} = \alpha \cdot A \cdot K^{\alpha-1} \cdot L^{\beta}$$

$$f_K = \frac{Q}{K} \text{ olur.}$$

işgücünün marjinal verimliliği,

$$\frac{\partial Q}{\partial L} = \beta \cdot A \cdot K^{\alpha} \cdot L^{\beta-1} = \beta \cdot \frac{Q}{L}$$

Cobb-Douglas üretim fonksiyonunda bir faktörün marjinal verimliliği, faktör üzerinde bulunan katsayı ile o faktörün ortalama verimliliği çarpılarak da elde edilebilir. α ve β parametreleri pozitif kabul edilerek marjinal verimliliklerin de pozitif değer olması sağlanmıştır.

Bu da bize faktörlerden birinin kullanılan miktarı sabit tutup diğeri artırıldığında üretim miktarının da artacağını gösterir.

2- Hızlandırıcı Katsayılar: $Q = A \cdot K^{\alpha} \cdot L^{\beta}$
Cobb-Douglas üretim fonksiyonunun doğrudan hızlandırıcı katsayıları,

$$f_{KK} = \frac{\partial^2 Q}{\partial K^2} = \alpha(\alpha-1) \cdot A \cdot K^{\alpha-2} \cdot L^{\beta} = \alpha(\alpha-1) \cdot \frac{Q}{K^2}$$

$$f_{KK} = \alpha(\alpha-1) \cdot \frac{Q}{K^2} \quad \text{sermayeye göre}$$

doğrudan hızlandırıcı katsayıdır.

$$f_{LL} = \frac{\partial^2 Q}{\partial L^2} = \beta(\beta-1) \cdot A \cdot K^{\alpha} \cdot L^{\beta-2} = \beta(\beta-1) \cdot \frac{Q}{L^2}$$

$$f_{LL} = \beta(\beta-1) \cdot \frac{Q}{L^2} \quad \text{işgücüne göre}$$

doğrudan hızlandırıcı katsayıdır.

Doğrudan hızlandırıcı katsayılar için α ve β 'nin değerlerine göre iki durum söz konusudur. Eğer $\alpha < 1$ ise, sermaye faktörüne ilişkin doğrudan hızlandırıcı sayı negatif olur. Eğer $\alpha > 1$ ise, sermaye faktörüne ilişkin doğrudan hızlandırıcı katsayı pozitif olur. 1. durumda diğer faktörün kullanılan miktarı sabitken K faktörünün kullanılan miktarı artırıldığında K faktörünün marjinal verimi giderek azalır. 2. durumda isediğer faktörün kullanılan miktarı sabitken K faktörünün kullanılan miktarı artırıldığında K faktörünün marjinal verimi gittikçe artmaktadır.

Cobb-Douglas üretim fonksiyonunun çapraz hızlandırıcı katsayısı;

$$f_{KL} = \frac{\partial^2 Q}{\partial K \partial L} = \alpha \cdot \beta \cdot A \cdot K^{\alpha-1} \cdot L^{\beta-1} \quad \text{dir}$$

$$f_{KL} = \alpha \cdot \beta \cdot \frac{Q}{K \cdot L} \quad \text{olur.}$$

α ve β pozitif olduklarından Cobb-Douglas üretim fonksiyonunun çapraz hızlandırıcı katsayısı daima pozitifdir. Bu durumda faktörler birbirlerini tamamlar nitelikte olup ekonomik bekleyişlere de uygun gelmektedir.

3- Marjinal Esneklikler: Cobb-Douglas üretim fonksiyonunda faktörlerin marjinal esneklikleri, faktörlerin üzerindeki parametrelere eşittir. Bu nedenle bu parametrelere esneklik katsayıları denir.

$Q = A \cdot K^{\alpha} \cdot L^{\beta}$ üretim fonksiyonunun sermayeye göre marjinal esnekliği,

$$\epsilon_K = \frac{\partial Q}{\partial K} \cdot \frac{K}{Q}, \quad \epsilon_L = \frac{\partial Q}{\partial L} \cdot \frac{L}{Q}$$

$$\epsilon_K = \alpha \cdot \frac{Q}{K} \cdot \frac{K}{Q} = \alpha,$$

işgücüne göre marjinal esnekliği ise,

$$\varepsilon = \frac{\delta Q}{Q} : \frac{\delta L}{L}, \quad \varepsilon = \frac{\delta Q}{\delta L} \cdot \frac{L}{Q}$$

$$\varepsilon = \beta \cdot \frac{Q}{L}, \quad \frac{K}{Q} = \beta, \text{ olmaktadır.}$$

Cobb-Douglas fonksiyonunda marjinal esneklikler faktör bileşimlerindeki değişmelerden bağımsız ve sabit olduklarından, bu üretim fonksiyonu ultra-passum üretim kanununa bağlı değildir. Bu kanun bir üretim fonksiyonu için söz konusu ise, fonksiyonda yer alan bütün üretim faktörlerinin birlikte değişmesiyle faktör uzayında teknik optimum faktör bileşimi gerçekleştirilebilir. Bu sebeple Cobb-Douglas fonksiyonunda faktörlerin miktarlarını değiştirecek optimuma ulaşmaktan söz edilemez.

4- Homojenlik Derecesi ve Ölçeğe Göre Getiri:

$$Q = A \cdot K^{\alpha} \cdot L^{\beta} \quad \text{Cobb-Douglas fonksiyonu } \alpha + \beta \text{ dereceden homojen bir fonksiyondur.}$$

$\alpha + \beta > 1$ ise ölçeğe göre artan getiri,

$\alpha + \beta = 1$ ise ölçeğe göre basit getiri,

$\alpha + \beta < 1$ ise ölçeğe göre azalan getiri söz konusudur.

5- İkame Esnekliği: Cobb-Douglas üretim fonksiyonunun ikame esnekliği "bir"dir. Bu fonksiyonun en önemli özelliklerinden birisidir. Faktör ilanlarındaki oransal bir değişimin her zaman aktörlerin fiziki marjinal verimlilikleri oranındaki oransal değişmeye eşit olması gerekmez. Diğer bir değişle ikame esnekliğinin her zaman "bir" olması gerekmez, "bir"den büyük veya küçük olabilir. Hatta bu esneklik faktörlerin kullanılan miktarına bağlı olarak değişebilir.

6- Üretim Esnekliği: Cobb-Douglas üretim fonksiyonunun üretim esnekliği $\varepsilon = \alpha + \beta$ dir. Daha önce belirttiğimiz gibi bir üretim fonksiyonunun üretim esnekliği marjinal esnekliklerin toplamına eşittir. Yani $\varepsilon = \varepsilon_K + \varepsilon_L$ dir. $\varepsilon_K = \alpha$ ve $\varepsilon_L = \beta$ olduğundan $\varepsilon = \alpha + \beta$ olur.

7- Parametrelerin Tahmini: Cobb-Douglas üretim fonksiyonunun parametrelerinin tahmini, logaritmik bir dönüşümden sonra elde edilen bir regresyon denklemi vasıtasıyla yapılabilir.

$$\alpha \quad \beta$$

$Q = A \cdot K^{\alpha} \cdot L^{\beta}$ şeklinde ifade edilen fonksiyonun her iki tarafından logaritması alınır fonksiyon,

$\ln Q = \ln A + \alpha \cdot \ln K + \beta \cdot \ln L$ olur. α ve β sermaye ve emeğin çıktı esneklikleridir. Bu denklem,

$$\ln Q = \beta_0 + \beta_1 \ln K + \beta_2 \ln L + U \text{ şeklindeki}$$

bir regresyon denklemiyle tahmin edilebilir. Burada U denkleme ilave edilen stokastik değişkendir.

Ölçeğe göre getirinin sabit olduğu varsayılırsa, parametreler toplamının bire eşit olduğunun gözönüne alınması gerekir. O halde fonksiyon $\alpha + \beta = 1$ ve

$$Q = A \cdot K^{\alpha} \cdot L^{1-\alpha}$$

$$Q = A \cdot K^{\alpha} \cdot L^{1-\alpha-1}$$

$$\frac{Q}{L} = A \left(\frac{K}{L} \right)^{\alpha} \quad \text{bulunur.}$$

Her iki tarafın logaritması alınır

$$\ln \frac{Q}{L} = \ln A + \alpha \cdot \ln \frac{K}{L}, \text{ buradan da}$$

$$\ln \frac{Q}{L} = \beta_0 + \beta_1 \ln \frac{K}{L} + U \text{ denklemi yazılır.}$$

Burada sermayenin çıktı esnekliği β , emeğin çıktı esnekliği ise $1 - \beta$ olur.

Cobb-Douglas üretim fonksiyonuna teknolojik gelişmenin katılması ve ölçeğe göre getirinin serbest olması halinde,

$$Q = A \cdot e^{\lambda t} \cdot K^{\alpha} \cdot L^{\beta} \text{ şeklinde gösterilebilir. Bu denklemi logaritmik şekle dönüştürürsek,}$$

$$\ln Q = \ln A + \lambda t + \alpha \cdot \ln K + \beta \cdot \ln L,$$

$$\ln Q = \beta_0 + \beta_1 t + \beta_2 \ln K + \beta_3 \ln L + U$$

denklemi ile tahmin etmek mümkün olur.

Teknolojik gelişmenin olduğu ve ölçeğe göre sabit getirinin varsayılması durumunda ise denklem,

$$\ln \frac{Q}{L} = \beta_0 + \beta_1 t + \beta_2 \frac{K}{L} + U \text{ şeklinde olmaktadır.}$$

III. ÜRETİM FONKSİYONUNUN ELDE EDİLMESİ

Türkiye'de ilaç sanayiinde önde gelen bir kuruluşun 1972-1988 yılları arasında ürettiği toplam 290 adet mamulü, Cobb-Douglas üretim fonksiyonunu belirlemek için zaman serisi yöntemiyle inceledik. Çalışmada kullandığımız tüm veriler gerçek ve fiili rakamlardır. Bu konuda çok titiz davrandık. Ve veri toplamının çok zor bir uğraş gerektirdiğini saptadık. Tüm bu uğraşlara karşın, sonuçlar son derece spesifik ve net bir şekilde elde edilmiştir.

Önce 1972-1978 yılları arasındaki toplam üretim değerlerini tespit ettik. Daha sonra toplam işçiliği (işçilik-saat) olarak bulduk. Bu sektörde öngörülen %70'lik bir kayıp faktörü kullanarak toplam net işçilik saati hesap ettik.

Hesaplarımızda sermaye miktarını alırken işletme sermayesi ve sabit kıymetlerin toplamını gözönüne aldık. Verileri deflate edebilmek için D.İ.E verilerinden yararlandık.

Deflate edilmiş değerlerin bulunması için kullandığımız yöntem bu şekilde olmuştur. Önce cari fiyat artışının (hızının) reel büyümeye bölünmesiyle zımni fiyat deflatorü elde edilmiştir. Sabit fiyatlarla olan gelişme bize reel büyümeyi vermektedir.

Bir örnek olarak 1972 yılını alalım. İmalat sanayii katma değeri cari fiyatlarla 1972 yılı için 43.984.000.000 TL. olmuştur. Halbuki aynı yıl için sabit fiyatlarla imalat sanayii katma değeri 29.244.700.000 TL. olmuştur.

1988 yılı için ise bu değerler sırasıyla 27.053.717.000.000 TL ve 74.489.300.000 TL. olmuştur. 1988 yılındaki imalat sanayii cari ve sabit fiyatlarla gerçekleşen değerleri sırasıyla 1972 yılı değerlerine oranlarsak 615.08 ve 2.547 rakamlarını buluruz.

