

İKTİSAT

Dergisi

Sayı: 370-371 Ağustos-Eylül 1997 Fiyatı: 400.000.-TL

İşgücü, Esneklik ve Sermaye

- Global Esneklik Çerçevesinde İssizlik
- Enformel Sektör, Enformel İstihdam
- İş Hukukunun Esnekleştirilmesi ■ Emek Sermaye İlişkileri ■ Kamu Emekçileri Mücadelesi



Siz dünyayı, dünya sizi bu fuarlardan izliyor!

 **imak'98**

7. Uluslararası İmalat Makineleri, Mekanik Alet ve Donanımları Teknolojisi Fuarı
Beylikdüzü Fuar ve Kongre Merkezi, İstanbul
26 Şubat-1 Mart 1998

 **UNTEK-patisserie'98**

1. Uluslararası Çikolata, Şekerleme, Pasta, İçecek, Dondurma, Tatlı Hammaddeleri, Ekipmanları ve Teknolojileri Fuarı
Tepebaşı Sergi Sarayı, İstanbul
12-15 Mart 1998

 **OPIK'98**

14. Uluslararası Tüm Optik Ürünleri Fuarı
Beylikdüzü Fuar ve Kongre Merkezi, İstanbul
12-15 Mart 1998

 **SAAT'98**

1. Uluslararası Saat Fuarı
Beylikdüzü Fuar ve Kongre Merkezi, İstanbul
12-15 Mart 1998

 **TA KI '98**

2. Antalya Takı, Mücevher Fuarı
Antalya Dedeman Oteli, Antalya
2-5 Nisan 1998

 **ISHA'98**
11. yıl

11. Uluslararası Isıtma, Soğutma, Havalandırma, Tesisat, İzolasyon ve Doğalgaz Teknolojisi Fuarı
Beylikdüzü Fuar ve Kongre Merkezi, İstanbul
16-19 Nisan 1998

 **otomak'98**

5. Uluslararası Otomobil Servis Ekipmanları, Yedekparça, Alet ve Aksesuarları Fuarı
Beylikdüzü Fuar ve Kongre Merkezi, İstanbul
27-31 Mayıs 1998

 **İSMAK'98**

1. Uluslararası İstif ve İş Makineleri, Kaldırma, Nakliye ve Enerji Üretim Araç Gereç ve Ekipmanları Fuarı
Beylikdüzü Fuar ve Kongre Merkezi, İstanbul
27-31 Mayıs 1998

Daha açık söylemek gerekirse bugün, Türkiye'de ve dünyada milyonlarca insan, televizyon yayınlarını Beko Elektronik'in ürettiği renkli televizyonlardan izliyor. Türkiye'nin dünya çapındaki elektronik üreticisi Beko Elektronik, başta İngiltere, Almanya, Fransa, Rusya, İspanya, Danimarka ve Avustralya olmak üzere dünyanın birçok ülkesine üstün teknolojinin ve yüksek kalitenin ayrıcalığını sunuyor.

BEKO
Bir dünya markası



133 YIL



T.C. ZİRAAT BANKASI

Ziraat'siz bir Türkiye düşünülemez

Geçen ay sunduğumuz Sendikal Hareket dosyamızın ilginizi çektiğini düşünüyoruz. Bildiğiniz gibi yaz ayları dergi ve kitap satışlarının en fazla tiraj kaybettiği aylardır. Belirli bir yazı kalitesini tutturmayı çabalayan yayın kurulumuz yaz aylarında biraz daha fazla terlemeyi göze almaktadır. Çünkü zaten seyrelen yeni yazı trafiğini belirli bir kalite kıtası ile birlikte düşündüğümüz zaman özel sayı gerçekleştirebilmek mümkün olamamaktadır. Bu nedenle Ağustos sayısını Eylül sayısı ile birleştirerek hazırlamak zorunda kaldık.

Ancak bu sayımızın ilginç bir özelliği oldu. Temmuz sayımıza gönderilen yazı miktarı ve ilgi bizi şaşırttı. Tümünü aynı sayıda yayınlama imkânına sahip olmadık. Bu nedenle geçen sayının bir devamı niteliğinde

iktisat'dan

olarak dikkatlerinize sunuyoruz. Kimi sayılarımızın yıllar sonra bile tekrar bakılacağına ve araştırmacılara kaynak olacağına inanıyoruz. Bu bağlamda İktisat Dergisi bir sayısını daha üst üste İstihdam ve Emek konularına ayırarak gösterdiği özel önemi vurgulamış olmaktadır.

KESK Başkanı Sayın Siyami Erdem ile yaptığımız söyleşi gelişen Kamu Sendikal Hareketi konusunu, A.Rıza Büyükuslu, M.Özveri, Z. Parlak günümüzün en fazla tartışılan ekonomik kavramlarından birini esneklik, esneklik çerçevesinde oluşan işsizlik ve Japon üretim sistemini ele almakta ve tartışmaya açmaktadır. Özelleştirme konusunda özel bir alan çalışması ile Ö. Müftüoğlu, sanayileşmiş ülkelerde Emek-Sermaye işbirliğini Y.Akkaya, İstihdam biçimleri arasında artık sıkça rastladığımız enformel istihdamı Y. Güngör ve sendikal yeniden yapılanma konusunu E. Tuna ele almaktadır. A. Arı'nın Yaşlı nüfus konusundaki çevirisi ve F. Ercan'ın bir kitap tanıtımını ve başka bir tanıtımın "hazin encamı"nı bizlere sunmakta.

Konu emekten açılınca kapaktaki çalışan çocuk fotoğrafı zihinlerimize yerleşecek gibi geliyor. Bu "küçük" emek sahiplerinin sorunlarını ayrı bir sayımızda ele almayı planlamaktayız. Daha serin sonbahar aylarında yeni bir konu ile buluşmak dileğimizle...

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
Yayın Koordinatörü:
Ender Tuna
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü:
Hikmet Akçiçek.
Yayın Kurulu:
İlker Aktükin, Fuat Ercan, Gündüz Fındıkoğlu, Kuvvet Lordoğlu, Tahir Mutlu, Yasemin Öztürk, Aylin Soydan, Ender Tuna
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
Dergide yayınlanan yazılar Cemiyeti bağlamaz; görüşler yazarlarına aittir. Yayınlamak amacıyla gönderilen yazıların iki nüsha olarak mümkünse bilgisayar disketiyle birlikte ulaştırılmasını rica ederiz.

İÇİNDEKİLER

5

İş Hukukunun
Esnekleştirilmesi

Murat ÖZVERİ

17

Global Esneklik Çerçevesinde
İşsizlik

Ali Rıza BÜYÜKUSLU

26

Japon Üretim Sistemi

Zeki PARLAK

34

Fransa'da 1995 Yılı Kasım ve
Aralık Eylemleri

Françoise DUCHESNE

37

Özelleştirme ve Etkileri

Özgür MÜFTÜOĞLU

44

Kamu Emekçileri Mücadelesi ve
İşgücü Piyasası

Röportaj

51

Yeniden Yapılanma
ve Sendikal Politikalar

Ender TUNA

58

Enformel Sektör, Enformel
İstihdam

Yasemin GÜNGÖR

62

Sanayileşmiş Ülkelerde Emek-
Sermaye İşbirliği

Yüksel AKKAYA

69

Yanlış Hedefe Yönelme

Michael CICHON

77

Ekolojik Kriz-Meta ve
Emek

Fuat ERCAN

İş Hukukunun Esnekleştirilmesi

Av. Murat ÖZVERİ (*)

Giriş

Esnek çalışma 90'lı yıllarla birlikte en çok tartışılan, tartışıldıkça da fetişleştirilen kavramlardan birisi olmuştur. O denli fetişleştirilmektedir ki Japon mucizesinin anahtarı, üretimi kaliteyi istihdamı artıran, işyerlerine endüstriyel demokrasiyi yerleştiren bir yol olarak sunulmakta, hatta bazıları daha da ileri gideyerek, esnek üretimin uygulandığı işyerlerinde, işçinin yaratıcı gücünün ortaya çıkartılıp üretime sokulduğunu, işçinin işe yabancılaşmasının ortadan kaldırılarak iş doyumunun sağlandığını, üretimin planlanmasından emeğin üzerindeki denetim ve kontrolünden vazgeçildiği (kapitalizmin olmaktan çıktığı da denilebilir) sermayenin kontrol ve denetiminin yerini işçilerin gönüllü katılımının aldığı bir sistem olarak sunabilmektedirler.

Ürünün kalitesine, pazarlamaya kadar bir dizi alanda işçilerin insiyatiflerinin arttığını söyleyerek adeta sermaye belli bir süre için kullanım hakkını satın aldığı emeğin bu kapasitesinden sonuna kadar yararlanmaya çalışacak, bu nedenle de emek sürecini en fazla artık değer gerçekleştirecek biçimde dönüştürme yollarını arayacaktır. Yaratılan artık değer miktarı, üretim süreci içerisinde tarafların görece gücüne göre belirleneceğinden, kapitalizmde emek süreci, kaçınılmaz olarak daha kârlı üretim mücadelesinin bir arenası haline gelmiştir. Bu yüzden de sermayedar sadece üretim için gerekli olan en son ulaşılan teknolojik düzeye uygun üretim araçlarını, malzeme-yi ve binayı temin etmekle kalmaz, emek gücü üzerinde tam bir denetim kuracak biçimde kendi kontrolü altına almaya çalışır.

Sermaye emek sürecinde işçinin işi yapış yöntemleri, hızı, becerilerini ve bilgisini kullanma biçimi üzerinde - iş örgütlenmesi alanında- tam bir denetim elde ederek yaratılan artık değer miktarını maksimize etmeye, başka bir deyişle işin yoğunluğunu arttırarak emeğin verimlilik oranını yükseltmeye çaba gösterir. Ayrıca, işin yapılış biçimini kurallara bağlayarak, yaratılmaya çalışan maksimum artık değer miktarının sürekliliğini de aynı şekilde garanti altına almaya çalışır.

Kapitalist üretimin tarihsel gelişim süreci incelendiğinde sermayenin emek üzerindeki denetimini artırmak için sürekli arayışlar içerisinde olduğu, sürekli olarak bu amaca hizmet edecek araçları geliştirdiği görülecektir. Geliştirilen her üretim tekniği sonuçta sermayeye bir önceki döneme göre emek üzerinde daha yoğun bir denetim sağlama olanağı vermiştir. Esnek çalışma da özünde gerek kâr hedefleri doğrultusundaki hareketlerinde, gerekse çalışanlarla ilişkilerinde, işverenin özerkliğini arttıracak, böylece sermayeyi endüstriyel kurallardan ve örgütlü işçi hareketinin kısıtlamalarından kurtaracak bir olanaktan başka bir şey değildir.

Aslında yalın üretimin başarıyla uygulanabilmesi için gerekli olan işçinin firmaya olan bağlılığı işçiye iş güvencesi vererek değil, firmadan ayrılmasını imkansız kılarak sağlanmaktadır. İşçi çalıştığı işyerinden ayrılması durumunda çok ağır bedel ödemek durumunda kalmaktadır. Bu ağır bedel Japonya'da uygulanmakta olan ücret sisteminden, emeklilik sisteminden ve emek piyasasının ikili yapısından kaynaklanmaktadır. Merkez firmalarda çekirdek işçiler için geçerli ücret sistemi hem kıdem esasına, hem de işçi değerlendirme sistemine dayanmaktadır. Bu işçiler çalıştıkları firmanın adamı sayıldıklarından, işyerini terk eden işçiye hain gözüyle bakılmakta ve başka bir merkez firmada iş bulamamaktadır. Ayrıca yeni bir iş bulsa dahi yeni işinde otomatikman ücret skalasının en altından başlayacağından, ücreti eski işinden aldığı ücretin çok altında olmaktadır.

Esnekliğin yoğun olarak tartışıldığı ülkemizde iş hukukunun esnekleştirilmesi gereği, işverenler ve işveren örgütlerince, küreselleşen dünyada artan fiyat ve kaliteye dayalı rekabetin mutlak bir gerekliliği olarak çalışanların önüne konulmuştur, "Esnekleşme" kavramları; hatta "değişim" "değişimin hızı" kavramları biraz da abartılarak, özellikle işveren kesimi, işçilerin bugüne kadar elde ettiği haklarının tekrar ellerinden alınması ve tekrar sanayi öncesi ideolojilerin etkisiyle kurallardan arındırma ya da kuralsızlaştırma sloganları ile iş hukukunu hiçbir yasal engel olmaksızın tekrar bireylerin saptadığı bir kurallar bütününe dönüştürmek çabası içine girmiştir. Esnekleştirmenin dışında en çok kullanılan kavram "kural-

(*) Selülöz-İş Sendikası, Uzman

sızlaştırmadır.” Onun da ötesinde bazı sloganlar var; “engelleri ortadan kaldırma”, “iş hukunun yeniden bireyselleştirilmesi”, “iş hukukunu yeniden sözleşmelere bırakma”, “iş hukukunu kolektivizmden kurtarma”, “iş hukukunu bürokrasiden kurtarma”, kavramları da esnekleştirmeyle birlikte yan yana rahatlıkla kullanılmakta ve bu şekilde bir kavram kargaşasına da ister istemez yol açılmaktadır.

Öte yandan; Türk çalışma yaşamını çok önemli ölçüde yasal düzenlemelerin şekillendirdiği bilinen bir gerçektir. 1936 yılında kabul edilen 308 sayılı ilk İş Yasası'nın parlamentoda görüşülmesi sırasında tek partinin genel sekreteri bunun bir rejim yasası olacağını belirtmiş ve bu sayede çalışma hayatının yeni rejimin istediği ahenk içine gireceğini, yurttaşların sınıflara ayrılarak parçalara ayrılmasına karşı bir kale duvarı işlevini yapacağını “sınıf sorununun doğmasına ve yaşamasına imkan verici bulutların silinip süpürüleceğini” açıklamıştır.

Sınıf bilincinin doğmasının engellenmesini iş yasasından bekleyen bir anlayışın ürünü olan ilk iş yasamız 72. maddesinde grev ve lokavtı yasaklamıştır.

Yasakçı, sosyal taraflardan işçi sınıfına karşı güvensiz, hatta korkan bu anlayış varlığını günümüze kadar sürdürmüş, en son örneğini 1982 Anayasasının çalışma hayatını düzenleyen maddelerinde vererek, ilk iş yasasının çıktığı günden bugüne çok şeyin fazla değişmediğini 1982 Anayasasının gerekçesinde hak grevini anayasal güvencenin dışında tutmasını, “iki sözleşme dönemi arasında iş ve barışını sağlamak mahkemelere olan saygıyı arttırmak için hak grevi yolunu tıkadık” sözleriyle açıklayarak göstermiştir. Çalışma hayatının yasalarla şekillenmesi, yasaların hazırlanmasına genellikle

yukarıda örneğini vermiş olduğumuz anlayışların hakim olması, iş hukukuna karşı işçilerde bir güvensizliğin doğmasına yol açmıştır.

Bu güvensizliğin haklı nedenleri vardır. Örneğin, Türk İş Hukukunda işe iade kurumuna yer verilmemiş olması, (iş güvencesinin sağlanmamış olması) en başta sendikal haklar olmak üzere birçok hakkın kağıt üzerinde kalmasına, işlevini yitirmesine neden olmuş, kayıt dışı istihdam kolayca gelişmiştir. Çalışma hayatının mevzuatın çizdiği asgari standartlara kavuşturulması gereği, işini kaybetme korkusuyla çalışanların sahip çıkama-

ması, yaptırımların yetersizliği, işsizlik sigortasının olmaması vb. var olan yasal hükümlerin dahi önemli ölçüde uygulanmaması sonucunu beraberinde getirmiştir.

Ne var ki, işverenlere bu güvencesiz, sosyal korumada yetersiz mevzuat dahi katı ve ağır gelmeye başlamış, aşağıda ayrıntılandırmaya çalışacağım nedenlerle esneklik adına bu mevzuatta ciddi değişikliklerin yapılması gereği ısrarla savunulmaya başlanmıştır.

Bu gelişmeler karşısında çalışanlar var olan yasal mevzuatın en azından ILO normlarına uygun hale getirilmesi uğraşını verirken bir anda var olanı koruma konumuna itilmişlerdir. İş hukukunun esnekleştirilmesi taleplerine karşı konum almak elbette ki var olan yasal mevzuatın savunulması anlamına gelmemektedir. Aksine, değiştirilmesi gereken yasaların, ortaya çıkan yeni istihdam türlerinin yarattığı yeni çalışma ilişkilerine karşı da koruma getirecek, soruna sadece rekabet ve kâr açısından değil, çalışma yaşamının insanileştirilmesi perspektifinden bakacak bir yaklaşımla ele alınması zorunluluğu, bugün kendisini daha çok hissettirmektedir.

II- Neden iş hukukunun esnekleştirilmesini istiyorlar

Gümrük Birliği 1995 yılı Geçiş Programı'na göre, “İşgücü piyasasında esnekliği arttıracak ve yeni çalışma biçimlerini düzenleyecek mevzuat çalışmaları hızlandırılacaktır. Part-time ve esnek zamanlı çalışma türlerinin yaygınlaşmasını kolaylaştıracak mevzuat düzenleme hazırlık çalışmaları tamamlanacaktır.”

“Ücretlerin iş, liyakat, verim, kıdem ve ekonomik gelişmelere paralel olarak artması, iş tanımı ve de-

İş hukukunun esnekleştirilmesi taleplerine karşı konum almak elbette ki var olan yasal mevzuatın savunulması anlamına gelmemektedir. Aksine, değiştirilmesi gereken yasaların, ortaya çıkan yeni istihdam türlerinin yarattığı yeni çalışma ilişkilerine karşı da koruma getirecek, soruna sadece rekabet ve kâr açısından değil, çalışma yaşamının insanileştirilmesi perspektifinden bakacak bir yaklaşımla ele alınması zorunluluğu, bugün kendisini daha çok hissettirmektedir.

ğerlendirmelerine dayalı ücret sistemlerinin geliştirilmesi, esas ücret yan ödeme paritesinin esas ücret lehine değiştirilmesi çalışmaları sürdürülecek, çalışan kesimler arasındaki ücret dengesizliğinin giderilmesi yönündeki uygulamalara ağırlık verilecektir.”

VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı'na da iş hukukunun esnekleştirilmesi hedefi “Esnek zamanlı, kısmi zamanlı ve diğer standart dışı çalışma türlerinin düzenlenebilmesi için, 1475 sayılı iş kanunu ile diğer mevzuatta düzenleme yapılacaktır şeklinde ortaya konulmuştur.”

İş hukukunun esnekleştirilmesini savunanlara göre

"pazardan payınızı almak, yaşamak ve yaşatmak için rekabetin şartlarını yerine getirmeniz gerekiyor. Bunun sonucu olarak da Esneklik kavramı, sadece kavram olarak günlük hayatta yerini almaktan çıkıp, uygulamada da kendini göstermek zorunda kalıyor. artık çalışma hayatında katı kural ve uygulamalar yerine şartlara uygun, esnek uygulamalar bütün dünyada rekabetin kaçınılmaz gereği olarak karşımıza çıkıyor"

"Dünya hızla değişmekte ve globalleşmektedir. Dünyada geçerli ekonomik sistem "Pazar ekonomisi" olmuştur. Pazar ekonomisinin en önemli kurumu da "rekabet"tir. Ülkemiz de "piyasa ekonomisi" modelini benimsemiştir. Pazar ekonomisini kabullenmenin doğal sonucu olarak, ülkemizde iç ve dış rekabet çok daha büyük boyutlara ulaşacaktır.

Rekabet edebilmek = Başarı

Rekabet edememek = Piyasadan silinmektir.

Piyasa ekonomisi rekabeti, rekabet de "esneklik" konusunu gündeme getirmiştir.

Madem ki, rekabetçi piyasa modelini seçtik ve bu piyasadayız, o halde konulacak kurallar ve düzenlemeler de rekabetçi piyasanın kurallarına uygun olmalıdır."

"Sanayileşmiş ülkelerde yaşanan hızlı teknolojik gelişmeler ve artan rekabet, iş hukukunda esnekliği gerekli kılmıştır. Diğer bir ifadeyle esneklik arayışının temelinde, iş hukukunda çalışma ilişkisinin düzenlenmesine ve işçinin korunmasına ilişkin hükümlerin teknolojik gelişme ve rekabetin gerektirdiği esnekliğe imkan tanınamaması yatmaktadır."

"İşgücü piyasasının esnekleştirilmesi, işletmelerin daha fazla kişi istihdam etmesine ve daha etkin ve verimli olarak çalışmasına imkan yaratacaktır. Ayrıca, kişilerin kendilerine en uygun olan işleri bulmasına ve daha verimli ve sorumlu çalışmalarına neden olacaktır."

"Dünyada salt işçinin korunması için yasalar dönemi geçmiştir. Dünyada işletmenin ayakta durmasına dönük yasalar dönemi içindeyiz."

"İş münasebetlerinin gelişimini üç ana başlık altında toplamak mümkündür. İngiliz sanayi devrimi sonrası yaşanan, klasik liberalist görüşün hakim olduğu, akit serbestisinin, serbest teşebbüs hakkının sınırsız olarak kabul edildiği 1. dönem. Müdahale dönemi olarak adlandırılan, işçiyi koruma amacı taşıyan iş hukuku normlarının konulduğu 2. dönem. İş hukukunda esnek arayışlarının geliştiği 3. dönem."

"İstihdamın teşvik edilmesi ve işsizliğin azaltılması için esneklik, Türk çalışma mevzuatına kazandırılmalıdır."

Ülkemizde katı iş hukuku mevzuatı esnekleştirilerek, üretim faktörleri ve çalışma süreleri daha verimli kullanılmalıdır. Küreselleşen rekabet ortamında katı mevzuatlar bırakılmalı, yeni üretim ve yeni yönetim teknikleri uygulanmalıdır.

Değişen teknoloji ve üretim yöntemlerine uyum sağlanabilmesi için insan gücü esnek kullanılabilir.

Değişken bir istihdam modeline uyum sağlayabilecek esnek bir iş hukuku oluşturulmalıdır.

Esneklik, işçiye zamanını daha iyi kullanma imkanı sağlarken, işveren açısından da düşük maliyet, verimlilik, kalite ve uluslararası rekabet edebilme avantajı sağlayacaktır.

"İş hukukunun, ortaya çıkan köklü değişikliklere uyum sağlamak amacıyla mevcut kurum ve kurallarını yenileyerek daha esnek bir düzene kapı açması zorunludur. Gerekli yasal düzenlemeleri gerçekleştirerek ve çalışma hayatındaki çağdışı yaklaşımları terk ederek, bir uzlaşma içinde esnek yaklaşımların önü tıkanmamalıdır."

"Daha önceki dönemde ekonomik büyümeye koşut olarak istikrarlı ve hep sosyal ilerleme yönünde gelişme gösteren iş hukuku bu dinamizmini yitirmiştir. Bu kez ekonomik kriz koşullarına uyum gösterecek bir iş hukukunun oluşmaya başladığını görmekteyiz."

İş hukukunun emredici kurallardan arındırılmasının ve bu alanın tümüyle toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine bırakılmasının en önemli sonucu TSGL Kanunu'nun 5. maddesinde belirtilen "Toplu iş sözleşmelerine... kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz." hükmünün ortadan kaldırılmasında gösterecektir.

"Fordist sistem emeğin yoğun tüketimi ve yoğun yenden üretimi üzerinde durmakta ve buna ilişkin kurumsal biçimlemelerden oluşmaktaydı. Bireysel iş ilişkisinin yaslandığı istihdam modeli, esas olarak istihdam güvencesi ile desteklenmiş belirsiz süreli hizmet sözleşmesine dayanmaktaydı. İstihdamın yapısında bugün olduğu gibi bir "parçalanma" ya da "iğrettilik" mevcut değildi. İş hukuku da bir istihdam modeline göre biçimlenmişti.

Oysa, günümüzde üretim sisteminde önemli değişimler ortaya çıkmaktadır. Daha önce egemen olan fordist üretim sistemi özellikle gelişmiş kapitalist ülkelerde etkinliğini kaybetmeye başlamış, yeni üretim sistemi arayışları yoğunlaşmıştır. "Yalın üretim", "esnek uzmanlaşma", "toyotizm" gibi isimlerle anılan yeni üretim sisteminin yavaş yavaş ortaya çıktığı görülmektedir.

Yeni üretim sistemi, kullanılan teknolojiden organizasyon yapısına kadar birçok alanı kavramaktadır. Bunun işgücü ve istihdam açısından olduğu kadar sendikal haklar açısından önemli sonuçların ortaya çıkacağı kuşku dışıdır.”¹⁶

“Ekonominin küreselleşmesi beraberinde **“rekabetin de küreselleşmesi”** olgusunu getirmiştir. **“Küresel rekabet”**, tüm işletmeleri yakından ilgilendirmektedir. GATT (bugün Dünya Ticaret Örgütü) ve Avrupa Tek Pazarı çerçevesinde sermayenin serbest dolaşımı ve ticaretin serbestleştirilmesi, global rekabeti daha da hızlandırmıştır. Teknolojinin standardizasyonu ve ürünlerin kalitesi, işletmeleri, güç dengesini kendi lehine çevirmek için rekabetin koşullarını değiştirmeye zorlamaktadır.

Böylece rekabet koşulları işçi lehine oluşturulmuş iş hukuku kurallarını **“etkisz”** kılmaktadır. Bir anlamda İş Hukuku **“Rekabet Hukukuna”** uyum sağlamak durumundadır.”¹⁷

“Denebilir ki İş Hukukunda esneklik, dünya ekonomisinde son zamanlarda yaşanan neo-liberalizm akımının İş Hukukundaki uzantısıdır.”¹⁸

III- İş hukukunun hangi hükümlerinin esnekleştirilmesini istiyorlar?

a- Genel olarak:

TİSK’na göre “Bugün ülkemizde çalışma hayatını düzenleyen yasalar, işletmelerin değişen ekonomik şartlara uyumunu zorlaştırmakta, yatırım yapma, işçi çalıştırma ve üretimi adeta cezalandırmaktadır. Diğer taraftan, **Demokratikleşme Paketi** adı altında iş güvencesi, işsizlik sigortası, memur sendikacılığı vb. yasa tasarıları ve 2822 sayılı **Toplu İş Sözleşmesi**, **Grev ve Lokavt Kanunu**’nda yapılmak istenen değişikliklerle mevzuatımız daha da katı bir hale getirilmeye çalışılmaktadır. Bu sosyal düzenlemeler, ekonomik istikrar tedbirleri ile taban tabana zıt düzenlemeleri öngörmektedir ve kendisinden büyük fedakarlıklar beklenen sanayimizi üretim ve yatırım yapamaz, işçi çalıştıramaz hale getirecek yapıdadır. Yapılması gereken, çalışma hayatını düzenleyen yasalarda esnekliğe gidilmesi ve ekonomik koşullar ile sosyal mevzuat arasında çok dikkatli dengeler kurulmasıdır.”¹⁹

b- İş hukukuna hakim prensipler ve esnekleşme:

İş hukuku sanayi devriminin yaratmış olduğu sosyal sorunlara yanıt verebilmek için ortaya çıkmış bir hukuk

dalıdır. Yaşamayı için iş gücünü satmaktan başka hiç bir şeyi olmayan işçilerin akit serbestisi adı altında işverenlerin insafına terk edilmeleriyle, yaşamak için kendilerine dayatılan her türlü koşulu kabul etmek zorunda kalmaları, uzun çalışma sürelerini, düşük ücretleri, kadın ve çocuk işçilerin hiç bir kısıtlamaya uğramaksızın hiç bir koruyucu önlem alınmadan çalıştırılmasını da beraberinde getirmiştir. “İngiltere de 19. yüzyılın başlarında kurul-

maya başlanan fabrika kentleri son derece çirkin, havası is ve kurumla dolu, içlerinde gayet fena bakılan ve fena gıda alan insanların kaynaştıkları sanayi şehirleri idi; bu şehirlerdeki çocuklardan on binlercesi (İngiliz hastalığı) denilen Rachitis’den muzdarip bulunuyorlardı; fabrikalarda çalışan baba ve analarda, bu ana kadar gayrı malum olan bir takım mesleki hastalıklar başlamış, ücretler fevkalade düşmüş, iş müddetleri son derece artmıştı.”²⁰

İş hukuku ve iş hukukunun temel prensipleri, içinde yaşadıkları bu sefaletle baş kaldıran işçilerin uzun yıllar süren mücadelesi içerisinde şekillenerek bugüne gelmiştir.

İşverene ekonomik olarak bağımlı olan işçiyi koruma amacı iş hukukunun temel prensiplerinden birisidir. İşçiyi korumak amacıyla iş

hukuku çalışma yaşamının asgari standartlarını çoğunluğu emredici ya da sadece işçi lehine değiştirilebilecek nisbi emredici kurallar olan hukuk kurallarıyla belirlemeyi ilke edinmiştir.

Esnekleştirmeyi savunanlara göre artık günümüz dünyası 19. yüzyıl klasik liberalizminin uygulandığı dünya değildir. Artık işçiyi değil işletmeyi korumayı prensip edinmiş, iş hukukunda esnek arayışların hakim olduğu bir dönem yaşamaktayız. Bu nedenle de “işverenin elindeki gücü daima işçinin aleyhine kullanacağı”²¹ anlayışının ürünü olan iş hukukundaki emredici hükümler kaldırılarak tarafların toplu iş sözleşmesi ve hizmet akitleriyle bu alanın düzenlenmesi savunulmaktadır.

TİSK bu istemi “çalışma hayatında esnekliğe geçişte **deregülasyon** kavramı önemli bir yer tutmaktadır. Bu kavram, tarafların karşılıklı olarak anlaşması yoluyla sorunlara çözüm bulunması ve mevzuat oluşturmadan kaçınılması anlamına gelmektedir. Yasal düzenlemeleri ayıklamak ve yeni genel normlar getirmek suretiyle söz-

***Deregülasyonun
(kualsızlaştırmanın) bir
diğer aracı olarak hizmet
akitleri ve hizmet akitlerinde
toplu iş sözleşmesine aykırı
olarak işçi aleyhine
konulmuş hükümlerin
geçerli sayılması ve toplu iş
sözleşmesi bulunan bir
işyerinde bu toplu iş
sözleşmesinden yararlanan
işçilerle bireysel hizmet akdi
yapılarak toplu iş
sözleşmesinin aksinin
kararlaştırılmasının olanaklı
olabilmesi önerisi
getirilmektedir.***

leşme özgürlüğüne uygulama alanı yaratılmaktadır.”²² sözleriyle dillendirmektedir.

İş hukukunun emredici kurallardan arındırılmasının ve bu alanın tümüyle toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine bırakılmasının en önemli sonucu TSGL Kanunu'nun 5. maddesinde belirtilen **“Toplu iş sözleşmelerine... kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz.”** hükmünün ortadan kaldırılmasında gösterecektir. Bir başka anlatımla toplu iş sözleşmeleriyle işçi aleyhine ve iş hukukunun getirmiş olduğu asgari standartların altında yapılan düzenlemeler hukuken geçerli olabilecektir, olmalıdır. “Örneğin, yasal olarak belirlenmiş asgari ücret yerine toplu iş sözleşmesiyle daha da düşük bir ücretle çalışılabilmesi”²³ ya da sağlık kuralları bakımından günde ancak 7.5 saat çalıştırılacak işlerde toplu iş sözleşmeleriyle günde 7.5 saatin üzerinde çalışma yapılabilmesi kararlaştırılabilecektir. Dereglasyonun (küralsızlaştırmanın) bir diğér aracı olarak hizmet akitleri ve hizmet akitlerinde toplu iş sözleşmesine aykırı olarak işçi aleyhine konulmuş hükümlerin geçerli sayılması ve toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyerinde bu toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerle bireysel hizmet akdi yapılarak toplu iş sözleşmesinin aksinin kararlaştırılmasının olanaklı olabilmesi önerisi getirilmektedir.

Bilindiği gibi

TSGLK'nun 6. maddesine göre “Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe hizmet akitleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. Hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Hizmet akidinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

Toplu iş sözleşmesinde hizmet akitlerine aykırı hükümler bulunması halinde hizmet akdinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir.”

Yasa koyucunun işveren karşısında yalnız ve güçsüz işçinin yapmış olduğu hizmet akidindeki toplu iş sözleşmesine göre işçi aleyhine olan hükümlere geçerlik tanı-maması, toplu iş sözleşmelerinin toplu pazarlığın olanaklarından yararlanarak işveren karşısında işçinin daha iyi korunduğu bir ortamda yapıyor olması gerçeğinden kaynaklanmaktadır. Esneklik gerekçesiyle toplu iş sözleşmelerine işçi aleyhine düzenlemeler getiren hizmet akitlerinin geçerli kabul edileceği doğrultusunda hükümler konulmasını önermek ya da bu TSGLK'nun 6. maddesinin hizmet akitlerindeki işçi aleyhine konulan hükümlere geçerlik tanıyacak şekilde değiştirilmesini savunmak, işçileri toplu pazarlığın şemsiyesi dışına çıkarmakla eş değerdir.

İşveren ve işveren çevrelerinin iş hukukunun esnekleştirilmesi için önerdikleri küralsızlaştırma istemleri ay-rımsız çalışma hayatının asgari koşullarını belirleyen tüm yasal düzenlemeleri kapsamaktadır.²⁵ Sendikasılaş-tırmanın hızla yaygınlaştığı, imzalanmış toplu iş sözleş-melerinin güvencesinin ciddi olarak tartışma konusu oldu-ğu, kayıt dışı istihdamın toplam istihdam içinde yüzde 48'lere²⁶ ulaştığı, binlerce taşeron işçisinin var olan em-redici kuralların koruyuculuğundan işten atılmadan ya-rarlanamadığı bir Türkiye'de çalışma koşullarının küral-sızlaştırılarak hizmet akitlerine bırakılması işçilerin ye-niden bu yüzyılın başındaki ücretli kölelik koşullarına dönmesi demektir ki bunun en güzel örneği bugün ülke-mizdeki kayıt dışı istihdamda yaşanmaktadır.

c- İşgücü piyasasının esnekleştirilmesi için iş hukukundan arındırılması gereken katı kurallar:

İşveren çevrelerinin üzerinde en çok durdukları ko-nulardan birisi de işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi talebidir. İş gücü piyasalarının esnekleştirilmesi için ise “işten çıkarmalara ilişkin aşırı ko-ruyucu tedbirlerin azaltılması ve işe alma koşullarının kolay-laştırılması, standart dışı istih-dam türlerinin (part-time çalış-ma, belirli süreli sözleşmelerle çalışma, geçici süreli çalışma) düzenlenmesi”²⁷ istenmektedir.

İşveren çevreleri bunlarla da yetinmemekte ve TİSK yet-kilileri ve yayınları bu konuda şu değerlendirmeleri yapmaktadır: “İstihdam esnekliği, işe alma ve işten çıkarma şartlarında esneklik olarak ta-nımlanabilir.

İş güvencesi yasa taslağı bugün tartışacağımız, konu-şacağımız esneklik konusuna taban tabana zıt bir kanun tasarısıdır.

