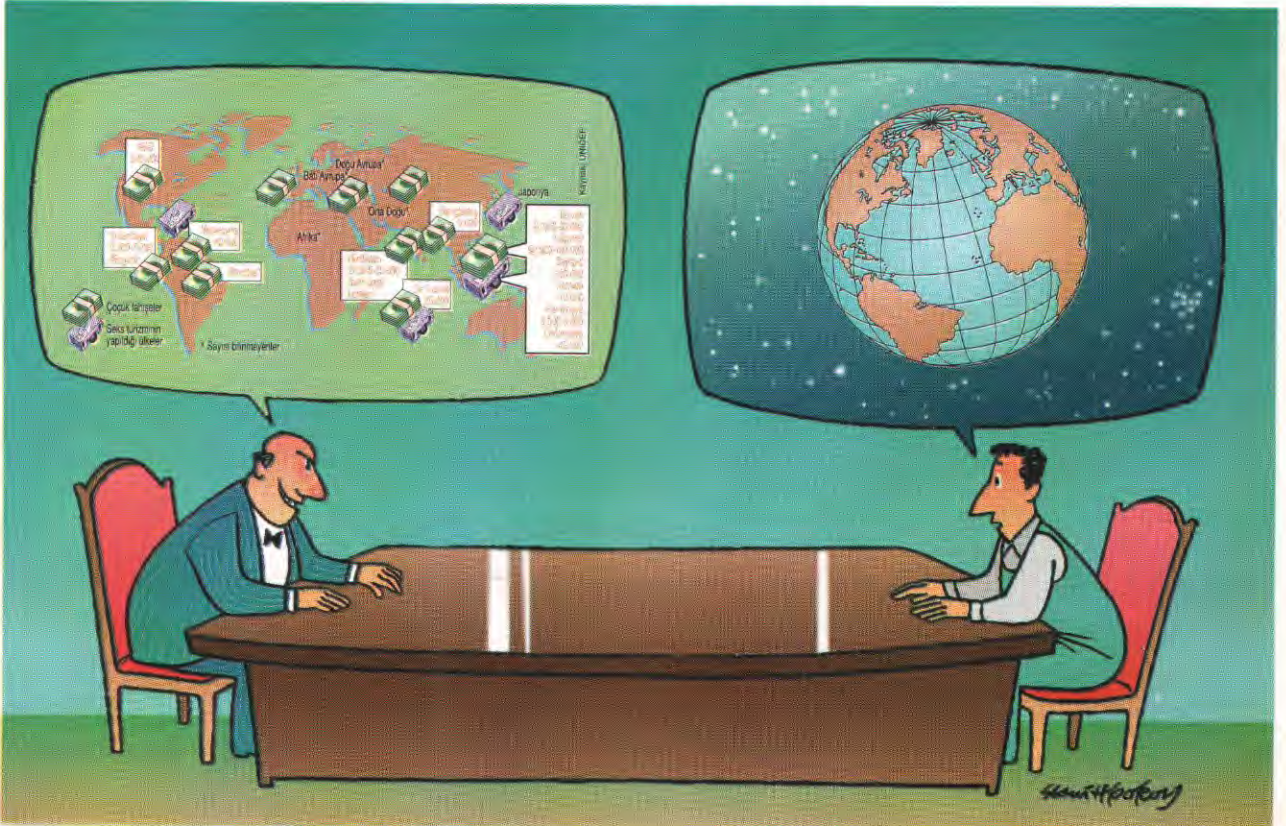


Sayı: 369 Temmuz 1997 Fiyatı: 400.000.-TL

Sendikalar ve Küreselleşme

■ Küreselleşme, İktidar ve Sendikaların Rolü
■ Globalleşen Dünya’da Emek Piyasaları ■ Meslek
Eğitimi ve İşgücü Piyasaları ■ Küreselleşme
İlerlerken Gerileyenler

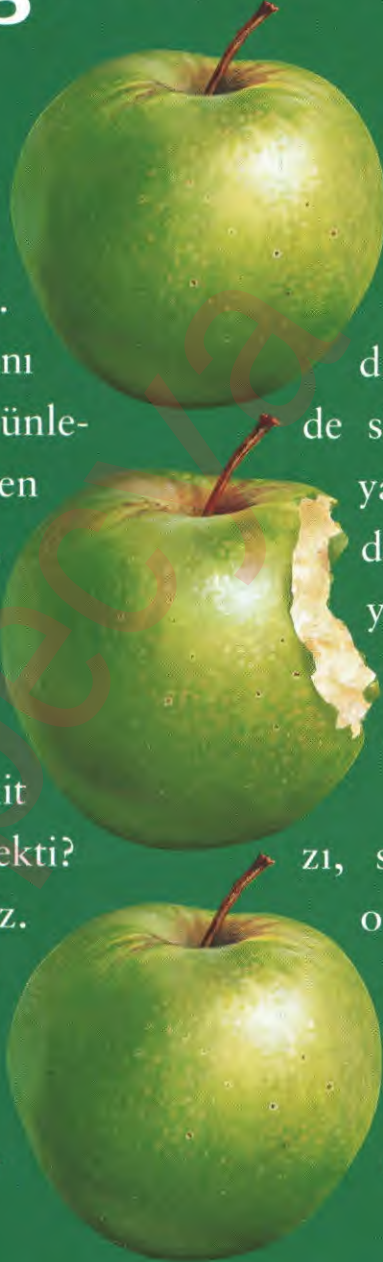


Paranızı harcarken bile işletin.

Garanti'de bir E.L.M.A. Hesabı açtırın. Günlük nakit ihtiyacınızı belirleyin. Hesabınızdaki nakit fazlasını işletmek için şu yatırım ürünlerinden birini, veya birden fazlasını seçin: Dolar, Mark, Garanti Yatırım Fonları... Paranız, para kazanmaya başlasın.

Belirlediğiniz günlük nakit miktarını aşmanız mı gerekti? Sorun değil, aşabilirsiniz. Aştığınız kadarı, seçtiğiniz yatırımdan otomatik olarak hesabınıza aktarılacak.

E.L.M.A. Hesabı'nı açtır-



dıktan sonra, dilerseniz kira, elektrik, telefon, su, doğalgaz faturası, taksit ve diğer düzenli ödemelerinizi de sizin yerinize hesabınızdaki nakit fazlasından otomatik olarak yapılacak. Ayrıca, hesabınızda yapılan tüm işlemleri ve yatırımlarınızın durumunu gösteren bir ekstre, her ay adresinize postalanacak.

E.L.M.A. Hesabı paranızı, sizin seçimlerinize göre otomatik olarak yönetecek. Siz, harcarken bile işleteceksiniz. Böylece hesabınız olsun istemeyebilirsiniz?

E.L.M.A.
HESAB



GARANTİ

Baska bir arzunuz?

133 YIL



T.C. ZİRAAT BANKASI

Ziraat'sız bir Türkiye düşünülemez

« Otom

"Şehir içinde de, uzun yolda da beklediğimden fazlasını"



Pera Tanıtım

Üstün viraj hakimiyeti... Her türlü hava ve yol koşulunda mükemmel yol tutuşu... Takviyeli çelik kasası... Kapı içi darbe emici panelleri...



Azami güvenlik sağlayan aktif ve pasif emniyet sistemleri... Progresif büzülme alanları... Ergonomik kontrol paneli ve gösterge tablosu...



Antivibrasyon özelliği... Ses izolasyonu... Sarsıntısız yolculuk konforu. Görkemli iç dizaynı... Çevre dostu güçlü motoru...

 **Bayraktar**

ADAPAZARI Yıldız Kardeşler Oto Ltd. Şti. Tel: (0264) 276 50 46 - (0532) 236 62 99 • ANKARA Metropol Otomotiv Tel: (0312) 231 89 56 • ANKARA Otosay Otomotiv Tel: (0312) 278 27 71 - 72
ANKARA Oto Paris Tel: (0312) 342 12 70 - 71 • ANTALYA Ya-Ka Oto Ltd. Şti. Tel: (0242) 323 26 08 • BALIKESİR Hafak Nakli. Tic. A.Ş. Tel: (0266) 241 26 86 - 241 13 75 • BURSA Gözdele
Otomotiv Tel: (0224) 261 06 42 - 43 - 44 • ESKİŞEHİR Odak Otomotiv Ltd. Şti. Tel: (0222) 220 09 59 • İSTANBUL/DRAGOS Eranlı Citroën Plaza Tel: (0216) 441 33 33 • İSTANBUL/ESSENTEPE
Eranlı Tel: (0212) 266 30 72 • İSTANBUL/BAHÇELİEVLER Kemal Otomotiv Tel: (0212) 505 16 05 - 06 • İSTANBUL/BEŞİKTAŞ Rekar Tic. Tel: (0212) 260 08 06 • İSTANBUL/KADIKÖY
Büyük Servis Tel: (0216) 337 16 03 • İSTANBUL/OKMEYDANI Tempo Turizm Tel: (0212) 261 66 77 • İZMİR Egetrak Otomotiv San. ve Tic. Ltd. Şti. Tel: (0232) 421 17 67 - 421 53 78 • İZMİR H

obilim

veriyor. Citroën Saxo... Sessiz, serin ve güvenli"



1.4i SX - 75 HP, 0-100 km/h hızlanma 11,2 sn, 5 ileri vites, 3 veya 5 kapılı kaporta seçenekleri, hidrolik direksiyon, merkezi kilit, elektrikli ön camlar, renkli camlar, aktif gergili ön emniyet kemerleri, kapı içi darbe emici paneller.

1.6i VSX - 90 HP, otomatik vites, 0-100 km/h hızlanma 12,5 sn, 5 kapılı, SX'tekilere ek olarak uzaktan kumandalı merkezi kilit, kodlu çalıştırma (immobilizer) ve klima standart.

1.6i VTR - 90 HP, 0-100 km/h hızlanma 10,2 sn, 3 kapılı, klima, sürücü hava yastığı, hidrolik direksiyon, elektrikli ön camlar, sis fanı, kodlu çalıştırma (immobilizer), çelik jant, uzaktan kumandalı merkezi kilit standart.

1.6i 16V VTS - 120 HP, 0-100 km/h hızlanma 7,7 sn, 5 ileri vites, 3 kapılı, VSX'tekilere ek olarak sürücü ve ön yolcu hava yastıkları standart.



CITROËN

Saxo



Baylas OTOMOTİV A.Ş.

Tel: (0212) 211 78 99 - 211 79 44 Fax: (0212) 211 24 51

Hakkı Cesur Tel: (0262) 321 40 64 - 321 56 36 • KARAMAN Bozgöl Otomotiv Tel: (0338) 214 40 14 • KAYSERİ Gülsaylar A.Ş. Tel: (0352) 222 68 68 • KÜTAHYA/TAVSANLI Yakut Otomotiv Tel: (0274) 614 20 08 • MERSİN Morzeler Otomotiv Ltd. Şti. Tel: (0324) 232 64 12 - 231 16 00 • ORDU Ünal Otomotiv Tel: (0452) 225 31 11 • SAMSUN Karşın İnş. Turizm Tic. A.Ş. Tel: (0362) 437 65 51
TRAKYA BÖLGESİ KEŞAN Çekimmez Oto Tel: (0284) 714 34 02 • EDİRNE Çekimmez Oto Tel: (0284) 235 25 64 • TRABZON Kafoğlu Otomotiv Tel: (0462) 225 21 15 • UŞAK Çoğdaş Pamukçu Oto. Ltd. Şti. Tel: (0276) 227 45 52 - 227 36 71

Açık Büfe

Sümerbank'ta birbirinden avantajlı
o kadar çok hizmet var ki...
İstedığınız kadar alabilirsiniz.



İhtiyaç, Taşıt ve Konut Kredileri



Kredi Kartı - Bankkart



Kredili Mevduat Hesabı



Gelecek Kredisi



SSK Prim Ödemeleri



Elektrik, Su, Telefon gibi
Otomatik Ödemeler



Sigorta Hizmetleri



KOBİ Girişim Kredisi



Tahvil, Bono,
Hisse Senedi Alım Satımı



Firma Maaş Ödemeleri



Repo



Leasing - Factoring

“ Bankacılıkta Sümerbank ”

İktisat Dergisi bir mezunlar cemiyetinin yayın organı olarak yaklaşık 33 yıldır yayın hayatında. Yayın dünyamız ile kıyaslarsak orta yaşlı dergiler sınıfına girmeyi çoktan başarmış, belki de bir çok genç dergiye göre ağabey veya amca sıfatını kazanmıştır. Hatta ekonomi dergileri arasında bir sınıflama yapılırsa en eski ekonomi dergisi olması ünvanını başka dergilere kaptıracağını sanmıyoruz.

Ancak bu olgun ve kendinden emin tavra rağmen, derginin sürekli okuyucularının dikkatinden asla kaçmayacak biçimde farklı yayın politikalarını yıllar içinde sergilenmiştir. Bu bağlamda dergimiz nedenleri çok farklı olan gerekçelerle

İktisat'dan

de olsa bir gelenek oluşturamamıştır. Buna rağmen fazla tevazu etmeden mevcut geleneğimizin yayınlarımızdaki süreklilik olduğunu söyleyebiliriz. İktisat Dergisi bu sayıda 150 senelik bir çalışma geleneğinin sürmeyeceğini tartışmaya açıyor. Bu dosya ile yapmak istediklerimiz biraz "malumu" tartışmak yerine yeni sesler ve yeni fikirleri hatta ütopyaları önünüze koymak. Sonuç olarak geleceğe ilişkin varsayımlarımız ve projelerimiz aynı zamanda umudumuzdur. Bugünden hareketle kasvetli ve karanlık bir gelecek hayali taşımamanın ancak umutlarımızın da filiz verdiği ortamlarda gerçekleşebileceğine inanıyoruz. Bu sayımızda çalışma hayatı genel başlığı altında sendikal hareketin dünyada ve Türkiye'de gösterdiği gelişim, hukuk ve ekonomi bağlamında birlikte ele alınmaktadır.

Değişimin zorunluluğunu yadsımayan İktisat Dergisi ile gelenek oluşturabilmek ancak okuyucuların ve yazarların katkısı ile gerçekleşebilir. Bu sayıda ve gelecek sayılarda bizlerden bu katkıyı esirgemeyeceğiniz umudu ile.

Dostlukla

Kuvvet LORDOĞLU



İ.Ü. İktisat Fakültesi Mezunları

Cemiyeti yayın organıdır.

İktisat Dergisi, aylık olarak yayımlanır.

Kurucuları:

Nihat Batur, Oktay Emed,
Reşat Umur.

Sahibi: İ.Ü. İktisat Fakültesi Mezunları
Cemiyeti adına Yönetim Kurulu Başkanı
Alpay Biber

Genel Yayın Yönetmeni:

Kuvvet Lordoğlu

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü:

Hikmet Akçiçek.

Yayın Kurulu:

İlker Aktükün, Fuat Ercan, Gündüz
Fındıkçıoğlu, Kuvvet Lordoğlu, Tahir
Mutlu, Yasemin Öztürk, Aylin Soydan,

Danışma Kurulu:

Doç Dr. Kaya Ardic,
Prof. Dr. Nihat Falay,
Prof. Dr. Merih İpek,
Prof. Dr. Eser Karakaş,
Prof. Dr. Murat Özyüksel.

Yayın Kurulu Sekreteri:

Deniz Diblen.

Vinyetler: Semih Poroy.

Reklam Koordinatörü:

Deniz Turhan.

Yönetim Yeri:

Cumhuriyet Cad. Ceylan Apt. No: 27/6
80090 Taksim / İSTANBUL

Tel: (0212) 25050 34 - 250 16 42

Fax: (0212) 235 73 43

Baskı ve Dağıtım:

Dünya Süper Veb Ofset A.Ş.

Abone Koşulları: Yıllık: 4 milyon TL.

Altı aylık: 2 milyon TL. **Üye, Öğrenci,**

Arş.-Gör. ve Öğretim Üyesi: (Yıllık) 3
milyon TL.

Yurtdışı: 45\$

Abone Hesap No:

İş Bankası Taksim - 544077

Akbank Taksim - 7097

Dergide yayımlanan yazılar Cemiyeti bağ-
lamaz; görüşler yazarlarına aittir.

Yayınlamak amacıyla gönderilen
yazıların iki nüsha olarak mümkünse bil-
gisayar disketiyle birlikte ulaştırılmasını
rica ederiz.

İÇİNDEKİLER

3

Globalleşen Dünyada Emek Piyasası

Yüksel BİRİNCİ

12

Küreselleşme, İktidar ve Sendikaların Rolü

Susan GEORGE

17

Küreselleşme İlerlerken Gerileyenler

Meryem KORAY

28

Türkiye'de Sendikal Hareketin Geleceği

Yuvarlak Masa

49

Emeğin Özgürleşmesi Üzerine

Şule NECEF

59

Türkiye'de Sendikal Hareketin Gelişim Trendleri

Bahar DUMANLI

67

Kamu Sendikal Hareketinde Bazı Tartışma Noktaları

Kuvvet LORDOĞLU

70

Türkiye'de Meslek Eğitimi ve İşgücü Piyasası

Nergis SCHULZE

Düzeltilme ve Özür:

368. sayımızda yayımlanan 22. İktisatçılar Haftası'nın "Piyasa ve Ye-
raltı Ekonomisi" başlıklı oturumun tartışma bölümünde Sayın Os-
man Cavit Ertan'a ait görünen konuşmanın bir bölümü Sayın Veysi
Seviğ'e aittir. (Sayfa 48, 2. paragraftan itibaren diğer konuşmacıya
kadar olan bölüm). Elimizde olmayan nedenlerden kaynaklanan bu
aksaklık için Sayın Ertan ve Sayın Seviğ'den özür dileriz.



Globalleşen Dünyada Emek Piyasası

Yüksel BİRİNCİ (*)

Giriş

Günümüz dünyasında sanayi toplumundan bilgi toplumuna doğru hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Emek yoğun çalışma yerini bilgi yoğun çalışmaya bırakarak, bir ekonomik ve sosyal dönüşüm gerçekleştirmektedir. Bu çerçevede geleceğin iş toplumunun gelişimi bazı özellikleri de beraberinde getirmektedir: Çalışma yaşamı süresince daha az iş, buna karşın daha çok işsizlik, daha az el emeği, daha çok bilgi, daha çok hizmet ve daha az maddi üretim; geri dönüşü olmayan globalleşme çerçevesinde iş prosesinin bölgesel bağımsızlığı, iş yerlerinin daha sık değişimi ve bu nedenle daha çok hareketlilik, değişen durumlar ve görevler karşısında uyum sağlamada esneklik; High-Tech kullanılması sonucu bazı mesleklerin değer kaybetmesi, daha çok koordinasyon ve bireysel sorumluluk... Sonuçta geleceğin iş toplumunun hem olumlu hem de olumsuz yönleri ortaya çıkmaktadır. Geleceğin "jobless growth" hipotezinin doğrulanması durumunda geleceğin toplumu daha uygun bir ifadeyle belki 'işsizler toplumu' olarak adlandırılabilir (Alvater, E.;1995,s.15).

Piyasaların liberalleşmesi sonrası dünya bir pazara dönüşmüştür. Bu global piyasada hem sermaye ve hem de modern teknik sayesinde fabrikalar ve know-how da hareketlilik kazanmıştır. Gelirlerin iyi olduğu bölgelere ve yeni açılan piyasalara doğru bir akış yaşanmaktadır. Böylece her türlü ulusal politika, yani sosyal veya mali politikalar bir nevi denetlenmektedir. Her ülke kendi politikasıyla uluslararası piyasada başarılı olmak zorundadır. Günümüzde önemli olan konjonktürel gelişmelerin büyümeyi bir kaç puan attırması değil, ülkelerin kendilerini dünya ekonomisinin değişen şartlarına uyum sağlayabilecek güce sahip olup olmayacaklarıdır. Yani değişim için gereken cesareti kendilerinde bulabilecekler midir? Bu emek piyasası için de geçerlidir. Ayrıca, iş sahaları yaratmak devle-

tin doğrudan görevi değildir. İşyerleri daha çok, işletmelerin, müşterilerin siparişlerini yerine getirerek üretimin ve hizmetlerin temeli olarak yaratılmaktadır (Tietmeyer, H.;1996, s.3).

Yeni boyutlarıyla işgücü ve istihdam

Paradoksal gelişmeler gösteren kapitalist toplumlar bazen emek merkezli olarak bazen de emek gücüne fazla gerek duymamaktadırlar. 19. yy da sanayileşme ile birlikte yaklaşık 50 milyon insan yeterli iş sahası olmadığından Avrupa'yı terk etmek zorunda kalmışlardı. Kuzey Amerika, Avustralya ve Afrika'yı kolonileştiren bu insanlar dünyanın Avrupalılaşmasına, dünya ticaretinin gelişmesine ve üretim modellerinin globalleşmesine katkı sağlamış oldular. İkinci Dünya savaşı sonrasında 1970'lere kadar süren "altın çağ" sonrası günümüzde kitlesel boyutlara varan işsizlik problemi ile karşı karşıyayız. Burada emeğin, global ekonomide daha az mı gerekli olduğu sorusu sorulabilir. Bu soruya cevap verebilmek için mali sisteme bakmak gerekmektedir. Çünkü sermaye sadece emeği ikame etmekle kalmamakta, aynı zamanda global rekabette getirisi iyi ve düşük riskli yatırımlardan faydalanabilmeyi de sağlamaktadır, yani likiditesi düşük olan yatırımları, likiditesi yüksek olan yatırımlarla ikame etmektedir. Bu nedenle günümüz iş toplumunda teknolojik ve sosyal yeniliklerin yanında global para ve sermaye piyasalarındaki yenilikler de gelişmeyi karakterize etmektedir(Alvater, E.; 1995,s.21).

Finansal piyasaların bütünleşmesi geniş anlamda sermaye hareketlerinin kaldırılmasıyla mümkün olmuştur. Özellikle 1980'li yıllardan beri uluslararası alanda geniş boyutlarda liberalleşme süreci başlatılmıştır. Bu süreç bir kısım gelişmekte olan ülkeleri de kapsamaktadır. Avrupa'da ise liberasyon süreci uzun bir dönemi kapsamaktadır. Baştan itibaren, sermaye hareketlerinin serbestleştirilmesi Ortak Pazar için bir postüla olarak kabul edilmiştir. Topluluğun bir çok ülkesinde hızlı bir bütünleşme karşısında fazla bir sempati beslenmiyordu; hatta zaman zaman finansal liberasyondan tavizler verilmekteydi. 1980'li yılların ortalarından itibaren liberasyon eğilimleri önemli ölçüde yerleşerek, günümüzde serbestleşme süreci hemen hemen tamamlanmıştır(Tietmeyer, H.;1996,s.1-2). Globalleşen finansal piyasalar beraberinde değişik yenilikleri de getirmiştir. Bu çerçevede yeni finansal enstrümanlar yaratılmış, yeni piyasalar ve yeni finansal kurumlar oluşmuştur. Globalleşen finansal piyasaların yenileşme potansiyelinin göstergesi olan türev enstrümanlar yay-

1970'li yılların ortalarından beri batılı sanayi ülkelerindeki yapısal kriz ile birlikte çalışma ilişkilerinde önemli sosyal, ekonomik ve teknik değişiklikler meydana gelmektedir.

(*) Dr. İ.Ü. İktisat Fakültesi, öğretim görevlisi

gınlık kazanmıştır. Türev enstrümanların önemli ekonomik fonksiyonu kişisel risk pozisyonlarının uygun maliyet ve esnekliğinde görülmektedir. Yatırımcı, büyük bir ihtimalle önceden hangi riski üstleneceğine ve hangisini ödeme yoluyla üçüncü kişiye aktarabileceğine karar verme imkanına sahip olabilmektedir (Birinci, Y.;1997, s.4-5).

Anlık iletişimde ulaşım maliyetlerinin genelde minimize edilmesi uluslararası ticarette de mikro elektronik alanda devrimi gerçekleştirdi. Bugüne dek uluslararası iş bölümünün dışında tutulan hizmet alanındaki üçüncül sektör sınır ötesi bilgi işlem vasıtasıyla uluslararası iş bölümünün içine alınmıştır. Hizmetlerin üretimi de hızlı bir şekilde uluslararasılaşmakta ve günden güne "footlose" branşlara dönüşmektedir. Yazılım sistemlerinin geliştirilmesi ve bakımı günümüzde daha çok ücretlerin düşük olduğu ülkelerde gerçekleştirilmektedir. (Asya'daki yazılım sistemlerinin üretim merkezleri). Hazır olan ürünler buradan bilgi otobanı üzerinden temin edilmektedir. (64/96,8-9) Diğer taraftan mikro elektronik devrimle birlikte yüksek seviyede uzmanlaşma gerektiren makine sanayii ürünleri (otomobil) pratikte her yerde üretilebilmektedir. Bu tür ürünlerin üretimi günümüze dek (Avrupa'nın merkezlerindeki) sanayileşmiş ülkelere ait bir durum idi ve yüksek teknolojinin her tarafa yaygınlaşması vasıtasıyla sanayileşmenin eşliğinde olan gelişmekte olan ülkelere de söz konusu ürünlerin üretimi mümkün oldu. Yeni teknolojilerin en önemli özelliği üretim sürecinde sağladıkları esnekliktir (Eraydın, A./Erendil, A.;1996, s.33) Tek bir pazara dönüşen dünyada (eski) patronlar gelirlerini aniden kaybetme riski ile karşı karşıya gelmektedir. Ücretler ve sosyal maliyetler doğrudan karşılaştırılabilir duruma gelmekte, Avrupa'da diğer şartlar altında oluşturulan sosyal devletler büyük baskı altına girmektedir. Ya yüksek oranlı işsizlik veya working poor-sendromları nedeniyle klasik endüstri ülkelerinin yerleşim yeri kalitesiyle ilgili endişelerini arttırmaktadır. Günümüzde yatırımlar daha geniş şekilde değişik bölge ve ülkelerde yapılabilmektedir. Bu temelde, ülkelerin uluslararası alanda rekabet edebilirliği ile ilgili endişelerini artırmaktadır. Önceden böyle bir endişe söz konusu değildi. Bu tür gelişmeler aynı zamanda da korumacılığın kendi sevimsiz yüzünü göstermesini sağlamaktadır.

Açık sınırlar, enformasyon ve iletişim teknolojilerindeki olağanüstü gelişmeler mal ve hizmetler için yer ve zaman engellerini sadece finansal alanda ortadan kaldırmadı. Yüksek mobiliteye sahip sermaye, sermaye ve istihdam piyasalarındaki fiyat farklılıklarını ortaya çıkarmaktadır. Uzun zamandan beri sadece basit çalışma süreçleri uluslararası yerleşim rekabetine maruz kalmaktadır. Ayrıca ulaşım ve iletişim maliyetlerinin son yıllarda önemli boyutlarda azalması işletmelere yeni teknik ve organizasyon bakımından opsiyonlar sağladılar. İşletmeler



üretim süreçlerini tahminlerin ötesinde süreçlere ayırabilmektedir. Araştırma ve geliştirmeden, konstrüksiyon ve parçaların üretiminden ürünün montajına kadar üretim halkası kısımlara ayrılabilir. Değişik ülkelerde ve hatta kıtalardaki insanlar üretim prosesindeki her adımı yerine getirebilmektedirler. Yani, ilk mamullerin imalatı maliyet açısından daha uygun bölgelerde ve ürünlerin son montajı ise girilmesi düşünülen piyasaların bulunduğu bölgelerde gerçekleştirilmektedir. Ayrıca bazı ülkelere ücretlerin çok daha ucuz olması tekstil ve giyim sanayiinde, dericilikte, imalatla yerleşim yerleri ve iş sahaları yer değiştirebilmektedir. Üretim ile ilgili veriler anında taraflara ulaşmaktadır. Overhead-bölgeleri merkezlerden, daha uygun çalışma ortamları ve işgücünün olduğu bölgelere nakledilebilmektedir. Böyle bir dünyada sadece işletmeler kendi aralarında rekabet etmemektedir. Günümüzde bölgeler vergi ve sosyal güvenlik sistemleriyle ve her şeyden önce iş piyasalarının kalitesi ve esnekliği ile de rekabet halindedirler (Tietmeyer, H.;1997,s.3). Bütün bu gelişmeler şüphesiz tamamen değişerek alışılmamış sert rekabet ortamının oluşmasına katkı sağlamaktadır. Bu gelişmeler 20.yy sonlarına doğru devlette, ekonomide ve toplumda önemli reformların kaçırılmış olduğuna bir işaretir.

Avrupa'da ise Parasal Birliğin gerçekleşmesi durumunda, farklı paraların örtüsü çekildiğinde bütün yerleşim yeri farklılıkları daha net ortaya çıkacaktır. Relatif uygun maliyetli bölgeler karşılaştırılabilir verimlilik düzeyinde karlı çıkacaklardır, relatif pahalı yerler kaybedeceklerdir. Yenilikçi ve yaratıcı işletmeler ilave imkan elde edecekler, diğerleri ise piyasalarını kaybetmekle karşı karşıya kalabileceklerdir. Bir örnek vermek gerekirse Almanya'da işsizliğin nedenleri arasında işletmelerin vergilerle, harçlarla, ücret ve sosyal maliyetlerle yüklü kılınmada dünya sıralamasında ilk sıralarda yer alması gösterilmektedir. Yatırım genelde istihdam yaratan alanlara değil ilave yatırımlar olarak, daha az insan tarafından kullanılan modern makine ve tesislere yapılmaktadır. İşletmelerin rekabet edebilir durumda olabilmeleri için, maliyetlerini dünya seviyesine çekmeleri gerekmektedir. Uygun maliyetli üretim pazarlama şansını arttırınca miktar

etkisi üzerinden istihdam artırıcı etki yapar. Bu devamlı büyüyen dünya ekonomisi sebebiyle tekrar eden süreçtir. (Jochimsen, R.;1997,s.7.)

Gelişmekte olan ülkeler çalışma ve sosyal hayatta düşük standartlara sahip olduklarından Avrupa'da, 'bu ülkeler sosyal damping uyguluyor' şeklinde ortaya atılacak görüş de yanlıştır. Bu ülkeler gerçekten ürünlerini üretim maliyetlerinin altında bir fiyatta satmamaktadır. Bunlar sadece ucuz üretmektedirler. Sosyal devlet anlayışının da yerleşmemiş olması özellikle ücretlerin düşük olmasını sağlamaktadır. Alman Metal İş Sendikası(IG)'nın yapmış olduğu öneriye göre ise, zengin Avrupa ülkeleri sosyal asgari standartlar, fakir ülkeler ise bundan daha düşük standartlar konusunda anlaşmalıdır. Böylece zengin ülkeler, fakir ülkelerin sosyal damping ve deregülasyon rekabetine karşı korunmuş ve böylece sosyal birliklilik sağlanmış olur. Böyle bir Merkezi Sosyal Avrupa konsepti pro-düktif değildir. Aynı sosyal asgari standartlarda anlaşılan ülkelerin, bu standartları kendi aralarında yerleşim yeri rekabetinde de parametre olarak kullanmalarını engeller. Sosyal politika açısından az veya çok eşit olan ülkeler arasındaki kurumsal rekabet engellenebilecektir. En azından bu yönden zengin ülkelerdeki sosyal devletler baskı altına girmemiş olacaktır.

IG Metalin esas amacı olan, sosyal politik alanda kurumsal rekabeti devre dışı bırakma, bu öneriyle elde edilemiyor. İki farklı grup arasında diğer uyum anlaşmaları sağlanmadan, sosyo-politik parametrelerle ifade edilecek, kurumsal rekabet olacaktır. (Berthold, N.;1996, s.5)

Ayrıca Avrupa iş piyasasındaki kötü durum ve sosyal devletin mali yapısının iyi olmaması olgusu birbirleriyle bağlantılıdır. İstihdamın artırılması mali durumu biraz düzeltebilecektir; fakat iş sahaları nasıl yaratılacaktır? Bunun için Avrupa çapında bir istihdam birliğinin oluşturulması ifade edilmektedir. Bu, birlikte oluşturulan istihdam politikasından Avrupa bazında ücret sözleşmelerine, alt yapı programlarına kadar uzanır. Fakat oluşturulan bu istihdam birliğinin Avrupa emek piyasalarının gerçeklerine pek uymadığı görülmektedir, çünkü işsizlik ağırlık olarak yapısal karakter taşımaktadır. Devletin parasal ve mali harcama programları ile bunun gerçekleşmesi beklene-mez. Yardım sadece istihdam piyasasındaki merkezi olmayan koordinasyon mekanizmalarını harekete geçirmekle sağlanır. Bunun gerçekleşmesi için de, istihdam politikası sorumluluğu tekrar açık ve net olarak toplu iş sözleşmesi yapan taraflara verilmelidir. (Berthold, N.;1996, s.5) İş piyasasındaki zorluklar ve sosyal devletin mali yükü, sosyal ve istihdam birliği ile kontrol altına alınamaz. Bunlar daha çok verimli olmayan denemelerden öteye gidemez (politikacının, sendikanın ve birliklerin). Çözüm,

daha çok serbest piyasa ve Avrupa sosyal devletlerinin bu piyasa ekonomisi içerisinde gerekli olan reformları gerçekleştirmeleridir. Ekonomik kurallar politik baskı sonucu sadece kısa vadeli, fakat sürekli olarak devre dışı karakterli değişimlerdir. (Berthold, N.;1996, s.5)

Fundamental gelişme hızlı bir şekilde ekonomik gidişatin artan oranda globalleşmesi yönünde olmaktadır. Hızlı dinamizmi ile açılan rekabet (gelişen yeni ülkeler ve sürekli bir şekilde gelişmesini tamamlamakta olan ülkeler arasında) dünya çapında ve her defasında daha hacimli, etkili teknolojik, ekonomik toplumsal uyum baskısını beraberinde getirmektedir. Bu uyum baskısı da uzun vadeli yapısal değişikliği hızlandırmaktadır. K.Amerika, Japonya, Avrupa gibi güçlü ülkeler arasındaki rekabetin yanında, dinamik Asya ülkeleri ve bunların yanında Orta ve Doğu Avrupa'daki reformlarını gerçekleştirmekte olan ülkeler yeni ve çok hızlı büyüyen ticari bölgeler ve rakipler olarak ortaya çıkmaktadır.

Almanya'da işsizliğin nedenleri arasında işletmelerin vergilerle, harçlarla, ücret ve sosyal maliyetlerle yükümlü kılınmada dünya sıralamasında ilk sıralarda yer alması gösterilmektedir.

Bunların yanında ikinci fenomen olarak, günümüzde teknik gelişmenin şekli ve etkisi oldukça farklı ortaya çıkmaktadır. Anlaşılan, özellikle emek tasarruf eden ve böylece sermaye yoğun gelişme süreci yerini, artan bir oranda benzer şekilde sermaye tasarruf eden gelişme yolu almaktadır. Mikroelektronik entegre enformasyon, iletişim ve bilgi işlem tekniklerinin üniversal kullanımı

'lean production' gibi azalan üretim süreci ile daha çok 'just in time üretim' ve 'lean management' gibi organizasyon yenilikleri anahtar kelimeler olarak ortaya çıkmaktadır. Multimedia'nın ve veri bankaları üzerinde enformasyon-elektronik ağının bütün iş dünyası için yani bütün toplum için, yeni kullanıma imkânlarının köklü sonuçları görmezlikten gelinemez. Vasıfsız işgücünün iş piyasasında iş bulma şansının giderek kötüleşmekte olduğu görülmektedir. İlave olarak istihdam perpesktifleri, özel hizmet sektörünün sadece sınırlı istihdam artışı sağlayacağı gerçeği de durumu kötüleştirmektedir. Önemli nedenler özellikle elektronik yardımcı cihazların devreye girmesiyle bağlantılı olarak rasyonelleştirme potansiyelinin olmasıdır. (Berthold, N.;1996, s.7)

Üretimin uluslararasılaşması politik açıdan önceden korunan ulusal piyasaların, özellikle Avrupa'da gelişen entegrasyon çerçevesinde serbestleştirilmesi vasıtasıyla teşvik edildi, 90'lı yılların başlamasıyla birlikte en yakın komşuda bölgelerarası iş bölümünün yeni alternatifleri avantaj ve dezavantajlar olarak kendini sunmaktadır. Global rekabette içiçe ve bölgelerarası kooperasyonda bulunan bu avantajlar ve dezavantajlar, ticaretin yanında, özellikle ile verimliliğinde ve alt yapı donanımında önemli ölçüde farklılıklar gösteren yerleşim yerlerindeki üretim ve istihdamı da ilgilendirmektedir.

Burada önemli olan bir soru ortaya çıkmaktadır: ülke-

ler; dünya ekonomisinin globalleşmesi, deregülasyon ve liberasyonun dezavantajlarına cevapları hızlı bir şekilde bulmak zorundadır. Eğer gelişmiş ülkeler reel ücret seviyelerini aşağı çekmeden istihdam seviyesini aynı zamanda genişletmek istemeleri durumunda daha çok verimlilik artışları sağlamaları gerekmektedir.

Yüksek kalifikasyon uzmanlaşmış emek, ürün yenilikleri, sermaye yoğunluğu ve yeni teknolojiler için kıt ve aranan komplementar faktör olarak kalmakta, diğer yandan ise sayıları gittikçe artan bağımlı çalışanlar teknolojik ve uzmanlaşmaya yönelik yapısal değişim ile birlikte hareket edememekte ve sonuçta gelirleri azalmakta, çalışma şartları değişmekte ve işyeri garantisi de riske girmektedir.

Amerika'da benzeri bir gelişme yani gelir farklılıkları, özellikle son on yıldan beri devam etmektedir. Bu gelişmenin vardığı sonuç ise günümüzde "shrinking middle class" ve "working poor" olarak adlandırılmaktadır. Söz konusu gelişme Amerika'da globalleşme ve yeni teknolojiler vasıtasıyla yapısal değişimin sonuçları ve istihdam mucizesinin diğer yönü olarak ifade edilmektedir. Günümüzde Avrupa'da da "working poor" gerçeği ortaya çıkmaktadır, yani çalışan insanlar, vasıfsız işgücü geçim sınırının altında ücret almak ile karşı karşıya kalmaktadır. (Jochimsen, R.;1996,s.8)

Piyasalar, rekabet ve enformasyon akışı globalleşmiştir. Mal ve hizmetlerin artan sınır ötesi değişimi vasıtasıyla, artan uluslararası sermaye akımları ve teknolojinin hızlı bir şekilde yayılmasıyla birlikte ülkelerin ekonomik interdepenleri yeni imkanlar yaratmaktadır. Şüphesiz bu gelişme genel olarak kabul görmemektedir.

Uluslararası alanda ileri derecede entegre olmuş piyasalar geçmiş yüzyıldan beri önemli boyutlarda refah artışının itici gücü olmuştur. Bu süreç iki dünya savaşı vasıtasıyla ve bu arada ticaret politikası çekişmeleri sonucu hissedilir derecede engellenmiştir. Önceden, 1913 yılında elde edilen globalleşme trendi tekrar son 15 yıldan beri gelişme göstermektedir(sanayileşmenin sona ermesi, iş piyasalarında ve gelir dağılımlarındaki olumsuz gelişmelerin gözlemlenmesi).

Mal ve sermaye piyasalarının artan global entegrasyonu, birçoklarının korktuğu gibi, yapısal değişikliklerinin dominant ve tek nedeni değildir. Gelişmiş ülkelerin prensipte aynı fenomenler üzerinde farklı sonuçlar beklemeleri nasıl açıklanabilir? Bu eş zamanlı yoğun yerleşim yeri rekabeti veya aşırı derecede genişleyen finansal işlemler veya direkt yatırımlar için de geçerlidir. Örneğin Amerika'da, endüstride çalışanların sayısı 1965 yılından beri yüzde 28'den yüzde 16'ya inmiştir. Avrupa'da bu süreç biraz geç başlamıştır. 1970 yılından beri aynı oran yüzde 30'dan yüzde 20'ye düşmüştür. Mutlak olarak ABD'de endüstride çalışanların sayısı- yaklaşık 20 milyon- sabit kalırken, diğer sektörlerde özellikle hizmet sektörü kapsa-



mı içindeki branşlarda çalışanların sayısı 65 milyondan 120 milyona yükselmiştir. Buna karşın Avrupa'da bütün çalışanların sayısı 145 milyona çıkmıştır ve sanayide çalışan işçilerin sayısında ise son 25 yıl süresinde 30 milyon toplam çalışandan sadece 10 milyon bir azalma olmuştur. Aşırı verimlilik artışları çerçevesinde endüstri sonrası toplum gelişmiş ekonomik bir sistem karakteri olarak sadece eski sanayileşmiş ülkelerin bir meselesi değil, aynı zamanda Doğu Avrupa'daki dinamik ekonomilerde bu alanda ilk ve etkileyici adımlar atmaktadır. Emek yoğun üretimin Hong Kong'dan Çin'e kaydırılması, ticaretin ve finansal hizmetlerin tamamlanılıcılığının gelişmesi örneklerini göstermektedir. (Grün, K.;1997,s.10)

Gelişmiş ülkelerde istihdam ve işsizlik

1972-73 petrol krizi ve bununla bağlantılı olarak işsizlik probleminin dramatik bir şekilde artması yapısal nedenleri ön plana çıkardı. Yapısal değişim argümanının merkezini oluşturmaya başladı. Düşük büyüme oranları ve artan istihdam sorunlarının tesirleri altında işsizliğin konjonktürel olduğu yönündeki argüman cazibesini kaybetmeye başladı (Rasmussen, T.;1982, s.123). Sanayi toplumları, yeni teknoloji ve esnek üretim/uzmanlaşma gibi değişen üretim biçimleriyle sanayi sonrası bilgi toplumuna dönüşmektedir. Endüstri sonrası toplumda ekonomik gelişme emeğin daha az kullanıldığı, daha çok yoğun sermaye ve teknoloji kullanımına ağırlık veren endüstriler yönündedir. (Koray, M.;1996, s.61)

Bu gelişmelere paralel olarak, bütün OECD ülkelerinde işsizlik oranlarının 1972-1992 dönemi içinde arttığı görülmektedir (Tablo 1). Uzun süreli işsizlerin -12 aydan daha uzun süreli işsiz olanlar- sayısı Avrupa ülkelerinde Amerika ve Japonya'dakinden nisbeten daha yüksek olmuştur. Buradan hareketle Amerika ve Japon emek piyasalarının daha esnek olduğu görülmektedir. Çalışanların yüzdelik değişimine bakıldığında ise, deniz aşırı ülkeler Avustralya ve Yeni Zelanda'nın 1972-1992 yılları arasında işyerlerinin sayısında önemli artış sağlamıştır. Bu dönem içerisinde Avrupa'da daha çok stagflasyon olduğu ve böylece işyerlerinin kaybedildiği görülmektedir (Tablo 1).

Batılı sanayileşmiş ülkeler yaklaşık yirmi yıldan beri

Tablo 1 : Batılı Sanayi Ülkelerinde İşsizlik ve İstihdam

	İşsizlik	Oranı	Uzun Vadeli	İşsizlik (*)	Çalışanların Sayısında	Yıllık Ortal. Değişme(1)
	1972	1992	1980	1992	1972-1982	1982-1992
ABD	5.5	7.3	4.3	11.2	2.1	1.8
Japonya	1.4	2.2	16.0	15.9	1.4	2.6
Avustralya	2.6	10.7	19.9	24.9	1.9	3.6
Y. Zelanda	0.4	10.3	-	31.9	1.4	3.2
Belçika	2.3	10.3	57.9	59.0	-2.3	0.5
Danimarka	0.9	9.0	-	27.0	0.0	1.0
Almanya	0.9	5.8	17.0	33.5	-0.1	0.9
Finlandiya	2.5	13.0	27.0	(1)9.1	1.2	-0.9
Fransa	2.8	10.2	32.6	36.1	0.3	0.3
İngiltere	3.1	9.5	19.2	35.4	-0.2	0.7
İtalya	6.3	11.4	37.1	58.2	0.8	0.4
Hollanda	2.2	6.7	25.9	44.0	0.7	3.0
Norveç	1.6	5.9	2.3	23.6	1.6	0.3
Avusturya	1.1	3.6	9.2	17.0	0.3	-2.0
İsveç	2.7	5.3	5.5	8.0	0.9	-0.1

(*) Toplam İşsizler İçerisinde 12 Ay'dan daha Uzun Süreli İşsizlerin Oranı

(1) 1991 Yılı Değerleri

Kaynak : Thuy, P.; *Sektörel Strukturpolitik als Beschäftigungspolitik*, in: *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, Jg 45, 1996, H2, s.200.

yüksek oranlı işsizlik problemi ile karşı karşıya bulunmaktadır. Özellikle Batı Avrupa'da her konjonktürel değişim sonrası işsizlerin sayısı daha da artmıştır. Sanayileşmiş ülkelerde niçin tam istihdama ulaşamadığı ve işsizlik problemlerinin çözümünde neler yapılması gerektiği sorusuna cevap aramaktadır. Bu konuda yapılan bazı araştırmalar konunun daha iyi anlaşılabilmesi bakımından aşağıda verilmiştir (Van Suntum, U.; 1995, s. 10-15):

1) 1994 yılında OECD tarafından yapılan araştırmada sanayileşmiş ülkelerdeki işsizliğin büyük ölçüde yapısal karakter taşıdığı belirtilmektedir (OECD Jobs Study, 1994, Part I and II). Araştırmanın sonuçlarına göre Amerika'daki işsizlik oranı (yüzde 6) diğer ülkelere kıyasla, örneğin Avrupa ülkeleri, Kanada ve Avustralya'dan daha düşük tespit edilmiştir. Bu ülkelerdeki işsizlik oranları ise yüzde 7 ile yüzde 10 arasında seyretmektedir. Japonya'daki işsizlik oranı (yüzde 2-3) ise Amerika'dakinden daha düşük gerçekleşmiştir. OECD, sanayileşmiş ülkelerinin temel sorununu hızlı bir şekilde değişen dünyadaki yapısal değişime ayak uyduramamakta görmektedir. Bu nedenle ücret, eğitim ve sosyal güvenlik sistemlerinde yapılacak reformlarla uyum kabiliyetinin artırılması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda araştırmaya göre Amerika ve Avrupa arasında önemli farklılıklar göze çarpmaktadır:

Amerika'da ücretler arasında önemli farklılıklar mevcuttur. Faktör fiyat eşitlenmesi vasıflı ve vasıfsız çalışanlar arasında ücret farklılıkları doğurmakta ve ücretleri

aşağı doğru çekmektedir. Amerika'da "working poor" sınıfı oluşmaktadır, yani özellikle hizmet sektöründe çalışanların bir çoğu Avrupa ile karşılaştırıldığında asgari hayat standartlarının altında ücretle çalışmak zorundadır.

Avrupa'da ise vasıfsız işçiler için ücretlerde devamlı artışlar sağlanmıştır. Ayrıca ilave ödemeler ve devletin ödediği işsizlik yardımları ile de desteklenmiştir. Bu, sonuçta özellikle uzun süreli işsizliğe neden olmaktadır. Bu süreç vasıfsız işçilerin çalıştığı alanlarda daha da yüksektir.

OECD tarafından işsizliğin çözümünde tavsiye edilen programda yapısal reformlara ağırlık verilmektedir. Gereksiz kontrollerin kaldırılması ve küçük ve orta ölçekli işletmelerin teşviki, esnek çalışma saatleri, özellikle vasıfsız işgücünün istihdam edildiği alanlarda ücretleri artırıcı ilave maliyetlerin kaldırılması, iş hakkının feshedilmesi konusunun gözden geçirilmesi, yaşam süresince öğrenme anlamında eğitim sisteminin iyileştirilmesi ve işsizlik parası ödenmesi yerine işsizlerin iş piyasasına intibakı çerçevesinde aktif iş piyasası politikası. OECD araştırmasında piyasa güçlerine ağırlık verilmesi vurgulanmakta, karmaşık ve yanlış oluşturulmuş sosyal güvenlik sistemlerinin devamlı değişen dünyaya uyumu zorlaştıracağından bu konuda daha dikkatli davranılması gerektiği ifade edilmektedir.

2) McKinsey Global Institute tarafından 1994 yılında altı ülkeyi 1980-1990 dönemleri arasında kapsayan ve yedi branşı içeren "Employment Performance" adında bir

araştırma yapılmıştır(McKinsey G.I.,1994.s.1). Araştırmada, istihdam piyasalarındaki fonksiyonel yetersizliklerin yanında özellikle mal piyasasındaki engellerin yeni iş sahalarının yaratılmasını engellediği ifade edilmektedir. Söz konusu engellerin kaldırılması gerektiği vurgulanmaktadır.

McKinsey Enstitüsü araştırmasında teknik gelişme ve yapısal değişim sonuçta istihdamı olumlu etkileyeceği yönündeki tezi savunmaktadır. Reel gelirler yükselmekte, yeni ürünler piyasaya sürülmekte ve talep edilmekte; rekabet, etkin üretim ve yeni buluşlara yönlendirmekte. Bu süreçte aksamalar meydana gelebilmekte ve bazı ülkelerde diğerlerine kıyasla daha iyi işleyebilmektedir. Araştırmaya göre bu sürecin aksamasının en önemli nedeni, özellikle hizmet sektöründeki engellerdir. Amerika'da Avrupa'ya oranla daha çok vasıflı işgücü istihdam edilmektedir. Avrupa'da vasıflı işgücü ortalama oranının artması daha çok bu ülkelerdeki vasıfsız işçilerin çalıştığı iş sahalarının kapatılması sonucu gerçekleşmiştir. Araştırmaya göre, gelecekte yeni iş sahalarının yaratılması daha çok hizmet sektöründe gerçekleşecektir. Avrupa'daki hizmet sektörü Amerika'daki hizmet sektörü ile karşılaştırıldığında Avrupa'da bu alanda engeller ve kontrollerin daha ağır bastığı görülmektedir ve bu sınırlandırmaların piyasaların gelişmesini olumsuz etkilediği ifade edilmektedir. Sınırlandırmalardan bazıları aşağıda verilmiştir (McKinsey G.I.,1994.s.6-7):

* İş yerlerinin kapanış saatlerinin belirlenmesi (böylece yeni işgücünün yaratılması engellenmektedir).

* İnşaat sektörü, işletmelerin yeni yerleşim yerlerinin genişlemesi ve ticareti engelleyici sıkı arazi kullanım kuralları ve sayısız inşaat talimatları

* Çevre ile ilgili sıkı kurallar

* Radyo ve televizyon vericileri için sınırlandırıcı çerçeve şartları, reklamlarla ilgili kurallar, kablolu yayın hizmetleri ve film yapımları. Amerika'nın bu alanlarda büyük bir üstünlüğü bulunmaktadır.

Sonuç olarak; araştırmada bahis konusu olan bütün bu sınırlandırmaların faydalı olmadığı, kaldırılması gerektiği vurgulanmakta ve en azından söz konusu sınırlandırmalar istihdamı engelleyici etkileri açısından incelenmesi gerektiği ifade edilmektedir.

3) Diğer bir araştırma ise Bartelsmann Vakfı tarafından yaptırılmıştır(Huckemann/Van Suntum, 1994). Bu araştırmada, 1980-1993 döneminde 17 gelişmiş ülke arasında istihdam politikası açısından farklılıklar incelenmiştir. Ampirik olarak test edilen bir çok faktör arasından on tanesinin istihdam politikasının başarısını etkileyebileceği benimsenmiştir. İstihdamı etkileyebilecek on faktör dört gruba bölünerek, ağırlıkları yüzde olarak parantez içerisinde aşağıda verilmiştir:

* **İktisadi büyüme(yüzde 20)** (reel) GSYİH'nin artış oranı, özel yatırımların GSYİH'ye oranı,

* **Maliye politikası (yüzde 10)** kamu harcamalarının GSMH'ye oranı, vergi ve sosyal amaçlı harcamalar

* **İstihdam politikası (yüzde 30)** bütün harcamalar içerisinde aktif tedbirlerin payı, aktif tedbirler içerisinde vasıflı işgücünün iyileştirilmesine yönelik tedbirlerin oranı, toplam işsizler içerisinde uzun süreli işsizlerin payı

* **Toplu iş sözleşmesi tarafları (yüzde 40)** grev yoğunluğu, ulusal para cinsinde ücret artışlarının (parça başı) maliyetlere yansımaları, toplam iş yerleri içinde part-time çalışılan iş yerlerinin payı.

Araştırmaya göre, istihdam politikasının başarısı açısından toplu iş sözleşmesi yapan tarafların tutumu yüzde 40'luk bir oran ile en fazla öneme sahiptir. Ölçülü ücret artışlarının grevler olmaksızın gerçekleştirilmiş olması ve esnek çalışma şartlarının olduğu ülkelerde istihdam politikasının daha başarılı olduğu görülmektedir.

İstihdam politikası tedbirleri yüzde 30'luk oran ile ikinci sırada yer almaktadır. Özellikle İskandinav ülkeleri, işgücünün vasıflı hale getirilmesi, yeni tedbirlerin alınması vasıtasıyla işsizlerin daha hızlı bir şekilde iş piyasasına geçişlerinin sağlanması ve işsizlik oranının düşük tutulması açısından başarılı olmuştur. Son yıllarda ortaya çıkan finansman yetersizlikleri bu politikanın başarılı olmasını engellemiştir(Huckemann/van Suntum,1994, s.27).

Araştırmada, iktisadi büyümeye daha düşük oran atfedilmektedir. Ayrıca, düşük oranlı kamu harcamaları ve diğer sosyal giderler uzun vadede istihdamın gelişmesi açısından faydalı olacaktır. Bartelsmann araştırmasında, yukarıda ifade edilen özelliklerin global karşılaştırılması yanında, ülkeler bazında da analizler yapılmıştır (Huckemann/van Suntum,1994, s.7-8). Yapılan analizlerde ülkeler başarı sırasına göre; istikrara yönelik piyasa ekonomisinin strateji tipine uygun olanlar, aktif istihdam politikası uygulayan, pasif istihdam politikası uygulayan ve sonunda grevlerin yoğun olduğu, ücret-fiyat helezonu ve ilave diğer harcamaların fazla olduğu bölüşüm sorunları olan ülkeler olarak sıralanmıştır. Bu araştırmanın özünü, özellikle fiyat istikrarı, kamu harcamaları ve ücretler gibi, makroekonomik veriler oluşturmaktadır. Araştırmada istihdam sorununun çözümünde temel öneri ise, piyasa ekonomisine dayalı, sosyal ve parasal istikrara yönelik strateji olarak belirtilmektedir.

Her üç araştırmada, istihdam sorununun çözümünde piyasa güçlerine ağırlık verilmesinde birleşilmektedir. Sosyal güvenliğe olan talebin artması, çevre bilincinin gelişmesi ve uluslararası yerleşim yeri rekabetinin sertleşmesi şeklinde ortaya çıkan gelişmelere karşı ülkelerin hazırlıklı olması gerekmektedir. Dünya piyasalarından kopmak şeklinde defansif stratejilere ve devletin ekonomiyi daha çok müdahalesi ile istihdam sorunları çözülemez. Daha çok, sanayi toplumlarının ofansif teşekkülü ile etkinlik ve rekabet prensiplerine geçerlilik kazandırmak suretiyle problemin çözümünde başarı elde edilebilir.

Finansal liberasyon sonrası Türkiye'deki gelişmeler

Türkiye'de, 1980 sonrası sanayi politikası alanında önemli gelişmeler yaşanmıştır. Türkiye, 1980 sonrası pi-

yasalarını dışa açarak uluslararası alanda özellikle 1989'da dış finansal liberasyonun gerçekleşmesiyle, bütünleşme gereğini duymuştur. İç ve dış finansal liberasyon sonrası tasarrufların kombinasyonunda değişiklikler meydana gelmiş, finansal aktiflere doğru bir yöneliş gerçekleşmiştir. Bu süreç içinde finansal piyasalardan şirketleşmiş sektöre kaynak aktarımında bir azalma olmuştur. Diğer bir ifadeyle, banka kredilerinin şirketleşmiş sektörün toplam aktifleri arasındaki oranında düşüşler yaşanmıştır. Bu oran, 1982 yılında yüzde 35 iken 1993'de yüzde 16'ya düşmüştür. (Sak, G.;1996,s.55) Ekonominin dışa açılmasıyla birlikte, kamu maliyesini dengeye getirmek için gerekli olan yeni uygulamalara gidilememiş ve böylece özel sektörün finansmanında değişiklikler meydana gelmiştir. Kamu finansman gereğinin sürekli artması ve finansal liberasyon sonrası tasarruflarda beklenen artışın gerçekleşmemesi yükselen faiz oranlarını düşüşe dirençli duruma getirerek enflasyonu artırmıştır. Yüksek faizlerin kısa vadeli sermaye girişi ile finanse edilir duruma gelmesini sağlamıştır. (Keskin, E.;1996,s.18) Ayrıca; böyle bir ortamda, şirketlerin menkul değer portföylerinde kamu borçlanma araçlarına ağırlık verdiği görülmektedir (Sak, G.;1996, s.56).

Mali serbestleşme sonrası kamunun harcanabilir gelirlerinde önemli oranlarda düşüşler gerçekleşmiştir. Devlet, sermaye piyasasından sağlanan kaynakların büyük bir bölümünü kendi tüketim ve yatırım harcamalarının finansmanında kullanmıştır. 1993 yılında kamu harcamalarının yüzde 25'i özel sektörden borçlanılarak karşılanmıştır. Devlet, özel kesimin yatırım amacıyla kullanması gereken kaynakları kendi cari harcamaları için tüketmektedir. Özel kesimin 1993 yılındaki tasarruflarının yüzde 59'u kendi yatırımlarında, yüzde 19.5'i kamu harcamalarında ve yüzde 21.6'sı kamu yatırımlarında kullanılmıştır. Kamu kesiminin cari harcamalardaki artışı kamu tasarruf-yatırım dengesini olumsuz etkilemiştir. Kamu kesimi borçlanma gereği/GSMH oranı 1988'de yüzde 4.6 seviyesinde seyrederken, bu oran 1993 yılında yüzde 12'yi aşmıştır. Kamu kesimi açığının finansmanında kullanılan borçlanma enstrümanları mali liberasyon sürecini de önemli ölçüde belirlemiştir.

Kamu kesimi iç borç stoku/GSMH oranı ise yüzde 6'nın üzerine çıkmıştır. (Akat. A-S.;1994,s.19-20)

1980 sonrası izlenen yüksek faiz-düşük kura dayalı sıkı para politikaları ve devalüasyonlarla ihracat artırılmaya çalışılmış ve böylece tüketimi kısma yoluna gidilmiştir. Ancak, söz konusu politikalar başarılı olamamıştır. 1990'lı yıllarda üretim potansiyelinin üzerindeki emisyon artışı, yüksek seviyedeki enflasyon oranı, iç ve dış borç stoklarının önemli boyutlara ulaşması ekonomiyi bir krizin içine sokmuştur. Ekonomik büyümede ise sürekli bir istikrarsız gelişme göze çarpmaktadır. 1980-1995 yılları arasında ortalama olarak yüzde (+) 4.4 büyüyen Türkiye ekonomisi ithalattaki artışa ve tüketim harcamalarına dayanmaktadır. Türkiye ekonomisinin sıcak para ile finanse edilmesi sonucu enflasyon oranı yüzde 80'lere dayanmıştır. Ekonomik krizin yaşandığı 1994 yılında yüzde (-) 6.1 olan ekonomik büyüme 1995 yılında yüzde (+) 8.6 seviyesine çıkmıştır (Minibaş, T.; 1996, s.7). Bu büyümenin ardında kısa vadeli sermaye girişlerinin meydana getirdiği ithalat genişlemesi olduğu görülmektedir. Artan ithalat üretimin yapısal derinliğini bozarak ihracatın artmasını engellemektedir. Reel üretim faaliyetleri, ülkede dengesiz gelişen mali piyasaların denetimine girerek dengesizliklere sebep olmaktadır. Ayrıca, Merkez Bankasının finansal araçlar üzerindeki kontrolünü kaybetmesi sonucu bağımsız bir para politikası izleyememiş; yalnız spekülative sermaye girişlerine karşı bir tedbir olarak yüksek miktarlarda rezerv tutarak kıt olan mali kaynakları sistem dışına çekmek suretiyle yatırımlara aktaramamıştır. (Yeldan, E.;1996,s.55). Faiz oranlarındaki istikrarsızlık likidite tercihini artırarak, kredi vadelerinde kısaltmaya gidilmiştir. Ekonomik istikrarsızlık, göreceli fiyatları kararsız bir duruma getirerek, kısa dönemli, riskli finansal araçlara yönelmeyi daha cazip kılmış ve dolayısıyla sanayileşme arka plana itilmiştir. Sonuçta, şirketlerin borçlanma maliyeti ve maliyetlerin belirsizliği yükselmiştir. Bu belirsizlik, özel sektör kararlarında zaman perspektifini kısaltarak, uzun dönemli yatırımları olumsuz etkilemiştir. Sermaye birikiminin yetersiz oluşu, iş gücü verimlilik artışı ve iş gücü arz artışı arasındaki uyumsuzluk işsizliği artırmıştır (Sömel, C.;1996, s.12).

Yukarıda yapılan açıklamalar, Türkiye ekonomisinin 1980'li yıllarla birlikte dünya ekonomisi ile bütünleşme sürecinde finansal alanda meydana gelen gelişmelerin bir özetidir. Netice olarak, makro-ekonomik dengeler sağlanmadan finansal liberasyona gidilmesi mevcut dengesizlikleri daha da artırmıştır. Emek piyasasında istihdamı artırıcı bir gelişme sağlanamamış ve işsizlik sürekli bir sorun olmaya devam etmektedir. İşgücü arzındaki artışa rağmen, tasarrufların finansal sektöre kayması ve böylece yatırımların gerilemesi nedeniyle işsizlik sürekli bir şekilde artmaktadır. VII. Beş Yıllık Kalkınma Planındaki verilere göre 1990-1994 döneminde istihdamda gerileme olmuştur. 1990 yılında 18 milyon 364 bin olan çalışan sayısı

Her üç araştırmada, istihdam sorununun çözümünde piyasa güçlerine ağırlık verilmesinde birleşilmektedir. Sosyal güvenliğe olan talebin artması, çevre bilincinin gelişmesi ve uluslararası yerleşim yeri rekabetinin sertleşmesi şeklinde ortaya çıkan gelişmelere karşı ülkelerin hazırlıklı olması gerekmektedir.

1994'te 18 milyon 285 bine gerilemiştir. Bu dönem içinde çalışabilir durumdaki nüfusta artış olmasına rağmen yeni iş imkanları yaratılamamıştır.