Buradan kolayca görülebileceği üzere, 1972 yılına göre fiyatların cari olarak büyüme hızı 615 kat fazla gerçekleşmiş, ancak reel olarak bu artış sadece 2.547 kat fazla olabilmıştır. Buradan 615.08/2.547 oranı bize fiyatlar genel seviyesinin kaç misli yükseldiğini gösterecektir. Bu oran 241.49'dur. Yani fiyatlar genel seviyesi 241.49 misli artmıştır.

Böylece 1972 yılındaki 100 TL.'lik bir değer, 1988 yılı sonunda 24.149 TL'ye eşit olmuştur.

Bulunan bu değerler, Cobb-Douglas üretim fonksiyonuna en küçük kareler yöntemi uygulanarak fonksiyon bulunmuştur.

Şekil:1'den kolayca görüleceği gibi üretim esnekliğini belirten eğim sıfırdan küçük çıkmaktadır. Bu durum elimizdeki verilerin Cobb-Douglas türü bir üretim fonksiyonuyla açıklanamayacağı düşüncesini akla getirebilir. Oysa C-D üretim fonksiyonunun son derece geniş ve sağlıklı uygulama alanı bulunduğunu bilmekteyiz. Ayrıca elimizdeki verilerin tümünün gerçek ve fiili veriler olduğunu da bizzat kendimiz elde ettiğimiz için biliyoruz.

Bütün bu bilgiler ışığında verilerin Cobb-Douglas üretim fonksiyonuna uymamasının 1972-1988 yılları arasındaki Türkiye'deki ekonomik konjonktürün bir göstergesi olduğu ihtimali ortaya çıkmaktadır. Ni tekim durumun gerçekten de böyle olduğunu aşağıdaki analizle ispatladık.

İşçilik ücretleri 1970'li yılların sonuna doğru bir artış gösterirken, 1978'den itibaren bunun tam aksi yönünde hızlı bir düşme göstermiş ve en düşük düzeye 1984 yılında varmıştır. Biz burada bu olgunun bilinen sosyal etkilerinden ziyade Cobb-Douglas fonksiyonu gibi bilimsel araştırmalarda en yaygın biçimde kullanılan ve son derece güvenilir sonuçlar veren bir fonksiyonun nasıl yetersiz kaldığını göstereceğiz.

Normal şartlar altında deflate edilmiş işçilik ücretlerinin zamana göre sabit kalması en tutarlı ekonomik düşüncedir. Düşünceden hareket ederek bir yıllık toplam işgücünü adam-saat cinsinden hesap ettik. Fiilen çalışılan süre aylara göre değişmediğinden ve günlük çalışma süresinde sabit olduğundan bayram ve tatil günleri dışında yılda 251 gün çalışılmıştır. Bu ortalama yıllık çalışma gününün günlük çalışma süresi olan 9 saat ile çarpıp bulunan değer 0.07 lik kayıp zaman faktörü (izin v.s.) de hesaba katarsak, adam-saat cinsinden tüm değerleri hesaplanmış olur.

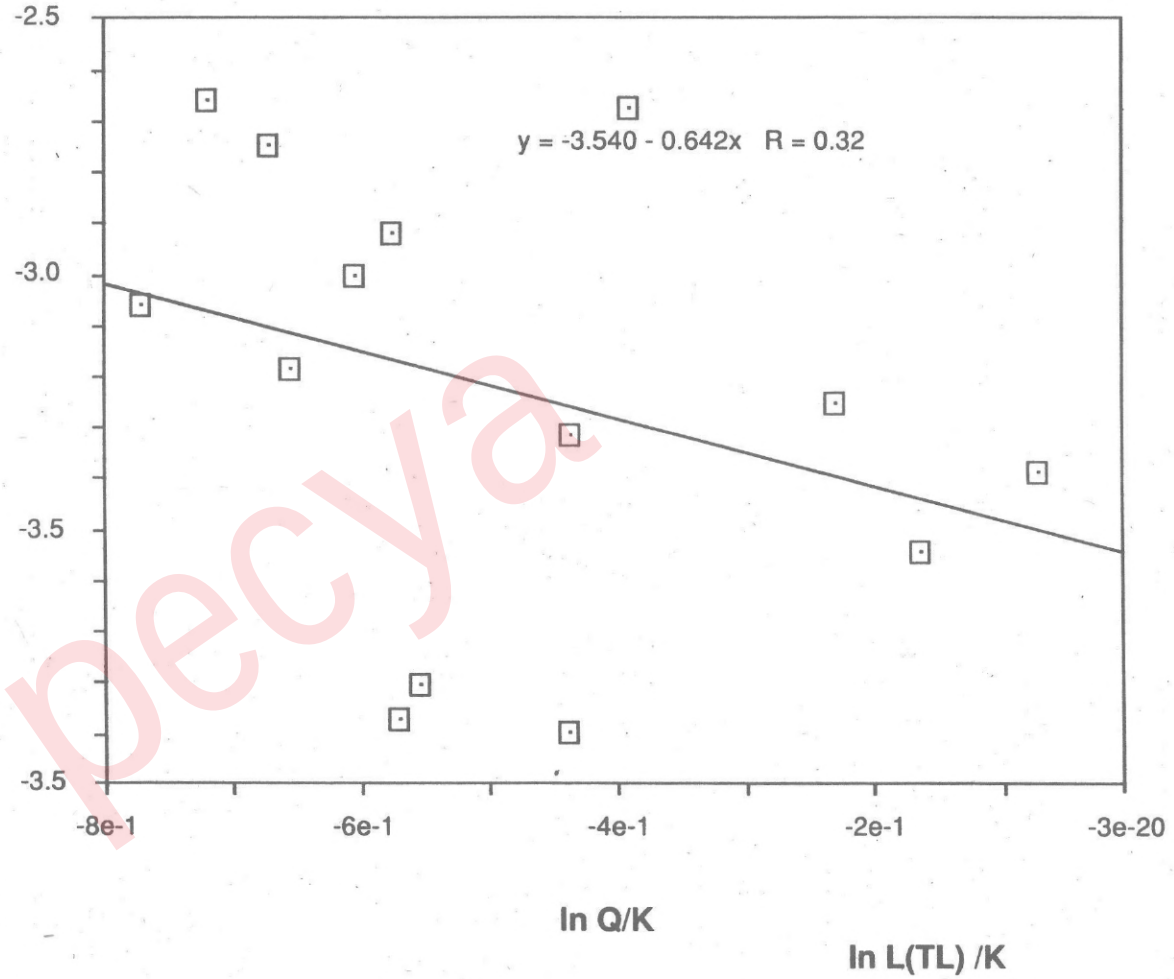
Şekil:2'de zamanla sabit kalan işçilik ücreti varsayımıyla elde edilen verilere göre hazırlanmış Cobb-Douglas üretim fonksiyonu görülmektedir.

Bunlardan ilki Cobb-Douglas fonksiyonuna uymamak gibi çelişkili bir ekonomik durum ortaya çıkarmaktadır. Bu temel çelişkinin reel işçilik ücretlerindeki salınımlara bağlanabileceğini ispatlamış oluyoruz. Buna benzer çalışmaların diğer sektörlerde de yapılmasının son derece yararlı olacağı kuşkusuzdur.

KAYNAKLAR

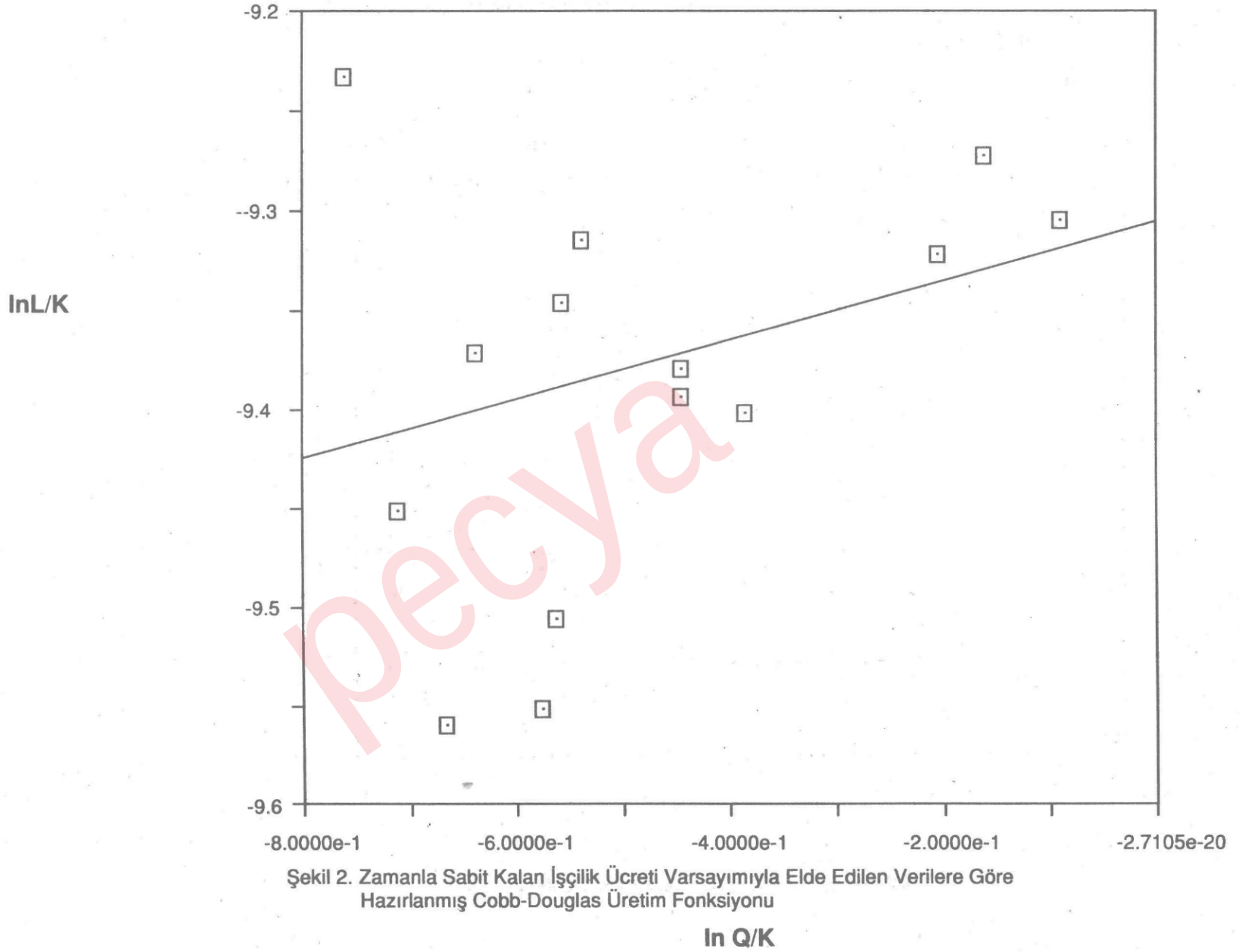
- ALLEN, RGD (1971), "Mathematical Analysis For Economists" MacMillan, London.
- BEATTIE, B., GRIFTIN, W., (1982), "Production Function, Cost of Production and Associated Optimality Linkages" Montane State University.
- BROWN, M., DeCANI, J.S., (1963), "Technological Change and The Distribution of Income" International Economic Review.
- DOUGLAS, P.H., COBB, C.W., (1928), "A Theory of Production" American Economic Review.
- DOUGLAS, P.H., (1934), "The Theory of Wages" MacMillan.
- DOUGLAS, P.H., (1948), "Are There Laws of Production?" American Economic Review.
- DOUGLAS, P.H., GUNN, G.T., (1942), "Production Functions For American Manufacturing in 1914", Journal of Political Economy.
- KMENTA, J., (1964), "Some Properties of Alternative Estimates of the Cobb-Douglas Production Function", Econometrica.
- JOHANSEN, L., (1984), "Production Function", North-Holland Publishing Co.