İhbar önellerinin azaltılması, işten çıkarmalarda işçi-nin vasıflarına ilişkin gerekçe gösterilmesi zorunluluğu-nun kalkması, teknolojik gerekçelerle işten çıkarmaların kolaylaşması yönündeki gelişmeler, sayısal esnekliği teşvik edici yönde yeniliklerdir. Tüm dünyada yaşanan esneklik hareketlerine karşın ülkemizde, ILO'nun 158 sayılı sözleşmesine dayanılarak işten çıkarmalara ilişkin getirilmek istenen sınırlamalar, çalışma hayatının esnek-liği ile hiç bir şekilde bağdaşmamaktadır.”²⁸

İşverenler, işgücü piyasasının esnekleşmesinin önün-de engel olan ve gereğinden fazla iş güvencesi getiren, işten çıkarmaları ve işe almayı zorlaştıran yasa maddele-rini sıralarken 1475 sayılı iş kanununun 13, 14, 17, 24 ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 29, 30, 31. maddele-rini belirtmektedirler.

İşverenlerin işe alma ve işten çıkarmayı zorlaştırdık-larını iddia ettikleri bu maddelere yakından bakalım.

İşverenlerin işten çıkarmayı zorlaştıran ve esnekliğe aykırı buldukları madde işverene ihbar öneli ve kıdem tazminatı vermek koşuluyla hiçbir sebep göstermeksizin mutlak ve sınırsız bir fesih hakkı vermektedir



İş kanunu'nun 13. maddesi işverene maddede belirtilen koşullara uyarak hiçbir sebep göstermeksizin iş akdini fesih edebilme olanağını vermektedir. Maddede belirtilen bildirim önerileri işçinin yeni iş arayabilmesi, işverenin de bu süreler içerisinde yeni işçi istihdam etmesine olanak tanımak içindir. Eğer işveren bildirim öneli vererek iş akdini fesih ederse iş kanununun 19. maddesine göre işçiye iş saatleri içerisinde ve ücret kesintisi yapmaksızın günde iki saatten az olmamak üzere iş arama izni vermek zorundadır. Bildirimli feshin sonuçlarını iş kanununun 14. maddesiyle birlikte düşündüğümüzde işverenin hiç bir sebep göstermeksizin iş akdini fesih etmesinin yaptırımı eğer fesih edilenin hizmet akdi bir yılı doldurmuşsa işçinin her bir yıllık hizmetleri için bir aylık ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmesidir. Ödenecek bu tazminatın yıllık miktarı iş kanununun 14. maddesine göre işçinin son aldığı ücret ne olursa olsun emekli sandığı kanunu hükümleri gereği bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemeyecektir.

Özetleyecek olursak işverenlerin işten çıkarmayı zorlaştıran ve esnekliğe aykırı buldukları bu madde işverene ihbar öneli ve kıdem tazminatı vermek koşuluyla hiçbir

sebeup göstermeksizin mutlak ve sınırsız bir fesih hakkı vermekte, örneğin haksız yere iş akdi fesih edilen bir işçinin hukukumuzda işe iadesi diye bir kurum sadece işyeri sendika temsilcilerinin haksız fesihleri için düzenlenmiş olduğundan, işçi alacağı ihbar ve kıdem tazminatlarıyla yetinmek zorunda kalmaktadır. İşverenler işçinin bu kadarcık olsun korunmasına dahi tahammül edemeyerek esneklik adı altında ihbar önelinin ve kıdem tazminatının kaldırılmasını ya da azaltılmasını istemekte, bu önel ve tazminatları iş güvencesi olarak nitelendirebilmektedirler.

İş kanunun 13. maddesinin son fıkrası;

“İşçinin sendikaya üye olması, şikayete başvurusu gibi sebeplerle işinden çıkartılması hallerinde ve genel olarak hizmet akdini fesih hakkının kötüye kullanıldığını gösteren diğer durumlarda (A) bendinde yazılı önelere ait ücretlerin üç katı tutarı tazminat olarak ödenir.

Tarafların ayrıca tazminat isteme hakları saklıdır.” hükmünü getirmiştir. Madde metninden de anlaşılacağı gibi yasa koyucu işçinin işyerinde Anayasal ve yasal haklarını kullanması, bir başka anlatımla işyerinde insan onuruna, kişiliğine sahip çıkıp haklarını kullandığı için iş akdinin fesih edilmesi halinde kötü niyet gibi işçinin kanıtlaması oldukça zor sübjektif bir olguyu kanıtlaması koşuluyla ihbar önellerinin üç katı gibi oldukça cüzi bir tazminatın işverence ödenmesini öngörmüş, iş kanununun 17. maddesinde de, maddede sayılan koşulların gerçekleşmesi halinde işverenin ihbar öneli ve kıdem tazminatı vermeksizin iş akdini fesih etmesini olanaklı kılmıştır. İşçinin her iki halde de mahkemeye başvurarak, iş akdinin sendikaya üye olduğu ya da şikayet hakkını kullandığı için fesih edildiği veya 17. maddede be-

lirtilen koşullardan hiçbirisinin gerçekleşmediğini iddia ve dava etme hakkı vardır.

İlginç olan nokta işverenlerin, haklarını kullandığı için haksızlığa uğratılan ya da işlemediği bir suç kendisine yüklenerek iş akdi fesih edilen bir işçi için öngörülen yargıya baş vurma hakkını iş güvencesini sağlayan bir düzenleme olarak nitelendirmeleri ve işçiye davasını kazanmış olsa bile işe iade hakkı vermeyen bu düzenlemeyi iş güvencesi için yeterli bularak

Kısmi süreli çalışma, part-time çalışma, belirli süreli hizmet akdiyle çalışma, taşeron çalıştırma gibi atipik çalışma biçimlerinin iş yasamızda düzenlenmemiş olması bir başka anlatımla atipik çalışmalar konusunda iş hukukunun katı bir engel çıkarmamış olması, işverenleri özellikle taşeron uygulamasını yaygınlaştırıp, iş hukukunun koruyucu etkisinden uzaklaşma “işin sevk ve yönetiminde serbestlik, maliyette ucuzluk” olanaklarına kavuşturmaktadır.

ILO'nun 158 sayılı iş güvencesi getiren sözleşmesini hukukumuz³⁰ açısından gereksiz ve esnekliğe aykırı bulmalarıdır. Bir başka anlatımla işverenlere göre iş yasasına düzenlenen ihbar önelleri ve kıdem tazminatı esnekliğe aykırıdır, kaldırılmalı ya da azaltılmalıdır. İşverenlerin haksız fesihlerine karşı bu azaltılan önel ve kıdem tazminatları yeterli güvencedir, işe iade kurumuna gerek yoktur.

İşverenlerin "teknolojik gerekçelerle işten çıkarmaların kolaylaşması yönündeki gelişmeler, sayısal esnekliği teşvik edici yönde yeniliklerdir" sözleriyle değişiklik yapılmasını istedikleri ve işçiler açısından iş güvencesi getirdiğini savundukları bir hüküm de iş kanununun 24. maddesidir.

Bu madde işverenlere, bildirimli fesihlerde ve özellikle "işçinin çalıştığı iş yerinde bir haftadan fazla süreyle işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya"³¹ çıkması halinde altı ay çıkartılan işçinin dışında işçi almayı yasaklama ve işlerine son verilen işçilerin sayısı 10 ve daha fazla olması halinde bir ay öncesinden iş ve işçi bulma kurumuna bildirim yapma yükümlülüğü getirmektedir. İşverenler uygulamada özellikle toplu iş sözleşmesinin ikinci zam diliminden önce asgari ücretlerle çıkarmayı düşündükleri kadar asgari ücretle işçi almakta, ikinci yıl zamlarını asgari ücretle aldıkları bu işçilere uyguladıktan sonra ücretleri göreceli olarak yüksek olan eski işçilerin işine son vererek altı ay işçi almama yasağını aşabilmektedirler.

İşverenler, profesyonel sendikacıların görevlerinin "seçime girmemek, yeniden seçilememek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde" eski işçilerine dönabilmelerine olanak tanıyan ve aksinin uygulanması halinde ciddi bir yaptırım içermeyen 2821 sayılı yasanın 29. maddesini, yine 2821 sayılı yasanın 30. maddesinde sadece işyeri sendika temsilcileri için öngörülen ve haksız fesihlerde işe iade olanağı veren düzenlemeyi ve aynı yasanın 31. maddesinde işverenin işyerinde sendikal faaliyette bulundukları ya da sendikaya üye oldukları için iş akitleri fesih edilen işçilere tazminat ödenmesini öngören istisnai düzenlemeleri bile engelleyerek işçiye iş güvencesi sağlayan hükümler olarak nitelendirmekte hiç bir sakınca görmekte, bu yetersiz düzenlemeler dahi esnekliğe aykırı bulmaktadırlar.³² Esnekliği savunan bir araştırmacıya göre "işletmeler işçi alma ve çıkartmada, çalıştırılacak işçinin niteliklerini belirlemekte yasal sınırlamalara ne kadar az takılırsa, sayısal esneklik o derece uygulanmış

olur. Örneğin belirli işçi gruplarının, nitelikli yöneticilerin devletin resmi iş bulma kurumları yerine özel istihdam büroları aracılığı ile sağlanabilmesi, bu alandaki katı yasal düzenlemelerin yumuşatılması, sayısal esnekliği sağlar. İşçi çıkarmada başta Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde olmak üzere birçok ülkede işçiye iş güvencesi sağlayan kısıtlamaların mevcudiyeti sayısal esnekliğe önemli bir engel oluşturmaktadır. Çıkarmalardan önce işçiye ihbar önceli verilmesi, haklı veya geçerli bir nedene bağlanmayan çıkarmaların işe iade kararı veya işçiye tazminat ödeme yükümlülüğü getirilmesi ile sonuçlanması, toplu işçi çıkarmalarda bir dizi idari, işlemlerin ve şekli şartların bolluğu gibi.

d- İşverenlere göre iş sürelerinin esnekleştirilmesinin önünde engel olan yasa hükümleri:

TİSK'e göre "çalışma saatlerindeki esneklik artırılmalı ve ihtiyaca yönelik çalışma saatleri belirlenmelidir."³⁴ Esnek süreli çalışma modelleri olarak, "kayan iş süresi", "sıkıştırılmış-yoğunlaştırılmış iş haftası", "telafi edici çalışma ve dinlenme", "çağrı üzerine çalışma", "yıllık iş süresi", "esnek vardiya sistemleri" başlıkları altında işgününün uzunluğunu ve sayısını belirlemede işverenin gereksinimlerine göre ek bir ücret ödemeksizin sadece fiilen çalışılan saatlere göre ücretlendirmenin yapılabildiği, fazla çalışmanın ücret yerine ek dinlenme süreleriyle ödendiği, günlük çalışma sürelerinin yıl içerisindeki toplam çalışma süresine göre dengelendiği bir çalışma sistemi önerilmektedir.

İş kanununun 35. maddesi günlük yasal çalışma sürelerini aşan çalışmaları fazla çalışma olarak nitelendirmiş, bu çalışmalar için işçinin rızasını aramış, günde üç saat bir yılda doksan iş günüyle sınırlamış ve fazla mesai ücretinin en az yüzde elli zamlı ödenmesini öngörmüştür. İş kanununun 61/1. maddesi ise;

"a) Genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir. Bu süre, haftada altı iş günü çalışılan işlerde günde 7.5 saati geçmemek üzere ve cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil edilen iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır." demektedir. Her iki madde de fazla mesai ödemeden, günlük çalışma sürelerine bağlı kalmadan, hafta tatili yaptırmadan tek ölçünün iş yoğunluğu olduğu bir çalışma sistemi öngörenler için çok katı engeller çıkarmaktadır. Ancak bu iki maddenin önemi sadece fazla mesai ile sınırlı değildir. Özellikle iş kanununun 6. maddesi hafta tatilinin belirlenmesinde bağlama noktası olarak kullanılan bir madde olmasıyla da önemlidir. İş kanunu-

Evde iş yapanlar düşük ve düzensiz ücret alırlar, parça başı üretim ve parça başı ücrete gelişin bütün olumsuzluklarını yüklenirler. Asgari kazanç garantileri yoktur. İkramiye alamazlar. Çalışma koşulları denetlenmez, aydınlanma, ısınma gibi masraflarını kendileri üstlenirler.

nun 41. maddesine göre hafta tatili ücretini hak edebilmek için tatilden önceki 6 iş gününde günlük iş sürelerine uygun olarak çalışılmış olması yani haftalık 45 saatlik çalışmanın tamamlanmış olması gerekmektedir. İş yoğunluğuna göre işin az olduğu dönemlerde bu 45 saati dolduramayan bir işçi hafta tatili ücretinden de vazgeçmek zorunda kalacaktır.

İş süresinden sayılan halleri belirten iş kanununun 62. maddesi ile ara dinlenmesini düzenleyen 64. madde de işverenlere göre iş sürelerinin esnekleştirilmesinin önündeki "katı" engellerdir. Özellikle iş kanununun 62/1-c maddesinde yer alan "**işçinin, işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işleri bekleyerek boş geçirdiği süreler**"i çalışılmış gibi kabul eden hükmü karşısında iş sürelerini esnekleştiren yeni bir çalışma biçimi olarak önerilen "**çağrı üzerine çalışmanın**" uygulanma olanağı bulunmadığından yakınmaktadırlar. TİSK ülkemizde çalışmadığı halde ücret ödenen gün sayısının diğer ülkelere göre daha fazla ödenen fazla, meşai ücretlerinin de daha yüksek olduğunu iddia ederek, iş yasasının 62/1 ve 51. maddelerinde belirtilen çalışılmış gibi sayılan süreleri aşmak için "fiili çalışma karşılığı ödemelerin işgücü maliyeti içindeki payının, en azından rakip ülkeler seviyesine çıkarılmasını, bunun için bütün ödemelerin fiili çalışma saatlerine bağlı kılınmasını savunmakta" **çalışma süreleri bakımından işletmelerin üretim ihtiyaçlarına ve değişimine duyarlı bir esnekliği sağlayacak imkanlar yaratılma"sını önermektedir.**

e- Esnekleşme için atipik istihdam ve iş hukuku:

Kısmi süreli çalışma, part-time çalışma, belirli süreli hizmet akdiyle çalışma, taşeron çalıştırma gibi atipik çalışma biçimlerinin iş yasamızda düzenlenmemiş olması bir başka anlatımla atipik çalışmalar konusunda iş hukunun katı bir engel çıkarmamış olması, işverenleri özellikle taşeron uygulamasını yaygınlaştırıp, iş hukukunun koruyucu etkisinden uzaklaşma "işin sevk ve yönetiminde serbestlik, maliyette ucuzluk" olanaklarına kavuşturmaktadır. Atipik çalışma biçimlerinin iş yasasında düzenlenmiş olması bu tür çalışma yapan işçiler açısından bir dizi yasal sorunu da beraberinde getirmektedir.

Örneğin kısmi süreli çalışanlar yasal asgari ücretten yargıtayın da benimsediği yoruma göre ancak çalıştıkları süreyle orantılı olarak yararlanabileceklerdir. Bu tür çalışanların "Yıllık ücretli izne hak kazanma, hafta tatili ücreti, kıdem tazminatı, fazla çalışma"ları konusunda da yasal boşluklar vardır.

f- İşverenler iş hukukunun "katı" düzenlemelerine karşı esnekliği hayata geçirdiklerini ilan etmişlerdir.

İşveren temsilcileri yasalardaki katı hükümlere karşı iki tatil arasına gelen çalışma günlerini tatil yapıp da-

ha sonra telafi çalışmasıyla tamamladıklarını, kadın işçilere emzirme izinlerini yasanın emredici hükümlerine aykırı olarak toptan kullandıklarını, fiilen yasanın katı hükümlerinin aşıldığını belirterek iş yasasının çağdışı kaldığı tezlerini desteklemeye çalışırken, "1994 yılında kriz döneminde mevzuatımızdaki katı kurallara, hatta mevcut olumsuz düzenlemelerin mevcudiyetine rağmen, işletmeler, işyerlerini ayakta tutabilmek ve istihdamı muhafaza edebilmek için işçi sendikaları ile yapıcı bir diyalog kurdular. Sosyal taraflar, işlerin daralması karşısında kendi müşterek iradeleriyle iki tarafında menfaatlerini dengeleyecek bazı önlemler aldılar. İşletmelerde esnek davranmanın iyi örneklerini vererek esnekleşmeyi hayata geçirdiler. Hem de mevzuata rağmen.

Sosyal taraflarca uygulanmış olan bazı "esneklik" tedbirleri şu şekildedir.

Toplu izin,

Ücretsiz izin,

Kısa süreli çalışma,

Çalışılan süreyle orantılı ödeme,

Telafi çalışması,

Toplu iş sözleşmelerinde ücret maddesinin tadili..." sözleriyle de iş mevzuatına rağmen esnek çalışmayı gerçekleştirdiklerini ilan etmişlerdir.

IV- Esnekleşmenin çalışanlar açısından sonuçları

Esnekleşmeye yönelik işveren çevrelerinde dile getirilen istemlere yakından bakıldığında esnekleştirme taleplerinin teknik zorunlulukların gereklerini yerine getirmekten çok, sermayenin 1970'li yıllarda içine girmiş olduğu bunalımdan çıkabilmek için yeni bir üretim sistemini (post-fordizm) hakim kılarak işçilerin yüzlerce yıllık mücadelelerinin bir sonucu olan yasal haklarını tümüyle ortadan kaldırarak tam anlamıyla bir kuralsızlaştırmayı yerleştirmek istemi açıkça görülmektedir. "Avrupa Komisyonu verilerine göre, Avrupa Birliği bölgesinde, emek esnekliğinde işletme çıkarlarına bağlı olarak belirgin bir artış vardır. Yeni teknolojilerin yaygın kullanımı, iş örgütlenmesindeki sınırsız değişim ve sürekli işsizlik karşısında, işverenlerin gereksinimlerine göre tasarlanmış esneklik acımasızca dayatılacaktır. Bu durum, işverenin gereksinimine göre, gereksindiği zamanda ve isteğine bağlı olarak, en yetersiz sözleşmeyle, kısmi süreli ya da belirsiz süreli çalışma düzenlemeleriyle iş sağlanacağı anlamına gelmektedir.

Bu istihdam biçimleri, işverenlerin işi kendi gereksinimlerine göre örgütlemeleri, içeriğini ve zamanlamasını aynı biçimde belirlemeleri karşısında, işçilerin hemen hiçbir bağımsız çıkış yolu bulamamaları anlamına gelmektedir. İstihdam amaçlı destekler ve sosyal güvenlik güvenceleri de bu istihdam biçimleriyle tehdit edilmektedir.

"Sanayileşmiş ülkelerdeki deneyim göstermiştir ki işverenler esnekliği "deregülasyon" (düzenleyiciliğe son

verilmesi) ile eş tutan bir anlayış içerisindeyler. Onlara göre esnek çalışma, standart çalışan işçilerin kazanılmış haklarından kurtulmanın bir yoludur. Böyle bir anlayışla savunulan esnek çalışma, kısa ve güvensiz iş, hafta sonu çalışması, ücret farklılıkları, sendikaların zayıflaması, iş yasalarının zayıflatılması ve nihayet ücret esnekliği adı altında gerçek ücretlerin düşürülmesiyle sonuçlanır.”¹⁵

Nitekim Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na göre (ETUC) aktif çalışma şekilleri ve iş güvencesinden yoksun hizmet akitleri sürekli bir şekilde yaygınlaşmakta ve bu durum işçilerin çalışma şartlarını kötüleştirmektedir. Avrupa İşçi Sendikaları Enstitüsü'nde işverenlerin esnek çalışma şekillerini, işgücü maliyetlerini düşürmek ve durgunluk ile ani talep değişikliklerinde işçilerin hizmet akitlerini kolayca fesih edebilmek için istediklerini söylemektedir. ETUC'a göre işverenler, esneklik ile işçilerin korunmasının azalmasını ve sendikaların işletmedeki güçlerinin zayıflamasını arzu etmektedirler.

Öte yandan, İngiliz İşçi Sendikaları Kongresi'nin (TUC) bu konudaki görüşleri de olumsuzdur. TUC'un araştırma direktörü Bill Callaghan ICO'nun olağan toplantısında esneklik ve esnek çalışmanın uygulamada işçilerin ücretlerinde bir azalmaya neden olduğunu ve yasal açıdan korumaları ortadan kaldırdığını belirtmektedir. Callaghan'a göre esneklik toplu pazarlıkla elde edilen hakları zayıflatmakta ve güvenceden yoksun bazı istihdam türlerini teşvik edip yaygınlaştırmaktadır.

“Ayrıca OECD İşçi Sendikaları Tavsiye Komitesi Genel Sekreteri John Evans da esnekliğin işverenler tarafından kullanılan bir slogan ve reel ücretlerin azalmasına, işte eşitsizliğin artmasına, istihdam güvencesinin ve sosyal güvenlik açısından korumanın azalmasına ve iş yoğunluğunun artışına sebep olduğunu belirtmektedir.”¹⁶

Esnekliğin emek piyasasındaki en önemli sonuçlarından birisi de emek piyasasının parçalanıp kayıt dışına yönelmesinde kendini göstermektedir. Bu olgu çalışanların üç temel gruba bölünmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır:

1- Tam gün çalışan, iş güvencesi ve ücretleri görece yüksek, yaptığı işle sınırlı olarak niteliklerinin gelişebilmesi söz konusu olan, çok işlevi olması, kolay uyum sağlayabilmesi beklenen, yeni teknolojilerle donanmış, merkez firmalarda istihdam edilen işçiler,

2- Tam gün çalışmakla birlikte, birinci gruptakilere göre daha kolay bulunur niteliklere sahip olan, çoğunlukla rutin işlerde çalışan işçilerden oluşan işten atılma oranının yüksek olduğu işçiler,

3- Yarım-zamanlı, geçici, sabit süreli sözleşme kapsamında, esnek uzmanlık modelinde çevre ya da taşeron firmalarda veya evde parça başı iş üzerinden çalışan işçilerden oluşan, iş güvencesinin düşük olduğu ya da hiç olmadığı, dolayısıyla sayısal esnekliğin yoğun olduğu işçi grubu. Cinsiyet ve etnik grup temeli ayrımcılığının belirlendiği bu parçalanma sonucu birinci gruptaki işçilerin sahip görüldüğü tüm ayrıcalıklar ikinci ve özellikle de üçüncü gruptaki işçilerin maruz kaldığı yoğun sömürü ile sağlanabilmektedir.

“Amerika'da 1976-1990 arasında haftada 35 saatten az çalışan, yarım-zamanlı işçilerin sayısında yüzde 7 artış görülürken toplam istihdam artışı sadece yüzde 2 olmuştur. 1981-87 arasında İngiltere'de toplam istihdamdaki artışın yüzde 97'si yarım zamanlı işlerden kaynaklanmaktadır. Bunun sonucunda yarım-zamanlı işlerin toplam istihdamdaki payı yüzde 25 oranında artmıştır. Yarım-zamanlı ya da geçici işlerde çalışanların bir kısmının bu işleri kendilerinin tercih ettikleri iddia edilmekle beraber, bunun çoğunlukla ev kadınlığı, öğrencilik, yaşlı ve emekli olmak gibi toplumsal zorunluluklardan kaynaklandığının gözardı edilmemesi gerekir.

Öte yandan, Amerika'da gönülsüz yarım-zamanlı işlerin sayısındaki artış ise hiç de azımsanmayacak düzeyde bulunmaktadır. Sigortası olmadan gönülsüz yarım-zamanlı çalışanların oranı diğer yarım-zamanlılara göre de artmaktadır. En hızlı büyüyen yarım-zamanlı işler haftada 8 saatten fazla olmayan işler olmuştur. 16 saatten uzun olmayan işler de diğer yarım-zamanlı işlerden daha hızlı büyümüştür. Sonuç olarak, yarım-zamanlı emek piyasası da kendi içinde giderek daha fazla marjinal işlere doğru genişlemektedir. Yine Amerika'da 1982'den bu yana geçici işler ise toplam istihdam artışından üç kat daha hızlı artmıştır.

Ayrıca, 1983-1992 yılları arasında yasa dışı olarak çalıştırılan 14 yaşından küçük çocukların sayısının yaklaşık üç katına çıktığı söylenmektedir.”¹⁵

Esnek çalışmanın yaygın olarak uygulandığı İngiltere'de esnek çalışmanın ücretler, toplu sözleşme, koruyucu mevzuat, sosyal güvenlik açısından sonuçlarına baktığımızda, “İngiltere'de 1989'da 4.2 milyon kısmi çalışan ücret düzeyi açısından ortalama ücretin 2/3'ünden daha az ücret almaktaydı. Düşük ücretlilerin yüzde 43'ü kısmi çalışmaktadır. Kısmi çalışanlar iş değerlendirme sistemine dahil edilmezler, fazla mesai alamazlar, ikramiye alamazlar, sosyal olmayan saatlerde çalıştıkları halde bir tazminat alamazlar.

Evde iş yapanlar düşük ve düzensiz ücret alırlar, parça başı üretim ve parça başı ücrete gelişen bütün olum-

Günümüz dünyasında tüm kazanılmış hakları zedeleyerek gelen saldırılara karşı işçi sınıfı uluslararası sendikacılığı, uluslararası imzalanan toplu iş sözleşmelerini, üretimin insancillaştırılması hedefini yükseltmek zorundadır.

suzluklarını yüklenirler. Asgari kazanç garantileri yoktur. İkramiye alamazlar. Çalışma koşulları denetlenmez, aydınlanma, ısınma gibi masraflarını kendileri üstlenirler.

Tipik olmayan istihdam altında çalışanlar mesleki ilerleme ve mesleki ilerlemeye bağlı ücret artışlarından yoksundur. Yapılan araştırmalara göre çoğu yükselmek istemekte ama buna imkan bulamamaktadır.

Özellikle kadınlar açısından mesleki eğitim imkanları kapalıdır. Çocuk sahibi olan ve kısmi çalışmaya geçen bir kadın işçi yaşam boyu ücretinin yüzde 30'unu yitirmektedir.

Toplu sözleşme açısından; tipik olmayan istihdamda, sendikalaşma oranları düşüktür. Sendikalaşmanın düşük olduğu hizmet sektöründe kısmi çalışma hızla yaygınlaşmıştır. Sendikalar geleneksel yapıları itibarı ile normal çalışma yapan işçilere ağırlık vermektedirler. Üstelik, sendikalar, başlangıçta kısmi çalışmaya karşı idiler. Sendikaların yapısı da tipik olmayan istihdam şekillerinde çalışanları kucaklayacak bir geleneğe sahip değildir. Bu durum tipik olmayan istihdamı toplu sözleşme hakları kapsamı dışına itmektedir.

"Koruyucu mevzuat açısından, tipik olmayan istihdam altında çalışanlar, feshe karşı korunma, kıdem tazminatı, yazılı sözleşme hakkı, analık sigortası ve analık halinde işe dönme hakkı, mazeret izni, işçi sağlığı-iş güvenliği gibi haklardan yoksun oldukları gibi, üstelik işçi konumunda olduklarını da kanıtlama zorluğu içindedirler. Örneğin İngiltere'de kısmi çalışanların yüzde 55'i, çalıştıkları saat sayısı ve/veya hizmet süreleri kanuni gerekliliklerin altında oldukları için iş kanunundan yararlanamamaktadırlar. Aynı sınırlamalar sosyal güvenlik açısından da mevcuttur."⁴⁶

Esnek çalışmayla üretimde verimliliğin artmasının işçilerin gelir düzeyine yansıtacağı iddiasını esnek çalışmanın en yaygın uygulandığı Japonya deneyimi de yalanlamaktadır.

Gerçekten de "Japon imalat sektöründe prodüktivite 1975-85 yılları arasında yüzde 117.3 artarken reel ücret artışı sadece yüzde 5.9 olmuştur."⁴⁷

Sonuç:

İşgücü piyasasının bize göre daha düzenli olduğu işçiyi koruyucu mevzuatın bizden daha gelişmiş olduğu sanayileşmiş ülkelerde dahi işçiler açısından yıkıcı sonuçlar doğuran esnek istihdam, bizim gibi sendikalaşmanın güçsüz ve sürekli kan kaybettiği, kayıt dışı istihdamın kayıtlı istihdamın yarısına ulaştığı, işçinin feshe karşı korunmadığı, işsizlik sigortasının bulunmadığı, var olan yasaların uygulanmadığı, işten atılma korkusuyla çalıştığı süre boyunca işçilerin yasal haklarını kullanmaktan ısrarla kaçındığı, iş kazaları sonucu yaralanmalarda dahi işten atılana kadar tazminat istenilmediği bir çalışma sistemi içerisinde esnek istihdam tam bir kural-sızlığa bir anlamda 19. yüzyılın başlarına geri dönmeye

yol açacaktır.

Ucuz işçilikle rekabet şansının neredeyse hiç olmadığı, işçi ücretlerindeki gerilemelerin kesinlikle yatırımlara yol açmadığı, ek istihdam yaratmadığı yapılan araştırmalarla ortaya çıkmıştır.

İş hukuku ortaya çıktığı günden bugüne kadar, çalışma yaşamının dinamizmine koşut olarak sürekli değişen, yenileşen, deyim yerindeyse sürekli oluşum içerisinde olan bir hukuk dalıdır. Bu değişim genel olarak, "işçiyi koruma" amacıyla uyumlu bir seyir izlemiştir. "İşçiyi koruma" amacı iş hukukunun hiçbir biçimde terk edemeyeceği, bu hukuk dalını yaratan, iş sözleşmesini Borçlar Hukukundan ayırarak ayrı, bağımsız bir hukuk dalı haline getiren ana etkidir. Sermaye çevrelerinin iş hukukunun değişmesi adı altında getirdikleri dayatmalar, bu hukuk dalının ayırdedici temel özelliğini ortadan kaldırmayı hedefleyen, dolayısıyla da iş hukuku diye bir hukuk dalının varlığını anlamsızlaştıran önermelerdir. Türk İş hukukunun, işçiyi koruma amacını en azından ILO normları çerçevesinde gerçekleştirebildiğini söylemek ise olanaksızdır. Türk İş Hukukunun öncelikle bu perspektif içerisinde ele alınarak değiştirilmesi gündeme getirilmelidir.

Özellikle, kısmi, süreli, part-time, belirli süreli hizmet aktiyle çalışma, taşeron çalıştırma gibi hızla yaygınlaşan atipik çalışmalara karşı işçiyi koruyucu mevzuat bir an önce çıkartılmalı, bu konuda yasada yer alan boşluk giderilmeli, kayıt dışı istihdamın önlenmesi için ILO'nun 158 sayılı sözleşmesinde öngörülen iş güvencesi yasalaştırılmalı, işsizlik sigortası çıkartılmalı, iş yaşamının işçinin başvurusuna gerek kalmadan hızlı ve periyodik denetimleri yapılmalı, işçi sağlığı, iş güvenliği için gerekli önlemleri almayan işverenlere yasada öngörülen komik para cezaları yeniden düzenlenerek yasalara uymamanın yaptırımları caydırıcılık boyutuna çıkartılmalı, atipik istihdamı özendirici olmaktan çıkartacak yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

Unutulmaması gereken nokta, iş hukukunun işçiyi koruyucu niteliğini zedeleyecek her düzenlemenin iş hukukunun doğasına aykırı olacağı, bu konuda verilecek her ödünün, yüz yılı aşan mücadelenin boşa çıkartılması anlamına geleceğidir. Sorun iş hukukunun değiştirilip değiştirilmemesi değil, iş hukukunun tarihsel gelişimi içerisinde yüzyıllık mücadele içerisinde kazanılan ana eksene uygun değişiminin devamlılığının sağlanmasıdır.

İş hukukunun işçiyi koruyucu niteliğini sadece 1930'lu yılların ikinci yarısından sonra uygulamaya konulan Keynesçi ekonomi politikalarına indirgemek oldukça eksik bir değerlendirmedir. Doğrudur, iş hukukunun gelişiminde Keynesçi ekonomi politikalarının olumlu etkileri olmuştur; ancak unutulmamalıdır ki çağdaş iş hukuku işçilerin özellikle Avrupa'da yürütmüş oldukları uzun ve çileli bir mücadelenin eseri olmuştur. Yüzyıllık bir mücadeleyle elde edilen kazanımların bir çırpıda geri alınması da olanaklı değildir. Ancak dünyada üretimin,

rekabetin koşullarında ciddi değişikliklerin olduğu geleneksel sendikal politikaların sorgulanması gerektiği de bir gerçektir. Günümüz dünyasında tüm kazanılmış hakları zedeleyerek gelen saldırılara karşı işçi sınıfı uluslararası sendikacılığı, uluslararası imzalanan toplu iş sözleşmelerini, üretimin insancılaştırılması hedefini yükseltmek zorundadır.