Böyle bir süreçte, günümüzün global ekonomik düzeyi paralelinde, işgücü ve istihdam yapısında önemli değişiklikler kaçınılmaz görülmektedir. Globalleşen dünyada ülkeler yeni işyerleri yaratabilmek ve mevcutları koruyabilmek için uluslararası rekabette başarılı olmak zorundadırlar. Dünyanın bir pazar haline dönüştüğü, ulusal sınırların dışına çıkıldığı bir ortamda iktisadi gelişmenin en önemli itici gücü olarak kabul edilen teknolojik gelişmelerin, uluslararası rekabette varolabilmek için, takip edilmesi gerekmektedir. Uluslararası sermaye hareketleri kontrollerinin kalktığı, hacminin ve kayganlığının arttığı, enformasyon ve iletişim teknolojilerinin piyasaları yakınlılaştırdığı, yeni sermaye piyasalarının geliştiği ve türev enstrümanların kullanım alanının genişlediği bir dünyada rekabet de bu gelişmelere paralel olarak sertleşmektedir. Bir ülkenin rekabet gücü, o ülkenin ekonomik amaçlarına, özellikle gelir artışı, istihdam, ödemeler bilançosunu önemli ölçüde etkilemeden, ulaştığı konusunda belirleyici olmaktadır. Verimi artıran teknolojik gelişmeler, stratejik bir rekabet aracı olarak görülen yüksek vasıflı işgücünün yetiştirilmesini gerektirmektedir. Türkiye vasıflı işgücünü yetiştirerek, emek yoğun üretim şeklinden yeni teknolojilerin kullanıldığı genişleme eğilimindeki sektörlerle kayarak, ürün çeşitlemesine ağırlık vermek suretiyle teknolojik yoğun malların üretimini de teşvik ederek bu tür ürünlerin rantını elde edebilmelidir (Somel, C.;1996,s.14)

Sonuç ve değerlendirme

Globalleşme sürecinde kapitalizmin yapısı köklü bir şekilde değişmektedir. Sadece toplumsal yapılar değil, devletin karakteri de değişime uğramaktadır. Bu süreçte bir ulusal rekabet devleti oluşmaktadır(Hirsch, J.;1995,s.46). Gelişen globalleşme ile birlikte bütün ülkelerde yerleşim yerinin sağlamlaştırılması pratikte her ülkenin öncelikli politik amacını oluşturmaktadır.

Yerleşim bölgelerinin önünde var olan sorunlar mevcut zayıf konjonktür gelişimi vasıtasıyla daha da artmıştır. Büyüme ve istihdam açısından geleceğe yönelik imkanların artırılması için yapısal değişikliklerin başlatılması gerekmektedir. Geleceğe yönelik piyasalar, yurt içinde ve dışında, keşfedilmelidir. Ekonomik gelişme ve işsizliğin ortadan kaldırılması için istihdam için, sorumluların yeni stratejileri ve etkili katkıları gereklidir. Ekonomik araştırma ve geliştirme daha çok hızlandırılmalı, devletin araştırma teşvikleri daha etkin kullanılmalı ve genişletilmelidir. Araştırmanın sonuçları global rekabet nedeniyle yeni piyasalarda oluşacak imkanlardan faydalanmak için hızlı bir şekilde yeni ürünlere ve yeni üretim metodlarına dönüştürülmelidir. (Auszüge Aus P.Art.,6/96,s.6). Ülkeler uluslararası işbölümünde gelecekteki rollerini yeniden gözden geçirmek zorundadır. Üretimin, bir çok işletme açısından uluslararası rekabet gücünü devam ettirebilmek veya koruyabilmek için maliyetlerin çok daha ucuz oldu-

ğu ülkelere aktarılması gerekli olmaktadır. Ayrıca önemli farkların görüldüğü ücretler geçici bir fenomen olarak değil, dünya ekonomisinin yeni bir karakteri olarak algılanmalıdır. Bu özelliğin önlenmesi mümkün değildir; ancak ücretlerin farklı oluşunu ülkeler kendi avantajlarına kullanabilirler. Japonya, Güney Doğu Asya'da yatırım yaparak, bu ülkelerdeki maliyet avantajlarını kullanarak global rekabet gücünü devam ettirmektedir.(Cartellieri, U.;1994,s.5)

Özel inisiyatif ve istihdam yaratıcı yatırımlar için iyileştirilmiş çerçeve şartları, büyümenin bazını kuvvetlendirerek geleceğe yönelik büyüme beklentisini, istihdam yaratacak işletmelerin kurulmasını teşvik eder. Özellikle endüstriyel iş sahalarının yapısal değişikliklerden zarar görmesi yeni istihdam alanlarının yaratılmasıyla karşılanmalıdır. Devlet giderlerinin yüksek olması iktisadi dinamizmi engeller, inisiyatif almada hareket alanlarını daraltır ve halkın başarılı olmasını engeller. Devlet borçlanması ve giderlerinin kaçınılmaz olduğu görülmektedir, ancak kamu GSYİH'deki payını azaltmalı, çünkü büyüyen bütçe açıkları ve devlet borçları fiyatları ve faizleri artırmaktadır. Böylece özel yatırımlar engellenmekte ve gelecekte bölüşülebilir milli gelir de sınırlandırılmaktadır. Devlet giderlerinin düşmesi vasıtasıyla ve özellikle istihdam yaratıcı özel yatırımlar için hareket alanları yaratılır(Sievert, O.; 1996,s.17).

Kamu bütçeleri (genelde çoğu ülkelerde), olumsuz iktisadi gelişmelere karşı reaksiyon gösterebilmede her geçen gün esnekliğini daha çok kaybetmektedir. Bunlar aynı zamanda faiz ve döviz kuru dalgalanmalarına karşı daha duyarlı hale gelmişlerdir. Bir çok ülkede devlet harcamalarının GSYİH'ye oranı öyle büyüklüklere ulaştı ki, böylece ekonominin yaratıcılık gücü frenlenmekte ve daha çok iş sahaları riske edilmektedir. Bu sürecin düzeltilmesi için büyüme ve istihdam için perspektifler sürekli düzeltilmelidir.(Tietmeyer, H.;1996,s.1-2)

Günümüzde daha çok yapısal karaktere sahip işsizlik sorununda birçok faktör etkili olmaktadır: Maliyetlerin yüksek olması, gelir imkanlarının azalması, ücret seviyeleri, yeterli esnekliğin olmayışı (özellikle ücretler ve çalışma şartlarında), faizlerin yüksek olması, devletin bürokratik engelleri, sosyal güvenlik sisteminin maliyetli oluşu, özelleştirme, vergilerin yüksek olması gibi (Sievert, O.;1997,s.7).Vergi sistemi daha çok büyümeyi ve istihdamı geliştirici yönde olmalıdır. İş dünyası daha çok, yoğun bir şekilde, yatırımı ve istihdamı teşvik edici hale getirilmelidir. Esnek çalışma süreleri de hem işletmenin maliyetlerini azaltmakta hem de rekabet gücünü artırmaktadır.

İşsizliğin yapısal nedenlerinden önemli bir kısmı değiştirilerek tedbir alınabilir. Yeni iş sahaları yaratabilmek ve eskilerini koruyabilmek için daha çok sorumluluk ve rekabet gereklidir. Para politikası burada fiyat istikrarını sağlamakla görevlidir. Para politikası konjonktür ve istihdam politikasının bir enstrümanı değildir. İstikrarlı para

Türkiye vasıflı işgücünü yetiştirerek, emek yoğun üretim şeklinden yeni teknolojilerin kullanıldığı genişleme eğilimindeki sektörlerle kayarak, ürün çeşitlenmesine ağırlık vermek suretiyle teknolojik yoğun malların üretimini de teşvik ederek bu tür ürünlerin rantını elde edebilmelidir.

sürekli büyüme ve daha çok istihdam için vazgeçilmez bir temeldir. Para istikrarı gelecek için güven verir, kredi faizlerinin düşük olmasını sağlar ve böylece yatırımlar ve iktisadi refahta artışı sağlanır. Ayrıca para istikrarı insanların çalışmalarının meyvelerini alabilmelerinin temel şartıdır. Buna karşılık enflasyonist beklentiler iktisadi gelişmeyi felç eder. Zengin ülkeler ile diğer ülkeler karşılaştırıldığında, Avrupa'daki üretimin diğer ülkelere kıyasla daha pahalı olduğu görülmektedir. Burada işçilik maliyetleri, özellikle ücretlerin yüksek olması ve tarafların bu konularda fazla esnek olmaması önemli rol oynamaktadır. Uluslararası rekabet sadece maliyetlerin düşük olması ile kazanılamaz, aynı zamanda işletmenin insiyatifi ve yenilikçilik yönü de önemlidir. Kaliteli ürünlerin ve hizmetlerin üretilmesi için eğitimde, araştırmada, ilimde başarılar elde edilmelidir. (Tietmeyer, H.; 1996, s.1-2)

Sonuç olarak, günümüzde teknolojik gelişmeler ve yapısal değişim sonucu yeni iş türleri ve rekabet edebilir iş yerleri, özellikle hizmet sektöründe, oluşmaktadır. Diğer taraftan ise, artan maliyetler sonucu uluslararası rekabet gücünü kaybeden branşlarda iş yerleri yok olmaktadır. Bu değişim temposunun daha da hızlanarak devam etmesi beklenmektedir. Ayrıca, bölgesel iş piyasası krizlerinde açılması, gerekli iki uyum supabı olarak görülen işgücünün mobilitesi veya ücret maliyetlerinde esneklik konusunda başarı sağlanmalıdır. Yapılması gereken, yeni iş yerleri sunamayan eski yapılar ve iş piyasalarının global uluslararası rekabet şartlarına uyumu için gerekli şartların oluşturulmasıdır. Bu şartların oluşmasında ve makroekonomik açıdan istikrarlı büyüme için düşük enflasyon oranları, düşük üretim birim maliyetleri, düşük bütçe açığı ve sosyal güvenlik sisteminde reform, düşük oranlı vergiler, istikrarlı döviz kuru yönünde başarı sağlanmalıdır.

Kaynakça:

- Akat, A.-S.; "1994 Bunalımı Üstüne Çeşitlemeler", Görüş, S.15, 1995.
- Ansprache von Prof. Olaf Sievert; DBundesbank, Auszüge Aus Presseartikeln Nr.4, 1996, Frankfurt.
- Berthold, N.; "Die Maer von den wohlstandssteigernden Wirkungen einer Sozialunion", DBundesbank, Auszüge Aus Presseartikeln Nr.41, 1996, Frankfurt.
- Birinci, Y.; "Globalleşme ve İktisat Politikası", Sosyal

- Bilimler Dergisi, Haziran 1997 Sayısında Yayınlanacaktır.
- Bündnis für Arbeit; Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften einigen sich auf Eckpunkte, DBundesbank, Auszüge Aus Presseartikeln Nr.6, 1996, Frankfurt.
- Cartellieri, U.; "Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland Ansatzpunkte zur Behebung der Arbeitsmarktp-robleme", DBundesbank, Auszüge Aus Presseartikeln, Nr.25, 1997, Frankfurt.
- DPT, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Ankara 1996.
- Eraydın, A./Erendil, A.; "Üretimde Yeni Örgütlenme Biçimleri ve Emek Süreçleri", (K.Lordoğlu) İnsan, Bilim, Toplum, İstanbul 1996.
- Grün, K.; "Angst vor Globalisierung", DBundesbank Auszüge Aus Presseartikeln Nr.25, 1997, Frankfurt.
- Hirsch, J.; "Der nationale Wettbewerbsstaat, Demokratie und Politik im globalen Kapitalismus, Berlin- Amsterdam 1995.
- Huckmann, S./Van Suntum, U.; Beschaeftigungspolitik im internationalen
- Vergleich: Laender Ranking 1980-1993, Gütersloh 1994.
- Jochimsen, R.; "Die sozialen Konsequenzen der Waehrungsunion", Bundesbank, Auszüge Aus Presseartikeln, Nr.25, 1997, Frankfurt.
- Jochimsen, R.; "Ausführungen von Prof. Reimut Jochimsen, DBundesbank, Auszüge Aus Presseartikeln Nr.7", 1997, Frankfurt.
- Keskin, E.; "Uluslararası Sermaye Hareketleri, Nedenleri, Makroekonomik Etkileri ve Politikalar : Asya Ülkeleri Deneyimleri ve Türkiye", Bankacılar Dergisi, S.18, 1996.
- Koray, M.; "Değişen Koşullarda Sendikalar İçin Bazı Temel Tartışma Noktaları", (K.Lordoğlu) İnsan, Bilim, Toplum, İstanbul 1996.
- Minibaş, T.; "53' cü Hükümetin Ömrü 2000'i Bulurmu", İktisat Dergisi, S.316, 1996.
- McKinsey Global Institute, Employment Performance, Washington 1994. OECD Wirtschafts-ausblick, Nr. 55, Juni 1994.
- Rasmussen, T.; "Sektoraler Wandel und staatlicher Interventionismus. Zur theoretischen Fundierung der Strukturpolitik", in: Jahrbuch für Sozialwissenschaft, Bd.33, Köln 1982.
- Sak, G.; "Ekonomide Ayak Bağı : Kamudaki Dengesizlik", Görüş, Eylül 1996.
- Sievert, O.; "Waehrungsunion und Beschaeftigung", DBundesbank, Auszüge Aus Presseartikeln Nr.9, 1997, Frankfurt.
- Somel, C.; "Küreselleşme ve İşsizlik", Görüş, Haziran 1996.
- Thuy, P.; "Sektoriale Strukturpolitik als Beschaeftigungspolitik", in: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, Jg.45, 1996, H2.
- Tietmeyer, H.; "Europäische Geldpolitik in globalen Märkten", DBundesbank, Auszüge Aus Presseartikeln Nr.27, 1996, Frankfurt.
- Tietmeyer, H.; "Von der D-Mark zum Euro: Stsbiles Geld als

Küreselleşme, İktidar ve Sendikaların Rolü (*)

Küreselleşme yeni bir olgu mu? Lütfen bu alıntıyı dinleyin

Susan GEORGE (*)

Halkların arasındaki iletişim tüm yerkürede öylesine genişlemiş bulunuyor ki neredeyse tüm dünyanın, insanların evlerinden çıkmaksızın para sayesinde yeryüzünde üretilen herşeyi bula-bilecekleri ve tüketebilecekleri bir sürekli mallar fuarının olduğu bir köye dönüştüğü söylenebilir. Mükemmel bir icat.

Bu üç yüz yıl önce, 1680'de İtalyan İktisatçı Geminiano Montanari tarafından kaleme alınmıştır. Montanari'nin söylediği gibi, eğer paranız varsa, insanın, hayvanın veya yerkürenin ürettiği herşeyi tüketebilirsiniz, herkes birbiriyle haberleşebilir bütün dünya tek bir kenttir. Belki küreselleşme bunlardan sonra o kadar yeni gelmeyebilir. Belki 17. yy'ın sonları ile 20. yy. sonları arasında çap ve yoğunluk açısından gerçekten fark vardır ama öz olarak değil.

Buna karşın zamanımızın ve geçmişin materyali arasında derin farklılıklar olduğuna inanıyorum. Bütün herşey güçle yapılmak zorundadır ve bugün ağırlıklı olarak konuşmak istediğim şeyde budur. Sorulacak ilk soru; kim yönetiyor? Kim kararlaştırıyor? Güce kim sahip? Yeni bin yıla girerken cevaplamamız gereken sorular bunlardır. Cevapların bir kısmı rakamlarla verilmelidir. Bunları aşağıda aktaracağım çünkü küreselleşmiş ekonominin boyutlarını bilmemiz gerekiyor.

I. Ulusötesi şirketler

Yani, kim güce sahip? Büyük bir güce sahip ilk grup ulusötesi şirketlerdir. (UÖŞ) (Transnational Corporations, TNC). Dünyanın en büyük yüz ekonomisine bakarsanız, sadece 50 tanesi ülkelerdir, geri kalanı ise UÖŞ'lerdir. Bu şirketlerin sayısı şu anda 39.000'dir ve bunların tamamına yakınının merkezi zengin OECD ülkelerindedir. (1970 yılında sayıları sadece 7.000'dir.) Kendilerine bağlı 270.000 üye şirket vardır. Bununla beraber, bu şirketler dünya üretiminin üçte birini gerçekleştiriyor ve en zengin 100'ü küresel varlıklar içerisinde

3.4 trilyon doları kontrol ediyor. Hükümetlerin kendi ülkelerine çekebilmek için birbirleriyle yarıştıkları yabancı yatırımlardan konuştuğumuz zaman UÖŞ'lerce yapılan yatırımlardan konuşmuş oluyoruz.

Bu şirketler kendi anavatanları dışında inanılmaz bir rakam olan 2.7 trilyon dolar yatırım yapmışlar. (Gelişmiş ülke şirketlerinin diğer gelişmiş ülkelerde yaptıkları yatırımların dörtte üçü kadar.) Bunların yıllık toplam hasılatları 5.5 trilyon dolardan fazladır. Bu satışlar 1980'lerin başından beri iki kattan biraz daha fazla artmıştır.

Hangi standartta olursa olsun, ulusötesiler küreselleşmiş yeni dünya düzeninde önemli bir rol oynamaktadırlar. Bu düzen özellikle ticari alandaki ihtiyaçlarını karşılamak için biçimlendirilmiştir. Dünya ticaretinin üçte biri şirketlerin kendi içlerindedir. Örneğin Shell ile, IBM ile Unilever ile ticaret yapıyor. Bu şirketler teknoloji transfer ettiklerini söylüyorlar fakat gerçekte yatırımın yapıldığı ülke teknolojiyi alamıyor; teknoloji sadece ulusötesi şirketin o ülkedeki şubesine gidiyor.

Dünya ticaretinin diğer üçte biri UÖŞ'lerin birbirleriyle ticaretidir. Sadece kalan üçte bir ulusal ticaret olarak adlandırılabilir ve bu pay da azalıyor. Yeni Dünya Ticaret Örgütü (World Trade Organization, WTO) "serbest ticareti garanti" altına almak zorundadır, fakat bu da tamamiyle Ulusötesi'ler için özgürlük anlamına geliyor. Ticaret kuralları, en düşük kesimin ücretlerinin, çalışma koşullarının ve çevrenin korunmasının kötüleşmesine yol açıyor.

Ulusötesiler büyük varlıkları kontrol ediyor fakat büyüklükleriyle karşılaştırıldığında küçük işverenlerdir. Dünya çapında bu şirketlerin ücretli çalışanları 75 milyon kişi civarındadır. Bu işlerin her biri herhangi bir yerde ekonomide doğrudan bir diğer işi yaratıyor, böylece 1990'ların başında ulusötesilerce yaratılan işlerin toplam sayısı en azından 150 milyondur. Bu rakam kulağa yüksek gelebilir, fakat küresel işgücünün yüzde üçünü bile bulmuyor. Bu firmaların yatırım yaptıkları sermayeyle karşılaştırıldığında 1975 yılında istihdam ettiklerinden 4 kez daha az kişi istihdam ediyorlar.

UÖŞ yatırımlarının büyük bir çoğunluğu gelişmiş OECD ülkelerindedir, sadece yatırımların beşte biri OECD dışı ülkelere gitmektedir. Türkiye'deki yatırımlar yaklaşık olarak bir milyar doların biraz üzerindedir. Bir düzine gelişmekte olan ülke yatırımların esaslı parçasını

(*) Bu tebliğ yazar tarafından 15 Nisan 1997 tarihinde Türk Harb-İş Sendikası'na sunulmuştur.

almaktadır, bunların çoğu Asya'dadır. UÖŞ'ler çok iş yaratmış mıdır? Bir anlamda evet; 1993 yılı verilerine göre bütün gelişmekte olan ülkelere 12 milyon iş yaratmışlar. Fakat bu rakamın yarısı Çin'dedir ve 4 milyonu da çalışma koşullarının acınacak halde olduğu ve sendikal örgütlenmeye izin verilmeyen serbest ticaret bölge-lerindedir.

UÖŞ'lerin ne kadar işi yok ettiğini bilmiyoruz! Küçük firmalar kendilerini rekabet edemez durumda buldular, UÖŞ'lerin bekleme şansı var ve yerel işlerinin satışına durumları müsait.

UÖŞ'ler aynı zamanda ilk işçi çıkaran şirketlerdir ve işgücünün daha ucuz ve sendikaların zayıf olduğu fakat verimliliğin yüksek olduğu ülkelere gidebiliyorlar. Fransız ulusötesi şirketi Thomson son zamanlarda Malezya'dan 2.600 işçiyi işten çıkararak ayrıldı. Thomson şimdi Vietnam'a gitti.

Gelişmekte olan ülkelerdeki yatırımlarına ve yaratıkları işlere bakıldığı zaman yaratılan her işin 34.000 dolarlık yatırıma mal olduğunu hesaplayabilirsiniz. Bu oranla, iş yaratılması için bir çok ülkeyi beklemek ve bir ulusötesi şirkette mevcut gelişmekte olan ülke işgücüne bir iş sağlayabilmesi için birkaç trilyon doları umut etmek zorundayız.

II. Kreditorler

Büyük bir gücü elinde tutan ikinci grup kreditorlerdir. (Üçüncü Dünya diye adlandırılanların borçlarını elinde tutan kurumlar.) Bu borç, şu anda 2 trilyon dolardır ve her yıl 100 milyar dolar daha artmaktadır. Buradan bu ülkelerin borçlarını ödemedikleri anlamı çıkarılmamalıdır. Geçen on yıl içerisinde 1.5 trilyon dolar civarında geri ödeme yaptılar. Bu 1982 yılında borç aldıkları toplam meblağın iki katıdır.

Bu veriler o kadar büyüktür ki dolar rakamlarının yerine zaman içerisinde konuşmak daha kolaydır. 1985 ve 1994 arasında kreditorler sadece faiz geri ödemelerinden dakikada 272.000 dolar geri almışlardır.

Türkiye örneğini ele alalım. 1990-1994 arasında Türkiye 40 milyar doların üzerinde dış borç servisi ödemiştir. Bu, bir yılda 8 milyar dolar, bir ayda 666 milyon dolar, bir günde 22 milyon dolar, bir saatte 925.000 dolar ve bir dakikada 15.000 dolardan daha fazla! Bir dakikada 15.000 dolarla bir çok okul, hastane yaptırabilirsiniz ve diğer sosyal hizmetleri gerçekleştirebilirsiniz.

Çoğu ülkenin aksine, Türkiye borç aldığı her cent'i düzenli olarak geri ödüyor. Ayrıca geçen beş yıl içinde ülkeniz dış borç servisi olarak saatte yaklaşık 1 milyon dolar ödemesine rağmen borcunuz üçte bir oranında artmıştır. Daha fazla ödedikçe daha fazla borç alıyorsunuz. Borçlarınızın yarısından fazlası özel bankalara borçlanmadır. 1994 yılındaki toplam borcunuz 66 milyar dolardır.

III. Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu

IMF, dünyadaki en ketum ve önemli kurumlardan biridir. Ciddi ödemeler dengesi sorunları olan, ihraç ettiklerinden daha fazla ithalat yapan ve güçlü paraya sahip

olmayan ülkelere kredi vermek için oluşturulmuştur.

IMF, 1994 yılında Türkiye'ye yaptığı gibi kredi verir, fakat bir şartla IMF kredilerini alan ülkeler, IMF'nin koşullarına uymak ve ekonomik politikalarını uygulamak zorundadırlar.

IMF'nin ilk önceliği daima enflasyonu düşürmektir. Fiyatları görece olarak istikrarlı tutmak önemlidir çünkü sabit gelirli insanlar enflasyon nedeniyle kaybederler ve iş dünyası eğer varlıklarının değeri her ay değer kaybederse yatırım yapamaz. Fakat IMF konuyu saplantı haline getirmiştir. Biraz enflasyonla biraz gelişme yerine sıfır enflasyon ve gelişmemeyi tercih ediyor.

Dünya Bankası ise büyük gelişme kredileri verir ve Türkiye, Meksika, Hindistan, Brezilya, Endonezya ve Çin'in ardından altıncı sırada yer alarak yıllardır en iyi müşterilerinden biri olmuştur. Banka ve fon birlikte çalışır ve borç krizinin başlangıcından beri güçleri dramatik bir şekilde artmıştır. İlk olarak diğer kreditorlerden daha kısa zamanda kredileri geri alıyorlar. İkinci olarak, ülkenin başka bir kaynaktan kredi almayacağına emin oluyorlar. Eğer size kötü not verilirse dünyadaki diğer kredi kaynakları da size sırtlarını döneceklerdir. Eğer "Baba" filmi biliyorsanız, buna o filmdeki gibi "reddedemeyeceğiniz bir teklifte bulunuyoruz" denebilir. Banka ve Fon'un size anlattığı şeyi size tanıdıkları süre içinde yaparsınız; aksi halde uluslararası topluluktan dışlanırsınız.

Her zaman Yapısal Uyum Programı veya YUP olarak bilinen aynı geniş kapsamlı yaptırımlar paketini tavsiye ederler. Sıkı para ve kredi politikalarıyla enflasyonla mücadelenin yanı sıra IMF, ülkelerin ithalatları üzerindeki kontrolleri azaltmalarında ve ihracatlarını arttırmalarında ısrar etmektedir. Başka bir ifadeyle ülkeler dünya pazarlarına sıkıca bağlı duruma gelmektedir. Borçlarınızı ödeyebilmek için ihtiyacınız olan dolarları kazanabilmek için dünya pazarlarına satış yapmak zorundasınız.

Bankalar, hükümetler ve IMF, Türk Lirası olarak ödemeyi kabul etmezler. Böylece borç yoluyla dünya pazarına bağlanmış durumdasınız.

Yapısal uyum programları genellikle yüksek işsizlikle sonuçlanır, çünkü krediler pahalı olunca iş dünyası çöker ve kamu harcamalarını düşürmek için bir çok kamu çalışanı işten çıkarılır. Okullar, sağlık hizmetleri, konut ve ulaşım gibi sosyal hizmetler genellikle ulusal bütçenin kısılacak ilk kalemleri olur. Bu sendikanın üyeleri gibi bir işe sahip olduğu için yeterince şanslı olanların reel ücretleri yapısal uyum programları uygulayan ülkelerde en uç noktalarda yüzde 20'lerden, yüzde 80'lere kadar düşürülür. Bankanın ve IMF'nin gücü ayrıca kendilerinden borç alan üçüncü dünya ülkelerindeki elitlerle kurdukları ittifaklardan kaynaklanır.

IV. Ulusal elitler

Bu elitler güçlü olanlar arasındaki dördüncü gruptur; küreselleşmeden gerçekten yararlananlardır. Hükümet yetkilileri ağır şekilde borçlandıkları parayı orta ve üst

sınıfların tüketim mallarının ithalatına, silah satın almayaya, üretken olmayan sanayileşme projelerine veya kendi ceplerini doldurmaya yönelik harcadıkları için sorumludurlar. Bankanın ve IMF'nin etkin desteğiyle borç geri ödemesinin yükünü toplumlarındaki düşük gelirlere ve özellikle işçilere yüklemektedirler.

15 yıldır borç bir felaketken herkes için bir felaket olmamıştır. Elitler zenginleşmek için her zaman fırsat bulmuşlardır. Düşük ücretlerden çıkar sağladılar. Ayrıca yapısal uyumun bir parçası olan kitlesel özelleştirmeden çıkar sağladılar. 1988, 1994 arasında Türkiye 3.5 milyar dolarlık kamu işletmesini özelleştirdi. Bazıları ulusötesi şirketlerce satın alındı fakat büyük bir çoğunluğu ise yerel işadamları tarafından satın alındı.

V. Finans

Küreselleşmiş dünyadaki güç sahipleri arasında kısaca söz etmek istediğim beşinci ve son grup, zirvedeki ulusötesi finans profesyonelleridir. Bir bilgisayar tuşuna basmayla dünya çapında inanılmaz miktarda paranın yerini değiştirebilen bankalar, sigorta şirketleri, yatırım fonları, borsa simsarları, vb.'dir. Sadece döviz piyasasında dünyada her gün 1.2 trilyon dolar dönmektedir.

Ulusötesi şirketlerin büyük bir kısmı hâlâ üretimle, maddesel ağırlığı olan şeyleri alıp satmayla uğraşırken, finans profesyonelleri sadece sembollerini hatta sembollerin sembollerini yönlendiriyorlar. Parayı bir ülkeye aktarabilirler, fakat eğer politikalarınız ve hükümetinizi beğenmezlerse bir dakikada onu geri alabilirler. Bu, 1994 yılında Meksika'ya olan şeydir. Bunun sonucunda, binlerce Meksikalı şirket iflas etti, yüksek bir işsizlik ortaya çıktı, intihar oranı, suç ve kötü beslenme arttı. Yani bu sıcak para bir ülkenin toplumsal sağlığı için tehlikeli olabiliyor.

Peki, yeni küresel dünyada kimler güç kaybetti?

VI. Ulusal hükümetler

Özellikle Güney ve Doğu Avrupa'daki çoğu ulusal hükümet güç kaybetti. Yapısal uyumun altındaki hükümetler kendi paralarının değerini, kamu hizmetlerinin hacmini ve doğasını, fiyatlama ve bankacılık sistemlerini, düzenleyici yasama faaliyetlerini veya sayılmayan diğer olağan hükümet işlevlerini artık kontrol edemiyorlar. Devlet zayıfladıkça çoğu politikalar gibi bir çok politika aracı üzerindeki kontrolü daha fazla yabancıların ellerine geçiriyor.

Fakat borç ve yapısal uyumun sömürgecilikten daha etkili olduğuna dikkat edin, çünkü ulusal hükümetleri ordunun, polis, mahkemelerin ve hapishanelerin düzenlenmesinden ayırıyorlar.

Kamu sektörü de çok büyük bir kaybedendir. Türkiye'deki özelleştirmenin büyüklüğünü belirtmiştim. Dünya çapında, 1988-93 arasında, gelişmekte olan ülkeler 100 milyar dolara devlete ait varlıkları sattılar. Kimin neyi aldığı sadece bir soru değildir; ayrıca yoksul halk ve yoksul yörelere yönelik kamu hizmetlerinin niteliğindedir bir düşüş gerçekleşmiştir. Yapılan propagandaya kar-

şıt olarak, özelleştirilen sanayiler ve hizmetler devlete ait olanlarla karşılaştırıldığında daha yüksek etkinlik ve performans konusunda hiç bir garanti göstermiyorlar. Kamu ve özelin nominal değerlerine yönelik çoğu tahminde kamu işletmelerinin en iyi yaptığı şeylerin karşılaştırmalarını dışlayarak kârın en düşük düzeyine ve zarar durumuna bakıyorlar. Kamu işletmeleri, özel sektördekilere daha az kârlı olabilirler, hatta hiç kârlı olmayabilirler veya zarar edebilirler, fakat buna yanıt "Peki öyleyse niye?.." olabilir. Paris metrosu, örneğin toplam maliyetlerini karşılayamıyor fakat şöförler greve gidince, Parisliler sabahın dördünde işe gitmek için kalkmayı, içinden çıkılmaz trafik karmaşasında vakit kaybetmeyi ve kirlenmiş atmosferde çocuklarının boğulduğunu seyredince bunların gerçekte maliyet dışı olduğu hızlı bir şekilde farkettiler.

VII. Güney ve gelişmekte olan ülkeler

Güney ve az gelişmiş ülkeler bir grup olarak güç kaybettiler. Soğuk savaş süresince Güney kendi görüşlerini ve haklarını ileri sürdüğü zaman, dikkate alınan bir küresel oyuncuydu. 77'ler grubu vardı. Şu anda üye sayısı 120'dir ve bağımsızlar hareketi, OPEC'in kararları Batılı güçleri endişelendirirken Üçüncü Dünya'nın çıkarları için konuşuyordu. Kuzey bu talepleri durdurmak ve karşı koymak için mümkün olan her şeyi yapmasına rağmen dikkat göstermek zorundaydı.

Şimdi, Kuzey dinlemeye bile tenezzül göstermiyor. Borçlular tek başlarına, masanın etrafında kendi kreditorlerinin birleşmiş klübüyle karşı karşıya geldiklerinde yalnız olduklarını görüyorlar. Borçla ilgili herhangi bir görüşme - tabii ki bunlar iyi görüşmeler değil - örnekler temelinde yapılıyor. Borçlular arasında birlik veya dayanışma yok. Gücün Güneyden Kuzeye aktarılması nefes alırcasına kolay ve çabuk olmuştur. Bağımsızlar ve 77'ler neredeyse kaybolmuştur ve şimdi OPEC bile çözümlüyor.

VIII. Yoksul ve orta sınıflar

Yoksul ve orta sınıfların her ikisi de zenginler karşısında güç kaybetmişlerdir. Kamu hizmetlerinin çöküşü bu hikayenin bir parçasıdır. Aynı anda para ve güç kazanıyor; Kuzeyde veya Güneyde neo-liberal politikaların uygulandığı her ülkede bu gerçekleşiyor. Neo-liberalizm, yapısal uyumun sadece bir adıdır.

Dünya nüfusunun en yüksek yüzde 20'si, dünya zenginliğinin yüzde 85'ine sahipken, en düşük yüzde 20 ise dünya zenginliğinin yüzde 1.4'ü kadar küçük bir parçayla yaşıyor. Bu, bütün şampanyanın tepede olduğu bir şampanya bardağına benziyor. 30 yıl önce, şampanya bardağı -en yüksek yüzde 20 - dünya zenginliğinin yüzde 85'ini değil yüzde 70'ini alıyordu.

OECD'nin sanayileşmiş zengin ülkelerinde işlerin, yardımların ve geçim araçlarının kaybedilmesi 1930'lardan beri ilk defa inanılmaz ölçekte sıkıntı yaratıyor. Avusturalya, bir zamanların kendine yeterli eşitlikçi toplumu, zengin fakir uçurumunun tehlikeli bir şekilde bü-

yümesine tanık oldu. Yetmişlerin ortasında, çok düşük bir işsizlik vardı. İşsizlik çıkar çıkmaz bütün sosyo-ekonomik tabakalara dağıldı. Şimdi işsizlik yoksul yörelerde de yoğunlaştı. Altı çocuktan biri ailenin hiçbir ferдинin işinin olmadığı bir ailede büyüyor. Avusturalyalı okul çağındaki çocukların tam olarak dörtte birinin yoksulluk içinde yaşadığı tahmin ediliyor. Çiftçilerin gelirleri kaydedilen en düşük düzeylere düştü.

Burada, şu anda yerküredeki en eşitsiz toplumlardan biri olan Birleşik Devletler'deki çalışan insanların durumlarından bazıları var. Büyük bir işletmenin ortalama bir yöneticisi işçilerin herhangi birinden 190 kat daha fazla gelir elde ediyor. (Karşılaştırma yapılırsa 1970'lerde 40-60 kat daha fazlaydı -bu, tam anlamıyla doğru bir model olmasa da)

1979 ile 1995 arasında ABD'de 43 milyon işçi işten çıkarılmıştır. Bu işçilerin çoğu başka işler buldular. Fakat bunların üçte ikisi düşük ücretleri ve yardımları kabul etmek zorunda kaldı. İşgücü verimliliği 15 yılda yüzde 15 artmasına rağmen ortalama saat ücretleri düştü.

Her yıl bir milyon Amerikalı işçi sağlık hizmetleri yardımlarını kaybediyor ve işverenler sigortalarını azaltıyorlar. İnsanlar sadece yerlerinde kalabilmek için daha fazla çalışmak zorundalar.

ABD özel sektör sanayisindeki işgücünün sadece yüzde 11'i bir sendikalıdır. Belki, ABD'nin bir işçi cenneti olduğunu düşünmüşsünüzdür. Gerçek hayatta ise Amerika'nın bütün avantajlarına rağmen -örneğin 250 milyon kişilik büyük bir tek pazar ve dünya parası olan dolar-, Amerikan işçi sınıfı 15 yıl öncesinden daha kötü durumdadır. Belki de en çarpıcı olanı, Avusturalya ve İngiltere'de de olduğu gibi dört Amerikalı çocuktan biri yoksul olarak dünyaya geliyor.

Reagan'lı yıllarda, Amerikalı ailelerin en yüksek yüzde 20'si mali açıdan hep kazandı. Gelir pramidindeki pozisyonları yükseldikçe durumları daha da iyiye gitti. Nitekim Amerikalı ailelerin en yüksek yüzde biri gelirlerini iki katına çıkardı. Diğer yüzde 80'i ise kaybetti ve geliriniz düşmeye başladıkça daha fazla kaybedersiniz. Ailelerin en düşük yüzde 10'u zaten gücbela yaşıyorken ortalama gelirlerinin yüzde 15 oranında düştüğünü gördü. Aynı örnekler İngiltere için de geçerlidir.

IX. Çevre

Şimdi, diğer bir büyük kaybedenden bahsetmeme izin verin, sizi şaşırtabilecek birisi; bu çevredir. İktisatçıların doğanın bize verdiği herşeyin bedava olduğuna, maliyetlerini ödemek zorunda olmadan dünyayı kirletebileceğimiz ve tahrip edebileceğimize inanmaları şaşırtıcıdır.

Akdeniz -sizin ve benim medeniyetim için çok önemli- hızla ölü bir denize dönüşüyor.

Her yıl Akdenize atılan insan atıkları, kimyasallar ve her türlü şeyin çöpünün miktarlarına bakılırsa, bitkilerin, balıkların veya hayvanların hâlâ nasıl canlı kalabildikleri merak edilir; 500 milyon ton ham lağım pisliği, 120.000 ton mineral yağları, 60.000 ton deterjan, 635.000 ton petrol, yüzbinlerce ton kimyevi gübre, ağır metal ve bu böyle devam ediyor. Bu kirlenmenin dörtte üçü turistleriyle beraber ele alınırsa Avrupalı Akdeniz ülkelerinden kaynaklanıyor -Fransa, İtalya ve İspanya-fakat Türkiye'de şu anda Akdeniz kirleticileri listesinde dördüncü oldu.

Bu küreselleşmenin hatası mıdır? Herkesin herkesle

İlk olarak, borç ve çevre gibi önemli konularda hükümetlerimizi diğerleriyle eşgüdümeye zorlamalıyız. Küreselleşmenin etkileriyle mücadelede çok daha fazla düş gücüne ihtiyacımız var ve bunu ulusal boyutta yapamayız.

rekabet ettiği, pazarın bütün kararları aldığı zaman maliyetleri artmasına mücadele etmemenin hayati bir durum olması anlamında, evet. Birinin kendi artığı ve pisliği için harcaması yerine yalnızca kirlenmesi daha ucuzdur. Eğer kirlenmeye zorlanmazsa, kirlenmenin maliyeti er veya geç herkesin kaybettiği anlamına gelen, çevre ve genel-

de toplum tarafından ödenir. Uzun dönemli bir planlama mümkün olmaz. Birçok tarihin, kültürün ve insan eserinin köklerinin bulunduğu bu denizi nasıl kurtaracağımızı belirlemek için Kuzey-Güney Akdeniz ülkeleri olarak bir toplantıya acilen ihtiyacımız var.

Toplayacak olursak, zengin ülkelerde bile çevre kadar devlet ve vatandaşların bir çoğu küreselleşme sürecinde kaybetmişlerdir. Bütün bunların çalışan insanlar ve özellikle sendikalar için anlamı nedir?

İlk olarak, borç ve çevre gibi önemli konularda hükümetlerimizi diğerleriyle eşgüdümeye zorlamalıyız. Bu, 15 Avrupa ve Türkiye'yi de içeren 12 Güney Akdeniz hükümetini kapsayan Akdeniz Bölgesi için Barcelona Konferansı çerçevesinde yapılabilir. Örneğin, borçların çevresel ve sosyal koruma karşılığında iptal edilmesini öneririm. Mesela, borçtan kurtulma sayesinde Güney ülkelerinde hayatı daha yaşanabilir bir hale getirebiliriz. Böylece insanlar ayrılmaya ihtiyacı veya isteği duymazlar. Eğer, nezih iş ve hayat imkânları bulurlarsa, insanlar evde kalır ve kendi becerilerini kendi ülkelerine katarlar. Küreselleşmenin etkileriyle mücadelede de çok daha fazla düş gücüne ihtiyacımız var ve bunu ulusal boyutta yapamayız. Hükümetlerimiz vatandaşlarına küreselleşmenin kurallarına uymak zorunda olduklarını sürekli anlatıyorlar. Fakat, ne için veya ne kadar süre ile uymayı beklediğimizi nadiren anlatırlar. Kısıntı ve daralma yaşanması zamanlarında cezbedici şey genellikle yeterince, belki de daha fazla sıkıntı çeken birilerini suçlamaktır. "Bu göçmenlerin suçudur." "Bu Türk veya Malezyalı işçilerin suçudur." "Bu kamu hizmetleri işçilerinin suçudur" ve böyle devam eder. Bu cezbedici şeye bütün ma-

Her yerde pazarın gücü artıyor. Her yerde iş ve geçim araçları kadar topluluğun ve toplumun insani değerleri saldırı altında. Bizim küreselleşmemizle 17. yüzyılın küreselleşmesi arasındaki büyük fark sadece mal ve hizmetler için bildik bir pazarda değil fakat aynı zamanda emek (insan yaşamı) doğa ve paranın da benzer olduğu bir pazarda yaşamamızdır. İnsanları ve eninde sonunda hepimizin bağımlı olduğu dünyayı da içeren herşey, şimdi satılık.

liyetleri göze alınarak direnilmelidir.

Eğer dayanışma için bir zaman varsa, bu şimdidir. Eğer birbirimizi suçlarsak, kaybederiz. İşte bu, bütün güçlü kazananların olmasını umut ettikleri şeydir. Onlar, yeterince aptallaşmamızı ve küreselleşmeden kimin gerçekten kazandığını görmememiz için yeterince kör olmamızı umut ederler. Neler olduğunu anlamamız ve bu bilgiyi yaymamız gerekiyor.

Her yerde pazarın gücü artıyor. Her yerde iş ve geçim araçları kadar topluluğun ve toplumun insani değerleri saldırı altında. Bizim küreselleşmemizle 17. yüzyılın küreselleşmesi arasındaki büyük fark sadece mal ve hizmetler için bildik bir pazarda değil fakat aynı zamanda emek (insan yaşamı) doğa ve paranın da benzer olduğu bir pazarda yaşamamızdır. İnsanları ve eninde sonunda hepimizin bağımlı olduğu dünyayı da içeren herşey, şimdi satılık.

Mallar, insanlar, doğa ve paranın birbirine bağlı pazarlarının kendilerini düzenlemelerini bekliyorsak bu hayalcilik demektir. Kendi kendine düzenleme denilen şey sadece zengini daha da zenginleştirir ve yoksulu daha da yoksullaştırır. Geçen 15 yıl içinde çok fazla güç kazanan küresel kurumlar daha fazla kendi kendine düzenlemeyi, özelleştirmeyi ve küreselleşmeyi dayatıyorlar ve hiç kimseye karşı sorumlu değiller. Ulusötesi şirketlerin daha fazla özgürlüğe değil, daha fazla sorumluluğa ve mesuliyete ihtiyaçları var. Anavatan hükümetlerine ve işçilerine karşı sorumlu olmalıdırlar. Bugün küresel bir evrenin vatandaşları yoktur, orada hiç kimse oy kullanamaz veya protesto edemez veya küresel evrenin sokaklarında yürüyemez. Küresel bir vatandaşlık ve demokrasi yoktur.

Zamanımızın inanılmaz zor mesleği uluslararası düzeyde demokrasiyi icat etmektir. İlk adım ulusal düzeyde demokrasinin işlediğinden emin olmaktır. Bu zaten yeterince zor.

Zamanımız sendikacı olmak için zor zamanlardır. Çok büyük cesaret gerektiriyor. 1995'te dünyada 378 kişi öldürüldü, çünkü onlar sendikacıydılar. Sendikacıların demokrasiyi yaratmaları gereken bir yer hiç bir işçi hakkını korumayan Dünya Ticaret Örgütü'nün içidir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından tanımlanan temel işçi standartları; işçilere toplu sözleşme yapma hakkı, örgütlenme özgürlüğü (sendikalar), eşit işe eşit ücret, köle emeği ve çocuk işçi sömürsünü yasaklamayla ilgilidir.

Yukarıdakiler, üzerinde fedakârlık edilmeyecek en düşük standartlardır.

Bununla birlikte bir kaç Asya devleti bu standartların WTO içinde tanınmasının engellemesinde kararlılar. Eğer bunlara karşısınız Üçüncü Dünyaya da karşısınız diyorlar. Bu saçma birşeydir. Malezya, geçen Aralık ayında Singapur'daki WTO toplantısında işçi hakları karşıtı hareketin liderlerinden biriydi. Bu konudaki görüşünü sormak üzere Malezyalı sendikalardan birinin başkanına mektup yazdım. Cevap verdi.

Malezya Sendikalar Konfederasyonu (Malaysian Trade Union Congress, MTUC) WTO'daki sosyal maddelerin kabul edilmesini desteklemek için yaptığı çağrı konusunda bir açıklama yaptı. Ne yazık ki açıklama (mız) Malezya basınında hiç yer bulamadı.

Bugün pazar özgürlüğünün maliyetleri kabul edilemez düzeyde yüksektir ve toplum ve çevre tarafından ödenmektedir. Hem ekonomi kuralları yapıyor ve topluma dikte ediyor hem de diğer yolları kullanıyor. İnanıyorum ki sendikalar sayesinde ekonomi toplumun hizmetlerinde ve sosyal amaçlarla kullanılır.

Küreselleşme gerçekten ne anlama geliyor? Sermayenin sadece sürekli bir kâr güdüsüyle istediği yere gitme ve istediği gibi davranma özgürlüğü anlamına gelmez. Küresel sermayenin kimin kazanacağını ve kimin dışlanacağını kararlaştıran, kimin yaşayacağını ve kimin öleceğini belirleyen bütün kararları yazma özgürlüğü anlamına gelir.

Bu küresel darbeyi karşılaştığımızdan dolayı, her düzeyde dayanışmamızı güçlendirmemiz gerekir. İlk olarak; aynı ülkenin çalışan insanları arasında dayanışma. Birbirimizle kırıntılar için döğüşmemeliyiz. İkinci olarak; hükümetlerimizi demokratikleştirme ve hükümetleri, bu uluslararası güçlerden ziyade bizi, vatandaşları olarak korumaları için sorumlu hale getirme dayanışması. Üçüncü olarak; çevreyi korumak için biraraya gelmemiz gerekiyor, aksi halde bütün sonuçlara katlanmamız gerekir. Ve son olarak, uluslararası düzeyde sendikalarımız ve diğer vatandaş örgütleri yoluyla açgözlülük ve kârların küreselleşmesi yerine insanlar için küreselleşmeyi, gönencin ve kültürün küreselleşmesine inşaa etmek için hepimizin birleşmesi gerekiyor.

Küreselleşme İlerlerken Gerileyenler: Ekonomi Karşısında Sosyal, Sermaye Karşısında Emek, Piyasa Karşısında Siyaset

Meryem KORAY (*)

Son 10-15 yıldır dünyanın küçülen ve birbirine yakınlaşan yanları, giderek birbirine benzeşen bireysel ve toplumsal özellikleri ile bir bütünleşme, bir benzeşme içine girdiği hemen her yerde konuşulan bir konu olmuştur. Her ne kadar dünyanın küreselleşme sürecine girmesi ve hatta bu kavramın kullanılması daha eskilere dayanıyorsa da kavram 1980'lerin ikinci yarısında yaygınlık kazanmıştır. Küreselleşme kuşkusuz çok boyutlu bir kavram, bu nedenle değişik tanımlar ve değişik anlatımlar içinde karşımıza çıkıyor. Yine de bu kavramın genellikle işletmeler, toplumlar ve bireyler için hem kaçınılmazlık içeren, hem de çekici gelen bir söylem içinde sunulduğunu, toplumlar, bireyler ve yeryüzünün bütünü arasında yoğunlaşmayı ve yeryüzünün küresel bir topluma dönüşmesini ifade eden bir süreç olarak çok vaatkar bir anlamda kullanıldığını söyleyebiliriz. Örneğin küreselleşme ile "ekonomisi, ideolojisi ve siyasal pratikleriyle giderek bütünleşen ve homojenleşen bir dünya oluşmakta ve bilgi teknolojisinin getirdiği fırsatlarla artık küreselleşen bir kültürden söz etmek mümkün olmaktadır" (Robertson, 1992). Kısaca, yalnız ekonomik ve siyasal ilişkiler anlamında değil, toplumlar, bireyler, kültürler açısından çok yoğun bir etkileşimin ve benzeşmenin ortaya çıkması anlamında kullanılan bir küreselleşme olgusundan söz edilmektedir.

Kuşkusuz yeryüzünde ülkeler, toplumlar ve bireyler arasında her zaman bir etkileşim söz konusu olmuştur; ancak bugünkü teknik olanaklarla bu etkileşimin hızı ve çapı hızla artmaktadır. Özellikle gelişmiş ülkeler ve göreceli olarak onlara yakın duranlar açısından en başta ekonomi alanında olmak üzere yoğun bir etkileşimin yaşandığı açıktır. Bu toplumlarda tüketim alışkanlıkları ve kullanılan ürünler küreselleşirken, bir yandan da kültürel açıdan benzerlikler su yüzüne çıkmakta, örneğin siyasal yapı, demokrasi, modernite gibi kavramlar giderek sınırsallaşmakta, kimlik arayışları ve farklılıklar önem kazanmakta, toplum-birey, devlet-birey ilişkilerinde yeni tanımlara ihtiyaç duyulmaktadır. Öte yandan bu toplum-

larda bir yandan ulusal kimlikler sorgulanırken, öte yandan küreselleşmenin getirdiği dayatmalarla devletin toplumsal istem ve ihtiyaçlara yanıt vermesi giderek zorlaşmakta ve devletin toplumsal sorunları çözüm potansiyeli giderek azalmaktadır. Bugün küreselleşme nedeniyle hem ulusal kalkınmacılığın iflasından, hem de ulusal devletin krizinden çokça söz edildiği bilinmektedir.

Küreselleşme ile ilgili çok yoğun tartışmaların bir bölümü, kuşkusuz, küreselleşmenin ekonomik açıdan ne anlama geldiği ile ilgilidir. Burada bir yandan ilginç ve iddialı bir söylemle karşılaşılıyor, öte yandan ciddi kuşkuları dile getirenlerle. Gerçekten küreselleşmeden yana olanlar için küreselleşme kaçınılmaz, nesnel ve umut verici bir gelişme. Öyle görünüyor ki, 60'lı, 70'li yılların kalkınma retoriklerinin yerini şimdi küreselleşme almaktadır; şimdi "umut" bunun gereklerini yerine getirmektedir. Öte yandan, sermayenin dünya çapındaki hareketliliğini, dünya piyasalarının birbirine açılması ve ticaretin serbestleşmesini, şirket evlilikleri ve uluslararası şirketlerin küresel şirketlere dönüşmesini ve küresel ürünlerin dünya çapında dolaşmasını gören hiç kimsenin yadsıyamayacağı bir küreselleşme gerçeği karşısında, bu gerçeğin başka türlü yorumlayanlar da bulunmaktadır. Bu yoruma göre, küreselleşme uluslararası sermayenin yanında ve onun bugünkü sermaye birikimi ihtiyacına cevap veren bir gelişmedir; kısaca kapitalist ekonominin dünyaya daha fazla açılmasını sağlayan yeni bir evresi karşımızdadır. Kapitalizmin bu evresinde uluslararası sermaye giderek güç kazanmakta, ulusal ekonomiler üzerinde bir egemenlik kurmakta ve bu evrede sermayeyi denetleyecek ulusal ve uluslararası bir güç söz konusu olmadığından sermayenin acımasız kâr mantığı birçok toplum ve işgücü açısından ciddi kayıplara yol açmaktadır.

Gerçekten tüm iddialı söylemine karşın küreselleşmeye eleştirel bir yorumla bakıldığında küreselleşme söyleminin hayli ideolojik olduğu, küreselleşme diye yaşananların da hayli "indirgenmiş" bir küreselleşme gerçeğini yansıttığını görmek mümkün. Örneğin küreselleşme, kendisinin de iddia ettiği gibi iletişim, ulaşım, bilgi akışı ve tüketim alışkanlıkları açısından dünyanın birbi-

(*)Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

rine yakınlaşması anlamında bir gerçeği yansıtıyor olabilir. Ancak bilinen bir başka gerçek de, bu birbirine yakınlaşmanın yeryüzünde zaten varolan eşitsizliği daha da arttırdığıdır; yatırımların ve dünya ticaretinin dünyanın belirli bölgelerinde yoğunlaşması gerçeğinin değişmediği, hatta daha da belirginleştiği; gelişmekte olan ülkelerin kalkınma umudunu yeşerttiği değil, borç batağına batmış ülke sayısını arttırdığıdır; dünyanın birçok ülkesinde “kumarhane ekonomisi” de denilen ve temelinde üretim olmayan bir rant ekonomisini kışkırtmasıdır; toplumlararası kutuplaşmaların yanı sıra toplum-İçİ kutuplaşmalara hız vermesidir. Kısaca küreselleşmeyi, iddia edilen “küresel fırsatlar” kadar “küresel kutuplaşmaların” arttığı bir süreç olarak düşünmek için de çok sayıda neden olduğu ortadadır.

Kapitalist ekonomi bugün ulaştığı uluslararası işleyiş boyutuyla kendisine büyük fırsatlar sunan bir küreselleşme olgusu yaşamaktadır ve bunun coşkusunu ifade eden bir söylem içinde olduğu görülmektedir. Bugünkü küresel sermaye, bazı açılardan, endüstrileşmenin başlarında Batı ülkelerindeki sermayenin durumuna benzemektedir. Sermaye, o gün de, kendisini denetleyen ulusal bir müdahaleyi istemediği, ulusal devlet ise demokratik hakların gelişmemiş olması nedeniyle henüz toplumsal çıkarlar arasında, az ya da çok, hakem rolünü oynayacak bir konuma gelemediği için denetimsiz ve acımasız bir kâr mantığı ile hareket etmiş ve bu müdahalesiz ve denetimsiz liberalizmin sonucu, birçok toplum için toplumsal çöküş ve toplumsal çatışma anlamına gelmiştir. Ancak demokratik hakların gelişmesiyle sermaye ve onun istediği ekonomik işleyişin karşısına toplumsal çıkarları koruyacak bir siyasal yapı çıkarmak mümkün olabilmıştır. Şimdi ise, sermaye uluslararası bir hareketlilik kazanmıştır ve bu uluslararasılaşmaya uygun bir “yeni liberalizm” felsefesini hayata geçirmek peşindedir; karşısında ise ne ulusal ne de uluslararası bir güç ve denetim mekanizması bulunmaktadır. Oysa, uluslara-

rası sermayenin bugün kullandığı küresel olanaklar, bazı ülkeler ve toplumların bazı kesimleri için acımasız sonuçlar doğurmakta ve sermayenin uluslararası bir denetimi sağlanmadan bu acımasızlığı durdurmak da pek mümkün görünmemektedir.

Uluslararası sermayenin artan gücü karşısında bugün hâlâ varlıklarını koruyabilen, fakat giderek sınırlı bir müdahale ve denetim uygulayabilen iki güç kaynağından söz edebiliriz. Birincisi tüm zayıflıklarına karşın hâlâ

varlığını koruyan ulusal devletler, ikincisi de, İkinci Dünya Savaşı sonrasında kazandığı yasal haklar ve sendikal örgütlenmeler içinde belirli bir güç konumuna gelen “emek”. Sermaye bu iki güce karşı birbirini tamamlayan iki strateji ile çıkmakta ve onları giderek pasifize edecek koşullar yaratmaktadır. Ulusal ekonomiler ve ulusal devletler karşısındaki stratejisi kaçınılmaz ve umut verici “küreselleşme”dir, mikro düzeyde ve emek karşısında uyguladığı strateji ise yine kaçınılmazlık içinde sunulan “esneklik”tir. Uluslararası sermaye birbiriyle varolan ve birbirini destekleyen bu iki temel strateji ile küresel çapta bir birikim ve büyüme peşindedir. Bunun küresel, toplumsal, bireysel sonuçlarını düşün-

meyi ve hesaplamayı kendi görevi saymamaktadır. Belki böyle birşeyi ondan beklemek de yersizdir. O halde, küreselleşmenin ülkeler, toplumlar, ücretliler, işsizler açısından anlamını sorgulayacak ve bu sonuçlarının dikkate alınmasını sağlayacak “uluslararası bir siyasete” ihtiyaç olduğu açıktır. Ancak böylesine küresel, toplumsal ve bireysel kaygılarla yoğrulan bir küresel ekonomik işleyiş varolduğunda, küreselleşme, indirgenmiş bir gerçeklik yerine adına yakışan bir gerçekliğe dönüşebilecektir.

- Küreselleşmenin “Küresel” bir yorumu

Kuşkusuz, küreselleşmeyi, özellikle iki kutuplu dünyanın tek merkezli bir dünyaya dönüşmesinden sonra ve teknolojinin sağladığı kolaylıklar nedeniyle toplumların ve bireylerin daha yoğun bir etkileşim ve benzeşme içine girmesi anlamında bir gelişme olarak yadsımak olanaksız. Ayrıca böyle bir yadsıma doğru da değil. Çünkü,



dünyadaki etkileşimin artması, yaşanan sorunların da bir bütün içinde ele alınması ve çözülmesi potansiyelini içinde taşımaktadır. Ancak bugün birçok bölge ve ülke için yaşanan gerçeklik, yakınlaşmadan çok, dünyanın gelişmiş bölgelerinden giderek uzaklaşma biçiminde olmaktadır. Bir yanda cep telefonunun sağladığı yakınlıklar yaşanırken, öte yanda, bırakınız ülkeler arasındaki uzaklıkları, aynı ülke, aynı kentler içinde bile birbirine yabancılaşan ve birbirinden uzaklaşan kitleler oluşmaktadır.

Öte yandan bölgesel farklılıklar azalmayıp, artmaktadır. 1981 yılında gelişmiş piyasa ekonomileri dünya nüfusunun % 17.2'sini barındırır ve dünya üretiminin % 71.7'sini gerçekleştirirken gelişmekte olan ülkelerin nüfusu dünyanın % 74.3'ünü oluşturmakta ve bu ülkeler dünya üretiminin % 15.2'sini üretmekteydiler; 1993 yılında ise gelişmiş ekonomilerin nüfuslarının % 15.3'e düştüğü, buna karşın üretimlerinin % 74.6'ya yükseldiği görülmektedir (UN, 1994, s.22). Gelişmekte olan ülkelerde ise nüfus artarken, üretim aynı kalmış, ya da daha da azalmıştır. Örneğin büyük ölçüde Orta ve Güney Amerika ülkelerinin oluşturduğu en borçlu onbeş ülkede 1981-1993 arasındaki dönemde nüfusun dünya nüfusu içindeki payı % 11.1'den % 11.6'ya çıkarken, bu ülkelerin dünya üretimindeki payları % 5.3'den % 5.0'a düşmüştür (UN, 1994, s.22).

Yatırımların büyük bölümü hâlâ gelişmiş ülkelerde yapılmaktadır. Örneğin 1990-1992 arasında az gelişmiş ülkelere yapılan yatırımların toplam yatırımlar içindeki oranı % 23.1'dir; toplam yatırımların % 13.2'si de Doğu, Güney ve Güneydoğu Asya ülkelerine gitmektedir (Somel, 1996, b.87).

Küreselleşme uluslararası ticareti de arttırmaktadır. Hatta uluslararası ticaretin üretimden hızlı arttığı da bilinmektedir. Ancak gelişmekte olan ülkelerin dünya ticaretindeki payları 1980 yılında % 30 iken, 1990 yılında bu payın % 2'lere düştüğü de ayrı bir gerçektir. Buna karşın gelişmekte olan ülkelerin sürekli gelişen ve büyüyen iç ve dış borçları söz konusudur. Bugün 48 ülke ağır biçimde borçlu ülkeler grubuna girmekte, bunların çoğunun borcu ulusal gelirlerinin önemli bölümünü alıp götürmektedir. Örneğin IMF programlarını uygulama durumundaki ülkelerin borçları 1980'de 685 milyar dolarken, bu borç 1993'de 1.770 milyar dolara çıkmış, 1984-1990 arasında bu ülkeler Batı'ya 715 milyar dolar transfer et-

miş, fakat bunun bedeli kendi ülkelerindeki yoksulluk olmuştur (Yıldızoğlu, 1996, s. 242).

Görülüyor ki, küreselleşme ve artan eşitsizlikler at-başı gitmektedir. Bu durumda küreselleşmenin anlamını sorgulamak bir gereklilik olmaktadır. Küreselleşme veya küreselleşen nedir? Ortada küresel bir duyarlılık yoktur, tam aksine birbirine yakınlaşan bir gelişmiş dünya ile onlardan giderek uzaklaşan bir "geri kalanlar" dünyası ortaya çıkmaktadır. Ayrıca gelişmiş toplumlar içinde de giderek büyüyen bir "geri kalanlar" topluluğu oluşmaktadır. Kimi için "küresel fırsat" olan kimileri için küresel ve kalıcı kayıplar anlamına gelmektedir. Örneğin üretimin ve tüketimin küreselleşmesi, en başta belirli bir teknolojik üstünlüğü elinde tutanın işine gelmektedir. Teknolojik üstünlüğü elinde tutanlar ise, teknoloji transferi konusunda kısıp davranmakta, tüm bilgi çağı iddialarına karşın teknoloji yaratmak veya mevcut teknolojileri geliştirmekle ilgili bilgilerin yayılmasında gerek hükümetler, gerek çokuluslu şirketlerin çok kısıp davranışları gözlenmektedir. (Karaosmanoğlu, 1996, s. 19). Herkesin bildiği gibi, bugün de, yarın da en önemli rekabet gücü teknolojik üstünlüğü elinde bulundurmaktan geçtiğine göre, başka türlü davranılmasını beklemek de mümkün değildir. O zaman şu soru sorulabilir; teknolojik üstünlüğü elinde bulunduranların amaçladıkları küreselleşme böyle bir üstünlüğü bulunmayanlar için ne ifade etmektedir? Galiba yalnızca bir "Pazar" olmaları istenmektedir. O halde küreselleşmeyi "pazarın küreselleşmesi" biçiminde anlamak yanlış olmaz. Evet, ortada bir dünya ekonomisi yoktur, uluslararası bir güç veya denetim ve onun getirdiği kurallar yoktur; bunlar olmayınca da ekonominin küreselleşmesinden söz etmek mümkün değildir. Küreselleşen sermaye, kendi gelişimi için gerekli gördüğü "pazarı" küreselleştirmektedir. Ortada küresel şirketler, küresel sermaye ve küresel ürünler dolaşmaktadır; buna da soyut, nesnel bir anlatım içinde küreselleşme denmektedir.