İlaç Sanayiinde Üretim Fonksiyonu



Şekil 1. İlaç Sanayiinde Üretim Fonksiyonu

$$\ln L/K = -9.305 + 0.167 \ln Q/K \quad R = 0.36$$



İNSANIN ZAFERİ

Yılmaz ÖNER
Yazar, Araştırmacı

Okuyucularım hatırlar mı bilmem, Belge Yayınları "Dünya Ekonomisi, Bunalım ve Siyasal Yapılar" adıyla bir kitap yayınlamıştı 1983 yılında. Çağımızın uluslararası tanınmış ekonomi yazarlarından önemli katkıların biraraya getirildiği bu yayında "Bunalım Teorisinin Matematiği" başlığıyla bir araştırma da yer alıyordu. Araştırmacının amacı, kapitalist üretimde "kâr oranının azalma eğilimi" olarak bilinen ve Marx'ın ispatladığını savunduğu cüretli iddiayı irdelemektir. Ama Marx'ın gerek kendisinin gerekse ortodoks yandaşlarının kullandıkları basit aritmetik araçlara dayanıyor değil bu irdeme. Kısacası bu araştırmada, kapitalist üretim ve dağıtımın özellikle son dönemine has faktörler de ele alınıyor. Örneğin multiplikator kavramı ve sermayenin birbirini izleyen birikim süreçlerinde ortaya çıkan yeni bir takım faktörler de hesaba katılıyordu. Sonunda ortaya çıkan tablo şuydu: Kâr oranının azalması, salt ekonomik etkenler çerçevesinde mutlak bir kader değil, sadece bir imkandı, olabirlikti!

Ne var ki araştırmacının vardığı sonucun önemli yanı, salt ekonomik etkenler dünyasındaki ekonomik etkenleri her zaman manipüle edecek tiyette olan siyasetin, söz konusu dünyadaki bu olabirliği bu kez kendi doğrultusuna çekerek onu kendi istediği gibi yönlendirebilmesiydi. Özetlersek, kapitalizmin salt ekonomik dünyasındaki bir "eğilim" artık "olabirlik" düzeyinde bırakılmayıp kesin bir eğilim durumuna sokulabilirdi. Ve bunu yapacak olan da siyasetin ta kendisiydi.

Başka bir deyişle, salt ekonomik etkenler dünyası içinde kalındığı, siyasete "bulaşılmadığı" süreçte "kâr oranında azalma" olabirlikti de olmayabilirdi de. Bu sonuç Marx'ı elbette hayal kırıklığına uğratabilirdi, ama Lenin'i değil! Çünkü Lenin, kapitalist üretimde siyasetin oynadığı belirleyici rolü özellikle vurguluyordu. "Azalma Eğilimi", bu eğilimin "olabirlik" düzeyde kaldığı salt ekonomi dünyasının dışına çıkılıp siyaset dünyasına girildiğinde, yürütülecek -kapitalist veya komünist- siyasetlere göre yönlendirilebilirdi: Kapitalist üretime devam edilebilir ya da komünist üretime, daha doğrusu devlet kapitalizmine geçilebilirdi ve bu azalma eğilimi bu kez, çalışan sınıflar lehine belli bir düzeyde sınırlı tutulabilirdi.

Kapitalizm ve komünizm arasında yapılacak seçim yürütülecek (ekonomi siyasetine) siyasete bağlıydı. İşte Leninist kararın o zamanki Rusya için belirleyici olduğu buradan daha iyi anlaşılıyor. Marxist ekonomi analizinin "olabirlik" düzeyde bıraktığı ekonomik süreç Lenin'in siyasal tercihleri sonunda kapitalizm ya da komünizm gibi iki seçenektan ikincisine yöneldi, kesinlik kazandı.

1983'te yayınladığımız analizin çok kabaca ak-

tardığımız içeriği buydu.

Anlaşıyor ki Politika, tarihin belli bir döneminde işletilen ve yerleştirilen ekonomik süreçlerin ötesinde, bu süreçleri o dönemden ileriye geleceğe doğru "yönlendirme amacı"nı taşıyor. Politika o bakımdan (yani ekonomik sürecin ileriye doğru yönelmesi -yönlendirilmesi açısından) ister öncübireyin yani siyasal bir kişiliğin, ister toplumun kararları biçiminde olsun, bir tercih yaratma-yapma -oluşturma sanatıdır. Burada "sanat" derken ,Lenin'in dehasına özgü kişisel kararlılık yeteneğini olduğu kadar, toplum-bilimsel bir kesinlikte olmayan herhangi bir kararlılık yeteneğini de kast ediyoruz.

....

Kapitalizmin Marxist analizi, genelde "toplum" dediğimiz kategorinin ihtiyaçlarına göre geliştirilmişti. Bireyin nitelikleri ve kararları ise sadece bu ihtiyaçlar çerçevesinde kristalleşiyordu. **Deneyim ve Özgürlük** gibi --- diyalektik, yani birbirini dışlayarak tamamlayan--- **iki temel ihtiyaç**, doğrudan birey-insanın değil, ancak toplum kategorisinin ihtiyaçları sayıldı. Deneyim ve özgürlüğün yaratılması veya oluşturulması için alınacak karar ve girişilecek eylemlerde "cüz"ün değil, "kül" ün etkin ve belirleyici rolü olabildi! Siyasal (yani ekonomik süreçleri yönlendirecek) kararları belirleyebilecek bilgiler birey-insanın ihtiyaç ve eğilimlerinden değil, öncelikle toplumun ihtiyaçlarından kaynaklanılabildi. Bireyin ancak siyaset, o da ancak toplumsal siyaset (dolayısıyla parti) dünyası içinde önemi olabildi. Yoksa birey-insan, ekonomik süreçlerin ve siyasetin faaliyetlerine yön verecek hiç bir dünyanın içinde olamazdı. Kısacası insanın ne siyaset öncesi bir iç-dünyası, ne **Deneyim** ne de **Özgürleşme** gibi ihtiyaçları olabildi!

Oysa geleceğin vizyonunda öncelikle **nicel** büyüklükler -üretici insan yığınları, büyük makineler, uluslararası holdingler, finans kapital- görülüyordu. Doğruydum, böylesine bir insan geleceğin bu azman ekonomi dinazorları arasında kahrolacak, ezilip gidecekti ve gidiyor da. İşte **Leninist** siyasal kararlılığın, arkasına sadece Marx'ın bu ekonomist analizini alarak yola çıktığı söylenemez mi?!

Birey- insanın gereksindiği siyaset -öncesi **Deneyim** ve **Özgürleşme** gibi kategoriler Marx'ın ekonomist analizlerinde elbette ki eksiktir. Marx bireye özgü bu kategorileri kendi yönteminin kavramlarıyla çalıştırarak yeterince aydınlatmamıştır. Evet, bir insan ömründen bunca şey beklemek ne kadar boşunadır! Marx'ın birey-insana karşı duyarlılığını, aslında pozitivist bir anlayışla yapmış da olsa (bak **Tarihsel Pozitivizmin Eleştirisi: G.Lukacs**'tan "Tarih ve Sınıf Bilinci" ve T. Adorno'dan "Eleştiri" adlı çevirilerimize ekler) bilimsel analizleriyle karıştırmamak lazım.

Çünkü o bu duyarlılığını her fırsat bulduğunda yeterince kanıtladı. Ama birey-insana duyulan

saygı başka şey, insanın (deneyim ve özgürlük gibi) kendine has çok önemli kategorilerini yine aynı yöntem çerçevesinde çalıştırıp ortaya koymak başka şey! Bu tür çalışmalara Marx'ın öncelik vermemekten çok, fırsat bulamadığını tahmin etmek istiyorum.

İşte **Lenin**, Marx'ın birey-insan yönü böylece boşlukta bırakılmış, o salt ekonomist Marxizmini benimsedi, "sanki mekanik" bir siyasal tercihle uygulamaya karar verdi. Evet, siyaset de deneyime dayanıyor... Oysa nedir deneyim? İnsanın, kendini belirli faaliyetlerini tekrarlıyarak tıpkılaştırması değil midir? (Özgürleşme ise, tıpkılaştıramamasıdır; yani bu faaliyetlerini tekrarlama olasılığına karşıt bir olasılık ölçüsünde kendi kendisiyle tıpkılaştırmaktan kurtulabilmesi). Ve Lenin de siyasal tercih ve uygulamalarını elbette Marxist pratikle tıpkılaştırması sonucunda yapacaktı. Oysa insan kendi pratiğiyle tıpkılaştığı, yani deneyimi arttığı sürece mekanikleşiyor, özgürleşmekten uzaklaşıyor. 1930'lu yıllarda kesinleşen ünlü **Effekt** (Thorndike) **yasası**'nın söylemek istediği de bu değil midir? Başka bir deyişle insan, kendisine doyum veya başarı sağlayan reaksiyonlarını giderek daha çok tekrarlama-yönelen ve bu davranışlarıyla tıpkılaştıran bir hayvan değil midir? Ama kendisine doyum sağlayamayan ,yani daha az tekrarlayabildiği reaksiyonlar onda bir özlem yaratmıyor mu, tekrarlayıcı ve mekanik olmaktan kurtulma, tıpkılaştırmama özlemi değil midir Özgürleşme?

İşte **Lenin**'in kendi uygulamaları çerçevesinde algıladığı insan tipinin salt düşünce evrimine, kendi düşünsel deneyiminden sıyrılma ve özgürleşme eğilimine tanık oluyoruz.

19. yüzyıl ortalarında düşünsel düzeyde, 20. yüzyıl başlarında siyasal düzeyde, üstelik dünya tarihine yön verecek biçimde alınan ekonomist kararların gelecek yüzyılın hemen arifesinde büyük dönüşümlere uğradığını görüyoruz. Bu değişikliğe temelde yol açan nedir? Tarihsel sürecin silahlanma, askeri güçlenme gibi konjonktürel eğilimlerini bir yana bırakırsak bunun nedeni kapitalizmin ekonomik cephesiyle baskın çıkması, birey-insana daha çok saygı duyması değildir! Bunun nedeni, birey-insanın **Deneyim** ve **Özgürlük** kategorileri açısından güdük kalmış büyük bir düşünce akımının arızalanmasıdır, ama aynı zamanda bir uyanıştır: Sadece toplum kategorisi içinde algılanmakla "kendini" unutmaya mahkûm edilmiş birey-insanın uyanışı!!

BAŞLICA EKONOMİK
GÖSTERGELER

Binnaz GÖKÇEK

GAYRISAFİ MİLLİ HASILA

Devlet İstatistik Enstitüsü'nün 1990 yılının ilk dokuz aylık verilerine dayanarak yaptığı ikinci tahminde, gayrisafi milli hasıla cari fiyatlarla 284.176 milyar TL., sabit fiyatlarla 344.616 milyar TL. hesaplanmış ve 1990 yılı büyüme hızı da cari fiyatlarla yüzde 66.54, sabit fiyatlarla yüzde 9.06 düzeyinde belirlenmiştir. D.İ.E. altı aylık verilerle yaptığı birinci tahminde, büyüme hızını yüzde 10.04 olarak açıklamıştır. İkinci tahmine göre, sektörler bazında büyüme hızı, tarım sektöründe yüzde 11.0, sanayi sektöründe yüzde 9.7 olurken, inşaat sanayiinde yüzde 1.0 düzeyinde gerçekleşmiştir.