Kaynakça:

- 1- Daha fazla açıklama için Bkz. Arif Yavuz Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi Ankara 1995 Kamu-İş yayınları
- 2- Hacer Ansal, *Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar* Birleşik Metal İş Sendikası Yayınları, Kasım 1996
- 3- Tülin Öngen, İleri Teknoloji ve Çalışma İlişkilerinin Değişen Paradigması. Yayınlanmamış makale.
- 4- Hacer Ansal, a.g.e. s., 65-66
- 5- Öner Eyrenci, *Esneklik*, MESS Yayınları No. 222 s. 65
- 6- Metin Kutal, *Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'nun Elli Yılı* Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, No. 16, s. 123
- 7- VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı Nihai Taslağı, s. 64-65
- 8- *Esneklik* MESS Yayınları, 222, Sunuş
- 9- Erdoğan Karakoyunlu, TİSK başkan vekili, *Türk Çalışma Hayatının Sorunları ve Çözüm Önerileri Toplantısı*, İstanbul, 23 Haziran 1995, TİSK Yayınları s. 35
- 10- TİSK İnceleme Yayınları, No. 8, s. 14
- 11- TİSK İnceleme Yayınları, No. 15 s. 89
- 12- Refik Baydur, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, *Çalışma Hayatında Esneklik*, İzmir, 1994, s. 177
- 13- Kubilay Atasayar
- 14- MESS, Endüstri İlişkilerinde Son Durum, Temmuz 1996, s. 43
- 15- Ali Güzel, *Esneklik*, MESS Yayınları, No. 222, s. 13
- 16- Ali Güzel, a.g.e., s. 14
- 17- Ali Güzel, a.g.e., s. 17
- 18- Can Tuncay, aktaran; Yıldırım Koç, *Esneklik Önerileri ve Tehlikeler*, Türk İş Dergisi, Sayı: 309-310 Ocak-Şubat 1996, s. 26
- 19- TİSK, İnceleme Yayınları, No. 14, s. 37
- 20- Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, 1. baskı, s. 5 dipnot 3
- 21- Münir Ekonomi, *Çalışma Hayatında Esneklik*, Kasım 1994, İzmir, s. 62
- 22- TİSK, İnceleme Yayınları, No 8, s. 14
- 23- Yıldırım Koç, a.g.e., s. 26
- 24- Aksi görüşler için bkz. Münir Ekonomi, *Çalışma Hayatında Esneklik*, Kasım 1994, İzmir, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları, s. 77
- 25- Bkz. *Çalışma Hayatında Esneklik*, Kasım 1994, İzmir Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları
- 26- Bkz. Nusret Ekin, *Kayıt Dışı Ekonomi ve Enformel İstihdam*, İTO Yayınları, s. 65
- 27- TİSK, İnceleme Yayınları, No. 8, s. 15

28- Erdoğan Karakoyunlu, a.g.e, s. 40

29- Bkz. Erdoğan Karakoyunlu, TİSK Başkanvekili *Türk Çalışma Hayatı'nın Sorunları ve Çözüm Önerileri toplantısı*, İstanbul, 23 Haziran 1995, s.40

30- Bkz. Erdoğan Karakoyunlu, *Türk Çalışma Hayatı'nın Sorunları ve Çözüm Önerileri Toplantısı*, İstanbul, 23 Haziran 1995, s. 40

31- İK 16/III

32- Bkz. Erdoğan Karakoyunlu, a.g.e., s. 40

33- Can Tuncay, *Esneklik*, MESS Yayınları, No. 222, s. 23-24

34- TİSK İnceleme Yayını, No. 15, s. 90

35- Bkz. Can Tuncay, a.g.e., s. 27-29; Öner Eyrenci, *Çalışma Hayatında Esneklik*, İzmir 1994, s. 167-169

36- Can Tuncay, a.g., s. 29

37- Bkz. TİSK İnceleme Yayınları, No. 13, s. 56-59

38- TİSK

39- Bkz. Metin Kutal, *Türk İş Hukukunda Esnek Çalışma Konusunda Karşılaşılan Bazı Sorunlar*, Petrol İş Dergisi, Haziran 1995, s. 14-15

40- Bkz. *Çalışma Hayatında Esneklik*, İzmir 1994 tartışmalar bölümü, *Esneklik* MESS, Yayın no. 222

41- Erdoğan Karakoyunlu, a.g.e., s. 37

42- Roland Issen, Almanya Ücretli Yöneticiler Sendikası Başkanı *Çalışma Süresi Yaşama Süresi*, Türk Harp İş Sendikası Yayınları, Kasım 1996, s. 14,15

43- Seyhan Erdoğan, *Çalışma Hayatında Esneklik* İzmir 1994, s. 324

44- Arif Yavuz, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Ankara 1996, Kamu-İş Yayınları, s. 33-35

45- Hacer Ansal, *Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar*, Birleşik Metal İş Sendikası Yayınları, Kasım 1996

46- Seyhan Erdoğan, a.g.e., s. 330- 332

47- Hacer Ansal, a.g.e., s. 55

48- Bkz. Nurhan Yentürk, *Ekonomide Durum* Dergisi Güz. 1996, s. 70-71

DUYURU

TMMOB Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği DÜNYA'DA ve TÜRKİYE'DE KAMU GİRİŞİMCİLİĞİNİN GEÇMİŞİ, BUGÜNÜ VE GELECEĞİ ULUSLARARASI SEMPOZYUMU

Düzenleyen Kuruluş: Elektrik Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi

Destekleyen Kuruluşlar:

DİSK: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu

KESK: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu

TÜRK-İŞ: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

KİGEM: Kamu İşletmeciliğini Geliştirme Merkezi

TTB: Türk Tabipler Birliği

İFMC: İktisat Fakültesi Mezunları Cemiyeti

Tarih: 6-7-8 Ekim 1997

Yer: Lütfü Kırdar Konferans Merkezi Harbiye/İstanbul

Sempozyumda; 41 yurtiçinden, 3 yurtdışından olmak üzere 44 bildiri tartışılacaktır.

Sunuş ve tartışmalar 8 oturum olarak düzenlenmiştir.

1. Gün: 1. Oturum	06/Ekim/1997 10.00-13.00	Temel Kavramlar (Devlet, kamu, mülkiyet vs.)
1. Gün: 2. Oturum	06/Ekim/1997 14.30-17.30	Uluslararası Bağlam
2. Gün: 3. Oturum	07/Ekim/1997 10.00-13.00	Türkiye Deneyimi
2. Gün: 4. Oturum	07/Ekim/1997 14.00-15.30	Sağlık ve Sosyal Güvenlik Sistemleri
2. Gün: 5. Oturum	07/Ekim/1997 16.00-17.30	Eğitim Hizmetleri
3. Gün: 6. Oturum	08/Ekim/1997 9.30-11.00	Sektör Örnekleri-1: Enerji, Telekom, Tarım, Tütün
3. Gün: 7. Oturum	08/Ekim/1997 11.15-13.00	Sektör Örnekleri-2: Metalurji, Petrokimya, Madencilik, Ulaşım, Tersaneler
3. Gün: 8. Oturum	08/Ekim/1997 14.00-17.30	Nasıl Bir Gelecek?

Başta TMMOB'ye bağlı meslek odaları olmak üzere katkıda bulunan sendikalar ve diğer meslek örgütleri, sempozyumu örgütlü bir şekilde izlemek, sunuş ve tartışmaları üyelerine ve örgüt birimlerine taşımak üzere çalışma başlatmışlardır. 15 Eylül'e kadar izleyici kontenjanları belirlenecektir. Sempozyum izleme ücretsizdir ve her Dünyalı'ya açıktır.

BAŞVURU:

Sempozyum Sekreterliği

Elektrik Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi

İlgili: Ahmet Akküçük-Jale Saltoğlu

Cumhuriyet Cad. Engin Han 283/2 80230 Harbiye/İSTANBUL

Tel: (0212) 22411 50 Faks: (0212) 2322413

Global Esneklik Çerçevesinde İşsizlik, Avrupa'da İstihdam ve İşgücü Pazarı Sorunları

Ali Rıza BÜYÜKUSLU (*)

Endüstri ilişkileri politikaları her ülkenin farklı işgücü pazarının niteliği, sendikaların konumu ve çalışma hayatı ile ilgili yasaların oynadığı rolün önemine göre gelişme arzemiştir. Bu çalışma çerçevesinde endüstri ilişkileri sistemlerin gelişmesine katkıda bulunan değişik unsurlardan birini yani istihdam ve işgücü pazarının son yıllarda yaşadığı yapısal değişimi global esneklik konsepti ışığında Avrupa ülkelerini baz alarak irdedeceğiz.

Hiç kuşkusuz ki Avrupa'da değişik bölgeler ağır sanayi yatırımlarının yoğunluğunu yaşıyordu. Özellikle Almanya, İtalya, Fransa ve İngiltere'de savaş sonrası ulusal projeler gündeme geliyor ve devletin ekonomik hayatta aktif rolü gözleniyordu. Emek pi-

yasasında sanayi sektöründe bir çalışma gözlemleniyordu. Firmalarda fordist üretim modelinin doğal bir sonucu olan kitle üretimine yönelik ulusal pazarın tatminine önem veren bir yaklaşımın hakim olduğunu görüyoruz. Böylece gerek üretim pazarına yönelik hesaplar gerek sosyal politikalar ulusal projelere endeksli lokal bir yapılanmayı temsil ediyordu.

Geleneksel sanayi sektörlerinde maden, çelik, liman, metal, kimya gibi işkolları ön plana çıkıyor, vasıfsız veya yarı vasıflı işgücünün bu iş dalları tarafından istihdam edilebilmesine de olanak sağlıyordu. Aynı zamanda imalat sektöründe gelinek teknolojik ilerlemeye paralel canlanma yaşıyor, birçok firma kitle üretimi ile tüketici taleplerini karşılayacak mal ve hizmetlerin üretimine başlıyordu. Vasıflı teknik kadrolu personel ise bu sektörlerde çalışma hayatına katılıyordu.

1980'li yıllara geldiğimizde ise üç önemli faktör istihdam ilişkilerini ve işgücü pazarını etkiliyordu. Bunlar ekonomik sektörlerde ve mesleklerin yapısındaki değişim, işgücünün demografik yapısındaki değişim ve esnek işgücü piyasasının talepleri olarak sıralanabilir.

Son yıllarda istihdam, işgücü ve işsizlik üzerindeki yapısal değişimi inceleyen çalışmalara baktığımızda genelde istihdam ilişkilerindeki gelişmelerin işletmelerin üretim sürecindeki yeni istemleri olan "esneklik" anlayışının doğal bir sonucu olduğu ve bunun da ünlü yazar



(*) Yrd. Doç. Dr., Trakya Üniversitesi, İ.İ.B.F., Öğretim Üyesi

Atkinson'un çalışmalarına atıf yapılarak kolayca fonksiyonel, sayısal ve finansal esneklik kavramları ile açıklanabileceği iddiasını görüyoruz. Elbetteki Atkinson'un çalışmalarına başvurarak istihdam ilişkilerindeki değişimin belli bir açılımını yakalamak mümkündür ancak yeterli değildir. Bugün dünyada ve Avrupa'da işgücü piyasasında yaşanan sorunlar daha global bir boyut taşımakta, İnternalizasyon ve işletme bazında desentralizasyon hareketleri ile bütünleşmektedir. Bu bağlamda çalışmamıza global esneklik (Global Flexibility) kavramıyla başlamanın yararlı olacağı inancındayız.

Global esneklik

Global esneklik konseptimizi üç farklı seviyede tartışabiliriz. Bunlardan ilki global ekonomide merkezde yer alan Batı Avrupa ülkeleri ile çevre uluslararası ilişkilerdeki ilişki. İkincisi, Avrupa Birliği içinde merkezde ve çevrede (merkez dışında) bulunan değişik bölgelerdeki gelişmeler, üçüncüsü ise Avrupa seviyesinde tartışılan "esnek firma" kavramıdır.

Tarihi süreç içinde global ekonomideki gelişmelerin birçok ülkeyi etkisi altına aldığı bilinen bir gerçektir. Örneğin, 1970'li yılların başında yaşadığımız petrol şoku tüm dünyayı etkisi altına almıştı. Günümüzde ise Avrupa'da, Amerika'da ve Japonya'daki ekonomik gelişmeler sonuçları itibarı ile diğer ulusları etkilemektedir. Bunun en iyi örneği uluslararası pazarın çokuluslu şirketler vasıtasıyla dünya ekonomisini dominant bir şekilde yönlendirdiği gerçeğidir. Uluslararası sermayenin kapitali istediği gibi global ekonomik platformda istediği yere taşıyabilme kabiliyeti beraberinde üretiminde değişik bölgelere kaydırabilme serbestisini getirmektedir. Örneğin, Kuzey Avrupa'da servis sektörüne geçiş imalat sektörüne bağlı olmayan istihdam olanaklarını arttırırken diğer taraftan imalata dayalı üretim ve istihdam daha çok bu tarz üretimin yaygınlaştığı yeni sanayileşen ülkelere kaydırılmış oluyordu.

Batı Avrupa ülkelerinde imalat sektörüne yönelik yatırımlarda kaçışın temel bazı nedenleri vardır. Herşeyden önce 1980 öncesi dönemde Keynesyen ekonomik gelişme döneminde Avrupa ülkelerinde işgücü maliyetlerinde ciddi artışlar kaydedildi. Bu dönemdeki büyüme bir taraftan ücret ve kârlar arasındaki ilişkiye diğer taraftan tüketim ve yatırımlar arasındaki hassas dengelere bağlı idi. Özellikle 1960'lı yılların sonunda ücret artışlarının verimliliği üzerinde

gerçekleştiği bunun ise uzun vadede kârları düşürdüğü yönünde eleştiriler yoğunlaşmaya başladı (ILO, 1991). Bu nedenle Avrupa çokuluslu şirketleri yatırımlarını ucuz işgücü piyasalarının hakim olduğu ülkelere kaydırmaya başladılar.

Hiç kuşkusuz ki uluslararası kapitalin daha az gelişmiş ülkeleri tercih etmeleri sadece ucuz veya düşük işgücü maliyetleri için değil, aynı zamanda bu tür ülkelerde endüstri ilişkileri sistemlerinin yeterince kurumsallaşmamış olmasından kaynaklanan işgücü lehine korumacı yasaların olmayışındandır.

Diğer taraftan unutulmaması gereken bir nokta gelişmekte olan ülkeler çeşitli finansal teşviklerle de sosyal avantajlar yanında ekonomik avantajları da batı sermayesine sunmuşlardır. Ancak uluslararası sermayenin özellikle Avrupa uluslararası kapitalinin yatırımlarını yeni gelişmekte olan veya üçüncü dünya ülkelerine kaydırmalarını sadece ucuz işgücü bazında değerlendirilmesi yanıltıcı olabileceği gibi uluslararası sermaye entegrasyonunun yeni gelişmekte olan bölgelerde oluştuğunu iddia etmekte aynı derecede yanıltıcıdır.

Son yıllarda özellikle Uzakdoğu sermayesinin

***Uluslararası kapitalin
az gelişmiş ülkeleri tercih etmeleri
sadece ucuz veya düşük işgücü
maliyetleri için değil, aynı zamanda
bu tür ülkelerde endüstri ilişkileri
sistemlerinin yeterince
kurumsallaşmamış olmasından
kaynaklanan işgücü lehine
korumacı yasaların olmayışındandır.***

başta İngiltere olmak üzere değişik Avrupa ülkelerine doğru geldiğini görüyoruz. Aynı zamanda Tayvan, Hong Kong ve Güney Kore gibi yeni sanayileşen ülkelerin 1980'li yılların sonunda Avrupa Birliği ülkelerinin ithal edilen mallarının % 10'unu karşıladığı görülmektedir. (Commission of the European Community, 1989).

Böylece Avrupa Birliği'nde sermaye akışı globa-

lizasyon trendinden ve özellikle uluslararası pazara giren yeni rakiplerden etkilenmeye başlıyor. Diğer taraftan Sovyet blokunun yıkılması ile başlayan süreçte Doğu Avrupa ülkelerinin pazar ekonomisine geçişi AB firmaları açısından yeni fırsatlar gibi görünürken Avrupa Birliği hükümetleri açısından ise yeni sorunların gündeme gelmesi sonucunu doğurmaktadır.

Halihazırda AB'ne üye ülkeler arasında gelişmişlik farkından doğan problemler çeşitli bölgesel yardımlar ile bertaraf edilmeye çalışılırken Doğu Avrupa ülkelerinden gelen işgücü göçü tehlikesi Brüksel'i harekete geçirerek "sosyal damping" kavramı çerçevesinde istihdam, işgücü piyasası ve işsizlik konularında ciddi tartışmaların yapılmasına yeşil ışık yakılıyordu.



adidas®

Türk Futbolunun Markası



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 Otasy Otomotiv Tel: (0312) 278 27 71 - 7
ANKARA Oto Parki Tel: (0312) 342 12 70 - 71 • ANTALYA Yo-Ko 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 Ersanlı Citroën Plaza Tel: (0216) 441 33 33 • İSTANBUL/ESENTEPE
Ersanlı Tel: (0212) 266 30 73 • 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/ÖKMEYDANI 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"



1.4/ 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.

1.6/ 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.

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

1.6/ 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

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



Baylas OTOMOTİV A.Ş.

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

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 ”

Esnek işgücü tartışması

Esnek işgücü piyasaları tartışmaları işletme bazında kullanılan çekirdek işgücü ve ihtiyaç duyulduğunda istihdam edilen çevre işgücü (part-time, geçici ve mevsimlik işçiler) kavramlarını beraberinde getirmiştir. Tartışmanın özünde "esnek işgücü piyasası" konseptinin sonuç itibarıyla dual (ikili) bir işgücü pazarı yarattığı iddiaları vardır.

Firmalarca talep edilecek çekirdek işgücü yeni teknolojilerin ve üretim tekniklerinin öngördüğü yeteneklere sahip olacak ve sürekli çalışılmak üzere istihdam ettirilecektir. Diğer taraftan çevre işgücü veya çekirdek işgücü dışında kalan grup, firmanın pazardaki rekabet gücüne göre geçici, part-time veya diğer standart olmayan istihdam ilişkileri çerçevesinde çalıştırılacaklardır.

Post-Fordist dönemin adeta bir uzantısı olarak gündeme getirilen "esnek uzmanlaşma" ve "esnek firma" kavramları özellikle ikili işgücü pazarında çevre işgücü piyasası açısından beraberinde çeşitli kuşku da getirmiştir. İşgücünün esnek kullanımı açısından ilk bakışta işverene çeşitli kolaylıklar sağlıyor gibi gözükse de bu tarz işgücü kullanımının herhangi bir sınırının olmaması, bunların sendikasızsız olması, düşük ücret ve kötü çalışma koşullarında kötü niyetli işverenler tarafından istismar edilebilmesi ve bu kesimin toplu işsizleşmesi sistemi dışına çıkartılarak işverenler arasında haksız rekabete sebebiyet vermesi, tartışmaları değişik platforma çekmiştir. Özellikle firmaların küçültülmesi (downsizing) kavramı çerçevesinde desteklenen küçük çapta işletmelerin devletten aldıkları teşvikler ile özel organize sanayi bölgelerinde yaptıkları üretimler ile standart olmayan çalışma ilişkileri ve yeni çalışma hayatı kuralları ile pazarda rekabet avantajı yakalamaya çalışmaları tartışmaların kapsamını da etkilemiştir (*European Foundation, 1993*).

Hiç kuşkusuz ki, tüm bu gelişmeler Avrupa Birliği'nde Avrupa ekonomik entegrasyonunun sosyal boyutu ve Avrupa insan kaynakları yönetiminin yeni sorunları olarak gündeme getirilmiştir.

AB hükümetlerinin yaklaşımı

Son yıllarda AB parlamentosunun gündemini işgal eden konuların başında işgücü piyasasının yeniden yapılanması süreci ve bunun işsizliğe olan etkisi gelmektedir. AB düzeyinde tartışılan vergi politikaları ve faiz oranları gibi konular hiç kuşkusuz ki istihdam politikaları açısından da ayrıca önem taşımaktadır. Diğer taraftan sosyal güvenlik sistemlerinde görülen yeni arayışlar ve reform çabaları istihdam politikalarının uzantılarından biri olarak görülmektedir. Bilindiği üzere devlet sadece ülkenin geneli için istihdam politikaları üretmekle yükümlü değildir, ay-

nı zamanda devlet sektöründe işveren olarak da çeşitli sorumlulukları vardır. Bu nedenle geçmişte birçok sektörde devletin istihdam konularında çeşitli finansal destek sağladığı bilinmektedir. Günümüzde ise AB ülkeleri iş yaratma programlarını AB rekabet hukuku çerçevesinde özel sosyal konulardan yararlanarak yürütmeye çalışmaktadır.

İşgücü piyasasındaki demografik yapının kadınlar lehine değişmesiyle cinsel ayrımcılığa karşı "eşit fırsat" yasaları gündeme getirilmiştir.

Diğer taraftan AB ülkelerinin bir çoğunda emek pazarında yaşlı nüfusun fazla olması genç nüfusun ise ekonominin beklediği yeterli eğitim düzeyinden uzak olması AB'nin ekonomik ve sosyal konseyinin çalışmalarını harekete geçirmiş ve özellikle eğitim ve mesleki eğitim konularında ciddi çalışmalara başlan-



mıştır. Bu bağlamda hedef kitle işsizler seçilmiş ve son yıllarda AB sosyal fonunun yaklaşık üçte ikisi genç işsizlere yönelik eğitim programlarına yönlendirilmiştir. Hatta işsizlik sigortasında yapılacak reformlar ile buradan kaydırılacak bir miktar bütçenin genç işsizlere vasıf kazandıracak eğitim programlarına aktarılması tartışılmaktadır.

Bu gelişmeler ile birlikte İngiltere, Fransa ve Belçika'da yaşlı işgücünden kaçış için erken emeklilik talepleri hükümetlere iletilmekte ve bu konuda hükü-

metlerin finansal desteği beklenmektedir. Örneğin, Fransız otomobil firmaları Renault ve Citroen, Fransız hükümetine yaptıkları başvuruda özellikle Japon arabalarının Avrupa'daki rekabetine karşı genç işgücüne ihtiyaç duydukları, halihazırda firmalarında yaşlı işgücünün yoğunlukta olduğu, bunların tasfiyesi erken emekli edilebilmeleri için destek beklediklerini hükümete iletmislerdir (*The Economist*, 1996).

Genel anlamda AB ülkelerinin bir çoğunda uygulanmaya çalışılan ve işsizlik sorununu çözmek için gündeme getirilen işgücü piyasası programlarını şöyle özetleyebiliriz:

* Geçici istihdam olanaklarının yaratılması, (part-time, geçici işçiler vs.)

* Eğitim, mesleki eğitim ve yeniden mesleki eğitime yönlere çalışanların vasıf düzeyinin geliştirilmesi,

* Genç işçilere iş yaratmak için erken emekliliğe teşvik,

* Full-time işlerin sayısını küçültürken yeni part-time işler yaratarak aynı işin birden fazla kişiyle paylaşımını sağlamak,

* İşsizlere yönelik danışmanlık ve yardım servisleri kurmak,

* Kendi hesabına çalışmak isteyenlere devlet yardımı sağlamak,

Sonuç:

20. yüzyılın başında AB ülkeleri uyguladıkları büyüme ve kalkınma ulusal projelerine paralel olarak işgücü piyasalarını yapılandırıyorlardı. O dönemde ulusların ihtiyaç duyduğu işgücü ya sömürge olarak kendi egemenliklerinin hakim olduğu ülkelerden getirdiği insanlar ya da işgücü fazlası olan gelişmişlik bakımından kendilerine göre daha zayıf konumdaki ülkelerden kabul ettikleri göçmen işçileri olarak ülkelerin sanayisinin ihtiyaç duyduğu emek talebini de böylece karşılıyorlardı. Burada dikkat edilmesi gereken önemli nokta son yılların popüler deyişi "esneklik" karşımıza 21. yüzyılın yeni realitesi gibi gösterilmeye çalışılsa da esasında geçmişte piyasanın ihtiyaç duyduğu "işgücü elastikiyeti" göçmen veya misafir işçiler tarafından karşılanıyordu. Aynı dönem içinde ikili (*dual*) bir işgücü piyasasından söz etmek mümkündü. Bu piyasanın bir tarafında daha iyi ücret ve çalışma koşullarında çalışan o ülkenin vatandaşları diğer tarafında ise düşük ücret ve kirli iş koşullarına boyun eğmiş yabancı işçiler vardı.

Ancak zaman içinde Keynesyen ekonomik politikaların AB sınırları içinde varlığını hissettirmesi, sosyal devlet anlayışının yaygınlaşması ve sendikaların artan rolü sonucunda sosyal haklarda bazı kazanımlar elde etmesi işgücü piyasasındaki adil olmayan bu ikili emek tarzını belirli bir dengeye ulaştırdı. Bu nedenle 1970'li yıllarda AB içinde en çok konuşulan konuların başında ücret artışları ve işgücü maliyetlerindeki yükselişler gelmekteydi. Diğer taraftan en-

düstri ilişkileri açısından uluslararası değil, ulusal kurallar ve sistemler işçi-işveren ilişkilerini yönlendiriyordu. 1980'lerin ortalarına geldiğimizde ise işgücü piyasalarının esnekliği konusu üretim ilişkileri ve modelindeki değişme paralel olarak gündeme getirildi. Bir taraftan Keynesyen politikalar terkedi-

lirken tam istihdam politikalarından da uzaklaşma süreci başlıyordu. Ekonomik ve politik arenada monetarist pazar ekonomisi ve onun felsefesi "bireyselleşme" rüzgârı eserirken, diğer taraftan işsizlik sorunu Avrupa'nın gündemine oturuyordu. Ortalama % 11 civarında işsizliğin konuşulmaya başlandığı AB ülkelerinde hükümetler çözüm önerilerinden biri olarak işgücü piyasasının standart olmayan istihdam türlerinin teşvik edilmesi ve gerekirse yasalar ile desteklenmesi yönünde çaba sarfediyorlardı.

Bu tür gayretlerin arkasında sadece istihdam olanaklarının birden fazla kişiye paylaştırılma amacının dışında kendi işletmelerinin ihtiyaç duyduğu daha az koruma ve güvence altına alınmış işgücü tipini yaratma çabaları yatıyordu. Elbetteki 21. yüzyılın koşulları özellikle küreselleşme olgusu ile 20. yüzyılın başlarına göre farklılık arz ediyordu. AB ülkeleri açısından düşündüğümüzde uluslararası pazardaki bazı rakipleri halihazırda çoğunlukla kadın ve çocuk işgücü sömürsüne dayanan, sosyal haklar bakımından ge-

Yaşanan değişim özellikle sanayi sektöründen hizmet sektörüne geçiş istihdamın hizmet üretilen servis sektöründe gerçekleşmesine neden olmuştur.



lişmemiş ve olumsuz çalışma koşullarında üretim yapan bir konumda görünürken, işgücü piyasasının istismarına dayanan bir haksız rekabet sorunu da tartışma konusu oluyordu. Bunun anlamı ise pratikte ulusal sermayelerin bu ülkelere kayması sonucunu doğuruyordu.

Günümüzdeki esneklik kavramını daha global, geçmişteki esnekliği ise daha lokal algılamamız herhangi bir sakınca yaratmamaktadır. Böylece Avrupa'daki istihdam, işgücü pazarı ve işsizlik sorunlarını yukarıda çizdiğimiz alternatif resmin ışığı altında değerlendirmenin yararlı olacağı inancındayız. Keynes-yen ekonomik politikalar ve Fordist üretim modelinin talep ettiği işgücü esnekliği ulusal kalkınma projelerine bağlı ve kitle üretimi için gerekli olan yabancı işçi kullanımına dayalı bir istihdam modeli olarak ortaya çıktı. Diğer taraftan 1980 sonrası pazar ekonomisine dayalı neo-liberal politikalar küreselleşme olgusunun da etkisiyle de uluslararası projelere bağlı dışa açılımlı kalkınma modellerini destekliyordu. Bu model üretim modelinin fordizm'den farklılaşarak yalın -üretim ve "Toyatizm" olarak etiketlenen özünde "esneklik" sloganının yeniden keşfini emreden bir sistemi karşımıza çıkarıyordu. Ancak burada senaryo pek de farklı değildi, yalın-üretim modelleri de yine işgücü piyasasının esnekliğini savunuyor ve sonuç itibarıyla biri korumalı (*kurallı*), biri korumasız (*kuralsız*) ikili (*dual*) bir istihdam modelini teklif ediyordu.

AB açısından olayın diğer bir boyutu olarak Avrupa ülkelerinde emek arzı yönünden bazı ciddi problemlerin yaşanması da konuya farklı bir boyut kazandırıyordu. Bir taraftan aktif çalışan nüfusun yaşlanması, nüfus artışıdaki tıkanma ve genç nüfusun işsiz olması veya istenen eğitim düzeyinde olmaması yaşanırken, işsizlik sorununun çözümünde de part-time çalışma, geçici çalışma, evde çalışma ve aynı işin paylaşımı (*Job Sharing*) gibi uygulamaların yaygınlaşmasına neden oluyordu.

Kısaca özetlersek; çalışma ilişkileri politikaları genelde işgücü piyasasındaki ve işgücünün yapısındaki değişime paralel olarak gelişmiştir. AB ülkeleri son yirmi yıllık bir süreçte oldukça ciddi istihdam problemleri yaşamaya başlamıştır. Herşeyden önce işgücü piyasasında demografik sorunlar ön plana çıkmıştır. Yaşlı nüfus artışı, gençlerin işsizlik sorunu ve beraberinde getirdiği eğitim ve mesleki eğitim problemi gündemi işgal etmektedir.

Diğer taraftan sektör itibarıyla yaşanan değişim özellikle sanayi sektöründen hizmet sektörüne geçiş istihdamın hizmet üretilen servis sektöründe gerçekleşmesine neden olmuştur.

Bugün Avrupa'da işgücünün yaklaşık % 60'ı hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Bütün sektörlerde ve özellikle hizmet sektöründe full-time istih-

dam olanaklarından kaçış vardır. Standart olmayan istihdam türleri yaygınlaşmakta ve özellikle kadın işgücünün bu istihdamdaki payı artmaktadır. 1996 yılı rakamlarına göre kısmi çalışma ve part-time türü kapsamında çalışanların oranı tüm AB nezdinde % 15'lere ulaşmıştır. Danimarka ve Hollanda gibi bazı ülkelerde ise geçici işlerde çalışanların oranı % 10'lara yükselmiştir (*Employment Trends, April 1996*).

Tüm bu rakamlar bize "esnek firma" anlayışına paralel gelişen işgücü piyasasındaki değişimi göstermektedir. Ancak son senelerde gelişen standart olmayan istihdam tiplerini sadece işletmelerin ihtiyaç duyduğu "esnek işgücü" istemleriyle açıklamak yeterli olmayacaktır.

Daha önce de tartışıldığı gibi işgücü piyasalarının yeniden yapılanmasının, 1980 sonrası tüm dünyada yaygınlaşan pazar ekonomisi felsefesinin, sektörlerdeki yapısal değişimin ve hükümetlerin uluslararası projelerinin ve hatta ulusal problemlerinin (işsizlik vb.) doğal bir sonucu olarak algılanması doğru olacaktır. Burada önemli olan "esnek"lik anlayışının yeni bir icat olmaması, eski bir buluşun yeni global dünyada farklı bir yorumla karşımıza çıkmasıdır.

Kaynakça:

- ILO, 1991, International Labour Organization Publications, Geneva.
- Commission of the European Community Reports, 1989, Brussel.
- European Foundation, 1993, *New Forms of Work and Activity Survey of Experience at Establishment Level in Eight European Countries*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- The Economist, 1996, 3-10 December
- Employment Trends, 1996, April.

Japon Üretim Sistemi ve İşletme Yönetim Teknikleri: Yeni Bir Üretim Paradigması?

Zeki PARLAK(*)

I. Giriş

1970 ve 1980'li yıllar boyunca, Japon imalat sanayi firmalarının hızla dünya piyasalarına yayılmaları, Batılı sanayi devlerini ve akademisyenleri Japonları bu başarıya götüren sihirli formülü araştırmaya itmiştir. Batılı çokuluslu sanayi firmaları Japonların global piyasalarda başarılarının temeli olduğuna inandıkları Japon üretim sistemi ve işletme yönetim tekniklerini taklit etmeye ve bunları kendi bünyelerine uyarlamaya başlamışlardır.

Bu konuda bilimsel araştırma yapan bazı akademisyenler, Japon üretim sisteminin, insana saygıya dayandığını ve işçilere Fordizm'in altında kaybettikleri onurlarını iade eden, onların atıl bırakılan kapasitelerini harekete geçiren ve onlara daha demokratik, eşitlikçi ve insancıl bir çalışma ortamı sunan bir sistem olduğunu söylemektedir. Ayrıca bu yazarlara göre, Japon üretim sistemi Fordizm'in yerini alacak olan yeni üretim paradigmasıdır. Bu makalede bu tip değerlendirmeler eleştirilmekte ve Japon üretim sisteminin Fordizm'in yeni bir versiyonu ve bazı yönleriyle de Fordizm'den daha zalim bir sistem olduğu ileri sürülmektedir.

2. Japon üretim sistemi ve işletme yönetim teknikleriyle ilgili yaklaşımlar

1970 ve 1980'li yıllarda Japonların dünya piyasalarını hızla kontrol altına almaları, Batılı sanayi firmalarını alarma geçirmiştir. "Japon tehdidi" olarak algılanan bu durum, Batı'nın imalat sanayinde gündemi oluşturken, Japon mucizesinin sihirli formülünün ne olduğu çok sayıda işletmecisi, gazetecisi ve akademisyenin ilgisini çekmeye başlamıştır.

Bir kısım Batılı çokuluslu firma yöneticilerinin, özellikle otomobil üreticileri, Japonya'yı ziyaretlerinin ardından, rekabet güçlerini artırmak için, büyük sanayi firmaları, Japon başarısının gerisindeki güç olduğuna inandıkları Japon üretim ve yönetim tekniklerini kendi bünyelerine uyarlama çabası içine girdiler. Bu konuda İngiltere'de Ford'un başlattığı "Japonya'nın Ardından" isimli program dönüm noktası olmuştur.

Akademik alanda Japon üretim sistemi ve işletme yönetim teknikleriyle ilgili ilk çalışmalar ürünlerinin 1960'lı yıllarda vermeye başlamıştı ve çok sayıda akademik araştırma Japonların üstün performanslarının arkasındaki nedenleri açıklamaya çalışmaktaydı. Abegglen (1958), Levin (1958), Dore (1973), gibi yazarların yaptığı, genellikle antropolojik ve sosyolojik araştırmalar, Japon üretim sistemi ve işletme yönetim tekniklerinin temel niteliklerini Japonya'nın tarihsel, kültürel ve yapısal özelliklerine bağlamakta ve açık veya zımni olarak bu sistem ve tekniklerin kendi sosyal ve kültürel ortamı dışına transfer edilemeyeceğini iddia etmekteydi.

Ancak 1980'lerin ilk yıllarında yapılan araştırmalar (özellikle endüstri mühendisleri ve üretim danışmanları tarafından yapılanlar), Japonya'nın üstün performansını büyük ölçüde Japonların geliştirdiği özgün üretim sistemi ve işletme yönetim tekniklerinden kaynaklandığını ve Japonya'nın üstün teknolojisi, kültürel ve sosyal yapısının marjinal bir rol oynadığını ileri sürmekteydi (Abernathy ve diğerleri, 1981; Moden, 1981; Schonberger, 1982). Bu yazarlar Japonların işletme ve üretim tekniklerden bir kısmının Batı literatüründe hali hazırda bilindiğini ve bir süreden beri de uygulandığını belirtmekteydi. Japonlar bu teknikleri daha da geliştirmiş ve taklid ederek kendi sosyal ve kültürel bünyelerine uyarlamıştı. Bu nedenle, bahsedilen yazarlar Japonların rekabet üstünlüğünün transfer edilebileceğini vurgulamaktaydı.

1980'lerin ikinci yarısında Japon üretim sistemi ve işletme yönetim tekniklerini araştıran diğer bir grup ya-

(*) Dr. M.Ü. Çalışma Ekonomisi ve Endüstrisi İlişkileri Bölümü

zar da, bu sistemin Japonya'nın sosyal ve ekonomik ortamının dışına uyarlanabileceği düşüncesinden hareketle, bu sistemin firma ve ulusların üretkenliğini ve rekabet güçlerini artıracak "özgün bir organizasyonel paket" içerdiğini ve aynı zamanda Fordizm'in yerini alacak alternatif bir "üretim paradigması" oluşturduğunu da iddia etmekteydi.