- Küresel menüden yararlanılanlar:

Ürün, şirket ve piyasa

Nerede kâr varsa oraya uzanan, rekabeti azaltmak için durmadan birleşerek büyüyen ve tekelleşen, küresel kaynakları kullanma açısından büyük beceri gösteren şirketler, küreselleşmeyi en iyi ifade eden örnekler olmaktadır. Bugün dünyada 39 bin dolayında çok uluslu şirket olduğu bunların en tepede yer alan 100'ünün tek başlarına 3.4 trilyonluk dolarlık bir varlığa sahip oldukları, yıllık cirolarının 5.5 trilyon dolara ulaştığı ileri sürülmektedir. (George, 1997). Bir yanda sayıca artan, öte yanda birleşerek güçlenen çok uluslu şirketlerin 1986-1990 arasında 37 milyar dolar olan sermaye ihracı 1993'de 160 milyar dolara çıkmış ve çokuluslu şirketler dünyadaki endüstriyel üretimin % 30'unu doğrudan denetleyebilecek bir düzeye gelmişlerdir (Yıldızoğlu, 1996, s. 15). Öte yandan çokuluslu şirketlerin doğrudan istihdam ettiği kişi sayısı bu büyümeye paralel olarak

Küreselleşen sermaye, kendi gelişimi için gerekli gördüğü "pazarı" küreselleştirmektedir. Ortada küresel şirketler, küresel sermaye ve küresel ürünler dolaşmaktadır; buna da soyut, nesnel bir anlatım içinde küreselleşme denmektedir.

son yirmi yılda yaklaşık iki katına çıkarak 80 milyona ulaşmıştır; yine de bu sayının dünyadaki toplam işgücünün (yaklaşık 2.4 milyar) ancak % 3'ünü bulduğu unutulmamalıdır (FIET, 1995, s.9).

Büyüyen ve güçlenen uluslararası şirketler dünya ekonomisi içinde egemen konuma gelirken, onların egemenliklerini denetleyecek pek az güç söz konusu olmaktadır. Dünya parasal gücünün % 42'sini 500 büyük şirket elinde tutmakta, dünyanın en önemli 12 endüstri sektörünün (otomobil, havacılık ve uzay, elektronik, çelik, petrol, bilgisayar ve medya dahil) % 40'ını yalnızca beş firma paylaşmakta, hepsi hepsi on firma dünya çapındaki gıda maddeleri ticaretinin tümünü gerçekleştirmektedir (Vidal, 1997). Böyle bir dünyada ulusal devletlerin elindeki güç azalırken, uluslararası sermayenin ve küresel şirketlerin gücü ise giderek büyümekte ve bu güç yalnızca yatırımları değil, uluslararası para piyasalarını denetleyecek bir konuma gelmektedir.

Küresel ürün ve küresel alış-verişe aşağıdaki alıntı iyi bir örnek vermektedir. "Bir Amerikalı GM'den bir Pontiac le Mana aldığı anda uluslararası bir anlaşmaya girer. GM'ye ödenen 10.000 dolardan yaklaşık 3000 doları işgücü ve montaj için Güney Kore'ye; 1850 doları teknik aksam (motorlar, şaft ve elektronik aksam) için Japonya'ya; 700 doları stil ve tasarım mühendisliği için eski Batı Almanya'ya; 400 doları küçük parçalar için Tayvan, Singapur ve Japonya'ya; 250 doları reklamcılık ve pazarlama hizmetleri için İngiltere'ye ve yaklaşık 50 doları da bilgi işlem için İrlanda ve Barbados'a gitmektedir. Kalan 4000 dolardan az miktar Detroit'deki strateji uzmanlarına, New York'taki bankacı ve avukatlara, Washington'daki lobcilere, ülkenin her yanındaki sigorta ve sağlık sektörü çalışanlarına ve dünya çapındaki GM hissedarlarına gitmektedir" (Barnet ve Cavanagh, 1994, s. 222).

Böylesine uluslararasılaşan üretim dünyanın her yerinde dolaşan ve artık milliyeti kalmamış küresel ürünler olarak karşımıza çıkmaktadır. Yalnız dayanıklı tüketim malları açısından değil, günlük ihtiyaçların karşılanması açısından da küreselleşmiş ürünler söz konusudur. Bugün iş ve ev arasında koşuşturan birçok insanın yaşam biçimleri giderek birbirine benzemekte, bu insanlar benzer ihtiyaçların ve benzer mutlulukların peşinde görülmektedir. Büyük çarşılar, alışveriş merkezleri de onlara mutluluk sunan merkezler konumuna gelmektedirler. Böylece içecekten yiyeceğe, giyimden oyuncağa dek birçok alanda küresel bir satış olanağı bulan mallarla birlikte yaşamaktayız.

Hatta birçok küresel ürüne dünyanın en ücra köşelerinde bile rastlamak mümkün olurken, artık ülke bayrakları değil fakat bu markaların logoları hatırlanmakta ve "işşelerin, kutuların ve etiketlerin üzerindeki logolar, küresel bayraklar durumuna gelmektedirler." (Barnet ve Cavanagh, 1994, sb. 130). Aşında uzun yıllar ulusal kalkınma hayallerini sürdüren, Batı'nın tüketim düzeyini

yakalamaya çalışan birçok ülke ve birçok insan için artık Batı, üretim açısından olmasa da, tüketim açısından ayaklarına gelmiştir. Şimdi Batı modeli yaşam ve tüketim hayalleri satılmaktadır. Para olmasa da kredi kartları, bir ölçüde de olsa, bu hayalleri gerçekleştirmenin aracı olarak ellerindedir.

Böylece hayallerin, ürünlerin ve markaların küreselleştiği bir "küresel piyasa" gerçeği karşımıza çıkmaktadır. Küreselleşen bir ekonomiden söz edemesek de, küresel piyasa tüm gerçekliğiyle karşımızdadır. Bu piyasanın işlemesi için tüketim arzuları, kendi üretim veya gelirlerinden daha büyük olan insanlar ve toplumlar için kredi muslukları açılmakta, ticaretin serbestleşmesi ve hızlanması teşvik edilmekte ve bu serbest ticaretin pompalandığı bir küresel finans ağı oluşmaktadır. Küresel finans çevreleri en kârlı yatırımların üretimden çok tüketimin finansmanı olduğunu da iyi bilmektedirler. Borç batığına batmış, ancak kamu harcamalarını durduramayan bunca ülke varken, bir parça mutluluk için vitrindeki malları tüketme iştihasına kapılmış bunca tüketici varken, en kârlı alanın tüketmek üzere borç vermek olduğu açıktır.

Ancak küreselleşen piyasanın sorunları da yok değildir. Piyasa sürekli büyümeye muhtaçtır; fakat dünya ülkelerinin elindeki olanaklar piyasanın önünü kesmektedir. Ticaret serbestleşse de, para muslukları açılrsa da, küresel piyasanın, küresel ürünlerin giremediği bölgeler ve toplumlar söz konusudur. Birinci sorun budur. Dünyada yaklaşık 5 milyar insan yaşarken, bunların ancak bir milyardan daha azı küresel müşteri konumuna gelebilmektedir. Kuşkusuz ihtiyaçlar çoktur, bunları talep edecek parasal güç söz konusu değildir. Tam aksine piyasanın küreselleşmesine ayak uydurabilen bölgeler ve toplumsal kesimlerle uyduramayanlar arasındaki aralık büyümekte ve böylece küresel, toplumsal ve bireysel uzaklıklar artmaktadır. İkinci sorun alanı da, küresel piyasanın kurlsız ve denetimsiz işleyişiyle ilgilidir. "Dünya artık, ebat açısından reel ekonomileri küçeleştiren bir 24 saatlik işlemler ağıyla sarılmıştır. Dünya piyasalarında her gün bir trilyon dolar el değiştirmektedir. Bu kambyonun yüzde doksani spekülasyon özellikleri taşıyarak, ancak yüzde onu finans ticareti ve uzun süreli yatırımlara akmaktadır" (FIET, 1995, s. 12). Böylesine büyük paralar ve böylesine üretimden uzaklaşan bir dolaşım, böylesine denetimsizlik sonucunda piyasanın kendi mantığı içinde bile kabul edilemeyecek dengesizlikler oluşması kaçınılmazdır. Gelişmekte olan ekonomiler çok zaman yabancı sermayeye duydukları ihtiyaç içinde ya çeşitli ödünler vermekte, ya da olumsuz koşullara razı olmaktadır. Öte yandan borç bulabilmek için verdikleri ödümler, karşılaştıkları sosyal sorunlar yetmezmiş gibi, bir de borç alabilir ülkeler durumunda kalmaya, derecelendirmelerde aşağıya düşmemeye gayret etmektedirler. Böylece giderek üretimden uzaklaşan, işsizlik sorunu büyüyen, sosyal güvenliği hırpalanmış ekonomiler olarak yal-

nuz dışında değil, içerde de sorunları artan ve sorunlarını çözemeyen ülkeler grubu ortaya çıkmaktadır.

Dıştan ve içten gelen baskılarla zayıflayan ulusal ekonomiler ve ulusal devletler karşısında, giderek güçlü artan bir küresel şirketler ve küresel sermaye söz konusu olmaktadır. Siyasal gücün toplumsal sorunları çözmek açısından karşılaştığı yetersizlik, onu küresel sermaye karşısında giderek daha bağımlı konuma getirirken, küresel sermayenin kendi kâr mantığı dışında ve bugün sahip olduğu küresel fırsatlar karşısında küresel ve toplumsal kutuplaşmaları pek de dert etmediği açıkça görülmektedir. Bu nedenle küresel sermayenin giderek artan gücüne karşı, bu gücün küresel bir siyasal otorite ve küresel politikalarla dengelenmesi tek çözüm yolu olarak karşımıza çıkmaktadır.

- Küreselleşmenin "Mağdurları"

1- Sermaye karşısında emek: İşgücü piyasasının küreselleşmesi

Sermayenin uluslararası düzeyde hareket yeteneği arttıkça, bu hareket alanı içinde en başta emek karşısında güç kazandığından söz etmiştik. Sermayenin emek karşısında güçlü konuma gelmesinin ardındaki temel gerekçe, her ülkenin uluslararası piyasada artan rekabete ayak uydurma zorunluluğu olmaktadır. Bunun için herşeyin başında emeğin kullanımında hem tasarruf, hem de etkinlik ve verimlilik sağlanmalıdır. Artan rekabet, işçi çıkarmalarının da, enformel sektörün büyümesinin de, sendikasıztırmaların da, yeni üretim ve yönetim tekniklerinin de arkasındaki temel neden değil midir? Oysa her yerde karşımıza çıkan bu genel gerekçenin ardında daha başka bir neden bulunmaktadır; o da sermayenin küresel bir boyut kazanan hareket alanı içinde "emek sunumunun küreselleşmesi"dir. Sermaye mal ve hizmet üretimini küresel bir alana yaydıkça, bu alan içinde en başta emek kullanımı açısından küresel olanaklara ulaşmakta ve "küresel işgücü piyasası" içinden kendi için en elverişli olan emeği seçme ve kullanma olanağına sahip olmaktadır.

Sermayenin bunca hareketliliğinin tek değilse de en önemli nedeni işgücü maliyetlerini ucuzlatmak değil midir? Uluslararası şirketler küresel çapta, büyük işletmeler ulusal çapta işlerini parçalara bölüp bunların bir bölümünü ucuz emek sunan ülkelere veya aynı ülke içinde alt işverenlere (taşeronlara) aktarmıyorlar mı? Sermaye bugün küresel rekabete uyum sağlayabilmek için işgücü maliyetlerini ucuzlatma gibi kendisi açısından haklı görünen bir gerekçeyle, yalnız yeryüzünün öteki kaynaklarını değil işgücünü de küresel çapta ele alıp değerlendirilmektedir. Sermaye için artık şu veya bu ülkeye ait bir işgücü piyasası ve onun getirdiği bazı sınırlamalar veya kurallar değil, küresel çapta bir işgücü sunumu söz konusudur. Bu nedenle işgücü, coğrafi açıdan olmasa da, emek sunumu ve çalışma koşulları açısından ister istemez küreselleşme sürecine girmiştir diyebiliriz.

Peki, emek sunumunun ve işgücü piyasasının küre-

Esneklik kavramı emek piyasasının küreselleşmesinin bir sonucudur ve emek için "olumsuzun olumluyu" tehdit etmesi, geriletmesi sonucuna yol açan bir gelişme olmaktadır. Bu sonuçları açısından da, esneklik son derece "ideolojik" bir içerik taşımaktadır.

selleşmesi, sermaye için olduğu gibi emek için de küresel fırsatlar anlamına mı gelmektedir? Yoksa küresel işgücü piyasasında kötünün iyiyi etkilemesi gibi olumsuz bir küreselleşme mi söz konusu olmaktadır?

FIET'in bir raporundan alınan aşağıdaki paragraf bu konudaki sorularımıza açıklık getirmektedir. "Günümüzde sanayileşmiş ülkeler (Dünya Rekabet Gücü Raporu'na göre) ortalama saat ücreti 18 dolar olan 350 milyon kişiyi istihdam etmektedir. Öte yandan, geçtiğimiz on yıl içinde dünya ekonomisi, Çin, eski Sovyetler Birliği, Hindistan, Meksika vb. gibi geniş ve yüksek nüfuslu ülkelere girme gücünü elde etti. Böylece tümü birlikte düşünüldüğünde, ortalama saat ücreti maliyeti 2 doların altında, hatta birçok bölgede 1 doların altında olan yaklaşık 1 milyar 200 milyon kişilik bir işgücüne ulaşılmış oldu. Bu standartlar gözönünde tutulduğunda, ortalama saat ücretinin 4,3 dolar olduğu Güneydoğu Asya kaplanları bile "pahalı" hale geldi. Nitekim sanayileşmiş dünya 350 milyon kişiye saat dolar 6 milyar 300 milyon ödemektedir. Teorik olarak, aynı işgücü dünya ekonomisine yeni katılmış ülkelere istihdam edilmiş olsaydı, ödenecek tutar 700 milyondan ibaret olurdu. Bu dünya ekonomisinin toplumsal olarak sürdürülebilir olmasının tehdit eden ve global piyasanın ortaya çıkardığı sorunun can alıcı noktasıdır" (FIET, 1995, s. 21).

Sanırım bu alıntıya daha fazla bir şey eklemeyen emek piyasasının küreselleşmesinin her ülkedeki emek için nasıl bir kıyaslama kriteri ortaya çıkardığı ve bunun her ülkedeki emek için, kazanılmış haklar ne olursa olsun, nasıl bir tehdit oluşturduğu açıkça ortaya çıkmaktadır. İşte, bu kıyaslama nedeniyledir ki, şimdi birçok işletme mal ve hizmet üretiminin bazı parçalarını ana işletme dışına çıkarmanın yollarını aramakta ve bu yolları hem küresel, hem de ulusal çapta daha fazla kullanılır duruma gelmektedir. Yine FIET'in Raporu'nda verilen örneğe göre, İsviçre Hava Yolları bütün bilet ve muhasebe işlerini ucuz ve yoğun emek ülkesi Hindistan'da gerçekleştirmektedir (FIET, 1995, s.11). Bu konuda çok sayıda örnek olduğu da bilinmektedir. Ünlü markaların fason üretim yoluyla küresel çapta bir işletmeler ağı kurdukları gerçeği kimse için yeni değildir. Örneğin, ünlü spor ayakkabı markası Nike, üretiminin % 100'ünü ya-

bancu ülkelerde ve fason üretim yoluyla gerçekleştiren, doğal olarak istihdamının ağırlığı da kendi ülkesinden çok yabancı ülkelerde olmaktadır. 1994 yılında Nike firmasının kendisinde 9000 kişi istihdam edilirken, fason üretim yapan işyerlerinde 75.000 kişilik bir istihdam söz konusudur (Somel, 1996, s. 84).

Bu konuda, işletmelerin özellikle niteliksiz veya yarı nitelikli işgücü için emeğin bol ve ucuz olduğu ülkelere kaymasının küresel çapta bir istihdam yarattığı ve bu nedenle bütünüyle olumsuz değerlendirilemeyeceği görüşü de ileri sürülebilir. Ancak gelişmiş ekonomilerde bile bunca gelişmeden sonra yaygın işsizlik, iş güvencesinin azalması, enformel sektörün ortaya çıkışı veya büyümesi gibi olgular bu konuda iyimserliği alıp götürürken, gelişmekte olan ekonomilerde sermayenin üretimden kısa süreli sermaye hareketlerine, spekülasyon eğilimleri de, istidam yaratıldığı yolundaki iddialar karşısında kuşkuları artırmaktadır. Hem küresel bir işgücü piyasası nedeniyle, hem de ileri teknoloji nedeniyle işgücüne olan bağımlılığı giderek azalan sermaye karşısında emeğin konumu, en azından yoğun bir emek kesimi açısından, giderek kötüleşmekte veya kötüleşme tehdidi altında biçimlenmektedir. Kısaca, emek piyasasının küreselleşmesi, emek için yukarıda ve iyi koşullarda değil, tabanda ve daha olumsuz koşullarda birleşilen bir işgücü piyasasının doğmasına yol açmaktadır.

Bu nedenle dünyada işgücü açısından yaşanan son gelişmeler, "esneklik" adı altında ve ideolojik çağrışımlardan uzak bir biçimde açıklanmaya çalışılsa da, esneklik kavramı emek piyasasının küreselleşmesinin bir sonucudur ve emek için "olumsuzun olumluyu" tehdit etmesi, geriletmesi sonucuna yol açan bir gelişme olmaktadır. Bu sonuçları açısından da, esneklik son derece "ideolojik" bir içerik taşımaktadır.

Küreselleşen emek piyasasının ve esnek işgücü kullanımının sonuçlarına baktığımızda, üç önemli gelişmenin altını çizmek gerekmektedir. Bunlardan birincisi, işgücünde küresel, bölgesel, ulusal ve hatta işletme bazında "kutuplaşma" eğiliminin önem kazanmasıdır. İkincisi hemen her yerde karşımıza çıkan "küralsızlaşma" eğilimi, üçüncüsü de, ulusal devlet ve ulusal politikaların emeği koruma gücünün azalmasıdır.

İşgücünün kutuplaşması, işgücünün nitelikli-niteliksiz, örgütlü-örgütsüz gibi ayrımları dışında, daha derin bir ayrım içine girmesi anlamında kullanılmaktadır. İşgücünde her ülkede bu tür ayrımlar hep olagelmıştır. Bugün yaşanan ise, işgücünün küresel, bölgesel ve ulusal düzeyde iki kutba doğru itilmesi anlamını taşımaktadır. Bir yanda, bilgi, uzmanlık ve nitelik açısından gelişmiş ve küresel çapta çalışma olanağına sahip "elit" diyebileceğimiz bir işgücü, öte yanda niteliksiz ve giderek kendisine daha az ihtiyaç duyulan bir işgücü. Birincisinin özgürlük alanı geniştir, çalışma koşulları oldukça doyurucudur. Ötekisinde ise, istihdam olanakları da, çalışma

koşulları da giderek kötüleşmektedir. İşgücünün bu bölünmesi, ucuz-pahalı emek, nitelikli-niteliksiz işgücü anlamında bir bölünme değil, dünyada küçük ve elit bir işgücü için koşullar gelişirken, büyük bir kesim için istihdam dışı kalmaya mahkum olma gibi bir bölünmedir. Keyder'in işaret ettiği gibi, "gerek üretimde, gerek tüketimde küreselleşen sistem dünya nüfusunun bir kısmı ile devam edebilir görünüyor. Bunun doğuracağı sonuç ise dünyanın bir dizi coğrafi yöresinin ve nüfusunun küreselleşmiş sermaye olgusu dışında kalmaya mahkum olması"dır, (Keyder, 1996, s. 49)

Evet, yatırımlar artıyor, ticaret geliyor, üretkenlik ve verimlilik durmadan yükseliyor; ancak tüm bunlara karşın gelişmiş ekonomilerde bile işsizlik büyüyor ve süreklilik kazanıyor. En gelişmiş yedi ülkede 25 milyon dolayında bir işsiz kitlesiz oluşurken, küresel bazda bir milyona yakın insan istihdam dışı kalmaktadır. Öte yandan istihdam edilenler içinde küçük bir kesim için istihdam güvencesi ve doyurucu çalışma koşulları oluşurken, büyük bir kesim geçici ve güvencesiz işlere razı olmakta, evde üretim yapmakta veya enformel sektörde iş bulabilmektedir. Çekirdek veya elit diyebileceğimiz işgücünün çalışma koşullarının güvencesi de, öteki uçta yer alan ve olumsuz koşullara razı olan kalabalık bir işgücünün varlığı olmaktadır.

İkinci önemli sonuç, çalışma yaşamındaki küralsızlaşma eğilimidir. Zaman içinde ve emeğin mücadelesi ile kazanılmış olan haklar ve kurallar, işgücü piyasasının küreselleşmesi nedeniyle ve esneklik adı altında giderek yerlerini her duruma göre değişen kurallara bırakmaktadır. Yukarıda değinilen elit işgücü için, bu kurallar değişik fakat olumlu olabilmektedir. Bu işgücünün çalışma koşulları, "insan kaynakları yönetimi" adı altında yürütülen çalışmalarla belirlenmekte, bu işgücüne sürekli eğitim gibi yatırım yapılmakta, kalite çemberleri, toplam kalite uygulamaları, prim veya kâr dağıtımı gibi uygulamalar gündeme gelmektedir. Ancak bu işgücü için de, olumlu koşulların varlığı ve güvencesi elde edilen haklara değil, işletmelerin kârlılık ve gelişmelerine bağlı olmaktadır. Öte yandan, yukarıda da değindiğimiz gibi, az sayıda işgücü için bu olumlu koşullar, çok sayıda olumsuz koşullarda çalışmaya razı işgücünün bulunması nedeniyle. Ayrıca, iyi koşullarda çalışma olanağına sahip bulunan sınırlı sayıdaki bu işgücü için, işletmenin kârlılığı ve verimliliği esas olduğundan, işletme hedefleriyle bütünleşmek çok önemlidir; bunun dışında sosyal, sınıfsal ya da siyasal her türlü dayanışma gereksizdir ve istenmez.

Böyle bir mantık içinde ve böyle bir çalışma ortamında sınıfsal dayanışma örgütü olan sendikalara da pek hoş gözle bakılmaz. Sendikalar, hem işgücü maliyetini artıran, hem de işletme dayanışmasını zayıflatan örgütler olarak görülürler. İşgücüne, artık esnek ve değişken koşulların yararlarının yanı sıra, işletme dayanışmasının önemi anlatılmakta, bu nedenle varlıklarını koruyabilen

sendikalar da bütünüyle kurlsızlık değilse de, esnekliğe razı olmak durumunda kalmaktadırlar. Sendikalar, böylece, varlıklarını koruyabilseler de emeğin ve kendilerinin önceliklerini değil, işletmenin çıkarlarını öne alan bir politikaya zorlanmaktadır.

Çekirdek işgücü için işlevi azalan sendikalar, çevre işgücü açısından da zorlanmaktadır. Bu işgücü için, kurlsızlık, güvencesizlik çok daha net olmakta, ancak her yerde artan işsizlik ve işten çıkarmalar nedeniyle sendikaların bu işgücünü koruma potansiyelleri de zayıflamaktadır. Çalışma koşullarında giderek önem kazanan kurlsızlık, kuşkusuz küçük işletmeler ve enformel sektörde daha belirginleşmektedir. Ancak büyük işletmelerin de bazı işlerini fason üretim yoluyla veya taşeron kullanarak gerçekleştirme yoluna gittikleri düşünülecek olursa, kurlsızlık yaygınlaşmakta, derinleşmektedir. Kısaca yasaların, toplu sözleşmelerin, hakların ve güvencelerin yerini, değişken, güvencesiz ve işverenin tek taraflı belirlediği kuralları almaktadır. Uzun mücadeleler sonucunda emek adına elde edilen bazı haklar ve güvencelerden sonra, yine yasaların geçersiz kaldığı, güvencelerin işlemediği bir "kurlsızlık" dönemine geri dönüşmektedir.

Küreselleşmenin emek için getirdiği üçüncü önemli sonuç, bu kurlsızlaşmayla paralel olarak ulusal devlet ve ulusal politikaların emeği koruma işlevinin azalmasıdır. Küreselleşen sermaye ve piyasa karşısında, ulusal devlet önemli ölçüde geriler ve güç kaybederken, bunun önemli faturası da işgücüne çıkmaktadır. Küresel rekabet nedeniyle sermaye, emekten olduğu gibi ulusal devletten de emeği koruyucu politikalarından fedakârlık istemektedir. Emeğin pahalı olmaması gerekir; sosyal harcamaların artmaması tam aksine azalması gerekir; özelleştirme gerekir; iş başının korunması gerekir; bu gerekenlerin sağlanması için de devletin açık veya gizli emekten yana olan politikalarına son vermesi gerekir. Böylece, sosyal haklar, sendikal haklar giderek daraltılır veya budanır, bunun da adı "istikrar politikaları" olur. Ekonominin istikrarı, sermayenin özgürlük alanının genişletilmesine karşılık, emeğin varolma ve mücadele alanının daraltılması anlamını taşır.

Özetle, sermaye için küreselleşme giderek küresel çapta bir güç kazanma anlamına gelirken, emek için anlamı kazandığı haklardan bazı ödünler vermeye zorlanmak ve geri adımlar atmak olmaktadır. Sendikalaşma, iş güvencesi, sosyal güvenlik gibi haklar, bu yolda olumlu gelişmeler kaydetmiş ekonomilerde bile tartışmaya açılırken, gelişmekte olan ekonomilerde bu hakları varetmenin önü daha da tıkanmaktadır. Emek, piyasa içinde ve yalnızca piyasa koşulları açısından değerlendirilmekte, küresel çaptaki emek fazlası her ülkedeki emek için tehdit oluşturmakta, emeğin insan yanı unutulduğu gibi insan da yalnızca bir "işgücü" olarak değerlendirilmektedir. Böyle bir küresel piyasada nitelikli emek için bile varlığını koruma ve geliştirme olanağı sürekli tehdit al-

tında kalmaktadır; sürekli yenilenen ve hep daha az emek gerektiren teknolojilerle nitelikli emek için de işini yitirme tehlikesi yaşanmakta, öte yandan verimli ve üretken olma çabası bu işgücü için çalışma yaşamındaki gerilimi artırmakta, hep daha hızlı ve daha yoğun çalışmak gerekmektedir. Ancak böylece göreceli olarak yüksek ücretler ve belirli bir iş güvencesi sağlanmaktadır. Öte yandan bunca işsizlik varken ve verimlilik yeni teknolojilerle bunca artmışken, işletmeler ve sermaye çalışma süresinin azalmasına yanaşmadığı gibi, tam aksine işgücünü fazla çalışmaya yönelterek istihdamın daha da daralmasına yol açmaktadır. İşsizlik arttıkça da, emeğin pazarlık gücü daha azalmaktadır.

2- Ekonomik öncelikler karşısında toplumsal sorunlar: "Ayıplı" duruma gelen "Sosyal"

Gelişmiş ekonomiler, endüstrileşme ve demokratikleşme sürecinde yaşadıkları gelişmeler ve özellikle işçi sınıfının sermaye karşısında sürdürdüğü mücadeleler sonucunda ekonomi karşısında sosyalin, üretim karşısında bölüşümün önemli görüldüğü bir toplumsal aşamaya gelmişlerdir. Bu süreç içinde temel hak ve özgürlükler önce siyasal haklar, sonra ekonomik ve sosyal hak ve özgürlüklerle tamamlanmış, seyirci devletten sosyal sorumlulukları olan devlet anlayışına gelinmiş, piyasa ekonomisi hem kurumlaşmış ve kurallaşmış, hem de devletin müdahalesine razı olmuştur. Devletin müdahalesinin birinci nedeni ekonomide etkinliğin sağlanması ise, ikinci nedeni de sosyal adaletin sağlanmasıdır. Böyle bir gelişme süreci içinde piyasa ekonomisi de oldukça "sosyalleşmiştir" diyebiliriz.

Batı'da yaşanan bu gelişmeler ve deneyimler sonucunda işçi sınıfı ile sermaye arasında, uzun mücadelelerle de olsa, belirli bir uzlaşma sağlanırken, işçi sınıfı, sermaye ve devlet kendi içlerinde ciddi dönüşümler geçirmişlerdir. İşçi sınıfı devrimci çizgiden demokrat ve reformist bir çizgiye kaymış, sermaye işçi sınıfının ekonomik ve siyasal mücadelesine ilişkin hak ve güvenceleri kabul etmiş, devlet de bu iki temel sınıf arasında etkin bir hakem rolü oynamayı üstlenmiştir. Gerçekten bu toplumsal uzlaşmada başlıca mimar, devletin etkin bir müdahale aracı olarak kullanılmasıdır. Devlet, sosyal sorunları çözme aracıdır, sosyal adaleti sağlamakla görevlidir; öte yandan birçok bireysel sorun da öünde sosyal sorundur. Böylece Batı toplum modeli içinde, kapitalist bir ekonomi, demokratik bir siyasal yapı ve sosyal devlete (ya da refah devleti) dayalı bir örgütlenme ve uzlaşma söz konusudur.

Böyle bir toplum modeli içinde, mülkiyet hakkı ve temel hak ve özgürlüklerin yanı sıra ekonomik ve sosyal haklar devreye girmekte, özgürlükler kadar sosyal eşitlik ve sosyal adalet önemli olmakta ve bunu sağlamaya yönelik bir "sosyal yönetim" anlayışı ve politikaları gündeme gelmektedir. Bu anlayışı ve politikaları benimseyen sosyal devlet, toplumdaki uzlaşma ve dayanışmayı önemsemekte ve toplumda "bütünleştirici-uzlaştırıcı bir

ahlak"ı ön plana çıkarmaktadır, (Hewitt, 1992, s.10-18). Bütünleştirici ve uzlaştırıcı ahlak ve onun gerektirdiği sosyal politikalar, toplum olarak bir arada yaşamının hem bir nedeni, hem de bedeli olarak kabul edilmekte, devlet bu uzlaşmayı sağlamanın bir aracı olarak görülmektedir.

Sosyal devlet ya da devletin "sosyal" niteliği aslında piyasa ekonomisi ile sosyal adaleti uzlaştıran, piyasa ekonomisinin sonuçlarını yumuşatan, dengeleyen bir işlev görmektedir. Bu işlev de toplumsal uzlaşmanın sürdürülmesi için önemlidir. Sosyal devlet, piyasa ekonomisini kabul etmekle birlikte, devlete piyasadan ayrı olarak ve toplumsal ihtiyaçlar çerçevesinde hizmetler sunma görevi verir. Bu hizmetlerin iki işlevi vardır; hem bireylerin maddesel koşullarını iyileştireceklerdir, hem de toplumda insanın değer ve saygınlığını artıracaklardır (Hewitt, 1992, s.22). Kısaca sosyal devletin, sosyal politikaların iki amacı vardır; gelir dağılımı, sağlık sorunları gibi sosyal sorunlarda etkin ve iyileştirici rol oynamak, ancak bundan da öte bu sorunların çözülmesine katkıda bulunarak sivil toplumun güçlenmesine, sivil yaşamın zenginleşmesine yardımcı olmaktadır.

Batı'nın bu gelişme süreci içinde geçirdiği aşamalar öteki toplumlar için de birer örnek oluşturduğundan, İkinci Dünya Savaşı sonrasında güç kazanan sosyal haklar ve sosyal devlet geliştirmekte olan toplumlarda da kabul görmüş, bu toplumlar da en azından anayasal ve yasal kazanımlar açısından sosyal devlet yönünde adımlar atmışlardır. Yine bu toplumlarda da, toplumsal uzlaşmanın temeli olarak sosyal haklardan, sosyal eşitlik ve sosyal adaletten söz edilmiş, kalkınma retorikği kadar sosyal gelişme ve sosyal adalet söylemi önemi kazanmıştır.

Oysa küreselleşme sermayenin ulusla devletler ve onların uyguladığı politikalar karşısında daha bağımsız davranma gücünü artırırken, sermayenin ve piyasa ekonomisinin istemleri değişmiş, buna uygun olarak devletin müdahalesini, sosyal kaygıları bir yana iten bir politika arayışına girilmiştir. Şimdi sermaye, Batı toplumu mo-

deli içinde varılan uzlaşma noktasını kendisi için artık çok "pahalı" bulmakta, bu anlaşmayı sermaye birikimi açısından artık kendisi için zararlı olarak değerlendirmekte ve dolayısıyla piyasa ekonomisinin henüz onlar gibi "sosyalleşmediği" ülkelerin varlığı ve rekabeti karşısında bu "sosyalleşmeyi" sürdürmekten vazgeçmeyi düşünmektedir. Üstelik şimdi, küresel piyasaya girmek isteyen birçok ülke hiçbir koşul öne sürmeden, tam aksine sermaye girişini kolaylaştırmak üzere her türlü tavizi vermeye hazırlan, "sosyal kaygıların" ağırlığına katlanma gereği de yoktur. Şimdi sosyal eşitsizlikler karşısında kaygı duymanın değil, küresel piyasalara uyum sağlama zamanıdır; şimdi rekabet ve verimlilik kaygılarından daha önemli bir kaygıya yer yoktur; küresel piyasalara uyum sağlamak için de sermayenin ve kapitalist ekonominin önceliklerine boyun eğmek gerekir. Öyle ya, küresel piyasanın gereklerine uyulmazsa devre dışı kalınacaktır. Bu düşünce ve yaklaşım içinde, "yeni liberalizm" in yükselmesinin temelleri atılmakta ve yeni liberalizm sermayenin bugün ulaştığı "küresel birikim" evresinin ideolojik alt yapısını oluşturmaktadır.

Örneğin yeni liberalizm, birey-toplum, birey-devlet ikileminde bireyden yana tavır almakta, toplumdan, toplumsal dayanışmadan yana değerleri "modası geçmiş" ve "işe yaramaz" değerler olarak nitelendirmektedir. Artık, toplumların işsiz, sağlıksız, eğitimsiz olanlar adına fedakârlıkta bulunması istenmemekte, bugüne dek sosyal devlet anlayışının getirdiği bunca fedakârlığa karşın bu sorunların çözülmediği ileri sürülmektedir. Hatta toplumun sağlıklı, başarılı kesimlerinin işsiz ve sağlıksız kesimleri finanse etmesinin, hem bir işe yaramadığı, hem de bu kesimleri tembelleğe alıştırdığı ve toplumsal sorunların daha da ağırlaşmasına yol açtığı söylenmektedir. Bu nedenle, sosyal devlet yeniden gözden geçirilmeli, ulusal gelirin önemli bir bölümünü alıp götüren sosyal harcamalara bir sınır getirilmeli, sorunların çözümünde devlete değil bireylere sorumluluk verilmelidir. Ancak böylece hem aşırı büyüyen ve ekonomik kaynaklar yutan devlet küçülebilir, hem toplumsal kaynakları daha iyi değerlendirilebilir, hem de bireysel özgürlüklerin ve girişimlerin desteklenmesi sağlanabilir.

Görülüyor ki, yine liberal anlayış açısından sosyal olan herşey ya pahalıdır veya etkisiz ve verimsiz çalışmaktadır ya da piyasanın nesnellüğünden uzak ve ideolojiktir. Bu nedenle sosyal devlete karşı, piyasanın güçlendirilmesine gerek vardır. Piyasa mekanizması ile, hem bireyin ihtiyaçlarının karşılanması, hem de özgürlüklerin gelişmesi mümkün olacaktır. Dışarıdan bir müdahalenin olmadığı piyasa ekonomisinde, herkes hergünkü ilişkileri ve alış-veriş zenginliği içinde hem olanaklarını artıracak, hem en geçerli güvenceleri bulacaktır.

Bu görüşe göre, bazı ihtiyaçları ve bazı grupların çıkarlarını öne çıkaran toplumsal müdahaleler, piyasanın işleyişini bozar; bu anlamda sosyal devlet yalnız harcamaların artması açısından değil, fakat piyasanın işleyişi-

Demokrasiyi ve demokratik hakların işleyişini güçlendirmek ve siyasal yapıyı toplumun çeşitli kesimlerini temsil eder ve onlar arasındaki çıkar çatışmalarını çözer duruma getirmek, hem küreselleşme ve yarattığı toplumsal sorunlara karşı durabilmek, hem de küreselleşmenin küresel politikalarla tamamlanmasını sağlayabilmek açısından önem taşımaktadır.

ni bozması açısından da eleştirilmektedir. Bu nedenle yeni liberalizm için piyasa dışında bir ihtiyacın tanımlanması söz konusu değildir. Eğer böyle bir tanımlama yapılırsa bu ancak ideolojik bir projenin getirdiği tanımlama olur. Liberallerin deyişine göre de, sosyal devletin bir isteme veya bir ihtiyaca hak niteliği vermesi, modern toplumların en yaygın ve tehlikeli aldatmacasıdır. (Hewitt, 1992, s.50)

Piyananın yüceltildiği, ideolojilerden uzak ve tarafsız bir işleyişe sahipmiş gibi sunulduğu bu görüş çerçevesinde sosyal ihtiyaçlar, sosyal politikalar ve sosyal devlet, tümüyle vazgeçilemese de, sınırlanması gereken saptamalardır; artık sosyal çözümler değil bireyin güçlendirilmesi ile gerçekleşecek bireysel çözümler önemli ve doğrudur. Özetle, yeni liberalizm için temelde "sosyal" olan herşey ya aldatmaca ya da tehlikelidir. Üstelik sosyal devlet, sosyal haklar, sosyal eşitlik, sosyal güvenlik gibi hak ve güvenceler değildir ve bu hakları savunan kurumlar, görüşler bu nedenle hem piyananın, hem de küreselleşmenin önündeki engellerdir.

Sermaye birikiminde geline küreselleşme aşaması, görüldüğü gibi, hem her toplumda kendi işleyiş kurallarını dayatmakta, hem de kendi değerlerinin yükselmesine yol açacak bir söylem içinde "meşruiyet" arayışlarına yönelmektedir. Bu meşruiyet arayışının belirli yansımalar bulması nedeniyle de, bugün hemen her toplumda liberal yaklaşımın yükselen değerlerinden söz edilmektedir. Bu meşruiyetin belirli ölçüde sağlanması açısından, kuşkusuz genel olarak devletin ve sosyal devlet niteliğinin yaşadığı bunalımlar da bir rol oynamıştır diyebiliriz. Bu açıdan siyasalin gerilemesi gibi, piyasa karşısında "siyasetin" de gerilediği bir dönem yaşanmakta ve bu tartışmaların önemli bir ucu piyasa ve siyaset ikilemine gelip dayanmaktadır.

Küreselleşen piyasa "Güdü ve Çaresiz Siyaset"

Ulus devletlerin oluşumu ve siyasal demokrasinin gelişmesinden sonra, siyaset genellikle toplumsal sınıfların toplumu kendi çıkarları doğrultusunda değiştirme aracı olarak görüldü ve kullanıldı. Özellikle reformist bir politika izlemeye yönelen işçi sınıfı için parlamenter demokrasi ve siyaset, emeğin ekonomik ve sosyal kararlar üzerinde etkin olmasını sağlayabilecek bir araç olarak değerlendirilmiştir. Bu görüş içinde, siyasal gücü ele geçirmek ve onu toplumsal sınıfların refahını artıracak, sosyal eşitlik ve sosyal adalet sağlayacak biçimde kullanmak gerekir; bu da işçi sınıfının demokratik düzen içinde iktidar mücadelesi yapmasını gerektirir. Öte yandan yalnızca işçi sınıfı için değil, demokrasi düşüncesine sahip çıkmanın temelinde de siyasetin ve devletin belirli ölçüde de olsa tarafsızlaştırılabileceği, toplumsal güçler arasında bir uzlaşma aracı ve toplumsal sorunların çözüm yeri olarak kullanılabileceğine ilişkin kabuller vardır. Ancak bu kabuller nedeniyedir ki, demokrasi ve siyaset kamu vicdanında hem bir saygınlık ve değer kazanmakta, hem toplumsal birlikteliğin "harcı" konumuna

gelmekte, hem de umut kapısı olma özelliğini korumaktadır.

Böylece demokratikleştirme süreci içinde siyaset, en başta emek olmak üzere toplumun çeşitli kesimleri için kendi ekonomik ve sosyal politikalarını hayata geçirmenin bir aracı olmuş ve özellikle Batı'nın gelişmiş ekonomilerinde bu yolda oldukça etkin bir biçimde de kullanılmıştır. Siyasal yapı, özellikle gelirin yeniden dağılımında oynadığı rolle piyasa ekonomisini sosyalleştirmiş, devlete sosyal bir nitelik katmış ve ulusal gelirin yaklaşık üçte birini sosyal harcamalara ayıran bir noktaya gelmiştir. Siyasetin böylesine toplumsal sınıflar arasında uzlaşma ve göreceli de olsa "adalet" sağlayıcı biçimde kullanılması, Batı'nın dünya ekonomisinde ayrıcalıklı yerinin az da olsa sarsılmasıyla, yeni endüstrileşen ülkelerin ortaya çıkışı ve dünya piyasalarındaki rekabetin artışıyla birlikte gözden düşmüş, bir süredir geri plana itilen liberalizm rüzgarları yeniden esmeye başlamıştır.

Liberalizmin temel iddiasının, yasal bir çerçeveye dayandırılmış özgürlükler olduğunu, bunlar arasında ekonomik özgürlüklere ayrı bir önem verdiklerini, hatta ekonomik özgürlüklerin siyasal özgürlüğe ulaşılmasında zorunlu araç olarak değerlendirildiğini biliyoruz. (Friedman, 1988, s.23-45). Bu özgürlüklerin sağlanması için de "serbest piyasa" denilen mucizevi bir mekanizmaya ihtiyacımız vardır. Özgürce işleyen piyasa ortamında ve dışarıdan bir müdahale olmadan kendi çıkarları doğrultusunda hareket eden bireyler, özünde toplumun da çıkarlarının gerçekleşmesine hizmet edeceklerdir. Piyasa denilen "görünmeyen el" bu işlevi yerine getirecektir. Piyasa bireylerin istem ve seçimlerinden bağımsız bir işleyişe sahiptir ve piyananın serbestçe işlemesiyle bireylerin hem ihtiyaçlarının karşılanması, hem de özgürleşmeleri mümkündür. Serbest piyasa ekonomisinin işlediği yerlerde devlete ancak özgürlüklerin sınırlarının çizilmesi ve korunması, anlaşmazlıkların çözülmesi, rekabetin geliştirilmesi ve bazı çok sınırlı hizmetlerin yerine getirilmesi açısından yer vardır.

Sınırlı bir devlet, kuşkusuz küreselleşen piyasa açısından çok daha önemli ve gereklidir. Ulusal devletlerin zorunlu olarak getirdiği kurallar, küresel piyasa mantığı karşısında hem daha gereksiz olmakta, hem de bir biçimde üstesinden gelinecek kurallara dönüşmektedirler. Ancak yeni liberalizmin devleti ve siyaseti ekonomik özgürlüklere feda etme arayışının meşru bir zemine oturulması da önemlidir; bunun için uygun bir söylem ve haklılık taşıyan iddialar gereklidir. Bireylerden bağımsız, tüm ideolojilerden uzak piyasa kavramı bu nedenle biçilmiş kaftandı. Piyasa uzun süre çeşitli ideolojilerin bombardımanı altında kalan ve bu ideolojilerin bombardımanı altında kalan ve hatta toplumlar için ciddi bir seçenek olarak sunulmaktaydı.

Gerçekten yüzyılın başından bu yana birçok umut ve vaat ile ortaya atılan ideolojilerin yarattığı hayal kırıklıkları bir yandan, devletin ve siyasal partilerin yol açtığı

umutsuzluklar öte yandan, bireyi hem ideolojiler, hem de siyaset karşısında daha dikkatli olmaya itmiştir. İşte bu umutsuzluk ortamında yeni liberalizm, ideolojilerden ve siyasetten uzaklaşan, devlet ve siyasal kurumlar karşısında yabancılaşan bireyler için piyasa mekanizmasıyla daha esaslı bir seçenek sunmaktadır. Piyasa sisteminde bireyin kendine güvenmesi ve çalışması esastır, kayırmacılık yoktur, "hak" eden kazanacaktır. Öte yandan kimse onu bazı görüşleri kabul etmeye, bazıları adına fedakârlıklarda bulunmaya zorlamamaktadır; tam aksine birey sosyal bağlardan, sosyal yüklerden kurtulmakta ve bağımsızlaşmaktadır. Bu sistem içinde birey, kendi çıkarını kollayarak piyasanın işleyişine katılacak, hem kendi iyiliğini, hem de toplumun iyiliğini gerçekleştirecektir. Birçok toplumsal bağı ve kurumu gereksizleştiren bu söylemin, özellikle belirli bir niteliğe ulaşmış ve kendi özgürlük alanı ile seçeneklerini geliştirme arayışında olan bireyler açısından ne denli çekici olduğu açıktır.

Bireyin özgürleşmesi, sosyal bağlardan ve yüklerden kurtulmasına yönelik bu iddialar, bireylerde ve toplumlarda devlete ve siyasete olan kuşku ve güvensizlikle birleşince, yeni liberalizmin haklılık kazanması ve belirli bir meşruiyet zeminine oturması da mümkün olmuştur. Çünkü birçok toplumda, devlet ve siyaset hem işleyiş biçimi ve kurumsallaşması, hem de sonuçları açısından eleştirilmektedir. Devlet, bireysel özgürlükleri, bireysel girişimleri kısıtlayan; devlet çok para harcayıp az iş yapan; devlet siyasal kirlenmişliğe yol açan bir kurum olarak eleştirilmektedir; devlet, kamu hizmetlerinin, *tekelci* durumu nedeniyle, hem para israfına yol açması, hem de hizmet kalitesinin düşük olması nedeniyle giderek gözden düşmektedir; ayrıca devlet, bunca vergi yüküne, bunca harcamaya karşın sosyal sorunları çözmemesi nedeniyle de oldukça başarısız bulunmaktadır.

Bu nedenle, belirli ideolojilere hizmet eden, belirli amaçlara yönelik ekonomik ve toplumsal politikalar yerine, tüm ideolojilerden uzak piyasa mantığı ve işleyişini geçerli kılmak en doğrusudur. Siyaseti böylesine önemsizleştiren bu mantık, birey cephesinde bireyin özgürlük anlayışı ve arayışının genişlemesi nedeniyle de daha fazla çekicilik kazanmaktadır. Öte yandan, bireyin güçlendiği ve daha fazla seçenek aradığı bir dünyada, devletin bürokratikleşmesi, kamu hizmetlerinin alıcılardan uzaklaşması ve kalitesizliği, siyasetin yolsuzluklara yol açması da daha fazla yankı bulmaktadır.

Böylece ideolojiler gibi siyaset de gereksizleşmektedir; siyasetin yerini herkesin güven duyacağı piyasa almaktadır. İnsanlar toplumsallaşmadan da önce varolan en doğal haklarını kullanarak hem kendilerine hem de topluma hizmet edeceklerdir. Bunun için piyasa, üretim ve bölüşümün gerçekleşmesinde de, özgürlük ve eşitliğin sağlanmasında da hizmet edecek en güvenilir mekanizma olarak hizmete hazırdır.

Yeni liberalizmin devlete ve siyasete getirdiği eleştirilerin belirli bir haklılık zeminine oturması, kuşkusuz,

liberalizmin birçok toplumda ve küresel çapta yankı bulmasında rol oynamıştır. Siyasetin kirlenmesi ve yozlaşması, demokrasinin bir türlü gerçek bir işleyişe kavuşamaması, toplumun bir yandan demokrasinin nimetlerinden yararlanan, öte yandan siyasete yabancılaşan yığınlar olmak üzere ikiye ayrılması, artan ekonomik ve sosyal eşitsizlikler gibi sorunlarla kıvranan toplumlarda hem siyasal kurumlar ve işleyiş güvensizliği artırmakta hem de toplumsal kutuplaşmaları büyütmektedir. Böyle bir ortamda siyaseti ve demokrasiyi, toplumsal dönüşümleri gerçekleştirecek bir işleve kavuşturmak da kolay görünmemektedir.

Bunların da ötesinde, küreselleşen sermaye ve piyasa, birçok sorunun toplumsal düzeyde çözülmesi olanaklarını ortadan kaldırmakta veya en azından azaltmaktadır. Örneğin gelişmekte olan ülkelerde zaten varolan işsizlik gibi, eğitimsizlik gibi toplumsal sorunlar şimdi bu ülkelerin küresel piyasalara uyum zorunluluğu nedeniyle daha da çözülemez duruma gelmektedir. Şimdi bu toplumlar, küresel piyasaya uyum sağlamak için rekabet ve verimlilikten başka bir şey düşünemez duruma gelmekte ve küresel sermayenin istem ve önceliklerine boyun eğmektedirler. Aksi halde sermaye ülkeden kaçmakta ve küresel piyasada devre dışı kaldıkları gibi, sosyal sorunlar da büyümektedir.

Dolayısıyla küreselleşme süreci içinde siyaset, gerek kendi tıkanıklıkları, gerekse küreselleşmenin getirdiği dayatmalar nedeniyle toplumsal sorunların çözüm mekanizması olarak kullanılamamakta, en azından bu tür kullanılma potansiyeli zayıflamaktadır. Siyaset şimdi, daha çok, küreselleşen sermaye ve piyasanın işlerliğini sağlamak üzere, onun gereklerini yerine getirmek üzere yapılan bir iş olmaktadır. Küresel bir işleyişe doğru genişleyen piyasa, ulusal düzeyli siyasete ve politikalara yer ve olanak tanımamaktadır.

- Bu gerilemenin sonu ya da "Küreselleşmenin" tamamlanması olabilir mi?

Küreselleşmenin gelişmekte olan toplumlar ile her toplumda emekçiler gibi bazı kesimler için yarattığı sorunların varlığı, buna karşın ulusal devlet ve ulusal politikaların çaresizliği karşısında, kaçınılmaz olarak, karşı stratejiler ve çözümler düşünülmektedir. Bu stratejilerin başında da, küresel sermayenin iktidarının dengelenmesi ve yalnızca piyasa değil tüm ekonomiye kurumları ve kurallarıyla küresel bir boyut kazandırılması gelmektedir.

Sermaye bugün kazandığı küresel hareketlilikle tüm yeryüzünün olanaklarını kullanmaktadır; oysa bu kullanımla ilgili kararlar hem bir avuç insan tarafından verilmekte, hem de şirket kârları gibi dar bir açıdan bakılarak sonuca varılmaktadır. Bugünkü işleyiş ve dayatmalar nedeniyle bu kararların ne ulusal ne de küresel düzeyde tartışılması ve denetlenmesi mümkün olmaktadır. Öte yandan verilen bu kararların hem küresel, hem de top-

lumsal birçok olumlu ve olumsuz sonucu olduğu açıktır. Bu sonuçları artan çevre kirliliği, artan işsizlik olarak hemen her yerde görmek mümkündür. O halde, sermayenin tek taraflı kararlarına karşı, yeryüzünü de, toplumları da, bireyleri de korumak üzere daha çok taraflı, daha demokratik ve küresel çapta alınacak kararlara, getirilecek kural ve denetimlere ihtiyacımız olduğu yadsınmaz.

"Çevreyi, insan haklarını ve dünya üzerindeki iş olanaklarını korumak için, küresel kurumları politik kurumların yetkisi altına vermek gerekmektedir. Eğer yeni dünya düzeni demokratik olacaksa, bunların her ikisini de halka karşı sorumlu hale getirmek şarttır. Demokratik olmayacak bir yeni düzen ise, ne meşru, ne de dengeli olacaktır. (Barnet ve Cavanagh, 1994, s. 330).

Yukarıdaki alıntıda da belirtildiği gibi, siyasetten vazgeçmek ve umudumuzu kesmek şöyle dursun şimdi siyasete, hem de küresel çapta siyasete her zamankinden daha fazla ihtiyacımız vardır. Ancak küresel bir ekonomi fikrinin inşası, bunun küresel, toplumsal ve bireysel hakları güvenceye alacak biçimde demokratik bir işleyişe kavuşması ile bugünkü denetimsiz, eşitsiz ve dengesiz işleyişin öntü alınabilecektir. Bunun yolunun da küresel çapta bir siyasal yapılanma ve küresel karar organları ile bu organlarda toplumların ve çıkarların demokratik biçimde temsilinden geçtiği de açıktır.

Küresel çaplı bir siyasetin gereği kadar, böyle bir siyasetin oluşturulması açısından da düşünülmesi gereken bir başka alan, ulusal siyasetin demokratikleştirilmesi ve güçlendirilmesidir. Demokrasiyi ve demokratik hakların işleyişini güçlendirmek ve siyasal yapıyı toplumun çeşitli kesimlerini temsil eder ve onlar arasındaki çıkar çatışmalarını çözer duruma getirmek, hem küreselleşme ve yarattığı toplumsal sorunlara karşı durabilmek, hem de küreselleşmenin küresel politikalarla tamamlanmasını sağlayabilmek açısından önem taşımaktadır. Küreselleşme süreci içinde "mutlaklaşır" görünen sermaye iktidarının mutlak olmaktan çıkarılabilmesi için, küresel, bölgesel ve ulusal düzeyde kullanılabilecek siyasal güçlere ve siyasal karar mekanizmalarına ihtiyaç vardır. Bunların beklenen işlevi yerine getirebilmeleri de kesinlikle demokratik olmaları önem taşımaktadır. Ulusal düzeyde de siyasal yapının güçlendirilmesi ve küreselleşen sermaye karşısında bir güç olabilmesi için, kendisinden çözüm bekleyen kesimlere yanıt verebilmesi için demokratik bir yapılanma ve işleyiş öncelikli görünmektedir. Geçmişte olduğu gibi bugün de, toplumun sermaye dışındaki çeşitli kesimleri için siyaset kendi istem ve çıkarlarını hayata geçirebilmek, toplumu kendilerinden yana dönüştürebilmek için kullanılabilecek etkin bir araçtır. Ancak bu aracın etkin biçimde kullanılabilmesi için, siyasete ve demokrasiye olan inancın yeniden canlanması ve pekiştirilmesine ihtiyaç vardır. Üstelik şimdi, bu siyasal ve demokratik hakları hem ulusal düzeyde canlandırmak, hem de küresel düzeydeki uzantılarıyla bütünleştirmek gerekli görünmektedir.

Ne yazık ki, tüm bu gelişmelerin gerçekleşmesi için bugünkü koşullar ne uygun, ne de yeterlidir. Ne hükümetlerin gücü, ne bireylerin bilinci, ne de şirketlerin sorumluluk anlayışları bu doğrultudadır. Örneğin küreselleşmenin getirdiği kayıplar arttıkça gelişmekte olan toplumların ya da toplum içindeki bazı kesimlerin isyanının, küresel bir muhalefete dönüşmesi olasılığı konusunda ne kadar umutlu olabiliriz? Ki, böylesine bir muhalefet, siyaseti toplumsal ve küresel çıkarlar arasında denge sağlayacak bir işleyişe kavuştursun. Ayrıca böyle bir olasılık olsa bile, bu muhalefet küresel bir dönüşümü sağlamaya yetecek midir? Küresel, bölgesel dengesizliklerin, etnik, dinsel farklılıkların bunca su yüzüne çıktığı günümüzde bu bölgeler, bu toplumlar arasında çatışmanın değil de dayanışmanın söz konusu olacağını düşünmek için hayli hayal gücü gerekmektedir.

Belki, küreselleşmenin sürdürülmesinin de küresel olanakların yaygınlaştırılmasına bağlı olduğu hesaba katılırsa biraz daha umutlu olunabilir. Ayrıca, yeni bir yüzyılın eşliğinde insan olarak sahip olduğumuz zenginlikleri daha iyi yaşayacak ve geliştirecek bir dünya için umutlu olmaktan, insanı yalnızca bir işgücü ve tüketici olarak görmenin ötesine geçen bir toplumsal düzen beklemekten, ekonominin de, siyasetin de insanların hizmetinde birer araç olacağı bir dünyada yaşama umudundan vazgeçebilir miyiz?

Onun için yeni ütopyalar yazmak zorundayız.

Kaynakça:

- Barnet, Richard ve John Cavanagh; *Küresel Düşler, İmparator Şirketler ve Yeni Dünya Düzeni*, Sabah Kitapları, İstanbul, 1994
- Fiet; *Globelleşmeye Toplumsal Bir Boyut Katmak*, 23 FIET Kongresi'ne Sunulan Belge, Mayıs, 1995
- Friedman, Milton; *Kapitalizm ve Özgürlük*, Altın Kitaplar, İstanbul, 1988
- George, Susan; "Globalisation, Power and the Role of Trade Unions" *Türk-Harb-İş Uluslararası Konferansı Bildirisi*, Ankara, 28 Mart 1997
- Hewitt, Martin; *Welfare, Ideology and Need: Developing Perspectives on Welfare State*, Barnes and Noble Books, 1992
- Karaosmanoğlu, Atilla; "Küreselleşme ve Ulus Devlet" *İktisat Dergisi*, Ağustos, 1996
- Keyder, Çağlar; *Ulusal Kalkınmacılığın İflası*, Metis Yayınları, İstanbul, 1996
- Robertson, Roland; *Globalization, Social Theory and Global Culture*, Sage Publications, London, 1992
- Somel, Cem; "Üretimde Küreselleşme ve Kalkınma" *Toplum ve Bilim* Sayı 69, Bahar, 1996
- United Nations; *World Social Situation in the*, 1990 s, UN, New York, 1995
- United Nations; *Adoption of the Declaration and Programme of Action of the World Summit for Social Development*, Un, Copenhagen, 6-12 Mart 1995
- Yıldızoğlu, Ergin; *Globalleşme ve Kriz*, Alan Yayıncılık, İstanbul 1997

Kuvvet Lordoğlu- İktisat Fakültesi Mezunları Cemiyeti adına, tek tek tüm katılanlara, katıldıkları için teşekkür ederim. Hoşgeldiniz.

Bugün, bu yuvarlak masa toplantısını yapmamızda ki amacımız, biraz sendikal hareket konusunda, sendikal hareketin geleceği konusunda farklı çevrelerin, farklı kuruluşların kaygılarını bir ortak zemin üzerinde tartışmak.

Ben, o yüzden öncelikle bir iki şey söylemek istiyorum.

Şimdi, sendikal hareket, herkesin bildiği, üzerinde anlaşıldığı bir nokta var ki geriye doğru gidiyor, geriye doğru sendikal harekette bir kayma var. Bu kaymanın, dünyada ve Türkiye’de farklı nedenleri mutlaka bulunmakta ama ortak bir şey var oda şu Dünyada ve Türkiye’de sendikal hareket geriliyor. Nedenler farklı da olsa, sendikal hareket, meslekî hakların ve çıkarların korunması temelinde düşünüldüğümüz zaman, ister işveren örgütleri, isterse işçi örgütleri bağlamında kan kaybediyor ve geriliyor.

Şimdi, böyle bir gerilemenin nedenleri çok farklı, çok çeşitli olabilir, bunları konuşacağız ama acaba sendikal hareket, böyle bir gerileme sonucunda nereye doğru gidecek, bu soruya her zaman farklı yanıtlar veriliyor.

O yüzden, kamuoyu açısından böyle bir tartışma platformu yaratabilmek için gerileme konusunda, gelecek konusunda kaygıları dile getirmeyi düşünüyoruz.

Bu çerçevede tabii, söylenebilecek şeylerin de belki genel anlamda alt başlıkları; esnekleşme, küreselleşme gibi kavramlar, iş ve çalışma kavramlarındaki değişiklikler, istihdamda ve işsizlikteki boyutlar, sendika içi demokrasi, sendikaların katılımı, DİSK’in ve TÜRK-İŞ’in bu görüşleri arasında, gelecek görüşleri arasında bir farklılık var mı? Uluslararası sendikal hareket, işçi ve işveren kuruluşları açısından ne yana doğru evriliyor, nasıl bir kırılma var? Ve son olarak da, bu çerçevede farklı senaryolar sunuluyor, yani “sendikal hareketin geleceği yok” diyor, “var” veya “çok zayıf” gibi ihtimaller ortaya konuyor. Bu konuda neler düşünüyor, bunları bu başlık altında eğer toplayabilirsek, sanıyorum ki tartışma zeminini daha belirgin bir yere

doğru çekebiliriz.

Hocam, o yüzden öncelikle sendikal hareketin geleceği konusunda sizin düşüncelerinizi almak istiyoruz.

Gülten Kutal- 20. yüzyılın son çeyreğinde dünya sendikacılık hareketi, ciddi bir meydan okumayla karşı karşıyadır.

Bu meydan okuma, yeni teknolojilerin üretime uygulanmasından kaynaklanmaktadır. İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra teknik buluşların birbirini izlemesi, 1960’lı yıllardan itibaren yeni bir teknolojik devrimin eşliğinde bulunduğu göstermekteydi; buna, mikro

elektronik teknolojisi veya bilgi teknolojisi gibi isimler verilmektedir.

1970’li yıllardan itibaren bu teknoloji, sanayide yoğun bir biçimde kullanılmaya başlamıştır. Sanayi devrimi nasıl, yeni bir çağa damgasını vurmuşsa, tüm toplumsal yapıyı etkilemiş ve biçimlendirmişse, mikro elektronik teknolojisi de tüm iletişim ilişkilerini, üretim ilişkilerini etkilemeye başlamıştır.

İkinci önemli nokta, çok uluslu şirketlerin bunun üzerindeki etkileri.

Çok uluslu şirketler, yeni teknolojilerin geliştirilmesinde, araştırma-geliştirme merkezleriyle önemli katkılarda bulunmuşlardır. Oligopol piyasasında birbirleriyle rekabet halinde bulunan bu dev şirketler, dünya piyasalarındaki paylarını korumak için veya dünya piyasalarında üstünlük kurmak için araştırma-geliştirmeye önem vermişlerdir; ayrıca, araştırma-geliştirmeler sonucunda üretilen yeni üretim teknolojilerini de uygulamaya başlamışlardır üretimde.

Ayrıca, yeni pazarlar bulabilmek için, üretim maliyetlerini düşürebilmek için, üretimlerini köken ülkeleri dışına yaymak çabası içine girmişlerdir. Bu da, son yıllarda üzerinde çok durulan, çok konuşulan küreselleşme olgusuna yol açmıştır.

Küreselleşme olgusu ve yeni teknolojilerin üretime uygulanması, emek-sermaye ilişkilerini önemli ölçüde etkilemiştir. Bunlar, aynı zamanda sendikacılık hareketini de etkilemektedir.