Bu arada Devlet İstatistik Enstitüsü, gayrisafi milli hasılanın hesaplanmasında yöntem değiştirmiş ve GSMH üçer aylık dönemler itibarıyla açıklanmaya başlamıştır. Ayrıca sektörlerin sabit üretimlerinin hesaplanmasında 1968 yılı fiyatları yerine 1987 yılı fiyatları baz alınmıştır. Ekonomideki değişimleri daha kısa zaman aralıklarıyla takip edebilmek için gerekli olduğu ifade edilen bu hesaplamada GSMH büyüme hızı, 1990 yılının ilk üç ayında yüzde 15.5, ikinci üç ayında ise yüzde 14.3 olarak tahmin edilmiştir.

Yeni yöntemle yapılan tahmine göre, 1990 yılının birinci ve ikinci üç aylık döneminde, İktisadi Faaliyet kollarının büyüme hızı ve GSMH içindeki payları çizelge I'de gösterilmiştir.

1990 YILININ ONBİR AYINDA
GERÇEKLEŞEN KONSOLİDE BÜTÇE AÇIĞI

Maliye ve Gümrük Bakanlığı verilerine göre, 1990 yılı Ocak-Kasım döneminde konsolide bütçe gelirleri, bir önceki yılın aynı dönemine göre yüzde 74.3 oranında artarak 49.004 milyar TL.'ye ulaşmıştır. Böylece konsolide bütçe açığı da yılın ilk onbir ayında geçen yıla göre yüzde 90.9 oranında büyüyerek 7.725 milyar düzeyinde gerçekleşmiştir.

Ocak-Kasım döneminde 49.004 milyar TL. olan konsolide bütçe gelirlerinin yüzde 82.2'sini vergi gelirleri, yüzde 5.3'ünü vergi dışı normal gelirler, yüzde 12.5'ini de özel gelir ve fonlar oluşturmuştur.

1990 ve 1989 yılları onbir aylık konsolide bütçe gelir ve gideri aşağıda gösterilmiştir. (Çizelge 2)

OCAK-KASIM

ÇİZELGE 2

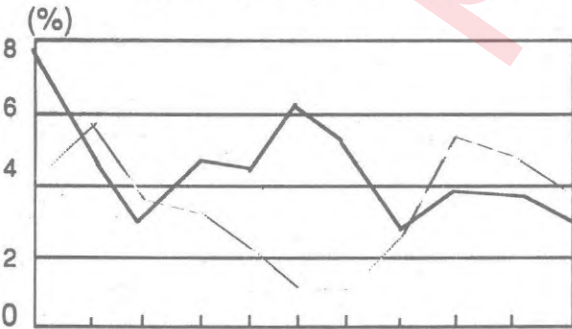
	1990	1989	FARK (%)
GELİRLER	49.004	28.442	72.29
GİDERLER	56.729	32.488	74.62
BÜTÇE DENGESİ	-7.725	-4.046	-90.93

ÇİZELGE 1

	SABİT FİYATLARLA				CARİ FİYATLARLA			
	BİRİNCİ ÜÇ		İKİNCİ ÜÇ		BİRİNCİ ÜÇ		İKİNCİ ÜÇ	
	AYLIK DÖNEM		AYLIK DÖNEM		AYLIK DÖNEM		AYLIK DÖNEM	
	BÜYÜME HIZI	GSMH İÇİNDE PAYI	BÜYÜME HIZI	GSMH İÇİNDE PAYI	BÜYÜME HIZI	GSMH İÇİNDE PAYI	BÜYÜME HIZI	GSMH İÇİNDE PAYI
TARIM	4.57	3.44	17.33	9.36	99.32	4.50	89.40	10.26
SANAYİ	12.42	34.73	9.48	30.19	65.80	30.79	58.10	29.27
İNŞAAT SANAYİ	-13.29	3.66	2.80	4.20	37.17	4.91	60.29	5.05
TİCARET	18.38	20.21	13.86	19.90	67.86	19.85	61.10	19.67
ULAŞTIRMA VE HABERLEŞME MALİ	17.03	14.71	9.52	13.82	72.63	14.88	58.89	13.81
KURULUŞLAR KONUT	1.97	2.26	1.03	2.84	415.49	4.07	6.05	3.80
SAHİPLİĞİ SERBEST MES. VE HİZMETLER (-) İZAFİ BANKA HİZMETLERİ	2.85	7.26	2.78	6.30	54.02	4.92	51.31	4.00
DEVLET HİZMET.	11.41	2.00	10.05	2.12	72.03	2.17	58.62	1.97
TOPLAM	1.64	1.82	0.65	2.33	-	3.02	4.73	2.37
İTHALAT VERGİ.	28.55	8.51	20.40	7.90	186.48	12.41	165.80	9.79
GSYİH (Alıcı fiyatlarıyla)	13.12	94.96	11.14	94.28	74.09	95.48	67.48	95.25
DIŞ ALEM NET FAKTÖR GELİR	48.35	3.98	69.25	4.12	85.90	3.64	94.78	3.46
GSMH (Alıcı Fiyatlarıyla)	14.22	98.95	12.76	98.40	74.50	99.12	68.31	98.71
	-	1.05	646.95	1.60	144.47	0.88	184.47	1.29
	15.45	100.00	14.32	100.00	74.94	100.00	69.20	100.00

FİYAT ENDEKSLERİ

Toptan Eşya Fiyatları Çizelge 3

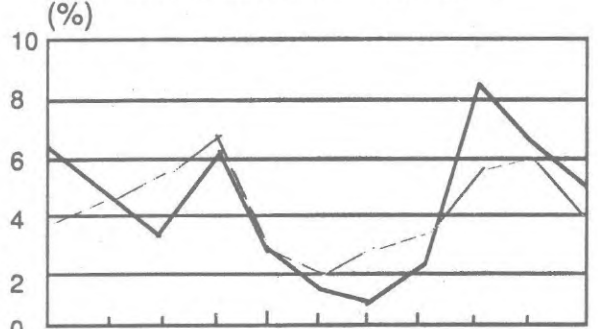


OCAK ŞUBAT MART NİSAN MAYIS HAZ. TEMM. AĞUS. EYLÜL EKİM KAS.

AYLAR

-- 1989 — 1990

Tüketici Fiyatları Çizelge 4



OCAK ŞUBAT MART NİSAN MAYIS HAZ. TEMM. AĞUS. EYLÜL EKİM KAS.

AYLAR

-- 1989 — 1990

FİYAT ENDEKSLERİ

Genellikle özel sektör zamlarının üstünde gerçekleşen kamu sektörü zamlarının Kasım ayında gerilemesiyle fiyat artışlarının hızı kesilmiş ve toptan eşya fiyatları bu ayda yüzde 3.8 düzeyinde gerçekleşmiştir. Kasım ayında kamu zamlarının artış oranı yüzde 1.2, özel sektör zamlarının artış oranı ise yüzde 4.9'dur.

Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından toptan eşya fiyatlarındaki onbir aylık artış yüzde 45.4, yıllık artış ise (1990/1989 yılları Kasım ayları karşılaştırması) yüzde 50.2 düzeyinde hesaplanırken, tüketici fiyatlarıyla bu oranlar sırasıyla yüzde 57.7 ve yüzde 61.3 olarak belirlenmiştir. Tüketici fiyatlarına göre Kasım ayı fiyat artışı ise yüzde 5.0 olmuştur. (Çizelge 4)

Kasım ayında sektörlerle göre, toptan eşya fiyat artışları, tarımda yüzde 7.1, madencilikte yüzde 4.5, imalat sanayiinde yüzde 3.0, enerji sektöründe ise yüzde 1.7 olarak gerçekleşmiştir. (Çizelge 3)

PARASAL GELİŞMELER

Merkez Bankası verilerine göre, 1990 yılının ilk onbir ayında, dolaşımdaki para yüzde 66.3 oranında genişleyerek 11.671 milyar TL'ye, vadesiz ticari mevduat yüzde 3.3 oranında genişleyerek 8.064 milyar TL'ye, vadesiz tasarruf mevduatı yüzde 20.4 oranında genişleyerek 6.634 milyar TL'ye ulaşmış, TCMB'deki mevduat ise yüzde 20.0 oranında azalarak 20 milyar TL olmuş ve böylece bunların toplamından oluşan dar tanımlı para arzı (M1), yüzde 29.6 oranında genişleyerek 26.389 milyar TL'ye yükselmiştir. 30. 11. 1990 itibarıyla "M2" kapsamında yer alan vadeli ticari mevduatın 2.768 milyar TL'ye, vadeli tasarruf mevduatının 35.940 milyar TL'ye, mevduat sertifikasının ise 2.342 milyar TL'ye ulaşmasıyla "M2" onbir ayda yüzde 37.2 oranında artarak 67.439 milyar TL'ye ulaşmıştır. "M2"ye yurtiçi kaynaklı DTH'nın ilavesiyle bulunan "M2Y" 85.609 milyar TL'ye, Resmi mevduatın ilavesiyle elde edilen "M3A" da 71.688 milyar TL'ye yükselmiştir.

TCMB'de diğer mevduatı da içeren geniş anlamdaki para arzı "M3" ise, onbir ayda yüzde 40.3 oranında büyüyerek 72.702 milyar TL'ye ulaşmıştır. Para arzında görülen yüzde 40.3 oranında genişleme geçen yılki yüzde 63.1 oranının önemli ölçüde gerisinde kalmıştır. (Çizelge 5)

PARASAL GELİŞMELER

ÇİZELGE 5 (MİLYAR TL.)

	30.11.1990	29.12.1989	FARK (%)	01.12.1989	30.12.1988	FARK (%)
EMİSYON HACMİ	13.361	8.365	59.73	8.089	4.482	80.48
REZERV PARA	22.689	16.436	38.04	15.330	9.237	65.96
M.B. KREDİLERİ	7.326	6.699	9.36	5.767	5.142	12.15
PARA ARZI						
M1	26.389	20.358	29.62	17.175	11.244	52.75
M2	67.439	49.153	37.20	44.793	27.196	64.70
M2Y	85.609	60.516	41.47	55.508	34.338	61.65
M3A	71.688	50.930	40.76	46.883	28.999	61.67
M3	72.702	51.833	40.26	48.592	29.800	63.06

BANKALAR

1990 yılının ilk onbir ayında tasarruf mevduatı 12.260 milyar TL artarak 44.916 milyar TL'ye, ticari mevduat 1.375 milyar TL artarak 10.832 milyar TL'ye, resmi mevduat ise 2.473 milyar TL artarak 4.249 milyar TL'ye ulaşmış ve böylece toplam mevduat 16.108 milyar TL genişleyerek 59.997 milyar TL olmuştur. 1989 yılsonunda yüzde 65.8/34.2 olan vadeli/vadesiz kompozisyonu, vadeli mevduat lehine genişleyerek 30 Kasım 1990 itibarıyla yüzde 68.7/31.3 olmuştur. Bu tarihler arasında toplam mevduat için kamu mevduat bankalarının payı yüzde 52.4'den 55.6'ya yükselirken, özel mevduat bankalarının payı yüzde 45.9'dan yüzde 43.0'e, yabancı mevduat banka-

rının payı ise yüzde 1.7'den yüzde 1.4'e gerilemiştir.