Japonya'nın önderliğini yaptığı bu "yeni üretim paradigmasını" Piore and Sabel (1984) "Esnek Uzmanlaşma" biçiminde tanımlarken, Kenney and Florida (1988) "Post-Fordizm", Hoffman ve Kaplinsky (1988) "Sistemofacture" ve Womack ve Diğerleri (1990) de "Yalın üretim" adını vermektedir. Her ne isim verilirse verilsin, yeni üretim paradigmasının temel özelliği, üretim teknolojisini ve iş organizasyonunu son derece esnek hale getirmesi, firmanın sahip olduğu beşeri ve maddi kaynakların maximum düzeyde kullanımı ve kitle üretimi yapan sektörlerde iş ve çalışmanın insanileştirilmesi ve karşılıklı işbirliği ve güven esasına dayalı yeni çalışma ilişkilerinin oluşturulması olarak özetlenmektedir (Sayer and Walker, 1992; Kaplinsky, 1988) Bu yazarlar için, etkin bir işletme yönetimi ve organizasyonu oluşturmak açısından, Toyota üretim sistemi taklid

edilecek kutsal bir kayanak teşkil etmektedir (Jurgens ve Diğerleri, 1993: s.44). Bu çalışmada, bu teorik yaklaşımları detaylı olarak incelemek yerine, Japon sistemini analiz edecek ve bu sistemin ne ölçüde yeni bir üretim paradigması ve daha insani bir sistem olduğunu araştıracağız.

3. Japon üretim sistemleri ve işletme yönetim teknikleri

Japon üretim sistemi ve yönetim tekniklerinin bazı unsurları, Japonların üstün performansının ana nedeni olarak gösterilmektedir. Bunların bir kısmı Japon kültürünün ürünü olabilir. Ancak, diğerleri uzun zamandan beri Batı literatüründe iyi bilinmektedir. Bu çalışmamın amacı açısından, bunlar tam zamanda üretim kontrol ve tedarik sistemi (TZÜ), üretimin sosyal organizasyonu ve Japon istihdam uygulaması şeklinde gruplandırılmaktadır.

3.1. Tam zamanında üretim (TZÜ)

Tam-zamanında üretim TZÜ Japon sanayi organizasyonunun en önemli unsurlarından biridir. 1960 yılında öncülüğünü Toyota'nın yaptığı bu sistem, daha sonra diğer Japon otomobil firmaları tarafından da uygulanmaya

başlanmıştır. En dar anlamıyla bir üretim sürecinde alıcı ve tedarikçi arasındaki ilişkiyi organize etme yöntemi olan TZÜ, işçi ve işletme yöneticisi arasındaki ilişkileri ve emek piyasalarıyla bağlantılı geniş bir dizi uygulamayı kapsamaktadır. Kısacası, TZÜ sermaye döngüsünde zaman ekonomilerini gerçekleştirmeyi (Sayer and Walker, 1992) ve işgücünden maximum üretkenlik artışı sağlamayı amaçlayan yeni bir yoldur (Turnbull, 1986).

Firmaların gerekli olan miktarda hammadde, parça ve yarı-montaj sistemleri, üretim sürecinin farklı aşamaları için tam zamanında ve "sıfır hata" ile tedarik edebilmesini kolaylaştıran TZÜ, bu malzeme ve parçaların işlenmesi ve gönderilmesi sürecinde harcanan zamanın da azaltılmasını sağlamaktadır. TZÜ, imal edilen parçaların tamir edilmesi, üretimin yeniden programlanması ve müşteri şikayetleri ile ilgili maliyet ve zaman kaybını ortadan kaldırılmasını hedefleyen ve tamamlayıcı bir uygulama olan Toplam Kalite Kontrol (TKK) ile genellikle birlikte uygulanır.

TZÜ'de ara stoklar israf olarak algılanmaktadır. Ara stokların minimuma indirilmesi, hataları ve iadeleri ortadan kaldırması ve kalitenin üretilmesini sağlamak açısından önemlidir. Çünkü ara stokların az miktarda olması, sisteme duyarlılık kazandırmakta ve hata kaynaklarını kolayca

görülür hale getirmektedir. Ayrıca TZÜ'de üretim sistemi, hata oluştuğu zaman duracak şekilde dizayn edilmektedir. Bu durum, büyük ara stokların hataları hem gizlediği hem de erken tespit edilmelerini önlediği geleksel Fordist sistemin tam tersidir.

TZÜ uygulayan Japon üreticiler ihtiyaç duydukları malzeme ve parçaların çoğunu kendileri üretmek yerine, yan sanayi firmalarından satın almaktadır. Turnbull (1986)'ya göre, Japonya'da otomobil firmaları kullandıkları parça ve malzemelerin yaklaşık yüzde 70'ini yan sanayi firmalarından temin etmektedir(2). Japonya'da yan sanayi firmaları, TZÜ/TKK uygulamak ve çok sık olarak küçük lotlar halinde, TZÜ esasına göre parça ve malzeme teslimatı yapmakla yükümlüdür. Bu durum bir kaç kademedan meydana gelen ileri derecede entegre olmuş piramit yapıda bir yan sanayi firma sistemi oluşumuna neden olmuştur (Ikeada, 1987). Bu sistemde genellikle üç veya dört kademe vardır: birinci kademede bir ana firma, ikinci kademede, genellikle 150-300 orta büyüklükte orjinal parça üreten yan sanayi firması, üçüncü ve dördüncü kademelerde de 5.000 tane küçük firma olabilmektedir.

Bu yapı içerisinde büyük firmalar, yan sanayi firmalarından az bir hisse satın alarak finansal bağlar oluştur-

**Batılı sanayi firmaları
alarma geçirmiştir.
"Japon tehdidi" olarak
algılanan bu durum,
Batı'nın imalat
sanayinde gündemi
oluştururken,
Japon mucizesinin sihirli
formülünün ne olduğu
çok sayıda işletmeci,
gazeteci ve akademisyen-
nin ilgisini çekmeye
başlamıştır.**

makta ve böylece yan sanayi firmaların fiyatlandırma ve ürün geliştirme politikalarına ve günlük faaliyetlerine etki edebilmektedir. Bu, aynı zamanda teslimatın kalite ve miktar açısından güvenliğini de sağlamaktadır. Ayrıca büyük firmalar geleneksel olarak bir kaç yönetici ve işçilerini, yan sanayi firmalarına tedarikle ilgili problemlerini çözmek için geçici olarak vermektedir. Kısacası, TZÜ, işletme yönetiminin yakın denetimine, işbirliğine ve örtüşen mülkiyet yapılarına dayanmaktadır. Bu, büyük firmaların finansal yükümlülüklerine katlanmadan "dikey entegrasyonun" organizasyonel üstünlüğünden faydalanmaları anlamına gelmektedir. (3) (Altshuler ve Diğerleri, 1984). Bu yüzden, TZÜ'nün büyük firmalarla yan sanayi firmaları arasında bir "quasi-market" ilişkisi oluşturduğu söylenebilir.

3.2. Üretimin sosyal organizasyonu

Japon firmalarında iş, örtüşen rollere ve göreceli esnek ürün hatlarına sahip tim esash iş üniteleri arasında organize edilmektedir. Fordist sistemin tersine, bu sistemde iş görevleri timlere verilmekte ve daha sonra her tim kendi içinde görev dağılımını yapmaktadır (Kenney and Florida, 1988; s.132). Tim üyeleri çok çeşitli işler yapabilmekte ve değişen ihtiyaçlara bağlı olarak görev dağılımını çok kısa bir sürede yapabilmektedir (Dohse Değerleri, 1985: s.120).

Timler üretim ve kontrol görevlerini birlikte yapmaktadır. Yani, bir tim çalışanları yaptıkları işin hem sayısından hem de kalitesinden sorumludur. Moden'e göre, Japon sanayinde tim üyeleri, profesyonel kalite kontrol elemanlarından çok daha kısa bir sürede üretim problemlerini tespit etmekte ve ortadan kaldırmaktadır (1983: s.137). Bu timler kendi makinaları üzerinde basit tamir ve bakım işlerini de yapmaktadır. Bu durum makina ve teçhizatının ölü zamanını büyük ölçüde azaltmaktadır. Yapılan tahminlere göre, Japon otomobil sanayinde makinaların ölü zamanları yaklaşık yüzde 15 iken, bu rakam Batı ülkelerinde yüzde 50'dir. Bu nedenle Japon firmaları daha yüksek sermaye kullanımı oranına sahiptir ve yatırımları-

nı daha kısa zamanda amorti etmektedir. Timler üretkenlik artışlarına yol açmakta ve ayrıca işçiler arasında yabancılaşmayı, sabotaj ve işe gelememe problemlerini de azaltmaktadır (Kenney and Florida, 1988: s.132).

Japon firmalarında, iş yükünün belirlenmesi ile ilgili bir sınırlama yoktur. Tersine, iş görevlerinin dağıtılması yoluyla iş performansının optimizasyonu (hat dengeleme) ve ihtiyaçlara uygun olarak işçilerin görevlendirilmesi bu sürecin hedefidir (Dohse Diğerleri, 1985: s. 121). Ayrıca, Japon üretim hatları oldukça esnektir: aynı üretim hattında, aynı anda bir ürünün değişik versiyonları üretilbildiği gibi, değişik ürünler üretmek için bu hatlar kolayca dönüştürülmektedir. Bazı firmalar "modüler sistem" veya "hücre sistemi" kullanmaktadır (Turnbull, 1986: s. 14). Bu sistemde, her işçi bir işin farklı operasyonlarını farklı makinalarda sırasıyla yapmaktadır (Bratton, 1992: s. 25). İşçilerin çok vasıflı olması, hücre sisteminin temel şartıdır. Bu nedenle, Japon sisteminde işçiler

üretim süreci hakkında geniş bir bilgi birikimi sağlayarak, çok vasıflı bir hale gelmekte ve böylece firmaya daha sıkı entegre olmaları sağlanmaktadır.

Japon firmalarında işçiler için işyeri, bilgi paylaşma ve karşılıklı etkileşim yeridir. Kokai (1987) Japon üretim sistemini "yaparak öğrenme" (learning by doing) olarak tanımlamaktadır. Dinamik bir temel eğitimi takiben, yeni işçiler mevcut timlere katılmaktadır. Bu timler sahip oldukları bilgi ve vasıf birikimini yeni üyelerine aktarmakta ve iş rotasyonu yoluyla yeni üyelerin üretim sürecinin farklı yönlerini öğrenmelerini sağlamaktadır (Aoki, 1987). Bunun bir sonucu olarak, hem bireyler, hem de timler problem çözme yeteneklerini artırmaktadır.

Japon sisteminde, işçilerin üretim bilgileri ve tecrübeleri, yeniliklerin ve üretkenlik artışının ana kaynaklarından biridir. Kalite Çemberlerine (KÇ) ve

problem çözme ve öneri programlarına katılarak, işçiler üretimin kalitesiyle birlikte üretimin optimisasyonuna, personelin ve üretim imkanlarının daha etkin bir biçimde kullanımına önemli katkılarda bulunmaktadır. Bunun bir kanıtı olarak, Cusmano, 1982 yılında Toyota'nın öneri programı işgören başına 33 öneri ürettiğini söylemektedir (1985: s. 370).

Büyük ölçekli firmaların işgücünü görevlendirme es-



neklığı Japon üretim sistemi ve işletme yönetim modelinin en belirgin özelliğini oluşturmaktadır. Japonya'da büyük firmaların üretkenlik üstünlükleri, işgücünü görevlendirme esnekliği ile toplam emek maliyetini kontrol etme gücüne dayanmaktadır. Jurgens, Japon firmalarının, üretimin kontrolünü teknik ve sosyal olarak farklılaştırmadan, iş ve üretim süreci üzerinde daha çok kontrole sahip olduklarını ve bu yolla üretim için daha az personele ihtiyaç duyduklarını ileri sürmektedir (1989: s. 210). Yani Japonya'da üretimin sosyal organizasyonu daha az adamla daha çok iş yapmaya dayanmaktadır.

3.3. Japon istihdam uygulaması: nenko

Batıda, çalışan bir Japon imajı son yirmi yılda, bir ütopyaya yaklaştı. Bu imaj, son yıllarda, Japon istihdam uygulamasının daha insancıl ve onların işgücüne yaklaşımının eşitlik prensibine daha yakın olarak sunmaya çalışan yoğun reklam kampanyaları sayesinde hızla yayılmaktadır (Kaplinsky, 1988: s. 489). Bu imaj çerçevesinde, Japon işçilerinin tam bir iş güvencesine sahip olduklarına ve işverenin paternalistik tutumuyla korunduklarına inanılmaktadır. İşletme yöneticileri ve işçiler benzer bir biçimde giyinmektedir. Bu her ikisinin de firmanın faaliyetlerine önemli katkıda bulundukları anlamına gelmektedir. Hatta, işçilerin işletme yönetimiyle aynı amaçlara sahip oldukları, firmanın değerlerini paylaştıkları ve endüstriyel eylem yapmaya isteksiz oldukları da söylenmektedir. Bazı gözlemciler, Japon istihdam uygulamasının insan sistemine saygıya dayandığını ve bu sistemde işçilerin çalıştıkları birimin işletilmesi ve geliştirilmesi için tüm yeteneklerini kullanmalarına izin verildiğini ileri sürmektedir (Tomanay, 1994). Japon endüstri ilişkilerinin bu özellikleri, yaşam boyu istihdam, beyaz yakalı işçilerle mavi yakalıları arasında ayrımcılık olmayışına ve yönetici kademeleri de dahil olmak üzere işçilerin üst görevlere terfi imkanının olmasına bağlanmaktadır. Bu şartlar, işçilerin firmaya bağlılıklarını ve firmayla özdeşleşmelerini teşvik etmektedir (Dore, 1973: s. 133).

Nenko olarak adlandırılan, yaşam boyu istihdam uygulaması ve kıdem esaslı ücretlendirme sistemi, Japon işletme yönetiminin temel niteliklerinden biridir. Nenko sisteminde, bir firmaya girdikten sonra, bir işçinin emekli oluncaya kadar o firmada kalması umulmaktadır. Bu bir karşılıklı anlaşmadır; ne işçinin bu firmadan ayrılması, ne de firmanın işçiyi işten çıkartması söz konusudur. Bu tip firma içi kapalı bir emek piyasası, Japon işletme

yönetiminin ve kıdem sistemi ve yaşam boyu iş garantisi düşüncesinin ayrılmaz unsurlarını oluşturmaktadır (Wickens, 1986). Bu sistemde, firmalar işçileri üretimi ve üretkenliği engelleyen ve üretimden çıkarılması gereken bir engel olarak değil, firmanın en değerli serveti olarak görmektedir. Bu nedenle işçilere uzun yıllar süren geniş kapsamlı işbaşı eğitimi verilmekte ve bu eğitim teori-yönlendirmeli iş harici eğitimle desteklenmektedir (Littler, 1982: s. 192). Muğlak iş tanımları sayesinde işçiler birbiriyle ilgili çok çeşitli işlerde çalışmakta ve çok vasıflı hale gelmektedir. Bu yüzden, Kokai (1987), büyük firmalarda bu özellikleriyle mavi yakalı işçilerin düşünsel (mental) vasıflara sahip olduklarını ve beyaz yakalı işçi konumu kazandıklarını, bunun da Japonların sanayi-deki başarılarının sırrı olduğunu belirtmektedir.

Yaşam boyu istihdam, kıdem esaslı ücretlendirme sistemi ve işletme sendikacılığı vasıf oluşturma ve işçi katılım sistemini takviye etmektedir. Yaşam boyu istihdam, işletme yöneticilerinin ve işçileri tüm yönlendirmeli insan sermayesine yapılan yatırımın maliyetine ortaklaşa katlanmaları anlamına gelmektedir. Kıdem esaslı ücret ve yaşam boyu istihdam garantisi, işletme yöneticilerinin ve işçilerin zaman içinde çeşitli vasıf kazanımına yaptıkları yatırımlardan istifade etmelerinin de bir aracıdır (Kumazawa and Yamada, 1989: s. 117). Ayrıca, bir işçinin kazanmış olduğu vasıflar firmaya özgüdür. Bu nedenle, vasıf gelişimini korumak amacıyla işçiler firmanın ekonomik durumuna özel bir ilgi duymaktadır. Hatta,

“(Çalıştığı) firmaya hiç bir sadakati olmayan bir işçi dahi firmanın rakipleri tarafından yenilgiye uğramasını önlemek için, firmanın üretkenliğine dikkat etmek zorundadır” (Koike, 1987: s. 307).

4. Japon üretim sistemi ve işletme yönetim

tekniklerinin eleştirel bir değerlendirmesi

Toyota üretim sistemi günümüzde global rekabetin tartışmasız lideri olmasına rağmen mükemmellikten uzaktır. Bu sisteme, teknik, beşeri, örgütsel, politik, ekonomik açıdan ciddi eleştiriler yöneltilmektedir. Bu eleştiriler, Japon üretim sistemin Fordizm'in yerini alacak olan yeni üretim paradigmasını oluşturmaya, Fordizm'den daha insancıl ve ümit verici olması konusunda ciddi şüphelerin oluşmasına neden olmaktadır.

Japon üretim sistemini, yeni üretim paradigması olarak görenler, yaklaşımlarını üretimi, işçilere verilen ve sorgulanmayan bir otonomi üzerine oturtmaktadır (Wood, 1993). Bu yazarlara göre, fonksiyonel esneklik ve tüm çalışması, işçilerin vasıf düzeyinin yükselmesine,

Japon firmalarında, iş yükünün belirlenmesi ile ilgili bir sınırlama yoktur. Tersine, iş görevlerinin dağıtılması yoluyla iş performansının optimizasyonu (hat dengeleme) ve ihtiyaçlara uygun olarak işçilerin görevlendirilmesi bu sürecin hedefidir



yönetimine katılımına ve otonomilerinin artmasına neden olacaktır. Fakat, gerçekte Japon üretim sistemi nezaretçiler etrafında oluşturulmuş bir sistemdir. Nezaretçiler ve tim liderleri, KÇ ve diğer küçük grup etkinliklerinde merkezi bir rol oynamaktadır. Nezaretçilerin kendileri de daha kıdemli yöneticiler tarafından denetlenmektedir. Bu durumla ilgili olarak Wood şöyle sormaktadır:

“İşçiler kendilerini düzenli olarak denetleyen, KÇ’leri için eğiten ve günlük tim toplantılarında kendilerine bir önceki günün üretimini ve bir sonraki gün yapılması gerekli olan görev ve problemler hakkında bilgi veren amirleri tarafından yakın gözlem altında tutuldukları zaman nasıl otonom olabilirler?” (1993: s.544).

Unutulmamalıdır ki, işçiler bir şeyleri tesadüfen keşfedip öneri yapmamaktadır. Ekip oluşturmak için onlara eğitim verilmekte ve istatistiksel yöntem ve sürekli geliştirme sürecine katılmalarını kolaylaştıran yaratıcılığı artırma yöntemleri öğretilmektedir. Bu durum, birey olarak işçilerin görevlendirildiği üretim timlerini otonom veya yarı-otonom bir konumda görmeyi zorlaştırmaktadır. İşçilere özellikle hataları önleme konusunda daha fazla sorumluluk verilebilir, ancak Japon modelinde otorite ilişkilerinde asıl değişme, işçi ile değil, nezaretçiler, sanayi mühendisleri ve diğer destek servis elemanlarıyla ilgilidir. Bu sebeple tim çalışması ve işçilerin kalite iyileştirme etkinliklerine katılımını Fordizm’den belirgin bir uzaklaşma olarak düşünmek, belki de çok ileri gitmek ve Fordizm’de işçilerin hiç bir rolü olmadığını düşünmek gibi bir hata olacaktır (Wood, 1988; Leborgé ve Lipietz, 1989).

Çoğunlukla ampirik olan, Japon üretim sisteminin negatif boyutlarını sergileyen çok sayıda akademik çalışma⁴, bu sistemin Fordizm’den daha insancıl bir “üretim paradigması” olduğu iddalarını çürütmektedir. İstisnasız bu çalışmalar, Japon üretim sisteminin işi ileri derecede yoğunlaştırdığı sonucuna varmaktadır. Sürekli iş akışı ve lot ölçeğinin küçültülmesi, üretim sürecinin ve görev dağılımının daha sıkı kontrol edilmesine, işgücünün daha fazla kullanımına ve iş görevlerinin standartlaşmasına yol açmaktadır. Kalite kontrol sorumluluğunun işçilere devri iş yükünü daha da artırmaktadır. Bu bağlamda, Schorenberg Japon sisteminin “Taylorizm” den daha insancıl bir sistem olduğunu kabul etmemekte ve Japonlar’ın Taylorizm’i, KÇ ve ya küçük grup faaliyetlerinde çok iyi kullandıklarını ileri sürmektedir (1982: s.193).

Dohse ve diğerlerine (1985) göre, Japon üretim sisteminde, işin aşırı yoğunlaştırılması, bağımsız bir sendikaların işçilerin günlük faaliyetlerini üzerinde hiç bir kontrolünün olmamasından kaynaklanmaktadır. İşletme sendikası, işletme yönetiminin işçilerin üretimden gelen bilgilerini üretimin sürekli rasyonelleştirilmesinde ve işin yoğunlaştırılmasında kullanma çabalarını engelleyemektedir. Dohse ve diğerleri, Japon üretim sistemi için “Toyotizm” kavramını kullanmakta ve Toyotizmi şöyle tanımlamaktadır:

“Toyotizm işletme yönetiminin yetkilerinin büyük ölçüde sınırlandırılmadığı şartlar altında, Fordizm’in organizasyonel ilkelerinin bir uygulamasıdır”(5) (1985: s. 141)

Garrahan and Stewart da, Japon üretim sisteminin daha insancıl bir çalışma biçimi getirdiği iddiasını kabul etmemektedir (1991: s. 150). Bu yazarlara göre, Japon üretim sistemi ve sosyal ilişkilerinin en belirgin özelliği üretim sürecinde sosyal kontrolün yeniden oluşturulmasıdır. Bu sistemde sosyal ve teknik bağımlılık (subordination) tarihsel süreklilik bağlarıyla yeniden yaratılmaktadır. Bu yüzden işçilerin tahlükümü ve bağımlılığı açısından Japon sistemi Fordizm’den pek farklı değildir. İşyerinde sosyal ve teknik bağımlılığın ifade ediliş biçimi, Japonların iş uygulama-

**Çoğunlukla ampirik olan,
Japon üretim sisteminin
negatif boyutlarını sergileyen
çok sayıda akademik çalışma,
bu sistemin Fordizm’den daha
insancıl bir “üretim
paradigması” olduğu
iddalarını çürütmektedir.**

nik bağımlılık (subordination) tarihsel süreklilik bağlarıyla yeniden yaratılmaktadır. Bu yüzden işçilerin tahlükümü ve bağımlılığı açısından Japon sistemi Fordizm’den pek farklı değildir. İşyerinde sosyal ve teknik bağımlılığın ifade ediliş biçimi, Japonların iş uygulama-

larında sadece "yüzeysel" ve "söylemsel" olarak Fordizm'in ötesine gitmektedir. Garrahan and Steward'a göre:

"... Japon üretim yöntemlerinin (İngiltere'de) Nissan'daki uygulaması, Fordizm'in sona ermediğini, tersine bağımlılığın Fordist tarzının alternatif teknik ve sosyal organizasyon tarzıyla bir bileşimi olduğunu göstermektedir" (1992: s. 152).

Bu yeni bağımlılık biçimi, gücün, üretimin teknik döngüsünden transferini ve yüceltilmesini içermektedir. Garrahan and Steward'a göre bir paradoks olarak bu güç, Japon sisteminde üretimin teknik döngüsünde, Fordizm'den daha fazla mevcuttur (1991: s. 152). Ancak bu sistemde, işçilerin bağımlılığı ve tahakkümü çatışmacı, hiyerarşik ve cebri bir güçle değil, "kendi kendine bağımlılık" (self-subordination) veya "muvafakat" yoluyla sağlanmaktadır. İşçilerin "kendi kendine bağımlılığı", sosyal özelliği sıkı bir teknik sistemin etrafında oluşturulmuş bir dizi sosyal ve kültürel uygulamadan kaynaklanmaktadır. Buna, Slaughter and Parker (1989) "Stresle Yönetim" (Management by Stress) demektedir.

Delbridge ve diğerlerine göre, Japon üretim sistemi işletme yönetiminin "kontrolün cephesini" derinleştirmekte ve insan "israfı" ve "gevşekliğini" ortadan kaldırarak işi ileri bir derecede yoğunlaştırmaktadır (1992: s.97). Bu sistem en nihayetinde her bir işçi-yi saat başına 60 dakika çalıştırmak amacındadır. Bu nedenle, sistem, işçilerden daha fazla artı-değer elde etmeyi ve daha etkin bir sermaye birikimi sağlamayı hedeflemektedir. "Japon üretim rejimi" geleneksel olarak işletme yönetiminin sahip olduğu yetkilerden bir kısmını işçilere devrini gerektirmektedir. Ancak bu, işçilerin otonomisini artırmamakta, tersine

yakından denetlenen ve sıkıca kontrol edilen görevleri artırmaktadır. Diğer bir ifadeyle, bu "yöneticilerin ayrıcalığının" hüküm sürdüğü ve işin ritmi ve görevlerin ifası üzerinde işçilerin, eğer varsa, çok az bir karşı kontrole sahip olduğu bir durum yaratmakta ve işçilerin karşı kontrol uygulama imkanlarını büyük ölçüde sınırlandırmaktadır. Sonuç olarak, işçilerin kapitaliste daha bütün bir bağımlılığına yol açmakta ve "Toplam Kalite Yönetimi" gerçekte Toplam Yönetim Kontrolüne (Total Management Control) dönüşmektedir" (Delbridge Diğerleri, 1992: s. 98).

Japon üretim ve işletme yönetim sistemlerinin karan-

lık ve cebri boyutlarına işaret eden Williams ve Diğerleri, Japon firmalarında yüksek performans ile işçilerin yoğun kontrolü arasında doğrudan bir ilişki olduğuna işaret etmektedir (1994: s.81). Bu yazarlar, çok yoğun bir kontrol olmaksızın, mekanik bir preste on dakika kalıp değiştirmek ve bir günde 1,000 tane panel basmanın imkansız olduğunu söylemektedir. Japon firmalarında, tüm işçiler standart çalışma çabasına ve zamana tabi olmaya, sürekli yükselen üretim hedeflerini yakalamak için çabalarını yoğunlaştırmak ve gerektiği zaman firma için boş zamanlarını feda etmek konularında zorlanmaktadır. Bazı firmalarda durmaksızın günde 11 saat, haftada 6 gün çalışmak ve hafta sonu tatilini firma için uygun olacak şekilde hafta içinde kullanmak adeta normdur. Pek çok işçi için bu bir günlük hafta sonu tatili tamamıyla serbest olmak demek değildir. Çünkü, firmaya sadık olan işçiler bu bağlılıklarını firmanın spor ve sosyal faaliyetlerine ka-

tilararak göstermektedir. Hatta, düzenli öğle yemeği tatili bile genellikle KÇ toplantısı gibi firmaya ait işlerle doludur.

Japon otomobil endüstrisinde hakim olan bu zor iş şartlarına işaret etmek için Japonların "karoshi" kelimesini kullanmaktadır (Rehder, 1994: s. 37). Bu kelime fazla çalışmaktan dolayı ölmek anlamına gelmektedir. Yine Japonya'da bu problemin boyutlarına dikkat çekmek için otomobil motaj fabrikaları 3K isyerleri olarak tanımlanmaktadır. 3K Japonya'da 'K' ile başlayan üç kelimeye işaret etmektedir: Kitana (kirli), Kiken (tehlikeli) ve Kitsui (zor). Japonya'nın endüstriyel çalışma saatleri dünyada en yüksek olanlar arasında ve çalışma gününün kalitesi oldukça kötüdür ve iyileştirmek içinde pek bir şey yapılmamaktadır.

Bu durum işverene sadakatlarıyla ünlü işçi sendikalarının da tepkisini çekmektedir. Automotive News'de 1992 yılında yayınlanan Japon Oto-

mobil İşçi Sendikaları'nın bir raporunda, ilk kez sendika, Japon otomotiv endüstrisinde, işgücünün çalışma saatlerinin sürekli olarak mesailerle uzatılması açıkça eleştirilmektedir (Maskery, 1992: s.82). Bu durum hiç de alışıldık olmayan bir baş kaldırışı temsil etmektedir. Rehder'e göre, Japon firmaları şimdilerde yurtiçinde ve yurtdışında montaj fabrikalarında iş şartlarını azda olsa iyileştirerek artan işçi rahatsızlıklarını ve taleplerini karşılamaya çalışmaktadır (1994: s.28).

Büyük Japon firmalarında "Nenko" tipi istihdam yalnızca işgücünün dörtte biridir (Kumuzava and Yamada, 1989: s. 108). Geçici ve yardımcı işçiler genellikle

***İşletme sendikası,
ekonomik ödül ve
cezalandırma
bağlamında faaliyet
göstermekte ve bireylerin
ve küçük grupların
direnişini çok riskli
bir hale getirmektedir.
Sendikanın işletme
düzeyinde faaliyet
göstermesi, Nenko
sistemi için önemli
olan vasıfların piyasa
değerini de
sınırlandırmaktadır.***

Nenke sisteminin kapsamına dahil edilmezler. Bu son iki kategori üretim dalgalanmalarına karşı tampon olarak kullanılmakta ve sayısal esneklik sağlamaktadır. Bu işçilerin firma ailesine katılmalarına izin verilmemekte, "çekirdek" işgücünün sahip olduğu hiç bir ayrıcalıktan yararlanılmamakta ve işlerin kötü gittiği zaman derhal işten çıkartılmaktadır (Dore, 1973; s. 399).

Büyük firmalarla onların yan sanayi firmaları arasında da ücretler ve istihdam şartları açısından büyük farklılıklar vardır. Yan sanayi firmalarında, hayat boyu istihdam kesinlikle yoktur ve ücretler büyük firmalardan yaklaşık yüzde 40 daha azdır (Kumazawa and Yamada, 1989). Bu nedenle, bazı yazarlar, Japon endüstrisinin başarısını bu gizli ucuz emek deposuna bağlamaktadır. Bu Japon endüstrisinin rekabet üstünlüğüne katkıda bulunan önemli bir faktördür, ancak bu Japon firmalarının nasıl işçi başına çok yüksek çıktı oranı elde ettiklerini açıklayamaz.

Japon işyerinde organize direniş mevcut değildir. İşletme sendikası sistemi ve üretim birimlerinde vesayetli demokrasi altında bu tip direniş imkansızdır. Bazı firmalarda sendika yönetimi için yapılan seçimler açık oylama usulüne göre yapılmaktadır. Firma yönetiminin gösterdiği adaylara muhalif oy kullanmak oldukça risklidir (Dohse Diğerleri 1985: s. 143).

İşletme sendikası, ekonomik ödül ve cezalandırma bağlamında faaliyet göstermekte ve bireylerin ve küçük grupların direnişini çok riskli bir hale getirmektedir. Sendikanın işletme düzeyinde faaliyet göstermesi, Nenke sistemi için önemli olan vasıfların piyasa değerini de sınırlandırmaktadır. Bu sistemde, işçilerin vasıflarının firmalar arasında güçlü bir hiyerarşik örgütlenme içinde değerlendirilebilmesi için sosyal bir mekanizma yoktur (Kumazawa and Yamada, 1989). Diğer bir değişle, Japon endüstri ilişkilerinin işçilerin ekonomik güvenliğini güvence altına almaktan çok sınırlandırmaktadır. Tüm bunlar dikkate alınırsa, Japon üretim ve işletme yönetim sisteminin gerçekete bir "süper-sömürü" düzeni oluşturduğu söylenebilir.

Japon üretim sisteminin kitle üretimin sonunu belirleyen ve onun yerini alacak yeni bir üretim paradigması (post-Fordizm) oluşturduğu iddiasını kanıtlamak oldukça güçtür. Japon üretim sistemi, oluşmakta olan yeni üretim paradigmasından çok kitle üretimi içinde bir yenilik olarak görülmekte ve kitle üretiminin sonunu getirmemekte ancak onu daha tam bir süreç dönüştürmektedir (Schonberger, 1982: p. 104-105; Shaiken ve Diğerleri, 1986: p. 176). Bu nedenle, Japon üretim sistemi ve yönetim tekniklerini yeni bir üretim paradigmasından ziyade, kitle üretiminin bir versiyonu olarak görülmektedir (Boyer, 1989: s.12). Japon kitle üretiminde ana hedef teknolojinin spesifik bir bileşimi değil, atölyelerin dizaynı, emeğin etkin kullanımı ve işçilerin "yaratıcı kabiliyetlerinin" harekete geçirilmesidir. İşyerinde işletme yönetiminin işi dilediği gibi organize etmesini sınırlayan bir gücün ol-

maması da sistemin etkin olarak işleminde hayati öneme sahiptir (Kumazawa ve Yamada, 1989: s. 102).

Kısaca, Kenney and Florida, Kaplinsky, and Womack ve diğerlerinin ileri sürdüğü Japon üretim ve işletme yönetim sistemlerinin, post-fordist iş ve işin insanileştirilmesine yönelik trend olduğunu iddia etmek yanlış olur. Japon üretim rejimini ve iş organizasyonunu işin yoğunlaştırılmasının bir şekli olarak görmek için yeterince sebep vardır.

Sonuç

Hızla dünyanın en güçlü sanayi ülkesi olan Japon'a'nın bu başarısı, bazı yazarların iddia ettiği gibi bu ülkenin kültürel ve sosyal yapısından kaynaklanmamakta, daha çok uygulanan üretim sistemi ve yönetim tekniklerine dayanmaktadır. Yine bazı yazarların iddia ettiği gibi Japon üretim ve işletme yönetim tekniklerin Fordizm'in yerini alacak yeni üretim paradigması (post-Fordizm) olduğu ve çatışmaya ve karşılıklı güvensizliğe dayalı Fordist-Taylorist çalışma ilişkileri demokratikleştireceği ve vasıfsızlaştırılmış, tekdüze, yorucu ve bıkıcı imalat montaj ve üretim işlerini insanileştireceği iddiaları da doğru değildir. Bu iddiaların aksine, bu konuda yapılan ampirik çalışmalar ve detaylı analizler, bu sistemin çalışma ilişkileri ve üretim görevlerinin niteliği açısından Fordizm'den daha zalim ve baskıcı bir sistem, uygulanan üretim teknikleri ve getirdiği yenilikler açısından da Fordizm'in bir versiyonu olduğu söylenebilir.

Referanslar:

- Abeglen, J. (1958), *The Japanese Factory*, Free Press, Glencoe.
- Abernathy, W. J. (1982) *Productivity Dilemma: Roadblock to Innovation in the Automobile Industry*, Baltimore, John-Hopkins University Press.
- Altshuler, A., Jones, R. Womack, J. (1984), *The Future of the Automobile*, London, George Allen and Unwin.
- Aoki, A. (1987), "A new paradigm of work organisation and coordination? Lesson from the Japanese experience" Marglin, S. ve Schor, J. (der.) *The Golden Age of Capitalism*, London, Clarendon Press.
- Boyer, R. (1989) *New Direction in Management practice and Work Organization*, OECD, Helsinki.
- Bratton, J. (1992), *Japanisation at Work: Managerial Studies in 1990s*, London, Macmillan.
- Cusmano, M.A. (1985), *The Japanese Automobile Industry: Technology Management at Nissan and Toyota*, Massachusetts, Harvard University Press.
- Delbridge, R. Turnbull, P. ve Wilkinson, B. (1992) "Pushing back frontiers: management control and work intensification under JIT/TQM factory regime, *New Technology Work and Employment*, Vol.7(2)
- Dohse, K., Jurgens, U. ve Malsch, T. (1985), "From

Fordism to Toyotism: the social organization of the labour process in the Japanese automobile industry", *Politics and Society*, Vol.14(2)

Dore, R. (1973), *The British Factory and Japanese Factory: The Origins of National Diversity in Industrial Relations*, University of California Press, UK.