İşçi tanımında değişiklik başlamıştır; klasik iş hukukunda işçi tanımı yapılırken, işçinin işyerinde, bir işverene bağımlı olarak çalışan kimse tanımı artık günümüzde yavaş yavaş değişmektedir bazı açılardan. Me-

(*) 7 Nisan 1997 tarihinde gerçekleştirilen “Yuvarlak Masa”ya Hava-İş’ten Erkan Aslan, TİSK’ten Refik Baydur, İ.Ü.’den Prof.Dr. Gülten Kutal ve DİSK’ten Çetin Uygur katıldı. Toplantıyı Prof.Dr. Kuvvet Lordoğlu yönetti.

lamasıyla birlikte bu sorunlar kendini göstermeye başladı. Ama, önceleri sendikalar bunu, çok uluslu şirketlerin, işte sendikaların zayıf olduğu ülkelere kayması biçiminde algıladılar, o açıdan yorumlamaya başladılar. Bunun, sanayi üzerindeki etkileri üzerinde fazla durmadılar. İşsizlik sorunu da henüz ortaya çıkmamıştı yeterince. Hatta o sıralarda, hâlâ Amerika'nın bu konu üzerinde durduğu, Amerikan sendikalarının üzerinde durduğu yıllarda Avrupa yabancı işçi alıyordu, yani işsizlik sorunu başlamamıştı. Ama, 1970'li yıllardan sonra petrol kriziyle birlikte Avrupa'da işsizlik sorunu önem kazanmaya başlayınca -başka faktörlerin de etkisi var tabii, sadece petrol krizi tek başına değil- bu sorunlar yavaş yavaş gündeme gelmeye başladı. Yani, birden bire çıkmış değil de...

Kuvvet Lordoğlu- Evet. Amerika'yla Avrupa'daki sendikal hareket açısından bir farklılaşma zaten vardı, bu farklılaşma sonucu daha da belirgin olarak ortaya çıktı.

Gülten Kutal- Mesela, çok uluslaşmaya karşı ilk karşı çıkanlar Amerikan sendikaları; halbuki gerek Avrupa Sendikaları Birliği, gerek Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu, bu çok ulusluların başka ülkelere, deniz aşırı ülkelere yatırımları konusunda olumsuz yargılara varmadılar önceleri ve hatta bunu desteklediklerini, ama bunların gittikleri ülkelere yatırım yaparken sosyal haklara karşı çıkmamaları, oradaki insanların çalışma koşullarının düzeltilmesine katkıda bulunmaları gibi birtakım önerilerde bulundular. Sorunun, herhalde bu kadar büyük bir sorun haline geleceğini başından kestiremediler gibi geliyor bana.

Kuvvet Lordoğlu- Belki de, Sovyetler Birliği'nin dağılması sürecinin başlaması, Avrupa'daki sendikaları moral açısından da olumsuz yönde etkilemiştir diye düşünüyorum. Çünkü, Avrupa sendikalarının daha politik sendikalar olduğunu, işçi sınıfıyla ve partilerle organik bağları olan sendikalar olduklarını biliyoruz.

Gülten Kutal- En azından, bazı üyeleri tarafından...

Kuvvet Lordoğlu- Hristiyan Demokratlarla, sosyalist partilerle, komünist partilerle bağları olan sendikalar da var. Dolayısıyla, sanki Doğu Avrupa'daki, Sovyetler Birliği'ndeki çöküntüyle birlikte bu daha da

Kısmî çalışma yapan, aynı gün birden çok işyerinde çalışan vasıflı işçiler de, sendikalardan ve toplu iş ilişkilerinden uzaklaşıyorlar, bireysel sözleşmelere doğru kayıyorlar.

belirgin olarak su yüzüne çıktı gibi geliyor bana.

Gülten Kutal- Tabii bu çöküntünün, işsizlik sorunu üzerine birtakım etkileri de oldu; doğudan batıya göçler, Batı'daki işyerlerine Doğu Blokundan insanların iş aramaya gelmesi gibi birtakım sorunlar da gündeme geldi. Zaten, Almanya'nın birleşmesiyle birlikte, biliyorsunuz, Doğu Almanya ile birleşmesi sonucunda Almanya'da da sorunlar yaşanmaya başladı. Daha önce gayet güçlü bir ekonomiye sahip olan Almanya birtakım sorunlarla karşılaştı.

Tabii, ortaya çıkan bu yeni istihdam türleri, sendikaların üye kaybetmesine neden olan faktörlerden biri olarak kabul ediliyor. Yeni istihdam türleri, atipik çalışmalar olarak karşımıza çıkıyor. Üretimde esneklik sağlamak için, emek maliyetlerini düşürerek işletmelerin rekabet kabiliyetini koruyabilmek veya arttırmak için son yıllarda yeni istihdam türleri ortaya çıkmıştır. İşte, değişik türdeki kısmî çalışmalar, çağrı üzerine çalışma, işin bölüştürülmesi, kısa çalışma, ödünç iş ilişkisi, uzaktan, evden çalışma gibi standart dışı ya da atipik çalışma türleri işçiyi hem işyerinde sürekli beraber olmaktan, hem de işçilerden uzaklaştırmıştır. Yani, kısa bir süre beraber oluyorlar, sık sık yer değiştirme sözkonusu, sık sık iş değiştirme; hele bazı işçiler için belki sürekli çalışma var ama, bazıları için, vasıfları özellikle yeterli olamayanlar için devamlı iş ve yer değiştirme, kısa sürelerle çalışma gibi bir durum var. Bunlar da tabii işçiyi işyerinden uzaklaştıran, sendikacılık hareketinden uzaklaştıran etkiler yapmaktadır. İşte, işçinin evinden çıkmadan evde çalışması, günün haftanın belirli gün ve saatlerinde çalışması, bazı işçilerin sık sık iş değiştirmesi işgücünün yapısını değiştirmiştir. Eskiden, devamlı işyerinde çalışan, bir arada olan işçiler şimdi artık bir arada değildir ve işyerindeki personelde bir bölünme olmuştur. Bir kısmı çekirdek işçi dediğimiz grubu meydana getirirken, devamlı çalışan işçi grubuyken, bir kısmı çevre işçileri haline gelmişlerdir; ihtiyaç olduğu zaman çağrılan yahut da kısa süreli çalışan, kısmî süreli çalışan. Bunların içinde az vasıflı işçiler var, vasıflı olup da kısa süreli çalışan işçiler var, birçok işyerinde birden çalışanlar var. Böyle bir durumda bu çevre işçileri adeta işyerine pamuklığıyla bağlı olan bir kadroyu oluşturmaktadır. Tabii, bu çevre işçilerinden oluşan kadro, sendikalaşma eğilimlerinin düşük olduğu bir kadro olmaktadır.

Avrupa Birliği ülkelerine bakıyoruz, resmî bir istih-

Yeni teknolojinin getirdiği olanaklar, işletme yönetiminde esneklik kavramının, çalışma hayatında esneklik, gündeme getirmiştir. Bir taraftan yeni istihdam türleri ortaya çıkmıştır, öte yandan istihdamın işyerindeki yapısını değiştirmiştir.

dam politikası olarak teşvik ediliyor kısmî çalışma. İşsizlikten o kadar bunalmış durumdadır ki, kısmî çalışmalar daha fazla işçiye iş bulabilme açısından teşvik ediliyor. Daha çok da kadın işgücüne hitap ediyor kısmî çalışma. Kadınlar da örgütlenme eğilimi, erkeklerle göre biraz daha düşük. Kadınların, işte hem ev sorumlulukları olması, hem iş sorumlulukları olması nedeniyle biraz düşük.

Kısmî çalışma yapan, aynı gün birden çok işyerinde çalışan vasfı işçiler de, sendikalarından ve toplu iş ilişkilerinden uzaklaşıyorlar, bireysel sözleşmelere doğru kayıyorlar.

Bir diğer uygulama, alt-işveren uygulaması. Taze-ron aracılığıyla işyerindeki işin değişik işverenler arasındaki paylaşılması da tabii yeni istihdam türlerinden. Teknolojik uzmanlaşmalar alt-işveren uygulamasını yaygınlaştırmış. Bunun gibi, toplu pazarlıkta sendikaların iş değerlendirmesine gitmek istememesi gibi nedenler işverenleri toplu pazarlıktan kaçma eğilimi içine sokmuştur. Bu da tabii, alt-işveren uygulamasını bir yerde hızlandırmaktadır.

Kayıt dışı ekonomi büyümektedir. Kayıt dışı ekonominin büyümesi de alt-işveren uygulamasını teşvik etmektedir. Tabii, düzenli çalışan işletmeler rekabet kabiliyetini koruyabilmek için alt-işveren uygulamasını uygulamaya başlamışlardır. Aksi halde, bu işin altından kalkmak güç olacaktır.

Hangi nedenlerden kaynaklanırsa kaynaklansın, alt-işverenin devreye girmesi, işçilerin örgütlenmesinde yasal birtakım sorunlar ortaya çıkarmaktadır ve uygulamada güçlükler doğurmaktadır. Birçok alt-işveren örgütlenmeye müsaade etmemektedir, sendika karşıtı uygulamalar içine girebilmektedir alt-işveren konumundakiler. Bu da tabii, yine sendikaların gücünü olumsuz etkileyen faktörlerden biri. Yine bunun yanında, yasa dışı istihdam modelleri var; yani kaçak işçi çalıştırmak, kaçak yabancı işçi çalıştırmak, çocuk çalıştırmak gibi yaygın uygulamalar var. Aslında tabii, kaçak işçilerin, ister yabancı olsun, ister yerli olsun, zaten sendikacılık hareketine, örgütlenmeye elverişli olmayan bir grup olduğu açık.

Özetle diyebiliriz ki, yeni teknolojinin getirdiği olanaklar, işletme yönetiminde esneklik, çalışma hayatında esneklik, gündeme getirmiştir. Bir taraftan yeni istihdam türleri ortaya çıkmıştır, öte yandan istihdamın işyerindeki yapısını değiştirmiştir, çekirdek kadro, çevre işçileri gibi. Ayrıca işgücünün yapısını da, fikir işçilerine kaydırarak geliştirmiştir.

Bütün bu değişimler, sendikal örgütlenmeyi olumsuz yönde etkileyebilecek gelişmelerdir. Nitekim, başta Amerika Birleşik Devletleri ve Fransa olmak üzere birçok ülkede işçi sendikaları ciddi üye kaybına uğramışlardır ve sendikalaşma oranlarında düşme gözlenmiştir. Sendikalaşma oranı, Amerika'da yüzde 11'e sendikalaşma oranı, Fransa'da yüzde 12'ye düşmüştür.

Sendikaların, bazı ülkelerde tabii üye kaybına uğramaları, sadece yeni üretim tekniklerinin uygulanması, değişmesi ile açıklanamaz. İşte, ekonomi politikaları bunda etkili olmaktadır, yasal çerçeve etkili olmaktadır, sendikalara hâkim olan ideoloji de bunu etkilemektedir. Sendika karşıtı propagandalar gibi faktörler bunu etkilemektedir.

Sendikalara hâkim olan ideolojinin etkili olduğunu söyledim. Günümüzde, sınıf mücadelesinin bir aracı olarak sendikaları gören sendikalar, yani doktriner sendikalar fazla ilgi görmemektedir ve bunun tipik örneği

Fransız sendikacılığıdır, yüzde 12'ye düşmüştür sendikalar içinde örgütlenen işçilerin oranı.

Pragmatik sendikacılık da aynı şekilde başarılı değil. Yani, sadece toplu pazarlık yoluyla ücret arttıran sendikalar da kamuoyunun tepkisini çekmektedir. Uygulanan ekonomik politikaların, sosyal politikaların bütün ağırlığı bunlara yüklenmektedir. Fiyat artışlarından bunlar sorumlu tutulmaktadır, sorumlu olmasalar bile onlar sorumlu tutulmaktadır ve sonuçta bunların da üye kaybettiği gözlenmiştir. Örnek olarak Amerika Birleşik Devletleri sendikalarını gösterebiliriz.

Doğal olarak, sendikaların gücündeki bu zayıflama, sadece ideolojilerle açıklanamaz. Ancak, bunlar yanında teknolojik değişimin, rekabet faktörlerinin rolü vardır ama, bunun da bir etkisinin olduğu kanısındayım.

Birçok ülkede sendikaların üye kaybetmesi, sendikaların, sendikacılık hareketinin artık tarihsel işlevini yerine getirdiği ve artık önemini kaybettiği anlamına da gelmez. Aksine, sendikalara küreselleşen dünyada önemli görevler düşmektedir. Bu görevler, yeni teknolojilere geçen işverenlerle işbirliği yapılması ve yeni teknolojilere geçen işyerlerinde işçi haklarının korunması gibi görevlerdir.

Eğer sendikalar faaliyetlerini çeşitlendirir, yeni işçi gruplarının ilgisini çekebilirlerse, üyelerine ekonomik, sosyal, kültürel hizmetleri daha etkili bir biçimde götürebilirlerse, işletme yönetimine daha fazla katılarak endüstriyel demokrasiyi gerçekleştirmeyi başarırlarsa, sendikaların önünde çok verimli bir çalışma ortamı bulunduğunu görülecektir. Yani sendikalar işlevlerini bitir-

Birçok ülkede sendikaların üye kaybetmesi, sendikaların, sendikacılık hareketinin artık tarihsel işlevini yerine getirdiği ve artık önemini kaybettiği anlamına da gelmez. Aksine, sendikalara küreselleşen dünyada önemli görevler düşmektedir.

Ben, kendim için söyleyeyim, ben aşağı yukarı 34 senedir bir sendikanın başkanıyım, 9 senedir de Konfederasyonun başkanıyım yahut 8 senedir. İşletmelere gittiğim zaman, benim çok önümde olan insanlarla karşılaşıyorum, gençlerle karşılaşıyorum. Demek ki biz, bunları içimize almamakla, yetiştirmemekle de büyük bir hata etmişiz.

miş değillerdir. Nitekim, sendikaların üye kaybı da evrensel değildir. Danimarka'da, Finlandiya'da, İsveç'te sendikaların üye kazandıklarını, üyelerini arttırdıkları, görüyoruz.

Sendikaların üye sayısının hızla arttığı bu ülkeler yanında, daha yavaş hızla artan ülkeler de vardır; işte Almanya, Belçika, İrlanda, İtalya gibi ülkelerde de üye kaybı yoktur, ama bu kadar hızlı bir artış söz konusu değildir, nispeten daha yavaş bir artıştır. En önemli üye kayıpları da Amerika ve Fransa'da gerçekleşmiştir.

Gerçi, bu sendikacılık hareketleri de kendilerini toplama çabası içindedirler. Onlar da yeni üye kazanma çabası içindedirler ve özellikle kamu personelini daha fazla örgütlemek yoluyla güçlenmeye çalışmaktadırlar.

Kuvvet Lordoğlu- Çok teşekkür ederim bu kısım için Hocam. Gerçi umutlu bir tablo çizdiniz sonuna doğru; fakat, işin merak konusu olan tarafı, ilginç tarafı; bazı ülkelerde, geleneksel olarak sendikacılık hareketinin yüksek olduğu ülkelerde, bahsettiğiniz kuzey ülkelerinde, bir gerileme görülüyor. Ama, gerilemenin asıl görüldüğü ülkeler Latin ülkeleri. Biraz İtalya'da, Fransa'da gerileme var, Avusturya'da var. Fakat, gelişmekte olan bizim gibi ülkelerde; yani sendikacılık hareketinin çok köklü gelenekleri olmayan, ülkelerde aynı umudun devam edip etmemesi ayrı bir soru olabilir.

Yani, Türkiye'deki sendikacılık hareketi, biraz böyle prematüre bir durumda. Dolayısıyla belki kendi haline bırakılsaydı, sendikacılık hareketi bizdeki sanayinin gelişmesi, son 30-40 yılda hızlı bir sanayileşme olduğu için, bu tablo belki kendiliğinden bu kadar bir gelişme dahi gösteremeyecekti. İşin asıl handikaplı tarafı orası gibi geliyor. Yoksa, sendikacılık hareketine tarih olarak baktığımızda, 1800'li yıllarda da birtakım olaylar ama, çok cılız.

O yüzden, siz nasıl düşünüyorsunuz; gelecek konusunda biraz da sizin görüşlerinizi alalım.

Bana, yani sadece işçi sendikaları değil, işveren sendikaları da aynı tehlike karşısındaymış gibi geliyor...

Genelde bir olumsuz hava var. Bunun nedenleri çok farklı olabilir; ama sonuçta öyle bir noktaya geliyor ki sendikacılık hareketi, siyasetten uzak, sadece, belki ekonomik çıkarları koruyan bir hareket haline dönüşmüş ve bu dönüşmenin tehlikeleri uzun dönemde gerileme olarak karşımıza çıkıyor.

Refik Baydur- Şimdi tabii, öncelikle şunu söyleyelim. Dediğiniz gibi, işçi sendikaların yıpranması, küçülmesi paralelinde işveren sendikaları da küçüldü. Bu, dünyada da böyle olmuş, bizde de böyle geliyor.

İşverenler, genellikle müdafaa yanında bir sendikacılıkla hayata atılmışlar ve bu devam etmiştir. Belki yanlışlığın temeli de başlangıçtan itibaren budur. Aynı atakla, aynı düşüncelerle bir değişik sınıfın temsilcisi olarak işverenler, gerekeni yapmanın sıkıntısını şimdi işçi sendikalarıyla beraber çekiyorlar.

Tabii buna, değişen teknolojik şartlar da, değişen çalışma hayatı sistemi içerisinde eklenen olumsuz faktörler de var.

Bir kere, Hocamın da söylediği gibi, teknoloji hızla gelişirken, teknolojiye ayak uyduramamak gibi bir sıkıntıyı beraber çekiyoruz.

İkincisi, yeni teknolojiyle birey ileriye doğru çıkarırken, sendikalar, Jean Jacques Rousseau'dan kalan "toplumsal dayanışma"nın hayali içinde yürüdüler, halen de böyle.

Binaenaleyh, bireysel gelişme sendikayı, sendikacılığın gerisinde bırakmaya başladı. Bireysel gelişmenin bu hızlı değişimi, mavi yakalılardan beyaz yakalılara doğru, Hocamın söylediği gibi, kaymaya başladı. Niye? Teknoloji, buna ihtiyaç duyduğu için.

Çalışan insan, yönetimi aştı; Şimdi işletmeye dik kat ediniz, kendisini yöneten sendikacının önünde. Ben, kendim için söyleyeyim, ben aşağı yukarı 34 senedir bir sendikanın başkanıyım, 9 senedir de Konfederasyonun başkanıyım yahut 8 senedir. İşletmelere gittiğim zaman, benim çok önümde olan insanlarla karşılaşıyorum, gençlerle karşılaşıyorum. Demek ki biz, bunları içimize almamakla, yetiştirmemekle de büyük bir hata etmişiz; aynı hatayı işçi sendikaları da yapmıştır. Aynı hatayı Türk politikacıları da yapmıştır. Mesela İngiltere Başbakanı 40 yaşında da, biz kaybettik diye - tabii insan olarak ağlamanın yeride var. Türkiye siyasi hayattan çekildi, mahvolduk diyoruz. Kaç yaşında? 80 yaşında. İnsan olarak acıyalım ama, o yaştan sonra artık politikanın içinde kalmanın da büyük anlamının olmadığına ben inanıyorum.

Efendim, biz hâlâ Sayın Demirel'in, Sayın Ecevit'in arkasından gidiyoruz. Çok genç yetişmemiş diyemeyiz, bizler mani olmuşuz, politikada, sendikacılıkta, bizler mani olmuşuz.

Eğitim seviyesi devamlı gelişmiş, bizler bir yerde sabit kalmışız. Mesela bir misal vereyim size. Amerika Birleşik Devletleri'nde 1925'den 1985'e kadar, çalışma öncesi eğitim yüzde 25 yetiştirirken, çalışma sıra-

sındaki eğitim yüzde 55'i kapsıyor. Yani, işçi finanse edilmiş, bir yeni eğitimin sistemi içerisinde geliyor. Burada sendika da var, işveren de var.

Mesela, hafızam beni yanıltmıyorsa, 1992 rakamlarıyla, Amerikan sanayicisinin, işçisini işyerinde eğitmek için harcadığı para 30 milyar dolardır. Bu rakam, bizim bütçemizin bilmem yüzde kaçıdır. Tabii, bunlar da sendikaları geride bırakıyor yavaş yavaş.

İnşanlar yönünden de değişik faktörler var. Hocam söyledi, mesela Fransa'da sendikacı, işyeri-işçi ilişkisine başka bir gözle bakıyor, Japon başka bir gözle bakıyor, İsveçli başka bir gözle bakıyor; hatta öyle bir gözle bakıyor ki, devlet yönetimine 30 sene beraberce sahip oluyorlar; Amerikalı başka bir gözle bakıyor. Bu bakışın önemi var.

Grevin ve sosyal desteğin, işçinin artan becerisinin arkasında kaldığını görüyorum. Ona ihtiyaç duymuyor. Yani şöyle söyleyeyim: Benim fabrikamda 1000 işçi çalışıyorsa veya 500 işçi çalışıyorsa, bunun 100 tanesi yüklemde çalışıyorsa, 50 tanesi taşıma da nakilde çalışıyorsa, 20 tanesi kamacılıkta çalışıyorsa, sendika gelip aynı parayı istediği zaman, diğer işçileri bununla beraber olmaması lâzım. Orada kendisini yıpratır sendika...

Kuvvet Lordoğlu- Yani, kademeli bir ücret sisteminin olması gerekiyor diyorsunuz.

Refik Baydur- Tabii, mutlaka.

Kuvvet Lordoğlu- Sanıyorum, Şimdi böyle bir eğilim var son yıllarda.

Refik Baydur- Ama, yalnız özel sektörde var. Devlet sektöründe bu, bir komedidir. İşte son uygulamayı gördük. TÜRK-İŞ'i de atladı Sayın Çiller, kendi istediği bir başkana, enflasyonun paralelinde bir zam verdi, bitirdi. Şimdi TÜRK-İŞ, bunun üstüne çıkmak için patinaj yapıyor. Nereden çıktı bu iş? Kanun yapılırken bu hata yapılmış. Mesela, HAVA-İŞ'le -belki, bilmiyorum tam- MADEN-İŞ aynı sendikada; böyle gariplikler de var bizim Türkiyemizde. Devlet sektöründe, işine geldiği iki tane sendikanın içerisine hepsini sokuvermiş. Neye göre sokmuş? Kendi görüş ve düşüncesine göre. İşkolu ilişkileri dahi yok; böyle bir gariplik.

Bu gariplik, özel sektörde var mı?

Kuvvet Lordoğlu- Nispeten daha az.

Eğitimi biz, işte biraz hangi boşluklardan yararlanılır, efendim, işyerinde sendikal faaliyet nasıl yapılır gibi fonksiyonlarla aradık. Halbuki, aslo-lan, işçiyi işe intibakta süratle değişim sağlayacak bir eğitimi gerçekleştirmek idi.

Refik Baydur- Çok az. Onun için de bizde iş değerlemesi yayılıyor yavaş yavaş; mesela metal de uygulanıyor, bizim kimyada uygulanıyor, tekstilde seyyanen ücrette halen uygulanmıyor. Zannedirim bir miktar gıdada uygulanıyor ama, nasıl uygulanıyor? Onu da söyleyeyim.

Masaya oturuyoruz; aşağıdaki işçiden daha fazla oy aldığı için sendikacı arkadaşım, bütün uğraşısı, bu aşağıdaki işçinin rakamı üzerinde, yukarıdaki işçi gittikçe azaldığı için, çünkü o uzman işçi, onun ücreti bunu fazla enterese etmiyor. Bu sefer, aradaki mesafeleri daraltmaya gayret ediyor. Çok açılmış mesafeleri biz, son üç toplu sözleşmede mecburen daraltıyoruz, öyle işine geliyor. Ama hiçbir işçi sendikası, demin söylediğim gibi kalıpcıyla elektronik makineyi çalıştıran insanı, bütün faktörleriyle ayırıp, "senin ücret seviyen budur, seninki de budur" diyemiyor. Çünkü, politikacı nasıl oy almak için tarıma daha fazla taviz veriyorsa, sendikacı da oy alacağı yere en fazla tavizi veriyor...

Kuvvet Lordoğlu- HAVA-İŞ de galiba bunları yaşıyan sendikalardan birisi. Çünkü, sendika üyesi olarak pilotlar var, hostesler var, gayet yüksek ücret alanlar var...

Bildiğim kadarıyla işverenlerin, onlara zaten yüksek ücret verme konusunda hiçbir endişeleri yok. Aradaki farkın açılması durumunda sizin söyledikleriniz olabilir, yani sendikal politikalar açısından. Ama bunun dışında, aradaki fark giderek açılırsa, yani aynı sendikada teknisyen düzeyinde çalışanla aynı sendikada pilot düzeyinde çalışan arasında, mesela 250 kat ücret farkı varsa, bu tabii bir ölçüde kendi aralarındaki çıkar çatışmaları ve maddi farklılıklar nedeniyle bir soğumayı ve sendikadan uzaklaşmayı da beraberinde getirebilir.

Yani siz bunu nasıl çözersiniz, nasıl düşünürsünüz? Bu kadar fark olması normal mi sizce?

Refik Baydur- Bence böyle yüz kat, ikiyüz kat farklar olmamalı. Bir kere, bırakınız bir düz işçiyle bir pilot arasında, bir genel müdürle düz işçi arasında bu bile kadar büyük farklar olmamalı. Misal aldığımız memleketlerde bu olay yok. Ama, çok az farklar da olmamalı. Zaten, zannediyorum, -tam bilmemekle beraber- tahmin ettiğim kadarıyla bizde pilotlar için bir ucuz vergi muhafiyeti de olduğu için onlar net para alırlar. O bakımdan ellerine yüksek net para geçer.

Teknisyenlere gelince; ben, teknisen grubunun Hava Yollarında dahi yüksek aldığını zannediyorum. Bizde onların ücretleri aşağıda değildir. Ancak, taşıyıcılar, ara hizmetleri yapanlar, daha vasıfsız olanlar daha aşağıda ücretler alırlar. Bu, Türk Hava Yollarında ve HAVA-İŞ'te nasıldır bilemiyorum. Ben geçen dönemdeki bir grev hareketi içerisinde basından elde ettiğim malumatı biliyorum, yani bu konuda da hiç görüşmedik arkadaşlarla. Türk Hava Yolları bağlı sendikamızın üyesidir ama, bizimle bu konuları hiç görüşmedi.

Gülten Kutsal- Bu konuda bir şey söyleyebilir miyim?

Kuvvet Lordoğlu- Tabii, lütfen.

Gülten Kutsal- Teknisyen konusunda. Yani, benim tabii Hava Yollarıyla falan fazla bir tecrübem yok, böyle Refik bey gibi bu konunun içinde değilim. Yalnız, teknisyenin ücretinin de zaten yüksek olması lazım. Çünkü teknisyen, uçağın bakımını yapan kişi...

Refik Baydur- Teknisyen deyince ben öyle anlıyorum; onun için ayırdım.

Gülten Kutsal- O, görevini yapmadığı zaman uçak düşebilir. Yani, o yüzden yüksek ücret alması doğaldır.

Kuvvet Lordoğlu- Belki yanlış değerlendirdik; teknisyen derken, daha alt katı veya daha düşük kate-goride olanları kastetti.

Refik Baydur- Mesela bizde ücretler, teknisyenlerle pilotlarda neredeyse yan yanadır. Bizim, -bilir beyefendi belki- Kıbrıs'ta bakım hanlarımız var, şimdi İstanbul'da yapıyoruz. Burada istihdam ettiğimiz, mühendis seviyesinde arkadaşlarımız da yüksek maaşlıdırlar. Tabii, onların biraz daha az net maaş almasının sebebi, demin arz ettiğim yasanın, pilota tanıdığı avantajdan dolayıdır. Bir de, grev veya greve benzer hareketler artık işçiyi tatmin etmiyor. Niye tatmin etmiyor? Bizim işçimiz de, dünya işçisi de bir zaman faktörü içerisinde buraları aştı- topraktan, tarımdan kopup ağır ağır şehre yerleşiyor ve ücret yükselmeye başlıyor. Şimdi, bizim kimya işkolumuzda, yıllık maliyeti 2 milyarın üstüne çıkan işyerlerimiz var, bir işçi başına. Bu insanı, sendikanın bir sözüyle greve çıkaramazsınız, kolay değil. Ama işveren, her yönüyle çok kırıncı, çok ezici bir faaliyete girmişse, o zaman sendikayla özdeşleşmesi mümkündür. O da, o tip şeylerle mümkün değil.

Kuvvet Lordoğlu- Çalışanın, birlikte üretmek ve en az kalite zinciri gibi, üretim departmanları gibi bölgelerde birlikte çalışabilmesi, ona bir şahsiyet veriyor. O, bu şahsiyetini bulduğu müddetçe, sendika ikinci dereceye inmeye başlıyor. İlgisi yine devam edebiliyor; ama, işyeriyle daha özdeş bir havaya girmeye başlıyor ve biz, işyerlerimizi hep buraya doğru zorluyoruz.

Sendikalar bugüne kadar Türkiye'de, biz de dahil, işveren sendikaları da dahil, maalesef eğitime önem vermedik. Eğitimi biz, işte biraz hangi boşluklardan yararlanılır, efendim, işyerinde sendikal faaliyet nasıl yapılır gibi fonksiyonlarla aradık. Halbuki, aslolan, işçiyi işe intibakta süratle değişim sağlayacak bir eğitimi gerçekleştirmek idi; bunu biz de yapamadık.

Meselâ, bir misal vereyim. Biz geçen sene, Ortak Pazar veya Gümrük Birliğiyle ilgili bir servis kurduk sendikamızda. Toplusözleşme servisinden fazla itibar gören servis orası. Üyenin ihtiyacı olan bir hizmet getirmiş oluyoruz.

Demek ki biz, hem işçi sendikaları, hem işveren

Mesela, biz 1963'den 1992'ye kadar birbirimizi yedik. Kabahatli işçi kanadı veya işveren kanadı; bunu hiç katmıyorum, ama birbirimizi yedik. Acı nutuklar attık.

sendikaları bu incelikleri bulamadık...

Kuvvet Lordoğlu- İşverenlere de eğitim veriliyor mu?

Refik Baydur- Evet evet, eğitim veriyoruz, öğretiyoruz; tıkandığı yerde ne yapmalıdır. Daha fazla rağbet görüyor. Meselâ, yine bir araştırmacı arkadaşımızın inisiyatifinde, yeni bir servis açtık. Çevre kirlenmesini nasıl önleriz diye.

Kuvvet Lordoğlu- Belki, başında da söylediğim gibi, bakış açısının değişmesi gerekiyor. Yani, sendikalara karşı, karşılıklı taraflar olarak, işveren sendikaların işçi sendikalarına, işçi sendikaların da işveren sendikalarına bakışlarında bir haklı ya da haksız önyargılar demeti var.

Dolayısıyla, ister işverenler, isterse işçi sendikaları karşılıklı olarak, bir uzak durma ve mesafeli durma ve hatta mümkün olduğu kadar bir mücadele içine girecek.

Oysa, tabii ki çelişkiler olduğu gibi, uzlaşabilecek noktalar da var. Bunun arayışları, işte Batı ülkelerinde filan devam ediyor. Ama bizde, biraz da galiba çok çeşitli etkiler nedeniyle, Türkiye'deki sendikal hareketin gerilemesinin önemli nedenlerinden birisi istihdam boyutu.

Yani, istihdam giderek azalıyor imalat sanayinde özellikle, sizin de bulunduğunuz sektörde büyük bir gerileme var. Üretim artıyor, fakat istihdam geriliyor.

Tabii, burada hemen cevap hazır, verimlilik demek ki yükseliyor denebilir. Verimlilik yüksekse, kalifiye elemanlar çalışıyor, tabii vasıfsız elemanlar işten çıkarılıyor.

Dolayısıyla, sendika sanki burada kendini korumaya çalışan bir boksör gibi, sürekli gardını almış ve üyelik sayılarını, hiç olmazsa elindeki mevcut üyelerin sayısını sabit tutmaya çalışmak durumunda. Oysa, nüfus artışı nedeniyle yeni üyeleri sendikanın içine çekmesi gerekirken, böyle bir şey olmuyor bildiğiniz gibi.

Refik Baydur- Şimdi bakınız; dünyada giderek ihtisaslaşma, toplu işçi çalıştırmayı azaltacaktır.

Şöyle açayım: Bir fabrika alınız; bir elektrik bakım ekibi vardır, bir makine bakım ekibi vardır, bir yemek ekibi vardır, bir taşıma ekibi vardır; bunların hepsini topladığınız zaman fabrikanın nüfusunu meydana getirir. Halbuki, çağ bunu değiştirdi. Bir şirket kuruldu, 10 tane fabrikaya yemek veriyor, bir şirket kuruldu, 20 tane işyerinin elektrik bakımını yapıyor. Taşeronlaşma dediğimiz, ama gerçek taşeronlaşma burada gelişiyor.

Burada sendikalaşma azalacaktır. Niye? Adamın 10 tane işçisi var, 5 tane işçisi var, elektrik mühendisi başında, kendisi koşturuyor, yanında iki tane hizmet eden insanı falan. Bunlar da işin fonksiyonel yönünü etkileyecek. İki; eskiden üretim müessesesi, başından sonuna kadar bütün hizmetleri kendisi ifa ederdi, dünyada da böyleydi.

Şimdi, üretim müesseselerinin yanında, hizmet müesseseleri daha fonksiyonel hale geldi. Yani, üretmekten daha ileri, pazarlama olayı çıktı karşımıza, finans olayı çıktı karşımıza; bunlar ayrı ayrı müesseselerde yerleşik olarak faaliyet gösteriyorlar. Bunlar, sendikacılığı zayıflatıyor.

Kuvvet Lordoğlu- Dolayısıyla, siz bu işin sonucunda, yani giderek dünyada zayıfladığına göre, Türkiye’de de bir süre sonra sanayinin gelişmesine paralel olarak zayıflayacağı düşüncesindesiniz.

Refik Baydur- Hayır, tersine.

Ben, Sayın Hocama katılıyorum, dünyada da, Türkiye’de de sendikacılığın ölmeyeceğine inanıyorum. Ama, aklımızı kullanmak zorundayız diyorum.

Mesela, biz 1963’den 1992’ye kadar birbirimizi yedik. Kabahatli işçi kanadı veya işveren kanadı; bunu hiç katmıyorum, ama birbirimizi yedik. Acı nutuklar attık. Bir sofraya gelip oturmadık. Böyle bir masanın etrafında, orada kim var, ben onun yanına gelip oturmam gibi şeyler... Ben hiç unutmam, 1962’de Şevket Yılmaz gibi bir Sendika başkanının toplu sözleşmesini Adalet Mensucat’la bitiriyoruz. Ben, ilk defa genç bir sendikacı, şahap beyin yardımcısıyım. Toplu sözleşmeyi bitirdik; dediler ki, “beyefendiyi çağır gelsin.” Ben beyefendiyi tanımam, şu anda da tanımam. Gittim, adam oturuyordu orada, “buyurun” dedim “bitti, imzaya gelin.” “Ben o komünistle aynı masaya gelmem” dedi.

Komünist dediği Şevket, düşünebiliyor musunuz? Yani, o zihniyetten biz kalktık, Şimdi Rıdvan’la, Bayram’la ben oturuyoruz, devlet neyi yanlış yapıyor, konuşabiliyoruz.

Mesela, beraberce, gerçi ikimizin de asgari müşteregi ama, yine de olsun, bir sosyal güvenlik yasasını beraberce çıkarabiliyoruz.



Efendim, oturuyoruz; iş güvencisi mi istiyorsun? Aykırı olan maddeleri kaldır, iş güvencesini konuşalım, diyebiliyoruz.

Onun için, bu gidişin bizi bir yerlere çıkaracağına ben inanıyorum.

Bizi politikacılar iyi kullandı ve iyi kullanıyorlar. Biz, orada hata yapıyoruz. Çünkü, bana da güler yüz, onlara da güler yüz, sonra kendi bildiklerini yürütüyorlar.

Bakin, 100 paundluk bir ücret, hâlâ İtalya’da 44 paund üzerine zam getiriyor vergi olarak, Almanya’da 40 paund zam getiriyor, İngiltere’de 15 paund zam getiriyor. Şimdi bu, kavganın sonucudur bir nevi.

Benim işçimle kavgam nerede başlıyor? Eline geçen paranın azlığında başlıyor. Niye eline para az geçiyor? yüzde 50’sini devlet alıyor onun için.

Ayrıca işveren hakkı olarak, ben o paranın üstüne yeniden yüzde 15-18 ödüyorum, işte bilmem fon ödüyorum. Bunları kaldırın, işçinin eline bugün aldığı brüt ücretinin yüzde 75’i, yüzde 80’i geçsin, bizim aramızda kavgı kalmaz ücret yönünden.

Kuvvet Lordoğlu- Belki haklısınız. Ancak, yabancı dostlarla konuşurken tartışıyoruz bazen. Elinize geçen paranın ne kadarını vergi olarak veriyorsunuz diyorum. Bu çalışan, sabit gelirli ücretli olarak çalışanlar, yüzde 52’sini, yüzde 53’ünü diyor, devlet benim elimden alıyor diyor.

Refik Baydur- Yabancı?

Kuvvet Lordoğlu- Evet evet, Fransa’dan bahsediyorum.

Refik Baydur- Ben size, uzak değil, John Major’ın, “niye Avrupa Anlaşmasını imza etmiyorum” diye, 4 Şubat’ta Avrupa patronları arasında yaptığı ko-



yor.

Refik Baydur- Şimdi, bakınız; gelir dağılımı Türkiye'de geliri yüksek gruplar, -işçi yönünden söylüyorum, çalışanlar yönünden- geliri yüksek olan gruplar lehine devamlı değişmiyor.

Şimdi bizde, yan ödemeler ücret kadar oldu neredeyse. Yan ödemeyi kim alır? Yan ödemeyi, demin söylediğiniz uzman da alır, mütehassıs işçi de alır, bugün girmiş asgari ücretli düz işçi de alır. Nasıl alır? Aynı parayı alırlar, neredeyse aynı parayı alırlar.

nuşmayı vereyim.

Bakın ne diyor? Diyor ki, her 100 paundluk ücrette, ücret dışı iş gücü maliyetleri Almanya'da fazladan 31 paund, -ben 40 derken yanlış söylemişim- Fransa'da 41 paund, İtalya'da 44 paund, İngiltere'de ise bu sadece 15 paund. Onun için, ben sizinle Avrupa şartını imza etmem, üstüme de gelmeyin.

Ben, part-time çalışmanın kapısını açtım. Ben de diyor, bugün yüzde 7'ye indi part-time çalışma. Niye? İşletme güçlenir güçlenmez, normal çalışmaya alıyor, süresiz çalışmaya alıyor adamı o Almanya'da yüzde 8.5'larda, 9'larda diyor, benim üstümde, biz böyle ayağa kalktık diyor. Bu enteresan bir şey.

Şimdi ben de diyorum ki, bizim elimizden tutacak yine kendimiziz.

Hedef şu: İki alternatif var; her ne olursa olsun işletmeyi mi yaşatalım, her ne olursa olsun çalışanı mı yaşatalım? Ben diyorum ki, evvela işletmeyi yaşatalım, ama çalışanın da hakkını mutlaka verelim.

Hatta, daha ileri gidiyorum; çalışan, kâra da elini uzatabilmelidir belirli bir fonksiyondan sonra.

Şimdi, 100 milyar sermayeniz var, sene sonu geldi 500 milyar kazandınız. Bizim yasalarımıza göre, bunun yüzde 25'ini galiba dağıtıyorsunuz, kaldı 375 milyarınız. Bunun yüzde 48'ini vergiye verdiniz, kaldı 180 milyarınız. Sermaye kadar sermaye kazandığınıza göre, 80 milyardan 1 milyarı işçinize vermeniz lazım, adalet çerçevesinde.

Kuvvet Lordoğlu- Evet.

Yani, gelir dağılımının bizim gibi bozuk olduğu, daha da bozulma eğilimi taşıdığı ülkelerde, herhalde çok zor olsa gerek diye düşünüyorum. Gelir dağılımı daha geliri yüksek grupların lehine bir şekilde değiş-

araya geliş de, eğer toplu sözleşmelerde bunları iyi ayarlayabilirsek, belki işverene, gel sen de imkânlarından fedakârlık et diyebiliriz.

Mesela, benim iş kolumda, ürettiği tonaj üzerinden prim alan işçim var. Belki havayollarında da, uçuşundan dolayı prim alan insan vardır.

Bunları nasıl yaparız? Bunları uzlaşmayla yaparız.

Bakınız, bir şey daha söyleyeyim. Biz, Avrupa Birliğinde EKOSOK dediğimiz, Ekonomik ve Sosyal Konseyin bünyesinde, ki bizim de üyesi olduğumuz UNICE burada rol oynuyor, UNICE'nin içinde 3 işçi konfederasyonu ve 1 işveren konfederasyonu beraber hareket ediyoruz.

Ve bize hayranlar, nasıl yapıyorsunuz bunu diye. Beylerin dahil olduğu Avrupa Konfederasyonları bile orada birbirine girerken biz girmiyoruz. Rıdvan ne söylüyorsa Bayram onu söylüyor, Bayram ne söylüyorsa benim gönderdiğim Tuğrul bey onu söylüyor. Burada da bir yere geldik...

Kuvvet Lordoğlu- Son yıllarda yaşanan yeni bir gelişme. İşçi kanadı bu konuda, sendikaların geleceği konusunda ne düşünüyor? Umutlu bir tablo gözüktüyor ortada.

Sendikaların geleceği konusunda başladık, ama tabii arada bir sürü şeyler konuşuldu. Mutlaka sizin de katmak istediğiniz şeyler vardır. Özellikle ücret konusunda düşündüklerinizi öğrenmek istiyorum.

Çetin Uygur- Ücret konusundaki dengesizliğin çok temel nedeninin, birazcık daha geriye giderek, KİT'lerde, devlet işletmelerinde bağitlanan sözleşmelerde de yattığı kanısındayım.

Çünkü, 1980'lere 1970 küsurlara kadar Türkiye'nin

kapalı bir ekonomi sürdürdüğü dönemde, devlet işletmelerinde toplu sözleşmeleri siyasî iktidarların politik gelecekleri için kullanmalarının yanı sıra, iç tüketime yönelik üretim yapan işverenlerimizin de istemleri doğrultusunda çözülmüştür.

Dolayısıyla, onlardaki ücret sistemi ciddi anlamda çarpıktır, dengesizdir. Yoksulluk sınırı diye bir sınırın hiç dikkate alınmaksızın yapılan bir değerlendirmedir.

Ama, benim kendi alanımda görebildiğim, madencilik alanında görebildiğim kadarıyla, iş gücüne göre bir gruplandırma ve sınıflandırma oluyor ve bu gruplandırma, sınıflandırmaya uygun bir ücret dağılımı uygulanıyor.

Ama, yine de bu konuda sınırın, yoksulluk sınırı diye bir sınıra çekilerek, alt düzeydeki bir ücret tespitine yönelinmemiş olması ve dolayısıyla, Sayın Refik Bey'in çok şikâyetçi olduğu, nitelikli bir işi yapmakta olan işçiyle sıradan bir işi yapmakta olan işçinin ücretlerinin neredeyse birbirine denk düşmüş olması ya da sendikaların ikisi için de aynı ücreti istiyor olmuş olması, bir parça da, işte bu ölçünün tutturulmamış olmasındandır. İşçinin sadece üretmiş olduğu değer değil, yaşamış olduğu ortam da önemli. İşçi ne kadar kira vermektedir? Elektriğe ne ödemektedir? Ekmeğe ne ödemektedir? Bütün bunlar da ücretin belirleyicisidir.

Dolayısıyla, bütün bunların dikkate alınmamış olması böyle bir karmaşayı, böyle bir dengesizliği getirmektedir. Özel sektörün toplu iş sözleşmeleride, çok da doğal olarak, 1960'lar sonrası bir yığın gürültü patırtısının yaşanmasına bu çok sıkı çatışmalarla bir ücret belirlemesine gidilmesine karşılık, KİT'lerde böyle bir şeyin yaşanmamış olmamasının, politik gelecek, içe dönük üretim, içe dönük üretimin tüketimin ücretleri belirlemesinin gibi, toplu sözleşmeleri belirlemesinin bu dengesizliklerin, bu olumsuzlukların ciddi anlamda kaynağını da oluşturduğu düşünüyorum.

Kuvvet Lordoğlu- Yani, kamu sektöründeki ücretlerin dengesiz olmasını daha çok işverenler de desteklemiştir diyorsunuz bir şekilde, belki bilerek değil, ama dolaylı bir şekilde.

Çetin Uygur- KİT'lerin işlevi açısından bakıldığında bir; bir de, içe dönük diye tanımlamış olduğum özel sektör açısından, üretim iç pazara yönelik kapalı bir ekonomi.

Kapalı ekonomi olduğu için, dokunan kumaşın da, yapılan ütünün de, buzdolabının da, radyonun da tüke-

tim alanı Türkiye. Bunu tüketecek olan da çalışanlar ve dolayısıyla, çalışanların ücretinin belirlenmesinde, toplu sözleşme masasında devletle sendikaların pazarlığının ötesinde, ki devleti temsil eden iktidar sözcülerinin politik gelecekleri belirleyici olduğu kadar tüketim olayı da belirleyici olabiliyor. Verilmesi gerektiği düşünülüyor ve veriliyor.

Kuvvet Lordoğlu- Yalnız, burada tabii akla hemen bir soru geliyor. Kamu sektörüyle özel sektör aynı alanda üretim yapıyorsa, diyelim ki ikisi de kumaş ürettiyorsa, kamu sektöründe maliyetler yüksek olduğu için, işçi ücretleri yüksek olduğu için, orada rekabet şansı daha az olacaktır, ama arkasında devlet var, nasıl olsa maliyeti zarar da etse devlet karşılıyor gibi bir bakış açısı da olabilir.

Çetin Uygur- Şirketin işlevi anlamında, kuruluşundaki işlevi anlamında.

Kuvvet Lordoğlu- İşlevi anlamında, tabii. Yani, aynı malı üreten iki farklı sektör, kamu ve özel sektör açısından baktığımızda, kamunun maliyetleri, girdileri daha yüksek olacak, özel sektör daha düşük bir ücretle, piyasada daha geniş yer kazanmış olacak aynı zamanda değil mi?

Çetin Uygur- Tabii, tabii.

Kuvvet Lordoğlu- Buyurun siz, böyle bir yerde, ücretle ilgili bir yerde kalmıştınız galiba...

Çetin Uygur- Evet, ücretin belirleyici olması açısından yaşanan, Türkiye'nin geriden geline ve bugüne ulaşan noktasında ücreti belirlenmesine faktörler açısından bakıldığında, bunun önem taşıdığını, KİT'lerin özellikle önem taşıdığını ve hâlâ aynı dengesizliğin, sürdüğünü, özel sektör açısından bakıldığında da, ciddi anlamda, mesela devletin ücretler açısından bir yoksulluk sınırı belirlenirken, Türkiye'de kendi kurumlarında bu yoksulluk sınırının hiç de dikkate alınmadığı, bunun yanı sıra, en alt düzeyde ücret alan işçinin, belirlenmiş olan bir ücretini mümkün olduğunca yoksulluk sınırına çekmek ya da asgarî ücretin üzerine sıratmak diye tanımladığımız noktaya gelince, en nitelikli işçiye ödenmesi gerekli olan ücreti üretimde kullandığı işgücü açısından orantılı bir yükselmeye girdiğinde, bu kez talep ciddi bir tepkiyle karşılanıyor ve dolayısıyla aşağı çekilebiliyor. Bu aşağı çekiliş, nitelikli işçiyle niteliksiz işçi arasında aynı ücret isteniyor gibi bir tanımlamaya uğrattılıyor ki, bütün bu çarpıklık belki de uzun bir süre devam edecek diyorum.

Bu konuştuğumuz konu sendikal örgütler açısından da, sendikal örgütlerin yürüttüğü mücadele açısından da, ücretler düzeyindeki mücadele açısından da dikkate ele alınması gerekli olan önemli noktalardan biri.

Yani, bugün örnek olarak, Hava-İş Sendikası ve Hava-İş Sendikasının pilotları, artı, o makinayı çalıştıran, makinaya hayat veren kadrolar, artı, birbirleriyle zincir gibi bağlı olan onun alt birimleri, belki de hiç kimsenin dikkate almadığı, o alandaki tozlanmayı orta-

İşçi sınıfı açısından, işte bir tarafta ücretlerin yüksek olması, fakat işsiz kalması, diğer tarafta ücretlerin düşük olması ve işsiz kalmaması. Yani ne tarafta bakarsanız bakın, sıkıntılı bir durum gibi gözüküyor.

Toplumsal birbirini boğazlar noktalara kadar da ulaştığı böyle bir ortamda, bunun yerini acaba sendikal örgütler, bir sınıf örgütü olarak, sınıf örgütü olduğunu unutmaksızın alternatif çözüm üretmez mi? Bana göre üretmesi gerekir. Ancak üretilen çözüm işçilerin her boyut geleceğe hazırlandığı da bir çözümdür.

dan kaldıran bir çalıştırıcının katkısı, o zincirdeki yeri. Yani, o zincirler tek tek bırakıldığında, ücretler bir parça daha yerli yerine oturabilir.

Dolayısıyla, uçağı uçuran kişinin ücretinin yüksekliğini, artı teknik kadroyu, artı en alt düzeydeki kadroyu, açık söylemek gerekirse, bir parçacık da toplu sözleşme masasına gidildiğinde, işverenlerimiz bir iç çatışma biçiminde de kullanabiliyorlar.

Örneğin, "verdik size" deyip bir kesime alabildiğine, istenilene yakın ücret verilirken, diğerlerin talebine yaklaşmayan bir tavır bu kez işçilerdeki parçalanmayı getirebiliyor bunu da bilinçsizce diye tanımlamak biraz zor oluyor.

Türkiye'nin yaşanan somut durumu bu galiba.

Kuvvet Lordoğlu- Galiba, bahsettiğiniz örnekte de olduğu gibi, kalifiyeyle kalifiye olmayan eleman arasındaki farklılık açısından, hem işverenlerin bakışı açısından, hem de ikame edilebilir olması, yani yerine teknoloji koyulup koyulmamasıyla da ilgili.

Yerine bir teknoloji koyabiliyorsa o ortadaki geniş kesime, fabrika işçisine, onun o kadar fazla ücretini yükseltmeyi düşünmüyor; ama yerine makina koyamayacağı, pilot gibi bir üst kademe elemanı ya da teknolojiyi oraya getiremediği bir alanda, diyelim çok kısa ya da basit bir iş ama, oraya teknolojiyi getiremiyorsa, arada da otomasyon konamıyorsa, orada da vazgeçemediği bir eleman durumunda oluyor.

Çetin Uygur- Yakınlaşma mı?..

Kuvvet Lordoğlu- Yani, yakınlaşmadan ziyade, bir ikame olmadığı için.

Çetin Uygur-Evet. Şimdi dünyada ve Türkiye'deki sendikal hareketin geri düşüşü bir gerçek, ama bunun dünya üzerindeki yaşanmakta olan süreçle doğrudan doğruya ilintisi var.

Bildiğimiz gibi, 20. yüzyılın sendikal hareketinin iki temel noktası var. Biri kamu işletmeleri, diğeri de büyük özel kurumlar, özel işletmeler, özel sektör diye tanımlanmış olduğumuz kurumlar. Savaşın sonrasında oluşan bu ciddi yatırımların, devlete yüklenen bu ciddi yatırımların temel alındığı politikalar ve onun yanı sıra özel sektör denilen alandaki büyük yatırımlar dünya üzerinde de, bizim ülkemizde de çok ciddi bir

sendikal hareketi gündeme getirmiş, büyüyen, devleşen sendikal hareketi gündeme getirmiş.

Ama, bunun sonrasında, yani 1970 sonlarında petrol kriziyle başlayan sermayenin krizi, bu kez yeni politikaları gündeme getiriyor. Bu yeni politikalar, özelleştirmeler taşeron uygulamaları diye tanımlanabilen bir uygulama kamu sektöründe ciddi anlamda bir işçi kaybına yol açıyor. İşsizlik, işten çıkarmalar ve dolayısıyla sendikaların gücünü düşürüyor.

Büyük işletmeler olarak tanımladığımız işletmelerde, bu arada kitlesel üretim gerçekleştiren bu işletmelerde de küçülmeler, parçalanmalar yaşanıyor olması; artık ulusal sınırların içinde kalmayan, emeğin çok ucuz olduğu alanlara kaymış olma, hatta bir parça da ülkelerindeki demokrasi tanımı açısından bakıldığında, bu demokrasi tanımından oldukça geri noktalarda olan ülkelere sermayenin kaymış olması, sendikal hareketlerde ciddi anlamda üye kaybına, kitlesel kayba neden oluyor, teknolojik gelişme, esnek çalışma, esnek üretimde işçi sayısında çok ciddi düşüşe, azalmaya neden oluyor.

Kuvvet Lordoğlu- Bu bahsettiğiniz nokta, hep açıklanan bir biçimde, yani işsizlikle ücretler arasında bir bağlantı var deniyor. Ücretler yüksekse, işsizlik artıyor demektir. Tersine, eğer ücretler düşerse, işsizlik yoktur.

Buna örnek de şu gösteriliyor. Bakın, Amerika'da günümüzde işsizlik giderek azalıyor, çünkü ücretler çok yüksek değil. Ama Avrupa'da ücretler çok yüksek, o yüzden işsizlik de çok yüksek gibi bir şey var.

Çetin Uygur-Evet, İngiltere ve Amerika ayrı birer blok...

Kuvvet Lordoğlu- Ayrı blok. Avrupa biraz daha ayrı bir blok halinde... Bu konuda ne düşünüyorsunuz? Gerçekten böyle mi oluyor? Yani, işçi sınıfı açısından, işte bir tarafta ücretlerin yüksek olması, fakat işsiz kalması, diğer tarafta ücretlerin düşük olması ve işsiz kalmaması. Yani ne tarafa bakarsanız bakın, sıkıntılı bir durum gibi gözüküyor.

Çetin Uygur- Ama, dünya üzerindeki yaşanan bu süreci değerlendirip, alternatif politikalar üretilmediği sürece sendikal platformda, sendikaların güçsüzlüğü,

Yani, sendikaların bilinen, klasik, ya-salarla da belirlenmiş sendika merkezi, genel merkez, şube ve temsilcilikler biçimindeki hiyerarşik bir yapıdan çıkıp, iş yerlerine oturan bir yeni yapıya kavuşması ve işçileri sendikaların da çok daha fazlasıyla söz ve karar sahibi kılabilen yeni bir örgütsel yapıya ulaşabilmeleri.

dağılması, küçülmesi, etkisizleşmesi ve dolayısıyla da sendikal hareketin çöküşü kaçınılmazdır. Biraz önce sözünü etmiş olduğunuz, yüksek ücretli işçilerle çalışan iş sahipleri, ama diğer taraftan da büyük bir işsiz kitlesi var. Acaba, sendikal hareketin geçmişten gelen bu tıkanmışlığı, bu politika üretmezliğini aşılabilmiş olsa, alternatif politikalar üretmiş olsa bu sonuç yaşanır mı? Nasıl mı? Örneğin üç vardiya çalışıyorsa dört vardiya çalışarak bu yaratılmaz mı, ücret düşümünü gerçekleştirmeden? Yine aynı şekilde yani örgütlenme alanları yaratılmaz mı? Emekliler, işsizler gibi... (tabi sendikal yapılar için)

Yani, alternatif politikalar üretmek gerekiyor. Bilebildiğim kadarıyla, fazla da iddialı olarak söyleyemiyim ama, İngiltere ve Amerika'nın ayrı, Avrupa'nın ise ayrı olan bu yapısının çözülebilmesi için ileriye sürülen, "ücret yüksek ama işsizlik de az" diye düşünülebilen bir çözümlemeyi kimse de yakalayabilmiş değil şu anda.

Ama, böyle bir olayın çözümü konusunda, sendikal örgütlerin de alternatif politikalar üretmesi zorunluluğu var gibime geliyor.

Çok somut bir örnek kişisel olarak sunayım.

Şu anda, ne deniyor? KİT'ler. Bu KİT'lerin stratejik olanlarından söz ediliyor, stratejik olmayanlarından söz ediliyor; stratejik olanlar açısından bakılmış olsa bile, alternatif hiçbir çözüm üretilmiyor onlara ilişkin.

Sendikal örgütler de bir şey üretmiyor. KİT'ler evet bugünkü yapılarıyla ciddi anlamda ekonomiye yük oluşturmaktadırlar, üretim anlamında kısırdırlar, kadrolaşma anlamında hatalıdırlar, yatırımları ciddi anlamda bilimsellikten uzaktır. Peki, bütün bunlara karşılık, yönetenlerin üzerine çarpı attığı bu kurumların, "kapatalım, satalım, bir yüküdür, sırtında kamburdur toplumun" diye tanımladıkları bu kurumlara ilişkin acaba alternatif çözüm üretilemez mi? Çünkü, bu KİT'i kaldırdığınız andan itibaren, bu KİT'in ekonomik anlamda o bölgeye verdiği katkı, toplumsal anlamdaki katkı, ürettiği şeyler açısından, hepsi hepsi ortadan kalkıyor ve dolayısıyla, acaba toplum nereye sürüklenecektir böyle bir olayın sonrasında?

Toplumun birbirini boğazlar noktalara kadar da ulaştığı böyle bir ortamda, bunun yerini acaba sendikal örgütler, bir sınıf örgütü olarak, sınıf örgütü olduğunu unutmaksızın alternatif çözüm üretmez mi? Bana göre üretmesi gerekir. Ancak üretilen çözüm işçilerin her boyut geleceğe hazırlandığı da bir çözümdür.

Nedir? Mutlaka ve mutlaka iş yerlerine demokrasiyi getirmek. Yani, çalışanların bir kesimi olan ve ağırlıklı olarak işgücü anlamında beden gücünü koyanlarla beyin gücünü ağırlıklı olarak koyan teknik kadroların örgütlü bir biçimde yönetimlere kaydırılması, belirleyici olmaları, yönetimlerde söz ve karar sahibi olmalarını sağlayabilmek; Bu kurumla bulundukları bölgelerdeki ekonomiyi yaratmış olduklarından o bölgelerdeki top-

lumsal örgütlülüğün temsilcisi konumunda bulunan yerel yönetimlerin, bu kurumların yönetimlerinde temsil edilmeleri. Bu aynı zamanda siyasî iktidarların politik gelecekleri açısından buraları kullanmalarının önüne geçebilmek açısından önemli sonuçlar doğuracaktır. Bu, işçiler açısından bakıldığında, sınıf açısından bakıldığında, üretim sürecine "A" girdisinden başlayıp, "Z" çıkışına kadar üretimi bütünüyle kavramalarını ve öğrenmelerini, dolayısıyla onların sadece bir işi, kazmayı sallayan, anahtarı sıkın insanlar değil, dolayısıyla, kendilerini üretirken de, geleceğe yönelik olmak üzere daha iyi bir yaşamı kurabilme anlamında da bilinç anlamında gelişmelerini de sağlayabilecek bir çözümlemidir.

Bu tip çözümleri, mesela vardiyayı 4 vardiya çıkarmak ve dolayısıyla, 6 saatlik çalışmadan dolayı açılacak olan bir süreye işsiz kitleleri dahil edebilmek, gibi sistem içi çözümler olabilir.

Kuvvet Lordoğlu- Bahsettiğiniz konularla sermaye kesimi, işveren kesimi belirli ölçüde, işçinin üretim sürecinde karar sahibi olabilmesi için birtakım değişiklikler yapıyor üretim sürecinde. İşte kalite çemberleri veya işe katılma gibi birtakım şeyler görülüyor.

Ama sendikal açıdan, sendikaların yönetimine işçilerin katılması, sendikaların üst yönetimine girmesi, sendikal kararlarda karar sahibi olabilmesi, özellikle kadınların sendikalar yönetiminde görmüyoruz, belirli kesimlerde hiç görmüyoruz mesela. Bu konu biraz eksik gibi geliyor bana.

Çetin Uygur- Biraz önce söylediğiniz olay da, sanıyorum bu olumsuzlukların üstesinden gelebilme doğrultusunda, sendikal hareketin bu günkü tıkanıklığı ve çöküşten çıkışın yollarından biri; yani sendikal demokrasinin mutlaka ve mutlaka gerçekleştirilebilmiş olması gerekiyor.

Yani, sendikaların bilinen, klasik, yasalarla da belirlenmiş sendika merkezi, genel merkez, şube ve temsilcilikler biçimindeki hiyerarşik bir yapıdan çıkıp, iş yerlerine oturan bir yeni yapıya kavuşması ve işçileri sendikalarında çok daha fazlasıyla söz ve karar sahibi kılacak yeni bir örgütsel yapıya ulaşabilmeleri, bir.

İki; böyle bir olayda, yani sendikaların iş yerlerine oturtulması derken, işyeri komiteleri diyebiliyorum örneğin. İşçiler, gerçekten de işyerlerinde, işyeri komiteleri türünde bölgelerinde çalışmış grupları oluşturarak örgütlenebilmelidir ve dolayısıyla, sendikal örgütünün politikalarını belirlemek, sendikal örgütünün ilkelerini belirleyebilmek, programını belirleyebilmek, yönetim kademelerini belirleyebilmek; bunu iki günlük veya hatta üç günlük genel kuruluna sıkıştırılmış bir karar olmaktan çıkartıp bütün çalışma sürecince, bu kararları üretebilen bir örgüt konumuna gelmek.

Sendikalarımız genel kurul yapıyor. Kaç gün? Üç gün veya beş gün en fazla. Bir gününü seçime ayırırsanız, bu üç günümüz, beş günümüz politikaları belirle-

me, programları belirleme, ilkeleri belirleme ve yöneti- me kimlerin seçilebileceği biçimindeki bir kulis çalış- ması şeklinde yürüyor.

Oysa, bunu işyerlerinden, çok daha gerilerden doğ- ru gelerek, netleşen, işçilerin kararlarıyla netleşen ve nihaî, kalıcı kararlar haline dönüşen bir genel kurul ha- linde örgütlemek. Böyle bir örgütsel yapıya kavuşmak zaten bugün sendikal hareketin çıkış noktalarından biri. Yani, bu da bir anlamda, bir farklı biçimde tanımla, sendikal demokrasinin uygulanabildiği bir yapılan- maya gitmek.

Kuvvet Lordoğlu- Evet. Tabii, bu işin gözüken so- mut yanı. Diyelim ki o yanı halledildi; ama bir de yeni iş sahibi olanlar ve işsiz kitlesi var.