Merkez Bankası verilerine göre, toplam mevduat 1989 yılının ilk onbir ayında yüzde 56.2, 1990 yılının ilk onbir ayında yüzde 36.7 artış gösterirken, aynı dönemlerde kredi hacminde sırasıyla yüzde 38.7 ve yüzde 56.4 oranında artış gerçekleşmiştir. 30 Kasım 1990 itibarıyla tüm banka kredileri içinde kamu mevduat bankalarının payı yüzde 44.2, özel mevduat bankalarının payı yüzde 42.1, yabancı mevduat bankalarının payı yüzde 3.8, Kalkınma ve Yatırım Bankalarının payı ise yüzde 9.9'dur. (Çizelge 6)

BANKALAR

	30. 11. 1990	29. 12. 1989	FARK %	01. 12. 1989	30. 12. 1988	FARK %
TOPLAM MEVDUAT	59.997	43.889	36.70	39.604	25.352	56.22
KAMU MEVDUAT BANK.	33.354	22.971	45.20	20.930	12.517	67.21
ÖZEL MEVD. B.	25.829	20.159	28.13	18.035	12.358	45.94
YABANCI MEVD. B.	814	759	7.25	639	477	33.96
KREDİ HACMİ	59.655	38.143	56.40	33.753	24.340	38.67
TÜM BANKA KRD.	55.283	34.256	61.38	30.799	21.176	45.44
-Kamu Mev. B.	24.417	17.342	40.80	14.740	11.133	32.40
-Özel Mev. B.	23.294	12.002	94.08	11.148	6.891	61.78
-Yabancı Mev. B.	2.095	1.060	97.64	1.013	527	92.22
-Kalk. ve Yat. B.	5.477	3.852	42.19	3.898	2.625	48.50
M.B. DOĞRUDAN KRD.	4.372	3.887	12.48	2.954	3.164	-6.64

ÇİZELGE 6
MİLYAR TL.

ÖDEMELER DENGESİ

1989 yılının on aylık döneminde 956 milyon dolar fazla veren cari işlemler dengesi, 1990 yılının aynı döneminde dış ticaret dengesindeki açığın etkisiyle 2.013 milyar dolar açık vermiştir. 1990/1989 yılları Ocak-Ekim dönemlerinin karşılaştırmasına göre, görünmeyen gelirler içinde yer alan turizm gelirleri 2.338 milyar dolardan 3.272 milyar dolara, özel gelir içinde yer alan işçi dövizleri ise 2.584 milyar dolardan 2.728 milyar dolara yükselmiştir. (Çizelge 7)

DIŞ EKONOMİK İLİŞKİLER

Devlet İstatistik Enstitüsü verilerine göre, 1990 yılının Ekim ayında ihracat 1.310 milyon dolar, ithalat 2.425 milyon dolar olmuş ve böylece 1.115 milyon dolarlık aylık dış ticaret açığı gerçekleşmiştir. Bu ayda ihracatın ithalatı karşılama oranı da 54.0'dır. Yılın ilk on ayında, ihracat 9.891 milyon

dolara, ithalat ise 17.467 milyon dolara ulaşmıştır. Geçen yılın aynı dönemine göre ihracat yüzde 9.3, ithalat yüzde 37.9 oranında artış gösterirken, ihracatın ithalatı karşılama oranı da yüzde 71.4'ten yüzde 56.6'ya düşmüştür. Ocak-Ekim dönemlerinin kıyaslanmasına göre, dış ticaret açığı da 3.621 milyon dolardan 7.576 milyon dolara yükselmiştir.

1990 / 1989 on aylık dönemlerin kıyaslanmasına göre, tarım ve hayvancılık ihracatı 1.580 milyon dolardan 1.659 milyon dolara, sanayi ürünleri ihracatı 7.137 milyon dolardan 7.956 milyon dolara yükselirken, madencilik ürünleri ihracatı 329 milyon dolardan 276 milyon dolara gerilemiştir. Aynı dönemde yatırım maddeleri ithalatı 3.097 milyon dolardan 4.284 milyon dolar, tüketim maddeleri ithalatı 1.054 milyon dolardan 2.328 milyon dolara, hammadde ithalatı da 8.516 milyon dolar-

dan 10.855 milyon dolara yükselmiştir.

9.891 milyon dolar olan ihracatın yüzde 67.4'ü OECD, yüzde 19.9'u İslam, yüzde 8.7'si sosyalist, yüzde 4.0'ı diğer ülkelere yöneliktir. 17.467 milyon

dolar olan ithalat içinde ise, bu ülkelerin payları sırasıyla, yüzde 64.3, yüzde 17.5, yüzde 9.9 ve yüzde 8.3 olarak gerçekleşmiştir. (Çizelge 8)

ÖDEMELER DENGESİ

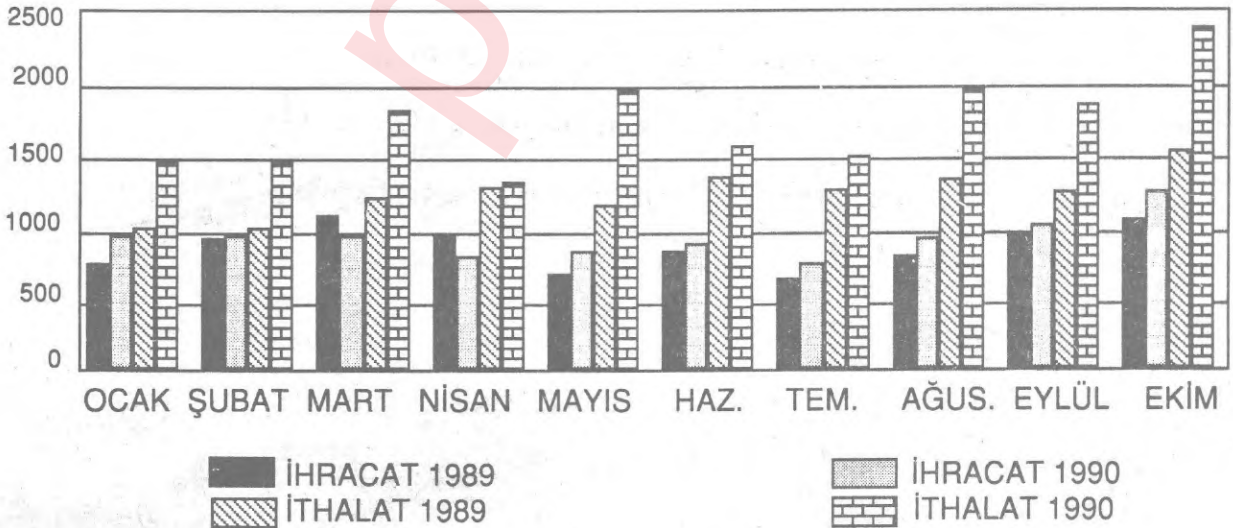
ÇİZELGE 7

	1990	OCAK- EKİM 1989	(MİLYON USD) FARK
CARİ İŞLEMLER DENGESİ	-2.013	956	-2.969
DIŞ TİCARET DENGESİ	-7.921	-3.632	-4.289
Ihracat (FOB)	9.947	9.184	763
İthalat (FOB)	-17.868	-12.816	-5.052
GÖRÜNMEYENLER DENGESİ	2.473	1.595	878
Görünmeyen gelirler	7.733	6.023	1.710
Görünmeyen giderler	-5.260	-4.428	-832
KARŞILIKSIZ TRANSFER	3.435	2.993	442
Özel gelirler	2.835	2.696	139
Özel giderler	-21	-33	12
Resmi Transfer	621	330	291

DIŞ EKONOMİK İLİŞKİLER

ÇİZELGE 8

İHRACAT - İTHALAT



EKONOMİNİN GÜNDEMİNDE "TÜTÜN BANK" VAR.

B a n k a c ı l ı k l a yakından ilgili bütün sektörlerde, hızla büyüyen, gelişen ve yenilenen Tütünbank'ın, böylesine sağlıklı bir atılımı kısa sürede nasıl gerçekleştirdiği konuşuluyor...

TÜTÜN BANK'IN GÜNDEMİNDE "SİZ" VARSINIZ...

T ü t ü n b a n k ' ta ise, işadamlarımıza ve tasarruf sahiplerimize daha iyi hizmet sunmanın yolları araştırılıyor. Mevduatlara en yüksek faiz nasıl verilebilir, krediler çok daha işlevsel hale nasıl getirilebilir, işlemler nasıl kısaltılabilir, çağdaş bankacılığa yaraşan ve eşi olmayan ne tür hizmetler geliştirilebilir, bütün bunlar ayrıntılarıyla tartışılıyor ve uygulamaya konuluyor...



tütünbank

"Geleceğe Güven"

ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ ÜNİVERSİTEYE NASIL BAKIYOR?

Ufuk URAS

Üniversite Öğretim Üyeleri Derneği'nin
24-25 Kasım '90'da Dedeman Oteli'nde
düzenlediği "Üniversite ve Sorunları"
başlıklı sempozyumda yapılan konuşmadır.

Gülten Kazgan hocamızın 'acemi çaylaklar' şeklinde tanımladığı kesimin zaviyesinden üniversite ve sorunlarına bakmak ve bu Pandora kutusunu açmak ilginç olabilir. Dilek, özlem, şikayet ve hoşnutsuzluklarımızı kolektif olarak duyurabilme olanağımızın olmaması üniversiteden ne denli dışlandığımızı ve bu yüzden de böylesi platformların ne kadar önemli olduğunu ortaya koyuyor. Üniversitenin bütün temel sorunlarının araştırma görevlilerinin de sorunu olduğunu, araştırma görevlilerinin de sorunlarının üniversitenin gündeminde olduğunu biliyoruz. Üniversitenin plepleri, kan dolaşımını sağlayan asistanların, yıllardır süren kan kaybindan doğrudan etkilendikleri ve pastörize edildikleri de ortada.

Genel geçer resmi bakış açısına göre, üniversite o denli mükemmel bir halde ki, bunun bir parçası olan araştırma görevlilerinin bir sorunu yok, olsa olsa sorunlu araştırma görevlileri var. Ve yasa / yönetmeliklerle bu tür musibetleri çözmek de pek zor değil. Bu yüzden YÖK'ün mistifikasyonlarını değiştirme bizim açımızdan da büyük önem taşıyor.

Öncelikle belirtmeliyim ki, benim burada asistanları temsil etme konumum yok. İktisat Fakültesi Asistanlar Kurulunu temsilen burada bulunuyorum. Zaten sorun da tam da burada başlıyor. İletişim ve örgütlenme kanallarımızın olmaması, bizi atomize ediyor, tek başına bırakıyor. Belki de asistanların taleplerinin aritmetik ortalamasını alsam burada size, diyelim bir mescit talebinde de bulunmam gerekebilir. Yakın dönem kadrolaştırmalar bunu mümkün kılıyor.

Bugün asistanlar tam anlamıyla vesayet altında bulunuyor. Bu durum Öğretim Üyeleri Derneği'nin tutumunda da tam anlamıyla değişmiş değil. Onlar da bir Amerikan deyişinde söylendiği gibi "eşitliğe inanıyorlar ama komşularının negro olmasını istemiyorlar."

Yasalar ve fiili işleyiş düzeyinde kimliğimizde de bir muğlaklık var. Bir bakıma öğrenciyiz bir yandan da öğreten. Öğrenci temsilcisi bu sempozyumda konuşuyor, öğretim üyesi de. Biz ara kategorideyiz. Bir nevi burslu doktora ve master öğrencisi gibi. Yasada net bir görev tanımında yok.