Fuccini, J. J. ve Fuccini, S. (1990), *Working for the Japanese: Inside Mazda's American Auto Plant*, New York, Free Press.

Garrahan, P. ve Stewart, P. (1991) "Nothing new about Nissan" Law, C. (der) *Restructuring the Global Automobile Industry: National and Regional Impacts*, London, Routledge.

Garrahan, P. ve Stewart, P. (1992) *The Nissan Enigma: Flexibility at Work in a Local Economy*, Mansell, London.

Hoffman, K. ve Kaplinski, R. (1988), *Driving Force: The Global Restructuring of Technology, Labour and Investment in the Automobile and Component Industries*, London, Westview Press.

Jurgens, U. (1989), "The transfer of Japanese management concepts in the international automobile industry", Wood, S. (der) *The Transformation of work*, London, Unwin Hyman.

Kenney, M. ve Florida, R. (1988) "Beyond mass production: production and labour process in Japan", *Politics and Society*, Vol. 16 No.1.

Koike, K. (1987), "Skill formation in the US and Japan: A comparative study", Aoiki, M. (der.) *The Economic Analysis of the Japanese Firms*, Amsterdam, Elsevier Science Publishers.

Kumazawa, M. ve Yamada, Y. (1989), "Jobs and skills under life long nenko practice" Wood, S. (der.) *The Transformation of Work*, London, Unwin Hyman.

Leborgne, D. ve Lipietz, A. (1988) "New technologies, new models of regulation: some spatial implications" *Environment and Planning D: Society and Space*, Vol. 6.

Littler, C. (1982), *Development of Labour Process in Capitalist Societies*, Heinemann Educational Books, London.

Maskery, M.A. (1992), "Japanese Auto Union Demands a Better Life", *Automotive News*

Moden, Y. (1994), *Toyota Production System: An Integrated Approach to Just-in-Time*, Chapman and Hall, London.

Piore, M. and Sable, C. (1984) *Second Industrial Divide*, London, Basic Books.

Parker, M. ve Slaughter, J. (1989), *Dealing With Good Manager*, Boston, South End Press.

Rehder, R.R. (1995), "Saturn, Uddvella and Japanese Lean System: paradoxical prototypes for the Twenty-first century" *The International Journal of Human Resources Management*, Vol. 5.

Sayer, A. (1986), "new developments in manufacturing: the just-in-time system" *Capital and Class*, Vol. 30.

Sayer, A. ve Walker, R. (1992), *The New Social Economy: Reworking of Division of Labour*, Oxford, Blackwell.

Shorenberger, R. J. (1982), *Japanese Manufacturing Techniques: Nine Hidden Lessons in Simplicity*, New York, Free Press.

Tomanay, T. (1994), "A new paradigm of work organisation and technology" Amin, A. (der.) *Post-Fordism: A Reader*, Oxford, Blackwell.

Turnbull, P. (1986), *The Limits to Japanisation: just-in-time, labour relations and the UK automotive industry*, New Technology, Work and Employment, Vol.3 (1).

Wickens, P. (1986), *Road to Nissan: Flexibility, Team Work and Quality*, London, MacMillan.

Williams, K., Haslam, C., Williams, J., Cutler, T., Adcroft, A. ve Sukdev, J. (1990) "Against lean production" *Economy and Society*, Vol. 21 (3)

Womack, J. P. Jones, D.T. ve Ross, D. (1990), *Machine That Changed The World*, London, McMillan International New York.

Wood, S. (1993), "Japanisation of Fordism", *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 14.

Dipnotlar

Örneğin Toplam Kalite Kontrol (TKK), Deming, W., Juran, J. ve Feigenbaum, V. gibi ikinci dünya savaşı sonrası yazarlar tarafından geliştirilmiştir.

Bu rakam Batılı firmalar için yüzde 40-50 civarındadır.

Örneğin Nissan'ın ihtiyacı olan parça ve komponenti B.Leyland'dan yüzde 30 daha ucuza temin ettiği hesaplanmaktadır (Sayer, 1986).

Fuccini ve Fuccini 1992

Graham and Stewart, 1992

GM

Lorine,

Milkmam. Mangement by Stress

Yanke samurayı

Dohse Diğerleri (1985) Japon çalışma yöntemlerinin negatif yönlerini Japon işgücünün ikinci dünya savaşı sonrası maruz kaldığı yenilgi ve basitçe "sınırlandırılmış Fordism" (uninhibited Fordism) kavramlarına dayandırmaları, bu yöntemlerin kitle üretimine getirdiği Kanban ve JIT gibi yenilikleri görmemezlikten gelme tehlikesiyle karşı karşıyadır.

Piore and Sabel Japon iş organizasyonu Fordizm'den çok daha insancıldır ve esnek uzmanlaşma paradigmasının yeniden ortaya çıkışı için delil teşkil etmektedir (1984: p. 205-8).

Boyer (1989) Japon üretim sistemini Esnek Kitle Üretimi (Flexible Mass production) olarak tanımlanmaktadır.

Fransa'da 1995 Yılı Kasım ve Aralık Ayları Eylemleri (*)

Françoise DUCHESNE

Hareketin kökeni

Fransa, 1995 yılı eylül ayı başından itibaren, aşağıdaki konular üzerinde yoğunlaşan bir hükümet kararları ve hükümet açıklamaları sağanağına tanık oldu:

Sosyal korumanın (güvenliği) azaltılmasına dayalı bir yeniden yapılanma. Kısa adıyla "Juppé Planı" gündeme geldi. Planın özelliği, mevcut sisteme mümkün olabilecek bütün boyutlarıyla saldırarak, sistemi genel olarak yeniden yapılandırmayı hedeflemesiydi. Böylece sosyal güvenlik fonlarının işletilmesinde, kontrol esas itibarıyla devlet ve işveren temsilcilerine bırakılıyor, bütçe ile ilgili kararların sosyal partnerlerin dışında ve Parlamento tarafından alınması sağlanıyor, sağlık harcamaları azaltılıyor ve her düzeyde, hastanelerde, kliniklerde, sigortalılar ve doktorlar nezdinde sıkı takibe alınıyordu. Bu sonuncusu, hastane enternlerinin bugünkü grevini başlatan nedendir. Aynı şekilde, birçok ilaç ve tedaviye katkı azaltılacak, nüfus içerisindeki sağlık taramaları kaldırılacak veya seyrekleştirilecekti. Hastaneler yeniden yapılandırılacak, yatak sayısı düşürülecek, bütçe kısıtlamalarıyla birlikte personel azaltılacaktı.

"İmtiyazlı" olmakla suçlanan memurlara saldırı. İmtiyazlı suçlaması, iş güvenceleri ve faydalandıkları özel emeklilik düzenlemeleriyle, memurları hedef alıyordu. Ancak bu yöndeki deklarasyonlar, giderek tüm özel emeklilik düzenlemelerine karşı bir saldırıya dönüştü ve emeklilik yaşı yükseltilmek, emekli maaşları ise düşürülmek istendi. Bu yolla, tren ve metro konduktörleri gibi ücretlilerin kazanılmış hakları yok edilecekti.

Kamu demiryolu ağına karşı saldırı. Ülke genelinde hat ve istasyon sayısı düşürülerek birçok bölge bir demiryolu çölüne çevirilecekti. Bu noktada sadece binlerce demiryolcunun işi değil aynı zamanda tüketici hakları da

tehlikede idi. Nüfusun büyük bir kısmı da konuya büyük bir duyarlılık gösterdi, anlaşmazlığın içerisinde taraf oldu.

Görüldüğü gibi tehditler, farklı kazanımlara dönük eşanlı tehditler artıyor ve bu büyük gösterilere yol açıyordu. Grev hareketinden birkaç ay önce, yüzbinlerce üniversite ve lise öğrencisi gençlere dönük ücretlerin asgari ücretin yüzde 20 altına çekilmesi projesine karşı eyleme geçtiler. Hükümet, "üzücü bir yanlış anlaşılma" olduğunu söyleyerek projeyi geri çekmek zorunda kaldı.

Ücretlilere ve topluma dönük bir tehlikenin sözkonusu olduğu bilinci, çok hızlı bir şekilde tüm nüfusu sardı.

Güvenceli istihdam mı, güvencesiz istihdam mı? İstihdamdaki belirsizlikleri gidermek gerekmiyor mu? Mevcut iş güvencelerini yok etmek yerine, güvenceye sahip olmayanlar için de toplu güvenceler oluşturmak gerekmez mi?

Rekabet edebilirlik adına hakların geri alınması mı kabullenilmeli, yoksa ekonomik gelişmenin de belkemiğini teşkil eden yeni sosyal kazanımlar için mi mücadele etmeli?

Sağlık, istihdamda istikrar, eğitim için gerekli harcamaları mı gerçekleştirmeli, yoksa diğer herşeyi gözardı ederek öncelikle sermayenin rantabilitesini mi sağlamalı?

Her iki önceliğin birlikte gerçekleştirilmesinin imkânsız olduğu anlaşıldıkça, sosyal etkinlik ile mali etkinlik arasındaki zıtlık iyice açığa çıktı. Ya sermaye, kârını artırmak ücretleri düşürmek iş güvencelerini yok etmek üzere her türlü şantaja başvuracak, hangi faaliyeti nerede gerçekleştireceğini kendi başına belirleyecek, kendi işleyiş yasalarını kendisi saptayacak - ki bu her türlü yolsuzlukları ve çürümesiyle birlikte cangıl yasalarını hakim kılmak anlamına gelecektir. Ya da, toplumlar, düzenleme araçlarına, kendilerine saygı gösterildiği normlara sahip olacaklar. Ancak bu da, demokrasiyi, kamu hizmetlerini ve herkesin hukuk devletini gerektirir.

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

1995 yılı kasım ve aralık ayları grevcileri şunu söylediler: "Nasıl bir toplumda yaşayacağımıza kendimiz karar vermek istiyoruz..."

Hareketin biçimleri

Bu sosyal hareketin motoru, sendikal birliktelikleri içerisinde kitlesel ve kararlı bir eyleme geçen demiryolları işçileriydi.

Tüm bir demiryolları ağını paralize eden bu grev, çitkiş nedeni diğer ücretlilerce kendilerine de dönük bir tehdit olarak görüldüğü için, hızla yaygınlaştı. Paris ulaştırma işçileri metro ve otobüs hizmetlerini durdurdular. Komünikasyon ve enerji işletmeleri işçilerinin katılımı eylemleri daha da genişletti.

Aktif ve eşine az rastlanır bir dayanışmaya tanık oldu bu grevler. Yüzbinlerce ücretli, ulaştırma hizmetlerinin haftalarca felç olmasına tahammül göstererek, kendilerine uzatılan mikrofona, "Grevciler haklıdır!" dediler.



Mücadele çığ gibi büyüdü. Başbakan Alain Juppé, grevci sayısının iki milyonun üzerine çıkması durumunda istifa edeceğini bildirmişti! Ve bu sayı da aşıldı.

Yerelliklerde ve bölgelerde, arka arkaya yapılan gösteriler çok sayıda, kendi işyerlerinde grevde olmayan emekçinin, gençlerin, işsiz ve emeklilerin de harekete katılmasına vesile teşkil etti. Bu durum ortak talepleri yükseltme ve dayanışma bilincini geliştirdi.

Aynı zamanda, eyleme geçenlerin çoğunluğunu kamu kesimi ücretlilerinin oluşturması, gerçeği, özel sektördeki ücretlilerin durumu ile ilgili tartışmaları başlattı, bu devasa sektörde de çeşitli hakların elde edilmesi gerektiği görüşü yaygınlaştı.

Sendikalar, bu mücadelenin örgütlenmesinde gözle görülür ve belirleyici bir rol oynadılar. Oysa sendikaların öldüğü ve kimseyi harekete geçiremeyecekleri söyleniyordu.

Sendikalar ile daha önce bağlantılı olmadıkları kesimler, insanlar arasında temaslar oldu. Gençlik ile ilişki kurulması özellikle önemlidir. Bu sürecek ve sendikal hareket açısından önemli gelişmeleri beraberinde getirecektir.

"Tek Yol, Tek Düşünce" söylemine karşı düşüncelerin, akıntının tersine düşüncelerin doğuşuna tanık olundu. Bu yeni düşünceler, bugünlerde, sanat ve gösteri sanatları emekçilerinin göçmenlik yasaları ve "yabancı avı"na karşı mücadelelerini ve ekonomistler arasındaki yeni tartışmaları renklendiriyor.

"Deregülasyon", "liberalizm" artık kanıtlanmış şeyler, kimsenin sorgulayamayacağı dogmalar olarak görülmüyor. Şu anda, ortaya bir alternatif ortaya çıkarılabilmemiş olmasa da, düşünceler çarpışıyor.

Avrupa ve dünyanın diğer bölgelerindeki sendikalar bizimle büyük bir dayanışma gösterdiler, mücadelemizi kendi mücadeleleri olarak gördüler, mücadelemizde kendilerini buldular.

Hareketin sonuçları

Bu büyük toplumsal hareketin sonuçları neler oldu?

Demiryolcuları galip çıktılar. Özel emeklilik düzenlemelerini, iş güvencelerini korudular. Karşı durdukları ve mevcut hatları tasfiye edecek, istihdamı daraltacak olan plan geri çekildi. Yeni bir işletme müdürü getirildi, işletmenin bir kamu işletmesi karakterine sahip olduğu yaklaşımı konfirme edildi. Yeni bir planın oluşturulmasına geçildi.

Hükümet memurların iş güvencelerine saldırmaya son vermeyi kabul etti. Memurların özel emeklilik haklarına dokunulmadı.

Öte yandan, sosyal güvenlik alanındaki

Juppé Planı uygulamaya somut sonuçlarıyla birlikte giderek daha fazla direnişle karşılaşmasına rağmen konuldu. Bu uygulama Fransız sendikalarını böldü: CFTD (Demokratik İşçi Sendikaları Konfederasyonu) reformu destekliyor.

Boyutları ve çeşitliliği ile birlikte 1995 yılı kasım ve aralık ayları eylemleri büyük beklentilerle doluydu. Bu beklenti düzeyi, bugün birçok ücretlinin olumlu sonuçlar elde edilemediğini düşünmesine neden oluyor. Bu durum, CGT'nin, eylemlerden bir yıl sonra, 1996 yılı Aralık ayında yürüttüğü bir nabız yoklamasında açıkça görüldü.

Ancak beklenti düzeyi korunuyor.

Nitekim bu eylemlerin ardından gelen diğer eylemler de aynı karakteristikleri korudular.

Rekabet edebilirlik adına hakların geri alınması mı kabullenilmeli, yoksa ekonomik gelişmenin de belkemiğini teşkil eden yeni sosyal kazanımlar için mi mücadele etmeli? Sağlık, istihdamda istikrar, eğitim için gerekli harcamaları mı gerçekleştirmeli, yoksa diğer herşeyi gözardı ederek öncelikle sermayenin rantabilitisini mi sağlamalı?

1996 yılı aralık ayındaki karayolları işçileri grevi çalışma süresinin kısaltılması ve 55 yaşında emeklilik taleplerini yükseltti; deregelasyona Avrupa düzeyinde darbe vuruldu.

1997 yılı başında sahneye, çalışma süresinin 35 saate indirilmesi, düzenli yeni işçi alımı ve 55 yaşında emeklilik talepleriyle, şehir taşımacılığı ücretlileri çıktılar.

Gösteri sanatları emekçileri, özel işsizlik sigortası haklarının kaldırılması girişimlerine karşı, aylardır mücadele etmekte.

Emekçiler, Société Française de Production, Crédit Foncier ve Thomson özelleştirmeleri karşısında, işletmelerinin yok pahasına elden çıkarılması girişimine karşı kitlesel olarak ayağa kalktılar ve bugüne kadar da direnişlerinde başarılı oldular.

Tüm bu gelişmeler toplumun, kamu işletmelerinin varlık nedenleri ile izlenecek politikaları yeniden tartışmaya başlamasına yol açtı.

Yeni dayanışma örnekleri yaşandı, "hep birlikte" güç alma duygusu doğdu, sendikaların imajı düzeldi, kısmi değil tüm toplumsal hakların tehlikede olduğu fikri hakim oldu ve sadece darbelere karşı koymak değil, ilerlemek ve yeni kazanımlar elde etmek gerektiği yaklaşımı

benimsendi.

CGT'yi istikrarlı istihdam, ücretlerin artırılması, çalışma süresinin kısaltılması, mevcut hakların herkesi kapsamı, kamu hizmetlerinin geliştirilmesi yönünde kampanyalar açmaya teşvik eden de budur.

1995 yılı sonundaki grev hareketi üzerine sunduğum bu görüşlere bugünkü durumla ilgili biriki noktayı eklemek istiyorum.

Bizim görüşümüze göre, Maastricht'in kamu maliyesi idaresine birliği gerçekleştirmek amacıyla getirdiği kriterler ile, bugün karşımıza çıkan tüm kararlar - toplumsal amaçlı, yani toplum yararına harcamaların azaltılması, emeklilik, sağlık, işsizlik ve eğitim politikaları, memur sayısının azaltılması ve iş güvencelerinin ortadan kaldırılması, kamu işletmelerinin özelleştirilmesi arasında dolaysız bir bağ vardır.

Avrupa ülkeleri şu anda bu toplumsal gerileyiştiren, XIX. yy'da sendikacılığın doğuşuyla birlikte çeşitli mücadeleler ile elde edilen hak ve güvencelerin geri alınmasından son derece etkilenmiş durumdadırlar.

İş akitleri ve istihdam hakkının kendisi, keyfi uygulamalar ile gençliğin, kadınların, yaşlı, sakat ve hasta emekçilerin marjinalize olmasına yol açan belirsizliklerle karşı karşıya bulunuyor...

Yaşam bir tesadüfler zinciri gibi görülüyor. Bu manığa göre insan sadece rantabl bir çalışma içerisinde bulunuluyorsa mükafatlandırılmalıdır. Fransız işçilerinin karşısına, rekabet adına, ülkemizin büyük şirketlerinin dünyanın en yoksul ülkelerinde deneyerek geliştirdikleri enformel çalışma sistemlerine çıkarılıyor.

Enformel çalışma sistemlerini geliştirme ve uygulama yolunda kimin daha ileri adımlar atacağı tartışılıyor ve mevcut düzenlemeler bu yönde gözden geçiriliyor. Güney Kore'de bu yönde bir darbe gerçekleştirmeye çalışıldı ve bizim de desteklediğimiz kitlesel mücadele patlak verdi.

Bugün, Renault'nun Belçika'daki Vilvoorde işletmesini kapatma ve binlerce işçiyi işten atma girişimine karşı olduğu gibi uluslararası ölçekte dayanışma mücadelelerine ihtiyacımız var. Liberalizme karşı tüm kıtalarda dayanışma mücadelelerine ihtiyacımız var.

Özelleştirme ve Etkileri Konusunda Bir Alan Araştırması: Afşin - Elbistan Linyit İşletmeleri Müessesesi (AEL)

Özgür MÜFTÜOĞLU (*)

A. Giriş

Gerek sanayileşmiş, gerekse sanayileşme sürecinde olan birçok ülkede devlet, üretimde doğrudan yer almış ve sanayileşme sürecine önemli katkı sağlamıştır. Özellikle, 1929 dünya krizi sonrasında artan bu eğilim sonucunda çalışma yaşamında ücretli işgücünün büyük bölümü devlet tarafından istihdam edilir hale gelmiştir. Böylece, devlet en büyük işveren olma konumuna sahip olarak endüstri ilişkileri sistemi içinde işgücünün, sendikalaşmasına ve toplu pazarlık kurumu yolu ile çalışma yaşamıyla ilgili kararlara katılımının sağlanmasına önemli katkıda bulunmuştur. Bu anlamda, devlet sendikal hareketin gelişmesine, toplu pazarlığın kurumsallaşmasına ortam hazırlamış ve özel kesime de bu yönde öncü olmuştur.

Ancak, 1960'larda başlayan ve 1970'lerin başlarında belirginleşen ekonomik kriz, yeni liberal akım tarafından serbest piyasa düzeninden verilen tavizlerin, diğer bir deyişle devletin ekonomideki etkinliğinin bir sonucu olarak değerlendirilmiştir. Başlıca amacı serbest piyasa ekonomisine etkinlik kazandırmak olan yeni liberal akım, başta Reagan ve Thatcher tarafından benimsenmiş ve özellikle İngiltere'de devletin ekonomideki, dolayısı ile çalışma yaşamındaki müdahalesini ortadan kaldırmaya yönelik politikalar uygulamaya konmuştur. İngiltere'den sonra bir çok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede de benimsenen bu politikalarla birlikte, özelleştirme olgusu gündeme gelmiştir.

Yeni liberal akımın serbest piyasa ekonomisine etkinlik kazandırmaya yönelik politikaları ve bunun önemli bir parçası olan özelleştirme, 1980 sonrasında Türkiye'de de benimsenmiştir. Bununla birlikte, özel-

likle 1983 yılından itibaren özelleştirme, hükümet programları ve kalkınma planlarında ekonomi politikalarının en önemli hedeflerinden biri olmuştur.

İngiltere'de 1970'lerin sonlarında, diğer birçok ülkede ise 1980'lerin başlarında uygulamaya başlayan özelleştirme, 1990'ların başından itibaren eski Doğu Bloku ülkelerinde de uygulamaya başlanmıştır. Temelde devletin ekonomideki etkinliğinin azaltılması hedefine yönelik olarak ortaya çıkan özelleştirme, hemen her ülkede farklı gerekçe ve yöntemlerle uygulamaya konmuştur.

Farklı ekonomik koşullara sahip ülkelerde uygulanan özelleştirme deneyimlerinde, uygulanma amaçları ve yöntemlerinin farklılığına karşın benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Özelleştirmeyle ortaya çıkan sonuçlara bakıldığında bunların doğrudan veya dolaylı olarak çalışma yaşamını etkilediği görülmektedir. Bu anlamda, işsizlik, enformel istihdamın artması, sendikaların üye kaybı, toplu pazarlık gücünün kaybı gibi nedenlerle etkinliklerini kaybetmeleri, reel ücretlerdeki düşüşler ve buna bağlı olarak ulusal gelirden çalışanların aldığı payın azalması gibi etkenler çalışma yaşamını doğrudan etkilemiştir. Öte yandan, kamu tekellerinin özel tekeller haline dönüşmesi, ürün ve hizmet kalitesinin düşmesi, buna karşılık fiyatların artması, özellikle ulusal ekonominin yabancı ve çok uluslu sermayenin egemenliği altına girmesi gibi etkenler ise çalışma yaşamını dolaylı olarak etkilemiştir.

Türkiye'de özelleştirme, 1983'den sonra en önemli ekonomi politikalarından biri olarak görülmüş olmasına karşın, 1997 yılına kadar etkin olarak uygulanamamıştır. Bu nedenle, özelleştirmenin sonuçları da henüz bütünüyle ortaya çıkmamıştır. Ancak, bugüne kadar sınırlı ölçüde de olsa gerçekleştirilmiş uygulamaları ve özelleştirmeye hazırlık gerekçesiyle KİT'lerde yapılan

(*) Dr. Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölü-

düzenlemelere bakıldığında diğer ülkelerdekilere benzer sonuçların Türkiye için de geçerli olacağını söylemek mümkündür. Kaldı ki, Türkiye'nin işsizlik, çalışanların yeterli düzeyde örgütlü olmaması, sosyal güvenciliğin yetersizliği, kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı ve bölgeler arası sosyo-ekonomik dengesizlikler gibi birçok sorunu bulunduğu dikkate alındığında, özelleştirmenin özellikle çalışma yaşamını etkilemesi ve bu konudaki sorunları daha da artırması beklenmektedir. Bu anlamda, özelleştirmenin ortaya çıkartacağı sonuçların çalışma yaşamı bakımından ele alınması ve bu noktada ortaya çıkacak veya daha da derinleşebilecek sorunların ortaya konması ve çözüm üretilmesi gerekmektedir.

Burada, bu amaç doğrultusunda gerçekleştirilen "Özelleştirmenin Çalışma Yaşamına Etkileri ve Bir Alan Araştırması: AEL" konulu doktora tez çalışmasının alan araştırması bölümünün işçilerin, özelleştirme ile ilgili değerlendirmeleri ve alan araştırması olan AEL'in özelleştirilmesinin bu işletmenin yer aldığı yöreye etkilerini içeren kısmı sunulacaktır¹. Adı geçen çalışmanın gerek alan çalışması gerekse kuramsal çerçeve bölümlerinin ise başka çalışmalarda ele alınmasına çalışılacaktır.

B. Araştırmanın amacı kapsamı ve yöntemi

Bu çalışmada, özelleştirme ile birlikte çalışma yaşamında ortaya çıkacak veya daha da belirginleşecek sorunların bir alan araştırması ile ortaya konulması hedeflenmiş ve bu amaçla, özelleştirilmesi gündemde olan bir kamu işletmesi örnek alınarak incelenmiştir. Bu incelemede, çalışma yaşamında özelleştirmenin tüm etkilerinin bütünüyle ortaya konulabilmesi için, yer aldığı yörenin ekonomisinin de büyük ölçüde bağımlı olduğu bir kamu işletmesinin araştırma evreni olarak seçilmesine özen gösterilmiştir. Böylece, özelleştirmenin hem doğrudan işletme çalışanlarına etkisi, hem de dolaylı olarak bölgedeki istihdam ve çalışma yaşamına etkilerinin ortaya konulabilmesi amaçlanmıştır.

Hedeflenen bu amaç doğrultusunda Türkiye'nin en büyük yatırımlarından biri olan ve bulunduğu yörenin sosyo-ekonomik yapısında önemli katkı sağlayan Afşin-Elbistan Linyit İşletmeleri Müessesesi (AEL) araş-

tırma evreni olarak belirlenmiştir**. AEL, esas olarak Afşin-Elbistan Termik Santraline linyit kömürü sağlamak amacıyla kurulmuş bir müessesedir***. 1981 yılında faaliyete geçen AEL, alan araştırmasının yapıldığı 1994 yılında TKİ'ne bağlı iken 1995 yılında TEAŞ'a bağlanmıştır.

Kahramanmaraş iline bağlı Afşin ve Elbistan ilçelerinin bulunduğu geniş bir ovada kurulu bulunan AEL'in yer aldığı yöre, yüksek dağlarla çevrilidir ve herhangi bir transit ulaşım yolu üzerinde yer almamaktadır. Termik Santral ve AEL'in kuruluş çalışmaları

öncesi ekonomisi tamamen şeker pancarı ve hayvancılığa dayalı olan yöre, bulunduğu coğrafi konumun da etkisiyle gerek ekonomik, gerekse sosyal bakımdan tamamen içe kapalı bir yapıdadır. Bu iki kuruluşun inşaat ve altyapı çalışmalarının başlamasıyla birlikte, gerek bölge insanları için istihdam alanı açılması, gerekse yöre dışından çok sayıda çalışanın gelmesi ekonomiyi canlandırmış ve dışarıya açılmayı sağlamıştır. Böylece yöre, sosyo-ekonomik bakımdan gelişmiş ve bugün Elbistan il olmayı talep edecek duruma gelmiştir.

Bugün yörede Termik Santral ve AEL dışında sanayi kuruluşu olarak bir de şeker fabrikası bulunmaktadır. Bunlar içerisinde en fazla çalışan istihdam eden ve çevrede istihdam ya-

ratan kuruluş AEL'dir. Öte yandan AEL, bölgede en büyük atölye, alet, edevat ve iş makinesine sahip devlet kuruluşudur ve sahip olduğu bu imkânlarla yörenin alt yapı hizmetlerinin gerçekleşmesinde başta belediyeler olmak üzere diğer kamu kuruluşlarına teknik yardım sağlamaktadır. Bu anlamda AEL, yörenin sosyo-ekonomik gelişiminde önemli bir yere sahiptir.

AEL'de gerçekleştirilen alan araştırması iki aşamadan oluşmaktadır. 1994 yılı Ağustos ayında gerçekleştirilen ilk aşamada, araştırma evreninin bulunduğu Elbistan'da bir haftalık ön çalışma yapılmış ve bu çalışmada, yörenin sosyo-ekonomik durumu, AEL'in genel olarak; üretim, yönetim, çevre ve çalışanlarla olan ilişkileri konusunda bilgi alınmıştır. Bu çalışma sonucunda, AEL işçileri ile anket, konu hakkında bilgi alabileceğimiz diğer kişilerle ise derinlemesine görüşme teknikleri kullanılarak bilgi toplanması uygun görülmüş-

¹ Özgür Müftüoğlu; "Özelleştirmenin Çalışma Yaşamına Etkileri ve Bir Alan Araştırması: A.E.L." Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 1996

** AEL'in kurulu bulunduğu Afşin-Elbistan kömür havzası, 2.1 milyar ton işletilebilir linyit rezervi ile Türkiye'deki toplam linyit rezervlerinin % 54.1'ine sahiptir. Ayrıca, AEL yıllık 12 milyon ton linyit üretimi ile Türkiye'nin en fazla linyit üreten işletmesidir.

***Afşin-Elbistan Termik Santrali 4x340 MW'lık kapasitesi ile Türkiye'nin en büyük termik santralidir.

tür. Ayrıca, anket yönetimine örneklem oluşturacak bilgiler ve anketi oluşturacak sorular da yine bu ön çalışmada belirlenmiştir. 1994 yılı Eylül ve Ekim aylarında gerçekleştirilen ikinci aşamada ise, bir araştırma yardımcısıyla birlikte Elbistan'a tekrar gidilmiş ve yaklaşık bir ay süreyle burada kalınarak alan araştırması için gerekli bilgiler toplanmıştır. Derinlemesine görüşme tekniği, AEL yöneticileri, AEL'de işçilerin örgütlü bulunduğu T. Maden İşçileri Sendikası bölge yöneticileri ve işyeri sendika temsilcileri, belediye başkanı, ilçede bulunan siyasi partilerin temsilcileri, Ziraat Odası ve Ticaret Odası başkanlarından bilgi almak için kullanılmıştır. Bunun yanı sıra, Elbistan esnafı, AEL işçileri ve memurlarının bir bölümü ile sohbet havasında derinlemesine görüşmeler de yapılmıştır.

Çalışmada temel hedefin, AEL'in özelleştirilmesi durumunda bundan bölge istihdamının, işçilerin ve sendikanın nasıl etkileneceği olduğundan anket tekniği ile bilgi toplama için örneklem, AEL işçileri ile sınırlandırılmıştır. İşçiler içinden örneklem seçilirken, ulaşmak istediğimiz bilgileri en sağlıklı biçimde elde edebilmek için işçilerin, ünvanları, çalıştıkları birimler ve kıdemleri gözönünde bulundurulmuştur. Bu anlamda, işçiler önce nezaretçi (ustabaşı, usta, postabaşı vd.) ve ünvansız işçi olarak ikiye ayrılmış, daha sonra bunlar kendi içinde üretim (maden sahasında üretim işlemine doğrudan katılanlar), destek (üretimde kullanılan makine ve teçhizatın bakım, onarım işlerini atelyelerde gerçekleştirenler) ve hizmet (büro hizmetleri, temizlik, garsonluk vs.) birimlerinde görev alanlar olmak üzere üçe ayrılmıştır. Bu ayrımın ardından işçilerin kıdem yıllarının da verecekleri cevaplarda farklılığa neden olacağı düşüncesiyle 0-5 yıl, 6-15 yıl ve 15 yıldan fazla kıdemli olanlar olarak bir ayrıma daha gidilmiştir. Böylece, anket tekniğinde uygulanacak örneklem 18 gruba ayrılmıştır ve bu gruplarda sayısal ağırlıklar dikkate alınarak örneklem adedi belirlenmiştir. Ağustos 1994 itibarıyla 2254 işçinin çalıştığı araştırma evreni içinden yüzde 6.7'lik örneklem alınarak toplam 151 anket görüşmesi yapılmıştır. Anket görüşmeleri yapılacak işçiler seçilirken, 18 alt grubun tamamının eğiliminin belirlenmesine çalışılmış, ancak 0-5 yıl arası kıdeme sahip üretim ve hizmetlerde çalışan işçilere ulaşamadığı için fiilen 16 alt grup ile anket görüşmesi yapılmıştır. Anket görüşmeleri işçilerin çalışma ortamlarında ve birebir gerçekleştirilmiştir.

Anket, 4 bölüme ayrılmış toplam 67 açık ve kapalı uçlu sorudan oluşturulmuştur. Birinci bölümdeki sorular; işçilerin sosyolojik yapılarını ortaya koymayı amaçlamıştır. İkinci bölümde; işçinin yönetim hakkındaki düşünceleri ve yönetimle ilişkileri ele alınmış, üçüncü bölümde; işçilerin sendika hakkındaki düşünceleri ve sendika ile ilişkileri ele alınmıştır. Dördüncü bölümde ise; işçilerin özelleştirme konusundaki görüş-



leri, özelleştirmenin gerçekleşmesi durumunda almayı düşündükleri tavır ve önerileri öğrenilmeye çalışılmıştır.

C. Araştırma bulguları ve değerlendirme

Daha önce de belirtildiği gibi burada sadece işçilerin özelleştirme konusundaki görüşleri, özelleştirmeden nasıl etkilenecekleri ve almayı düşündükleri tavır ile özelleştirmenin ortaya çıkartacağı sorunlar karşısında devletin alması gereken önlemler konusundaki görüşlerine yer verilecektir. Ayrıca, AEL'in özelleştirilmesinden Elbistan yöresinin nasıl etkileneceği de ele alınarak özelleştirmenin çalışma yaşamındaki dolaylı etkileri ortaya konmaya çalışılacaktır. Ancak, işçilerin özelleştirme ve etkileri konusundaki görüşlerinden önce işçilerin sosyo-ekonomik yapılarını belirlemek gerekecektir. Zira, işçilerin gerek özelleştirmeye bakışları ve özelleştirmeden nasıl etkilenecekleri, gerekse bu işçilerin Elbistan yöresinin ekonomisine katkılarının belirlenmesinde işçilerin sosyo-ekonomik yapıları büyük ölçüde belirleyici olmaktadır. Öte yandan, bu çalışmanın, özelleştirmeyi çalışma yaşamı bağlamında ele alan diğer alan araştırmaları ile karşılaştırma yapılması halinde de yine işçilerin sosyo ekonomik yapılarının dikkate alınarak değerlendirilmesi mümkün olacaktır.

a. Çalışanların sosyo-ekonomik yapısı

AEL işçilerinin büyük bölümünü (yüzde 63.1) Afşin ve Elbistan'lılar oluşturmaktadır. Bunun dışında kalanların ise yine önemli bir bölümü Kahramanmaraş ve Kahramanmaraş'ın ilçelerinden gelen işçilerdir. Bunların dışında kalan işçiler ise tüm işçilerin yaklaşık yüzde 26.4'ünü oluşturmaktadır. Afşin-Elbistan yöresinden olan işçilerin çoğunluğu tarım ve hayvancılıktan tam olarak kopmamışlardır ve vasıfsız işgücünün büyük bölümünü bu işçiler oluşturmaktadır. Buna karşılık yöre dışından gelen işçilerin tarımla bağları Afşin-Elbistan'lılara göre daha kopuktur ve işçiler, göreceli olarak daha eğitilmiş ve vasıflı işgücünü oluşturmaktadır.