Yani, hiç sendikaya üye olmamış, üye olmayı kafa- sından geçirmeyen; bu insanların da, işveren kesiminde olanların işveren sendikalarına, işçi kesiminde olanla- rın da işçi sendikalarına üye olmaları gerekiyor.

Sizin söylediğiniz, sendika içi demokrasi bu işi na- sıl çözebilir sizce, nasıl çözmeli veya?

İşte, dışarıda geniş bir işsiz kitlesi var ve işverenin de fazla bir işçiye ihtiyacı yok. O konuda, dışarıdan iş- çi almıyor. Bu kadar işsiz varken, zaten ücretlerde aşağıya çekiliyor. Dolayı- sıyla, sendika böyle bir sar- mal içinde adeta. Yani hem üye kaybediyor, hem ücret- leri de yukarı çekmek için bir mücadele içine giriyor.

Çetin Uygur- Üyelerini kaybetme diye, yani böyle bir sendikal işleyiş açısından bakıldığında, üye- lerini kaybetme diye bir olayı yaşamaz kolay kolay da. Biraz önce Hocamın sözünü etmiş olduğu, farklı alan- larda çalışmalar, yani evde iş yapmalar, part-time çalış- malar, kısa süreli çalışmalar, çocuk işçilerin çalışması, kadın işçilerin çalışması gibi çalışanlar ve hatta ve hat- ta emeklilerin içinde bulunduğu somut durumlardan da kaynaklanan, ikinci üçüncü iş yerlerinde çalışmalar gi- bi olaylar karşısında, sendikal hareketin çıkış noktala- rından biri de, tüm bu olanları sendikal örgütlülüğe ka- vuşturmaktır, yani sendikal örgütlülüğün bünyesine al- maktır ve onları da örgütlemektir.

Sendikal hareket cephesini büyütmek, bunun için değer ve hizmet üreten tüm kesimleri örgütlemek zorundadır.

Bugünün yaşanan ve tek kutuplu diye tanımlanan yeni dünya düzeninin de sendikalarımızın tek başlarına örgütlenmelerinin mümkün olmadığı, tek başına girilen mücadelelerin kazanılmasının çok zor olduğu, dolayısıyla merkezi, demokratik bir yapılanmaya gidilmesi kaçınılmaz olarak görülüyor. Her alanda örgütlenmenin gerçekleştirildiği, kolektif çalışmanın egemen olduğu yeni bir yapılanmaya ihtiyaç var.

Doğaldır ki, uygulanan politikalara müdahale ede- bilmek, o politikalar üzerinde yaptırımcı olabilmek ancak böyle bir yapılanma ve düşünce ile mümkündür. Politik önderliğin olmaması başlı başına bir sorundur. Ancak söylenenler havada kalmaması sendikal yapıların mücadelesinde politik yönün öne çıkmasıyla sağlanabilir.

Kuvvet Lordoğlu- Evet, çok teşekkür ederim.

Şimdi, Sayın Erkan Aslan'a sormak istiyorum. De- mokrasi konusunda, neler düşünüyor? Nasıl görüyor olayı; sendikaların geleceğini görüyor mu görmüyor mu? Nasıl bir tablo çizeceksiniz, merak ediyorum?

Erkan Aslan- Bu toplantıya başkanım da katıla- caktı ama, Türk Hava Yolları Genel Müdürlüyle bir randevusu vardı özürlerini iletmemi istedi. Şimdi de te- lefon ettim, toplantı devam ediyormuş sözleşme görüş- meleriyle ilgili. Bu nedenle biraz da tam konsantre ola- madığım kanısındayım. Sayın Baydur bir şey söyledi, çok önemli bir nokta diye düşünüyorum: "Rıdvan, Bayram Meral, benim gönderdiğim Tuğrul Kutadgubi- lig, beraber ortak şey söylüyorlar."

Şimdi burada, demokrasi tanımına geçmek istiyö- rum, kendileride dile getirdiler zaten.

Birincisi- TÜRK-İŞ Genel Başkanı hangi organda, hangi kurum- larda bu tartışma süre- cini yapıyor ki, ortak bir görüş belirliyor. As- lında, karşıyım demi- yorum, ama organlarda

tartışılmadığını biliyorum.

DİSK için de geçerli bir olay bu, tartışılmıyor.

Şimdi, Sayın Baydur da söylediler, "Tuğrul beyi görevlendirdim..." Şimdi bu bir demokrasi kültürü; ne onları "ben örgüt Başkanıysam, benim istediğim olur" gibi.

Ekonomik Sosyal Konsey... Şimdi TÜRK-İŞ'te, DİSK'te bilebildiğim kadarıyla organlarda, çeşitli sen- dikalar tarafından çeşitli organlarda tartışılmış, eleşti- rilmiş, DİSK'te özellikle eleştirilmiş. Şimdi, temsil kri- zi doğuyor, birileri katılıyor, yok kabul edilmedi diyor vesaire, yani dışlanmışlık veyahut açıkcası bir yabancı- laşma söz konusu örgütlerde. Temel sorun bence o.

Şimdi, işsizleri, evde çalışanları, part-time çalışan- ları, kapsam dışı vesaire nitelikli insanları kucaklayabi- lecek bir örgütlülüğün bir kez çekim merkezi olabilme- si gerekir. Çekim merkezi olabilecek bir örgütlülük de, gerçekten onlara açık olmalı, onlar kendilerini ifade edebilmeli.

Şimdi, bir de eşel-mobil konusu var. TİSK son dö- nemde özellikle ücretlerin enflasyona endeksli olma- sından duyduğu rahatsızlığı çeşitli raporlarda defalarca dile getirdi. Ancak, bu da enflasyona endeksli bir şey

de değil. Yani, verilen zammın altı ay süre içinde eritilmesi ardından dondurmaya amaçlayan bir politika. Bu ayrı bir tartışma konusu; ancak, bir nokta var. Diyelim ki çeşitli sendikalar, imzalayan birkaç sendika var, kendi organları içinde tartışmış olabilirler bunu. İmzalamışlar, işçi de kabul etmiş olabilir ki, gördüğümüz kadarıyla televizyonda yapılan şovlarla, iki sene önce işçilere bir şey söyleyen bir Başbakan Yardımcısını güllerle karşıladılar. Orayı geçiyorum ama, mesela TÜRK-İŞ bünyesi içinde oluşturulan Koordinasyon Kurulu teklif veriyor Hükümete, ardından TÜRK-İŞ yönetimi başka sözleşmeden sonra devlet bakanlarına bir teklif veriyor. Soruyoruz, soruşturuyoruz, hiçbir organda tartışılmamış. Yani en mükemmel teklif olabilir, işçilerin hayatta hayal edemeyeceği bir teklif olabilir, ama biz bunu organlarda tartışmıyorsak, yani benim işgücüm kaç satışacak, ben kaç lira alacağım konusunda. Bırakın işçiyi, sendika yöneticileri, şube yöneticileri, genel başkanlarının bile bilmediği bir talepler zinciri onların dışında belirleniyor.

Şimdi, buna müdahil olamayan bir örgütlülüğün, ben hayatın hangi alanında böyle politika üretebileceği konusunda ciddi kaygılar tartışıyorum ve mümkün de olamaz diye düşünüyorum. Ekonomik Sosyal Konseye kişisel olarak ben karşı olabilirim; ancak, Ekonomik Sosyal Konseye katılıyorsa bu organ, burada ne dile getirecek? Yani Sayın Baydur bir öneride bulundu, bulunabilir. Bu öneriye, yani "Çok enterasan bir görüş, bu konuda biz dönelim organlarımıza tartışalım diyemeyiz." Böyle bir kültürümüz yok. İşverenlerin böyle bir kültürü olması diye bizim bir talebimiz olamaz, o onların sorunu. Çünkü son tahlilde, herhangi bir işletmenin bir mülkiyet ilişkisi vardır, onun sahibi devlettir ya da özel sektördür, ya bugün devlet gözükün, üç gün sonra, beş gün sonra Türk Hava Yolları gibi herhangi bir şirket olabilir. Ama, burada gerçekten oluşturulmaya çalışan, siz demin değindiniz, Hocam da ifade ettiler; özellikle yaşadığımız süreç içinde, işte küreselleşme, esnekleşme, esnek uygulamaların doğal sonucu olarak da çalışanların yabancılaştırılmasını giderecek ya da verimliliği arttırabilecek yol yöntem olarak bir katılım biçimi sözkonusu olabilir. Ama bakın, mesela bunun en gelişmiş örneği, basında yansıdığı kadarıyla, Avrupa'da kalite ödülü almaya kadar götüren BRİSA olgusu var. Bu konuda, tezler de yazıldı. Ancak, örnek bir şey

diye düşünüyorum; bu konuda mesela ben yazılan tezi okudum, yapılan anket işçilerle görüşülmeden yapılmış. Yani öyle bir demokrasi ki işçiler sürece katılmıyormuş havası veriliyor bilim insanları, işçilerle anketlerini yüz yüze yapamıyorlar, dolaylı yapıyorlar.

Burada, bir demokrasicilik... Son derece doğaldır, ben anormal karşılamıyorum, ama tersinden bakmaya çalışıyorum.

Şimdi, hep gene söylenir, Baydur'a atfetmiyorum ama, Almanya'da işçi ilişkisi işveren ilişkisi farklıdır, Japonya'da işçi kültürü farklıdır vesairedir. Japonya'dan dalga dalga yayılmışmış gibi görünen bir işyeri kültürü, şirket kültürü vesaire var. Aslında bizim ülkemizde, özellikle sanayileşme kamu sektöründe olduğu için; benim çocukluğum Karabük'te geçti, Demir Çelik işçisi, tanıdığım bütün insanlar, "bizim fabrikamız" der. Çünkü onun inşasından temeline kadar çalışmıştır. Petkim Yarımca'yı, mesela Karabük'ten giden işçiler inşa etmişlerdir, bir kısmı orada kalmışlardır, kalmaya devam etmişlerdir, "bizim fabrikamız, benim fabrikam" diyerek, yani hem devletle özdeşleşmenin, hem kendi varoluş süreciyle birlikteliği, onun getirdiklerini yaşayan bir işçi kültürü oluşmuş. Çocukları o havayı solumuş, oralar da çalışmış.

Kamu kuruluşları özel sektör için maddi altyapıyı yaptıktan, hizmeti getirmekten öte bir de eleman yetiştirmiştir.

Çok uluslu şirketler araştırma-geliştirme birimleri kurdular denildi. Türkiye'de ne kadar özel sektörün yetkili uzmanları varsa, -son kuşak hariç- hepsi kamudan gelmiştir. Kamu bir okul olmuştur. Mühendis, okuldan çıkmıştır makine görmeden, fabrika görmeden, işletme görmeden. Petkim yetiştirmiştir onu, özel sektöre vermiştir. Havayollarındaki teknisyen personel bir süre sonra, orası doyurmadığı için, çeşitli özel kuruluşlara geçmiştir. Ayrıca bu yönüyle de sektörü, sistemi beslemiştir ve gerçekten bir okul olmuştur. Sayın Baydur'un çeşitli yazılarını ben özellikle itina ederek izliyorum. TİSK'in yayınlarını takip ediyorum. Vurguladıkları bir şey önemli; sendikal hareket bir ke-re abartı üzerine oturmuştur. Üye sayısı abartımadır, şişirmedi. Bu, ne ile başlıyor?

Sözleşmeler işte, son kamu sözleşmelerinde işçi hareketi bir rakam söylüyor, işveren sendikaları bir rakam söylüyor; arada 100-150 bin işçi sayısı fark var. Hele bir sendika bir rakam veriyor ki, üye sayısı 40 bin. Hiçbir işletmede 40 bin tane işçi olmaz. Yani, ya 39.912'dir, bilmem nedir. Bu neden? Bu, yabancılaştırmanın tezahürü olarak devam ediyor. İşçi bilmiyor, temsilcisi bilmiyor, sözleşmesini bilmiyor; böyle bir yabancılaştırma sözkonusu.

Eskiden işveren örgütleri, çeşitli kuruluşlar bir araya gelmezdi. Ben hatırlıyorum, 20 küsur yıl önce Sayın Özal'la Kemal Türkler'in bir MADEN-İŞ/ MESS sözleşmesinde yan yana geldiklerini hatırlıyorum. Özal bir

Şimdi, burada bir şey çıkıyor; devlet, açık, bir şekilde ya da siyasî iktidar diyelim, sendikasızlaştırmayı hedefliyor. Peki, bunun ardında ne var diye düşündüğünüzde; özelleştirme hazır-lığı görülüyor.

Geçtiğimiz süre içinde, Sovyetler Birliğinin dağılmış olmasıyla birlikte yoğunlaşan ideolojik saldırının da ciddi anlamda etkinliği var. Uygulanan ekonomik politikaların insanları, üretmek ve kazanmaktan kaçıp, kapkaççı olma; çalışarak bir şey üretmek değil, bir şey kazanmak değil; nereden, nasıl, hangi yolla olursa olsun kazanmak doğrultusunda bir yöne sevk etmiş olması ve savurmuş olmasının da ciddi anlamda sistem açısından olumsuzlukları var.

şey söylemişti, "biz, etle tırnak gibiyiz." Yani, "Biz kavga ederiz, boğuşuruz ama, ayırlamayız" demişti. Rahmetli Kemal Türkler de şunu dedi, "iyi de, hep et siz oluyorsunuz, tırnak biz oluyoruz." Yani, bir araya gelişte bile sürekli bir gerilim sözkonusuydu. Bu, doğal. Bu, emek-sermaye çelişkisinin hayatın her alanına bir biçimde yansması.

Ama, şimdi geldiğimiz koşullarda, uluslararası rekabet söylemiyle, Gümrük Birliği söylemiyle, esnekleşme söylemiyle, işyerlerinden başlayan ya da başlama belirtileri gösteren, katılım organlarıyla üst düzeyde de bunun taçlandırılmasıyla, Ekonomik Sosyal Konseyle bütünleştirilen bir süreç yaşıyoruz.

Yarın, belki Avrupa Birliğine girme sözkonusu olabilir. Belki o zaman, Avrupa'nın, taşeronluğu mu düşecek Türkiye'ye tartışılabilir. Ama, sanayileşme belirtileri pek görünmüyor.

Buradan bir yere varmak istiyorum ben. İşçi hareketi, bir kere önce sermaye çevrelerinden ve devletten bağımsızlaşabilmeli. Kendini tanımlayabilmek için bir şey yapabilmeli. Sonra, üniversite çevreleriyle yakınlaşabilmeli, işte Çetin'in dile getirdiği gibi, "yeni dünya düzeninde Türkiye'ye

biçilen misyon ne olabilir" konusunda meslek örgütlerinin, çeşitli kuruluşların çalışmaları var bunları inceleyebilmeli. Kendine bir perspektif tanımlayabildikten sonra, gerçekten Ekonomik Sosyal Konseye de katılacaksa, hangi politikalar çerçevesinde katılacağı da organlarında tartışılarak, o konuda "şuna katılırız bunu katılmayız, şöyle yapılırsa iyi olur böyle yapılırsa iyi olur" diye bir politika belirlenebilir.

Ben açıkçası, Ekonomik Sosyal Konsey ya da benzeri organların, aynen siyasî partilerde olduğu gibi yabancılaşmış, yukarıdan aşağı buyurgan bir mekanizmanın sendikaları işçilerden daha da uzaklaştıracağını düşünüyorum.

Kuvvet Lordoğlu- Merkezî yapıyı güçlendiren...

Ersan Aslan- Yani şöyle: Böyle bir mekanizma kesin olmasın demiyorum ama, böyle bir mekanizma oluşturulurken, eğer ben işçiyi temsil ediyorsam benim de söz hakkım olmalı, itiraz edebilmeliyim, organlarım işletilmeli, organlar tartışmalı.

Bir ikinci nokta; aslında, Türkiye'de işçi hareketinde, sendikaların üye kaybının çok yalın, çok net olduğunu gösterecek veriler de pek yok. Hocamın da dile getirdiği gibi, hele hele kamuda memur adıyla adlandırılanların sendikalaşması boyutunda ele aldığımızda belki sözleşme yapamıyorlar vesaire ama, sendikal örgütlülük bazında biz, belki de Avrupa'da tam nereye oturtulabileceği bile tartışmalı olan bir konumdayız. Hocam da dile getirdiler, aslında işçi tanımı değişiyor. Ama, öyle bir devlet uygulaması var ki, Petrol Ofisten, Sayın Baydur'un sektöründen örnek vermek istiyorum, sözleşmeli personele -aynı işi yapıyor, dolmuş yapıyor-devletin uyguladığı ücret politikası net 55 milyonken örneğin, aynı işi yapan sendikalı işçiye uyguladığı, ver-



diği ücret 28 milyon civarında, yani yarı yarıya.

Şimdi, burada bir şey çıkıyor; devlet, açık, bir şekilde ya da siyasî iktidar diyelim, sendikasıztırmayı hedefliyor. Peki, bunun ardında ne var diye düşündüğünüzde; özelleştirme hazırlığı görülüyor. Özelleştirme hazırlığı yapıldığına göre, özelleştirme için dikensiz bir gül bahçesi yaratmak son derece doğal, iyi, daha rasyoneldir. Yarın, o 55 milyon ücret alan sözleşmeli personelin ne ücret alacağı da ayrı bir tartışma konusudur diye düşünüyorum ben.

Kuvvet Lordoğlu- Biraz da gelecek konusunda, demokrasi hareketin geleceği konusundaki açılımlar ne olabilir bunun üzerinde duralım. Bütün bu olgular, küreselleşme, esneklik vesair şeylerin sendikal hareketi bir tarafa doğru götürdüğü de kesin bir gerçek, bunu da hiç kimse inkâr etmiyor. Acaba buralardan da bir çıkış noktası sağlanabilir mi?

Erkan Aslan- Bir kere, demin de söyledim, Çetin de vurgu yaptı; Türkiye’de sendikacılık kamu sektöründe, işçi sendikacılığı kamu sektöründe oluştu özel sektörde sendikacılığın da DİSK’le belirli bir ivme kazandığı bir süreç yaşandı. Şimdi özelleştirme vesaire, sendikasıztırmadır diye bir genel politika var ve pratikteki uygulaması da odur; ancak, eğer emek-sermaye ilişkisi temelinde, yani Türkiye gelir dağılımı açısından, -siz de dile getirdiniz- 7 yıllık, 1987-1994 arasındaki istatistikleri incelediğimizde, şöyle bir silindir gelmiş, yani aşağıdan doğru dört dilimde tırpanlayıp yukarıya yığıyor. Yüzde 49’lardan 55’lere yükselen gelir dağılımında bir adaletsizlik. Yani, yukarıya doğru bir taşıma sözkonusu.

Türkiye gerçekliği temelinde, ben sendikal hareketin üye sayısı açısından bir darbe alacağını şöyle bir hırpalanacağını düşünüyorum. Ama aynı zamanda, bu oluşan tehdit ve saldırı bana göre bir avantajı da beraberinde yaratacaktır diye düşünüyorum.

Şimdi, çeşitli sektörlerde görüştüğümüz, işçi arkadaşlarımız, işyerinde üretim organizasyondaki değişiklik, kalite çemberi, yeşil kart benzeri katılım modellerinin bir süre sonra işçileri yabancılaştırdığını; bakın, üretime yabancılığını kaldırdığını, ama kendi arkadaşına yabancılaştırdığını görmeye başladık.

Şimdi, bu ilişki kendine yabancı, sendikası kendine yabancı. Yani şubesini bilmiyor, şube başkanı kim bilmiyor; -özellikle tekstil sektöründe falan çok yaşanır. Yavaş yavaş benim örgütüm, benim kurumum deme süreci ve bunu diyen insanlarla birlikte bu tehdidi avantaja dönüştürebilecek bir iç örgütlülük, bu yabancılaştırmayı tersine çevirecektir. Bunu işyeri örgüt-

lülüğünden başlayan ve uluslararası kadar ulaşan bir noktayla bağlamak gerekiyor. Artık uluslararası ilişkileri turistik geziler, “ben gittim, sen gittin” ötesine taşıyan bir sendikal anlayışın kaçınılmazlığını biraz daha kavrama sürecine girdik diye düşünüyorum. Bu gelişimle birlikte ben, bir bocalamadan sonra toparlanabileceği kanısındayım.

Peki ne yapmalıyız? Bir kere birleşmeliyiz. Ben Türkiye’de, üç konfederasyonun üç ayrı görüşte olduğuna inanmıyorum. Kemal de, Abdullah da benim çok sevdiğim dostlarımdı. İbrahim Güzelce, yıllarca beraber çalıştığım bir arkadaşımızdır.

Kuvvet Lordoğlu- Şimdi, demin Sayın Hocamın da sözünü ettiği gibi, bu çekirdek işçiler grubunun varlığı ve çekirdek işçilerle oturan bir işleyiş ve onun etrafında büyük bir oranda niteliksiz işçiler grubu, çok ciddi anlamda sendikal örgütlenmenin karşısında bir tehlike ve tehdit.

Erkan Aslan- Tabii, bu tehlike ve tehdit, bu günkü

sendikal yapılarımız ve sendikal anlayışlarımız için bir tehdit, yani bu bakış açısıyla bir tehdit. Çünkü, bu işçi grubu, çekirdek işçi grubuna, ister Japonya’nın sıfır hatalı diye tanımlanan çalışma tarzını, üretim tarzını, ister İtalya’yanın genel grev sonrasındaki o esnek üretim çalışmasını getirmiş olsa da, işçiden bir doyumlulukla, ciddi anlamda bir doyumlulukla ve de nitelikli, en kısa süre içinde en iyi üreten işçiler olarak şekillendikçe, sendikadan koparıyorlar, sendikadan kopuyorlar. Bu, ciddi anlamda, bir ülkede toplumsal yaşam açısından da bir tehlike, yani sendikanın işlevsizleşmesi, koparılması ve eritilmesi ve yok edilmesi.

Sermaye gruplarının, uluslararası sermayenin, hele hele bu kapkaç sermaye diye tanımlayabileceğimiz gelip bir dolanıp, gidip diğer ülkelerde siyasî anlamda ciddi istikrarsızlıklara neden olan sermaye gruplarının da bu yaklaşımlarıyla, ülkede demokrasinin yok edilmesi doğrultusunda bir ortamın da doğmasına neden oluyor.

Dolayısıyla, diyorum ki, bu boyutuyla bakıldığında, demokrasiden yana olduğunu iddia edenler açısından da bu dikkatle üzerinde durulması gerekli bir nokta. Sendikal örgütlerin tabii ki, bunu aşabilmek için çıkışı önemli. Sendikaların bir okul olarak çalışmasıyla, demokrasiden yana, kendi sınıfından yana ve sendikal örgütlülüğü yaşatan bir işçi kitlesi oluşabilir.

Bunun çıkış yolu, sendikanın elinde; bir.

İki, tabii ki sendika yeterli değil; kaçınılmaz olarak ülkedeki politik mücadelede bu konuda ciddi anlamda belirleyici ve yol gösterici.

Tabii, atladığımız bir nokta da şu: Geçtiğimiz süreçte, Sovyetler Birliğinin dağılmış olmasıyla birlikte yoğunlaşan ideolojik saldırının da ciddi anlamda etkinliği var. Uygulanan ekonomik politikaların insanları, üretmek ve kazanmaktan kaçıp, kapkaççı olma; çalışarak bir şey üretmek değil, bir şey kazanmak değil;

nereden, nasıl, hangi yolla olursa olsun kazanmak doğrultusunda bir yöne sevk etmiş olması ve savurmuş olmasının da ciddi anlamda sistem açısından olumsuzlukları var.

Kuvvet Lordoğlu- Tabii bunun, felsefi, sosyolojik bir sürü temelleri var. Yani ben, bizim öğrencilere de bakıyorum, benim öğrenci olduğum dönemdeki öğrencilerin işe bakış açısıyla, çalışma hayatına bakış açısıyla şimdiki arkadaşlarımızın bakış açısı arasında çok ciddi fark var.

Şimdi, hiç öyle bir şey yok. "Ben, işletme seçmek istiyorum, ben, işte bilgisayar öğrenmek istiyorum, ben şunu yapacağım" diye çok belirgin pratik hayata yönelik istemleri var. Doğru, yanlış neyse; ancak farklı bakış açıları, toplumun genelinde, 1980 sonrasında, ivme kazandığını düşünüyorum.

Erkan Aslan- Bir de, bir nokta var, ben unuttum.

Sayın Baydur söylerken, çok önemli bir nokta diye düşünüyordum, Çetin, bana göre tamamladı ama.

Şimdi ben, 1988 yılında Petrol-İş Sendikasına gireli birkaç ay olmuştu, işçi arkadaşlara, iş değerlendirmesinin gerekliliğini, işyerinde sendikalı olabilmek ve örgütlülüğü koruyabilmek için bunun zorunlu olduğunu söylüyordum. Çünkü, nitelikli elemanın, mütahhit-taşeron, fason, bilmem neye gittiği zaman, ortada, her an kalifikasyonu yenilenebilecek sınırlı sayıda bir üretim işçisi, hep Havayollarından da örnek veririm teknisyenler diye eğer o dönemki politikalar uygulanıyor olsaydı, böyle olurdu. Pilot, hostes, vesaire kapsam dışı, yükleme, boşaltma işçisi de taşeron-mütahhit vesaireye gider ki yarın olmaz diye bir şey söylemiyorum, bu süreçler yaşanabilir, böyle dar bir yerde, yetki alabilme alamama koşullarında işçi arkadaşlar, 1988 yılında ben bunu söylerken o dönemde, Sayın Baydur daha iyi bilirler, Petrol-İş, üçlü, altılı, dokuzlu gruplar halinde sözleşmeler yapıyordu ama, işçi arkadaşlar, iş değerlendirmesine hayır diyorlardı.

Altını çizerek bir şey söylemek istiyorum. Aradan geçen süre içinde, o tanıdığım işçi arkadaşlarımdan birkaç tanesinin, iş değerlendirmesi yapmak için nasıl uğraş verdiklerini, aman yetki gidiyor diye somut bir durumu yaşadıkları için- uğraş verdiklerini, hatta yetkisiz kalındığını ve sendika yetki alamadıktan sonra -ilaç sektöründe olmuştur- onların işyerinden atıldığını biliyorum.

Bu deney biraz da neden yaşanıyor? Kötü, acı, öğretici bir dersle kavrandığı için...

Kuvvet Lordoğlu- Acı bir ilaç.

Erkan Aslan- Bir sürü şeyler gördü tabii işçi hareketi.

Kuvvet Lordoğlu- Sayın Baydur birtakım notlar alıyor, mutlaka ekleyeceği bazı şeyler var.

Refik Baydur- Şimdi evvela, işgücünün, yönetimin bütün kademelerinde yetki ve irade sahibi olması ola-

yı; bu, bana öyle geliyor ki, tarihî süreçte mümkün değil. Adam, parasını koyduğu bir olayı, sorumluluğuna girmedikçe müddetçe sizinle paylaşamaz. Ama işçi de, elini taşın altına koyar, birtakım maddi sıkıntıları beraber yüklenirse, o olabilir. O olmazsa, yönetimde sadece teknik işbirliği yürüyecektir. Dünyada da, bunun dışına çıkacağını hiç zannetmiyorum. İster serbest piyasa ekonomisi deyin, sol idarelerde bile bu sonuca gelinmediğine göre, gelinmeyecektir.

Bana göre, bu gün Türkiye'nin sırtındaki yüklerden en büyüğü işçi ücretleri olmaktan ziyade; işçi ücretlerinden, demin söylediğim gibi kesintilerle, bürokrasinin işletmelere yüklediği yüküdür. Bu gün bir imalatçı ve ihracatçı müessese, bir hammaddeyi fabrikasına alıp, üretip, ihraç edip, parasını alıncaya kadar yüzün üstünde imzadan geçiyor. Bu, mesela Fransa'da 12 imza, Belçika'da 8 imza gibi bir süreçten geçiyor. Almanya'ya Edirne'den domates götürmeye kalkarsanız, Fransız, Cezayir'den getirip Almanya'da satıyor biz daha yarı yoldayken.

Onun için ben, ücret fonksiyonları üzerinde fazla durmayı da işletme için mutlak geçerli addetmiyorum, rasyonalize edilebilmişse işletmenin kendi bünyesi.

Söyledi arkadaşlarım, bir üretim süreci içerisinde değişik faktörlerin etkisi var.

Bunlar; eğitim, sendikal ilişkiler, alışkanlık, aile terbiyesi, sosyal muhit terbiyesi; bütün bunlar etkiliyor. Hani bir Japon'un değişik kalifikasyonda olması da buradan geliyor. Efendim, Japonya'da işçi teminatı var... Hayır, yalnız büyük işletmelerde var. Bunların toplamı 3000'i geçmez. Ama, yüzbinlerce işletmede böyle bir teminat da yok. Artı, Japonya'da, toplu sözleşmelerden...

Kuvvet Lordoğlu- Pardon, işçi teminatından ne anlaşıyor?

Refik Baydur- İş güvencesi.

Efendim, ömür boyu istihdam diyoruz ya, bu, yalnız 2500-3000 tane işletmede var. Ama bunun da işletme faktörü, yine kendi bünyesinde değişiktir.

Marmara Üniversitesinin seminerinde bir misal verdim, yaşadığım misali.

1987'de Japonya'dayız, Vitaşe'ye gittik. Beş dakika geç geldi Genel Müdür ve arkadaşları, özür üstüne özür. Biliyorsunuz Japonların nezaketini. Yahu bırakın, bir işiniz olmuştur da geç kalmışsınızdır dedim ben. Dedi ki, çok mühim bir iş hallettik. Ne yaptınız? Amerika ile anlaşmamız var, dört ay kala bitimine mukavelelenin, yüzde 20 artırım hakkına sahipler, yüzde 20 artırımlar televizyon adedini. Biz de sendikamızda toplandık, bir tek pazarımız var, bunu nasıl hallederiz diye tartıştık, konuştuk ve bağladık. Nasıl bağladınız? Bizde dedi Genel Müdür, mesai zammı yüzde 25'ti; biz işçimize, yüzde 5 daha verdik ve yüzde 30'la hallettik. Peki, kazancınız ne? Kazancımız da yüzde 12,5-13 civarında. Bu da, açık bir periyotda görülüyor.

Biz, bunlardan örnek aldık. Şu anda DİSK'in üyesi olan Lastik-İş'le bir toplu sözleşme yapıyoruz, bunlar sonut misallar. Bana, sendikanın başkan arkadaşım dedi ki, bize -ben de anlatıyorum bu gördüklerimi- o gördüğüm misali burada tekrar et, ben, Japonya'daki gibi ücret isteyeceğim dedi. Ben de, üç lastik fabrikasını topladım dedim ki, bana, defterinizi tetkik etmeye geldikleri zaman sendika veya onun yetkili kıldığı insan, rahatça açabileceğiniz bir hesabı getirin. İki ay çalıştılar ve getirdiler. 1,5 saat süren rakamlarla bir brifing verdiler bizim sendikada. Lastik-İş'in yöneticileri ve işyeri temsilcileri, üç lastik fabrikasının orada oturuyor. Bitti brifing, o rakamlara göre belirli bir rakam çıkıyor zaten. Ne dersin Sayın Başkan dedim? Dedi ki, eski kazandıklarınıza sayın.

Orada bana göre sendikacılık da bitti.

Şimdi bu nereden geliyor. Ben, sendikacılığın tabana inmesinde mahzur görmüyorum, ama fayda da görmüyorum, onu söyleyeyim. Yani, şu anda bazı sendikaların uyguladığı; toplu sözleşmeyi bitiriyoruz, tamam diyor, seninle mutabıkım rakamda, ama müsaade et, gidip bir sorup geleyim. Bitti, bunun sendikacılığı yeniden bitti.

Bence sendika, itimat müessesini doğurmadığı müddetçe, işveren nasıl ayakta durur? Piyasada Refik Baydur'un ya itibarı vardır, ya yoktur. Ya benim sendim geçerlidir, çekim geçerlidir yahut geçersizdir; beni ayakta tutan budur. Bence sendikacılığı da ayakta tutan budur.

Belki bir yanlış anlama oldu veya ben yanlış ifade ettim; Ekonomik ve Sosyal Konseyi kastederken ben, Türkiye'dekini kastetmedim, Avrupa'da kurulanı kastettim ve aynı sesi vermiş olmamızdan duyduğumuz ümidi açıkladım.

Sendikalarda üye azalma fikri yanlıştır dendi. Bilemiyorum hepsini ama, bizde doğru. Yani, kimya iş kolunda doğru.

Ben size bir misal vereyim. 1987'de biz, meşhur greve gittiğimiz zaman, 12500 işçiyle gittik. Aynı grup halen devam ediyor, 57 işyeri. Bu sene toplu sözleşme tazeledik. 57 işyeri 18'e düşmüş, toplu sözleşme adedi de 17'ye düşmüş, işçi adedi de 3600'e düşmüş. İşçi adedi 12.500'den 3600'e düşmüş. Bunu ben şöyle yorumluyorum: Arkadaşımın söylediği orada doğru; sendika işyerine uğramadan, merkezde oturup, sırça köşkten ahkâm kesmiş. Petrol-İş bu gün öyle, kusura bakmayın. Bir yozlaşma meydana gelmiş. 26 tane şube kurmuş; hatalardan bir tanesi de bu. Niye? Her bayrak açana bir şube oluşturmuş. 26 tane ayrı ses çıkıyor sendikanın bünyesinden. Her şube bir değerinden bir adım ileride olmayı istiyor. Böylece, bir merdiven sisteminin biz barajını teşkil ediyoruz, biz sendikacılık yapmıyoruz.

Ahmet bana telefon açıyor, abi ben Mehmet'ten bir kuruluş daha yukarıda olmalıyım. Niye? Canım, biliyor-

sun, benim yaşamam lazım.

Sendikacılığı buraya getirmişsek, biz yiyip tüketiyoruz ağır ağır.

Peki ne yapmalıyız? Bir kere birleşmeliyiz. Ben Türkiye'de, üç konfederasyonun üç ayrı görüşte olduğuna inanmıyorum. Kemal de, Abdullah da benim çok sevdiğim dostlarımdı. İbrahim Güzelce, yıllarca beraber çalıştığım bir arkadaşımıdır. Ama, TÜRK-İŞ'ten çok ayrı düşündüklerini zannetmiyorum. Eğer TÜRK-İŞ, 1967 kararlarını, Paşabahçe grevinde yanlış almasaydı, Kemal'i, Rıza'yı dışarıda bırakmasaydı DİSK kurulmazdı, mümkün de değildi. Kurulduktan sonra ne yaptı? DİSK, öyle bir ortam aradı ki, TÜRK-İŞ'ten farklı olmalıydı, Beni affetsinler, zaman zaman işi çıkırdından çıkacak mertebelere kadar getirdik. Niye? Bir farklılık görülmesi lazım. Devam etti olay, geldi HAK-İŞ. Ondan daha farklı bir düzeni kurmaya gayret etti. O da, klasik bir sistemin içerisinden kendine ait bir ortamı çekti aldı.

Şimdi, bu üçlü parçalanma içerisinde düzenli bir sendikacılığı çok rahat meydana getirmek çok zor. Demin arz ettiğim gibi, evvela bir sendikanın bünyesindeki şubelerin birbiriyle olan yarışmaları, bir konfederasyon ayrımına daha büyük etki yapacaktır.

Bunların üçünü bir araya getirinceye kadar çektiğim çileyi ben bilirim. Kendiliğinden gelmediler, çok açık söyleyeyim. Feragat etmediler mi? Ettiler. Kemal Bey de, Rıdvan Bey de, Bayram Bey de, efendim Necati Çelik de, hakikaten memleketini çok seven insanlar, hepsi. Ama, dedikodunun kapısını açsanız, kapı ardına kadar açılır; öyle bir ortamdayız.

Dikkat ediniz, tam birleşme olurken bir araya gelirken -beyefendinin söylediği bir yerde doğru- alt taraftan yeni sesler çıkmaya başladı. İşverenle işbirliğindeki rahatsızlıklar alt taraftan, değişik sendikalardan birtakım hareketler doğurdu. Ne yapalım? Bu sefer, demokratik örgütler meydana getirelim. Getirdiler. Beni bıraktı mesela, gitti, bilmem Doktorlar Derneğiyle, yok bilmem ne derneğiyle birleşti, sokağa çıktı. Çağırdılar da gitmedim. Evvela aramızdaki birliği meydana getirelim. Sonra o iş fiyaskoyla bitti, hiç de bir şey olmadı.

Onun için, biz ne yaparsak yapalım; bence rahmetli Özal'ın Kemal'e söylediği doğru, "biz etle tırnağız ama, sen tırnağın ben etim", yarın ben et olurum sen tırnak olursun; ortasını bulmak mümkün. Şimdi, Türk Hava Yolları olmazsa, beyefendinin sendikasının işçisi ne işe yarayabilir. Türk Hava Yolları olsa, beyefendinin işçisinin hiçbirisi olmazsa, Türk Hava Yolları ne işe yarar. Demek ki, ayırmak da mümkün değil bunları.

O zaman bizim, hiç kimsenin etkisinde kalmadan ve yeni deneyimler, ki güzel söyledi, bazı acı deneyimlerden sonra Petrol-İş iş değerlemesine geldi; hakikaten öyledir.

Mesela Petrol-İş'de -iyi bilirler- 1987 grevini biz bu yaklaşımlar nedeniyle yaptık. Keşke kabul etselerdi.



O zaman Cevdet Selvi'yi tutsalardı, ki muhalifti o işe Ceylan. Ceylan yüzünden 3,5 ay grevde kaldık, keşke kabul etselerdi. Teklifim aynen şu idi: İşletmeye göre ücret, ama topluca sosyal haklar ve topluca idarî haklar. Yani, kimya iş kolunda bir işçi kaç saat çalışıyorsa, hepsinde aynı şekilde çalışsın.

Dışarıda bulunan Gülten hanımın işyeri sendikalaşmaya meylettiği zaman; işçi çıkarmak, işçi atmak, işçi harcamak yerine, gelecek, toplusözleşmeye bakacak, gel sendika, "a" tipini uyguluyorum razı mısın? Razıyım. İmzayı basacak ve toplusözleşme orada bitecek.

Biz bunu yapsaydık, ben inanıyorum ki bu gün, kimya iş kolunda şu andaki toplusözleşmede 3600 değil, belki -mübalağ etmiyorum- 36 bin demiyorum ama, 16 bin işçimiz rahat vardı. Olay bu.

Kuvvet Lordoğlu- Yani, ücretlerin yüksek olmasıyla bağlantılı şeyler...

Refik Baydur- Çok az, çok az.

Benim derdim, işçinin ücretinden ziyade devletimle olan ihtilafımdır.

Bir kere, demin rakamlar verdim size; vergimi bir yerlere, sigortamı bir yerlere indirirse, ben işçimle barışık bir yere gelebilirim. Artı, benim siktintim devletle.

Şimdi bakın, İstanbul'da bir işyeri açmanız için, belediyeden en az 15-20 imza toplamanız lazım. Milyonlarca para vermeniz lazım.

Kuvvet Lordoğlu- Vakıf vakıf dolaşmanız lazım.

Refik Baydur- Vakıf vakıf dolaşmanız lazım. Halbuki, ben işçimle birleşebilsem, biz beraberce kapısına gidip, niye vermiyorsunuz arkadaşım bu fabrikaya bu müsaadeyi diyebilsek çok yol katederiz.

Çetin Uygur- Bir konuyu burada dile getirebilir miyim, çok özür dilerim.

Refik Baydur- Estağfurullah.

Çetin Uygur- Şimdi siz, "bir araya geldik, özellik ben getirdim. Ama, alttan birileri oynadı ve bu dağıldı" dediniz; yani DİSK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve TİSK...

Refik Baydur- Hayır, getirdim demiyorum. Onların da büyük katkılarıyla bir araya geldik.

Çetin Uygur- Hayır, doğrudur. Bunu ben kötü bir tanımlama anlamda söylemiyorum.

Ama, Şimdi orada -ben Yönetim Kurulunda olduğum için çok rahatlıkla söylüyorum- bu konuda Yönetim Kurulumuz Başkanlar Kurulumuzun da yaklaşımı guydı: Biz her platformda,

her koşulda işveren örgütleriyle birlikte, diğer konfederasyonlarla birlikte olabiliriz, olmalıyız, konuşuruz ve tartışırız. Hatta birtakım sorunların çözülmesinde bile varız. Ama, gündemin birinci maddesine lütfen demokrasiyi yazalım. Bu ülkede, demokrasi konusunda ortak hareket etmeyi gündemimizin birinci maddesi yapalım dedik, ben çok iyi hatırlıyorum.

Şimdi, sizin biraz önce söylediğiniz nokta; o sizin istediğiniz, konuşmak istediğiniz ve sorunlar diye biraz önce hemen önümüze sıraladığınız bir yığın şey, emin olun ki, Türkiye'deki demokrasinin olmamasının bir sonucudur diye düşünüyorum.

Dolayısıyla, ülkede demokrasiyi var etme temelinde bir araya geliş, öncelikli bir araya geliş olabilmeli diye düşünüyorum; bir.

Bir de izin vererseniz, bu DİSK'in doğuşu konusunda; Paşabahçe olayı yaşanmasaydı... Evet doğrudur, DİSK doğmazdı ama, TÜRK-İŞ başka bir TÜRK-İŞ olurdu diye düşünüyorum. Çünkü, siyasî anlamda, ideolojik anlamda yeni bir dönem açılmıştı Türkiye toplumunun önüne, işçilerinin önüne. Ve dolayısıyla TÜRK-İŞ, partilerüstü politika diye de tanımlanan, sınıflar arasındaki ilişkiyi reddeden tavrını sürdüren bir TÜRK-İŞ olmazdı diye düşünüyorum. Ama Paşabahçe, bunun ayrı olduğunu gösterdi. Bu noktaların varlığını kabul eden, sınıflar arasındaki gelişkinin ve mücadelenin sürekliliğini kabul eden bir sendikal örgüt olarak doğdu DİSK.

Kuvvet Lordoğlu- Sayın Baydur o noktaya işaret etti galiba. Tabii farklı bir şekil alacağını, siz belki daha önce gördünüz...

Çetin Uygur- Ben şuna gelmek istiyorum; belki bu tanım yok tabii de, 1967'lere kadar da gelen ve arkasından devam eden çok sert bir tartışma, mücadele

olayından söz ettiniz değil mi, yanlış mı söylediklerim?

Refik Baydur- Doğru.

Çetin Uygur- Bir anda DİSK'in çıkışıyla böyle bir noktaya geldindi. Ama bu, çok ılımlı geçen, bu devlet sendikacılığı anlayışından kaynaklanan gidişe karşı bir anda sınıf temelli bir sendikal örgüt ve ciddi bir mücadele. Nasıl bir mücadele? Artı değerden daha fazla isteyelim. İşyerindeki çalışma düzeni konusunda ve işyerindeki çalışma koşulları konusunda söz sahibi olmak isteyen, politikada da en azından artık tayin edici ve belirleyici olmaya yönelen bir sendikal hareket olarak doğuyordu. Çok doğaldır ki, "plan değil plav istiyoruz" diye çıkan siyasî iktidarların uygulamaları ve politikaları, 1960'la birlikte gelen sendikal yasaların, sendikal hakların hızla tırpanlanarak aşağıya çekilmesi çatışmanın, mücadelenin boyutunu yükseltiyordu.

Bu yükseltme olayı bence bir olumsuzluk değil, olumluluktur. Bu doğrultuda sanıyorum, Türkiye'deki demokrasi anlamında, her iki kesimin de demokrasi anlamında kazandığı şeylerin çok olduğunu düşünüyorum ve bu gün de aynı noktadayız. Bu gün de, bu demokrasi mücadelesi denilen olay açısından bakıldığında; Türkiye'nin, bir taraftan Kürt sorununda ilan edilmiş bir savaş, bir taraftan şeriat, bir taraftan büyüyen şeriatı durduracağım diyen darbe söylemleri, bir taraftan ekonomik kriz ve buna eklenti olarak işte işsizliğe, yoksulluğa, açlığa kadar uzanan bir yığın olumsuzluklar. Bütün bu olumsuzlukların temelinde, demokrasiden yoksunluğumuz yatıyor.

Dolayısıyla, bundan çıkışın yolu; demokrasiden yana olanların güçlerini birleştirmesi ve ortak davranış. Burada işte sendikal örgütlere ciddi görev düşüyor.

Refik Baydur- Dahasını ifade edeyim. Biz bize konuşuyoruz; Allah rahmet etsin, İbrahim Güzelce doktriner önderliği yapmasaydı, sizin o DİSK'in istikameti değişik olurdu. İbrahim, benim çok yakın arkadaşım. Neden? İbrahim, Doğu Almanya'da eğitimini aldı geldi. O istikamette Kemal'i bile etkilemiştir.

Ama, işte yanlışlık da orada başladı zaten. Yani, bazı olayların karşısına çıkış fonksiyonu oradan başladı.

Şimdi, hepimiz yazar ve araştırmacı Gramsci'yi aşağı yukarı tanıyoruz, yazılarıyla. Adam diyor ki, dünyadaki bütün toplumlar ikiye ayrılır.

Bir tanesi, sendikalarıyla, demokratik örgütleriyle, eğitimle, mektepleriyle uzlaşmaya dayanan ve uzlaşma içinde yaşayan toplumlar; bunlara demokratik toplumlar diyoruz diyor.

İkincisi, siyasî ağırlığı ile, devlet otoritesiyle, sendikal saptırmalarla -bakın çok mühim burası- bir yeni toplum; bunu da siyasî toplum diyoruz.

Sendikal saptırma o kadar mühim bir olay ki bana göre; çünkü sendikaların gücü büyük, sizde de büyük, bizde de büyük. Ben dikkat ediyorum, Yalın Erez be-

nim önüne geçmek istedi, benden çok güçlü. Odalar Birliğinin gücü benim çok üstümde, ama geçemedi. Çünkü, benim sizinle olan ilişkiyi, aşağı yukarı biliyordur, akıllı adamsa biliyordur. Geçemedi. Benim, Sabancı ile olan ilişkiyi Yalın Erez, Erzurum'daki küçük esnafa tercih edemezdi, etmemesi de lazımdı.

Onun için, ben-sen, gücümüz epeice ağırlıklı olan kitleleriz. Biz bir araya gelirsek...

Bir de, sizin söylediğinize gönülden katılıyorum. İkimizin anlaşmadığı yerler olabilir. Üniversite tercihtir. İki tane burada öğretim üyesi olduğu için söylemiyorum, yanlış anlamayın lütfen. Ben dünyada, -siz de aynı kanaatesiniz tahmin ederim- Türk eğitim grupları içinde bulunan üniversite hocalarımız kadar bu işe fi-sebilullah hizmet eden hiçbir kuruluş görmedim. Biz, Viyana'ya gitmiştik bir seminare, bir doçent geldi, bir profesör gelemedi yerine bir doçenti gönderdi.

Adam konuşmayı yaptı, bizi götüren hanım da, şirkette bir hanıma geldi, bir 500 dolar fatura kesti. Halbuki, Metin Kutal bedava gelmiş, Gülten Kutal bedava gelmiş, Minür Ekonomi bedava gelmiş. Böyle bir ortamda bizim, bu kitleden... Tabii, şunu kabul ediyorum: İşçi kanada gereken önemi verdi, belki bizden fazla verdi. Biz, o konuda çok geri kaldık, daha geri kaldık, geriliğimiz şurada. Biz, sendikacılığa sizler kadar önem vermedik, veremedik. Sendikacılığı biz TÜRK-İŞ'ten öğrendik. Ben, TÜRK-İŞ'ten öğrendim sendikacılığı. Sıfırla başladım. Ama, galiba geçiyoruz.

Onun için gelin, bu geçiş yolunu beraberce katedelim; köprüden kimse düşmesin.

Teşekkür ederim.

Kuvvet Lordoğlu- Ben teşekkür ederim.

Hocam, sizin herhalde söyleyeceğiniz bir şey var.

Refik Baydur- Ben son bir şey ilave edeyim.

Kuvvet Lordoğlu- Tabii, buyurun efendim.

Refik Baydur- Tabii, bazen de sendikacılar kendi kendilerini yemek gibi bir olaya giriyorlar.

TÜRK-İŞ'in Demiryol-İŞ'le imzaladığı toplu sözleşme budur işte. Enflasyonu verdi, sendikayı bitirdi. Keşke, ben olsam yüzde 5 noksan alırdım, ama yüzdeli alırdım, kendi anlığın teriyle alırdım. Çünkü bana öyle geliyor...

Kuvvet Lordoğlu- Strateji çok önemli.

Refik Baydur- Tabii, buradaki strateji başından sonuna yanlış.

Bütünümüzün meramı, Türkiye'deki enflasyonu düşürmek ise, o zaman, beraber almamız lazım.

Şimdi ben, bir işveren temsilcisi olarak şunu düşünüyorum: Ben, malıma istediğim zammı yapacağım, işçime kazancımdan bir şey vermeyeceğim; bu da yanlış bana göre. Belki, ikisini bir araya getirip, yahut, sevgili işçi kardeşim, sen bununla iktifa et; işveren kardeşim, sen de enflasyonun üstüne çıkma veya sen yüzde 5 noksan al, işveren sen de yüzde 5 noksan zam yap... Şimdi ben bakıyorum, çimento sanayiinde yüzde

218 zam alınmış... Fevkalade insafüstü bir olay. Benim üyem bunlar, ama insafı değil. Eğer doğruysa bu rakam, insafı değil.

Efendim, Türk Hava Yollarının yaptığı zamma bakın; ben onunla rekabet ediyorum, benim fiyatlarım yarısında...

Ben kâr ediyorum. Demek ki o, fahiş kâr ediyor devlet sektörü olarak.

Çok basit bir misal vereyim size.

HAVAŞ'ı sattılar. Ne diyoruz? Özelleştirerek rekabeti arttıracakız, fiyatları düşürecekiz. Tuttular bir yönetmelik yaptılar. HAVAŞ'la ... Türkiye'de imtiyaz sahibi oldu, tekelleşti. HAVAŞ'ın, o açık parkında hiçbir sorumluluğu yoktur, kapıda da yazar. Oraya arabanızı bırakın, Ankara'ya gidin, dört yıldızlı bir otelde yatın, ertesi gün gelin arabanızı alın, aynı parayı ödersiniz.

Bakın tekelleşmenin derecesine şimdi. Demek ki biz yanlış yapıyoruz, bir yerlerde bir yanlışımız var. Bunda da, ne tek başına işçinin, ne tek başına işverenin sorumluluğu var. Yanımda yok şu anda, zannedirim 1994'de yayınlanan bir istatistiğe göre, yukarıdan aşağıya devletleri sıralamış bir büyük mecmua. Şu anda ismi de hatırimda değil, ama bende var, getirmedim. İsviçre'deki bir işçinin saatte katma değeri 44,46 dolar. Aşağıya doğru iniyor iniyor, o Hindistan'ı geçiyor, Çin ve en son Türkiye'ye geliyor; 28 cent. Biz, bu vaziyette hangi Ortak Pazar, hangi ihracat. Ha, bu işçinin günahı mı, sendikacının mı? Hayır, yönetimin de günahı var, teknolojinin de günahı var, eğitimin de günahı var, devletin de günahı var; ama, devlet-işçi-işveren bir araya gelip, bu 28 centi 28 dolara nasıl çıkararız diye düşünmelidir.

Demek ki, ondan evvel bunları sistem içinde görüşmemiz lazım. Doğru söylüyor arkadaşım, sistemde bir sakatlık var, onu gidermemiz lazım...

Geçen gün, Ekonomik ve Sosyal Konsey Toplantısında Sayın Başbakan bir saat konuştu. Benim bildiğim şeyleri tekrar etti. Şimdi, ortada bir yığın dertler var. Bunlar, somut olarak tartışılmadıktan sonra, o söyledi biz söyledik, orada kaldı, çıktık. Demek ki bir yere de çıkamıyoruz. İsviçre'ye gidin, İsveç'e gidin -hepiniz dolaştınız buraları- Fransa'ya gidin, İngiltere'ye gidin, bir metroda, hatta bir otobüste herkesin elinde muhakkak bir mecmua görürsünüz, bizde evinde göremezsiniz.

Benim sendikam gayet de iyi bir mecmua çıkarttı senelerce, -bilir hocam- en sonunda kaldırdım.

Bir yanlışımız daha var. Şimdi bakın, DİSK'in için belki 20 tane sendikanın veya 10 tane sendikanın araştırma grupları var; TÜRK-İŞ'in içinde var, bizde var. Yahu kardeşim, gelin bunları bir vakfın bünyesinde birleştirelim. Şimdi, TÜRK-İŞ'in, DİSK'in bünyesindeki benim açığım ne, onu yakalamaya çalışıyor, vuracak. Benimki, onun açığı ne, onu yakalamaya çalışı-

yor. Bir de, kraldan fazla kralcı olmak var ya. Mesela benim personeline sorarsanız, iş güvencesinin kahramanlar gibi karşısında; ama ben diyorum ki, ben karşısında değilim; şartlar oluşursa karşısında değilim. Bunu yaratamıyoruz. O zaman, bir araya gelip, belki bir vakfın içinde biz, bu geleceği temin edebiliriz, edemiyoruz.

Teşekkür ederim, sağolun.

Kuvvet Lordoğlu- Bu toplantı boyunca, sendikaların geleceğini ve gelecek konusundaki kaygılarını ele aldık. Belki küçük bir şey ilave etmek gerekirse şunu söylemek mümkün diye düşünüyorum. Sendikal hareket, gerek işçi kesimi için, gerek işveren kesimi için çok parlak günler göstermiyor; ama çok da umutsuz olmadığımız anlaşılıyor, toplantı boyunca farklı kesimlerden katılan katılımcıların görüşleri bu doğrultuda, Yalnız, bir tek şey ilave edilebilir diye düşünüyorum, bilmiyorum, yeni bir tartışmayı başlatmakta istemiyorum.

Ama sendikalar gerçekten yeni sendikalı ücret şu, bu çalışma koşulları gibi şeyler tabii önemini sürdürüyor, hele enflasyonun bizim gibi yüksek olduğu ülkelerde ama, sendikalar bir başka fonksiyonu daha ifade edebilmeliler, gerçekleştirebilmeliler. Üyelerinin, sendikaya olan katılımını bahsettiğiniz doğrultuda sağlayabilmek için, tamam, yönetime katılsın, sendikanın içinde demokrasi işlesin diyoruz ama bunu somut adımlarını da atabilmek gerekir. Bu somut adımlar için diyelim ki, sendika üyesinin çocuğunun okuluyla da ilgilenmeli, sendika üyesinin hukuki bir meselesiyle de sendika ilgilenebilmeli. Belki de sendikanın esler geleneksel tanımlarında bir değişiklik yapmak gerekiyor diye düşünüyorum. İşbirliğinin de geliştirilmesi gerekmektedir. Hatta toplu pazarlık açısından bile buna gerek vardır. Çok uluslu şirketlerle toplu pazarlığı düşündüğümüz zaman, bunların uluslararası düzeyde işbirliği yapmaları, yeni stratejiler geliştirmeleri, toplu pazarlıkta yeniden güç dengesine kavuşma üzerinde olumlu bir etki yapabilecektir.

Sendikalar, bu arayışlar içine giriyorlar mı bunların belirtileri var mı? Çok hafif bir takım belirtiler var ama daha henüz kitleselleşebilmiş değil. Umarım ki, çok zaman geçmeden bu tür önlemler alınır. Yoksa, ayağımızdaki zemin kayıyor gibi geliyor bana.

Efendim, herkese çok çok teşekkür ediyorum Cemiyetim adına, kendim adıma. Gerçekten benim açımdan çok yararlı ve katılmaktan mutlu olduğum bir toplantı oldu.

Tekrar çok çok teşekkür ederim.

Emeğin Özgürleşmesi Üzerine...

Şule NECEF (*)

Giriş

Kapitalizmin içinde bulunduğumuz birikim döneminin en çarpıcı özellikleri emek sürecinde yaşanan dönüşümlerde ortaya çıkmaktadır. Bu dönüşümlerin ise işçiler üzerinde çok önemli etkileri olduğu gözlemlenmektedir.

Sürece ilişkin üretilen politikalar, büyük bir çeşitlilik göstermekte ve emekten yana politika üretmek kaygısında olan teorilerin dahi, birbirinin tamamen zıddı önermeleri içerebildiği görülmektedir. Bunun nedenlerini araştırdığımızda ise, karşımıza temel olarak iki kategoride ele alabileceğimiz değerlendirmeler çıkmaktadır.

Birinci grupta ele alacağımız değerlendirmelerde, Taylorist süreçler ile Post-Taylorist süreçler arasında emeğin yoğunluğunun artması dışında ele alınabilecek başka bir farklılık tesbit edilmemektedir. İşçilerin vasıf düzeylerindeki değişimler, kafa kol emeği ilişkisinde, tasarlama ve yapma ilişkisindeki değişimler, işletme içi hiyerarşik yapılanmadaki değişimler v.b. bu görüşte olanlar için sadece ekonomik kategorilerde ele alınabilecek olgulardır. Böyle ele aldığımızda ise, işçinin vasıf kazanmasını, onun daha çok sömürülmesi olarak algılamak ve buna karşı çıkmak olağan kabul edilmektedir. Bu görüşte olanların emek sürecinin derinlemesine analizlerine ihtiyaçları yoktur. Cevabını aradıkları tek soru, artık değer oranlarında artma veya azalmadır.

Bu bakış açısının temelinde, emeğin kurtuluşunu ekonomik kategorilere sığdıran bir anlayış yatmaktadır.

Gene bu anlayışa göre, sosyalizmin bütün unsurları, emek süreci de dahil olmak üzere, ancak üretim araçlarının mülkiyetinin değişiminden sonra tartışma gündemine gelecek konulardır. Buna bağlı olarak da, böyle bir aşama yaşanmadan, bugünden, işçinin emek sürecindeki konumunda yaşanan değişimler bir anlam ifade etmemektedir.

İkinci kategoride ele alacağımız değerlendirmeler, Taylorist ve Post-Taylorist süreçler arasında, emeğin yoğunluğunun artırılmasının yanı sıra, ortaya çıkan yeniliklerin de derinlemesine tahliline ihtiyaç duyarlar. Çünkü işçilerin emek sürecindeki konumları ile her düzeyde özgürleşmeleri arasında diyalektik bir ilişkinin var olduğuna inanılmaktadır. Sosyalizm, bugünden oluşturulmasına başlanacak alternatif bir projedir. Bu bağlamda da işçinin bugün içinde bulunduğu emek sürecinin niteliği çok önemlidir. Bunu insanca kılmaya ilişkin mücadeleler er-telenmeden bugünden başlamak zorundadır.

Bu makale kapsamında iki bakış açısının karşılaştırılması yapılacak, bunların kaynaklandıkları alternatif toplum projelerine değinilecek ve buradan çıkarılan farklı politikalar incelenecektir.

Derinlemesine analizler yapılmadan değerlendirilmesi durumunda, bu iki farklı bakış açısının sunduğu görünüm, son derece ilginçtir: Birinci türden yaklaşımlar, sürece topyekün karşı çıkışların yarattığı radikalizm çağrışımına da bağlı olarak, sol bir bakış açısı biçiminde lanse edilmektedirler. Bu sol gibi görünen bakış açısının aslında ne kadar sağ önkabüllerden yola çıkarak oluştuğu bu yazı kapsamında irdelenecektir.

İşçilerin bilim ile ilişkilerinin

kopması ve üretimin nesnesi olan emek

Yeni üretim organizasyonlarına ilişkin bütünsel bir bakış açısı oluşturabilmek için, öncelikle işçilerin bilim ile ilişkilerinin tarihine kısaca değinmemizde fayda vardır.

Zanaatın çözüldüğü ve geleneksel içeriğinden yoksun hale geldiği ölçüde, bunların kendi iç ilişkisi parçalandığı ölçüde, işçilerin bilimle ilişkileri de az ya da çok bütünüyle kopmuştur. Çünkü bu bağlantı, geçmişte işçiler tarafından kurulmuştur ve zanaatçılar ile sanatçılara dayanmaktadır. Kapitalizmin başlangıcında bu bağlantı oldukça yoğundur. İşletmeciler bilim üzerindeki tekellerini kurmadan önce, zanaatçılık bilimsel üretim tekniklerinin temel kaynağı idi ve tarihsel kaynaklar bize bilimin köklerinin zanaatçıların tekniklerinde yattığını göstermişlerdir. Bunun somut bir göstergesi, 1824'e kadar İngiliz teknisyenlerin, yurt dışına çıkmalarının yasaklanması olgusudur. Zanaatkarlar o dönemde üretim sürecinin bilimsel bilgisinin taşıyıcıları konumundadırlar. (Braverman,1977:106).

İşçinin böylesi bir gücü elinde bulundurması, sermaye sahiplerini tedirgin eden en önemli konulardan biri olmuştur ve kontrol sorunu, kapitalizmin ilk evrelerinden itibaren, sermayenin teorisyenlerinin gündemini işgal etmiştir.

Makinenin ortaya çıkmasından sonra, manüfaktür dönemindeki, üretimin el emeğine tümüyle bağımlı bulunması olgusunu dahi hazmedemeyen sermayenin sözcüsü Ure, şu görüşleri dile getirmiştir.

"İşbölümünün eski siperleri gerisinde kendilerini çok güvenli gören hoşnutsuzlar takımı (işçiler), yeni mekanik buluşlar ile kanatlarının sarıldığını ve savunma hatlarının hiçte işe yaramadığını gördüler ve ister istemez teslim olmak zorunda kaldılar. Sermaye bilimi hizmetine aldığı anda, işçinin söz dinlemez eli, uysallığı öğrenecektir (Marx,Kapital,1978:448).

Ure ayrıca, işçilerin becerileri ile orantılı olarak, ba-

(*) Dr. Marmara Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim görevlisi

şına buyrukluklarının artacağı ve tümüne zarar verebilecekleri mekanik sisteme, o kadar az uyan bir öge haline gelebileceklerini farketmişti (Marx,Kapital,1978:381).

Ure'nin bu çok kritik tespitleri, sermayenin bir birikim dönemine damgasını vuran Taylor'un öğretisinin özünü teşkil etmiştir. Bu öğretinin hayata geçirilmesi ile birlikte, işçilerin yetenekleri ve üretim sürecini kavrama düzeyleri, kendilerinden öncekilere göre büyük bir düşüş göstermiş, buna karşın bütün bilgiler işletmecilerin ve mühendislerin elinde toplanmıştır. İşçilerin zanaatçılık döneminde sahip oldukları becerileri yitirdikten sonra, onların yerine yeni beceriler kazanamamaları ve bu açığı kapatamamaları anlamında, sürece baktığımızda mesleki yeteneklerin azaldığı değil, tamamen yok olmaya başladığı gerçeği ile karşı karşıya geliriz. Bilim üretim sürecine ne kadar çok girerse, işçiler ondan o kadar az anlar olmuşlar, makineler ne kadar rafine ve kompleks hale gelirse, işçiler makineye o kadar az hakim olmuşlar ve o kadar az onu kavramışlardır. Başka kelimeler ile ifade edersek: İşçilerin emek süreci içerisinde insan gibi kalmak için ne kadar çok bilgi edinmeleri gerekiyor ise, o kadar az bilgi edinmeleri sağlanmıştır (Braverman,1977:322).