Lisans düzeyinde standartların düşmesi, üniversitedeki erozyon, araştırma görevlisi kadrolarında da vasıfsızlaşmaya yol açtı. Entellektüel konformizm ve motivasyon krizi, tevekkül ortamı bilginin bireysel olmayan kolektif olarak üretildiği bir dünyada gerekli olan atmosferi de ortadan kaldırdı.

yor.

Sözleşmeli statüde olmanın yarattığı işgüvencesine ait sorunlar da son derece önemli. Bazı öğretim üyeleri bu uygulamayı akademik çalışmadaki ataletli ortadan kaldıracığı gerekçesiyle savunuyorlar. İki nedenden dolayı bunu anlamak mümkün değil. Ataletlilik neden araştırma görevlilerine has bir sıfat olsun? Birgün birileri de pekala aynı gerekçeyi öğretim üyelerine yönelik de kullanabilir. Öte yandan bilimsel bilgi düzeyi ve entellektüel merakını sinamak açısından konulan sınav mekanizmaları yerine şahsa dayalı ilişkilerle minnet ve faydalı ve her türlü entrikada pirinin yanında yer almak şeklinde tecelli eden kadro politikası oluşturup, sonra bunun sonuçlarından şikayet etmenin de mantığı yok. Üstelik bu düzenlemenin cezalandırıcı bir boyutu da var. Yani bu tartışmanın öncelikle, arka planında demokratik ve kendi gelenek ve teamüllerini oluşturamamış bir üniversite ortamda yapıldığını da hiç bir zaman unutmamak gerekiyor.

İş güvencesini bir yana bıraktık, üniversitede yaşam güvencesi yok. Muammer Aksoy ve Bahriye Üçok'lar, yazdığı kitaplar nedeniyle gıyabında ölüme mahkum edilen hocalarımız ortada. Bahriye Üçok sonrası düzenlenen yürüyüş için Çağlayan'da bir "hayvan alım-satım pazarının" munasip görülmüş olması yeterince ibret verici. Platon'dan beri biliyoruz ki bütün toplumların bugüne değin temel sorunu -Platon 'sürü' örneğini vermiştir- Sürüyü korumakla görevli çoban köpeklerinin bizzat sürü için tehdit oluşturduğunda, sürünün kendi güvenliğini nasıl tesis edeceği, sorundur.

Araştırma görevliliğinin, eğer insanların bir iş bulamayıp da son çare olarak başvurdukları bir kapı olma durumundan çıkması isteniyorsa, maddi ve manevi özendirmelere başvurmak gerekmektedir. Bilgi ve dökümanasyon ihtiyaçlarının karşılanması, ki her iki özendirmeyi de içerir, son derece önemlidir. Yurt dışı imkânları gibi. Bizler 33. maddeden personel cari harcamaları içerisinde yurt dışına gittik. Bunun YÖK burslarıyla da bir ilgisi yoktu. Ama giderken de dönerken de kimseden bir proje istenmedi. Kısacası Laisses-Faire'ci olabilirsiniz ama bu sizin müsrif olmanızı gerektirmez.

Üniversitede özgür düşünce ortamının oluşması, eleştirel düşüncenin teminat altına alınması, sadece üniversite açısından değil, toplum açısından da son derece önemlidir. Tarih içinde dinin devletten özerkleşmesi gibi, bilimin de özerkleşmesi şart. Buna sermayeden de özerkleşmeyi ilave edebiliriz.

Toplantıda biraz önce Atatürkçü bilimden bahsedildi, eğer hoşgörüyü dayanan çok ideolojili bir toplumu hedeflemişsek, bu hedefe tek ideolojili bir perspektiften, millî birlik ve beraberlikle ulaşmak pek kolay değil. Üstelik bunu bizzat hedefle-

yen, zaten YÖK'ün kendisi. Gelişmiş batı ülkelerinde resmi devlet ideolojilerinden bahsetmek mümkün mü? Yine toplantıda bilimsellik adına Galile'den bahsedildi. Galile zamanında dünya yuvarlaktır derken, bunu söylemenin bedeli çok yüksekti. Bugün bunu söylerken bir bedel ödememiz söz konusu değil. Bugün de belki başka şeyleri söylemenin bedeli çok yüksek, ama o noktada pekala suskun kalabiliyorsunuz. Varlığını devlete armağan etmiş aydınların bütün bunları anlaması zor olsa da söylemek gerekiyor. Aydınlığın ölçüsü, dünyevi ve uhrevi otoritelere konulan mesafeden geçiyor.

Seçim mekanizmaları ile yönetime katılan üniversite çalışanlarının üniversite süreci kontrol ettiği, şeffaf yatay ilişkilerin cari olduğu, hiyerarsilerin sorgulandığı bir üniversitedir özlemimiz. Bu doğal olarak 1979'ların üniversitesinin statükosu değil. Zaten o zamanki üniversite üniversite olsaydı, YÖK olur muydu diye sormak gerekiyor. Bu derneğin bazı üyeleri gibi, 960'ların üniversitesine özlem duymak belki gerçekçi ama üzücü. Üniversitenin, bir ütopyasının da olması gerek.

Üniversitenin bu on yılda ciddi "etiksel" sorunları oldu. Herkesin, E. Shils'in de belirttiği gibi adeta bir tür "Hipokrat" yemininde bulunması gerekli belki de. Bütün bu olup bitenlerden bizim kuşak o kadar sorumlu değil. Daha çok sizin kuşağa, YÖK öncesi kuşağa sorumluluk düşüyor. Bizim kuşak belki daha da kötülerini yapabilir ama şimdilik fatura bize çıkarılamaz. Diyelim Pakistan'daki sosyal demokrat partinin liderini öldüren tescilli katile onur doktorasını bizim kuşak vermedi.

Üniversitede bilginin üretimi ve dağıtımı, genel olarak üniversitenin düzenleme imtiyazı, bürokrasiye devredildi. Militer bakış açısının üniversiteyi ele alış biçimi açtı: Üniversiteye belli bir kışla düzeni mantığı içinde şekil verilirken pekala üniversitenin başına generaller, çavuşlar koyabilirlerdi. Buna gerek duymadılar çünkü üniversite kendi generallerini ve çavuşlarını üretti. Bu yüzden biz bu toplantıyı üniversitede değil de bir otel salonunda yapıyoruz. Bütün bunlar için apoletli olmak gerekmiyor. Üniversite bu kadar çabuk kurtarma operasyonlarıyla teslim alınabiliyorsa, oturup bu "etiksel sorun" üzerinde düşünmek gerekiyor.

Üniversitenin itibarını yitirmesi aslında uluslararası düzeyde de sözkonusu. Sadece bize ait bir olgu değil. Özellikle esen yeni-sağ rüzgarların son on yılda tesis ettiği hegemonya ile, batıda da bu ölçüde olmasa bile, üniversiteler itibarını yitirdi, ticarileşti, piyasaya düştü. Pragmatist bir tasarımla üniversiteye bakışı, bilginin işleve tabi olması, araçsallaşması, bilgiden "know-how"a geçiş şeklindeki ortaya çıktı.

"Bırakınız yapsınlar-bırakınız geçsinler" ci anlayış hakim olunca, geçsinler diye bıraktık, geçtiler. Böylece başarı oranları da, YÖK raporlarına

göre artış gösterdi. Yatay ve dikey genişlemenin üniversiteye zarar verdiğini düşünüyoruz. Yatay genişlemeden üniversite sayısının artmasını, dikey genişlemeden de kontenjan oranlarının artmasını anlıyoruz. Bu çerçevede, diyelim, bunca öğrenciye yapılan vizeler yasak savmadan başka bir anlam ifade etmiyor. Bütün bu sınavların yükünü çeken araştırma görevlileri olarak, hiç bir anlamı olmayan bu mekanizma içinde 'arkaya bakma, öne bakma gibi' bir konumda bulunmayı aşağılatıcı buluyoruz. Üstelik bazı pedagoglar insanın kopya çekerken daha iyi öğrendiğini söylüyor. İngilizlerin Hint'li gençleri şapşallaştırmak için, sömürge döneminde, logaritma cetveli ezberlettikleri anlatılır. Benzer soru sorma biçimleriyle karşılaşmak, iyice meseleyi absürdleştiriyor. Bize de peri masalındaki "ama imparatorun elbisesi yok" diyen çocukların rolünü oynamak düşüyor.

Sınavlarda bizim doğrudan muhatap olduğumuz bir diğer sorun, başörtü meselesi. Bu konuda imam hatip okullarında devlet baş örtmenin erdemlerini anlatıp, üniversitede açtırmak gibi bir çifte standartta düşüyorsa, bunu çözmek ve öğrencilerimizle karşı karşıya gelmek niye bize düşsün? Doğrusu, biz kategorik olarak, üniversiteye gelen öğrencilere kılık ve kıyafet yönetmelikleriyle müdahale edilmesine karşıyız. Bilgi edinmenin böyle si formel şartları olmaz. Nazi Almanyası'nda bile böyle yaptırımlar yoktu. Bütün bunların simgesel ve siyasi bir arka planının bulunduğunu belirten argümantasyonları totaliter buluyorum. Başkalarına kendi değer ve simgelerimize uymalarını nasıl zorunlu kılarız? Nasıl olur da insanların siyasi özne olmalarına "ikinci bir emre kadar yasaktır." diye set çekeriz. Üstelik salt bizden farklı düşünüyorlar diye. Bu beylere ve bayanlara takım elbise kreasyonunun kökeninin cizvit papazlarına dayandığını hatırlatmak mı gerekli? Dini denetleyen devleti, dinin denetler hale gelmesi laiklik kavramı ve uygulaması üzerinde yeniden durmayı gerektiriyor. Frankenstein'ı yaratan doktor, onun tarafından yenilmek üzere.

YÖK'ün en büyük yararı kendisine karşı olan herkesi birleştirmesi. Bunlar arasında eskiden üniversiteden aldıkları rantları alamayanların küs-

künlüğü de var. Ama küskünlük göstermek muhalif olmak anıamına gelmiyor. Ne yazık ki sistemden kim yararlanıyorsa o savunuyor. Bu da başka bir etik sorun.

YÖK'ün hikmetinden sual olunmayan metafizik bir yapısı var. Bir tür kapalı kutu. Ama şeffaf değil, mat. Ve bir yanında bir de delik var. Kamera obscura gibi sürekli ters görüntü veriyor.

Aslında bir kurum en çok onu savunmaya gerekli olmadığı zaman etkilidir. Şimdi ise bir ayak bağı. Yasallığı var ama hiç bir meşruiyeti yok. Albert Camüs'nün sevdiğim bir sözü var: "İnsan tümüyle 'suçlu' değildi, çünkü tarihi o başlatmadı. Ama tümüyle suçsuz da değildir, çünkü tarihi sürdürüyor. "diyor. Biz hergün bu yapıyı yeniden üterek suça ortak oluyor, tepki göstermiyoruz. Tepkisiz üniversite olur mu? Hani kapıkulu müessesesi tarihe kavuşmuştu? Üstelik devşirmeler bile bu kadar tepkisiz değildi. Üniversitenin krizi siyasal toplumsal krizin sonucuuydu, nedeni değil. Ama yine de neşter vurulmaktan, stabilize edilmekten kurtulamadı. Biz de bu kuraklaşmadan ve yoksullaşmadan nasibimizi aldık, bedelini çok ağır ödedik. Ne yapsak ne etsek, "YÖK" doktoru doçenti ve profesörü olma aşağılanması kurtulmamız mümkün değil. Dolayısıyla bu krizin kritiği çok önemli. Kriz ve kritik sözcüklerinin etimolojik ortaklığı boşuna değil.