Afşin-Elbistan'lı işçilerin çoğunluğu oluşturmada en önemli etken, maden sahaları kamulaştırılırken toprağı istimlak edilen köylülerin öncelikle işe alınmasıdır. Bunun yanı sıra, siyasi amaçlı istihdam da bunda etkili olmuştur. Bu gerekçelerle işe alınan işçilerin vasıf durumlarına bakılmaması nedeniyle Afşin-Elbistanlılar vasıfsız işgücünün büyük bölümünü oluştururken, diğer yörelerden gelen işçiler teknik ihtiyaçlar doğrultusunda vasfa sahip işçileri oluşturmıştır.

AEL'in tam kapasite ile üretime 1980'lerin başında geçmesi ve 1985'den itibaren KİT'lere işçi alımlarına kısıtlama getirilmiş olması nedeniyle işçilerin yüzde 75'den fazlası 6-15 yıl arası kıdeme sahiptir. Buna bağlı olarak da işçilerin yaklaşık yüzde 90'ı 30 ile 50 yaşları arasındadır. Diğer bir deyişle, 30 yaşın altında ve 50 yaşın üstünde işçi sayısı oldukça düşüktür.

Anket görüşmesi yapılan işçilerin yüzde 48.3'ü AEL'e 16 km. uzaklıktaki işçi lojmanlarında, yüzde 35.8'i Afşin ve Elbistan ilçe merkezinde, yüzde 15.2'si ise yakın ilçe ve köylerde ikamet etmektedir. İşçilerin ulaşımı AEL tarafından Afşin ve Elbistan'daki taşıma şirketlerinden sağlanan vasıtalarla gerçekleştirilmektedir. Böylece en ücra köydeki işçi dahi müessesenin sağladığı araç sayesinde işyerine rahatça ulaşmaktadır.

İşçilerin büyük bölümünün bütünüyle tarımdan kopmamış olmasına karşın, tüketim eğilimleri oldukça gelişmiştir. Gerek Elbistan Ticaret Odası yetkilileri, gerekse dayanıklı tüketim malları satan esnafla yapılan görüşmelerde ilçede tüketici kitlelerinin büyük bölümünü AEL işçilerinin oluşturduğu belirlenmiştir. Ayrıca, tüketim tercihlerini öğrenmek amacıyla işçilere yöneltilen anket sorularından alınan cevaplarda işçilerin lüks sayılabilecek ev içi dayanıklı tüketim mallarına ve otomobile sahip olma oranının oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Bundan da AEL işçilerinin yaşam standardının gerek yöreye, gerekse Türkiye geneline göre oldukça yüksek olduğu ve Elbistan ticaretinde işçilerin önemli bir yeri olduğu anlaşılmaktadır.

b. İşçilerin özelleştirme konusunda görüşleri

Görüşme yapılan AEL işçilerinin yaklaşık yüzde

89'u özelleştirmeye karşı olduğunu belirtmiştir. Buna karşılık, yaklaşık yüzde 13'ü özelleştirmeyi gerekli görürken, yüzde 4'ü bu konuda görüş bildirmemiştir. İşçilerin özelleştirme konusundaki görüşlerine etki eden bir takım faktörler olduğu belirlenmiştir. Buna göre, özelleştirmeye karşı olanlar, özellikle sendikalarının yapmış olduğu etkinliklerin ve yayınların etkisindedir. Ayrıca, bölgede bulunan bazı kamu işletmelerinin özelleştirildikten bir süre sonra kapanması ve işçilerinin tümünün işten çıkartılması da özelleştirmeye karşı düşüncenin oluşmasında etkili olmuştur. Özelleştirmeye karşı olan işçilerin temel gerekçeleri, özelleştirmeyle birlikte çok sayıda işçinin işten çıkartılacağı ve işsizliğin artacağıdır. Bunun yanı sıra, halkın malı-

AEL'in içinde bulunduğu bu koşullar içinde müessese yöneticileri ile işletmede çalışma koşullarının en ağır olduğu maden sahasında çalışanların önemli bir bölümü (maden sahasında çalışanların çoğunluğu diğer bölümlere geçiş yapmak için baskı mekanizmalarına ulaşamayan işçilerdir), işletme içindeki olumsuz yapının ortadan kalkacağını gerekçe göstererek özelleştirmeyi savunmaktadır. Buna karşılık çalışma ortamının göreceli olarak daha iyi olduğu birimlerdeki işçiler özelleştirmeye büyük ölçüde karşı çıkmaktadır.

nın devlet yöneticilerinin yakınları ve yandaşlarına peşkeş çekileceği, özel girişimlerin satın alacakları işletmeleri verimli olarak işletemeyerek ülke ekonomisini zarara uğratacağı ve işsizlikle beraber özellikle doğu ve güneydoğu bölgelerinde terörün artacağı gibi düşünceler de işçilerin özelleştirmeye karşı olmalarına neden olarak gösterdikleri gerekçelerdir.

Özelleştirmeye taraftar olanlar ise, yazılı ve görsel basının büyük ölçüde etkisi altında kalmıştır. Bunun yanı sıra, parlamentodaki siyasi partilerin hemen hiçbirinin özelleştirmeye karşı olmaması da işçilerin bu görüşlerinde etkili olmuştur.

Öte yandan, yine basın ve bazı siyasi parti temsilcilerinin "KİT'lerin gereksiz istihdam nedeniyle zarar ettiği ve devlet bütçesine yük olduğu" yönündeki propagandaları nedeniyle oluşan toplum baskısı da işçiler özelleştirmeye olumlu bakmasa da, karşı olmama yönünde bir düşünceye yöneltmiştir. Bu görüşte olan işçilerin temel beklentileri, özelleştirmeye beraber, kamu işletmelerinin politikaya alet olmaktan kurtulacağı ve böylece daha etkin ve verimli çalışacağıdır. Yine bu işçiler, KİT'lerin bütçedeki yüklerinin ortadan kalkarak, devletin eğitim ve sağlık gibi konularda daha fazla yatırım yapmasının mümkün olacağını düşünmektedir.

c. AEL ve özelleştirme

Alan araştırmasının yapıldığı dönemde AEL'in özelleştirilmesine, gerek AEL çalışanlarının, gerekse Elbistan halkının son derece duyarlı olduğu görülmüştür. Elbistanlılar, özellikle AEL'in özelleştirilmesinin yöreye etkilerini, AEL çalışanları ise özelleştirmenin işletmeyi ve kendilerini nasıl etkileyeceği üzerinde durmaktadır. Çalışanlar, özelleştirmenin işletmeye etkileri konusunu değerlendirirken, AEL'in halihazırındaki sorunları da gündeme gelmekte ve bu, işletmenin içinde bulunduğu koşulların bir değerlendirmesi haline dönüşmektedir.

AEL'in faaliyetlerini gerçekleştirirken içinde bulunduğu koşulların değerlendirilmesinde AEL yöneticileri ile işçilerin büyük ölçüde farklı düşünceleri paylaştıkları görülmüştür. Ancak, ortaya konulan sorunların kaynağı konusunda yöneticilerle işçiler benzer değerlendirmelerde bulunmuşlardır. İki tarafın birleştiği temel nokta, AEL'in daha verimli çalışmasının mümkün olduğudur. Yine her iki taraf da verimsizlikle politik baskıların, bürokratik engellerin ve yönetimden kaynaklanan sorunların önde gelen etkenler olduğunu kabul etmektedir. Ancak, yönetimden kaynaklanan sorunlar için işçiler, müessese yönetimini sorumlu tutarken, müessese yöneticileri, TKİ Genel Müdürlüğü ve Enerji Bakanlığı'nı sorumlu olarak görmektedir.

Müessese yöneticilerine göre, işletme verimliliğini olumsuz etkileyen en önemli etkenlerden biri de işletme içinde işçi-yönetim ilişkilerinde yaşanan sorunlardır. Bu sorunlar, başlıca iki nedene dayanmaktadır. Bunlardan biri yönetimde bulunan teknik ve idari personelin ücretleri ile işçi ücretleri arasındaki dengesizliktir.

Bu anlamda, işçiler örgütlü olmalarının da etkisiyle örgütsüz olan teknik ve idari personelden daha yüksek

düzeyde ücret almaktadır. Hiyerarşiye uygun olmayan bu ücret yapısı, yetki ve sorumluluğu yüklenen çeşitli yönetim kadrolarındaki personelin motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir. Sorunların kaynağı olan diğer neden ise, işçilerin bir bölümünün kişisel sorunlarının çözümü için yönetime çeşitli yollarla yaptıkları baskılardır.

İşçilerin yönetime baskı yaparak kişisel sorunlarını çözme girişimleri, işçilerin bir bölümü tarafından da dile getirilmiş ve bunun işçiler arasında da ayrımcılığa neden olduğu belirtilmiştir.

Bu baskılar büyük ölçüde, bölge milletvekilleri ve siyasi partilerin yerel yöneticileri, bölgede toprak ağası olan kişiler ve sendikanın aracılığı ile yapılmaktadır. Bu baskı araçlarına ulaşabilen işçiler, bir taraftan diğer işçilere göre ayrıcalıklı bir konuma sahip olurken, diğer taraftan yönetimin işletme içindeki otoritesini sarsmaktadır. Bunun bir sonucu olarak da, işletme faaliyetleri olumsuz olarak etkilenmekte ve verimlilik azalmaktadır.

İşçi ve yöneticilerin görüşlerinden AEL'in verimli çalışmasını engelleyen iki temel etken olduğu ortaya çıkmaktadır. Bunlardan biri, yönetimden kaynaklanan sorunlardır ki bunun temeli hükümetlerin hatalı ve özellikle 1984 sonrasında KİT'ler için bilinçli olarak uyguladıkları etkisizleştirme politikalarıdır. Bu politikalar sonucunda Bakanlık ve Genel Müdürlük

İşçilerin yönetime baskı yaparak kişisel sorunlarını çözme girişimleri, işçilerin bir bölümü tarafından da dile getirilmiş ve bunun işçiler arasında da ayrımcılığa neden olduğu belirtilmiştir.

AEL'e karşı ilgisiz bir tavır içine girmiş, işletme yenileme yatırımları yapamamış, üretimi gerçekleştirmek için gerekli ihtiyaçlar zamanında karşılanmamış ve adeta kendi haline terk edilmiştir. Bunun yanı sıra, KİT yönetimlerindeki merkeziyetçilik ve hantal bürokratik yapı, müessese yöneticilerinin yetki ve olanaklarını sınırlandırmıştır. Böylece AEL, rasyonel işletmecilik ilkelerinden uzak bir şekilde yönetilir duruma gelmiştir.

AEL'de verimi etkileyen ikinci temel etken ise, müessese üzerindeki yoğun baskılardır. Yukarıda da belirtilen baskı unsurlarından, siyasetçi konumunda olanlar partilerinin merkez teşkilatları aracılığı ile Bakanlığa ve Genel Müdürlüğe baskı yapmaktadır. Toprak ağaları, bir taraftan siyasi kanalları kullanırken diğer taraftan yöredeki karizmalarını kullanarak doğrudan müessese yönetimine baskıda bulunmaktadır. Sendika ise, önce şube yönetimi ile müessese müdürlüğüne baskı oluşturmaya çalışmakta, bunun yeterli olmaması halinde de sendikanın merkezi aracılığı ile genel müdürlüğe baskıda bulunmaktadır.

Bu durumda müessese yönetimi, hem Bakanlık ve

Genel Müdürlükten gelen baskılar, hem de yöredeki kişi ve kuruluşların baskısı altında kalmaktadır****.

AEL'in içinde bulunduğu bu koşullar içinde müesseselere yöneticileri ile işletmede çalışma koşullarının en ağır olduğu maden sahasında çalışanların önemli bir bölümü (maden sahasında çalışanların çoğunluğu diğer bölümlere geçiş yapmak için baskı mekanizmalarına ulaşamayan işçilerdir), işletme içindeki olumsuz yapının ortadan kalkacağını gerekçe göstererek özelleştirmeyi savunmaktadır. Buna karşılık çalışma ortamının göreceli olarak daha iyi olduğu birimlerdeki işçiler özelleştirmeye büyük ölçüde karşı çıkmaktadır.

AEL'in özelleştirilmesi konusunda işçilerin tavırlarında etken olan diğer bir faktör de işsiz kalma kaygısıdır. İşçilerin yaşları ve eğitimlerinin bunda önemli ölçüde belirleyici olduğu görülmektedir. Bu anlamda, yaşı 35'in altında olan işçilerle eğitimi ortaokulun üzerinde olan işçilerde, özelleştirmenin AEL'e olumlu etki yapacağı düşüncesi yaygındır. Bu da genç ve eğitilmiş işçilerin işsiz kalma veya kısa sürede yeni iş bulabilme umutlarının göreceli olarak fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Buna karşılık eğitim düzeyi azaldıkça ve yaş arttıkça işsiz kalma endişesi ile birlikte özelleştirmeye karşı olma eğilimi de artmaktadır.

AEL'in özelleştirilmesinin Elbistan yöresine yapacağı düşünülen etkiler de işçilerin ve yörede yaşayan diğer insanların bu konudaki düşüncelerinde belirleyici olmaktadır. Bunun temel nedeni, AEL'in Elbistan yöresinin ekonomisindeki yerinin önemidir. Daha önce de belirttiğimiz gibi AEL, kuruluş aşamasından beri gerek yarattığı istihdam ile gerekse çeşitli şekillerde sağladığı dışsal fayda ile yörenin gelişiminde önemli bir etken olmuştur. Bu nedenle AEL'in özelleştirilmesi ile yöre ekonomisinin olumsuz olarak etkileneceği kaygısı oldukça yaygındır.

Gerçekten büyük bölümü bu yöreden olan 2700 çalışanı (işçi, memur, sözleşmeli personel toplamı) istihdam eden AEL, aileleriyle birlikte yaklaşık 12.000 kişinin doğrudan geçimini sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, işçi servisi gibi alanlarda hizmet veren çok sayıda kişi de geçimini AEL'den sağlamaktadır. Ayrıca, AEL işçilerinin gelir düzeyinin ve tüketim eğiliminin yöre ortalamasının oldukça üzerinde olması bölgede ticaret, küçük üretim ve inşaat alanlarına önemli katkı yapmaktadır. Bu anlamda, bölgedeki nüfusun önemli bir bölümünün gelir kaynağı doğrudan ve dolaylı olarak AEL'e bağlıdır.

AEL'in özelleştirilmesi halinde, işçilerin önemli bir bölümünün işten çıkartılma olasılığı oldukça güçlüdür. Bu durumda, birçok kişi işsiz kalacak ve Elbistan

yöresi en önemli gelir kaynağından büyük ölçüde yoksun kalacaktır. Böylece, bir taraftan çoğunluğu bu yöreden olan işçiler, diğer taraftan geçimini dışardan AEL'e iş yaparak veya AEL çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılayarak sağlayan çok sayıda kişi göç etmek zorunda kalacaktır.

Ayrıca, bölgenin en fazla teknik olanaklara sahip kuruluşu olan AEL'in özel sermayeye devredilmesi, bu işletmenin bölgenin özellikle altyapı ihtiyaçlarına yaptığı olumlu desteğin ortadan kalkmasına neden olacaktır. Böylece bölgenin altyapı ihtiyaçlarının belediyelerin kısıtlı olanaklarıyla gerçekleştirilmesi gerekecektir.

Elbistan yöresi farklı mezheplerin ve etnik grupların bir arada yaşadığı bir bölgedir ve Güneydoğu sorunundan kaynaklanan çatışmalar bu yörenin oldukça yakınında meydana gelmektedir. İşçilerle ve yöre halkıyla yapılan görüşmelerde yörede etnik ve mezhep çatışmalarının olmaması büyük ölçüde AEL ve Termik Santralin yöreye yaptığı ekonomik katkılara bağlanmaktadır. Özelleştirme ile bu katkıların ortadan kalkması sonucu, bu bölgenin de çatışmaların içine çekileceği kaygısı, gerek AEL çalışanları, gerekse yöre halkı tarafından dile getirilmektedir.

Özelleştirmenin ortaya çıkartacağı sorunların çözümü ise işçilerin büyük bölümüne göre ancak devletin bölgeye yeni yatırımlar yapması ile mümkündür. Buna karşılık, 4046 sayılı Özelleştirme Yasası'nda yer alan ve işten çıkartılan işçilere "özelleştirme tazminatı" verilmesini öngören düzenleme veya işsizlik sigortası gibi öneriler işçiler tarafından gerçekçi bir çözüm olarak görülmemektedir.

D. Genel değerlendirme

Alan araştırmamızın evrenini oluşturan AEL, Türkiye'nin kalkınmada geri kalmış bir yöresinde yer almasına karşılık, Türkiye ekonomisine ve özellikle de bulunduğu yörenin sosyo-ekonomik gelişimine önemli katkı sağlamaktadır. Bu katkı, özellikle doğrudan ve dolaylı istihdam yaratma şeklinde olmakta, buna bağlı olarak da yer aldığı yörenin ticaret ve hizmetler alanındaki gelişimini olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca AEL, sahip olduğu teknik olanaklarla yörenin altyapı gereksinimlerinin giderilmesi için başta yerel yönetimler olmak üzere kamu kuruluşlarına destek sağlamaktadır.

AEL, Türkiye ekonomisine ve bulunduğu yöreye yapmış olduğu bu katkılara karşılık, bir taraftan KİT'leri etkisizleştirmeye yönelik politikalar ve bürokratik engellemelerle, diğer taraftan genel ve yerel

**** Elbistan'ın küçük ve dışarıya kapalı bir yapıda olması, bireysel ilişkileri önemli hale getirmektedir. Bu anlamda, müessese yöneticileri gerek siyasetçi ve yörenin ileri gelenleri ile, gerekse sendika şube yöneticileri ile ters düşmek istememektedir. Aksi halde, bir taraftan bu kişilerin politik bağlantıları nedeni ile bulundukları görevleri kaybetmeleri söz konusu iken, diğer taraftan kendileri ve ailelerinin can ve mal güvenlikleri tehdit edilmektedir.

düzeydeki baskılarla karşı karşıyadır. Bu nedenle de faaliyetlerinde gerekli etkinliği ve verimliliği sağlayamamaktadır.

AEL'in etkin ve verimli olamaması bazı kesimlerce özelleştirme gerekçesi olarak gösterilmektedir. Oysa görüldüğü gibi, AEL'in özelleştirilmesi gerek bulunduğu yörede, gerekse Türkiye'de aşılması güç sorunlara neden olacaktır. Bu durumda çözümü, "sat kurtul" anlayışında değil, AEL'in içinde bulunduğu sorunların ortadan kaldırılmasında aramak gerekir. Ancak, AEL'in içinde bulunduğu sorunların büyük bölümü Türkiye'nin genel sorunlarının bir parçasıdır ve bu sorunlar çözülmeden sadece bir müessesenin sorunlarını bütünüyle çözmek olanaksızdır.

AEL örneğinden hareketle KİT'lerin içinde bulundukları koşulları genellemek mümkündür. Buna göre, KİT'lerin içinde bulundukları sorunlar başlıca dört temel etkene bağlanabilir. Bu etkenlerden birincisi, kamu girişimlerinin özellikle 1984 yılından sonra özel-

Genel düzeyde yapılması gerekli bu düzenlemeler yanında, her kamu girişimi ayrı olarak ele alınmalı ve içinde bulunduğu sorunlara, faaliyet gösterdiği sektör ve yer aldığı yörenin özellikleri de dikkate alınarak özel çözümler üretilmelidir.

leştirme politikasının da bir sonucu olan merkezi yönetimler tarafından ihmal edilmiş olmalarıdır. Buna bağlı olarak kamu girişimlerinde yeni yatırımlar durmuş, teknoloji yenilenmesi sağlanamamış ve buna bağlı olarak etkinlik ve verimlilik azalmıştır.

İkinci etken, KİT'lerin idari yapısındaki merkeziyetçiliklerdir. İşletme ve müessese yönetimleri, bu merkeziyetçi yapı nedeniyle hantal ve karmaşık bir bürokrasi ile müca-

de etmek zorunda kalmaktadır. Bunun sonucu olarak da, işletme ile ilgili kararlar hızlı ve bağımsız olarak alınamamaktadır. Ayrıca, işletme için gerekli ihtiyaçların karşılanması bürokrasinin yavaş işlemesi nedeniyle gecikmekte ve çoğu zaman üretim aksamaktadır.

Üçüncü etken, devletin uyguladığı personel rejimi ve ücret sistemlerindeki yanlışlıklardır. Bu yanlışlıklar sonucunda, önemli düzeyde yetki ve sorumluluğa sahip bulunan idari ve teknik kadrolar, yüklendikleri bu yetki ve sorumlulukla bağdaşmayacak ölçüde düşük bir gelir düzeyine sahiptir. Öte yandan, işçi kadrosunda bulunan çalışanların sendika hakkına (toplu sözleşme ve büyük ölçüde grev hakkı da sağlanmış) sahip olmalarına karşın, idari ve teknik personelin bu haktan

yoksun olmaları, ücretlerin işletme içi hiyerarşiye uygun olmayan bir şekilde oluşmasına neden olmaktadır. Bu da yönetimde zaafa ve verimsizliğe neden olmaktadır.

Dördüncü etken ise, çeşitli kesimlerin KİT'ler üzerindeki baskılarıdır. Bu baskılar özellikle siyasetçilerin oy sağlama amacına yönelik olarak gerçekleşmektedir. Bunun yanı sıra, AEL gibi toprağa bağımlılığın büyük ölçüde devam ettiği yörelerde bulunan işletmelerde feodal yapıdan kaynaklanan bir takım baskılar da bulunmaktadır. İşçiler ve işçi sendikaları da çoğu zaman bilinçsiz olarak bu baskılara katkı sağlamaktadır. Bu baskılar sonucunda da işletme yönetimleri fonksiyonlarını rasyonel ilkelere uygun olarak yerine getirememekte ve yine etkinlik ve verimlilik olumsuz olarak etkilenmektedir.

KİT'leri etkin ve verimli kuruluşlar haline getirmek için öncelikle, genel düzeyde sorunların kaynağı olan bu dört temel etkenin ortadan kaldırılması gerekir. Bu amaçla, 1984 yılından sonra devletin girişimci olarak ekonomiden çekilmesi hedefine yönelik olarak KİT'lerin yeni yatırımlar yapmasını ve mevcut yatırımlarını yenilemesini engelleyen uygulamalar kaldırılmalıdır. KİT'lerin idari yapısındaki merkeziyetçilik ve hantal bürokrasi kaldırılmalı, KİT'ler ve bağlı kuruluşlar idari olarak özleştirilmelidir. Devlet personel rejimi ve uygulanan ücret sistemleri günün koşullarına uygun hale getirilmeli, memur ve sözleşmeli statüdeki personele grevli, toplu sözleşmeli sendika hakkı verilmelidir. Ayrıca, öncelikle siyasetçilerin başta KİT'ler olmak üzere devlet olanaklarını kişisel ve politik amaçlarla kullanmaları önlenmelidir.

Genel düzeyde yapılması gerekli bu düzenlemeler yanında, her kamu girişimi ayrı olarak ele alınmalı ve içinde bulunduğu sorunlara, faaliyet gösterdiği sektör ve yer aldığı yörenin özellikleri de dikkate alınarak özel çözümler üretilmelidir.

KİT'lerin içinde bulunduğu genel ve özel sorunların çözümlenmesiyle bu kuruluşlar tekrar etkin ve verimli hale gelebileceklerdir. Böylece, özelleştirme ile ortaya çıkacak pek çok sorun önlenmiş olacağı gibi mevcut kamu girişimlerinin kapasitelerinin artırılması ve yeni kamu girişimlerinin açılmasıyla birlikte, özellikle kalkınmada geri kalmış yörelerin sosyo-ekonomik sorunları çözümlenebilecektir.

Kamu Emekçileri Mücadelesi ve İşgücü Piyasası

Siyami Erdem ile söyleşi (*)

İktisat Dergisi: KESK'in kuruluşu öncesinde yapılan hazırlıkların kısa bir özetini verebilir misiniz? Konfederasyonlaşmadan umulan ne idi, amacına ulaşabildi mi?

Siyami Erdem: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK), 1995 yılının 8 Aralık tarihinde kurulmuştur.

Kuruluşumuz, yakın bir süre önce olmasına rağmen, KESK'in hazırlık süreçleri 6-7 yıl gibi bir zamanı ifade ediyor. KESK'i oluşturan sendikalar 1990 yılından itibaren kurulmuştur.

O dönemde kurulan tüm sendikaların ortak talepleri; sendikal örgütlenmeyi yasal güvence altına almak, grev-

li-toplu sözleşmeli sendikal hedefleri gerçekleştirmek, kamu emekçileri üzerindeki siyaset yasağını kaldırmak ve hükümetin tek yanlı ücret belirleme süreçlerine müdahale etmek, ekonomik kazanımlarını geliştirme şeklinde olmuştur.

Ayrıca bu sendikalarımızın tümü demokratik değerleri savunan, kazanımlarını Türkiye'nin demokratikleşmesiyle, örgütlenme hakkı üzerindeki yasakların siyasal yasakların kaldırılmasını da görüyorlardı.

Bu ortak hedefler için ardıcıl olarak 1990'dan itibaren kurulan sendikalar bir araya geldiler ve "Kamu Çalışanları Sendikaları Platformu"nu oluşturdular.

Bu platform aracılığıyla süreci genişletmek istediler, sendikal haklar mücadelesini yürüttüler, büyük kazanımlar da elde ettiler. Kamu çalışanlarının haklarını toplumda benimsettiler, meşru mücadele anlayışını toplum içerisinde geliştirdiler, kök saldılar, fiili bir zeminde sendikaları hem devlet, hem de genel toplum nezdinde kabul ettirdiler.

KESK, bu platformun üzerinden gelişti. Platform ilişkileri gevşek ilişkililerdir. Bağlayıcı, kurumsal boyutları yoktu. Arzu ettiğimiz noktada sürekli ve kalıcı ilişkiler sağlanamıyordu, daha çok eylem süreçlerinde gönüllü birliktelik üzerinde kurulmuş yapıydı.

Bu ilişkilerin kalıcı olabilmesi, tüzel boyutta işleyebilmesi için daha iradeci, disiplinli bir yapıya ihtiyaç vardı. Bu ihtiyaç üzerinden platformu oluşturan sendikalar bir konfederasyonun yaratılmasını öngördüler.

Konfederasyonun kurulma süreci de yaklaşık bir yıl gibi bir zaman aldı. Sendikalar nasıl bir konfederasyon olması gerektiğini tartıştılar. Hedefleri, örgütlenme biçimi, demokratik işleyişi tartışıldı. Bunun yanında Türkiye'nin temel sorunlarına yaklaşımı noktasında da bir tartışma süreci yaşadılar ve her sendikanın kendi içinden, gücü oranında seçtiği delegelerle kurultaylar düzenlendi. En sonunda kurucu üyeler aracılığıyla KESK oluştu.

KESK örgütlenme ve mücadele geleneğine uygun



(*) KESK Genel Başkanı

bir şekilde fiili olarak oluştu. Başvuru öncesinde 500 delege karar organlarını tartıştı ve tüzüğü karar altına aldı. Sonra da 8 Aralık'ta İstanbul Valiliği'ne başvurarak tüzel kişilik kazandı.

İktisat Dergisi: 8 Aralık 1995..

Siyami Erdem: Evet.

İktisat Dergisi: Efendim, kamu emekçilerinden söz ettik; en azından geçirdiği gelişmelerle ilgili ayrıca söylebilecek şeyler var mı? Yani, genel tarihi açısından.

Siyami Erdem: Tabii ki. Cumhuriyetten bu yana haklar ve özgürlükler mücadelesini veren kamu çalışanlarının, değişik örgütlenme deneyimleri üzerinden KESK oluşmuştur. Kamu emekçileri 1960'lara kadar cemiyet, birlik ve dernek şeklinde örgütlenmişlerdir. Kamu emekçileri sendikal hareketinin birinci örgütlenme dönemi ise 1961 Anayasa'sının tanıdığı sendika hakkıyla birlikte başlamıştır. Bu çerçevede 1965-71 yılları arasında irili ufaklı 600'ü aşkın sendika kurulmuş ve kamu emekçilerinin yarıya yakını bu sendikalarda örgütlenmişlerdir. Bu dönemde faaliyette bulunan sendikalardan Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) dışında günümüze yansıyan, sendikal birikim ve mücadele geleneğini taşıyan önemli bir örgütlenme olmamıştır. 12 Mart 1971 darbesi sonucu sendikaları kapatılan kamu emekçileri dernekleri bünyesinde örgütlendiler.

Bu bakımdan KESK'in geçmişi çok eskilere dayanmaktadır. Cumhuriyet kuruluşundaki derneklerden öğretmen boykotundan bu yana gelen bir süreci ifade ediyor. TÖS'ü, TÖB-DER'leri ifade ediyor, diğer kesimlerin de 1980 öncesi kurduğu derneklerin taleplerini ifade ediyor.

Bu nedenle, tarihsel olarak KESK'in, tüm demokrasiyi savunan kamu çalışanlarının da ilişkileri üzerinden bir mirası var. Fakat, sendikal hareket olarak "ete kemiğe" bürünmesi nesnel koşullarla ilgili bir olgudur.

Çıkış nedenimiz; ekonomik, hak ve özgürlükleri işveren karşısında sağlayabilmek, kazanabilmek, bunun ortamını yaratabilmektir. Süreç içerisinde kamu çalışanları "itaatkâr, sürekli yönlendirilen emir kulu" özelliği taşıyan memur kimliğini aşmışlardır, kırmışlardır ve kendisini bir emekçi karakterinde, emekçi sıfatında görmüşlerdir.

Bu durum devletin geçirmiş olduğu değişimlerle de ilgili bir özelliktir. Devlet içerisindeki çalışanların, kendi arasındaki ekonomik ve sosyal yaşamındaki farklılıklarla ilgili bir özelliktir. 1990'lara gelindiğinde kamu çalışanları, devleti işveren olarak görebilme, algılayabilme ve yorumlayabilme bilincine kavuşmuşlardır. İşveren karşısında da, hak ve özgürlüklerini elde edebilmek, taraf olabilmek, kendi geleceğini belirleyebilme sürecini yaşaya-

bilmek için sendikalaşma hareketini geliştirmişlerdir.

Sendikal hareketin kurulma ve genişleme sürecinde de sürekli, örgütlenme hakkının temel bir hak olduğunu, yasalara bağlı ele alınamayacağını, insani bir hak olduğunu ifade etmişler ve fiili bir mücadeleyi öngörmüşlerdir. Sürecin önündeki her türlü anti-demokratik uygulamaların, yasal engellerin kaldırılmasını talep etmişlerdir.

Hukuksal boyutta da 1995'te yapılan anayasa değişikliğine kadar Anayasa'nın kamu çalışanlarının sendikal örgütlenmesini güvence altına almamasına rağmen, yasaklayıcı açık bir maddenin de olmamasını hukuksal çıkış olarak görmüşlerdir.

Diğer taraftan, devletin imzaladığı uluslararası sözleşmelerinin grevli ve toplu sözleşmede bir sendika hakkını kamu çalışanlarına verdiğini ve bu uluslararası sözleşmelerin taahhütlerini de hukuk boyutu açısından, hu-

kusalsal gereklilik açısından devletin yerine getirmesi talebini ifade etmişlerdir. Yani bir taraftan uluslararası sözleşmelerden doğan haklarını kullanmaya, bir taraftan da bunu fiili bir mücadeleyle kazanıma dönüştürmeye çalışmışlardır.

İktisat Dergisi: Şimdi sormuş olduğum soruya da cevap oldu ama, ekleyeceğimiz bazı şeyler olabilir.

1990 yılı, kamu emekçileri açısından sendikal harekete bir adım atmak için hangi toplumsal, tarihsel ve özel etmenlerin birleşmesiyle ortaya çıkıyor ya da 1990 yılı ne ifade ediyor bu açıdan?..

Siyami Erdem: Bizim 1980 öncesi, özellikle öğretmen örgütü olan TÖB-DER, grevli toplu sözleşme hakkını gündemde tutmuştu. Ancak,

o dönem Türkiye'de bir iç savaş yaşanıyordu. Toplumun ve çalışanların can güvenliği tehdit altındaydı. Başta, sorun olarak yaşama hakkının güvence altına alınması doğrultusunda bir tavır geliştirildi ve örgütlenme, grev ve toplu sözleşme hakkının savunulması zorunluluktan dolayı ikincil derecede kaldı. O dönemde böylesi bir süreci yaşıyorduk.

1980 sonrasındaki yeni örgütlenme adımları atılırken, temel çıkışımız, kamu çalışanlarının temel ihtiyaçları üzerinden ve bu temel ihtiyaçlarını giderebilmek bir örgütlenmeyi öngörmektir. Bu örgütlenme doğal olarak sendikal örgütlenme olacaktır.

O dönemde işçi hareketinin mücadelesi vardı. 1989'larda işçi hareketinin, "bahar eylemi" adı verilen kitlesel eylem çıkışları vardı. O eylemleri de, bizim sendikal örgütlenmemizde önümüzü açan eylemler olarak değerlendirebiliriz.

1990'da dünyada da değişen koşullar var tabii; Sovyetler Birliği'nin yıkılması, yeni dünya düzeni süreçleri-

***İlişkilerin kalıcı
olabilmesi, tüzel
boyutta işleyebilmesi
için daha iradeci,
disiplinli bir
yapıya ihtiyaç vardı.
Bu ihtiyaç üzerinden
platformu oluşturan
sendikalar bir
konfederasyonun
yaratılmasını
öngördüler.***



nin getirmiş olduğu değişimler. Tüm bunların çerçevesinde, kamu çalışanlarının da giderek yoksullaşması, devletin onları artık temel bir ihtiyaç olarak görmemesi, giderek üzerinde bir yük olarak görmesi tavrı, sendikal hareketin bir ihtiyaç ve olgu olarak ortaya çıkmasına neden olmuştur.

İktisat Dergisi: Bir başka sorumuz şu: Kamu emekçileri büyük ölçüde beyaz yakalı işçilerden oluşmakta. Siz, mavi yakalı, beyaz yakalı işçi ayrımı hakkında neler söyleyeceksiniz?