Kapitalist gelişmelerin ortaya çıkardığı Taylorist süreçler, işçilerin sadece bilimle olan ilişkilerinin değil, türsel özellikleri ile olan ilişkilerinin de ortadan kalkmasına yol açmışlardır.

Emek sürecinde, insana türsel özelliğini veren şey, insanın bu dönüştürme eyleminden önce yapacağı şeyi kafasında tasarlaması olarak tanımlanmaktadır. İnsan eylemini hayvan eyleminden ayıran bu içgüdüsel olmama, iradi olma durumudur. En kötü mimarı, en iyi arıdan ayıran şey, mimarın yapısını gerçekte kurmadan önce, onu imgesinde kurabilmesidir (Marx,Kapital,1978:194).

Taylorizm'de bu iki şeyin birbirinden ayrılması gündeme gelmiştir. Tam da bu süreç, işçinin üretim süreci içerisindeki insan dışı konumudur. Burada insan yaklaşık hayvanken ki konumuna indirgenmiştir. (Braverman,1977:94)

Kapitalizmin başlangıcına kadar, milyonlarca yıldır süregelen emek, sadece kompleks toplumsal bir kültür yaratmakla kalmamış, ayrıca gerçek anlamda kendi kendini geliştirmiştir. Ancak bu kültürel ve biyolojik oluşum, emek, son 200 yıldır girdiği kriz ile kendi gelişminden çok şey yitirmiş ve "İnsan nesli bozulmaya başlamıştır." Düşünme ve yapma, tasarlama ve uygulama, kafa ve kol arasındaki bütünlük, kapitalizmin ilk yıllarından beri tehdit edilmiş Taylorizm ile de sistematik bir

parçalanmaya gitmiştir, öyleki bunun için tüm bilimsel araçlar ve teknik dallar seferber olmuştur. (Braverman,1977:134).

Taylor'dan kısa bir süre sonra ortaya çıkmış olan, işletme sosyolojisi, işletme psikolojisi ve işletme fizyolojisi gibi dallar, iş organizasyonunun değil, işletme mühendisliği tarafından ortaya konulan çalışma koşullarına, işçilerin nasıl uyum sağlayabileceklerini, bu sisteme nasıl uygun hale getirilebileceklerinin teorisini yapmaktadırlar (Braverman,1977:111).

Bu durumda ise, insan zekası, Taylorist süreçlere uyum sağlamada dezavantaj teşkil etmiştir. İşçi ne kadar aptal olur ise, Taylorist süreçlere o kadar iyi uyum sağlayan, başarılı bir işçi olmuştur. (Braverman,1977:84)

Kapitalist gelişmelerin ortaya çıkardığı Taylorist süreçler, işçilerin sadece bilimle olan ilişkilerinin değil, türsel özellikleri ile olan ilişkilerinin de ortadan kalkmasına yol açmışlardır. Emek sürecinde, insana türsel özelliğini veren şey, insanın bu dönüştürme eyleminden önce yapacağı şeyi kafasında tasarlaması olarak tanımlanmaktadır.

Bizler burada sadece deneysel amaçlarla kullanılan bir makineler sistemi ya da sadece yaparak öğrenmeye dayanan bir süreçle karşı karşıya değiliz. Daha çok kapitalist üretim tarzı ile bağlantılı olarak geçerli bir teoriyi, bir sınıfın diğer bir sınıfı harekete geçirmesi gerçeğine tanık olmaktadır. Bu sermayenin bir yandan emek ile hangi tarzda bir ilişkiye girdiğini ve insanlığa ne yaptığını

anlamak için bir örnek teşkil etmektedir.

Taylorizmin özü, işçileri, vasıfsız hale getirerek, onların üretim süreci üzerindeki kontrollerini ortadan kaldırmak ve sermayenin gerçek kontrolünü üretim sürecinde hakim kılmaktır. İşletmeciler şunu anlamışlardır: Genel talimatlar ve genel disiplin kuralları ile kontrol edilmeye çalışılan işçiler, asla yeterli düzeyde kontrol edilemezler, çünkü onlar üretim süreci üzerinde gerçek kontrol sahiptirler. (Braverman,1977:85)

Kapitalistlerin ve işletmecilerin çabaları ve meslekleri, emeği bütünsel bir insanî faaliyet olarak algılamaktır, aksine onu gerçek özelliklerinden soyutlamak ve onu tekdüze sürekli yeniden tekrarlanan hareketler olarak algılamaktır. Emeğin toplamı, diğer yatırım araçları, makineler, hammaddeler ile karışmış, onlarla bütünleşmiştir, emek de diğerleri gibi üretimin başından beri bir yatırım aracı olmuştur.

Bu tip hareketlere indirgenmiş emek, değiş tokuş edilebilir, birbirinin yerine ikâme edilebilir niteliktedir ve gerçek hayatta yabancılaşmayı gittikçe daha fazla yaşamaya başlayan emek haline gelmektedir. (Braverman,1977:143)

Kafa emeğinin kol emeğinden ayrılması, birtakım çevreler için teknik bir zorunluluktur. Çünkü bunlar hiyerarşik bir örgütlenme için, hem kol emeğine dayalı emeği hem de kafa emeğine dayalı emeği en iyi biçimde

kontrol etmek için, en yüksek kârı elde etmek için, yani insan için olmayan herşey için, bu ayrımı uygun bulmaktadırlar.

Emek sürecinin niteliği nasıl belirleniyor?

Yeni üretim organizasyonlarına ilişkin değerlendirme yaparken öncelikle, üretim organizasyonlarının tarihsel olarak hangi faktörler tarafından belirlendiği konusunun açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

Emek sürecinin tarihsel gelişimi içerisinde, insanın faaliyet biçiminde oluşan değişimlerin, hangi faktörler tarafından belirlendiği konusunda yoğun tartışmalar yaşanmaktadır. Bu tahlillerde izlenen yöntemler konusunda belirgin hale gelmiş iki farklı eğilim vardır.

Bu eğilimler teknoloji tanımında da ortaya çıkmaktadır. Teknoloji tanımının içine sadece üretim araçlarını, makinelerin gelişmişlik düzeyini katan görüşlere karşı, teknolojiyi, emeğin üretimi gerçekleştirmek amacıyla, üretim araçları etrafında örgütleniş biçimi ve bu süreçte kullanılan tüm bilgi ve becerilerin toplamı olarak tanımlayan görüşler de vardır (Ansal,1985:154).

Teknolojik determinist olarak tanımlanan görüşler, emek sürecindeki değişimleri, üretim araçlarında yaşanan değişimlerin doğal sonucu olarak ele almaktadırlar. Buna karşı geliştirilen görüşlerde ise, emek sürecini belirleyen değişkenler üretim araçları ile sınırlanmayıp, üretim organizasyonu, üretim ilişkileri gibi değişkenler de buna dahil edilmektedir. Birinci yaklaşım türü kavrayışlarda teknolojinin "kendiliğinden" geliştiği düşünülmektedir (Üşür,1991:71).

Üretim araçlarının, böyle bir gelişme dinamiğinin olduğunun kabülü, emek süreci içerisinde yer alan insan faaliyetinin biçiminin de, mekanik sistemler tarafından belirlendiği, bu anlamda insanların iradi olarak sürece müdahale edecek alanlarının kalmadığı anlamına gelmektedir.

Oysa biz makinenin kapitalist kullanımından doğan

ayrılmaz çelişki ve uzlaşmaz karşıtlıkların, makineden değil, ama aslında makinenin kapitalist biçimde kullanımından doğduğunu bilmekteyiz. Bu yüzden makine tek başına alındığında, çalışma saatlerini kısalttığı halde, sermayenin hizmetine girdiği zaman bunu uzatmakta ve gene kendi başına, çalışmayı hafiflettiği halde, sermaye tarafından kullanıldığı zaman, işin yoğunluğunu arttırmaktadır, kendi başına o, insanın doğa üzerindeki zaferi olduğu halde, sermayenin elinde, insanları bu kuvvetlerin kölesi haline getirmektedir. (Marx, 1978:Kapital 453)

Teknolojik determinist bakış açısına göre, üretim ilişkilerinin düzenleniş biçimi de, üretim organizasyonunu ve kullanılan makinelerin niteliğini belirleyemez. Yani farklı üretim ilişkileri biçimlerinde, örneğin üretim araçları üzerinde toplumsal mülkiyetin veya özel mülkiyetin bulunması, bu sürecin niteliğini belirleyememektedir.

"Bu türden kavrayışlarda teknoloji kendiliğinden gelişir. Her ne kadar teknolojinin toplum (ve ekonomi) üzerindeki etkileri çözümlenmeye çalışılsa da, toplumu oluşturan sınıfların ve bu sınıflar arasındaki ilişki ve çelişkilerin teknolojinin yaratılmasında ve üretim sürecine sokulması ve uygulanmasındaki etkileri ancak ikinci dereceden etkiler biçiminde göz önüne alınır. Farklı bir anlatımla, teknoloji ve gelişmeleri toplum ve/veya sınıflar karşısında "otonom"dur. Otonomisine sahip bu teknoloji, toplum ve/veya sınıflar karşısında, bir de "nötr" olmaktadır (Üşür,1991:72).

Bu son yorumu destekleyen anlayışların, özellikle SSCB deneyiminden sonra daha da ağır-

lık kazandığı görülmüştür.

İşbölümü ve iş organizasyonu açısından kapitalist ve sosyalist uygulamalar arasında fark yoktur görüşünden yola çıkarak şöyle bir sonuca ulaşmanın mümkün olabileceği söylenmektedir: "Modern endüstrinin başkaca bir düzenleniş biçimi olamaz". Toplum bilimlerde bu sonuç yeterince kullanılmıştır. Buradan çıkarak, gerçek olan her şeyin gerekli, uygulanan her şeyin değişmez ve bugünkü üretim şeklinin tek biçim olduğu yolunda saptamalar yapılmıştır. Bu tarz bir yaklaşım teknolojik determinizmdir veya daha açık bir ifade ile makinenin despo-



tizmi olarak yorumlanmaktadır. (Braverman,1977:21)

İnsanlığın içine düştüğü konumun nedeni olarak makinenin kendisini göstermek, çok yaygın bir görüş haline gelmiştir. Ancak makineler toplumsal ilişkilerin bir sonucudur, nedeni değil. Bu bakış açısı ile toplumlar bilimin ve teknolojinin bir esiri, makineler de düşmanın kendisidir. (Braverman,1977:178)

Emek sürecinde kullanılan makineler karmaşıklıkça, gelişinleştikçe yani sofistike oldukça, bunları kullanan emek gücünün eğitim düzeyinin yükselmesi gerektiğini (Satlıgan,1994:45) varsayan anlayışlar da, teknolojik determinizm yanılışı içine düşmüşlerdir.

Nümerik kontrol sisteminde, işçilerden her birinin vasıflılık düzeyleri, eğitim ve beceri düzeyleri ve ücretleri makineyi kumanda eden eski tip işçiye göre çok daha düşük olmaktadır. Üretim süreci daha da karmaşıklıklaşmıştır ancak, buna paralel bir gelişme gösterip daha yetkin bir hale gelemedikleri, aksine daha da yeteneksiz hale getirildikleri için, bu durum işçiler açısından bir kayıptır. Bu işçilerden, kendilerinden bir önceki sistemde çalışanlardan daha çok şey bilmeleri ve anlamaları değil, aksine daha az şey bilmeleri ve anlamaları istenmiştir. (Braverman,1977:157)

Nümerik kontrollü makineleri, kumanda etmek daha kolaydır. Diğer tür makineleri kumanda etmek için bir teknik bilgiye, muhakeme yeteneğine gereksinim varken, bu tip makinelerde buna gerek yoktur. Nümerik kontrollü makineleri kumanda etmek için de yapılması gereken seri hareketleri öğrenmek gerekir ancak, muhakeme yeteneği ve akıl, bandın kendisinde mevcuttur. (Braverman,1977:158)

Michigan Üniversitesi'nin nümerik kontrollü makineler kullanan firmalar arasında yaptığı bir araştırmanın sonuçlarına göre, geleneksel makineleri kullanan bir işçinin eğitimi ve öğrenimi için harcanan giderler, nümerik kontrollü bir makineyi kullanan bir işçi için harcanan giderlerin 12 katını bulmaktadır. Yani eski makineler için bir işçi 4 senede yetiştirilirken, nümerik kontrollüler için 4 ayda yetiştirilebilmektedir. (Braverman,1977:159)

Buradan da anlaşıldığı gibi emeğin üretim süreci içerisinde vasıf kazanması ya da kazanmaması, makinelerin kendisi ile açıklanacak bir olgu değildir. Bu tamamen emeğin o makineler etrafında örgütleniş biçimine, emek düzenleme biçiminin niteliğine bağlıdır. Bunun bir açık kanıtı, Amerika'nın kullandığı teknik düzey ile Japonya'nın kullandığı teknik donanım arasında gelişmişlik açısından bir fark olmamasına rağmen, 1950'li yıllarda bu iki farklı toplumsal formasyonda iki farklı emek düzenleme biçiminin hayata geçirilebilmiş olmasıdır. (Womack,v.d.,1993:59)

Emek süreci insan iradesi tarafından belirlenir ve şekillendirilir. Bu anlamda işçiler içinde yaşanan şu kaos ortamında, bilimin onların esaretlerini pekiştirmek adına uygulandığı şu ortamda, hiç bir "bilimsel" dayatmanın zorunluluğunu yaşamadan kendilerini sürekli geliştirebi-

lecekleri, üretim sürecinin her alanını denetleyebilecekleri emek süreci alternatiflerini ortaya koyabilirler ve bunun yaşama geçirilmesinin mücadelesini verebilirler. Bu mücadelede onlara rehberlik edecek en önemli söylem şudur: Makineler insanlar için vardır, insanlar makineler için değil.

Teknolojik determinist bakış açılarının emek politikalarına yansımaları, işçilerin emek düzenleme biçimleri üzerinde söz ve karar haklarının olmaması şeklinde ortaya çıkmaktadır. İşçiler kendi dışlarında gelişen, açıklayamadıkları, anlayamadıkları, müdahale edemedikleri süreçlere mahkum edilmektedirler. Bu süreçlerin, mekanik sistemler tarafından belirlenen, zorunlu süreçler olduğuna inandırılmaktadırlar. Herşeyden önce, hakim politik anlayışlar, bunun böyle kavranmasını dayatmaktadırlar. Bilim ile işçilerin ilişkilerinin kopmasının belki de en acı tarafı böylesi bir dayatmada ortaya çıkmaktadır.

Bunun sonucu olarak, işçiler, işletmeciler tarafından yönetilen, onlara hizmet eden her işe uygun bir makine olarak değerlendirilmektedirler. Bunun bir başka ifadesi, emeğin üretim sürecinde özne olmaktan çıkması ve bir nesneye dönüşmesidir. (Braverman,1977:141)

Üretim sürecindeki nesneden politik nesneye

Yukarıdaki satırlarda, üretim sürecinde işçileri insanlık dışı konumlara mahkum eden bir üretim organizasyonuna ve bunun dayandığı temel bakış açısına ilişkin açıklamalara yer verilmiştir. Bu bölümde ise, işçinin üretim sürecindeki nesne konumunu terketmediği süreçte, üretim dışındaki alanlarda özne konumuna sahip olmayacağı gerçeği ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Burada tartışılan önemli bir konu, üretim araçlarının mülkiyetinin el değiştirdiği durumlarda, bu el değiştirmenin tek başına, emeğin özgürleşmesinin koşullarını yaratıp yaratmayacağıdır.

Ekonomist olarak tanımlayabileceğimiz görüşlere göre, böylesi bir dönüşüm, toplumun her alanına doğru yansıtılacak ve emeği özgürleştirecektir.

Ancak, yaşanan deneyimler bize bunun böyle olamayacağını açıkça göstermiştir.

Emeğin nesne olarak görülmesi noktasında, kapitalist uygulamalar ile sosyalist olduğu iddia edilen deneyimler arasında bir bağ kurabilmemiz mümkündür. Bu ülkelerdeki uygulamalarda, seçilen emek düzenleme biçiminin Taylorizm olduğunu biliyoruz. Sovyet deneyimi, kapitalizmin Fordist birikim rejimine denk düşen Taylorist emek düzenleme biçimlerin hakim olduğu bir üretim sistemini bizlere miras bırakmıştır. Bu anlamda sosyalist bir emek süreci tarihi yaşanmamıştır. Sovyet deneyimine bakarak, sosyalist bir emek sürecinin yapısal özelliklerini ortaya koymamız mümkün değildir. Çünkü, Sovyetler Birliğinde ve o blokta bulunan diğer ülkelerde iş organizasyonları, kapitalist ülkelerdeki iş organizasyonlarından çok küçük farklarla ayrılmaktadır. (Braverman,1977:21) Kapitalizmin o döneme özgü rasyonelleş-

me biçimi neyse, küçük değişiklikler ile aynen uygulanmış, yani reel duruma teslim olunmuştur. Sovyet işçisi, bir Amerikan işçisinden, bir Alman işçisinden farklı emek düzenleme biçimlerinin içinde yer alamamıştır. Lenin, Taylorizm'in "bilimsel ve ilerici" içeriğinin, kapitalist niteliğinden arındırılıp, Sovyet sisteminde yeniden kurulabileceğini düşünmüştür. (Murray,1990:94)

Oysa Marx çok açık biçimde, emek sürecinin niteliğinin, işçilerin yaşam tarzları üzerindeki etkisini tanımamıştır.

"Bu üretim tarzını, şu bir tek görüş açısından, yani bunun bireylerin fizik varlıklarının yeniden üretimi olduğu açısından ele almamalıdır. Bu üretim tarzı tersine, daha o zaman bu bireylerin belirli bir eylem tarzını, onların belirli bir yaşam tarzını ortaya koyuş tarzını, belirli bir yaşam tarzını temsil eder. Bireylerin yaşam tarzını ortaya koyuş tarzı, onların ne olduklarını kesin olarak yansıtır. Onların ne oldukları, demek ki, onların üretimiyle, ne ürettiklerine uygun düştüğü kadar "onu üretim biçimlerine" de uygun düşer. Demek ki bireylerin ne oldukları, onların üretimlerinin maddi koşullarına bağlıdır." (Marx,Alman İdeolojisi,1976:42)

Bu maddi koşulları, üretim araçlarının mülkiyetindeki değişmeye indirgemek ise, bizleri, kapitalistlerin emeği kontrol etmek için buldukları yöntemleri, sosyalizm adına uygulamaya götürmektedir.

SSCB'de, emek süreçlerinde işçilere neler olduğuna ilişkin sorgulamalar yapılmış olsa da, bu tip muhalif görüşler etkin olamamışlardır. Bireysel yönetim üzerine çıkan tartışmalarda, ortak yönetimin "bir sınıfın nasıl yönettiği ve hangi sınıfın hakim olduğu" sorusu ile ilgili olmadığı öne sürülmüş, sorun sadece mülkiyet sorunu olarak görülmüştür. Mülkiyet sorunu uygulamada çözümlür çözülmez sınıfın hakimiyetinin sağlanacağına inanılmıştır. (Siriani, 1990:282)

Eğer temel konu mülkiyetse ve üretim araçlarını kimin kontrol ettiği ve yönettiği değilse (ve bu yönetimin demokratik şekilde kurulup kurulmadığı değilse), o zaman fabrika komitelerinin kontrolünün de ortak yönetim kadar konu dışı kalmasını doğal karşılamak gerekmektedir. (Siriani,1990:282)

Sovyet deneyimi, Taylorist süreçlere tabi bir işçi sınıfının özgürleşme yolunda ne kadar güçsüz kalabileceğini, kolunun kanadının kırılabilceğini bize ispatlamıştır. Bu güçsüzlüğün temelleri Sovyet deneyiminin ilk yıllarında görülmeye başlanılan, işçileri nesne olarak değerlendiren anlayışlarda yatmaktadır. İşçileri devrimin nesnesi olarak gören bu anlayışların temsilcilerinden biri (Troçki), sadece belirli acil durumlarda uygulanacak zorunlu çalışma uygulamalarını gösteren bir liste düzenlemekte kalmayarak, sosyalizme geçiş döneminde emek üzerinde uygulanabilecek zorunlulukların ve hatta işgücünün tümüyle ASKERİ STATÜ'ye alınmasının kuramsal açıdan doğrulanması için ayrıntılı bir plan hazırlayabilmiştir. (Siriani, 1995:295) Taylorizmin temel ar-

gümanı olan şu görüşe tümüyle katılan Troçki'nin özerk işçi örgütlenmelerini desteklemesi tabii ki mümkün değildir. *"İnsanın işten kaçmanın yollarını araması genel bir kuraldır. İnsan tembel bir hayvandır."* (Albert/Hahnel,1994:59) Bu varsayım Taylor'un teorisinin de özünü teşkil etmektedir. Varılan yer de sonuçta aynı olmuştur.

Bu tespit genel bir bakış açısının, üretim sürecine ilişkin düzenlemelere küçük bir yansımasıdır. Bu bakış, işçiler adına, onları yönetme erkini kendinde gören bir anlayıştır. Parti kadrolarının kendilerini bu tür yetkilerle donattıkları durumlarda, yaşanacak şey, SSCB'dekinden farksız olacaktır.

Sadece sermayenin ortadan kaldırılması ile ne emek sürecinde bir özgürleşme ne de çalışmanın zorunluluğundan kurtulunabilme mümkün olmuştur (Kemp,1990:255).

İşçi sınıfının çözmek durumunda olduğu bütün sorunların özel mülkiyetten kaynaklandığı ve bunun ortadan kalkması durumunda herşeyin kendiliğinden dönüştüğü yaklaşımı, sosyalizmi sadece ekonomik kategorilere hapseden, bir mantıktır. İşçi sınıfı kendini özgürleştirerek bütün sınıfların özgürleşmesini sağlar. Özgürleşmenin önünde sınıf olarak engeli olmayan bir nitelik taşır. Bu nedenle bir başka toplumun kuruluşunun öncü gücüdür. Bu özgürleşme sürecinin önündeki engellerden biri herkesin toplumsal kaynaklardan eşit olarak yararlanamamasıdır. Sadece tüketim olanaklarının eşitlenmesi, ancak insanların kendini geliştirme olanaklarından mahrum edilmesi veya bu gelişmiş potansiyellerini üretim sürecinde seferber etmeleri ve sonsuz bir süreçte geliştirmeleri imkânının tanınmaması, kısaca insanların üretim sürecinin öznelere olamamaları sonucunu doğurmaktadır. Özgürleşme, insanın türsel özelliklerini geliştirmesinden bağımsız düşünülemeyecek bir kavramdır.

Proleterya bu nedenler zincirinin kökündeki dinamiği, en genel anlamıyla bilimi, zihinsel emeğin belirleyici olduğu bir eylemlilik halini özümsemelidir. "Kendisini ortadan kaldırabilmesi"nin, yeniden ve insanca varolabilmesinin ilk ve yegâne koşulu budur. (Laçiner,1989:16)

İşçi sınıfı gerçekliğinin en belirgin belirleyici yönle-

Sovyet deneyimi, Taylorist süreçlere tabi bir işçi sınıfının özgürleşme yolunda ne kadar güçsüz kalabileceğini, kolunun kanadının kırılabilceğini bize ispatlamıştır. Bu güçsüzlüğün temelleri Sovyet deneyiminin ilk yıllarında görülmeye başlanılan, işçileri nesne olarak değerlendiren anlayışlarda yatmaktadır.

İşçinin üretim sürecinde kendini makinenin bir uzantısı olarak görmesi, kendini değersizleştirmesi, ancak bütün içerisinde bir anlam ifade edebileceğini düşünmesi, anlayamadığı, kavramadığı bir devasa sistem içerisinde kaybolması, kendine olan güvenini, dönüştürmeye olan inancını sarsmaktadır.

riyle değişmediği, işçi sınıfının kendisinde bir devrim olmadığı bir durumda, devrim sözü ne anlama gelebilir? Eğer ortada, “dışarıdan bilinç” veren bir parti sayesinde ve hele o partinin iktidarı olan bir “sosyalist devrim” le bambaşka bir konuma erişen, örneğin sadece fikri üretimde bulunurlarken buna bir de yönetme fonksiyonunu katan birileri varsa, onlar için şüphesiz bir devrim sözkoşudur. (Laçiner,1989:17)

İşçileri askeri disiplin altına almaya dek varan bu uygulamaların kökeninde, işçilerin üretim sürecinde varolan hegemonyasızlıkları yatmaktadır. Üretim sürecinde egemen olamamış, onun bilgisine sahip olamamış, onu denetleyemeyen, kurgulamayan, bütünü kavramayan işçiler, üretim alanından başlayarak, toplumun her alanında, yönetilmekten kurtulamamışlardır.

Taylorizm SSCB’de, devri alınan toplumsal formasyonunun özellikleri nedeniyle, işçilerin eğitimsizliği, deneyimsizliği v.b, nedenlerle uygulanan geçici bir emek düzenleme biçimi olmamış, süreklilik kazanmıştır. Bu bağlamda, böylesine bir uygulamanın hakim olmasının ardında yatan gerçek nedenin , mevcut politik bakış açısı olduğunu söyleyebiliriz: “Sanayi vazgeçilmezdir. Demokrasi ise sadece siyasi dünya ile ilgili bir kategoridir. Sanayi vazgeçilmezdir, demokrasi ise öyle değildir. (Siriani,1990:276) Demokrasinin vazgeçilebilir olmasının sınırları, işletme içi karar alma mekanizmalarına, emek sürecinin derinliklerine kadar yansımış ve sermayenin emeği kontrol etme adına bulduğu insanlık dışı despotik emek düzenleme yöntemleri, sanayinin gelişimi adına, sosyalist olduğunu iddia eden bir ülkede, hakim emek düzenleme biçimi olabilmıştır.

Üzerinde durulması gereken bir başka konu da, sahip olunan perspektife uygun yapılamaların oluşturulmasına ne zaman başlanılacağı sorunudur. Ekonomist yaklaşım, iktidarı ele geçirdikten sonra yukarıdan aşağıya bir toplum inşasını öngörür. SSCB’de olduğu gibi, işçiler adına sosyalizmi kurmakla yükümlü birileri bu süreci koordine ederler, yönetirler. Oysa, devrimden sonra, devrimin nesnesini özne haline getirme süreci, başarısızlığa mahkum bir süreçtir. Her yeni toplum, eski toplumun bağında yeşerir. Bu yeşerme bugünden başlatılıp

geliştirilemez ise, toplumun bütününe yapıcı bir alternatif sunulamaz ise, bir toplumsal dönüşümün hayallerini kurmak bile mümkün olamaz.

Üretim bilgisinden yoksun, çok küçük parça iş yapan, dolayısıyla üretim süreci üzerinde hakimiyeti kalmamış işçinin üretim yapabilme potansiyeli olsa bile, bu işçi sınıfı yeni bir alternatif toplum inşasında oldukça zayıf bir konumdadır (Ansal,1994:36). İşçinin üretim sürecinde kendini makinenin bir uzantısı olarak görmesi, kendini değersizleştirmesi, ancak bütün içerisinde bir anlam ifade edebileceğini düşünmesi, anlayamadığı, kavramadığı bir devasa sistem içerisinde kaybolması, kendine olan güvenini, dönüştürmeye olan inancını sarsmaktadır. Ancak değiştirip dönüştürme yeteneğini üretim sürecinde ve hayatın her alanda uygulamaya geçirebilen işçiler, devrimci özne olabilirler. Emek süreci ile hayatın diğer alanları arasındaki ilişkiyi, diyalektik dışında, başka bir tarzda açıklamak ise mümkün olmamaktadır.

Günümüzde de, işçilerin bugünden fabrikalarında ve işyerlerinde üretilen mal veya hizmetin üretim sürecine ilişkin bilgi sahibi olmamaları durumunda, bazılarınca avantaj olarak kabul edilen bu durumda, iktidarın el değiştirmesinin varsayılması halinde düşecekleri konum bundan başka bir konum olmayacaktır. Ancak işçileri özne değil nesne olarak görmeye yatkın sosyalist anlayışlar, “iyi niyetli” parti kadrolarının onları yönetip yönlendirmesi ile bu badireleri aşacaklarına inanmaktadırlar.

Böyle bir senaryonun pratikteki geçersizliği SSCB deneyimi ile bütün çıplaklığı ile ortaya çıkmıştır. Bu deneyimden beslenmemekte direnen sosyalist anlayışların, ekonomist bakış açıları, hayatın her alanında toplumsal dönüşüme zarar vermektedir.

Üretkenlik ve verimlilikler adına, sosyalizmin temel öncüllerinden vazgeçilmesi, ne yazık ki buradaki uygulamaların başarısının değil, tam da başarısızlığının maddi temelini oluşturmuştur. Kapitalist dünyada, bir birikim modelinin çökmesinin temel nedeni, emeğin Taylorist tarzda düzenlenmesi olmuştur. Pragmatist bir bakış açısı, insanın üretim sürecinde yanlış istihdamı, hertürlü düzeyin uğruna feda edildiği ekonomik kategorilerde de başarıyı getirememiştir.

İş bölümünün sonu mu?

Taylorist süreçlerin egemen olduğu seri üretim, işletme içerisinde başlayıp, uluslararası işbölümüne dek uzanan yapılanması ile uzunca bir dönem dünya ölçeğinde hakim üretim sistemi haline gelmiştir.

Uluslararası pazarlarda meydana gelen değişimler, seri üretimin kendi içindeki tikanıklarla birleşince, sermayenin yeniden değerlendirme süreçleri işlemeze hale gelmiştir.

Değişmeyen sermayeye yapılan büyük oranda yatırımlar, kâr olarak geri dönmez olmuştur. Mikroelektronik teknolojisindeki yenilikler, standartlaştırılamayan işlerin otomasyonu, esnek otomasyona geçilebilmesinin teknik temellerini tamamlamıştır. Pazarların taleplerine

uygun, kaliteli ve çeşitli mal üretiminde büyük olanaklar ortaya çıkmıştır. Ancak bu tip teknolojiler, Batı'da ve Amerika'da Fordist-Taylorist yapıların üzerine eklenmeye çalışılmıştır. Bu şekilde ise üretimden elde edilecek verimliliklerde, teknoloji ile üretim organizasyonunun bütünselliğini sağlamış Japonya ile rekabet etmek mümkün olmamıştır. Japonya uluslararası pazarlarda, Amerika ve Avrupa ülkelerinin elinde olan alanlara girmiş ve sürekli bir gelişim izlemiştir. Bu başarının sırrının üretim organizasyonlarındaki değişime dayandığının anlaşılması üzerine, gerek Batı'da gerek Amerika'da post-Taylorist, post-Fordist olarak adlandırılan gelişmeler başlamıştır. Ancak bu uygulamalar, Japonya'da 50 yıldır yerleşmiş yapıların düzeyine gelememişlerdir.

Yalın yönetim sistemi, Japonya'da 50 yıldır uygulanan ve Taylorizmin karşısı birçok özelliği içinde barındıran bir işletmecilik biçimidir. Kısaca, bir malın veya hizmetin üretimi sırasında ona gerçek anlamda değer katan kimselerin, üretim sürecine bilgi ve becerileri düzeyinde katılımlarını temel alan bir yönetim anlayışıdır. Taylorizmin planlama ve yapma ikilemine getirilmiş, farklı bir çözümdür. Her düzeydeki işçiler kaizen süreci çerçevesinde, hiç bitmeyecek bir gelişme sürecinin aktif parçaları haline gelmişlerdir.

Yalın üretim, talebe dayalı bir üretim anlayışını ifade eder. Yalın üretim, seri üretimin arza dayalı yapısının ve iç işleyişinin sonucu ortaya çıkan stokları, yeniden üretim alanlarını, zamanın, emeğin, malzemelerin, makinelerin israfını ortadan kaldırmayı amaçlar.

Kaplinsky'e göre bu tür bir üretim sistemi, işbölümünün giderek artması yönündeki tarihsel eğilimden ayrılmayı gerektirmektedir; çünkü makineleri işlemekle görevli işçilerin makine ayarlarını değiştirmek ve rutin bakım onarım işlerini yapmaktan da sorumlu hale gelmeleri, esnek iş sürecinin bir gereği ve bu sürecin bir karakteristiğidir (Kaplinsky, 1991:29).

Bu süreci tanımlayan en önemli karakteristik, işbölümü ile verimlilikler arasında oluşan çelişkinin, tarihin hiçbir döneminde olmadığı kadar keskinleştiğidir. (Kern/Schumann, 1985: 48). Eskiden işbölümü verimlilikleri artırmanın önşartı kabul edilirken, şimdi verimliliklerin önündeki en büyük engel olarak görülmektedir. İş bütünleşmesi süreçleri, emek yoğunluğunu artırarak, sermayenin değer kazanma mekanizmalarını düzene sokarken, aynı zamanda, kaliteli çok fonksiyonlu malların, üretiminin işbölümünün arttırılması sürecinin tersine çevrilmesinden geçtiği gerçeğini ortaya koymaktadır. Eski işbölümü mekanizmaları ile artık, istenilen kaliteler tutturulamamaktadır.

İşletme içerisinde dönüşmeye başlayan işbölümü süreçlerinin sınırlarını bugünden kestirmek güçtür. Yalın



üretim ile ortaya çıkan, işlerin bütünleşmesi süreci, Japonya dışındaki başka uygulamalarda, hiyerarşik yapılar üzerinde çok daha radikal düzenlemelere yol açabilmiştir. Örneğin, yalın işletmelere örnek olarak gösterilen İsveç'deki Toledo otomobil fabrikasında bütün yönetici fonksiyonlar fabrikadan tasfiye edilmiştir ve üst düzeyde uzman işçiler büyük oranda otonomiye sahip oldukları gruplar içerisinde, çalışma saatlerine varıncaya kadar, işletme yönetiminin fabrika bünyesinde yaptığı bütün işlemleri yapmaktadırlar. (Spigel, 1994:101)

Geleceğin işletmesine ilişkin yapılan tanımlar, iş bütünleşmesi süreçlerinin varacağı yeri kurgulayabilmemiz açısından önemlidir.

Makinelı sistemlerdeki ilk otomasyon hareketleri etkinlikçi otomasyon olarak nitelenmektedir. Örneğin malzeme işleme yöntemlerinin mekanizasyonu bu türden bir gelişmedir. Bu tür otomasyonun özelliği belirli bir etkinlik ile sınırlı olması ve bu nedenle de belirli bir üretim bloğunun içindeki ya da ötesindeki başka etkinliklerle ilişkisinin bulunmamasıdır.

İkinci kategori blok içi otomasyondur. Aynı blok içinde farklı etkinlikleri bütünleştiren bir otomasyon uygulamasıdır. Ford'un montaj hattı, kaplama yapan robotlar, bürolardaki bilgisayarlar bu tür otomasyona örnek gösterilebilir. (Kaplinsky, 1991:25)

Üçüncü kategori bloklararası otomasyondur ve farklı blokların içerdiği etkinlikler arasındaki otomasyonu kapsar. (Kaplinsky, 1991:25) 1970'lerin ortasında, mikroelektronik sistemlerin blokiçi otomasyona girişinden doğan ilk niteliksel değişimlerin ortaya çıktığı tesbit edilmiştir. Blokiçi ve bloklararası otomasyonda ilk elektronik uygulamaların, fordist üretim sisteminin özelliklerine göre olduğu ve yapılan tek şeyin, elektromekanik denetim aygıtlarının yerine elektronik olanların geçirilmesinden ibaret olduğu vurgulanmaktadır. Oysa tam bir bloklararası otomasyonun girişi, yönetsel yaklaşımda, organizasyonda ve iş sürecinde köklü değişimler gerektirmektedir. (Kaplinsky, 25) Bu köklü değişimler fordist üretim sisteminin sınırlarını aşmaktadır.

Günümüzün mikroelektronik sistemlerinin artık

bloklar arasında bir otomasyona imkan tanıyacak yetkinliğe ulaştığı tesbit edilmiştir. Ancak üretim, tasarım, kontrol, planlama gibi işletme içindeki değişik bölümlerin bütünsel bir otomasyon sistemine dahil olmalarının, Taylorist yönetim ilkeleriyle gerçekleştirilemeyeceği ileri sürülmektedir. Kaplinsky, tam bir bloklar arası otomasyonun girişinin, yönetsel yaklaşımda, organizasyonda ve iş sürecinde köklü değişimleri gerektirdiğini ifade etmektedir. (Kaplinsky, 1991:25) Böylece, CAD (bilgisayar destekli dizayn) ve CAM (bilgisayar destekli imalat)'tan, CIM (bilgisayarla bütünleşmiş imalat)'a geçilmesi mümkün olabilecektir.

İşletme içinde, Taylorist tarzda bir örgütlenme ile, bloklar arası tam otomasyonu gerçekleştirmenin mümkün olmamasının nedeni, böyle bir sistem için işletmenin her biriminin, yatay ve dikey olarak yoğun bir iletişim ve bilgi akışına sahip olmasının gerekliliğidir. Böylesi bir otomasyon için, tasarım, üretim ve planlama bölümleri arasındaki ilişkinin yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Bu yeniden düzenlemenin önşartı vasıflı, insiyatifli insanlara dayanarak, işletme içi işbölümünün en alt düzeye indirmektir.

Freeman ve Perez'de, kriz dönemlerini tekno-ekonomik paradigmadaki değişimler ile açıklamaktadırlar. Bu paradigmanın değişmesinin, yüksek üretkenlik ve kar oranı elde etmek için aşağı yukarı tüm sanayide, mühendislik ve yönetim alanında hakim olan düşünce yapısında radikal bir dönüşümü gerektirdiğini ileri sürmektedirler. Yazarlar, krizin kitle üretimine yönelik teknolojik rejimden, mikro-elektronik ürünlere dayalı ve basit bir otomasyon sistemini aşan, tasarım, üretim, yönetim ve pazarlama faaliyetlerinin entegre bir sistemi olarak çalışan bilgi yoğun bir üretim organizasyonuna geçişte ortaya çıktığını ileri sürmektedirler. (Rosier, 1991:87)

Sonuç olarak, kapitalizmin gelişim seyri içerisinde varılan aşamaların, işbölümünün giderek artması şeklindeki bir tarihsel eğilimi, tersine çevirdiği ortaya çıkmaktadır. Bunlar henüz başlangıç aşamalarındaki uygulamalar olmasına rağmen, yükselen trend hakkında bizlere ipuçları vermektedir. Buralardan çıkarak, alternatif toplum projemizin, teknolojik altyapısı, emek düzenleme biçimlerinin ileride alabileceği biçimler üzerine öngörülerde bulunulabilir. İşbölümün ortadan kalkmasına iliş-

kin 1800'lü yıllarda yapılan öngörülerin, belki de en çarpıcı sinyalleri bugünlerde verilmektedir. Ancak şu ayrımı akılda tutmak çok büyük önem taşımaktadır. Bütün bu aşamalara kapitalizmin kendini restore etme çabaları ile gelinmiştir. Temel dürtü, budur. Dolayısıyla her türlü eşitsizliği yeniden üretmek üzerine kurulu böylesi bir sistemin, işbölümünün sınırlarını da ne düzeyde zorlayacağını tarih bize gösterecektir. Bugünden söylenecek şey, sadece böylesi bir sürecin başlamış olduğudur.

Yeni bir toplumun temelleri

Nasıl ki geçen yüzyılda köylüler ve manüfaktür işçileri tüm yaşam biçimlerini değiştirmişler ve büyük sanayiye sürüklendiklerinde bizzat çok farklı insanlar haline gelmişlerse, üretimin toplumun tamamı tarafından ortak yönetimi ve bunun sonucu üretimin göstereceği yeni gelişme de çok farklı insanları gerektirecek ve aynı zamanda bunları yaratacaktır. Üretimin ortak yönetimi, herbiri tek bir üretim dalına bağlanmış, ona zincirlenmiş, onun tarafından sömürülen, herbiri bütün öteki yetenekleri pahasına, yeteneklerinden sadece birisini geliştirmiş ve toplam üretimin yalnızca bir tek dalını ya da o dalın dallarından birini bilen bugünün insanları tarafından gerçekleştirilemez. Toplumun tümü tarafından ortaklaşa ve planlı olarak yürütülen sanayi, ayrıca her yönden gelişmiş, üretim sisteminin tamamını kavrama yeteneğine sahip insanlar öngörür. (Marx, Engels, 1976: Seçme Yapıtlar; 112)

SSCB'de bu tür insanları yaratma gibi bir çaba gösterilmemiştir. Çünkü bu tür insanları yaratmamak için bulunmuş bir emek düzenleme biçimi uygulamaya sokulmuştur.

Yeni üretim organizasyonları üzerine bir bakış açısı geliştirirken, yapacağımız farklı bir toplum projeksiyonunun temel amacı, çok büyük önem taşımaktadır. Bu amaç ise, Marx'ın şu satırlarında en açık biçimde ifadesini bulmaktadır. "Toplumların dönüşümü, kendi içinde bir amacı içermek durumundadır. Bu amaç, her bireye, ilkönce de proletere, "kendi kişiliğini geliştirme olanağını sağlamak biçiminde açıklanabilir." (Marx, Engels, Alman ideolojisi, 1976:14)

Alternatif bir emek sürecinin yapısal özellikleri nelerdir sorusuna cevap ararken de bu amaç bizi yönlendirmelidir. Vasıflı insan emeği toplumsal zenginliğin en önemli kaynağıdır. Bunun için ise, emeği sadece ekonomik ve teknik gereksinimlere göre düzenlemek yerine, işçilerin kendilerini sürekli geliştirebilecekleri üretim süreçleri oluşturulmalıdır. (Dörr, 1986:193)

İşçiler kolektif ve toplumsal bir üretimin egemenliğini ancak, modern mühendislik biliminin, planlama ve işletmenin bilgisine sahip olup direkt kendileri uygulayabilirler ise kurabilirler, bu olmadan üretim süreci üzerinde egemenlik kurmaları mümkün değildir. Kapitalistlerin kendi amaçları doğrultusunda eğitim sürelerini uzatmaları, işçiler açısından da yeni olanaklar anlamına gelebilir, okulda geçirilen yıllar, herhangi bir endüstri

İşçiler kolektif ve toplumsal bir üretimin egemenliğini ancak, modern mühendislik biliminin, planlama ve işletmenin bilgisine sahip olup direkt kendileri uygulayabilirler ise kurabilirler, bu olmadan üretim süreci üzerinde egemenlik kurmaları mümkün değildir.



dalında gereken genel politetik bilgiler için yeterli olabilmektedir. Fakat bu ancak, işçilerin okuldaki bilgileri pratik süreçle bir bütünsellik oluşturabildiği ve işçilerin okuldaki eğitimleri çalışma hayatlarında da devam ettirebildiği ve bir ömür boyu sürebildiği ölçüde mümkün olabilir. Bu tür bir eğitim süreci için işçilerin motive olabilmeleri ancak onların gerçek anlamda endüstrinin ustaları olmaları halinde mümkün olabilir. Bu da şu anlama gelmektedir, üretim süreci içerisindeki çelişkiler, (denetçiler ile işçiler arasındaki, planlama ve uygulama arasındaki, kafa ve kol emeği arasındaki), ortadan kalktığı ve üretim süreci onu yürütenlerin ortaklığı üzerine kurulduğu zaman mümkün olabilir. (Bu açıdan bakıldığında "işçilerin yönetime katılması", "işçilerin kontrolü" gibi kavramlar marksist vizyondan çok daha geri taleplerdir. İşyerinde bir demokrasi düşüncesi, parlamentodakine benzer bir süreç, yani müdürlerin seçilmesine katılım, üretime ilişkin ve diğer konularda alınacak kararlara ortak olma gibi talepler, üretimin Taylorist organizasyon yapısı içerisinde, hayaldir. İşçi kitlelerine onlardan alınmış bulunan üretim sürecine ilişkin teknik bilgiler geri verilmediği sürece ve üretim sürecinin yeniden organizasyonu gerçekleşmediği sürece, tek kelime ile ifade edersek yeni ve gerçekten toplumsal bir üretim sistemi olmadan, fabrikalardaki ve bürolardaki birtakım düzenlemeler ile gerçek sorun ortadan kalkamaz, yani işçiler eskisi gibi uzmanlara bağımlı çalışabildikleri ve onlar tarafından seçilebildikleri ve onların sunduğu alternatifler arasından seçim yapabildikleri sürece bu gerçekleş-

mez. (Braverman,1977:337)

Katılım kelimesi soyut biçimde ele alınmamalıdır. Katılımın içeri dolduracak olan şey, işletme içerisinde işçilerin, katılmayı düşündükleri süreçlerin içeri doldurabilecek donanımlara sahip olmalarıdır. Üretim sürecinin işleyişini, işletmesini yönetmeyi, organize etmeyi bilmeyen işçinin, işletme yönetimine katılmasının maddi koşulları oluşmamış demektir.

Brödner'in insan merkezli üretim sistemi olarak adlandırdığı alternatif sistem, teknolojin imkanlarını ve insanın sınırlarını dışlamak yerine, insanın yaratıcı ve üretken potansiyellerini daha yoğun gelişime açmayı hedefler, makineleri iş aracı olarak kullanır ve teknoloji merkezli üretim anlayışından çok farklı bir anlayışla yapar bunu. İnsana özgü nitelikleri bir kenara atıp, insanı makinelerin bir fonksiyonuna indirmek veya tümüyle üretimin dışına atmak yerine, insan ve makinenin farklı yönlerini üretken biçimde birleştirir. (Brödner, 1986:118)

"İnsansız fabrika" düşüncesini geliştirmek isteyenlerin savunduklarının tam aksine, makine ve insanın birbirinden farklı veya birbirini tamamlayan özelliklere sahip olduğu düşünülmektedir. İnsanı merkez alan üretim tekniklerinin yaptıkları şeyin, bu farklılıkları kabul edip buna göre insan unsuruna gereken yeri vermek olduğu ortaya çıkmıştır. (Brödner, 1986:138)

Alternatif bir emek sürecinin oluşturulması mücadelesi ertelenmeden bugünden başlamak durumundadır. Emek sürecindeki hangi varoluşun ya da hangi yok oluşun, işçiler için ne anlam ifade ettiğini kavrayacağımız bir teori, elimizde çoktan beri mevcuttur ve bu olguları net biçimde açıklamaktadır.

"İşçi eğer üretim eyleminin ta içinde kendi kendine yabancılaşmasaydı, kendi etkinlik ürünüyle yabancı olarak nasıl karşılaşabilirdi? Emek nesnesinin yabancılaşması, emeğin etkinliğinin kendi içinde, yabancılaşmanın, yoksunlaşmanın özetinden başka birşey değildir. Peki emeğin yabancılaşması neye dayanır? İlkın, emeğin işçinin dışında olması, yani onun özüne ilişkin olmaması, demek ki emeğinde, işçinin kendini olurlamayıp yadsıması, mutlu değil mutsuz duyması, özgür bir fizik ve entellektüel etkinlik göstermeyip, bedenine ve tenine eziyet etmesi olgusuna. Sonuç olarak işçi, ancak çalışmanın dışında kendi kendisinin yanında ve çalışmada, kendini kendi dışında duyar. Öyleyse çalışması istemli değil, ama istemsizdir, zorlama çalışmadır." (Marx,El Yazınları,1976:157)

Bundan şu sonuca varılır ki, insan olarak işçi artık kendini ancak yemek içmek ve çoğalmak gibi hayvansal işlevlerinde, bir de olsa olsa konutta, süste, vb. özgürce etkin duyabilir, insan işlevlerinde ise ancak hayvanlığını duyar. Hayvanal insanal, insanal da hayvanal durumuna gelir. Gerçi yemek içmek ve çoğalmak da gerçek insanal işlevlerdir. Ama insanal etkinlikler alanının üst yanında soyut olarak ayrılmış ve böylece son ve tek erek duru-

muna gelmiş biçimde, hayvanal işlevlerdir. (Marx, El Yazmaları, 1976:158)

Marx'ın tanımı ile hayvanal istemleri tek belirleyici faktör olarak görüp, sadece bunun üzerinden politik önermelerde bulunmak, bir sapmadır, en hafif ifade ile, sağa sapmaktır.

Yeni üretim organizasyonlarının emek süreci bağlamında getirdiği kazanımları iyi değerlendirip, bu kazanımları arttırmaya yönelik mücadeleler, artık değere ilişkin yürütülecek mücadeleyi engellemez, aksine buna güç verir. Bu gücü ise şöyle tarif edebiliriz:

Taylorist ve post-Taylorist yöntemlerin uygulamalarından doğan farklılığı açıklamak için, üretim sürecindeki nicel ağırlık ve nitel ağırlık olarak adlandırabileceğimiz iki kavrama başvurabiliriz. Üretim süreci içerisinde, bilgi ve beceri gerektirmeyen, yeri kolayca doldurulabilecek bir fonksiyonu ifade eden yığınlara dayalı bir örgütlülük, sayıca çokluğa, nicel bir güce dayanmaktadır. Buna karşın, gerek sahip olduğu nitelikler ile gerekse o işyerinde üretim sürecini kavrama, tanıma düzeyi anlamında, üretimin vazgeçilmez unsurları haline gelmiş insanlara dayanan bir örgütlülük nitel bir güç haline gelmiştir. Burada esas olan kafa sayısından çok, üretim sürecine hakim olma düzeyidir. Post-Taylorist ilkelere göre işleyen bir işletmede, bu güç işletmenin her kademedeki elemanına ayrı bir önem kazandıracak şekilde düzenlenmek durumundadır. Özellikle işleri birfiil yapan insanların katkısı, çok incelmıştır. Bu katkının düzeyi, sürekli iyileştirme prosedürüne dahil olmakla belirlenmiş durumdadır. Yani post-Taylorist yöntemlere göre işleyen bir işyerinde, bu iyileştirmeler yapılmaz ise, motive olmuş, işiyle bütünleşmiş, işini daha da iyileştirme yönünde somut adımlar atacak işçiler, bu **fonksiyonlarını** yerine getirmezlerse, sistem işleyemez. İşçilerin sistemi işlemez kılma düzeyleri, işi yapmayı büsbütün bırakmakla değil, öneri getirmeme, iyileştirme sürecini sürdürmeme, yani kafa emeklerini ve çabalarını ortaya koymama düzeyinde incelmıştır. İşçilerin konumunun, bu düzeyde hassas noktalarda üretim süreci ile kenetleneliyor hale gelmesi, işletme içi güç dengelerini Taylorist üretim organizasyonundan farklı bir şekilde kurulması sonucunu doğurabilir. Makine veya yönetici kesimin değil, her kademedeki o işi direkt olarak yapan insanların en önemli üretim faktörü haline geldiği böyle bir sistemin, çalışanların üretimdeki nitel gücünü arttırması doğal bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır. (Necef, 1994:304)

İşletmelerdeki düzenlemelerde, bütün aktörler, arenalarda ve oyunun kurallarında birtakım kaymalar olduğunun farkındadırlar. Bu dengelerin ilerde nasıl bir şekil alacağına dair somut reçetelerimiz şu anda elimizde yoktur. Bu daha çok emek cephesinde oluşturulacak bilinçli politikalardan ve buna uygun çabalardan geçecektir. (Jürgens, 1987:5)

Emeğin özgürleşmesinin önünde aşılması gereken çok büyük engeller vardır. Ancak, en azından emekten

yana politika üretenlerin bizzat bu engelleri oluşturmalarına imkan vermemekle bunları aşmaya başlayabiliriz.

Kaynakça:

Braverman, Harry, *Die Arbeit im modernen Produktionsprozess*, Frankfurt/Main, Campus Verlag, 1977. (Not: Dünyada Taylorizmin en kapsamlı eleştirisini yapan Marksistlerin başında gelen Harry Braverman'ın eserleri ne yazık ki Türkçeye çevrilmemiştir. Bu makale kapsamında yapılan yoğun aktarmalar ile bu açığın da belli ölçüde kapatılması amaçlanmaktadır.)

Marx, Karl, *Kapital*, C.I, Ankara, Sol Yayınları, 1978.

Ansal, Hacer, "Teknolojinin Tarafılığı ve Üretim İlişkileri", 11. Tez Kitap Dizisi, S.1, Kasım 1985, s. 152-171.

Üşür, İşaya, "Teknoloji ve Tarih", 11. Tez Kitap Dizisi, S.11, 1991, s.57-82.

Satılgan, Nail, "Teknoloji ve İşçi Sınıfında Değişim", Toplumsal Araştırmalar Vakfı Panel Dizisi 1-2, Nisan 1994, s.40-64.

Murray, Robin, "Fordismus und Sozialismus", *Prokla* 81, 1990, s. 91-122.

Siriani, Carmen, *İşçi Denetimi ve Sosyalist Demokrasi*, Belge Yayınları, İstanbul, 1990.

Albert, Michael, Hahnel, Robin, *Geleceğe Bakmak*, Çev. Akınhay, Osman, İstanbul, 1994.

Necef, Şule, *Yeni Üretim Organizasyonları ve Emeğin Değişen Konumu*, Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul, 1994.

Kempe, Martin, *Die Kraft kommt von den Wurzeln, Bücherfil-de Gutenberg*, Frankfurt am Main, 1990.

Laçiner, Ömer, "İşçi Sınıfının Kendinde Devrim Bilinci", *Birikim*, S.5, Eylül, 1989, s.13-19.

Ansal, Hacer, "Teknoloji ve İşçi Sınıfında Değişim", Toplumsal Araştırmalar Vakfı Panel Dizisi, 1-2, Nisan 1994, s.33-54.

Kaplinsky, Raphael, "Teknolojik Devrim ve Uluslararası İşbölümünde Üçüncü Dünya'nın Yeri", çev. Aykut Göker, *Endüstri Mühendisliği Dergisi*, S.12, 1991, s. 23-34.

Kern, Horst, Schumann, Michael, *Das Ende der Arbeitsteilung*, München, 1985.

"Ihr Seid Wieder Wer", *Der Spiegel*, 11/1994, s.94-111.

Rosier, Bernard, *İktisadi Kriz Kuramları*, Çev. Yentürk, Nurihan, İletişim Yayınları, İstanbul, 1991.

Marx, Karl, Engels, Friedrich, *Seçme Yapıtlar*, Sol Yayınları, Ankara, 1976.

Marx, Karl, Engels, Friedrich, *Alman İdeolojisi*, Sol Yayınları, Ankara, 1976.

Dörr, Gerlinde, "Arbeit nicht mehr laenger im Schatten der Technik", in: Brödner, Peter, *Fabrik 2000*, Sigma Verlag, 1985.

Jürgens, Ulrich, *Geganwertige technisch-organisatorische Wandlungsprozesse im Betrieb in arbeitspolitischer Perspektive*, IIVC Papers, Berlin, 1987.

Jünne, Gerd, "Beschaeftigungskrise, internationale Konkurrenz und Innovation", in: *Technik für den Menschen*, Technologische Konferenz 1985, DGB, Köln, 1987, s. 40-57.

Womack, James.P., Jones, Daniel.T., Roos, Daniel, *Dünyayı Değiştiren Makine*, çev. Otomotiv Sanayii Demeği, İstanbul, 1993.

Türkiye’de Sendikal Hareketin Gelişim Trendleri: 1963-1993

Bahar DUMANLI (*)

Giriş

Sendikal hareketin gelişimi ekonomik, siyasal ve toplumsal gelişmelerle doğrudan ilgilidir. Türkiye’de de sendikal hareket bu gelişmelere bağlı olarak farklı dönemlerde, farklı seyir izlemiştir. Bu nedenle ülkemizde sendikal hareketin gelişimini belirli dönemlere ayırarak incelemek daha doğrudur.

Bu şekilde bir ayrıma gidilmesinin nedeni; bu iki dönemdeki sendikal hareketi karşılaştırmalı olarak inceleyebilmektir. 1980 öncesi ve 1980 sonrası olarak adlandırılan bu iki dönemde sendikal hareketin benzer ve farklı yönlerinin saptanması da bu çalışmanın esas amacını oluşturmaktadır. Böyle bir değerlendirme mevcut yapıyı anlamamıza yardımcı olabileceği gibi sendikal hareketin geleceği konusunda da ipuçları verebilir.

İncelenen dönem esas olarak 1963-1993 dönemidir. Ancak 1963 öncesi dönemin ilk kez sendika hakkının tanınması dolayısıyla Türk Sendikacılığının başlangıç yılları olma açısından taşıdığı önem düşünülerek çok genel çizgilerle de olsa bu döneme ilişkin değerlendirmelere yer verilmiştir.

I. 1963 öncesi dönem: Denetimli sendikal yapının yerleşmesi

Türk sendikacılığı, Batı sendikacılığından oldukça farklı bir ortamda doğmuştur. Bilindiği gibi Sanayileşmiş Batı Ülkelerinde sendikalar, ilk ortaya çıkışları itibarıyla düzen-dışı örgütlerdir. 18. yy. sonlarında Sanayi Devrimi ile başlayan ekonomik liberalizm anlayışı sendikaları, piyasa mekanizmasının işleyişini bozan zararlı örgütler olarak nitelendirmiştir. Sendikaların ortaya çıkış nedeni de mevcut ekonomik işleyişe müdahale amaçlıdır. Liberal ekonomi politikalarının yarattığı ekonomik ve sosyal sorunlar işçi kesimini harekete geçirmiş; uzun yıllar süren mücadelelerle sınıf olma özelliğini kazanırken, toplumda siyasal liberalizmin yerleşmesinde de öncü rolünü oynamıştır.

Türkiye’de ise sendikalar daha baştan itibaren düzen içi örgütler olarak doğmuş ve gelişmiştir. Türkiye’de hiçbir zaman sendikal hakların kazanımı için batılı anlamda bir işçi hareketi yaşanmamıştır. Bunun nedenleri ülkemize özgü sosyo-ekonomik koşulların varlığı ile açıklanabilir.

İşçi hareketi herşeyden önce işçi sınıfının varlığı

ile mümkündür. Geleneksel olarak etkin bir işçi hareketine, güçlü sendikacılığa sahip olan batılı ülkeler, genellikle Sanayi Devrimi’ne öncülük etmiş ve böylece kapitalist toplumlara özgü sınıflaşmayı daha erken yaşamış toplumlardır (Işıklı, 1987; 11, 12). Türkiye ise bugün bile sanayileşmiş bir ülke olma görünümünden çok uzaktır.

Sanayileşmedeki gecikmenin yanı sıra, devletçi politikalar da sınıf farklarının algılanmasını geciktirmiştir. Batı’da özel sermayenin girişimci rolüne karşın ülkemizde devlet en önemli işveren durumundadır. Yine devletçi politikalar, sendika hakkının yasaklanmasında gerekçe olmuştur. Devlet çıkarlar arasında uzlaşmacı bir tavır göstermiş (koruyucu devlet) ve 1936 tarihli İş Kanunu ile sendika hakkını yasaklama birlikte mücadeleyi gerektirecek sömürü koşullarına da izin vermemiştir.

Ülkemizde sendika hakkının tanınması, çok partili dönemle başlar. 1947 tarihli Sendikalar Kanunu ile devlet, sendikal örgütlenmeye izin vermiştir. 1960’lı yıllara kadar devam eden bu dönem içinde sendikaların etkinliği çok sınırlı düzeydedir. Sendikalara üyeleri adına toplu sözleşme yetkisi verilmiş ancak grev hakkı tanınmadığı için bu yetkinin uygulamada fazla bir değeri olmamıştır. İşçi hareketi yeterli olgunluğa erişmeden verilen örgütlenme hakkı da, sendikaları önemli ölçüde siyasal partilerin güdümüne sokmuştur. Devletin ekonomide artan rolüne paralel olarak kamu kesiminde sendikalaşma hızlanmış ancak sendikaların siyasal iktidara bağımlılığı artmış, sonuçta devlet güdümünde bir sendikal yapı yerleşmiştir (Koray, 1994; 167). 1952 yılında Türk-İş’in kurulması ise sendikal birlik adına önemli bir gelişmedir.

II. 1963-1980 dönemi

A. 1963 yasaları: İşçi sınıfı için erken kazanılmış bir başarı

1961 Anayasası’nda grev hakkının tanınması ve ardından 1963 yasaları olarak bilinen 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle batılı anlamda bir endüstri ilişkileri dönemi başlamıştır. Ancak bu yasal düzenlemeler gerçekte Türkiye işçi sınıfının erken kazandığı bir başarıdır. (Keyder, 1995; 204)

Sanayileşme düzeyi ve işçi sınıfı birikimi dikkate alınarak yapılacak bir karşılaştırmada, Türkiye’de işçi sınıfının hem işçi sayısı hem de mücadele gücü açısından yeterli birikime ulaşmadan bazı hakları el-

(*) M. Ü. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Yüksek Lisans Öğrencisi

kendiliğinden ortaya çıkmıştır. 1967 yılında kurulan DİSK, bu farklı mücadele anlayışının temsilidir. 1970'li yıllar hem kamu hem de özel kesimde işçi-işveren ilişkilerinin gerginleştiği yıllardır. Önceki döneme kıyasla grev sayısı üç kat, işgünü kayıpları ise yedi kat artmıştır. Özellikle 1975'ten itibaren oldukça gergin bir dönem başlamıştır. Böyle olmasında ekonomik bunalımın yanı sıra, yeni sendikaların katılımıyla güç kazanan DİSK'in mücadelecilik tavrı ve işverenlerin DİSK'e karşı uzlaşmaz tutumlarının da rolleri büyüktür. (Güzel, 1983; 1869)

D. Sendika siyaset ilişkisi ve sendikal bölünmüşlük

274 sayılı Sendikalar Kanunu, sendika-siyaset ilişkisinde yasaklarına rağmen sendikaların siyasal alanda etkili bir güç olmalarına belli ölçüde imkan tanımaktadır. Ancak Türk-İş siyasal alanın dışında kalmayı tercih ederek 1964 yılı Genel Kurul toplantısında resmi olarak, sınıf sendikacılığını reddeden "partilerüstü politika" anlayışını benimsemiştir. Buna rağmen tam anlamıyla da siyasetten uzak kalamamış sözde partilerüstü politikayı savunan ancak uygulamada "sağa kaymış" olan uzlaşmacı sendikacılığın sözcüsü olmuştur. (Güzel, 1983; 1868)

Ülkemizde işçi sınıfının bu konudaki tavrına bakalım olursak; geçmişten bu yana hem tabandaki işçiler hem de sendika yöneticileri çoğunlukla sol ideolojilerden uzak durmuşlardır. (Koray, 1994; 191) Türk-İş bağımsız bir işçi partisi hareketinin sonuçta mutlaka sosyalist bir harekete dönüşeceği görüşünden hareketle ne kendisi bir işçi partisi kurmuş ne de bu tip girişimleri desteklemiştir. (Işıklı, 1955; 217) İşçi kesimi de kendi sınıf çıkarları ile siyasal partiler arasında bir bağlantı kuramamış ve başka nedenlerinde etkisiyle sol ideolojilerden uzak durmuştur. (Koray 1994; 191)

Türkiye İşçi Partisi, bu konuda örnek olarak verilebilir. TİP, 1961 yılında çoğu Türk-İş üyesi sendikacılar tarafından kurulmuş ancak hiç bir zaman Türk-İş içindeki egemen kadro tarafından destek görme-

miştir. (Işıklı, 1995; 215) Aynı şekilde TİP, işçi sınıfının partisi olmayı da başaramamıştır. 1965 seçimlerinde Meclis'e girebilmesi bir başarı gibi nitelense de, oy dağılımına bakıldığında gerçekte işçi sınıfının yeterli desteğine sahip olmadığı görülür. (Belge, 1992; 169) 1971 Askeri Müdahale döneminde kapatılması da, bu "işçi sınıfı partisi" deneyimini tamamen sona erdirmiştir.