Söylenecek şey çok, zaman kısa. Sözleri-me Wittgenstein 'den sevdiğim bir anekdotla son vermek istiyorum. Wittgenstein uzun süre bir köyde ilk okul öğretmenliği yaptıktan sonra Cambridge'e döner. Ve karşılaştığı bir felsefeci arkadaşına sorar. "Uzun zamandır merak ettiğim bir şey var: Niye insanlar yıllarca güneşin, dünyanın etrafında döndüğüne inanmış ve böyle inanmalarını biz bugün doğal buluyoruz"? "lık bakışta göze öyle gözüküyor da, ondan" diye cevap verir arkadaşı. "Peki, farklı düşünceleri için nasıl gözükmesi gerekiyordu"? diye yanıtlar Wittgenstein. Kıssadan hisse: Menfaate dayalı zihinsel ipoteklerimiz, artık her haliyle kokuşan ortadaki kadavrayı görmemizi engelliyorsa umarım bu tür toplantıların sterilize edici bir etkisi olacaktır.

Türkiye'de bir kredi kartı var!



Alışverişte...



Seyahatte...



Yemekte...



Tatilde...

İş Bankası Kredi Kartı

Günlük yaşantınızı
kolaylaştırın

İş Bankası
Kredi Kartıyla

Türkiye'de sizi para taşıma zahmetinden ve risklerinden kurtaran bir kredi kartı var. İş Bankası Kredi Kartı. İş Bankası yayınlığında. İş Bankası saygınlığında.

Kartınızı tüm ihtiyaçlarınız için kullanabilirsiniz. Her türlü alışverişte para yerine geçer.

Kartınızı Bankamatik'lerde kullanabilir, bu çağdaş hizmetin bütün üstünlüklerinden yararlanabilirsiniz.

Dilerseniz İş Bankası Yurtdışı Kredi Kartı olarak dış seyahatlerinizde de alışveriş yapabilir, nakit ihtiyacınızı karşılayabilirsiniz.

Yurtdışında ve yurtdışında yapacağınız harcamaları, bütçenize uygun koşullarla taksitlendirerek ödeyebilirsiniz.

İş Bankası Kredi Kartına sahip olmak için, bir İş Bankası şubesine uğrayınız.

Bu kartla her şeyi yapabilirsiniz

TÜRKİYE İŞ BANKASI

NEDEN EKONOMİ KULÜBÜ?

Ekonomi Kulübü Girişimi Adına

Hüseyin ÇELEBİ

İ.Ü. İkt. Fak. İngilizce İkt
Bölümü Öğrencisi

"... Adı 'kol' olsun, kulüp olsun ODTÜ, BÜ'de olan bir kurum bu ve belli sosyal faaliyet alanları var. Üstelik bu 80 sonrasında da kesintiye uğramadı. ... Bizde -diğer konularda da olabilir- bir **Ekonomi Kolu**'nu gündeme getirelim....>>

(22 Kasım 1986- Cumartesi/İFMC'de öğrencilerle gerçekleştirilen söyleşiden. İKTİSAT EĞİTİMİ; süreci, sorunları, etkileyen koşullar ve sonrası. / Aralık 1986 / Sayı: 265)

Bundan tam beş yıl önce İ.Ü. İktisat Fakültesi öğrencilerinin bir kısmı tartışıyorlar. Eminim o günden beş yıl önce de tartışıyorlardı Fakülte'de bir ekonomi kulübü kurabilmeyi. Beş yıl sonra bizler de tartışıyor ve peşinden koşuyoruz bu işin ve umuyoruz ki Türkiye'nin en eski İktisat Fakültesi'nin bir **Ekonomi (İktisat) Kulübü** olur.

1987 yılında bir İktisat Fakültesi (İst. İktisat Fakültesi değil) bölüm başkanı, 60'lı yıllarda İngiltere'de "London School of Economics"e gittiklerinde, okulun kapısından girince ilk karşılaştıkları bir pano-yu anlatıyordu. Pano fakülte'deki kulüplerin bir listesi-ydi; 100'ün üzerinde kulüp, 100'ün üzerinde sosyo-kültürel alanı tanıtıyordu. Felsefe kulübünden dağcılık kulübüne, ekonomi kulübünden homoseksüeller kulübüne, bir **çoğulluk***. Öğrenciler, bölüm başkanlarından ekonomi kulübü konusunda, yönetim nezdinde destek arıyorken, bunlar konuşuluyordu. Bölüm başkanı 60'lı yıllarda yaşadığı ve kendisini çok da etkilediği anlaşılan bir deneyimini paylaşıyordu öğrencileriyle.** 1990 yılında, öğrenciler üniversite hocalarıyla bu diyaloga girdiklerinde, İ.Ü. İktisat Fakültesi'nde böylesine bir kulübün kurulabilmesinin zorluklarından bahsediyordu hocalar: "Zor diyorlar-dı". "Yönetim izin vermeyebilir" kanısını daha öylesi-

ne bir izin isteme-verme diyalogundan önce taşımak (kulüp kurmanın teşvik edildiği bir yerde değil, izin istenen ve bize lütufta bulunulan bir Üniversite'de okumak!); böylesine bir oto-sansür kurumu bugün İktisat Fakültesi öğrencisinin karşı karşıya kaldığı.

Üniversite ortamının, öğrencilerin bölüm derslerini izlemesi gibi bir edilgen süreçle tanımlanmasını kabullenmek zor doğrusu. Nerede öğrencinin kendisini yetiştirebileceği, yeni yaratılarla tanışıp, kendisinin de yaratmaya soyunabileceği mekanlar? Nerede öğrencinin sosyalleşebileceği, tartışabileceği kültürel alanlar? Bütün bunların yanı sıra, bu yazının hedefi olan "kulüp"lerin dışında, üniversite öğrencilerinin okul içindeki temsil araçları olan kurumlar, spor yapabileceği güzel ve organize mekanlar, sağlıklı bir ortamda oturup sohbet edip birşeyler içebileceği kantinler. Bu tür mekan ve kurumların çağdaş üniversitenin vazgeçilmez parçaları olduğunu düşünüyorum.

Bizlere, İktisat Fakültesi öğrencilerine yakıştı-rılan "çağdaş üniversite" ise kötü ve bakımsız (ve hat-ta sandalyesiz : İng. İktisat kantinini hatırlatmak gere-kir) kantinleriyle, öğrencinin üniversitenin içinde istenmediği bir yer. "**Yalnızca derslere giriniz ve sonra çekip gidiniz**" söyleminin, fakültede adım at-tığınız her köşede yankılandığı bir mekan. Öğrencisini istemeyen bir üniversite; öğrencisine **hasım** bir ün-versite. Böylesine kantinleri, sınıfları, kütüphanesi ve yemekhanesi vs .ile öğrencinin kaynaşmadığı, ken-dini veremediği bir mekan olarak İktisat Fakültesi.

Şimdi, bu kantin vs. nereden çıktı dersiniz; bunun ekonomi kulübüyle ilgisi ne dersiniz; cevabı-mız üniversitenin her türlü mekanı ve kurgusuyla kendini tanımladığıdır. Yani kantinlerine sandalye konulmamış bir üniversitede, kulüplerin olmayışı **bir ve aynı şeydir**; kulaklarımızda yankılanan o sestir "**dersine gir, sonra çek git**." Sonra birtakım televiz-yon programları ve söyleşilerde; "gençlerimiz kahve köşelerinde", "hiç okumuyorlar" "yeni gençlik cahil-leşti" gibi sözleri insafsızca telaffuz etmek. Kahveler, üniversitedeki yokolmaya yüz tutmuş çayırılar, ayakta durularak konuşulan kantinler üniversitenin yegane tartışma, çalışma ve sosyalleşme mekanlarıdır. Ne yazık ki üniversite öğrencisine bir açıdan kapalıdır.

Bu anlayışın kırıldığı fakat yapay ve yetersiz kurumlardan birine fakültemiz değil ama İstanbul Üniversitesi bu yıl sahip oldu. Öğrenci Kültür Merke-zi. Burası tüm İstanbul Üniversitesi'nin yararlanması için açılmış bir mekan. Avcıla'rdaki fakültelerimizden, İstanbul Tıp Fakültesi öğrencileri, İktisat Fakülte-si'nden Hukuk Fakültesi öğrencilerine herkesin yararlandığı bir mekan. Yeri Beyazıt'ta. Bu koskoca

* Bu 'çoğulluğu', Batı üniversitelerinde üretilen bilimin ni-teliğinin göstergesi olarak tartışmıyoruz. Bu 'çoğulluk' Batı üniversitelerinde öğrenci-bireyin kendini ifade ediş zenginliği anlamında ele alınmalı.

** Bölüm Başkanı'nın öğrencilerle içten yardımlaşması-na ve çoğu bölüm hocalarının desteğine rağmen ekono-mi kulübü kurulamadı.

şehrin, bu kalabalık ve dağınık Üniversite'nin kullanımına ne kadar yatkın olduğunun takdirini sizlere bırakıyorum. Üstelik de "ekonomi kulübü" diye başvurduğunuzda, bu sefer engel olarak önünüze, konunun **popüler** (aktüel) olmayışı çıkıyor. Çok rahat anlaşılabilir bir şekilde mekan (yer) yetersizliği karşınıza çıkıyor. Ama "fakültenin bünyesinde böylesine kültürel alanlar açılsın, kullanılsın" gibi bir görüş çıkmıyor.

"Üniversiteyi yaşayan ve ülkeye katkı yapan bir mekan; Üniversiteyi ve üniversiteliliği bir yaşantı üslubu, hoca ve öğrenci olarak zamanın farklı olarak 'üretildiği' bir mekan (1) olarak düşünen bizler 1991 yılında İktisat Fakültesi'ni: Sabahleyin yollara düşüp kapısına geldiği ve programda belirlenmiş derslere girip (veya girmeyip), birkaç arkadaşıyla laflaştığı ve dersler biter bitmez mekan olarak Üniversitenin de kendisi için bittiği bir yer olmasını kabullenemiyoruz. 1991 yılında İktisat Fakültesi öğrencisi üniversitedeki arkadaşlarıyla tartıştığı, ürettiği, paylaştığı kültürel mekanları özlüyor. 1991 yılında İktisat Fakültesi öğrencisi, üniversiteyi öğrencilere kendi dallarında yalnız teknik beceriler kazandıran (bunu bile tartışmak gerekiyor) tek yanlı bir söylem olarak algılamıyor. 1991 yılında İktisat Fakültesi öğrencisi, yeni üniversiteyi özlüyor; yeni Üniversitenin ise ancak onun bileşenleri olan öğrencilerin ve öğretim görevlilerinin bugünden yaratacakları alternatif bilimsel-kültürel ortamların ve ilişkilerin hayata geçirilmesiyle olacaktır diyor. 1991 yılında İktisat Fakültesi öğrencisi böylesine kültürel mekanların gerekliliğini **birilerine** anlatmak durumunda kalıyor. Daha önceleri anlatıldığı gibi yeniden ve yeniden.