Siyami Erdem: Beyaz-mavi yakalı ayrımı, özellikle dünyanın hızlı bir sanayileşme süreci içerisine girdiği ve geliştiği dönemin bir tanımlamasıdır.

Üretim ünitelerinin, büyük istihdam yaratan fabrikaların olduğu bir süreçte ve daha çok kas kuvvetinin aktarıldığı, işgününün kas kuvveti olarak ortaya konduğu süreçlerin tanımlamasıdır.

Sınıf hareketinin bu tanımlamada bir değişim içerisinde olduğunu ben düşünüyorum. O dönemde beyaz yakalılar bir işçi tanımlaması içerisine girmiyorlardı. Farklı bir sınıf kategorisi içerisinde değerlendiriliyordu. Ama, süreç içerisinde, üretimin şekli ve örgütlenmesi üzerinde değişimler yaşandı.

Bir de, teknolojinin getirmiş olduğu değişimler var. Teknolojik yenilikler fiziki, mekanik enerjiye ihtiyacı giderek azaltıyor. İşçide bir kalite süreci başlıyor, bilgi süreci geliyor, teknolojiyi kullanma yetenekleri geliyor ya da bu bir ihtiyaç durumuna geliyor. İşçi sınıfının eğitim, öğretim ve talep süreçleri de beraberinde değişiyor.

Bu nedenle ben işçi tanımını planlamacıdan, programlayıcıdan, tasarımcısından, üretiminden pazarlamacıya kadar geçen bir bütünsellik içerisinde değerlendiriyorum. Bu kategori içerisinde fikir üretimini

sağlayan unsurların ya da fiziki enerjisini kullanan unsurların hepsi bütünsel bir işçi kategorisi içerisinde. Düne göre işçi sınıfının niceliği bana göre artmıştır.

Kamu emekçileri de bu çerçevede içerisinden kendilerini bir memur tanımlaması içerisinde değil, işçi tanımlaması içerisinde görmüşlerdir. Beyaz ve mavi yakalı ayrımı giderek azalmaktadır.

İktisat Dergisi: Kamu emekçilerinin, ayrı bir sendikal örgüte olan ihtiyacı nereden kaynaklanıyor? Belki bir önceki soruyla da bağlantılandırarak cevaplayabilirsiniz.

Siyami Erdem: Biz biraz önceki işçi kavramı tanımlamasına uygun bir hareket geliştirdik. Yaklaşımımız en azından bizim çıkışımızda böyle oldu.

Biz, sendikal hareketin ilk çıkışında, ortak çalışanlar yasası ve ortak çalışanlar yasası üzerinden tüm çalışanların ortak örgütsel birliğini öngördük. Çünkü, bizim açımızdan TÜRK-İŞ'teki işçiyle, DİSK'teki işçi ya da HAK-İŞ'teki işçiyle bizim aramızda nesnel durum açısından bir fark yoktur.

Biz, tüm çalışanların Türkiye'deki ortak, genel ekonomik, sosyal ve demokratik güvencelerini sağlayacak standartlar öngördük.

İkincisi, bu taleplerin hayata geçirilebilmesi için de, ortak bir örgütlenmeyi öngörüyoruz. Kendimizi memur olarak tanımlamıyoruz.

Buradaki sıkıntı, tarihsel olarak beyaz yakalı-mavi yakalı ayrımının yanlışlığı üzerindeki bir düşünce ve bilincin yaygınlaşmasının getirdiği bir sıkıntıdır.

Geçmiş süreçler içerisinde örgütlenme ve mücadele birliğinin getirdiği bir yapaylık var. Kamu çalışanlarıyla diğer işçi kesimi arasında üretim boyutuyla ve karşılıklı ilişkiler boyutuyla ortak eylem yaratılmasındaki doğallığı yakalamasının getirdiği sıkıntılar var. Türkiye'deki mevzuatın getirdiği sıkıntılar var.

Çalışma hayatıyla ilgili mevzuatlar ortak bir araya

gelişi, ortak örgütlenmeyi engelliyor. Çalışma yaşamına göre biz memur statüsündeyiz, işçi statüsünde değiliz. Devletin resmi bakışı da bu. Yasal düzenlemede buna göre yapılmaktadır.

Başka bir boyut da, Türkiye'deki işçi konfederasyonları bu süreci bizim gibi algılama noktasında olmamışlardır.

İktisat Dergisi: İşçi sendikalarının dünyadaki ve Türkiye'deki nispi gerileyişi, kamu

Çalışma hayatıyla ilgili mevzuatlar ortak bir araya gelişi, ortak örgütlenmeyi engelliyor. Çalışma yaşamına göre biz memur statüsündeyiz, işçi statüsünde değiliz. Devletin resmi bakışı da bu.

emekçilerini nasıl etkiledi?

Siyami Erdem: Dünya sendikal hareketi ve Türkiye sendikal hareketi bugün bir kriz yaşamaktadır. Bu kriz sonucu özellikle kapitalizmin gelmiş olduğu yeni aşamada, milyonlarca işçi bir arada tutabilecek üretim üniteleri dağıtılarak işçiler giderek atomize edilmiş yapılar içerisine hapsedilmektedir. Üretim süreçlerinden kaynaklı bir örgütlenme zorluğu var.

Başka bir boyut da, bu yeni dünya düzeninin ekonomik öngörülenlerinden biri olan özelleştirme sendikal hareketi dağıtıyor, örgütsüzlüğü beraberinde getiriyor ve bu özelleştirme rüzgârına karşı, saldırganlığına karşı sendikal hareket kendini koruyucu yaratıcılıkta bulunmuyor.

Bir başka olgu, teknoloji, az sayıdaki insan istihdamı öngörür. Bunun getirmiş olduğu bir işsizlik sorunu var.

Diğer yandan devletin küçültülmesi yönelimi kamusal hizmetlerinin tasfiyesi istihdamı da etkilemektedir.

Üretim bolluğu bir şekilde yaratılamıyor. Sermayenin krizi aşma yolu olarak önünde sendikal hareketi, örgütlü yapıyı engel görmesi saldırıyı yoğunlaştırıyor.

Bu ve benzeri sorunlardan dolayı dünyada bir sendikal kriz yaşanıyor. Dünya sendikal hareketi, bu yaşadığı krizden nasıl bir çıkış içerisinde olabileceğini tartışıyor.

Tüm bu olumsuz gelişmelere karşı kamu çalışanları sendikal hareketi, örgütlenmesinde, gelişmesinde bir olumluluk çizgisi yaşıyor.

Bunun, kamu çalışanlarının ekonomik taleplerle çıkışının yanı sıra, bir siyasallaşma ve politikleşme sürecini iç içe götürmesiyle ilintili olduğunu düşünüyorum.

Kamu çalışanları, sendikal hak ve özgürlüklerinin kullanılması, geliştirilmesinin Türkiye'nin demokratikleşmesiyle çok yakından ilgili olduğunu keşfetmişlerdir ve sürekli bir fikri donanım içerisinde olmuşlar, kendisini yenilemeye çalışmışlardır.

Olumlu gelişmesini sağlayan faktörün esas bu yanı olduğunu düşünüyorum. Fakat dünyada ve Türkiye'deki sendikal hareket kendi krizini aşamadığı süre içerisinde bir alanında sürdürülen mücadelenin çok uzun soluklu olabileceğini düşünmek de doğru değildir. Çünkü kazanımların kullanılması ülke ölçeğindeki bir bütünsellikte çok doğrudan ilgili bir olaydır.

Bir çok sektördeki krizin yaşandığı bir süreçte, kamu çalışanlarından sürgit bir başarı grafiği beklemenin, bunun çabası içerisinde olsa bile, bunu doğal olarak götürebilmenin zorluğu ortada.

O nedenle biz, sendikal hareketin başarısını, tüm çalışanların birliği üzerine kurmaya çalışıyoruz. Tüm çalışanların genel ve ortak teleplerde ayağa kalkması gerektiği üzerinde duruyoruz. Ayrıca, özellikle bizim dışımızdaki sendikal hareketlerin ve konfederasyonların ücret sendikacılığı yerine, demokrasiyi savunan bir perspektifle ayağa kalkmalarını öngörüyoruz. Bunu yapamadıkları bir noktada, ücret sendikacılığını da başarabilme şansları olmayacağını düşünüyoruz.

İktisat Dergisi: Sendikal hareketin krizine ilişkin olarak söylediğiniz noktalarda sendikalar çok ciddi bir saldırıyla karşı karşıyalar. Bu durumda herhalde ücret sendikacılığını aşan, gündelik yaşamı kültürel, siyasal ve toplumsal boyutlarıyla kapsayan bir örgütlenme anlayışına, bir sendikal yapılanma anlayışına geçmek zorunlu gibi görünüyor.

Siyami Erdem: Evet, bu doğru bir yaklaşım, onu ifade etmeye çalışıyorum.

Dünya sendikal hareketi ve ülkemizdeki sendikal hareketlerin daha çok siyasallaşmaya ihtiyacı var. Çünkü, küreselleşme işsizlik yaratıyor. Küreselleşme örgütsüzlük yaratıyor, küreselleşme işçi hareketini bölüyor, parçalıyor, büyük potansiyelleri bir arada bulundurma zorlaşıyor.

İşçiler giderek ücret taleplerinden çok işgüvencesini sağlama gibi bir temel sorunla karşı karşıya kalmışlardır. Bu büyük bir saldırdır. Ekonomik, sosyal hakları geliştirme, toplu sözleşmeleri geliştirmeyi bir tarafa bırakarak, işten atılıp atılmama noktasındaki bir tavır içerisinde bulunuyorlar. Bu yeni bir konjonktürdür. Bu kazanılmış hakların kaybedilmesi düzeyidir. Türkiye sendikal hareketi "eşel-mobil sistemi"nin kabulü noktasına kadar gelmiştir. Bu, var olan sömürünün, var olan gelir düzeyinin hayat boyu devamını kabul demektir. TİS düzenin ortadan sendikal mücadeleden işlevsiz kılınması demektir.

O nedenle sendikal hareketlerin ekonomik hakları dahi kazanabil-

mesi için bugün daha fazla siyasallaşmaya ihtiyacı vardır. Demokrasiyi savunabilecek için donanıma ihtiyacı vardır. Oysa düne kadar işçiler sadece ekonomik çıkarlar için bir sendika arzusu içerisindeydiler. O onları yanlış siyasi tercihlere de götürmüştür. Bugün daha olumlu, daha doğru, demokrasiyi savunan siyasal tercihlere gitmeleri ihtiyacı ortaya çıkmıştır.

İktisat Dergisi: Kamu emekçilerinin uluslararası sendikalarla bütünleşmesi, işbirliği olanakları nelerdir? Bu konudaki düşüncelerinizi alabilir miyiz?

Siyami Erdem: Kamu çalışanları sendikal hareketi

Kamu çalışanları, sendikal hak ve özgürlüklerinin kullanılması, kazanılması ve geliştirilmesinin Türkiye'nin demokratikleşmesiyle çok yakından ilgili olduğunu keşfetmişlerdir ve sürekli bir fikri donanım içerisinde olmuşlar, kendisini yenilemeye çalışmışlardır.

ve onun örgütü KESK, biraz önceki özellikle yeni dünya düzeni değerlendirmesinden hareketle, uluslararası özellik kazanan sermaye karşısında, bir karşı cephenin dünya boyutunda açılmasını savunmaktadır. Sermayenin uluslararası saldırısına, emeğin birlik, beraberlik ve dayanışmasıyla karşı koyacağını öngörmekteyiz.

Düşüncemiz yerel sınırları aşan bir yaklaşım içerisindedir. Özellikle bu teknolojinin gelişmesi, bilgi iletişimi, ulaşım kolaylıkları nasıl sermayenin dünya çapındaki hareket serbestliğini, kolaylığını beraberinde getirmişse, bizlere de onu sunacağını düşünüyoruz.

Yerel-genel grevlerin, yerel-genel işçi karşı koyuşlarının yanı sıra, dünya çapında işçi hareketlerinin ortak tepkilerinin ortaya konulacağı bir süreç de yaşanıyor. Bunun zemini var.

O nedenle biz uluslararası ilişkilere önem veriyoruz. Genel çıkarlarımız açısından önem veriyoruz, hem de KESK'i geliştirme ve büyümesi açısından önem veriyoruz.

Şu anda bizim özellikle İsveç Sendikalar hareketiyle doğrudan ilişkilerimiz var. Onlarla ortak eğitim çalışmaları yürütüyoruz. Ayrıca Alman Sendikalar Birliği (DGB) ile ilişkilerimiz giderek geliyor.

Diğer taraftan Uluslararası Kamu Görevlileri Federasyonu (PSI) ile KESK'e üye sendikaların doğrudan bire bir eğitim çalışmaları var. Üyemiz bir çok sendika da çeşitli uluslararası işkolu federasyonlarının üyesidir.

KESK, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (ICFTU) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'na (ETUC) üyelik başvurusunda bulundu. Bunlar işçi ve kamu emekçilerinin birlikte örgütlendiği konfederasyonlardır. Konuşmamın başında da ifade ettiğim gibi bizim işçi olma statümüzü ve perspektifimizi onaylayan kabul gören bir yaklaşım içerisindedirler.

Önümüzdeki yakın zamanda onların bizim üyeliğimizi kabul edeceklerini sanıyorum. Ve biz 27-28 Nisan'da ICFTU, ETUC, DİSK, KESK, HAK-İŞ, TÜRK-İŞ'le Ankara'da Ekonominin Küreselleşmesi üzerine bir sempozyum düzenledik. Bu sempozyumda işçi hareketinin karşı karşıya kaldığı sorunlar, sendikaların karşı karşıya kaldığı sorunlar ve bunların çıkışı üzerine bir tartışmayı yaşadık.

Uluslararası işçi hareketinin örgütsel birliği, dayanışma ilişkilerinin güçlendirilmesi noktasında hem fikiriz.

Bugün bir ülkedeki işçi örgütlerinin başka bir ülkedeki işçi örgütlerinin sorunlarıyla ilgilenmesi ortamı daha da olgunlaşmıştır. Genel çıkarlar doğrultusunda birlikte yürüme ihtiyacı ön plandadır.

İktisat Dergisi: Avrupa Birliği bağlamında kamu emekçilerinin ortak çıkarları ile ulusal çıkarlarını bağdaştırmak mümkün mü?

Siyami Erdem: Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne girme süreçlerinin ekonomik nedenleri, siyasal nedenleri var, jeopolitik nedenleri var.

Ve Türkiye'deki siyasal örgütler, siyasi partiler bir taraftan kendi ekonomik çıkarları doğrultusunda Avrupa Birliği'ne girip girmemeyi değerlendirirken, bir taraftan da yıllardan bu yana iç politikaların Avrupa karşısındaki konumlanışı ya da genel felsefeleri doğrultusunda da siyasal felsefeleri doğrultusunda da bir değerlendirme içerisindedirler, yani bir sürü etkinin olduğu karmaşık bir sorundur. Ama Avrupa Birliği'ni tüm bu etkenleri bir tarafa aldığımızda olayın ana ekseninde Türkiye'deki büyük sermayenin Avrupa sermayesine ve giderek dünyaya bir entegrasyonun tercihi olduğunu görebiliyoruz.

Bizim irademizin dışında kapitalizmin bir gelişmesi var. Özellikle sosyalizmin çökmesinden sonra kapitalizm bütün sınır tanımaz yaklaşımlarıyla, sınırı aşan yaklaşımla derinlemesine bir pazar bulma süresi içerisine girmiştir. Bu sermaye açısından kendi boyutlarında bir

gelişme olayıdır. Bu süreçte biz emek cephesinin birliği noktasından, demokrasinin genişlemesi, toplumu etkilemesi, toplumun demokrasiye sahip çıkması ile açısından bakmalıyız.

Avrupa Birliği'ne Türkiye'nin girme olgusunu getirmiş olduğu sonuçlar, Türkiye'de sermayeye karşı emeğin tavrının yanı sıra giderek, Avrupa boyutundaki bir sermayeye karşı emeğin karşı durmasının ilişkisini görmemiz gerekiyor.

Ve Avrupa Birliği'nin emekçilerin kazanımlarını yok edici tavrına karşı birleşik bir mücadeleyi öngörüyor. Yalnız, sonuçlara müdahale edip, haklarımızı gasp etme tavırlarına, sosyal ve ekonomik kazanımlarımızı daha evrensel bir yaklaşımla ele almanın ihtiyacını getiriyor.

İktisat Dergisi: Türkiye'deki işçi sendikalarının, zayıflamasını hangi nedenlere bağlıyorsunuz?

Siyami Erdem: Dünyadaki bütün değişimlerin etkisi var. Özellikle özelleştirme saldırısı etkiliyor. Türkiye sendikal hareketinin de büyük bir kısmı kamu işyerlerinde örgütlüdür, KİT'lerde örgütlüdür. KİT'lerdeki özelleştirmeler sonucu işten atılıyorlar ya da az sayıda işçi kalıyor. Bu bir zayıflama nedenidir.

İkincisi, örgütlenmek için çok direngen bir mücadele vermek gerekiyor. Örgütlenmenin zorluğu var. İşçiler örgütlenmeye girdiği anda işten atılıyor, iş güvencesi ortadan kalkıyor. Milyonlarca işsiz olduğu bir yerde, sendikalaşma hareketinin zorluğu ortada. Çalışma hayatında anti-demokratik uygulamalar, baskılar çok yoğun. İşçiler hâlâ sigortalı olma kavgasını vermekteler büyük oranda. Sigortasız çalışmaktadırlar. Sigortalı çalışanlar sendikalaşma sürecine girememekte. Bu ve benzeri etkenler, Türkiye'de sendikaların sürekli üye kaybına neden olmaktadır.

Bizim açımızdan şöyle denilebilir: büyük problem var. Devlet bizi memur olarak tanımladığı için, bir personel rejimi tasarısı gündeme getiriyor. Ve eğitimde, sağlıkta bir özelleştirmeyi öngörmektedir. Böylece eğitimde, sağlıkta, enerjide ve benzeri iş kollarındaki kamu çalışanlarını 657 sınırlarının dışına atarak onları memur tanımlaması dışına atarak, devletteki çalışanları azaltmayı, sınırlandırmayı düşünmektedir. Bu başka bir biçimde özelleştirme değildir.

Bizler açısından bunun kötü sonucu, iş güvencesinin ortadan kalkmasıdır. Bu noktada büyük bir sorun var. O sorunu hem iş güvencesini sağlayan, işimizin devamını isteyen, hem de grev ve toplu sözleşme düzeyinde örgütlenme hakkını savunan bir çizgiyi takip ediyoruz. Devletle bu noktada büyük bir gelişimiz var. Önümüzdeki süreçteki mücadele öyle sınıyor ki bu noktada olacaktır.

İktisat Dergisi: Bıraktığımız noktadan belki devam edebiliriz.

Toplumda kamu emekçisi ile ilgili genel kanı oldukça olumsuz. İşe yaramayan, oldukça verimsiz rüşvet alan bir işçi olarak bakılıyor kamu emekçisine. Bu konuda KESK'in üstüne düşen görevler nelerdir?.. Bu olumsuz düşünce nasıl giderilebilir?

Siyami Erdem: Evet, kamu çalışanları üzerinde böyle bir yargı da var. Özellikle meslek sahibi olmayan kamu çalışanları, yani belirli zamanlarda, sınav açılıp kadro alınmış, uzun bir mesleki eğitim süreçlerinden geçmemiş, ciddi bir meslek sahibi özelliği kazanmamış kamu çalışanları üzerinde bu tip spekülasyonlar yaygın.

Burada bir dejenerasyon, bir değerler çürümesinin etkisi olduğunu da düşünüyorum. Yani toplumda genel bir kirlenme vardır. İşte "paçayı kurtaran kaptandır, benim memurum uyanıktır, altta kalanın canı çıksın, önemli olan kendi paçanı kurtarmaktır..." Bu, bireyci zihniyet, örgütlenme düşüncesinin ötesinde ne yaparsan yap, yeter ki yaşamını düzenle. Ama, bu yaşamını düzenlerken, ahlaki, erdemli bir sürecin dışındaki her şeyi de mübah gören bir yaklaşımdır. Bu, yıllardan beri topluma empoze ediliyor. Kamu çalışanlarına, işçilere, gençliğe, herkese böyle bir yaşam tarzı öngörüyor.

Devletin, bugüne kadar baskıyla ya da ideolojik yedeklemeyle tutmuş olduğu kitleler, sınıflar, katmanlar, kendi taleplerinin gerçekleşmesi için mücadele süreci yaşıyor.

Bencil, bireysel bir yaşam tarzı ve her türlü dayanışmacı, üretken, ahlaki ölçütleri dinamitleyen bir yaşam tarzı öngörülüyor. Bu kolektivitizmi, paylaşımcı yaşamı reddeden tarzdır.

Aslında bu yaşam tarzı yeni dünya düzeninin fikri boyutunu da ifade ediyor. Onun yansımaları var. O yansılarda zaten örgütsüzlüğü beraberinde getiriyor.

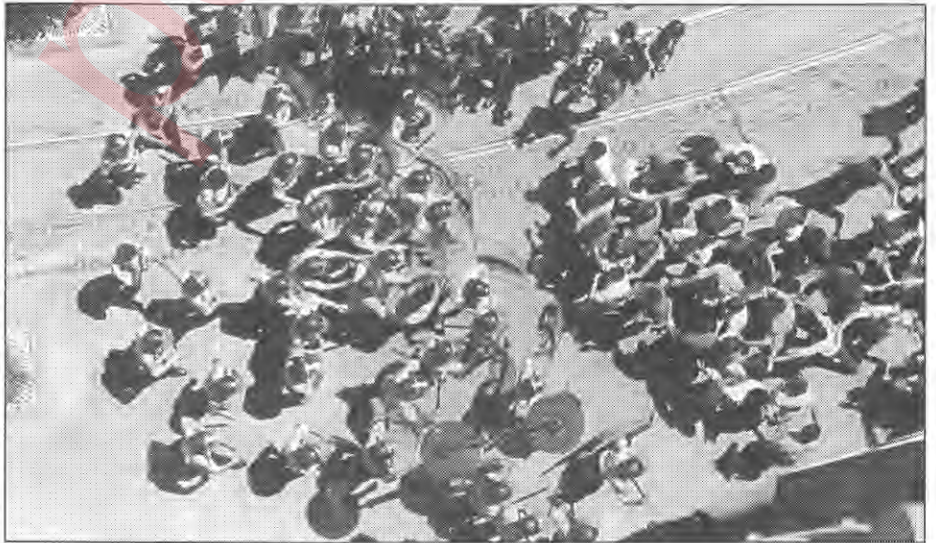
Şimdi bunu aşabilmemiz gerekiyor. Bunu aşabilmemiz için de sendikaları sadece ekonomik sosyal hakları kazanan kurumlar değil, onun yanı sıra iş hayatını da disiplin eden kurumlar olarak, otokontrol mekanizmasını getiren kurumlar

olarak da görmemiz gerekiyor.

Bir boyutuyla da, çalışanların işyerlerinde söz, yetki ve karar sahibi olmasını isterken, kolektif bir yaşamın, kolektif bir denetimin olmasını istiyoruz. Yasal zorunlulukların ötesinde, bir toplumsal yaşam disiplini getiren perspektife sahibiz.

Burada sendikal hareket, diğer kazanımlarıyla beraber üretim süreçlerindeki müdahale boyutlarında, bu kirlenmeye karşı da bir tavır getirecektir. Teşhir boyutuyla, yadırgama boyutuyla, dışlama boyutuyla ve rüşvete neden olan faktörleri azaltan yaşamı daha da güzelleştirebilecek motivasyonlar ve öngörülerle beraber o kirlenmeyi de bir tarafa atması gerekiyor.

Bir taraftan çok özverili çaba içinde olan yüzbinlerce kamu çalışanı var. Bunlar sokağa çıkıyor, polisin fiziki, psikolojik baskılarıyla karşı karşıya kalıyor, sürgün ediliyor, değişik baskılar yaşıyor. Bu halk tarafından oldukça doğru kabul görülüyor, takdir ediliyor, benimseniyor,



6 Haziran 1996 KESK'in HABİTAT-II eyleminden bir görünüm



alkışlanıyor. Ama diğer taraftan halkın ekonomik, sosyal sorunlarını örgütsel platformlarda çözmek yerine, parazit bir yaşam şeklini benimseyen kamu çalışanlarının farklılığını zamanla değerlendireceğini düşünüyorum.

İktisat Dergisi: KESK'in sendikal harekete ilişkin temel talepleri nelerdir?

Siyami Erdem: Şu anda KESK, grevli ve toplu sözleşmeli bir sendika hakkının yasallaşmasını öngörüyor. KESK, ekonomik sorunların, sosyal sorunların çözülmesi için ve tüm işkollarında serpilip, gelişen bir örgütlenme sürecinin başarılabilmesi için temel talep olarak grevli toplu sözleşme sendika hakkını öngörüyor.

Bunun yanı sıra, eylem süreçlerindeki yaşadığımız baskılar var ve oradan aldığımız cezalar var, bu cezaların kaldırılmasını talep ediyoruz.

Siyaset yapma hakkının, genel bir demokratikleşme açısından gereklilik görüyoruz, o hakkın kazanılmasını istiyoruz. Fakat, tüm bu temel özgün talepler noktasında KESK adım atarken, bir taraftan Türkiye'deki işçilerin birliğini, hem onların çıkarları için, hem kendi çıkarlarımız için gerekli görmek.

Ayrıca, bu sorunların ve taleplerin gerçekleşmesinin Türkiye'deki rejimin değişim ve dönüşüm süreci içerisinde girmesiyle yakından ilgili olarak görüyoruz. Çok baskıcı, kapalı, anti-demokratik bir rejimin şekillendiği bir ülkede grev ve toplu sözleşme hakkının kazanılmasının zorluğunu biliyoruz. Bu hakkın kullanılması, örgütlenme hakkının derinlemesine ve genişlemesine anlamlı olabilmesi, Türkiye'nin demokratikleşmesiyle yakından ilgilidir.

Türkiye şu anda anti-demokratik bir rejimin ablukası altında. Bu baskı rejiminin değiştirilmesi gerekiyor. Halkın yaşamındaki bu baskıcı müdahalelerin bertaraf edilmesi gerekiyor. Bu yaşama hakkından basın hayatından, her konudaki bu ablukanın kaldırılması gerekiyor. Özgürlükçü bir toplumsal yaşamın sürecinin başlatılması gerekiyor. Bizim kazanımlarımızla genel demokrasi arasında "etle turnak" gibi bir ilişki var.

Bir ülkede demokratik haklar ne kadar rahat ve geniş kullanılabiliriyorsa, orada sorunlar da o oranda çözülüyor. Talepler de o oranda karşılanıyor. Ama şiddetin, baskının, keyfi uygulamaların, hukuk dışı uygulamaların yoğunlaştığı yerde de temel hakları kullanabilmek olanak-

sız oluyor.

Bu hedeflerimizle, Türkiye'nin demokratikleşme sürecini bir bütünsel anlayışla götürüyoruz.

İktisat Dergisi: Bağlantılı olarak Türkiye nereye gidiyor? KESK, bu açıdan ne tür adımların atılmasını istiyor, hem siyasi, hem de ekonomik?

Siyami Erdem: Türkiye, çok karmaşık sorunları olan bir ülke. Diyebilirim ki, yıllarca baskı altında tutulmuş, çözülmemiş sorunların "spontane" ortaya çıktığı bir süreçte yaşıyoruz.

Devletin, bugüne kadar baskıyla ya da ideolojik yedeklemeyle tutmuş olduğu kitleler, sınıflar, katmanlar, kendi taleplerinin gerçekleşmesi için mücadele süreci yaşıyor. Bir taraftan Kürtler'in kendi kimlik kavgaları, bir taraftan şeriatçıların farklı bir dünya özlemini gerçekleştirme çalışmaları var. Bir taraftan emekçilerin ve demokrasi güçlerinin demokratik bir Türkiye özlemleri var. Diğer taraftan sermayenin bir özelleştirme saldırısı var. Öbür taraftan şiddet ögesini öngören ilişkilerle bu statüyü koruma çabası içerisinde olan güçler var. Her toplumsal ve sınıfsal kesimin kendi arzuladığı bir Türkiye yaratma noktasındaki bir süreç var, bir ayrışma süreci var. Bu önemli bir kritik evreyi de beraberinde getiriyor.

Sürecinin ne tarafa evrileceğini güç dengeleriyle yakından ilgili bir olay olarak görüyorum. Ama tarihsel benliğimiz dünya emekçilerinin tarihsel benliği, dünya demokrasi güçlerinin dünyanın geleceğine koyduğu öngörüler, küreselleşmenin getirmiş olduğu iletişim olanaklarının ortaya çıkardığı ortak değerler, tüm bunları gözönüne aldığımızda, Türkiye'de değişimin demokrasi noktasında olabileceğini görüyorum. Ama bunun olabilmesi az sancılı olabilmesi gibi bir çabamız ve gayretimiz olmalıdır.

Türkiye'de milyonlarca insanın, bir ortak demokratik paydada bir araya gelebileceğini düşünüyorum. Bu ışık söndürme eylemi de bunu göstermiştir. Çetelere karşı milyonlarca insanın tavrı bunu göstermiştir. Siyasal ıslama karşı halkın tavrı bunu gösteriyor. Bu noktada halk iradesinin öne çıkması önemlidir. Egemen siyasi partilerin demokrasi hakkında tavır koymasında, taraf olmasında halkın talebinin çok önemli olabileceğini düşünüyorum.

Bu statükonun özgürlükçü bir tarzda değişim ve dönüşüme uğrayabilmesinde sivil toplum kesimlerinin kararlılığı önemlidir.

Sancılı bir süreç yaşamamıza rağmen demokrasinin kazanacağını düşünüyorum. Bu noktada Kürt sorununun çözümü önemlidir. Kürtler ve Türkler'in Türkiye'de bir arada yaşayabilmesinin çimentosunun da demokratik açılımların sağlanmasıyla olabileceğini düşünüyorum.

İktisat Dergisi: Efendim, teşekkür ederiz...

Siyami Erdem: Ben de teşekkür ederim.

Yeniden Yapılanma ve Sendikal Politikalar

Ender TUNA(*)

Kapitalizmin ikinci dünya savaşı sonrası girdiği görece istikrarlı dönem, 1970'li yılların başlangıcından itibaren sarsılmaya başladı. Uzun süren bir kriz yaşandı. Kapitalizm, 80'li yıllarda reel sosyalist ülkelerin çözülmesi, teknolojik gelişmenin üretim süreçlerinde değişikliklere yol açması ve küreselleşmenin yaşanmasıyla ekonomik, siyasal ve kültürel olarak yeniden yapılanma süreci içerisine girdi. Uzunca bir dönem kaos ortamından sonra kapitalizm yeni bir dünya sistemi olarak karşımıza çıktı.

Bu değişimler en başta emekçileri ve onların öz örgütlenmeleri olan sendikaları olumsuz etkiledi. Somut olarak sendikalaşma oranlarında gözlenen düşmeler, sırtı profiline meydana gelen değişimler ve sendikal örgütlenmelere duyulan güvensizlik şeklindeki bu gelişmeler kapitalist yeniden yapılanma karşısında yeni sendikal politikaları emekçiler için zorunlu hale getirdi.

Kapitalizm ve yeniden yapılanma

Kapitalist üretim süresince II. Dünya savaşı sonrası fordist birikim rejimi belirleyici ve hakim oldu. Fordizm, büyük çaplı üretim alanlarında, büyük tekel konumunda olan şirketlerin kitlesel ve homojen bir pazar için üretim yapmalarıdır. Üretim sürecinde iş ayrıntılandırılarak ve bölümlendirilerek uygulanır. Büyük dev fabrikalarda emekçiler vasıflarından soyutlanarak çalışırlar. Yığınsal üretim ve yığınsal tüketim mevcuttur. Büyük fabrikalarda emekçilerin birlikte çalışmaları kolektif bilinci geliştirmiştir. Bu nedenle emekçilerin yoğun muhalefetine olanak sağlayacak ortamlar ortaya çıkmıştır. Fordist dönemde Taylorist iş süreci ise bant sistemiyle emeğin kontrolünü ve yönetimini sağlar. Böylesi bir kitlenin üretimini kitlesel tüketime ihtiyacı vardır. Bunun için ulusal sınırlarla belirlenmiş olan pazarda yığınsal üretilen malların tüketilmesi yani kapitalizmin geleneksel pazar krizinin aşılması için emekçilerin satın alma güçlerinin artırılmasını gerektiriyordu. Bu üretim sisteminde düzenli kar artışı gözlenirken aynı zamanda da ücretlerin artırılması, güçlü olan sendikal örgütlemelerle mümkün olabiliyordu.

Bu yıllar keynesgil ekonomi politikalarında uygulandığı yıllardır. Bu dönemdeki olumlu gelişmeler sadece emeğin reel gelirlerindeki artışla kalmamış, eğitim, sağlık hizmetleri parasız hale gelmiş, sosyal konut yardımı, işsizlik sigortası, sosyal güvenlik kurumlarının etkinliği artmış ve sosyal devlet diye adlandırılan kavram ortaya çıkmıştır. Doğaldır ki bu gelişmeler sadece fordist üretim sisteminin yansıması değildir. Özellikle bu dönemde sistemin, yoğun emekçi muhalefetiyle karşı karşıya kalması, reel sosyalist ülkelerin rejim alternatifi olarak varlığını göstermesi tüm bu gelişmeleri doğurmuştur. Ulusal ekonomiler böyle şekillenirken emperyalizm, yeni sömürgecilik ilişkileriyle tüm dünyada hegemonyasını kurmuştur. ABD ekonomik, siyasi ve askeri olarak kapitalist dünyanın baş gücü olarak ortaya çıkmış, ABD egemenliğinde ekonomik, siyasi ve askeri uluslararası kurumlar (BM, IMF, Dünya Bankası, GATT, NATO v.b.) tüm dünyada hakimiyetlerini kurmuştur. Bağımlı ülkelerde ise, ithal ikameci modeller ve korumacı politikalarla yabancı işbirliğiyle ulusal tekeller yaratılmaya çalışılmıştır.

I. Dünya Savaşı sonrası yıllarda işçi sınıfı partileri ve sendikaları oldukça güçlenmişlerdir. Fakat aynı zamanda da devrimci mücadeleyi de bu dönemde bırakmışlardır. Reformist, ekonomist sendikacılık anlayışı hakim hale gelmiştir. Kapitalist ilişkilerin evrim yoluyla iyileştirilmesi mücadelesine yönelmişler, sendikalar ise yer yer işçi sınıfını denetlemede kullanılan burjuva örgütleri haline gelmişlerdir. Proleterleşme, vasıfsızlaşma, yabancılaşma, sanayi işçisi, kolektif bilinc, sınıf bilinci gibi kavramlar bu yıllarda yerli yerine oturmuştur.

1970'li yılların başlarında ciddi kriz belirtileri ortaya çıkmıştır. ABD'nin ekonomik hegemonyasının gerilemesi, düzenli para ve faiz politikalarının oluşturulmasını sağlayan, sabit kur sistemi Bretton Woods'un yıkılmasına yol açtı. Bunu krizin başlangıcı olarak kabul edebiliriz.