Türk-İş içindeki bölünme yalnızca TİP örneği ile sınırlı değildir. 1967 yılında, Türk-İş'ten ayrılan sendikaların kurduğu DİSK ve yine Türk-İş içindeki sosyal demokrat sendikacılık hareketi de partilerüstü politikaya tepki olarak değerlendirilebilir. (Işıklı; 1995; 234)

DİSK başlangıçta ağırlıklı özel sektörde örgütlenmiş, 1970'lerin sonlarına doğru kamu kesimine de

yayılmıştır. İşçi sınıfının kazanımı için sendikal mücadelenin yanı sıra siyasal mücadelenin de zorunluluğuna inanan ve sınıf sendikacılığını savunan DİSK'le birlikte Türkiye'de sendikacılık bir hareket olma özelliğini kazanmıştır. (Koray, 1994; 181) DİSK'in mücadelesi yalnızca işveren kesimi ile sınırlı değildir. Sendikal haklarda önemli kısıtlama-



lar getirmekle birlikte temelde DİSK'in tasfiyesini amaçlayan 1317 sayılı yasa (1970) (Işıklı, 1995; 199, 200) Türk-İş tarafından da desteklenmiştir. (Koç, 1986; 72) Daha sonra bu yasanın birçok maddesi Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir.

1317 sayılı yasaya tepki olarak DİSK, "genel siyasal grev" niteliği taşıyan ve işçilerin yoğun kitleler halinde yaptıkları gösteri, yürüyüş ve mitingleri de içeren geniş kapsamlı bir eylem düzenlemiştir. 15-16 Haziran Direnişi olarak anılan bu eylem, DİSK'in ilk büyük kitlesel eylemidir ve Türk-İş'in karşı çıkmasına rağmen Türk-İş'e bağlı birçok sendika üyesi bu direnişe katılarak, destek vermiştir. (Güzel, 1983; 1866)

DİSK, siyasal mücadelesinde de aktif bir tavır izleyerek seçim dönemlerinde belli siyasal partileri desteklemiştir. 1969 seçimlerinde TİP'i destekleyen DİSK, 1971 döneminde bu partinin kapanması üzerine desteğini CHP'ye yöneltmiştir. İşçi sınıfı yararına

nitelenebilecek tüm bu çabalara rağmen uzun dönemli bir kazanım söz konusu değildir. CHP, tüm desteklere rağmen geniş işçi tabanı yaratamamıştır. (Keyder, 1995;274) DİSK'de her ne kadar sendikal harekete dinamizm kazandırmışsa da gerek olumsuz ekonomik - siyasal koşullar gerek kendi iç sorunları nedeniyle, kalıcı bir toplumsal harekete dönüşmemiştir. (Koray, 1994; 181, 182)

III. 1980 sonrası dönem

A. 12 Eylül ve sendikalar

12 Eylül döneminde işçi sendika cephesi üç yıl gibi bir süreyle tamamen susturulmuştur. Sendikal faaliyetlerin yasaklandığı bu dönem, çalışma hayatında zorunlu uzlaşma dönemidir. 2364 sayılı yasa gereği, toplu sözleşme yapma yetkisi YHK'na verilmiştir.

12 Eylül yönetimi öncelikle DİSK'i hedef almış, sendika mensubu kişilere yönelik tutuklamalar ve yıllar süren mahkemelerle sendikal hareketin sol kanadı uzun bir süre susturulmuştur. MİSK ve Halk-İş ile bağlı sendikaların da faaliyetleri durdurulmuş yalnızca Türk-İş'in açık kalmasına izin verilmiştir. Dönemin ayakta kalan tek sendikal örgütü Türk-İş'in 12 Eylül'e tepkisi ise destek vermek yönündedir. 12 Eylül günü Türk-İş Genel Başkanı bir açıklama yaparak Türk-İş yönetimi olarak 12 Eylül müdahalesini onayladıklarını bildirmiştir.

Türk-İş'in askeri yönetime ilk eleştirisi anayasa görüşmeleri aşamasında gerçekleşmiş, çalışma hayatına ilişkin düzenlemeler tepkiyle karşılanmıştır. Ancak bu tepkisinde de geleneksel politikasının sınırları içinde kalarak sözlü eleştiriden öteye gidememiştir. (Talas 1992; 234)

1982 Anayasası ve ardından gelen 2821 ve 2822 sayılı yasalarla özgür sendikacılık anlayışıyla bağdaşması mümkün olmayan yeni bir endüstri ilişkileri dönemi başlamıştır. En başta sendikaların işlevleri yalnızca çalışma ilişkilerine indirgenerek, çalışma ilişkileri dışında demokratik baskı grubu olma işlevleri reddedilmiştir. Bundan başka sendika hakkına getirilen sınırlama, grev yasaklarının artırılması gibi düzenlemelerin yanısıra zorunlu hakemin görev kapsamı genişletilmiş, sendikalar üzerinde ciddi denetim sistemi geliştirilmiştir.

Bahar Eylemleri yalnızca sayısal açıdan bir sıçrama noktası olarak değerlendirilemez. Bu eylemler; kamu kesiminde ücret kazanımlarından, kitle mücadelesi anlayışının, sınıf bilincinin yerleşmesine kadar uzanan çok yönlü özellikleriyle ele alınmalıdır.

B. Yeni ekonomik modelde sendikalar

24 Ocak kararları ile ekonomik alandan başlayan yeniden yapılanma, toplumun tüm kesimlerinde, 1980 öncesi döneme göre belirgin değişiklikler yaratmıştır.

Kapalı ekonomik yapıdan, ihracata dayalı yeni büyüme modeline geçişle birlikte sendikalara bakış açısı da değişmiştir. Bu yeni dönemde sendikalar; ücretleri dolayısıyla maliyetleri yükselterek ülkenin dış pazarlarda rekabet gücünü azaltan örgütlerdir. Özellikle teknolojik gelişmelerin görece olarak geri kaldığı ülkemizde "ucuz işgücü avantajı" dış pazarlara açılmada en önemli rekabet unsuru olarak görülmektedir.

Esasen 1980 sonrası yıllar tüm dünyada sendikalaşma oranlarının düştüğü, sendikaların ekonomik ve siyasal etkinliklerinin azaldığı yıllardır. Dünya'daki tüm bu değişimler aynı boyutlarda olmasa bile Türk Sendikacılığı üzerinde de hissedilmektedir. Türkiye'de de sendikalı üye sayısı ve sendikalaşma oranının düştüğü bir gerçektir. Sendikalaşma kapsamını daraltan bir dizi yeni uygulama ile zaten var olan örgütlenme sorunları daha da artmıştır.

Sendikalaşma kapsamının daralmasında bir diğer etkende "kamu kesimde daralma" ile ilgilidir. Liberal ekonomi politikaları devletin ekonomik ve sosyal işlevlerini sınırlamıştır. 1980 öncesi dönemin en önemli işvereni konumundaki devlet, toplu pazarlıkta olumlu tutumu ile örgütlü işçi kesimini desteklerken bu yeni dönemde; taşeronlaşma, sözleşmeli personel gibi uygulamalarla sendikalaşma kapsamını daraltmaktadır. Özel kesimde de benzer sendikasızlaştırma politikaları özellikle 1989 sonrası yıllardan yoğunluk kazanmıştır.

C. Sendika - Siyasal iktidar ilişkisi

1980'li yılların sendika-siyasal iktidar ilişkisi Türk-İş ile ANAP hükümeti çerçevesinde değerlendirilebilir.

Türk-İş bu yıllarda da ağırlık kamu kesiminde örgütlüydü ve toplu pazarlık aşamasında doğrudan hükümetle muhatap oluyordu. Türk-İş dışında etkili olabilecek başka bir üst sendikal örgüt de yoktu. DİSK 12 Eylül'le birlikte kapatılmış ve hâlâ faaliyete izin verilmemişti. Hak-İş ve MİSK ise etkili birer sendikal güç olmaktan uzaktı. Böylece Türk-İş dönemin en büyük üst sendikal örgütü olarak, sendikal mücadelenin temsilcisi oldu.

Türk-İş üzerinde böylesine ciddi bir sorumluluk olduğu halde mücadele kavramı ancak 80'lerin ikinci yarısında gündeme gelebilmiştir. 1980-83 dönemi, uzlaşma dönemidir. Bu döneme ait yasal ve kurumsal düzenlemelerle işçi sınıfının hakları geriye götürülse de Türk-İş cephesinden etkili olabilecek bir muhalefet gelmemiş, durumun düzeleceğine dair her zaman bir umut olmuştur. Özellikle sivil yönetime geçişte

bu beklenti iyice kendini göstermiş ve 1984-85 yılları ANAP iktidarı ile çözüm arayışları içinde geçmiştir.

İşçi kesiminden iktidara yönelik tepkinin temel nedeni ekonomik kayıplardır. Enflasyon artışı ve işsizliğin etkisiyle gittikçe ağırlaşan hayat şartları, sendikali işçi kesimini harekete geçirmiş, sendikalara yönelik baskılar artmıştır. 1986 yılı bu açıdan önemli bir yıldır. İlk kez bu yılda Türk-İş'in geleneksel partilerüstü politika anlayışına yönelik güçlü bir muhalefet oluşmuş ve daha mücadeleci bir Türk-İş istemi dile getirilmiştir. Aslında Türk-İş içindeki bu muhalefet yeni değildir. 24 Ocak Kararları'ndan itibaren çalışanlar aleyhine her yeni düzenleme ile muhalif sesler yükselmiş ancak bunlar genel politikayı etkileyecek güce ulaşamamıştır.

Türk-İş de her ne kadar partilerüstü politika ilkesini 1983 yılında tüzüğünden çıkardıysa da bu ilkeye sadık kalmış, hükümetle diyalog yoluyla sorunlara çözüm arayışına ağırlık vermişti. Ancak geçen yıllarla hem ANAP hükümetinin olumsuz tavrı hem de mevzuatın olumsuz koşulları çerçevesinde mevcut politika ile bir yerlere varılamayacağı görülmüştü. Böylece geleneksel partilerüstü politika ile sorunlara çözüm üretilemeyince tabandan gelen baskıların da etkisiyle Türk-İş içinde zorunlu olarak yeni arayışlar başlamıştır. (Koç 1995; 214)

1987 yılı, eylem yılıdır. Bu yıldan başlayarak mitingler, yemek boykotu, iş durdurma gibi eylemlerle hükümet sürekli uyarılmıştır. Sendika cephesindeki bu gelişmeler etkisini göstermiş, siyasal iktidar ve yaygın olarak tüm siyasal partiler işçi kesimine daha duyarlı olmak gereğini duymuşlardır.

1991 yılı ise iktidarın değiştiği yıldır. Yeni kurulan DYP-SHP Koalisyon hükümeti sendikalar açısından umut verici olsa da gerçek anlamda bir kazanımdan söz edilemez. İş güvencesi, işsizlik sigortası gibi konular bu dönemde gündeme gelmiş ancak hiçbirine hayata geçirilememiştir. Sendika hükümet arasındaki gergin ilişkiler 90'lı yıllarda da devam etmiştir.

D. 1989 ve sonrasında sendikal mücadele

Türkiye işçi sınıfı açısından sendikal mücadelenin en etkili noktaya ulaştığı yıl, 1989 yılıdır. Bahar Eylemleri olarak adlandırılan bir dizi eylem ile kamu kesiminde o güne kadar görülmemiş yoğunlukta bir eylem dalgası başlamıştır. Yıl içinde greve çıkan işçi sayısı otuzbinin üzerindedir.

Bahar Eylemleri yalnızca sayısal açıdan bir sıçra-

ma noktası olarak değerlendirilemez. Bu eylemler; kamu kesiminde ücret kazanımlarından, kitle mücadelesi anlayışının, sınıf bilincinin yerleşmesine kadar uzanan çok yönlü özellikleriyle ele alınmalıdır. Yılın ilk aylarında Türk-İş ile kamu kesimi işveren sendikaları arasında başlayan toplu sözleşme görüşmeleri, eylemlere başlangıç noktası oluşturmuştur. Hükümetten alınan talimat doğrultusunda geçmiş yılların kayıplarını gözardı eden düşük zamlı ücret önerisi üzerine görüşmeler tıkanmış, protesto amaçlı başlayan eylemler giderek yaygınlaşarak kitlesel bir nitelik kazanmıştır. Bu eylemlerin özellikleri; kendiliğindenci, ekonomik karakterli, kitlesel ve yaygın olmalarıdır.

1989 yılının siyasal konjonktörü de eylemlerin

90'lı yıllarda sendikal mücadelenin bir diğer boyutunu da kamu çalışanları oluşturmuştur. 80'li yıllarda başlayan sendika kurma çalışmaları yasal boşluklardan yararlanılarak ancak 1990'da mümkün olabilmiş bu yıldan itibaren de yaygın kitlesel eylemlerde toplu sözleşme ve grev hakkı talebi başlamıştır.

başarısı açısından önemlidir. 26 Mart seçimleri öncesi muhalefet partilerinin temelinde ANAP'ı yıpratma amaçlı olsa da, hayat pahalılığını vurgulayan söylemleri, kamuoyunda işçi eylemlerine yönelik sempatiyi arttırmıştır. (Pekin, 1989; 20)

1989 Bahar Eylemleri türleri itibarıyla da dikkat çekicidir. Bunlar topluca viziteye çıkma, sessiz yürüyüş alkışlama, telgraf çekme, sakal bırakma, konuşmama, yalınayak yürüme gibi eylemlerdir.

Siyasal açıdan bir değerlendirme yapıldığında; bu eylemler tam anlamıyla sınıf çıkarları yönünde siyasal bir nitelik kazanmasa da, yeni bir toplumsal muhalefetin başlangıç noktası olma özelliğiyle önemlidir (Pekin, 1989; 24). Üretim ve dayanışmadan gelen gücün nasıl etkili olabildiği görülmüş, meşru kitle mücadelesi anlayışı yaygınlaşmıştır. Siyasal iktidarın yanı sıra sendikalar da mevcut politikalarını gözden geçirmeye zorlanmış, özellikle Türk-İş içinde yeni arayışlar bu eylemlerle iyice belirginlik kazanmıştır.

90'lı yıllar da çalışma ilişkilerinde gerginliğin devam ettiği yıllardır. Özellikle 3 Ocak 1991 günü Türk-İş kararıyla uygulanan ve geniş bir katılımın gerçekleştiği genel grev, bu dönemin en önemli eylemlerindendir.

90'lı yıllarda sendikal mücadelenin bir diğer boyutunu da kamu çalışanları oluşturmuştur. 80'li yıllarda başlayan sendika kurma çalışmaları yasal boşluklardan yararlanılarak ancak 1990'da mümkün olabilmiş bu yıldan itibaren de yaygın kitlesel eylemlerde toplu sözleşme ve grev hakkı talebi başlamıştır. Eylem türleri açısından 1989 eylemleri ile benzer niteliktedir. Yemek boykotu, kitlesel basın açıklaması, bordro yakma gibi çeşitli yöntemlerle hükümet sü-

rekli uyarılmış ancak bu konuda yasal bir düzenlemeye gidilmemiştir. Aslında Türkiye'nin imzaladığı uluslararası sözleşmeler böyle bir düzenlemeyi zorunlu kıldığı halde halen gerçekleşmemesi, ülkemizde memur sendikacılığına bakışın ne kadar olumsuz olduğunun bir göstergesidir. Buna rağmen kamu çalışanları eylemlerinde direnerek sendikal harekete bir canlılık getirmişlerdir.

E. Toplu sözleşmeler

1. Toplu sözleşmelerin düzeyi

1980 sonrası dönemde, toplu sözleşmelerin tip ve düzeyine ilişkin belirgin değişiklikler görülmektedir.

1980 öncesinin iki düzeyli toplu pazarlık yapısından, 1980 sonrası yasal düzenlemelerle tek düzeyli toplu pazarlık yapısına geçilmiştir. (Koray, 1992; 201) Bilindiği gibi 275 sayılı yasa hem işyeri hem işkolu toplu sözleşmelerinin yapılmasına olanak veriyordu. Ancak uygulamada 1963-1980 dönemi içinde işyeri toplu sözleşmeleri egemen olmuş, işkolu toplu sözleşmeleri ise hayata geçilememiştir. İşkolu toplu sözleşmesi adı altında sözleşmeler imzalanırsa da bunlar çoğunlukla işyeri düzeyinde kalmış, aynı işyerinde ikinci bir işyeri toplu sözleşmesi yapılması gibi sorunlu bir durum ortaya çıkmıştır. (Kutal, 1995; 251)

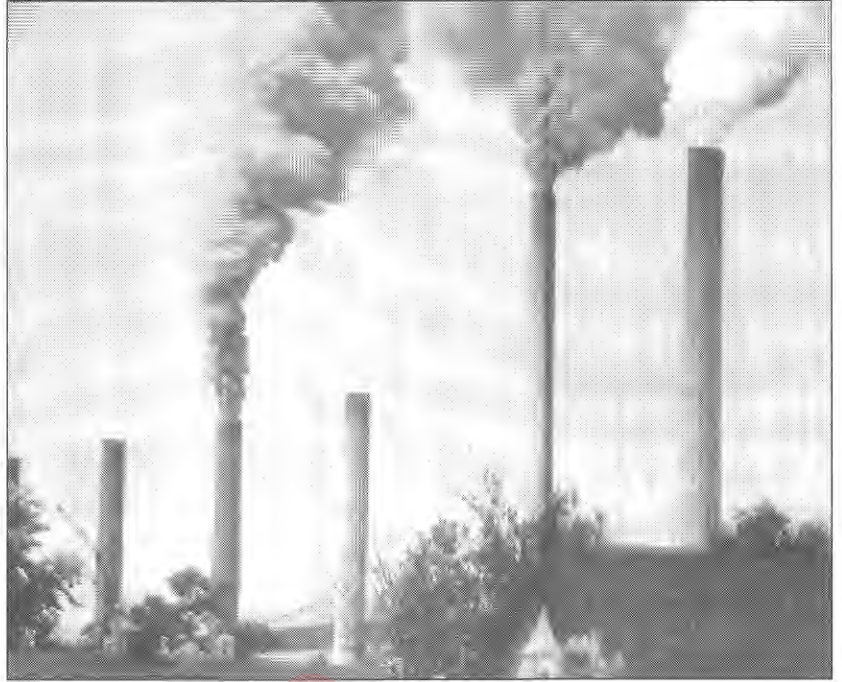
1983 yılında yürürlüğe giren 2822 sayılı yasa ise toplu pazarlığın yapısını tek düzeyli olarak düzenlemiştir. Bu yeni yasada toplu sözleşme düzeyi ilke olarak işyeri/işletme düzeyinde belirlenmekle birlikte grup sözleşmesi yapmak da mümkündür.

Uygulamada da grup sözleşmelerine eğilim artmıştır. Daha çok özel kesimde, özellikle rekabetin yoğun olarak yaşandığı piyasalarda faaliyet gösteren işverenler, işkolunda benzer koşullar yaratmak amacıyla, grup toplu sözleşmelerini tercih etmişlerdir. İşçi sendikalarının bu konudaki tutumları da 1980 öncesine göre daha ılımlıdır. (Koray, 1992; 202)

2. Toplu sözleşmelerin

içeriği

Günümüzde toplu sözleşmeler oldukça uzun ve ayrıntılı düzenlenmektedir. Toplu sözleşmelerde yer alan ifadelerin bir kısmı yasa hükümlerinin tekrarı niteliğinde olsa da birçok konuda yasal düzenlemenin ötesinde işçi lehine kazanım elde edilebilmiştir. Toplu sözleşmelerde ele alınan konular aşağıdaki



başlıklar altında incelenebilir.

Ücretler ve ücret dışı ödemeler: Sendikaların ücret arttırma politikaları 1980 öncesi ve sonrası dönemde birbirinden farklıdır. Seyyane ücret zammı adı verilen ve tüm işçilere aynı miktarda zammı öngören politika yerine yeni dönemde ücretler yüzde artışlarla belirlenmeye başlamıştır. İşçiler yapılan işin niteliğine göre belli gruplara ayrılırlar da genelde ücret zammı tüm çalışanlar için aynı oranda olmaktadır. Ancak iş değeri ölçme yönteminin kullanıldığı işyerlerinde işler niteliklerine göre gruplara ayrılmakta ve her grup için ayrı miktar/oran ücret zammı belirlenmektedir. Farklı işlerde çalışanlara farklı ücret zammı anlamına gelen bu uygulamalara grup sözleşmeleri örnek verilebilir.

Ücret artışlarının ne kadar zamanda bir yapılacağı konusunda da iki dönem arasında farklılık vardır. 80'lerin ikinci yarısından itibaren ücretler yıllık dönemler yerine altışar aylık dönemler itibarıyla belirlenmeye başlamıştır. Fiyat hareketlerinin ülkemizde ne denli yüksek seyrettiği dikkate alınırsa, ücretlerin kısa aralıklarla ele alınması olumlu bir gelişmedir. Bunun yanı sıra sözleşmelerde enflasyonun neden olduğu kayıpları telafi edici hükümlere de yer verilmiştir. Yine bazı sözleşmelerde, ücret zammının yanı sıra belli oranda refah payı ilavesi de yapılmaktadır.

Çalışma süreleri: 1980 öncesi dönemde yasalarla belirlenen haftalık çalışma süresi 48 saattir. Ancak sendikalar, bu dönemde çalışma sürelerini yasal tavanın altına çekmekte oldukça başarılı olmuşlardır. 80 sonrası dönemde ise durum daha farklıdır. Öncelikle haftalık çalışma süresi yasal olarak 45 saate in-

dirilmiş ancak toplu sözleşmelerle bu sürenin altına inilmesi pek mümkün olmamıştır. Bu yıllarda sendikaların mücadelesi daha çok kazanılmış hakların korunması yönünde gerçekleşmiş, mevcut işçi lehine süreler sözleşme hükümleriyle korunmuştur. Grup toplu sözleşmelerinde, bu tür hükümlere rastlanmaktadır.

Çalışma süreleri kapsamında ele alınabilecek bir diğer konu da fazla çalışma ücretinin belirlenmesidir. Bilindiği gibi yasada fazla çalışılan saatlerin ücreti normal saat ücretinin yüzde 50 fazlası olarak öngörülmektedir. Sendikalar ise her iki dönemde de bu oranı yükseltmeyi başarmışlardır. Toplu sözleşmelerde yer alan fazla çalışma ücreti genelde saat ücretinin yüzde 75 veya yüzde 100 fazlasıdır.

Kıdem tazminatı: Toplu sözleşmelerle kıdem tazminatına ilişkin iyileştirmeler yapmak mümkündür. Bu iyileştirmeler; kıdem tazminatına hak kazanılabilecek durumların sayısını arttırmak ve/veya kıdem tazminatının hesaplanmasında dikkate alınacak gün sayısını arttırmak şeklinde olabilir.

1980 öncesi dönemde sendikalar her iki yönde de önemli kazanımlar elde etmişlerdir. Bazı sözleşmelerde yasada yer almadığı halde belli bir kıdem süresini doldurmak koşuluyla kendi isteğiyle işten ayrılma durumunda da kıdem tazminatı veya kıdem tazminatına benzer bir ödeme yapılması kararlaştırılmıştır. (THY - Hava-İş, T.P.A.O. - Petrol-İş ve T. İş Bank A.Ş - TİBAŞ Sözleşmeleri)

1980 öncesi dönem, kıdem tazminatı sürelerinin yasal sürelerin üzerinde belirlenmesi açısından da başarılı bir dönemdir. Çoğu sözleşmede bu süreler yasaların üzerindedir. 12 Eylül'le birlikte kayıplarda başlamış, işçi lehine pek çok hüküm YHK döneminde sözleşmeden çıkarılmıştır. Kıdem tazminatına tavan getiren yasal düzenleme ise sendikaların pazarlık gücünü sınırlayan ve üzerinde en çok tartışılan konulardan biridir.

İş güvencesi: Hukukumuzdaki düzenleme gerçek anlamda bir iş güvencesini sağlayamadığı için bu eksiklik toplu sözleşmelerle aşılmaya çalışılmaktadır. Toplu sözleşmelerde ihbar önellerinin (bildirim sürelerinin) yasal sürelerin üzerinde belirlenmesi de bu çabalara örnektir.

İhbar önellerinin yasal sürelerin üzerinde tutulması 60'lı yıllarda başlamış ve 70'li yılların sonlarında en üst noktaya ulaşmıştır. 80'li ve 90'lı yıllarda ise genelde bu süreler korunmuş, dikkat çekici bir artış yaşanmamıştır.

İhbar önellerini uzun tutmanın, hizmet akdinin sona ermesini geciktirici etkisinin yanı sıra işten çıkarmayı caydırıcı bir özelliği de vardır. Sendikalar toplu sözleşmelerle ihbar önellerini yasal sürelerin üzerinde tutarak, işten çıkarma başka bir ifadeyle yeni işçi alma maliyetini yükseltmeye çalışmaktadırlar.

Bilindiği gibi işveren ihbar süresinin dolmasını beklemeyen bu süreye ait ücreti peşin ödemek suretiyle işçinin işine derhal son verebilir. Hizmet süresi arttıkça ihbar süresinin de arttığı dikkate alınırsa, böyle bir durumda ödenecek tutarın yüksek olması özellikle uzun yıllar işletmeye hizmet veren işçilere yönelik işten çıkarmaları engelleyebilir. Sendikaların tutumu da bu yöndedir. Toplu sözleşmelerde otomasyon vb. nedenlerle işten çıkarmayı gerektiren durumlar ayrıca düzenlenmekte; "son giren ilk çıkar" ilkesi ile kıdemli işçi korunmaktadır.

Sendikaların işten çıkarmalarla ilgili bir diğer mücadelesi de işverenin fesih hakkını sınırlamak şeklindedir. Bu uygulama iki şekilde yapılmaktadır. Birincisi; haklı nedenle feshi mümkün kılan nedenlerin sayısını azaltmaktır. Bu alanda en önemli başarı tutukluluk ve hastalık nedenleriyle geçici iş göremezlik durumlarında hizmet akdinin feshinin geciktirilmesidir. (T. İş Bank A.Ş - TİBAŞ, Paşabahçe Cam Sanayi A.Ş - Kristal - İş, T.P.A.O - Petrol - İş Sözleşmeleri)

İşverenin haklı nedenlerle fesih hakkını sınırlamayla ilgili bir diğer yöntem de işçi çıkarma yetkisini işverenden alarak Disiplin Komitesi veya benzeri Komitelere vermektir. Ancak bu uygulama çok da başarılı değildir. Bu tip komitelerde işçi kesiminden temsilciler bulunmakla birlikte genelde işveren kesimi ağırlıktadır ve böylece kararlar işverenin istekleri doğrultusunda oluşmaktadır.

Yıllık ücretli izinler: Toplu sözleşmelerde yıllık ücretli izin süresi genelde yasaların üzerinde belirlenmektedir.

Yıllık ücretli izin kapsamında ele alınabilecek bir diğer izin türü de evlenme, doğum, ölüm vb. durumlardan söz konusu olan mazeret izinleridir. Her iki dönem sözleşmelerinde de bu izin tipi gerek kapsam gerek süre olarak yasal düzenlemenin üzerindedir.

Sendikal izinler konusu da toplu sözleşmelerde ayrıca ele alınmıştır. 1980 öncesi dönem de bu süreler taraflarının pazarlık gücüne bağlı olarak belirlendiği halde YHK dönemi ile genelde tüm sözleşmelere standart bir düzen getirilmiştir. İşyerinde çalışan işçi sayısı dikkate alınarak belirlenen bu süreler, zaman içinde arttırılmadığı gibi 80 öncesi dönemin de hayli gerisinde kalmıştır.

Sonuç

Türkiye'de sendikal hareketin gelişimini inceleyen bu çalışma sonucunda, sendikal hareketin ele alınan dönemler itibarıyla farklı özellikler taşıdığı görülmektedir. Yine de Türk Sendikacılığı ile ilgili olarak; sendikaların daha çok ekonomik alanda yoğunlaştığı, siyasal ve toplumsal rollerin ise sınırlı düzeyde kaldığı şeklinde bir genelleme yapmak mümkündür.

1980 öncesi dönem, sendikalar için çok daha

olumlu koşullar sunmaktadır. Dönemin ekonomi politikaları ve sosyal devlet anlayışı sendikal örgütlenmeyi destekleyen en önemli unsurlardır. 60'lı yıllar boyunca ve büyük ölçüde 70'li yıllarda da ekonomik ve sosyal anlamda örgütlü işçi kesimi adına önemli kazanımlar elde edilebilmiştir. Ancak bu dönemde sendika yoğunluğu kamudadır ve sözü edilen kazanımlar da daha çok kamu kesimi için geçerlidir. Özel kesimde ise ilişkiler daha çatışmalı ve kazanımlar kamunun gerisindedir.

Toplu pazarlıkta bir diğer ayrım da toplum genelinde yaratılan örgütlü - örgütsüz kesim ayrımıdır. Bu dönemde sendikalar, ekonomik haklarda yoğunlaşan ve yalnızca üyeleri ile sınırlı bir toplu pazarlık stratejisi izlemişlerdir. Örgütlü kesimde şartlar iyileşirken, işgücü piyasasının geneline ilişkin bir standart geliştirilememiş, sonuçta örgütlü ve örgütsüz kesimler arasında giderek artan bir kutuplaşma yaratılmıştır. 1980 sonrası dönemde çok daha ciddi boyutlara varan bu kutuplaşma sendikalar ve özellikle ücretler üzerinde ciddi bir tehdit oluşturmaktadır.

1980 sonrası dönem ise sendikaları çevreleyen ekonomik, siyasal ve sosyal koşulların değiştiği yıllardır. Devleti küçültmek adına özelleştirme çalışmaları hız kazanmış, KİT'lerde sözleşmeli personel istihdamı, taşeronlaşma gibi uygulamalarla sendikalaşma dolayısıyla toplu pazarlığın kapsamı daraltılmıştır. Sendikalaşma kapsamını daraltan bu tip uygulamalara 80 öncesi dönemde de rastlanmaktadır. Ancak 80 öncesi dönemin özel sektörle sınırlı bu tip uygulamalarının yeni dönemde kamu kesiminde de yaygınlık kazanmasıyla, işgücü piyasası genelinde bir sendikalaşmazlaştırma söz konusudur.

Sendikaların en önemli işlevinin toplu pazarlık ve ücretler olduğu dikkate alınırsa, toplu pazarlığın kapsamını daraltan bu uygulamaların nedeni anlaşılabilir. Hatırlanacak olursa, 80 öncesi dönemde özel sektörün sendikaları dışlayan tavrının esas nedeni; sendikaların görece yüksek ücret talepleridir. 80 sonrası dönemde ise artık her iki kesim de sendikalara ve ücretlere kuşkuyla bakmaktadır. Gerçekten de bu yeni dönemin ihracata dayalı ekonomi politikası özellikle ücretler üzerinde baskı yaratmaktadır.

Sendikalar ücret arttırmayı başarabilseler bile işverenin işçi çıkararak maliyetleri düşürme çabasına engel olamadıkları için bir anlamda ücret artışı ve iş güvencesi arasında seçim yapmaya zorlanmaktadır. Özellikle 1989 yılından itibaren reel ücretlerdeki artışla bağlantılı olarak sendikalaşmazlaştırma politikaları ve daha da ötesinde işten çıkarmalar yoğunluk kazanmıştır. Sendikalar toplu sözleşmelerle işten çıkarmaları sınırlayıcı yönde hükümler getirirlerse de, gerçek anlamda bir iş güvencesi sağlanamamıştır. Bugünkü koşullarda iş güvencesinin sağlanması yine yasalarla mümkün görünmektedir.

Toplu sözleşmelerle ücretler ve iş güvencesi dışında daha birçok konuda yasaların üzerinde kazanım elde edilebilmiştir. Ancak bu kazanımlar genelde 80 öncesi döneme aittir. 80 sonrası dönemde ise dikkat çekici iyileştirmeler olmadığı gibi kayıplar söz konusudur.

Görüldüğü gibi 80 sonrası dönem, Türk Sendikacılığı için çok daha zorlu bir dönem olmuştur. Dünyada da bu yıllar sendikalar için bir gelecek arayışının gündeme geldiği, sendikasız toplum projelerinden bahsedildiği yıllardır. Türk sendikacılığı henüz bu tartışmaları yapacak düzeye gelmese de, gittikçe ağırlaşan sorunlarla yeniden bir kimlik kazanma mücadelesine girmiştir. Mevcut koşullar aleyhe görünmekle beraber sendikaların ücretli çalışanların örgütleri olduğu düşünülürse, ücretli çalışmanın var olduğu sürece sendikalara da ihtiyaç olduğu söylenebilir. Kaldı ki sendikalar yalnızca ücretli emek örgütleri değil aynı zamanda demokratik toplumların en güçlü muhalefet unsurlarıdır. Türkiye'nin de henüz demokratikleşme sürecini tamamladığı düşünülürse, bugün tek derli toplu örgütlü sivil güç olan sendikaların toplumu dönüştürmek adına önemli görevler üstlenmeleri halen mümkündür.

Kaynakça:

BELGE, Murat: "Sol" Geçiş Sürecinde Türkiye, der. Irvin Cemil Schick; E. Ahmet Tonak, Belge Yayınları, İstanbul, 1992.

GÜZEL, Mehmet Şehmus; "Cumhuriyet Türkiye'sinde İşçi Hareketleri", *Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi*, İletişim Yayınları, İstanbul, 1983, C:H7

İŞKLI, Alpaslan "Ücretli Emek ve Sendikalaşma", *Geçiş Sürecinde Türkiye*, der. Irvin Cemil Schick; E. Ahmet Tonak, Belge Yayınları, İstanbul, 1992.

İŞKLI, Alpaslan; *Sendikacılık ve Siyaset*, Öteki Yayınevi, Ankara, 1995, Cilt.2

KETENCİ, Şükran; "İşçiler ve Çalışma Yaşamı; 1980'lerde Sınırlar ve Sorunlar", *Bırakınız Yapsınlar Bırakınız Geçsinler Türkiye Ekonomisi 1980-1985*, Bilgi Yayınevi, İstanbul, 1987.

KEYDER, Çağlar, "İktisadi Gelişme ve Bunalım: 1950-1980", *Geçiş Sürecinde Türkiye*, der. Irvin Cemil Schick; E. Ahmet Tonak, Belge Yayınları, İstanbul, 1992.

KEYDER, Çağlar; *Türkiye'de Devlet ve Sınıflar*, İletişim Yayınevi, İstanbul, 1995.

KOÇ, Yıldırım; *Türk - İş Neden Böyle Nasıl Değişecek?* Alan Yayıncılık, İstanbul, 198.

KOÇ, Yıldırım; "Türkiye İşçi Hareketi ve Türk-İş; 1980-1994", *Yüzyıl Biterken Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi*, İletişim Yayınları, İstanbul, 1995, Cilt 11-15.

KORAY, Meryem; *Endüstri İlişkileri*, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları: 22, İzmir, 1992.

KORAY, Meryem; *Değişen Koşullarda Sendikacılık*, TÜSES, İstanbul, 1994.

KUTAL, Metin; "Türkiye'de Toplu Pazarlık Sistemi 1963-1993", *Yüzyıl Biterken Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi*, İletişim Yayınları, İstanbul, 1995, Cilt 11-15.

PEKİN, Faruk; "89 Baharı İşçi Eylemleri Üzerine", *Birikim Dergisi*, Sayı 2, Haziran 1989.

TALAS, Cahit; *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*, Bilgi Yayınları, İstanbul, 1992.

Kamu Sendikal Hareketinde Bazı Tartışma Noktaları (*)

Kuvvet LORDOĞLU (**)

Gerek Dünya'da gerekse Türkiye'de kamu sendikal hareketinin, işçi sınıfının sendikal hareketine göre oldukça yakın bir tarihi bulunmaktadır. Dolayısıyla kamu sendikacılık hareketinin daha önce kazanılan deneylerden yararlanması ve sonuçlar çıkarması beklenebilir.

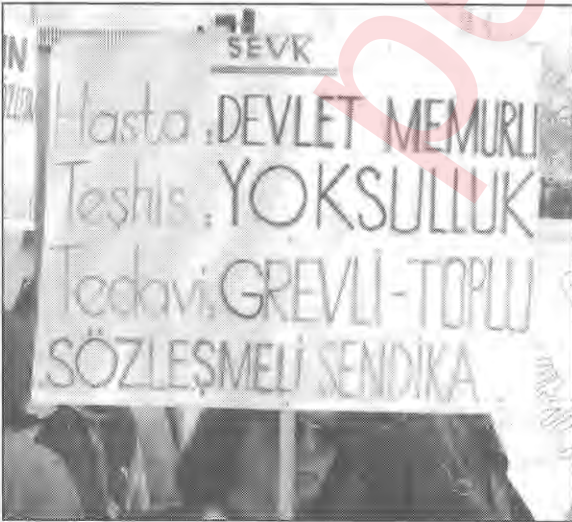
Bu yazı çerçevesinde ele almayı düşündüğümüz en genel anlamı içinde kamu sendikal hareketinin karşılaştığı sorunlar ve bunlara karşı alınması gereken önlemlerin genel bir değerlendirmesinin yapılmasıdır.

Sendikal hareketin günümüz genel çerçevesi

* En genel anlamı ile günümüz sendikacılık hareketinde gerileme yaşanmaktadır. Bu durum ülkelere göre bazı farklar gösterse de genel trendin gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından sendikalı sayılarındaki mutlak ve nispi oranlarda azalma göstermesidir. Sendikacılığın geleneksel anlamda yerleştiği ülkelerde bile bu gerilemenin görülmesi sorunun boyutlarını derinleştirmektedir.

* OECD ülkeleri arasında yapılan bir sıralamaya göre sendikalı oranı sadece Kanada, Finlandiya, İspanya ve Almanya dışında azalmaktadır.

Gene OECD ülkelerinde yapılan toplu pazarlıkların yaklaşık 3/4'ü ademi merkezi hale gelmektedir. Bu bağlamda çok patronlu ve çok uluslu işletmeler toplu pazarlık üzerinde daha fazla etkili olmaya başlamaktadır. İsveç'te yapılan TP'lerin 1/8'i Hollanda ve İspanya'da, 1/5'i Fransa'da, 1/2.5'i bu tür işletmelerle yapılmaktadır.



Sendikal hareket içinde görülen bu değişmelerin nedenleri üzerine bir göz atarsak ;

* İşgücünün sektörel yapısında değişmeler ortaya çıkmaktadır. OECD ülkelerinde sanayi istihdamında genel bir gerileme buna karşılık hizmetler sektöründe artış göze çarpmaktadır.

* Toplam istihdamın mesleki statüye göre dağılımında ücretli çalışanların payı artmaktadır. Bu gelişmenin sendikal hareket açısından olumlu unsurlar içerdiği düşünülebilir ancak, mesleklerle göre ortaya çıkan gelişme daha farklıdır. Bilimsel ve teknik işlerde çalışanlar, idari yöneticiler en hızlı istihdam yaratıcı ücretli işler olarak görülmektedir.

* Enformel veya kayıtdışı sektörün genişlemesi özellikle işsizlik baskısı ile daha ucuza çalıştırma yollarının aranması ve artan rekabet nedeni ile işgücü maliyetini aşağıya çekmek gibi gerekçeler etkili olmaktadır.

* 1984-1992 yılları arasında hemen hemen bütün OECD ülkelerinde küçük işletmelerin artışı dikkat çekicidir. 18 ülke arasında 1-19 kişi çalıştıran küçük işletmelerin istihdam payı sadece Fransa'da azalmıştır.

* Teknik gelişmelere bağlı olarak üretim organizasyonlarında da önemli değişmeler gözlenmektedir. Esnek üretim yapısı ve büyük çalışma gruplarından küçük çalışma gruplarına geçiş, sadece emekten değil sermayeden de tasarruf sağlayan teknolojik gelişmeler, toplam istihdamın payı olarak kısmi çalışma organizasyonlarında görülen artışlar önemli ölçüdedir.

* Kısmi Çalışma dışında diğer çalışma biçimleri de yaygınlaşmaktadır. İş paylaşımı, evde çalışma, tele çalışma, ödünç çalışma biçimleri yaygınlaşmaktadır.

* Genel olarak küreselleşme olarak adlandırılan olgunun ortaya koyduğu ve sendikacılık hareketinin yeniden tanımlanmasına yol açan gelişmeler,

a- Üretim güçlerinde ki gelişmenin maliyetleri aşağı çeken özellikleri

b- Sermayenin uluslararası nitelikleri ve çokuluslu işletmeler

c- Uygulanmaya başlayan Yeni Liberal Strateji.

Kamu kesimi sendikacılığında Türkiye

Yukarıda sözedilen değişmelerin Türkiye açısından da önem taşıması ve ağırlığının giderek artması sendikal hareketin geleceği açısından önemlidir. İşçi sendikaları 1963 yılından itibaren çeşitli ara dönemlerden geçerek kesintili bir hukuki yapıda çalışmalarını sürdürmüşlerdir. Ancak 1990'lı yılların sonuna doğru sendikalı işçi sayısı açısından geldikleri nokta sadece 1 milyon biraz üzerinde kalmıştır. Tarım dışını ihmal edersek yaklaşık %8-9 sendikalı istihdam bulunmaktadır.

Bu noktada kamu kesimi sendikacılığının önemi

(*) Tartışma noktalarının oluşturulmasında ve Kamu Kesimi Sendikaları üzerinde farklı görüşlerin netleşmesinde Alpaz Biber ve Gün Bulut bana çok yararlı düşünsel katkılarda bulundular. Teşekkür Borçluyum.

(**) Marmara Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Öğretim Üyesi

Zira sözleşme onaylanmış olmasına rağmen iç hukukta bir düzenleme yapılmadığı takdirde geçerlilik şansı çok azalmaktadır. Burada M.Gülmez'inde savunduğu nokta Anayasanın 90. Maddesi usulüne göre onaylanarak yürürlüğe giren uluslararası sözleşmelerin kanun hükmünde olduğu biçimindedir.

hem nitel olarak hem de nicel olarak artmaktadır. Kamu kesimindeki ilk örgütlenmeler 1961 Anayasasının güvencesi altında 1965-1968 yılları arasında başlamıştır. 1968 yılına kadar 453 memur sendikası kurulmuştur. Ancak %75'inin üye sayıları 500 kişinin altında idi. Kamu kesimi sendikacılık hareketi 1971 yılında kesintiye uğramasından sonra yaklaşık 15 yıl hiç bir örgütlenme aşamasına gelememiştir. Ancak 1982 Anayasası kamu kesimi sendikal örgütlenmesi için belirgin bir ifade kullanmaması bazı hukukçular açısından Anayasanın örgütlenmeye cevaz verdiği biçiminde yorumlandı. -Muhim maddeler yasaklanma konması unutulmuştur.- 1985 yılından itibaren dernekler biçimindeki örgütlenme 1990'lı yıllardan itibaren yerini sendikalaşmaya bıraktı. 1992 yılında kurulan Kamu Çalışanları Sendikalar Platformu yaklaşık 300 bin kamu çalışanını örgütledi. Günümüzde Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu biçiminde örgütlenen bu yapı içinde yaklaşık 400 bin kamu çalışanı bulunmakta, Türk-İş'in arkasından en büyük konfederasyon olarak görülmektedir.

Türk kamu sendikacılığında hukuki bir sorunun ana hatları :

Sendika özgürlüğü Uluslararası Çalışma Örgütü için 1919 yılından bu yana anayasal bir haktır. Bu anayasal hakkın korunmasında aralarında Türkiye'nin de bulunduğu ülkeler tarafından onaylanan sözleşmeler bulunmaktadır.

87 sayılı sözleşme: Sendika özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunmasına ilişkindir. Bu sözleşme ile sendikalara üye olma hakkı açısından üç temel ölçüt bulunmaktadır. A - Hiçbir ayırım gözetmeme. B- Önceden izin almama. C- İstenen örgütü kurma ve üye olma hakkıdır. Bu sözleşme ile özgürlükler memurlar dahil olmak üzere işverenlere de tanınmıştır

151 sayılı sözleşme: kamu hizmetinde örgütlenme hakkının korunması ve istihdam koşullarının belirlenmesine ilişkindir. Bu sözleşmenin uygulanması 87 ve 98 sayılı sözleşmelerle bağlantılıdır. Birçok ülkede kamu hizmetlerinin kapsamı genişlemekte ve bu hizmeti gerçekleştirenlerin sayısı artmaktadır. Bu sözleşme ile kamu çalışanlarına serbestçe sendikalaşma hakkı tanınmış olmaktadır.

158 sayılı sözleşme: bir hizmet ilişkisine işveren tarafından son verilmesi halinde çalışanın korunmasına ilişkindir. Bu sözleşmenin en önemli yanı işçinin işine

son verilmesinin mutlaka geçerli bir nedene dayandırılmasını benimsemesidir.

Görüldüğü gibi Türkiye tarafından da onaylanan bu sözleşmeler kamu kesimi çalışanları için önemli kazançlar sağlamaktadır. Ancak asıl sorun bu noktadan sonra başlamaktadır. Zira sözleşme onaylanmış olmasına rağmen iç hukukta bir düzenleme yapılmadığı takdirde geçerlilik şansı çok azalmaktadır. Burada M.Gülmez'inde savunduğu nokta Anayasanın 90. Maddesi usulüne göre onaylanarak yürürlüğe giren uluslararası sözleşmelerin kanun hükmünde olduğu biçimindedir. Ortaya çıkan görüş ayrılıkları hukuki açıdan oldukça tartışmalıdır. Asıl sorun; uluslararası hukuk kurallarının iç hukukta hüküm doğurması kendiliğinden mi ? Yoksa ulusal bir işlem aracılığı ile mi sağlanacaktır? Bazı yazarlar uluslararası anlaşmaların iç hukuk düzeninde doğrudan etki doğurduğunu ifade etmektedir (Gölcüklü, Gözübüyük, Batum). Bazı yazarlar da yargı kararlarına göre uluslararası hukukun doğrudan uygulanabilirliği konusunda tartışma olduğunu söylemektedir (A.Güzel). İç hukukta yeni bir düzenleme yapılmadan kamu çalışanlarının sendikal haklara sahip olduğu biçiminde görüş bildiren hukukçular olduğu gibi bu konuda tereddüt taşıyan yazarlarda bulunmaktadır. Bu konuda hukuk sistemimiz özellikle sendikal hakları eskiden beri ayrıntılı biçimde düzenlemiştir. 274, 2821 sayılı Sendikalar yasası bu konuda birer örnek oluşturmaktadır. Öte yandan onaylanan 151 sayılı sözleşmede çoğu yerde ulusal düzenlemelere referans vermektedir.

Anayasanın 90. maddesine göre onaylanan 87 ve 151 sayılı ILO sözleşmeleri iç hukukumuzda bağlayıcılık yaratmakta, bu nedenle de kamu çalışanları sendikalarının tüzel kişiliği tanınmıştır. Ancak yine aynı yüksek mahkeme 13.12.1994 tarihli kararına göre kamu çalışanlarının toplu sözleşme yapmalarına ilişkin yasal bir düzenleme bulunmadığı için Toplu İş Sözleşmesi yapmalarını uygun bulmamıştır.

Sonuç olarak bugüne kadar Türkiye tarafından onaylanan sözleşmeler geleneksel olarak iç hukukumuzla uyumlu olanlardır. Bir anlamda Türkiye gerçekleştirmesi sağlayamayacağı sözleşmeleri onaylama yolu ile bir baskı altına girmek istememektedir. Ancak 1993 yılında onayladığı 87- 151- 98 ve 158 sayılı sözleşmelerin iç hukukumuzla uyum sorunu bugüne kadar çözülememiştir.

Türk kamu sendikacılığında ortaya çıkan hukuk dışı sorunlar ve bazı önermeler :

1- 1990'lı yıllarda gelişen İkinci Kamu Sendikacılık hareketi 1965-1971 yılları arasındaki ilk Kamu sendikacılık hareketinden nicel olarak ayrılmaktadır. Halen mevcut bir yasa olmamasına rağmen (Temmuz 1997) kamu kesiminde örgütlü kesimin tüm kamu çalışanlarının yaklaşık %25'ine ulaşmıştır. Ancak her iki dönemde ortaya çıkan sendikacılık hareketinin aralarında çok farklı bir nitel değişiklik göze çarpmamaktadır. Bu nedenle mevcut sorunları geçmişteki bağlantıları ile irdelemek gerekmektedir.

2-Son dönem kamu sendikacılık hareketi gerileyen işçi sendikacılığı için bir umut ve gelişme kaynağı olabilir. Ancak bu umudun gerçekleşmesi işçi sendikacılı-

ğında yaşanan deneylerin mutlaka bu alana aktarılması ile mümkün olabilir.

3 -Kamu sendikalarının gerek eylem gerekse örgütlenme açısından bir "hiperaktif" dönem yaşadıkları görülmektedir. Herhangi bir yasal düzenleme bulunmadığı bu dönemin kendine özgü koşulları içinde değerlendirilmek önem taşımaktadır. Kamu sendikal haklarına ilişkin mevzuat çıkarıldıktan sonra da aktif politikaların sürmesini sağlayıcı önlemler dikkate alınmalıdır.

4- Kamu görevlisi kavramı ile memur arasındaki ayrım ülkemizde çoğu kez dikkate alınmamaktadır.

"Devletin asli görevlerinin icrasını sağlamak" memur kavramı ile birlikte daha fazla anlam ifade etmektedir. Memurların bir kesimi için bu kavram iktidar temsilciliğini çağrıştırmaktadır. Bu kavramın aynı zamanda devletin temsilciliği ile de eş olarak algılanması memur sendikalarına karşı toplumun bir bölümünü daha duyarlı ve mesafeli hale getirmektedir. Memur kavramının belki de yıllar boyu otorite ve baskının aracı olarak toplum içinde sıradanlaşmış yeri kamu sendikalarının bu kavram üzerindeki soru işaretlerini aydınlatması ile birlikte aşılabılır. Bu nedenle toplumun farklı kesimlerinin desteğine ihtiyaç duyulmaktadır.

5- Kamu sendikacılığı genel olarak, hizmet iş kollarında örgütlü sendikacılıktır. Bu alanda büro çalışanları ve diğer çalışanlara göre daha fazla sayıdadır. Hizmet kolları farklı da olsa bu alanlarda örgütlenmenin çeşitli güçlükleri bulunmaktadır. Yapılan işlerin sınıflanması, bu işlerde çalışanların nitelikleri ve işyeri özellikleri düşünüldüğü zaman sendikal örgütlenmenin mavi yakalı işçilere göre daha homojen bir yapıda bulunduğu anlaşılmaktadır.

6- Beyaz yakalı- Mavi yakalı ayrımı yapay bir ayırımdır. Kamu çalışanlarını bu ayrımın içinde tutmak istemek çalışanların örgütsel bütünlüğü açısından belirli sakıncalar taşımaktadır. Yapılan işler çeşitli nedenlerle değişmektedir. Ancak bu durum işçi sınıfının genel niteliğinde mevcut "ücret karşılığı iş yapmak zorunda oluşu" ilkesini değiştirmemektedir.

7- Bilindiği gibi kamu kesimi sendikal hareketinin Türkiye'de çok kısa bir geçmişi vardır. Gerek ilk kamu sendikal hareketi gerekse ikinci kamu sendikal hareketi

sahip olunan deneyler açısından sınırlı bir çerçeveye oturmaktadır. Ancak uluslararası sendikal hareketin sahip olduğu farklı deneylerin kamu sendikalarına aktarılması gerekmektedir. Sonuç olarak küreselleşen dünyada sendika hareketini, bu süreç içinde tamamen tecrit edilmiş bir biçimde kalması beklenmemelidir.

8- Konunun bir başka cephesi de kamu Sendikal hareketinde görev alanların yaptıkları işin yanı verdikleri hizmetin kalitesini sorgulamak zorunda olmalarıdır. Hizmetin kalitesinin çok düşük olduğu bir işyerinde sendikaların toplumda kitle desteği sağlamaları çok güçleşmektedir. Kimi kamu görevlilerinin rüşvet alması nedeni ile bu hizmetin bedelini ödeyenlerde örgütlü harekete karşı tepkileri yoğunlaşmakta ve sürmektedir.

9- Kamu sendikalarının sendikal faaliyetleri ile anlaşılan büyük ölçüde ücret çalışma koşulları üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bunların dışındaki alanlarda da farklı mücadele perspektifleri gerçekleştirilmelidir. Kimi Kamu Sendikalarının iş alanları "yönetime katılma" olgusunu rahatlıkla uygulamaya sokabilecek yapıda bulunmaktadır. Dolayısı ile bu olgunun hem işyerlerinde hem de sendika içi demokrasi hareketinin güçlenmesinde yararlı olacaktır.

Sonuç

Kamu çalışanlarının Türkiye'de oluşturdukları ikinci sendikal örgütlenme mücadelesi günümüzde önemli bir düzeye ulaşmıştır. 1993 tarihinde Anayasa'da yapılan değişiklikle örgütlenme hakkı düzenlenmiştir. Gerçi bu düzenleme kamu kesimi sendikacılığını çok dar bir çerçeve içine yerleştirmiştir. Toplu görüşmenin anlaşmama ile sonuçlanması halinde nihai kararı yine Bakanlar Kurulu vermesini öngörmektedir. Anayasal olan bu hükmün yasalarla daha geniş olarak düzenlenmesi mümkün görülmemektedir. Hazırlanmış olan yasa taslağında bu çerçevededir.

Kamu kesimi sendikalarının bu çerçevede haklarını genişletici ve kamuoyunu etkileyecek eylemleri önem taşımaktadır. Ancak bu eylemlerin toplumda etkili olabilmesi ve duyarlı kesimleri harekete geçirebilmesi için elde edilen yasal hakları kullanmak ve genişletmek gerekmektedir. Kamu sendikal hareketi ve kamu çalışanlarının başarısı genel sendikal hareketin dışında bulunmadığı gerçeği de aslında örgütlü toplum olma yolunda ciddi bir aşama oluşturmaktadır. Bu açıdan 150 yılı aşkın işçi sınıfı tarihi içinde gözükken kazanımların kamu kesimi sendikacılığının yükselmesinde önemli yapı taşları oluşturmaktadır.

**Sonuç olarak bugüne kadar Türkiye tarafından onaylanan sözleşmeler geleneksel olarak iç hukukumuzla uyumlu olanlardır. Bir anlamda Türkiye gerçekleşmesini sağlayamaya-
cağı sözleşmeleri onaylama yolu ile bir baskı altına girmek istememektedir. Ancak 1993 yılında onayladığı 87-151- 98 ve 158 sayılı sözleşmelerin iç hukukumuzla uyum sorunu bugüne kadar çözülmemiştir.**

Türkiye’de Meslek Eğitimi ve İşgücü Piyasası

Nergis SCHULZE (*)

Giriş

Günümüzde farklı ölçülerde de olsa tüm ülkeler, uluslararası ilişkilerdeki yeni gelişmelere ve teknolojik değişimlere uyum sağlama sorunuyla karşı karşıyadır. Yeni gelişmeler ve değişimler, işgücü piyasasını da etkilemekte, dünyada genel bir eğilim olarak nitelikli işgücü gereksinmesi artmaktadır. İstihdam ve işsizlik sorunu ise özellikle niteliksiz gençler bakımından giderek ağırlaşmaktadır. Bu sorunlara bağlı olarak nitelikli işgücü sağlayan meslek eğitimi sisteminin önemi de artmakta, geliştirilmesi, yenilenmesi ve yaygınlaştırılması gereği gündeme gelmektedir.

Bu çalışmanın konusu, çok geniş kapsamlı olan bu sorun alanının bir bölümüne ilişkin sınırlı bir durum değerlendirmesi yapmaktır. Örgün eğitim sistemi içinde yer alan meslek okullarında öğrencilerin meslek alanlarına göre dağılımını değerlendirmektir. Bu dağılım, meslek eğitimi sisteminin işlevselliği ve işgücü piyasası ile ilişkileri konusunda aydınlatıcı olan, önemli bir göstergedir. Aşağıda bu değerlendirmenin dayanaklarını oluşturmak amacıyla önce meslek eğitiminin işlevi, meslek eğitimi politikası ile işgücü piyasası politikası arasındaki ilişki ve başlıca meslek eğitimi modelleri açıklanacaktır.

1. Meslek eğitimi ve istihdam

1.1 Meslek eğitiminin işlevi

Meslek Eğitimi, Avrupa Birliği Komisyonuna göre, “Belirli bir meslekte veya belirli bir alanda istihdam için kalifikasyon sağlayan veya belirli bir mesleği icra etme, belirli bir meslekte çalışma yeteneği kazandıran eğitim sürecidir (1). Tanım, hem genel ve kapsayıcı olduğu, hem de asolan unsuru öne çıkardığı için, günümüz dünyasının gerçeklerine uygun düşmektedir(2). Tanımda açıklıkla ortaya konulduğu gibi, meslek eğitimi karakterize eden, istihdam için kalifikasyon sağlaması, belirli bir meslekte çalışmak için gerekli bilgi ve becerileri kazandırmasıdır (3). Meslek eğitimi “bilmeyi”, “yapabilme” amacı ile bütünleştiren, teorik eğitimi pratik eğitimle tamamlayan ve istihdama yönelik bir eğitim sürecidir (4).

Meslek Eğitimi örgün (okullaşmış) ve yaygın (okul dışı) meslek eğitimi, beceri kazandırma eğitimi, iş öncesi eğitim, iş başında eğitim ve yeniden eğitim prog-

ramlarını kapsar. Kuşkusuz, belirli bir meslekte çalışmanın gerektirdiği bilgi ve becerileri kazandırmaya yönelik bir süreç, her durumda bir eğitim süreci değildir. Meslek öğretene bir süreç, bireyi bir bütün olarak, fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal yönleri ile geliştirebilirse bir eğitim süreci niteliği kazanabilir (5).

Meslek Eğitimi Sistemi, toplumun nitelikli insan gücü gereksinmesini karşılamak, çalışan nüfusun nitelik düzeyini yükseltmek amacıyla oluşturulmuş bir sistemdir. Sistemin varlık nedeni ve işlevi toplumun nicel ve nitel gereksinmelerine uygun olarak ve istihdam için meslek öğretmektir. Meslek eğitiminin birey açısından işlevsel olabilmesi, eğitimin iş bulmada kolaylık, istihdam güvencesini artırma, daha iyi ücret, işte yükselme şansını artırma, işte üretkenlik ve doyum gibi getiriler sağlamasına bağlıdır. Bunun ön koşulu da bireyin işgücü piyasasının gereksinmelerine uygun olarak bir meslek öğrenmesidir. Bu nedenlerle, meslek eğitimi sisteminin toplum ve birey açısından işlevselliği, işgücü piyasası ve istihdam sistemi ile eşgüdüm içinde bulunmasını gerektirir (6).

Gelişmekte olan ülkelerde nüfusun ve işgücünün önemli bir oranı gençtir. Bu ülkelerde işgücünün nitelik düzeyi düşük, işsizlik ve özel olarak niteliksiz gençlerin işsizliği yaygındır.

Meslek Eğitimi Sisteminin yapısal ve içeriksel olarak istihdam sistemi ile uyum içinde bulunması esastır. Burada yapısal uyum, farklı meslek eğitimi süreçlerinin planlanmasının ve her meslekte öğrencilere kazandırılması öngörülen niteliklerin, işgücü piyasası analizleri ile ilişkilendirilmesini ifade eder. İç-

erikle ilgili uyum ise öğretim planlarının, eğitim yöntemlerinin, istihdam sisteminin gereklerini dikkate alarak belirlenmesi anlamındadır (7). Sözü edilen uyumu sağlamanın ilk adımı hangi mesleklerde ne kadar ve hangi niteliklerde eleman yetiştirilmesi gerektiğinin analiz edilmesidir. Eğitimi verilecek mesleklerin sınıflandırılması, tanımlanması ve eğitim sistemi içinde mesleklerarası dağılımın bu analizlere bağlı olarak planlanmasıdır (8).

Eğitim, ilke olarak otonom olan ve bireyi bir bütün olarak geliştirmeye yönelik bir süreçtir. Meslek Eğitimi Sisteminin istihdam sistemi ile uyum içinde bulunması gereği, eğitimin bu temel ilkesi ile çelişmez. Meslek eğitiminin bireye istihdam sisteminin gerektirdiklerinden ibaret olmayan, onu aşan nitelikleri de kazandırmasını gerektirir (9).

Son on yıllarda gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki yüksek işsizlik ve özellikle genç işsizlik oranları, bu

(*) Dr., Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F.

Meslek Eğitimi Sistemi, toplumun nitelikli insangücü gereksinmesini karşılamak, çalışan nüfusun nitelik düzeyini yükseltmek amacıyla oluşturulmuş bir sistemdir. Sistemin varlık nedeni ve işlevi toplumun nicel ve nitel gereksinmelerine uygun olarak ve istihdam için meslek öğretmektir.

ülkeleri eğitim ve istihdam sistemleri arasındaki bağları güçlendirmeye zorlamaktadır (10).