"Ta ki, 60. yıl balosuna okuldan gerçekten övünç duyarak gidildiği, eğitim kavramı üzerine dahi tartışıldığı, düşünülen eğitim olayın her boyutuyla içinde olanların, ortak ve eşit bir biçimde görüşleriyle konuya -dolayısıyla kendi yaşantılarına- katıldığı, öğrencinin kütüphane müdürüne "1996'nın Economica'sının son sayısını üç gündür bekliyorum, acaba nerede kaldı?" diye çıkıştığı, kütüphanecilerin "acaba 7. fotokopi makinası olacak mı, yeni gelen makaleleri yetiştiremiyoruz" dediği; sınavların, yerlerini "hocam şu konuda bir ödev hazırlamak istiyorum, bana yardımcı olur musunuz?" seslerine terkettiği; hocaların "şu son sınıf öğrencisinin '... dergisine' yazdığı makaleyi gördün mü?" diye aralarında konuşmalar olduğu, açılış ve mezuniyet eğlencelerini öğrencilerin organize ettiği, hocalarla öğrencilerin geleneksel bir maç yaptığı zamana, dolayısıyla eğitimle muhatap olan her insanın kafasında oluşan "ütopya gerçekleşene kadar.." (2)

DİPNOTLAR

(1) İshak Reyna, Yaşadığımız Dönem Bağlamında Üniversiter Eğitim, İktisat Fakültesinde Eğitim Süreci ve "yarattıkları" (ya da "köklerimiz kendi çiçeklerinden ürüyor" : 1, İktisat Dergisi, sayı: 265

(2) İshak Reyna, İktisat Dergisi, sayı : 266-267 ; yukardaki yazının devamı II.

KISA KISA

--İ.Ü.İktisat Fakültesi asistanları 1989 yılından beri biraraya gelerek bir kurul oluşturdular.Yaklaşık 40 civarında asistanın bir yandan sorunlarına ortak çözümler bulmalarını sağlayan bu platform, öte yandan varolan düşünsel ataleti atabilmek ve değişik disiplinler arası bilgi alış verişini pekiştirmek amacıyla konferanslar serisini başlattı.

1991'in ilk konuğu sayın Çetin Altan, kendi entelektüel serüveninden yola çıkarak, Türkiye'li aydının dilemmasını sergiledi.

-- Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü Siyaset ve Sosyal Bilimler Anabilim dalında çalışan Y.Doç. Dr. Vildan Lordoğlu'nun görevine bölüm başkanı Ali Yaşar Sarıbay tarafından son verildi. Kamu kesiminin önündeki sözleşmeli statüsünün mahsurlarına dikkat çeker, kadın çalışanların hamilelik durumlarının yarattığı çifte zorluğun da tipik bir örneği olması nedeniyle kamuoyuna duyururuz.

- İ.Ü. 4 Ekim 1990'da Avcılar Kampüsü'nde yapılan -öğrencilersiz- bir törenle açıldı.

Törende Cumhurbaşkanı Turgut Özal'a eğitime ve sağlığa katkısından (!) dolayı "fahri doktor" unvanı verildi.

Öğrenciler de öğretim yılını düzenledikleri alternatif bir şenlikle başladılar.

-İ.Ü. İktisat Fakültesi'nde Ekonomi Kulübü kurma çalışmaları başlamıştır.

-Uluslararası İlişkiler Kültür Araştırma Grubu (UİKAG) bu dönem B. Ecevit'in katıldığı "Körfez Krizi" ve B. Dalan'ın katıldığı "Laiklik" konulu iki konferans gerçekleştirdi.

- 6 Kasım'da Fakültemiz dahil, Üniversite Öğrenci Dernekleri öncülüğünde YÖK'ü ve savaşı protesto için boykot yapıldı.

- 3 Ocak 1991'de sendikaların işe gitmeme eylemine fakülte çalışanları da katılırken öğrenciler de okula gelmeyerek ve Çapa'da bir forum düzenleyerek destek verdiler.

Veysel ÇARIKÇIOĞLU
İFMC Yönetim Kurulu
Genel Başkanı

Değerli Üyemiz,

Geçen yılın Mayıs sonunda Cemiyet yönetimini devraldığımızdan bu yana, Yönetim Kurulundaki istifalardan doğan sürekli kan kaybı ve büyük borç yükünün ağırlığından kaynaklanan sorunların giderek artması artması, cesaretimizi büyük ölçüde kırarak bizleri kötümser bir havaya soktu. Ancak Üniversitemizden gelen yoğun katılım talebi ve destek, bizleri güçlendirdi ve çalışma direncimizi arttırdı. Borçlarımızın büyük bir kısmını ödedik, dergimizi sürekli olarak çıkarabilir duruma geldik. Haftasonu söyleşileri hiç de azımsanamayacak bir kitle tarafından izleniyor ve İktisatçıların Haftası ile ilgili çalışmalarımız bir hayli yoğunlaştı. Bu konuyla ilgili daha detaylı bilgiyi bir sonraki bültenimizde sizlere aktaracağız.

Bizler, 1991 ile beraber Cemiyetin içinde bulunduğu tıkanıklığın aşılması amacıyla üyelerimiz arasında bir tartışma ortamı yaratarak, gerek kişileri, gerek grup veya kurumları bu tartışma platformuna çekmeyi düşünüyoruz. Bu konuda bizlere gelen yorum ve eleştirileri Bülten ve İktisat Dergisinde yayınlayacak, ayrıca üyelerle tartışıp düşüncelerini almak amacıyla toplantılar düzenleyeceğiz.

"Tıkanıklık" kelimesinden neyi kastettiğimizi biraz daha açmakta yarar var. Cemiyet cazibesini yitirmiştir. Üyeler Cemiyete soğuk bakmakta (genç kuşak üyelerimiz dışında) görev almayı istememektedirler. Maddi kaynaklarımız son derece kısıtlı kalmakta, daha nitelikli faaliyetleri organize edememekteyiz. Lokal binamız bakımsız ve düzensizdir. Bu örnekleri daha da arttırabiliriz. Ancak bizce bu sayılanlar tıkanıklığın nedeni değil sonucudur. Tıkanıklığın en büyük nedeni kuşaklar arası iletişimsizliktir. Bu saptamayı yaptıktan sonra hem polemige çeşni katmak, hem de daha geniş kitlelerin ilgisini çekmek ve tartışmayı açmak üzere artık "etliye ve sütlüye" karışmanın zamanı geldi diyoruz üyelerimize. Atasözünün dediği gibi "yarası olan gocunsun" istiyoruz.

Dernek Üyeliği siyasi parti üyeliği değildir. Kişi veya gruplara gücenerek Cemiyet ile ilişkileri kesmek bizce yapılacak "en son iş" değil "hiç yapılmayacak bir iş"dir. Hele önceden yönetimde olup bugün yapılanların ne zor şartlarda yapıldığını bile bile uzaktan felaket tellallığı yapmak ayrı

şeydir. "Ben bu yönetime muhalifim " diyerek dü-rüstçeeleştirir yapmak başka şeydir. Hele hele yö-netimde olup her hapsirandan nezle kaparak kaş-la göz arasında görevden sıvışmak çok başka şeydir. Bu Cemiyet bugün nasıl sahipsiz kalma-dıysa ,yarında kibirli bilir kişilerin çalımına bakma-dan başkaları tarafından sahiplenilecektir.

Dar kulüpçülük zihniyetiyle bir kısım üyeye yanlış hedef göstererek yolları ayırmanın en doğ-ru yol olduğunu savunanlar "duvarların ötesinde" yaşamının zorluklarını anladıklarında geriye dö-nüş bir hayli zor olabilir. "Hep bir hallı, Turhallı" olmak saplantısı, az dahi olsa varolan kuşaklar arası kan dolaşımını engellemek, damarları kes-mek demektir. Bu cemiyeti bölmek çok kolaydır. İstendiğinde bu cemiyet potansiyeli iki veya üç ay-rı dernek ortaya çıkarabilir. Ancak bizlerin arzusu ve olması gereken ayrılmak değil, bir çatı altında bulunmaktır. Bizler ayrılma çabalarının yanlış ol-duğu görüşünü savunuyor, konuyu sizlerin takdir ve görüşlerinize sunuyoruz. Bugün hem toplumu-muzun hem de Cemiyetimizin en çok ihtiyaç duy-duğu şey hoşgördür. Diğer anlamıyla demokrasi-dir. Bizler bu çatı altında kalacağız, birbirimizi eleştireceğiz ve eleştirileceğiz. Belki bazılarımız birilerini sevmeyecektir, ancak buna rağmen birbi-rimize saygıyla tahammül etmesini öğrenmemiz gerekiyor.

Değerli hocalarımızın bizleri yetiştirme gö-revi 4 yıllık fakülte öğrenimi ile sınırlı değildir. Biz-lerin yolunu ömür boyu aydınlatmak, bizlere her

konuda destek olmak onlar için en büyük onur, en büyük övünç kaynağıdır. Bizler Cemiyet olarak hocalarımızla yeterince diyalog kuramadığımızı ve hocalarımızdan yeterince yararlanmadığımızı düşünürüz .Bu konuda hem bizlere hem de ho-calarımıza büyük görevler düşmektedir.

Yapılacak iş öncelikle eski yönetim kurulu üyeleri, başkan ve sekreterleri, Divan üyeleri, ho-calarımız ve Vakıf Mütevelli Heyeti üyeleri olmak üzere Cemiyete sarılmak ve sahiplenmektir. Bu katkıyı sağlayacak her üyeye ulaşmak için çalış-malı, yalnızca üye sıfatı taşıyan, yıllardır aidat da-hi ödemeyen üyelere bunca kopukluğa rağmen yeni bir ivme kazandırmalıdır. Kısacası böyle bir kampanyayı üyeler arası kaynaşmayı sağlamak amacıyla başlatalım istiyoruz. Burada dernek mis-yonunu abartmadan yapılacakların en fazlasını yapmak, yapılmayacaklar için zaman yitirmemek gerekiyor. Türkiyeli aydınının gideceği yer kendi cevherini ortaya çıkarıp topluma sunabileceği yer olacaktır. Hangi meslek, sosyal konum veya siya-si görüşte olursa olsun, bu Cemiyetin üyelerine kazandıracağı çok şey vardır.

Bizler yeni bir dönemin başlangıcında oldu-ğumuzun bilincinde, yeni ve büyük projelere doğ-ru ilk kıvılcımı ateşlemeyi görev kabul ediyoruz. Fiili katkılarınız ve göndereceğiniz yazılar bizler için çok değerlidir. Eleştiri ve önerilerinizi bekliyo-ruz.

Sevgi ve saygılarımızla

Garanti, "Garanti"yi seçenlere 24 saat açık...

GARANTİ 24



GARANTİ

068 025 3550

Son kullanma tarihi: 10/92

FERİDE SAYGI

Modern bankacılık hizmetlerinden dilediğiniz her an yararlanma olanağı: Garanti 24!.. "Bir banka"ya ihtiyacınız olduğu her an; gece, gündüz, tatil, bayram... Yılın 365 günü, 24 saat Garanti 24 hizmetinizde! Garanti 24'ten 14 yaşını bitirmiş tüm gençler de yararlanabilir.

Ayrıntılı bilgi için şubelerimize uğrayın, broşür alın.

Garanti 24'ün size sunduğu olanaklardan mutlaka yararlanın.



Huzura peşin kavuştuk...

"Kırayı arttır diyen yok. Çık evimden diyen yok. Kaç çocuklusun diyen yok.
Ne güzel şeymiş ev sahibi olmak! Pamukbank Konut Destek Kredisi ile
peşin peşin huzura kavuştuk. Taksit taksit ödüyoruz. Kira öder gibi..."



- Pamukbank Konut Destek Kredisi:
5 milyondan 500 milyona kadar.
- Vade: 5 yıla kadar.
- Ödeme planı: Dilediğiniz gibi.
(İsterseniz kredinizi dövizde endeksli olarak almak ve döviz olarak ödeme imkânı.)