1.2. Meslek eğitimi politikası ve işgücü piyasası

Meslek Eğitimi Politikasının konusu, meslek öncesi eğitim, meslek eğitimi ve meslekte ilerleme eğitimi konularında genel geçerliği olan kuralların belirlenmesi ve uygulanmasıdır (11). Meslek Eğitimi Politikasının görevi, kendi alanındaki eğitim-öğretim süreçlerinin amaç, içerik ve yapılarını belirlemek ve meslek eğitiminin organizasyonuna ilişkin temel ilkeleri saptamaktır.

Meslek Eğitimi Politikası, iktisat politikası, sosyal politika, eğitim politikası ve işgücü piyasası politikası ile ilişki içindedir. Bu ilişkiler Dauenhauer'e ve Schelten'e dayanarak şöyle şematize edilebilir :

Şemadan izlenebileceği gibi, Meslek Eğitim Politikası, yalnızca Eğitim Politikasının bir uzantısı, alt unsuru değildir. Aynı zamanda ekonomik ve sosyal politikaların birlikte belirlediği İşgücü Piyasası Politikasının bir ürünüdür. Tüm bu politikalar, bir ülkede belirli bir dönemde geçerli olan Genel Politikanın uzantılarıdır.

Meslek Eğitimi Politikasının Eğitim ve İşgücü Piyasası

Politikaları tarafından birlikte oluşturulması, meslek eğitiminin doğası ve işlevi gereğidir. Meslek eğitimi sisteminin yapısının ve içeriğinin sistemin varlık nedenine uygun olarak belirlenebilmesinin ön koşuludur. Meslek Eğitimi Politikası üzerinde İşgücü Piyasası Politikasının yönlendirici etkisi sağlanamazsa, uygulanan meslek eğitiminin işgücü piyasası ile sistematik bir ilişki içinde bulunabilmesi mümkün olmaz. Salt Eğitim politikasının bir alt unsuru olarak belirlenen bir Meslek Eğitimi Politikasının biçimlendirdiği Meslek Eğitimi sistemi pusulasız bir gemi gibi olur. Bir toplumda İşgücü Piyasası Politikasının Meslek Eğitimi Politikasının belirlenmesine katılabilmesi, bazı koşullara bağlıdır. Yönü, kuralları ve işlevleri belirlenmiş bir Sosyal Politikanın ve ona bağlı olarak bir İşgücü Piyasası Politikasının varlığı, hiç kuşkusuz ilk koşuldur. İkinci koşul, işgücü piyasası ile meslek eğitimi arasında eşgüdüm sağlanması yönünde kararlı bir politik iradenin varlığıdır. Üçüncüsü bu iki alan arasında sistematik bir ilişkinin oluşmasının normatif ve kurumsal temellerinin bulunmasıdır. Bir bütün olan bu koşulların eksikliği, sonuçta Meslek eğitimi sisteminin varlık nedenine uygun olarak biçimlenmesini ve işlevselliğini engeller.

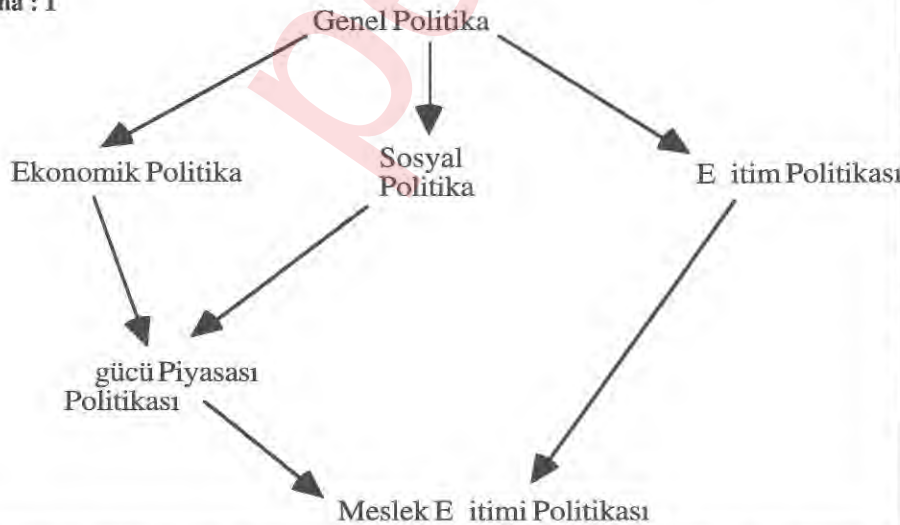
1.3. Meslek eğitimi modelleri

Değişik ülkelerde uygulanan Meslek Eğitimi Modelleri, devletin meslek eğitimi sistemi içindeki rolü, karşılaştırma kriteri olarak alınırsa dört başlıkta toplanabilir (12).

Bunlardan ilki **Piyasa Modeli** olarak da adlandırılan **Liberal Model**'dir. Bu modelde devletin, meslek eğitimi sisteminin örgütlenişinde belirleyici bir rolü yoktur. Modelin geçerli olduğu ülkelerde başat eğitim örgütleniş onbir-oniki yıllık temel eğitim veren okullara dayalıdır. Bu okulları bitirenler, doğrudan işletmelerin organize et-

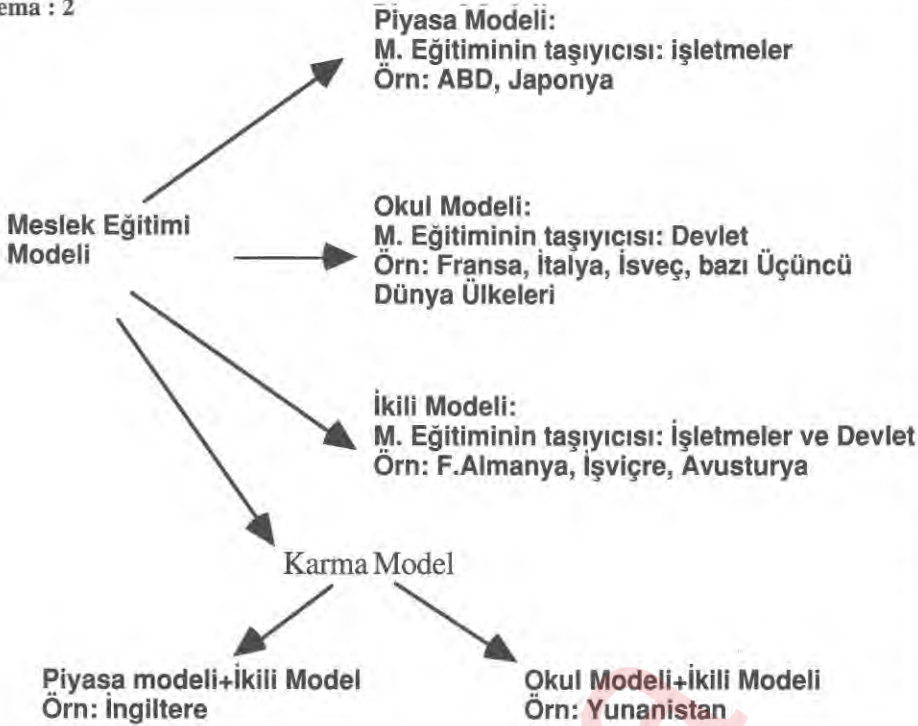
tiği meslek kurslarına başlayabilirler. Böylece, işletmelerde pratik içinde eğitim alarak, istihdam için gerekli nitelikleri işletmenin öngördüğü süreç içinde kazanırlar. Meslek eğitiminin planlanmasına ve yürütülmesine devletin herhangi bir aşamada bir müdahalesi ve katkısı yoktur. Meslek eğitiminin organizatörü, finansörü ve yürütücüsü işletmelerdir. ABD ve Japonya meslek eğitiminde tipik Piyasa Modelinin uygulandı-

Şema : 1



Kaynak : E. Dauenhauer, *Berufsbildungspolitik*, Berlin, 1981, s.5; A. Schelten, *Einführung in die Berufspädagogik*, 2. Baskı, Stuttgart, 1994, s.113.

Şema : 2



Kaynak : W.D. Greinert, 1988, s. 145-156; R. Zedler, 1988, s. 75-98; A. Schelten, 1994, s. 64-76.

ğı ülkelerdir.

İkinci model, ilkinin karşısı olan **Okul Modeli**'dir. Bu modelde devlet meslek eğitimi planlar, organize ve finanse eder ve denetler. Meslek eğitimi, tam zamanlı devlet meslek okullarında yapılır. Meslek eğitimi sistemi ile genel eğitim sistemi birbiri ile sıkı ilişki içindedir. İşletmelerin meslek eğitimi sistemi içinde belirleyici bir rolü yoktur. Model, Fransa, İtalya, İsveç ve Üçüncü Dünya ülkelerinin bir bölümünde uygulanmaktadır.

Üçüncü model, Meslek Eğitiminde İkili Sistem olarak adlandırılan **Alman Modeli**'dir. Model, devletçe denetlenen Piyasa Modeli olarak da nitelenmektedir. Gerçekten de ikili model, piyasa ve okul modelleri arasında yer almakta ve daha çok piyasa modeline yaklaşmaktadır. İkili modeli karakterize eden, meslek eğitiminin ağırlıklı bölümünün işletmelerde verilmesi, ama eş zamanlı olarak devlet okullarında tamamlanmasıdır. Okulda verilen eğitim daha çok teorik eğitimidir. Devlet, okulda verilen eğitimi finanse etmekte, işletmelerde gerçekleşen eğitimi ise kural olarak işletmeler finanse etmektedir. Ancak devletin model içindeki rolü, okullarda verilen teorik eğitimle sınırlı değildir. İşletmelerdeki meslek eğitime de devlet çeşitli yönlerden müdahale eder. İşletmelerdeki eğitim, Meslek Eğitimi Yasasının, Öğretim Yönetmeliklerinin belirlediği normlara uygun olarak yapılır ve karmaşık bir denetim sistemi ile denetlenir. F. Almanya'nın yanısıra İsveç, Avusturya, Danimarka ve İrlanda'da uygulanan meslek eğitimi, ikili mo-

dele dayanmaktadır.

Meslek eğitimi alanındaki dördüncü model, **Karma Model**'dir. Modeli karakterize eden, piyasa veya okul modeline ikili meslek eğitiminin entegre edilmiş olmasıdır. İngiltere piyasa modeline, Yunanistan okul modeline ikili meslek eğitimi sisteminin eklemlendiği Karma Model örnekleridir.

Meslek eğitimi modelleriyle ilgili olarak buraya dek yapılan açıklamalar aşağıdaki şema ile özetlenebilir :

Türkiye'de uygulanan meslek eğitimi de Okul

Modeline ikili meslek eğitimi sisteminin eklemlendiği Karma Modele girmektedir. Ancak meslek eğitimi sisteminin Alman modeli esas alınarak yeniden yapılandırılması yönünde genel bir eğilim vardır. Bu eğilim Kalkınma Planlarında, Ulusal Eğitim Şurası Raporlarında ve Kararlarında da ifade edilmektedir (13).

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planında çağın gereksinmelerine uygun yeni bir meslek eğitimi yapılmasının zorunlu olduğu belirtilmektedir (14). İşyeri-Okul bütünlüğüne dayalı ve ehliyet kazandırıcı bir meslek eğitimi sisteminin oluşturulması, Meslek eğitiminin yeniden

Gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkede işletmelerin meslek eğitimindeki rolünü artırmaya yönelik çeşitli özendirici önlemler alınmaktadır. Bu amaçla özel resim ve harç sistemleri, vergi bağışıklıkları getirilmektedir. Meslek eğitiminin bir bölümünün işletmelere kaydırılması ile meslek okullarının öğrenci kapasitesi artırılmakta, hatta okullarda iki, üç vardiya eğitim yoluna gidilmektedir.

yapılanmasında temel ilke olarak benimsenmektedir (15). Gelişmiş ülkelerde olduğu gibi işletmelerin meslek eğitimi sürecine katılmalarının sağlanması gerektiği vurgulanmaktadır (16).

Alman ikili meslek eğitimi modeli dünyada da genel kabul ve ilgi görmektedir. İşsizlikle ve özel olarak gençlerin işsizliği ile mücadelede katkısı kanıtlanmış bir model olarak nitelenmektedir (17). Uluslararası karşılaştırmalarda Almanya'da gençlerin işsizliğinin ve gençler tarafından işlenen suçların görece düşükliğünde ikili meslek eğitiminin yaygın ve başarılı uygulamasının rolü olduğu belirtilmektedir (18). İkili sistemin, meslek eğitiminin teknolojik gelişmelere ve ekonomideki yapısal değişimlere uyum sağlamak açısından da katkısı olduğu vurgulanmaktadır.

1.3.1. Meslek eğitimi alanında dünyada güncel eğilimler

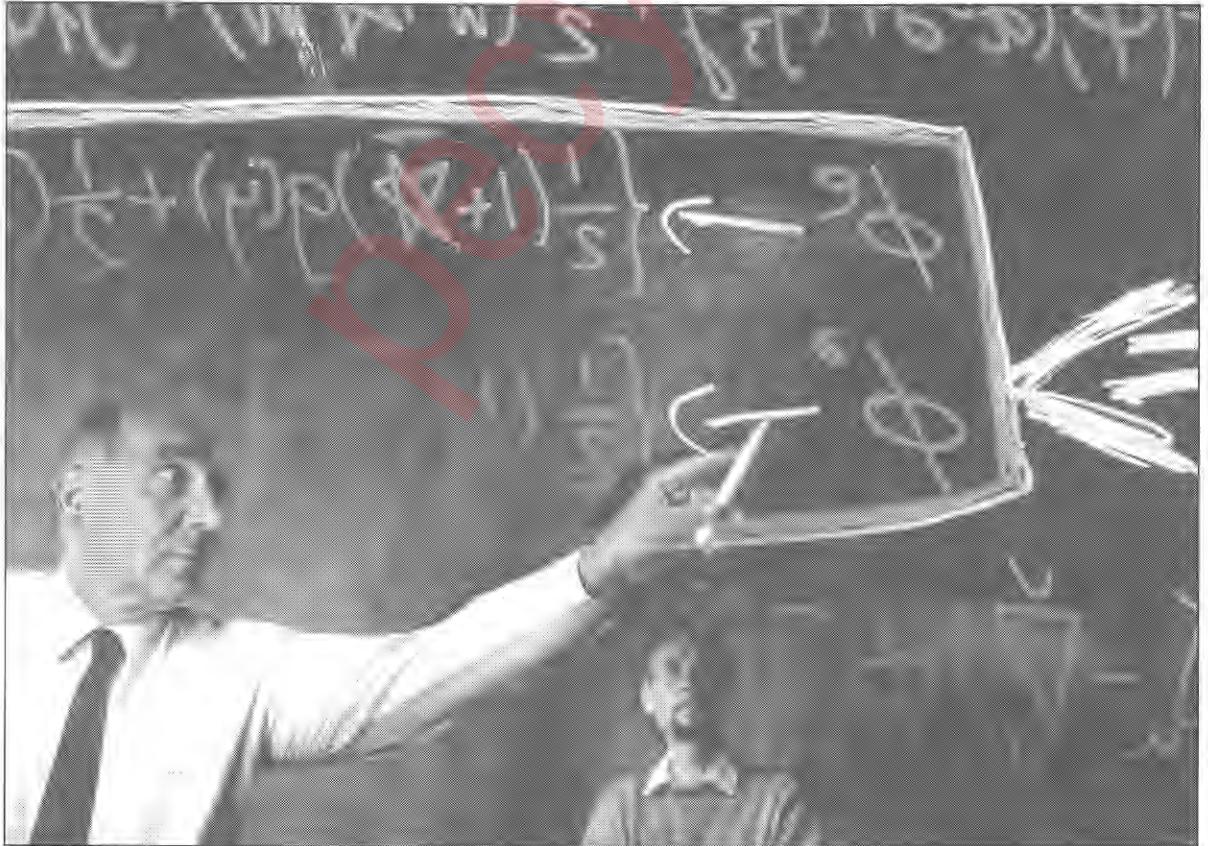
Günümüzde meslek eğitimi alanında dünyada oluşan kimi ortak eğilimler vardır. Bu eğilimlerden en belirgin olanları, meslek eğitiminin yaygınlaştırılması, bu amaçla eğitim yatırımlarının artırılması, işletmelerde eğitim boyutunun ağırlık kazanması ve işletmelerin eğitim sürecindeki rolünün ve yükümlülüklerinin artırılması yönündedir (19). Bunlar, birbirini tamamlayan, güçlendiren ve günün gerçeklerine uygun düşen eğilimlerdir. Örneğin meslek eğitiminin ağır-

lıkla işletmelerde gerçekleşmesi eğilimi, okulda verilen meslek eğitiminin yüksek maliyetini düşürmek, meslek eğitiminden daha yüksek sayıda gencin yararlanmasını sağlamak, istihdam sistemine ve hızlı teknolojik değişikliklere uyum sağlayan bir meslek eğitimini gerçekleştirmek gibi nedenlere bağlanabilir.

Gelişmiş ve gelişmekte olan pekçok ülkede işletmelerin meslek eğitimindeki rolünü artırmaya yönelik çeşitli özendirici önlemler alınmaktadır. Bu amaçla özel resim ve harç sistemleri, vergi bağışıklıkları getirilmektedir. Meslek eğitiminin bir bölümünün işletmelere kaydırılması ile meslek okullarının öğrenci kapasitesi artırılmakta, hatta okullarda iki, üç vardiya eğitim yoluna gidilmektedir. Bu ve benzeri önlemlerin meslek eğitiminin yaygınlaştırılmasına önemli katkıları olmuştur (20).

Avrupa Komisyonunun meslek eğitimi alanında belirlediği öncelikli hedefler de bu eğilimleri yansıtmaktadır. Komisyonun Kasım 1995'te yayınladığı genel ve mesleki eğitim konulu Beyaz Kitap'ta meslek eğitimiyle ilgili beş temel hedef belirlenmiştir. Meslek eğitimine yönelik yatırımların artırılması ve okul-işletme ilişkilerinin güçlendirilmesi, bu hedefler arasındadır (21).

Eğitim yöntemleri de genel olarak hızlı bir değişim içindedir. Yeni katılımcı yöntemler giderek daha yaygın olarak kullanılmaktadır. Modüler programla-



rın, eğitim paketlerinin ve bilgisayar kullanımının gelişmesine bağlı olarak, eğitim süreci giderek daha esnek ve dinamik bir süreç olmaktadır. Ayrıca, eğitimcilerin yetiştirilmesine, eğitimcilerin ve eğitim kurumlarının yönetiminin kendisini yenilemesine özel önem verilmektedir (22).

Sonuç olarak dünyada oluşan genel gereksinimlere ve eğilimlere bağlı olarak ikili meslek eğitimi modelinin en gelişmiş ve başarılı örneği olan Alman modeline ilgi artmaktadır. Gerek dünyada ilgi odağı olması, gerekse Türkiye’de model olarak önerilmesi nedeniyle aşağıda Alman meslek eğitimi sistemi üzerinde daha ayrıntılı olarak durulacaktır.

1.3.2. Almanya’da ikili meslek eğitimi

Almanya’da meslek eğitiminin başlıca alanları, temel meslek eğitimi, meslekte ilerleme eğitimi ve yeni bir meslek öğrenme eğitimidir. Meslek eğitiminin ağırlıklı formu olan ikili meslek eğitimi temel meslek eğitimi alanında benimsenen modeldir. İkili meslek eğitimi herkese açıktır. Temel eğitim veren okulları (9-10 yıl) bitirenler ya da terkedenler, lise mezunları, yüksek öğrenimden ayrılanlar ikili meslek eğitimine başlayabilirler. Her yıl orta dereceli okulları bitirenlerin ve terkedenlerin toplamının %70’i ikili meslek eğitimine başlamaktadır (23). Bunların %90’ı meslek eğitimi bitirme sınavını ilk girişte başarmaktadır. Üniversite ve yüksekokullara kaydolanların üçte biri, ikili meslek eğitimi ile kazanılmış herhangi bir meslek diplomasına sahiptir (24). İkili meslek eğitimi tamamlayan gençlerin, eğitim gördükleri meslekte çalışmak üzere bir iş bulma şansı büyüktür (25). İsteyenlerin meslek yüksek okullarında eğitimlerini sürdürmeleri de mümkündür. Gençlerin bu yüksek katılım ve başarı oranları, sistemin yaygınlığını ve etkinliğini kanıtlamaktadır.

İkili Meslek Eğitimi, teorik ve pratik eğitimin bütünlüğü esasına dayanır. Genelde üç yıl süren eğitim sürecinde haftada bir veya iki gün devlet meslek okullarında, kalan günlerde işletmede eğitim görülür. Meslek okullarındaki derslerin %60’ı meslekle ilgili teorik derslerdir, %40’ı da genel kültür dersleridir (26).

İkili meslek eğitimine katılanların mesleklere göre

Sistemi başarılı kılan diğer bir neden, eğitime başlayan gence, eğitimi sonuçlandırmayı mümkün kılan her türlü maddi ve eğitsel-moral desteğin sağlanması yönündeki kurumlaşmış yapıdır.

dağılımını her şeyden önce gençlerin tercihleri belirler. Değişik faaliyet alanlarındaki işletmelerin geleceğe yönelik nitelikli eleman gereksinmesi, meslek eğitimi verme yeterlikleri ve kapasiteleri de dağılımı etkiler. İşletmelerin açık eğitim yeri sunumu ile gençlerin tercihleri arasındaki uyum Eyalet İş Kurumlarının sağlanır (İşletmelerle ilişkiler, gençlere danışmanlık).

Bir işletmenin gençlere meslek eğitimi verebilmesi, belirli koşullara bağlıdır. Bu koşullardan ilki, işletme bünyesinde mesleki ve pedagojik yeterliğe sahip usta öğreticilerin bulunmasıdır. İkinci koşul, işletmenin Meslek Eğitimi Yönetmeliğinde öngörülen niteliklere uygun donanımına sahip olmasıdır. Bu açılardan yeterli olup olmadıkları, işletmelerin bağlı bulundukları Sanayi ve Ticaret Odası, Esnaf Odaları ve Serbest Meslek Odaları bünyesindeki ilgili birimlerce belirlenir (27).

Çok gelişmiş ve herkes için ulaşılabilir bir mesleğe yöneltme-danışmanlık hizmetinin varlığı, ikili sistemin yaygınlığını ve etkinliğini sağlayan önemli nedenlerden biridir. Eyalet İş Kurumlarının Meslek Danışmanlığı Daireleri, mesleğe yöneltme hizmeti çerçevesinde gence meslek eğitimi yapabileceği işletmeyi de temin eder (28). Mesleğe yöneltme hizmetinin özü, gençlerin isabetli meslek seçiminin yönlendirilmesidir. Gençlerin hem ilgi ve yeteneklerine uygun olan, hem de eğitim ve eğitim sonrası iş olanağı bulunan meslekleri seçmelerinin sağlanmasıdır.

Sistemi başarılı kılan diğer bir neden, eğitime başlayan gence, eğitimi sonuçlandırmayı mümkün kılan her türlü maddi ve eğitsel-moral desteğin sağlanması yönündeki kurumlaşmış yapıdır (29). Örneğin ikili sistemde eğitime başlayan öğrencilerin ücretleri işçi sendikaları tarafından toplu pazarlık sürecinde belirlenmektedir. İş Kurumu ve Meslek Okulları tarafından gereksinmesi olan öğrencilere burs, kalacak yer, vb. temin edilmektedir. Öğrenme gücü olduğu olanlara, başarısızlara, uzman pedagog ve psikologlarca destek hizmeti, ek eğitim olanakları sağlanmaktadır.

İkili meslek eğitiminin etkinliğinde önemli rolü olan diğer bir unsur, sistemin işleyişinde çoğulcu-demokratik bir yapının sağlanmış olmasıdır. Meslek eğitiminin okul ve işletme ortamındaki kurallarının belirlenmesi ve uygulamanın denetlenmesi, merkezdeki yöneticilerin ya da işletmelerin tekelinde değildir. Sistem, işçi sendikalarının, işletmelerin bağlı bulunduğu Odaların, Eyalet yönetimlerinin ve merkezi yönetimin kuralları birlikte oluşturduğu ve uyguladığı bir yapıya sahiptir. Meslek eğitimi alanındaki her yenilik ve değişiklik bütün bu tarafların eşit oyla katıldığı Kurullarda oybirliği ile kararlaştırılabilir (30).

Meslek Eğitimi, Öğretim Yönetmeliklerine göre yapılır. Öğrenimi yapılan mesleğin tanımı, öğrenim sürecinde öğrenciye kazandırılması zorunlu olan hüner ve bilgiler, öğrenimin içerik ve zamanlamasıyla

İlgili çerçeve Plan, Sınavlarda aranacak koşullar vb. bu Yönetmeliklerle belirlenir (31). İkili Meslek eğitimi sistemi içindeki ilk öğretim yılında eğitim, belirlenmiş genel meslek alanlarında yapılır. Başlıca genel meslek alanları İktisat ve İdare, metal tekniği, elektronik teknik, inşaat tekniği, ağaç tekniği, tekstil tekniği, kimya-fizik-biyoloji, baskı tekniği, renk tekniği ve mekan düzenleme, vücut bakımı ve sağlık, beslenme ve ev ekonomisi ve tarım ekonomisidir (32).

İkili meslek eğitimine kamuoyunun, özellikle, sendikaların ilgi düzeyi yüksektir (33). Alman Sendikalar Birliği (DGB), sistemin uygulanışını kimi yönlerden eleştirmekle birlikte, ikili meslek eğitiminin işlevselliğini kanıtladığı görüşündedir (34). DGB, bu görüşünü aşağıdaki gerekçelere dayandırmaktadır: İkili Meslek Eğitimi Sistemi, 1. Esnek bir eğitim sistemidir. 2. Ekonomik, ekolojik ve toplumsal değişimlere uyum sağlayabilmektedir. 3. 370'in üzerindeki meslek alternatifi ile ayrıntılandırılmış bir meslek paleti sunabilmektedir. 4. Uzlaşma prensibi, alınan sonuçların onaylanmasını sağlamaktadır. 5. Devletin meslek eğitimi politikası, uygun düzenleyicilerle gerekli çerçeveyi belirlemektedir. 6. Meslek konsepti geniş bir kalifikasyona yöneliktir (35).

Alman ikili meslek eğitimi sistemi içinde eğitimi verilen 370'in üzerinde meslek, altı temel gruba ayrılmaktadır. Aşağıdaki Tablo öğrencilerin bu temel meslek gruplarına göre dağılımını vermektedir:

Tablo 1 : Öğrencilerin eğitim alanlarına göre dağılımı 1984-1991 (%)

Meslek Grubu	Öğrenci Oranı	
	1984	1991
Sanayi ve Ticaret.....	46.7	51
Esnaf-Sanatkar	38.5	33
Diğer Serbest Meslekler (Doktor, Ezc.,Avukat, Mimar yrd.)	7.4	9
Kamu Hizmetleri	3.8	4
Tarım	3	2
Diğer (ev ekonomisi, denizcilik vs.)	0.7	1
Toplam	100	100

Kaynak : 1984 için, E. Haar-H.Haar, *Ausbildungskrise, eine Bilanz von zehn Jahren Berufsbildung*, Berlin, 1986, s. 124 ; 1991 için, Carl Duisberg Gesellschaft e.v. (CDG), *Berufsbildung, Investition in die Zukunft*, Köln, 1991, s.17.

2. Türkiye'de örgün meslek eğitimi ve işgücü piyasası

2.1. Çalışanların ve işsizlerin nitelik yapısı

Çalışanların nitelik yapısının temel göstergesi eğitim düzeyidir. Bu gösterge ile 1995'te çalışanların nitelik yapısı DİE verilerine göre şöyledir (36) : Çalışanların %74'ünün azami eğitim düzeyi ilkökuldür. Fakülte ve Yüksekokul mezunlarının payı %5.8; orta-

okul ve lise dengi meslek okulu mezunlarının payı %3.7'dir. Fakülte ve yüksekokul mezunlarının yanı sıra lise dengi meslek okulu mezunları meslek eğitimi olanlar kategorisinde sayılırsa, bunların 1995'teki toplam payı %9 olmaktadır. Çalışanların nitelik düzeyinde 1990-1995 döneminde büyük bir değişiklik olmamış, yalnızca okur-yazar olmayanların oranında %4.3'lük önemli bir azalma sağlanabilmektedir. Özetle 1995'te Türkiye'de istihdamdaki nüfusun eğitim düzeyi ağırlıklı olarak ilkökuldür. Çalışanların %90'ından fazlasının bir mesleği yoktur. İleri sanayi ülkelerinde istihdam edilenler içinde meslek eğitimi olanların payının %80'leri bulduğu hatırlanırsa sorunun ağırlığı daha da açıklık kazanır.

İşgücünün nitelik düzeyinin düşüklüğü sorununu ağırlaştıran diğer bir unsur, işgücünün niteliğine göre sektörel dağılımıdır. 1970 ve 1990 Genel Nüfus sayımı sonuçlarına dayanan aşağıdaki tablo bu dağılımı göstermektedir.

Tablo 2'de görüldüğü gibi eğitim düzeyi yüksek olanlar, üretim dışı sektörlerde yoğunlaşmaktadır. 1990'da işgücü içinde yüksek öğrenimli olanların %60'ı, lise mezunlarının %79'u ticaret, mali kuruluşlar ve toplum hizmetleri sektörlerindedir. Buna karşılık tarım, madencilik ve imalat sanayii sektörlerinde lise ve yüksek öğrenimli olanların payı çok düşüktür.

Türkiye'de işsizliğin bileşimi incelendiğinde işsizlikten birinci derecede etkilenenlerin eğitim düzeyi düşük 25 yaşın altındaki gençler olduğu görülmektedir (37). Nisan 1995'de Türkiye genelinde işsizlerin %51.4'ü 25 yaşın altındadır ve toplam işsizlerin %49.3'ü ilkökul mezunudur. İkinci büyük işsiz grup lise mezunlarıdır. Türkiye genelinde toplam işsizlerin %17.9'u lise mezunudur. Lise dengi meslek okulu mezunlarının işsizlik oranı ise %7.1'e düşmektedir. Türkiye'de işsizliğin üçüncü bir özelliği uzun süreli oluşudur. Bir yıl ve daha uzun süredir iş arayanların 1990-1994 ortalamasındaki oranı %42.8'dir. Özetle Türkiye'de yüksek oranda işsizlik, işsizlerin genel ve mesleki eğitim düzeyinin düşüklüğü ve uzun süreli işsizlik sorunları içindedir.

İş arayanların büyük bölümünün işgücü piyasasının gerektirdiği niteliklere sahip olmadığı, aynı zamanda nitelikli işgücü eksikliğinin bulunduğu bilinmektedir (38). İşgücünün nitelik düzeyini yükseltmek, çalışan nüfusun meslek grupları arasında bölünüşündeki dengesizlikleri ortadan kaldırmak hedefleri Kalkınma Planlarına temel olan Raporlarda da yer almaktadır (39). Bu Raporlarda işgücünün nitelik düzeyinin yükseltilmesinin, genel ve mesleki örgün ve yaygın eğitimde işgücü piyasasının gereksinimlerini dikkate alan kapsamlı düzenlemelere bağlı olduğu da belirtilmektedir.

2.2. Türkiye'de örgün meslek eğitimi

Türkiye'de Meslek Eğitimi, örgün eğitim sistemi

Tablo 2: İşgücünün niteliğine göre sektörel dağılımı, 1970 ve 1990 yüzde dağılımı

Sektör	İşgücü (bin)	Okur-Yazar olmayan	Diplomasız	İlk	Orta	Lise	Yüksek
Tarım.....1970.....	10.231	59.8	10.9	28.4	0.5	0.2	0.2
.....1990.....	12.578	31.0	7.1	57.8	2.3	1.6	0.2
Madencilik.....1970.....	111	25.6	18.5	49.1	3.0	2.3	1.5
.....1990.....	131	4.0	2.5	70.8	8.3	10.6	3.6
İmalat.....1970.....	1288	9.8	17.4	60.6	7.3	3.7	1.2
.....1990.....	2782	3.9	1.5	67.4	10.7	12.2	3.8
Enerji.....1970.....	15	11.7	10.1	53.1	9.0	11.7	4.4
.....1990.....	80	0.9	0.9	44.2	13.4	30.5	10.1
İnşaat.....1970.....	431	25.7	17.9	51.0	2.8	1.6	1.0
.....1990.....	1184	8.2	3.9	71.0	8.6	6.1	2.2
Ticaret.....1970.....	603	15.0	15.0	56.8	7.9	3.9	1.4
.....1990.....	1857	4.1	2.6	57.2	13.2	16.5	5.7
Ulaştırma.....1970.....	360	9.7	9.9	65.2	9.6	4.5	1.1
.....1990.....	775	1.7	1.4	62.9	14.7	15.6	3.8
Mali kur.....1970.....	146	2.3	4.4	24.5	19.2	30.0	19.6
.....1990.....	542	0.6	0.5	16.0	11.7	39.4	31.7
Toplum hiz.....1970.....	1557	9.1	8.5	47.1	9.7	17.7	7.9
.....1990.....	3344	2.5	1.3	40.9	10.6	22.8	21.9
Genel top.....1970.....	15118	44.4	13.3	35.8	2.6	2.6	1.3
.....1990.....	23382	18.4	4.4	56.3	6.7	8.9	5.3

Notlar: 1. Orta ve lise öğretimini sayıları bunların dengi meslek okullarını bitirenleri de içerir.

2. İyi tanımlanmamış işlerde çalışanlara yer verilmemiştir.

Kaynak: Y. Kepenek, N. Yentürk, Türkiye Ekonomisi, İstanbul 1995, s.378

içindeki tam gün öğretim yapılan meslek okullarını, yaygın eğitim sistemi içindeki Çıraklık Eğitim Merkezlerini ve Meslek Kazandırma Kurslarını, İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun düzenlediği meslek eğitimi programlarını kapsar. Ayrıca işletmelerin düzenlediği işletme içi meslek kazandırma ve meslekte ilerleme kursları vardır. Bu bölümde Türkiye'de Meslek Eğitiminin durumu örgün eğitim sistemi içindeki meslek okulları boyutuyla sınırlı olarak ele alınacaktır.

İlgili Yasalarda ve Üçüncü Plandan başlayarak Beş Yıllık Kalkınma Planlarında Meslek Eğitimi alanında benimsenen genel bir yaklaşım vardır. Bu yaklaşım, sanayileşme amacı ve eğitim insan gücü-istihdam ilişkileri dikkate alınarak eğitim sistemi içinde

genel eğitime kıyasla meslek eğitime ağırlık verilmesi yönündedir. Milli Eğitim Temel Yasası'nda da "Türk Milli Eğitiminin Temel İlkeleri" arasında "Planlılık" başlığı altında şu hüküm yer almaktadır :

" Milli Eğitimin gelişmesi iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınma hedeflerine uygun olarak eğitim-insangücü-istihdam ilişkileri dikkate alınmak suretiyle, sanayileşme ve tarımda modernleşmede gerekli teknolojik gelişmeyi sağlayacak mesleki ve teknik eğitime ağırlık verecek biçimde planlanır ve gerçekleştirilir." (40).

Meslek eğitiminin yasal çerçevesi Çıraklık ve Meslek Eğitimi Yasası ile düzenlenmiştir. Yasanın gerekçesinde "Ekonomik gelişmede sanayileşmeye verilen ağırlık ve öncelik doğrultusunda, sanayi kuruluşlarının ihtiyaç duyduğu yeterli sayı ve nitelikteki elemanların yetiştirilmesi için meslek eğitime ağırlık verilmesi temel ilke olarak" kabul edilmiştir (41).

III. Beş Yıllık Kalkınma Planından başlayarak Kalkınma Planlarında da meslek eğitime ağırlık verilmesi ilkesi benimsenmiştir. 3. Planda orta öğretimdeki öğrencilerin %65'inin mesleki ve teknik, %35'inin de genel eğitim veren okullara dağılımı öngörülmüştür. Aynı dağılım oranları yirmi yıl sonra 1995 tarihli resmi raporlarda da tekrarlanmaktadır (42). Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planında da "eğitim sisteminin nicelik ve niteliğinin geliştirilerek ekonomik büyüme ve sosyal gelişmenin en önemli unsurlarından olan insan gücünün yetiştirilmesi" hedeflenmektedir. (43)

İşgücünün nitelik düzeyini yükseltmek, istihdam olanaklarını genişletmek amacıyla meslek eğitiminin yaygınlaştırılması ve etkinleştirilmesi için herşeyden önce eğitim yatırımlarının yeterli olması gerekir. Meslek eğitiminin öncelikle ve ağırlıklı geliştirilmesi ilkesinin benimsendiği Türkiye'de eğitim yatırımları çok yetersizdir.

İşgücünün nitelik düzeyini yükseltmek, istihdam olanaklarını genişletmek amacıyla meslek eğitiminin yaygınlaştırılması ve etkinleştirilmesi için herşeyden önce eğitim yatırımlarının yeterli olması gerekir. Avrupa Komisyonunun üye ülkelerde istihdam durumunu iyileştirmeye yönelik önlemleri belirlediği Aralık 1994'deki toplantısında da bu konunun altı çizilmektedir. Bu alandaki beş temel önlemden biri olarak "istihdam alanlarını ve istihdam güvencesini geliştirmek üzere meslek eğitimi alanındaki yatırımların artırılması" önerilmektedir (44). Komisyonun Kasım 1995 tarihli Beyaz Kitap'ında da aynı öneri vurgulanmaktadır.

Ortaokul Dengi Meslek Okullarının ve Öğrencilerinin Okul Türlerine Göre Dağılımı (1993-1994 Öğretim Yılı Başı)			
Okul Türü	Okul Sayısı	Öğrenci Sayısı	Öğrenci Yüzdesi
(1) Erkek Teknik	20.....	2240.....	0.6
(2) Kız Teknik	317.....	36218.....	10.8
(3) Ticaret Turizm	54.....	7436.....	2.2
(4) Din öğretimi.....	443.....	283971.....	85.2
(5) Özel Eğitim (sanat ve iş okulları)	50.....	2510.....	0.7
(6) Konservatuvar.....	8.....	584.....	0.1
(7)Özel Kız Teknik.....	1.....	181.....	0.05
Toplam.....	893.....	333140.....	100

Kaynak : DİE, TİY 1995, Ocak 1996, s.171-172, Tablo 108'deki veriler.

Meslek eğitiminin öncelikle ve ağırlıkla geliştirilmesi ilkesinin benimsendiği Türkiye'de eğitim yatırımları çok yetersizdir. Gayri safi milli hasılanın yüzdesi olarak eğitime yatırım oranı %3.3'dür. Ekonomik gelişme düzeyi Türkiye'den ileri olmayan birçok ülkede eğitim yatırımlarının oranı Türkiye'dekinin iki katıdır. Örneğin Mısır'da %6.7, Ürdün'de 5.9, Malezya'da %6.9, Tunus'ta %6.1 'dir (45).

Eğitim yatırımları içinde meslek eğitimine ayrılan pay da çok düşüktür. 1940'lı yılların sonunda eğitim yatırımlarının dörtte biri meslek eğitimine ayrılabilirken, 1980'lerin sonunda bu oran onda bire düşmüştür (46). Bu yatırım oranına göre oluşan bir bütçe ile Meslek eğitiminde, ilgili Yasalarda ve Kalkınma Planlarında öngörülen nicelik ve nitelik düzeyini sağlamak olanaksızdır.

Meslek Eğitimi sistemi içindeki okulların alanlarına göre dağılımı, sistemin işgücü piyasası ile ilişkilerinin düzeyi ve işlevselliği açısından önemli bir göstergedir. Meslek eğitimi- işgücü piyasası ilişkisinde

Meslek eğitimi alanında yeni bir yapılanma için başka ülkelerin deneyimlerinden de yararlanmak gereklidir. Ancak deneyimlerden yararlanmak herhangi bir sistemin bütününe yada belli unsurlarının transferi demek değildir.

temel sorun, "meslek eğitiminin istihdamda istikrar sağlama ve istihdamı artırma amacına en uygun biçimde nasıl örgütlenmesi" (47) gerektiğidir. Bu sorunun yanıtı konusunda gelişmekte olan ülkeler özelinde deneyimlerden çıkarılmış bir dizi kural vardır. "Ülkenin ekonomik kalkınması bakımından anahtar rolü olan mesleklerde eğitimin teşvik edilmesi" (48) bu kuralların başında gelir.

Yukarıda aktarıldığı gibi Türkiye'de ilgili Yasalarda ve Kalkınma Planlarında bu kurala uygun olarak sanayi sektörüne yönelik meslek eğitimi hedeflenmektedir. Türkiye'de işgücünün nitelik düzeyinin ve okullaşma oranlarının düşüklüğü, işsizliğin ve özelde genç işsizliğin boyutları, eğitim yatırımlarının yetersizliği gibi nedenler de meslek eğitiminde öncelikli alanların belirlenmesini zorunlu kılmaktadır. Bu açıklamalar çerçevesinde Meslek okullarının alanlarına göre dağılımında sanayi sektörünün gerek duyduğu mesleklerde eleman yetiştiren teknik okulların ağırlıkta olması gerekir.

DİE verilerine göre 1993-1994 öğretim yılı başında toplam ortaokul sayısı 8318 ve bu okullardaki toplam öğrenci sayısı 2.636.558 'dir. Bunlardan 7425'i genel ortaokuldur ve genel ortaokullardaki toplam öğrenci sayısı 2.303.418'dir(49). Buna göre tüm ortaokulların %12'si meslek ortaokullarıdır ve tüm ortaokul öğrencilerinin %12.6'sı meslek okullarındadır. Tablo 3, ortaokul dengi meslek okullarının türlerine ve öğrenci sayılarına göre dağılımını vermektedir.

Tabloda görüldüğü gibi ortaokul dengi meslek okulu öğrencilerinin %85.2'si din öğretimi yapılan İmam Hatip okullarındadır. Meslek okullarındaki toplam öğrenci sayısının sadece %12'si (1,2,5,7 nolu okullardaki öğrencilerin toplamı) teknik eğitim verilen okullardadır. Din okullarındaki öğrenciler hariç tutulduğunda ortaokul düzeyinde meslek eğitimi alan öğrencilerin toplam ortaokul öğrencileri içindeki oranı %12.6'dan %1.9'a düşmektedir.

1993-94 öğretim yılı başında toplam lise sayısı 4513 ve liselerdeki toplam öğrenci sayısı 1.887.534'tür. Bunlardan 2346'sı meslek lisesidir ve 809.051'i meslek lisesi öğrencisidir (50). Buna göre lise öğrencilerinin %42.8'i meslek liselerindedir.

Tablo 4, lise dengi meslek okullarının türlerine ve öğrenci sayılarına göre dağılımını vermektedir:

Meslek Liselerinin ve Öğrencilerinin Okul Türlerine Göre Dağılımı

Tablo 4. (1993-94 Öğretim Yılı Başı)

Okul Türü	Okul Sayısı	Öğrenci Sayısı
(1) Erkek Teknik	727	330.895
(2) Kız Teknik	475	67.709
(3) Ticaret ve Turizm	366	180.374
(4) Din Öğretimi	392	160.720
(5) Sağlık Meslek Lisesi	331	61.495
(6) Tarım Meslek Lisesi	19	2484
(7) Adalet Meslek L.	2	254
(8) Maliye Meslek L.	2	421
(9) Tapu Kadastro L.	1	156
(10) Polis Koleji	2	1246
(11) Anadolu Meteoroloji Meslek Lisesi	1	215
(12) Demiryolu Meslek L.	1	358
(13) Spor Meslek L. (1989-1990)	1	28
(14) Ortopedik Özürlüler L.	1	40
(15) Konservatuvar	7	665
(16) Özel Meslek Liseleri	19	2019
TOPLAM	2346	809.051

Kaynak : DİE, TİY 1995, Ocak 1996, S. 173-176, Tablo 109'daki veriler.

Tablo 4'te görüldüğü gibi sanayi sektörüne yönelik mesleklerde eğitim alan öğrenci sayısı meslek liselerindeki öğrenci toplamının yalnızca yarısıdır. Din okullarındaki öğrencilerin toplam içindeki payı Ticaret ve Turizmden sonra üçüncü sıradadır. Buna karşılık tarımla ilgili mesleklerde eğitim alan öğrenci oranı %0.3'te kalmaktadır.

Tablo 4 sadeleştirilerek benzer alanlardaki okullar aynı başlık altında toplandığında meslek lisesi öğren-

Tablo 5: Meslek Lisesi Öğrencilerinin Meslek Alanlarına Göre Dağılımı (1993-94 Öğretim Yılı başı)

Meslek Alanı	%
Sanayi (1+2)	49.2
Ticaret ve Turizm (3)	22.2
Din (4)	19.8
Sağlık (5)	7.6
Tarım (6)	0.3
Diğer (7-16)	0.6
Toplam	100

Kaynak : Tablo 4'deki Veriler.



cilerinin meslek alanlarına göre dağılımı şöyle görünmektedir :

Burada öğrencilerin ve velilerin meslek okulu seçimlerinin ve tercihlerinin rolünün ne olduğu sorusunun yanıtlanması gerekir. Örneğin Endüstri Meslek Liselerindeki öğrenci sayısının düşük oluşunda öğrencilerin tercihlerinin payı nedir? Bu soruların yanıtlanmasını sağlayacak yeterli veri bulunmamaktadır. Gene de Milli Eğitim Bakanlığı yayınlarında kimi aydınlatıcı bilgiler vardır. Örneğin MEB'in bir yayınında 1980'li yıllarda "Endüstriyel teknik öğretim veren meslek okullarına öğrenci talebinin arttığı, buna karşılık fizik kapasite ve donatının yetersizliği nedeniyle başvuran öğrencilerin tümünün bu okullara alınmadığı" belirtilmektedir (51).

Bir başka MEB yayınında açıklandığına göre aynı sorun 1990'ların ortalarında da gündemdedir. 1994-95 öğretim yılında Endüstri Meslek Liselerine 270.494 öğrenci başvurmuş, ancak bunlardan 123.258'i (%45.5'i) kabul edilmiştir. Başvuranların %54.5'i bu okullara yerleştirilememiştir (52).

Sorunun diğer bir boyutu, meslek eğitimi verilen okullara alınacak öğrenci sayısının belirlenmesinin, istihdam ve insangücü planlaması ile bir ilgisinin bulunmayışıdır. Örneğin her yıl iki bin İmam Hatip mezununa ihtiyaç varken İmam Hatip okulları yılda 53 bin mezun vermektedir (53). Türkiye'nin Almanya'ya Türkçe öğretmeninden çok imam yollaması da (54) Türkiye'de din eğitimi görmüş eleman alanında bir işgücü fazlası bulunduğunu göstermektedir.

Meslek okullarındaki eğitim-öğretimin içeriği, bu okullardan mezun olanların ne kadarının eğitimini aldıkları alanlarda iş buldukları ve çalıştıkları, iş ortamında hangi sorunlarla karşılaştıkları vb. konuları değerlendirmeyi sağlayacak yeterli veri bulunmamaktadır. Ancak özellikle sanayi sektörüne yönelik mesleklerde eğitim yapılan okulların ağır sorunları olduğu bilinmektedir.

Teknik liselerde ve endüstri meslek liselerinde gerek alt yapı ve donanım, gerekse öğretim kadroları, gereksinimleri karşılamakta son derece yetersiz kalmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığının bir yayınında konuya ilişkin şu bilgiler verilmektedir : Okulların atöl-

ye ve laboratuvarları yeni tekniklere uygun olarak donatılmamaktadır. Okulların sayı ve nitelik yönünden personel yetersizliği vardır (55). Teknik liselerde ve endüstri meslek liselerinde deneyimli öğretmenlerin endüstri kuruluşlarınca iyi koşullarda istihdamı sonucu "öğretmen açığı had safhaya ulaşmıştır, okulların bazı bölümlerinde eğitim yapılamamaktadır" (56). "Bu okullardan mezun olan gençlerin, istihdam edildikleri işyerlerine uyum sağlamakta zorlandıkları, işletme yöneticileri tarafından her fırsatta dile getirilmektedir" (57).

Yukarıdaki tablolar ve açıklamalar, Türkiye'de meslek eğitiminin işlevsel olmadığını, ilgili Yasalarda ve Kalkınma Planlarında benimsenen ilkelerle ve hedeflerle uyum içinde bulunmadığını ve yeniden yapılandırılmasının zorunlu olduğunu kanıtlamaktadır.

Sonuç

Türkiye'de Meslek Eğitimi Politikası yalnızca Eğitim Politikasının bir alt unsuru olarak belirlenmekte ve genel politikaya egemen olan kimi izleri yansıtmaktadır. Meslek okulu adı altındaki ortaokul dengi okullarda öğrencilerin %85.2'sinin, lise dengi okullarda öğrencilerin %19.8'inin din eğitimi görüyor olması Meslek Eğitimi Politikasının yönünü ortaya koymaktadır.

Dünyadaki deneyimlere ve yaklaşımlara ve Türkiye'de de ilgili Yasalarda ve Kalkınma Planlarında benimsenen ilke ve amaçlara uygun olarak, Meslek Eğitimi Politikasının ve Meslek Eğitimi sisteminin yeniden yapılandırılması zorunludur. Türkiye'de niteliksiz işgücü fazlası ve nitelikli işgücü yetersizliği yan-yanadır. Meslek Eğitiminin görevi bu sorunun boyutlarının belirlenmesine ve sorunun çözülmesine katkıda bulunmak olmalıdır.

Meslek Eğitimi alanında yeni bir yapılanma için başka ülkelerin deneyimlerinden de yararlanmak gereklidir. Ancak deneyimlerden yararlanmak, hiç kuşkusuz herhangi bir sistemin bütününe ya da belli unsurlarının transferi demek değildir. Meslek eğitimi, her ülkenin kendi koşullarına, gereksinmelerine ve olanaklarına uygun olarak ve birbirini tamamlayan, güçlendiren unsurlardan oluşan bir sistem bütünlüğü içinde etkinleştirilebilir.

F. Almanya'da başarıyla uygulanan ve işletmeleri ağırlıklı eğitim alanları olarak değerlendiren ikili meslek eğitimi sistemini Türkiye için önermek çok zordur. Türkiye'de Alman modeline dayanan bir uygulamanın, meslek eğitimi alan gençlerin ucuz işgücü olarak kullanılmasına yol açması riski büyüktür. Almanya örneğinden esinlenerek bizde de işletmelerde eğitim gören gençlerin haklarının Sendikalar aracılığı ile düzenlenebileceğini, korunabileceğini varsaymak gerçekçi olmaz. Çünkü sendikal örgütlenmenin yaygınlığı ve etkinliği sınırlıdır; sendikaların üstesinden

gelmek zorunda oldukları ağır ve temel sorunları vardır; işletmelerin büyük bir bölümü geri teknoloji ve yetersiz teknik elemanla çalışan, on kişinin altında çalışanı olan küçük işletmelerdir; gerek sendikaların, gerekse işletme yöneticilerinin katılımcı modelleri, uygulama konusundaki hazır olma düzeyi ve deney birikimi zayıftır; vb... Alman meslek eğitimi sistemi içinde özellikle eğitimin denetimi konusunda belirleyici rolü olan Meslek Odaları ile ilgili olarak da Türkiye koşullarında benzer gerekçeler söz konusudur.

Almanya'da işletmelere dayalı meslek eğitiminin işlevselliğini sağlayan önemli bir unsur da gençlerin işletmelerde belirli bir sıra içinde, tanımlanmış belirli işleri öğrenebilmesidir. İşletmelerin meslek eğitimi alanındaki angajmanı, meslek eğitimi sisteminin çoğulcu katılımcı bir temele dayanması, işletmelerin bu alandaki yükümlülüklerinin net olarak belirlenmiş olması ve bunlara uygunluğun etkili denetimi gibi nedenlerle Almanya'da bu alanda sorun çıkmamaktadır. Sistemin Türkiye'de uygulanmasının bu açılarından da çeşitli zorlukları bulunduğu açıktır.

İş Kurumu aracılığı ile verilen etkin ve son derece gelişkin mesleğe yöneltme-danışmanlık hizmeti, Alman ikili meslek eğitimi sisteminin üzerinde oturduğu sağlam zemindir. Benzer bir zemini hele de İş ve İşçi Bulma Kurumunun bugünkü yapısal yetersizlikleri ve olanaksızlıkları ile Türkiye'de oluşturmak mümkün değildir.

Sonuç olarak, her alanda olduğu gibi meslek eğitim alanında da sorunların çözümüne yaklaşmak, dünyadaki olumlu deneyimlerin ülke koşullarına uygun olarak değerlendirilmesini gerektirmektedir.

Dipnotlar

- (1) Bundesministerium f.B., W., F.u.T., Berufsbildungsbericht 1996, Bundesministerium, f. B.B.W.F.u.T., Bonn, 1996, s.131.
- (2) Bu konuda bkz. DPT ve Uluslararası Çalışma Bürosu, *Dünya Çalışma Raporu 2*, Çev. : N.Töre, A. Gökdere, Ankara, 1991, s.119-171.
- (3) Paralel tanımlamalar için bkz. C. Alkan, H.Doğan, İ.Sezgin, *Mesleki ve Teknik Eğitim Prensipleri*, Ankara, 1976, s.2 ve 12.
- (4) Bkz. W. Schönharting, *Kritik der Berufsbildungstheorie*, Weinheim-Basel, 1979, s.56.
- (5) Bkz. Alkan, Doğan, Sezgin, 1976, s. 3.
- (6) E.Dauenhauer, *Berufsbildungspolitik*, Berlin, 1981, s.6; A. Schelten, *Einführung in die Berufspädagogik*, 2.Baskı, Stuttgart, 1994, s. 114 vd.
- (7) A. Schelten, 1994, s.114 vd.
- (8) Alkan, Doğan, Sezgin, 1976, s.288 vd.; DPT, *İşgücü Piyasası, İstihdam ve İşsizlik*, DPT, 7.BYKP.Ö.İ.K. Raporu, Ankara, 1994, s. 26 vd.
- (9) Bkz. W. Schönharting, 1979, s. 58.
- (10) Bkz. DPT ve Uluslararası Çalışma Bürosu, *Dünya Çalışma Raporu 2*, s. 119 vd.
- (11) A. Schelten, 1994, s. 112.
- (12) Bu konuda aşağıdaki açıklamalar ve daha fazla bilgi için bkz. : W.D. Greinert, *Marktmodell-Schullmodell-duales System*, Die berufsbildende Schule 40 (1988) 3, s. 145-156; R.

Zedler, Standortvorteil : *Berufsausbildung*, W. Lenske (Edit.)
Qualified in Germany : Ein Standortvorteil für die BRD, Köln
1988, s.

75-98 ; A. Schelten, 1994, s. 64 -76.

(13) DPT, 7.BYKP (1996-2000), s. 11; MEB, 15. Milli Eğitim Şurası, Raporlar, Görüşmeler, Kararlar, MEB, İstanbul, 1996, s. 232, 263, 268.

(14) DPT, 7.BYKP (1996-2000), s. 23.

(15) Aynı yerde.

(16) DPT, 7.BYKP, s.11.

(17) Carl Duisberg Gesellschaft e.V. (CDG) *Berufsbildung Investition in die Zukunft*, Köln, 1991, s. 25; A. Schelten, 1994, s. 67.

(18) M. Schlicht, *Learning for the Working World*, Education and Science,4/1995, s. 2.

(19) Bkz. DPT ve Uluslararası Çalışma Bürosu, *Dünya Çalışma Raporu 2*, 1991, s. 119-171.

(20) A.g.y., s.171.

(21) Bundesminist. f. B. W., F.u.T., *Berufsbildungsbericht* 1996, s. 131.

(22) DPT ve Uluslararası Çalışma Bürosu, *Dünya Çalışma Raporu 2*, 1991, s. 171.

(23) Bundesminist. f. B. W.F.u.T., *Berufsbildungsbericht* 1996, s. 13.

(24) *Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg*, Berufsberatung f. Abiturienten u. Hochschüler, Ausgabe 96/97, 11. Baskı, Berlin, 1996, s. 7.

(25) CDG, *Investition in die Zukunft*, 1991, s. 8.

(26) A.g.y., s. 10.

(27) A.g.y., s. 34.

(28) *Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg*, 1996, s. 28 ve s. 36.

(29) Bkz. *Bundesanstalt für Arbeit*, Direkt : Fördern und Qualifizieren, No :3, Eylül 1996, s. 4-31.

(30) CDG, *Investition in die Zukunft*, 1991, s. 6.

(31) Aynı yerde.

(32) *Handbuch für Berufswahl u. Berufsbildung*, Edit : Wirtschaftsakademie für Lehrer e. V. , Bad Harzburg, 1981, s. 59, s. 237.

(33) A. Schelten, 1994, s. 120.

(34) R. Brötz, *Trendwende in der Bildungspolitik*, DGB, Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 11-12/1996, s. 2 .

(35) Aynı yerde.

(36) Aşağıdaki veriler ve açıklamalar için bkz. N. Schulze, *Türkiye'de İşgücü Piyasası, İşsizlik ve İstihdam Politikaları*, *İktisat Dergisi*, Sayı : 364, Şubat 1997, s. 9-19, ayrıca bkz. G.Kutal, *Türkiye'de İşsizlik Sorunu ve İşsizlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı*, Mercek, MESS, Nisan 1997, s. 62-73.

(37) Aynı yerde.

(38) DPT, *İstihdam ÖİK. Raporu*, DPT, Ankara, 1989, s. 5, 18, 25.

(39) DPT, *İşgücü Piyasası İstihdam ve İşsizlik*, 7.BKP. ÖİK. Raporu, Ankara, 1994, s. 2.

(40) 14.6.1973'te kabul edilen 1739 sayılı *Milli Eğitim Temel Yasası*, Madde : 14.

(41) Gerekçe için bkz. MEB, *Çıraklık ve Mesleki-Teknik Eğitim, Çıraklık ve Mesleki Teknik Eğitim Konseyi*, 3-5 Mayıs 1990, MEB Yay. , Ankara, 1990, s.18.

(42) MEB, 15. Milli Eğitim Şurası, Raporlar, Görüşmeler, Kararlar, Şura Genel Sek. MEB Yay., İstanbul 1996, s. 261, Ayrıca bkz. s.213-214.

(43) DPT, 7.BKP (1996-2000), s. 25.

(44) Bundesminist. f. B., W., F.u.T., *Berufsbildungsbericht*, 1996, s. 131.

(45) Ç. Kağıtçıbaşı, *Türkiye 8 Yıllık Zorunlu Eğitime Neden Mecbur.*, 13.3.1997 tarihli Yeni Yüzyıl Gazetesi.

(46) Bkz. 3308 S.İ, *Çıraklık ve Meslek Eğitimi Yasasının Genel Gerekçesi*, MEB, Çıraklık ve Mesleki-Teknik Eğitim, 1990, s. 18.

(47) W.Pinger, *Neue Tendenzen der Entwicklungshilfepolitik im Bereich der Dualen Berufsausbildung*, "İkili Meslek Eğitimi" *Uluslararası Sempozyumu*, 12-13 Mayıs 1988, Ankara, MEKSA Yay. No:2, 1988, s. 43-47, s. 43.

(48) A.g.y. , s. 44.

(49) *DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı (TİY)*, 1995, Ocak 1996, s. 171-172, Tablo 108.

(50) *DİE, TİY*, 1995, s. 173-174, Tablo :109.

(51) MEB, *Çıraklık ve Mesleki-Teknik Eğitim Konseyi*, 3-5 Mayıs 1990, MEBYay., Ankara, 1990, s. 16.

(52) MEB, 15. Milli Eğitim Şurası Ön Komisyon Raporları, MEB Yay., Ankara, 1995, s. 62.

(53) Genel Kurmay Başkanlığınca 10 Haziran 1997 tarihli Brifingte yapılan Açıklama, 11 Haziran 1997 tarihli TV haber bültenleri.

(54) Türkiye'ye gelen Alman Federal Bilim Araştırma ve Teknoloji Bak. Müsteşarı Schaumann'ın açıklaması, 11 Haziran 1997 tarihli Cumhuriyet Gazetesi.

(55) MEB, *Çıraklık ve Mesleki Teknik Eğitim, Çıraklık ve Mesleki Teknik eğitim Konseyi*, 3-5 Mayıs 1990, MEB, Ankara, 1990, s. 226-227.

(56) A.g.y. , s. 226.

(57) A.g.y. , s. 227.

ALTIN MADALYALI..

1995 yılında 9. Ürgüp
Uluslararası Şarap Yarışmasında
" ALTIN MADALYA " kazanmıştır.



TEKEL

Mobilyada Çağdaşlık



TELESET®

Ev ve Ofis Mobilyasında Çağdaşlığın Adı

RKEZ: Sanayi Mah. Sancaklı Cad. No:13 Güngören / İSTANBUL - TÜRKİYE **Tel :** (0212) 556 59 77 • 556 12 14 • 643 31 50 • 643 31 51 **Fax :** (0212) 643 31 51

Isıtmayı düşünmediğimiz bir yer!

Isıtma sistemlerimiz şimdilik

Türkiye'yi ve Avrupa'yı ısıtıyor.

40 yılı aşkın tecrübemiz, yüksek

teknolojimiz, üstün performansımız,

1500 personelimiz, ülke çapında

yaygın satış ve servis hizmetleri

ağımızla milyonlarca ailenin ve

yuvanın sıcaklığı için varız.

 **Demirdöküm®**

"KEŞİN ÇÖZÜM"

Türk Demir Döküm Fabrikaları A.Ş. Pazarlama ve Satış Grubu

Çamlıca İş Mrk., B2 Blok Ünalın Mah., Ayazma Cad., Küçük Çamlıca

81190 Üsküdar-İstanbul Tel: (0216) 317 64 14 Faks: (0216) 317 65 75



Çeşit maksimum Fiyat minimum

Türkiye'nin ilk ve en yaygın Office Superstore'u Spectrum'da, 20.000 çeşitin üzerinde ürün size en uygun fiyatlarla sunuluyor. Kaleminden bilgisayara, masadan kahveye kadar ihtiyacınız olan her şey...

Ayrıca haftanın 7 günü açık olan Spectrum'da telefon yada faks ile alışveriş etme olanağı da var.

Spectrum'un size sunduğu bütün ayrıcalıkları yaşamanız için sizi de Spectrum Office Superstore'larına bekliyoruz.

SPECTRUM AVANTAJLARI 😊 Ofisiniz & Eviniz için binlerce ürün ekonomik fiyatlarla bir çatı altında 😊 Haftanın 7 günü açık mağazalar zincirinde geniş Kırtasiye, Bilgisayar ve Mobilya ürünleri. 😊 Kredi kartı ile alışveriş imkanı. 😊 İade ve değiştirmeye imkan veren hizmet anlayışı. 😊 Telefon veya faksla sipariş vereceğiniz ürünleri size teslim eden **Spectrum Katalog**.

Spectrum

OFFICE SUPERSTORE