1973 ve 1978 yıllarında meydana gelen petrol şokları bunalımı derinleştirmiş ve yaygınlaştırmıştır. Petrol şoklarından sonra, üretimde düşmelerle birlikte kâr oranlarında ve verimlilikte düşmeler meydana gelmiştir. Enflasyon oranlarının yükselmesi ile birlikte işsizlik oranlarında da artışlar gözlenmiştir.

(*) Marmara Üniversitesi Uluslararası İktisat Yüksek Lisans Öğrencisi

Reel ücretlerin ve sosyal harcamaların artması emeğin maliyetini yükseltirken kâr oranlarında da azalmalara neden oldu. Ayrıca kitlesel üretimin, kitlesel tüketimi beraberinde getirmesi, piyasanın doymasına yol açtı. Bu gelişme kapitalizmi aynı zamanda pazar sorunuyla da karşı karşıya bıraktı.

Bu krizin aşılması için bazı önlemlerin alınması gerekmektedir. Bunlar kısaca özetlenecek olursa:

1. Artı-değer sömürüsünün artırılması, yoğunlaştırılması
2. Artı-değer oranının artırılması için teknolojik gelişimin sağlanması
3. Karlılığın ve verimliliğin artırılması yeni iş organizasyonlarının gerçekleştirilmesi
4. Pazarın genişletilmesi ve derinleştirilmesi
5. Sermayenin dolaşımının, üretimin küreselleşmesi önündeki engellerin kaldırılması
6. Emeğin maliyetinin düşürülmesi, ücretlerin, sosyal yardımların azaltılması ve sosyal devlet kavramının geriletilmesi
7. Devletin hakimiyetindeki alanların sermayeye açılması
8. Sendikaların geriletilmesi
9. Üretimin parçalanarak, taşeronlaşması
10. Uluslararası sömürünün daha yoğunlaştırılması ve uluslararası işbölümünün yeniden tanımlanmasıdır.

Yukarıda maddeler halinde belirtilen önlemlerin gerçekleştirilmesi ve kapitalizmin bunlara uygun olarak yeniden yapılması krizin tek çıkışı olarak görüldü. Bu yeniden yapılanmanın eksenleri ise, keynesgil politikalar yerine neo-liberal politikalar, fordist üretim tarzı yerine post-fordist (esnek uzmanlaşma-üretim/yalın üretim) tarzı, sermayenin ulusal sınırlarla sınırlandırılmasının yerine, sermayenin küreselleşmesi olmuştur.

Neo-liberal politikalar, toplumsal dengenin emekçiler aleyhine bozulmasını (reel ücretlerin düşmesi, sosyal harcamaların kısılması vb.), devletin sağladığı kolektif tüketim araçlarının metalaşmasını (sağlık ve eğitimde özelleştirme), devletin etkinliğinin ekonomik yaşamda geriletilmesini, kolektif tüketim alanlarında devlet harcamalarının kısılmasını (sağlık, eğitim, sosyal güvenlik harcamalarının azaltılması), sermaye üzerindeki vergilerin azaltılarak sermaye birikiminin artırılmasını sağlamıştır. Neo-liberal politikalar sosyal devletin etkinliğini zayıflatarak, sermayenin önündeki engelleri kaldırarak, etkinliğinin ve yoğunluğunun artmasına neden olmuştur.

Yeniden yapılanmanın üretim süreçlerinde gerçekleştirilen teknolojik gelişmelerle yakından ilgisi vardır. Kapitalizm, krizden sonra yeni bir üretim sistemiyle karşıma-



za çıktı. Yeni üretim sistemine geçişi mikroelektronik, haberleşme ve biyo-teknolojilerde gelişmeleri mümkün kılmıştır. Yeni üretim teknolojisini esnek uzmanlaşma, yalın üretim ya da post-fordist olarak adlandırabiliriz.

Esnek uzmanlaşma, birbirleriyle rekabet eden fakat uzmanlık ve üretim bilgisi alışverişinde bulunan küçük ve orta boy işletmelerin oluşturduğu üretim tarzıdır. Bu işletmelerde genel amaçlı tezgahlarda çok çeşitli mal üretebilme yeteneği bulunmaktadır. Aynı tezgah ve makinelerle değişik mallar, yeni modeller üretilerek değişen talebe kendini kolayca uyarlayabilen bir üretim yapısı bulunmaktadır. Esas olarak talep esnekliğine ve ürün çeşitliliğine sahiptir.

Yalın üretimin temel faktörleri ise, toplam kalite, tam zamanında üretim ve kalite çemberleridir. Bu sistemde, ana ve tampon stoklar kaldırılarak, hem üretim hatında büyük akıcılık sağlandı hem de defolu, hatalı üretimin derhal terkedilmesi mümkün oldu. Kalite kontrol fordist üretimde olduğu gibi üretimin belirli aşamasında değil sürekli olarak yapılabilmektedir. Yalın üretimde hatasız stoksuz üretim mümkün hale gelmiştir.

Yeni üretim sistemi, standart kitlesel üretim yerine ürün çeşitlemesi ve esneklik, dev fabrikalar yerine üretim adacıkları, modele bağımlı teknik donanım yerine esnek otomasyon, dışarıdan denetim ve kalite kontrol yerine içeriden kendi kendine denetim ve üretim esnasında kalite kontrol, stoklu çalışma yerine stoksuz talebe göre üretim, iş alanına bağımlılık yerine iş alanında esneklik, üretimde zaman tanımı yerine zaman bağımsızlığı ve iş tanımı olarak özetleyebiliriz.

Teknolojik gelişmeler, üretimde karlılığı, verimliliği artırmış aynı zamanda ise ticaretin ve mali sermayenin akışkanlığını hızlandırmıştır. Haberleşme ve bilişimdeki teknolojik gelişmeler üretimin ve pazarın ulusal sınırlardan bağımsızlaşmasını sağlamıştır. Küreselleşme, kapitalist üretim ilişkilerinin tüm dünyayı kapsayan ve en uçra koşulları bile kapitalist ilişkiler içine alan bir sürecin

adıdır. Kapitalizmin egemenliği ulusal sınırlardan çıkmış ve uluslararası tekellerin etkinlikleri ulusal devletleri aşmıştır. Küreselleşme, uluslararası ticaretin uluslararasılaşması, üretimin tüm dünyaya yaygınlaşması ve mali sermayenin yoğunlaşması ve etkinliğinin artması olarak gerçekleşmiştir.

Teknolojik gelişmeyle birlikte ticaret ucuzladı ve hızını artırdı. Merkez kapitalist ülkelerin pazar krizleri uluslararası ticaretin gelişmesine ve ulusal sınırları aşmasına neden oldu. Neo-liberal politikaların uluslararası korumacılığı, gümrük duvarlarını kaldırması ve kur sistemini serbestleştirilmesi uluslararası ticaretin gelişimine büyük katkısı oldu. Dünya ticaretinde bölgesel bloklar ortaya çıktı ve bunlar arası ilişkiler yoğunlaştı. ABD'nin başını çektiği NAFTA(Kuzey Amerika Serbest Ticaret Birliği-Kanada,ABD,Meksika), Japonya'nın başını çektiği ASEAN (Pasifik Ekonomik İşbirliği-Japonya, Güney Kore, Hongkong, Endonezya, Malezya, Singapur, Tayvan...), AET(Avrupa Ekonomik Topluluğudur). Bu bloklar kendi dışlarındaki ülkelere karşı korumacı politikalar izlemektedirler.

Dünya ticaretinin hiyerarşilerini ve hegemonya ilişkilerini düzenlemek için GATT(Ticaret ve Tarifeler Genel Antlaşması) rejiminde değişiklikler yapıldı. Bu antlaşma, krizin ve teknolojik gelişmenin uluslararası işbölümü üzerinde yarattığı ve yaratması muhtemel uzun vadeli etkilerin, gelişmiş ülkelerin yararına düzenlenmesini sağlamaya yöneliktir. Bu antlaşmayla bilgi transferi imkansız hale getirilmiş, teknoloji yoğun malların korunması sağlanmıştır. Yani sermaye küreselleşirken bilginin ve teknolojinin küreselleşmesi engellenmiştir.

Dünya ticaretinin uluslararasılaşması gibi üretimde uluslararasılaşmaktadır. Kâr krizi, verimlilik düşmesi, merkez ülkelerde maliyetlerin yükselmesi ve yeni pazarlara ihtiyaç duyulması üretimin çevre ülkelere ve başka alanlara kaymasına neden oldu. Ticaret savaşlarının hızlanması üretimin yerel pazarlara kaymasına ve kur farklılıklarından yararlanılması sonucunu doğurdu. Üretimde ucuz işçilik, ucuz toprak, vergi muafiyetleri, teşvikler, çevre korumacılığın azlığı yabancı sermayenin çevre ülkelere üretimlerini kaydırmalarında etkili oldu. Üretimin küreselleşmesi dünyayı dev bir fason üretim merkezi haline getirdi. Teknolojik gelişme üretimin dağılmasını sağlarken aynı zamanda yönetimin ve denetimin merkezleşmesini olanaklı hale getirdi. Haberleşmenin gelişmesiyle dünyanın çeşitli merkezlerine dağılan üretim kolaylıkla yönetilebilir ve denetlenebilir oldu.

Üretimin küreselleşmesi, ulusal kalkınma, kendi yanında kavrulma ve yerli sermaye gibi kavramların alt üst olmasına neden oldu. Küreselleşme ithal ikameye dayalı kalkınma modellerini tasfiye etti.

Son yıllardaki çarpıcı diğer gelişme ise, üretimden kopmuş, aşırı yoğunlaşmış ve çok hızlı hareket edebilen mali sermayedir. Mali sermaye borsa krizinden, borç krizine, faiz artışlarından, banka batmalarına kadar her alanda ekonomilerde belirleyici olmaktadır. Spekülatif her alanda kendisini göstermektedir. Mali sermaye bilgisayar teknolojisi ile kendisine sanal bir alan yaratmıştır. Bu sanal alanda para oradan oraya kısa sürede hareket edebilmekte ve spekülatif her alanda kendisini göster-

mektedir. Geçmişte üretime yönlendirilen tasarrufları almakta, dünyadaki toplam sermayenin değersizleşmesini sağlamaktadır. Karapara, aracı kurumlar ve borsalar aracılığıyla kolaylıkla aklanabilmektedir. Küreselleşmeyle dünya dev bir kumarhane haline gelmiştir.

Mali sermayenin küreselleşmesiyle, uluslararası borç ekonomisi oldukça kazançlı bir hale gelmiştir. Azgelişmiş ülkeler borç krizine sokularak emperyalist ilişkiler genişletilmiştir. Ayrıca serseri bir mayın gibi dolaşan sıcak para azgelişmiş ülke ekonomilerini sarsmıştır.

Küreselleşme olgusu kapitalist üretimi, ticareti ve finansman ağını geliştirip değiştirdiği gibi, krizleri de geliştirip hızlandırmakta ve yaygınlaştırmaktadır. Dünyanın herhangi bir yerinde meydana gelen bir borsa krizi tüm dünya ekonomisini etkilemekte ve krizin faturası çok çabuk tüm dünya emekçilerine çıkarılabilmektedir. Kapitalizm tüm dünyada egemenliğini artırırken aynı zamanda kötülükleri, eşitsizlikleri, yoksulluğu da hızlandırmakta ve yaygınlaştırmaktadır.

Yeniden yapılanma ve emekçiler

Kapitalist gelişmedeki yapısal değişimler doğrudan emekçiler üzerinde de köklü değişikliklere neden oldu. Bu değişimler esas olarak üretim sistemindeki değişimlerde yaşandı. Yeni üretim sisteminin emekçiler üzerindeki etkileri incelenecek olunursa: teknolojik gelişmeyle birlikte yoğun bir işsizlikle karşı karşıya kalınmıştır. Otomatik üretim sistemine geçilince daha önce insan emeğine dayanan işler robotlar tarafından yapılmaya başlamıştır. Bunun yanı sıra sürekli istihdamın ortadan kalkması olayı gündeme gelmiş, ustabaşı, denetimci, tamirci gibi sürekli çalışan elemanlara ihtiyaç duyulmaktaki ve bunların yerini geçici işçiler almaktadır. Üretim ölçeğinin küçülmesiyle istihdam daralmıştır. Üretimin büyük fabrikalardan küçük firmalara kayması gözlenmektedir. Bunun sonucu olarak emekçilerde kolektif bilinç zayıflaması görülmektedir. Üretimdeki taşeronlaşma ve bölümlenme nedeniyle düşük ücretli sendikasızsız sigortasız çalışma yaygınlaşmaktadır. Teknolojik gelişme iş sürecindeki ayrıntılı işbölümünü çok geliştirmiş, iş meslekler açısından çeşitlenmiş, türdeşliği bozulmuş bir işçi sınıfı kavramını ortaya çıkarmıştır. Sınıf kavramında heterojenleşmeyle karşı karşıya kalınmıştır. Yeni üretim tarzı ile birlikte özellikle beyaz yakalı(hizmet sektöründe çalışanlar) emekçilerin sayısında büyük bir artış olmuştur. Kafa emeğinde yaşanan proleterleşmeyle birlikte teknisyen, mühendis gibi çalışanların sayısında artışlar gözlenmektedir. Çevre ve çekirdek işgücü kavramları ortaya çıkmakta, çekirdek işgücünü merkez ülkelerdeki bilgi yoğun sektörlerde görece olarak yüksek ücretlerle ve rahat koşullarla çalışan beyinsel işgücü oluşturmaktadır. Çevre işgücünü ise emek yoğun sektörlerde ve hizmet sektöründe çalışan emekçiler oluşturmaktadır. Çevre işgücünde yoğun olarak vasıfsızlaşma yaşanırken çekirdek işgücünde tam tersine görece olarak vasıflanma yaşanmaktadır. Bu gelişmelerin dışında hizmetler sektörünün genişlemesi emekçilerin profilinde değişikliklere neden olmuştur. Kısmi zamanlı çalışma, mevsimlik ya da geçici çalışma ve evde çalışma gibi düzensiz istihdam oranlarında da artış gözlenmektedir.

Neo-liberal politikaların etkinliğinin artmasıyla emekçilere doğrudan saldırılar başlamıştır. Reel ücretlerin ve emeğin maliyetlerini düşürmeye yönelik olan bu politikaları sosyal devletli dönemin tüm kazanımlarının yani emekçilerin yüzyıllardır süren mücadelelerinin geriletilmesini hedeflemektedir. Neo-liberal politikalar bir yandan ücretlerin, sosyal harcamaların kısıtlanmasını sağlarken bir taraftan da kolektif tüketim araçlarının özelleştirilmesini sağlayarak sermayeye yeni alanlar açmaktadır.

Küreselleşmeyle birlikte sermayenin dünya çapında etkinliği artırılarak önündeki tüm engeller kaldırılmıştır. Taşeronlaşma tüm dünyaya yayılmıştır. Emek ulusal sınırlar altında tutulurken emek maliyetlerin avantajları kullanılarak sermayenin etkinliği ve tehditleri artırılmıştır. Ticaretin küreselleşmesiyle, ulusal pazar için üretim yapılması ve talebin artırılması için ücretlerin yükseltilmesi gerekliliği ortadan kalkmıştır. Üretimin küreselleşmesi dünya çapında üretimin parçalanmasına neden olmuştur. Küreselleşme ile birlikte yaşanan krizlerin faturası tüm dünya emekçilerine çıkarılmaktadır. Kapitalizm küreselleşmeyle yoksulluğu, açlığı, işsizliği ve eşitsizlikleri tüm dünyaya yaymaktadır.

Yeni sendikal politikalar

Sendikal yeniden yapılanmayı tüm bu ekonomik, teknolojik ve siyasal gelişmeler ışığında tanımlamak doğru olacaktır. Geline noktada emekçilerin ve sendikaların yaşadıkları krizlerden, ulusal toplu pazarlık sistemiyle yani ulusal sınırlar içerisinde yapılacak ekonomik mücadeleyle çıkabilmeleri mümkün değildir. Yaşanan krizin nedeni, teknolojik gelişmelerin işçi sınıfı aleyhine ideolojik olarak bir silah olarak kullanılması, sermayenin etkinliğinin ve saldırılarının ekonomik ve siyasal olarak küreselleşmesidir. Kriz-

den çıkış yolu sendikal düzeyde değildir tam tersine politik mücadeleden başka çıkış yolu yoktur. İşsizliği, örgütsüzlüğü, yoksulluğu ve teknolojinin silah gibi kullanılmasını ortadan kaldırmanın, grevli toplu sözleşmeli sendikal hakların kazanılmasının ve özgür demokratik bir ülkede yaşamının yolu siyasal mücadeledir. Emekçi mücadelelerin ve sendikalarının güncel sorunu bu nedenle politikleşme olmalıdır. Politik mücadele ile ideolojik mücadele, politik mücadele ile ekonomik mücadele ilişkisi yeniden ele alınmalıdır. "Emek kavgası" ile "Özgürlük kavgası" bugün her zamankinden daha içiçedir. Emek kavgasının başarısı özgürlük kavgasına bağlıdır. Yaşanan krizden çıkış, emek mücadelesiyle yetinmeyip, bu mücadeleyi özgürlük ve sosyalizm mücadelesiyle birleştirmekten geçmektedir. İşte bu nedenle sendikal alandaki devrimciler, alandaki mücadelenin kendisini dar anlamda toplumun demokratikleştirilmesi gibi hedeflerle sınırlı tutmamalılar, aynı zamanda bu mücadeleyi bugünkü sermaye iktidarı yerine bir emekçi iktidarının ge-

çirilmesi mücadelesi anlamında bir politik mücadeleye evrilmelidirler. Bunun için sendikal-siyasal mücadele ayrımı aşılmalıdır. Sorunların çözümü ekonomik, siyasal ve kültürel olarak sendikal alanın dışına taşmıştır. Sendikal mücadelenin politikleşmesi her iki alanın ilişkisi kurularak olabilir. Burada sendikal ve siyasal alandaki görevlerin ve araçların işlevlerinin karıştırılmaması büyük önem taşımaktadır. Ne sendikal araçlar yerine siyasal araçlar ikame edilmeli ne de siyasal araçlar yerine sendikal araçlar ikame edilmelidir. Bunların karıştırılmaması önem taşımaktadır. Sendikal araçlar (komite, konsey, meclisler, sovyet türü örgütlenmeler) ile siyasal araçlar (parti, devrimci hareket, ideolojik üretim birimleri) arasındaki ilişki emir komuta zincirinden öte ideolojik bağılılık olmalıdır. Sınıf ve siyaset arasındaki ilişki, ne sınıfın öz dinamiğinden bağımsız, ne de yalnızca sınıfın kendiliğinden hareketi içinde gelişecektir. Başka bir deyişle, sınıf örgütlerinin ve sınıf ideolojilerinin tek başına varlıkları ne kadar yetersiz ise, üreticilerin emek süreci içerisindeki bağımsız direnişleri de tek başına mücadeleye sınıfsal nitelik kazandırmayacaktır. Bunun sonunun alt yapı ilişkileri olarak ekonomizm, üst yapı ilişkileri olarak da reformizm olması kaçınılmazdır.

Politikleşmenin bir başka açıdan da ele alınması gerekmektedir. Yaşanılan gelişmeler emekçi sınıflar arasında bir farklılaşmaya/heterojenleşmeye, üretim alanı ve nitelik açısından da parçalanmaya neden oldu. Bu

gelişmeler bir taraftan hizmetler sektörlerinde çalışanların sayısını artırırken bir taraftanda düzensiz istihdam oranlarında, işsizlerin, emeklilerin sayısında önemli meydana artışlar getirdi. Bunların yanısıra toplumsal mücadelenin ayağını tek başına emekçiler oluşturmamaktadır. Mahalleler, gençlik, köylü ve kadın hareketi yeni mücadele alanları oluşturmuşlardır. Yeni dönemde

emekçiler ve sendikaları, sermayeye karşı güçlü bir mücadele hattı geliştirmek ve emekçiler arası bu parçalanmaları aşmak için, sayıları ve güçleri gittikçe gelişen yeni emek kategorileriyle (düzensiz istihdam edilenler, işsizler, emekliler, evde çalışanlar vb.) ve diğer toplumsal hareketlerle(mahalle, gençlik, köylü, kadın) bir siyasal program etrafında yapısal ve örgütsel dayanışmaya girmelidirler. İşte bu işbirliği ancak bir siyasal program etrafında emekçilerinde politikleşmesiyle olacaktır. Bu işbirliği etrafında devlete ve sermayeye karşı sadece yerellerden, alanlardan doğru değil genel mücadele kampanyaları örgütlenmelidir. Bu dönemde, her zamankinden daha çok birleşik ve dayanışmacı mücadele tarzı önem kazanmıştır.

Yeni dönemde sendikaların gücünü kırmaya yönelik, taşeronlaşmaya, işten çıkarılmaya, düzensiz istihdama karşı ödünsüz karşı çıkarken diğer taraftan bu grupların ve yeni ortaya çıkan sektör çalışanlarının örgütlenmesi, sendikalaşmasının önündeki engellerin kaldırılması için

***Emekçilerin ve sendikaların
yaşadıkları krizlerden, ulusal
toplular pazarlık sistemiyle yani
ulusal sınırlar içerisinde
yapılacak ekonomik
mücadeleyle çıkabilmeleri
mümkün değildir.***

Mobilyada Çağdaşlık



TELESET®

Ev ve Ofis Mobilyasında Çağdaşlığın Adı

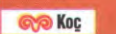
MERKEZ: Sanayi Mah. Sancaklı Cad. No:13 Güngören / İSTANBUL - TÜRKİYE **Tel :** (0212) 556 59 77 • 556 12 14 • 643 31 50 • 643 31 51 **Fax :** (0212) 643 31 51
İZMİR: G.O.Pasa Blv. Yeni Asır İşhanı No: 3 K: 2 / 203 İZMİR **Tel:** (0232) 483 76 69 **Faks:** (0232) 483 69 37

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®**
"KESİN 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



mücadele edilmelidir. İşsizlerin, emeklilerin, beyaz yakalı emekçilerin sendikalaşması bugün daha önem kazanmıştır.

Teknolojik gelişimin hızlanması emekçiler açısından bir çok olumsuz gelişmelere neden olsa da olumlu gelişmeleri de barındırmaktadır. Teknolojinin sermaye tarafından emekçilere karşı bir silah olarak kullanılmasının engellenmesi ancak emekçilerin mücadeleleri sayesinde olacaktır. Teknolojinin getirdiği olumlu gelişmelerden en önemlisi daha az çalışma ve daha fazla istihdamı mümkün kılmasıdır. Bugünkü teknolojik gelişme ile çalışma saatini kısaltmak ve belirli oranda işsizliği azaltmak mümkündür. Altı saatlik işgünü mücadelesi emekçiler açısından imkansız değildir. Altı saatlik işgünü talebi lüks bir talep değil devrimci bir taleptir. İşten atılmaları karşı sadece işyerlerinden yapılan mücadeleyi emekçiler kaybetmektedirler. Teknolojik gelişme işsizliği meşrulaştırmaktadır. İşten atılmaları karşı mücadeleyi ancak, sınıf dayanışması temelinde altı saatlik işgünü talebiyle göğüsleyebiliriz.

Kapitalist gelişmenin, emekçilere en önemli etkisi üretim alanlarının parçalanması olmuştur. Bu parçalanmanın getirdiği olumsuzlukları, sendikal mücadelenin politikleşmesi ve dayanışma ilişkilerinin geliştirilmesiyle aşılabileceğini yukarıda ki paragraflarda anlattık. Bu parçalanma aynı zamanda büyük, hantal sendika bürokrasilerini de işlevsiz kıldı. Bu parçalanmaya karşı sendikal örgütlenmelerinde kendilerini şekillendirmeleri gerekmektedir. Emekçilerin tarihsel mücadelesinin yarattığı ama egemen kılmadığı işyeri komite, konsey ve meclisleri bu yeni dönemde sendikal ve politik düzeydeki krizinin aşılmasında büyük önem taşımaktadır. İşyeri komite, konsey ve meclisleri yaşanan parçalanmalara karşı sendikaların örgütlenme sorunlarını çözebilecek yegane kurumlardır. Bu birimler en başta işyeri düzeyinden başlayan ama orada sınırlandırılmayan örgütlenmelerdir. Bir yandan eskimiş sendikaların yerini alacak, devrimci sendikal yapının nüveleridir, diğer yandan emekçilerin sendikal düzeyini aşan siyasallaşmanın örgütleri olmalıdır. İşyeri komiteleri, konseyleri ve meclisleri emekçilerin özgürlük ve sosyalizm mücadelelerinin okullarıdır. Konsey örgütlenmelerini işyerleriyle sınırlı ele alınmalıdır. İşyerleri siyasal ve toplumsal mücadelenin tek ve öncelikli yerleri değildir. Konsey örgütlenmeleri diğer muhalefet odaklarıyla organik bağ içerisinde olmalıdır. Diğer ezilenlerle dayanışmanın yaratılması gerekmektedir. İşyeri komite, konseyleri ve meclislerinin bu özellikleri (siyasallaşma, dayanışma, demokrasi geleneği) yeni dönemde yeniden ortaya çıkan sarı işyeri sendikacılığa karşı geliştirilecek politikalarda da önemlidir.

Küreselleşmeyle sermaye dünya çapında emek serbestliği kazanırken emeği ulusal sınırlar içinde tutmaktadır. Sermayenin bu dayatmalarına karşı uluslararası standartların getirilmesi için sendikaların uluslararası dayanışmayı geliştirmesi gerekmektedir. Sermayenin küreselleşmesine karşı emekçilerin mücadelelerinin de küreselleşmesi şarttır. Sermayenin küreselleşmesi üretimi tüm dünyaya yayarak parçalamıştır. Sermayeye karşı artık sadece ulusal sınırlar içindeki üretim alanlarından doğru mücadele etmenin mümkün kalmamıştır. İşte bu neden-

le ulusal ve uluslararası düzeyde dayanışmacı sendikal hareketler dönemi başlamalıdır. Küreselleşmeye karşı kendi kısmi çıkarları çerçevesinde sermayeyle ulusal sınırlar içinde ittifaklar yapmak yerine bir bütün olarak emeğin uluslararası örgütlenmesini dayanışmacı bir tarzda güçlendirilmeye yönelinmelidir. Sermayenin uluslararası saldırıları, sadece emekçileri kapsamamaktadır. Tüm dünya halklarına ve ezilenlerine yöneliktir. Uluslararası dayanışma kavramının çerçevesi genişletilmeli, tüm dünya ezilenlerinin dayanışması olarak yorumlanmalıdır. Ezilenlerin enternasyonalizmini savunmak emekçiler ve sendikaları açısından zorunlu hale gelmiştir.

Sonuç yerine

Gelinen noktada kapitalist sistemde sendikaların işlevlerinin bittiği düşüncelerinin tam tersine emekçilerin ve sendikaların işlevlerinin genişlemesi ve derinleşmesi her zamankinden daha önem taşımaktadır. Bu nedenle geliştirilecek olan yeni sendikal politikaların her alanda daha kapsayıcı ve etkileyici olması gerekmektedir.

Kaynakça:

- Adalı, Coşkun "Reel Kapitalizm", Marksist eleştiri Kitap Dizisi, Say. 1, Kış 1996.
- Ansal, Hacer "Teknolojinin Taraflılığı ve Üretim İlişkileri", 11. Tez Kitap Dizisi, 1. Sayı, Belge Yay.
- Ann, Tülay "Emperyalizm Çelişkileri" 11. Tez, Sayı 12, Belge Yay., 1993
- Ekonomiye Soldan Bakış, Toplumsal Araştırmalar Vakfı, Alan Yay, 1996
- Keyder, Çağlar, "Ulusal Kalkınmacılığın İflası", Metis Yay., 1993
- Koç, Yıldırım "Sendikal Eğitim Notları", Öteki Yay., 1994
- Koray, Meryem "Değişen Koşullarda Sendikacılık", Tüses Yay., 1994
- Naiman, Arthur "Chomsky ile Konuşmalar", Çev. Nuran Erol, Alan Yay., 1996
- Öngen, Tülin "Prometheus'un Sönmeyen Ateşi", Alan Yay., 1994
- Saner, Deniz Can "Zenginler, Yoksullar ve Robotlar", Bireşim Yay., 1993
- Şaylan, Gencay "Değişim, Küreselleşme ve Devletin İşlevi", İmge Yay., 1995
- Tartışma Süreci Yazıları I, "Teknolojik Değişim ve Tarihsel Akışı", Bireşim Yay., 1992
- Tartışma Süreci Yazıları II, "İşçi Hareketinin Yeni Dönemi Üzerine", Bireşim Yay, 1993
- Taymaz, Erol "Kriz ve Teknoloji", Toplum ve Bilim, Say. 56-61, Birikim Yay., 1993
- Uygur, Çetin "Dinazorların Krizi", Alan Yay., 1993
- Yentürk, Nurhan "Post-Fordist Gelişmeler ve Dünya İktisadi İşbölümünün Geleceği", Toplum ve Bilim, Say. 56-61, 1993

Enformel Sektör, Enformel İstihdam Biçimleri ve Ekonomide Enformelleşme Eğilimleri

Yasemin GÜNGÖR (*)

Enformel sektör:

“Kurallara uygun olmayan, standart dışı” anlamına karşılık gelen “Enformel” sözcüğü, sosyoloji ve kalkınma yazınında ilk kez 1970’lerde “formel sektör” kavramı içinde kullanılmıştır. “Enformel Sektör”, hukuken tanımlanmamış, tanınmamış olan ya da hukuken statüsü tanınmış olsa da kurallara uygun işlemeyerek kural dışı konuma düşen ve böylece kurumsallaşamayan bir yapı arz eden üretim ve çalışma ilişkileri alanını içerir¹.

Enformel sektör, ekonominin kural dışı, standart dışı ve uyumsuz parçasını ifade etmek üzere kullanılmaktadır. Kavram, gelişmekte olan ülkelerde modernleşme sürecinde tersine işleyen bir süreç sonucu teknoloji, nitelikli emek ve modern çalışma ilişkilerinin ve kapitalist girişimin birincil ilkesi olan “kâr amacı” dışında işleyen; “birincil amacı istihdam ve gelir yaratmak olan, kâr emek ve sermayenin, büyük ölçüde aile emeği ve geleneksel çalışma ilişkilerinin egemen olduğu, basit iş örgütlenmesine dayalı üretim biçimleri”ni ifade etmek üzere iktisadi kalkınma terminolojisine girmiştir. Enformel sektör kavramı, üretim biçimlerini ifade etmek kadar, sektörde çalışan işgücünü ayırmak ve tanımlamak için de kullanılmıştır. Enformel sektör kavramını ilk kez kullanan Keith Hart’ın² kavramı, hızlı kentleşme sonucu kentlere göç eden, nitelsiz olan ve modern kesimde iş imkânı bulamadığı için verimsiz veya düşük verimli, süresiz, düşük gelirli işlerde, daha çok kendi hesabına çalışan işgücü kesimini, modern kesimdeki diğer işgücünden ayırmak ve tanımlamak amacıyla kullandığı görülmektedir. Enformel sektörde çalışanların tipik özellikleri kayıtsız, örgütsüz, güvencesiz ve korunmasız olmaları şeklinde ortaya çıkmaktadır. Enformel sektör üzerine yapılan bir

çok çalışmada, sektörde çalışanların bu özelliği üzerine dikkat çekilmekte ve işgücü piyasasının ikili yapısı vurgulanmaktadır.³

Enformel istihdam biçimleri:

Enformel sektör faaliyetleri, sürekliliği olmayan, yerleşik bir işyerine ait olmayan, sokak satıcılığı, kişisel hizmet sunma gibi faaliyet türlerini ve sürekli ve tam gün çalışma biçimlerinin yanı sıra kısmi çalışma biçimlerini de kapsamakta, bu açıdan bu faaliyetlerle uğraşanlar eksik istihdam içinde de sayılabilmektedir.

İstihdam biçimleri açısından enformel sektörü irdeleyecek olursak, bir ucunda “kendi hesabına çalışma biçimi” ve diğer ucunda “ücretli işçilik” kategorileri olan ve daha çok bu iki uç noktası arasındaki bir derecelendirmeye eş düşen çalışma kategorilerini içermektedir. Enformel sektörde, düzenli ücretli işçilik tanımına sokulamayacak bazı çalışma biçimlerine rastlanmaktadır ki bu çalışma biçimleri “düzensiz, arazi çalışma” terimi altında toplanır. Düzensiz çalışma, kavramı, gelir ve istihdam güvencesinin eksik olduğu çalışma biçimlerini ifade etmektedir. Düzensiz çalışma kategorisinde çalışanlar açısından bir sınıflandırma yapan Bromley ve Gery tarafından, düzensiz çalışma içinde “gizli işçilik” ve “geçici işçilik” kategorileri tanımlanmıştır. Gerçekten de düzensiz çalışma kategorisinde çalışanların bir kısmı, “kendi hesabına çalışan” olarak görünmekle birlikte, bunlar bir çok açıdan “ücretli işçiliğe” yakın bir konuma sahiptirler. Tüccar veya kapitalist girişimcinin verdiği siparişler üzerine, evde veya kendi işyerinde, hammadde ve yan girdilerin tamamı veya bir kısmı tüccar veya girişimci tarafından verilen ve “parça başı ücret” karşılığı yapılan çalışma, birçok açıdan işçiliğe benzer bir çalışma biçimi oluşturmaktadır ve daha çok eve iş verme sistemi içinde yer almaktadır. Üretim, işverenin işyerinde ve gözetim-

(*) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Müf. Yrd.



minde olmasa da, üretimin devamı açısından bir bağımlılık ilişkisi söz konusu olmaktadır. İşçi tanımının en belirleyici unsuru olan “bağımlılık” unsurunun bir başka düzeyde de olsa ortaya çıkması, bu şekilde çalışanları “işçi” statüsünde çalışanlara yakın bir konuma getirmektedir. Bu nedenle, Bromley ve Gery tarafından da, bu çalışanlar, “gizli işçi” olarak adlandırılmaktadır.

Diğer yandan, doğrudan bir bağımlılık ilişkisi içinde, ancak geçici ve süreksiz işlerde çalışma ise yine düzenli ücretli işçilik kategorisinden ayrılır ve bu tür istihdama “düzensiz-geçici işçilik” adı verilir. Bunlar genellikle kayıtsız, sigortasız çalıştırılanlardır.

Enformel sektöre özgü bu istihdam biçimlerini “enformel istihdam” olarak adlandıracaktır.

Korunmasız işgücü:

Enformel sektör işgücünün temel karakteristikleri, kayıtsızlık ve sosyal güvencesizlik, düşük verimlilik, yoksulluk, işsizlik, eksik istihdam, düşük gelir, düşük yaşam standartları ve sosyal statü yoksunluğu olarak sayılabilir.

Enformel sektördeki faaliyetler, düzensiz ve düşük gelir yaratmakta ve işsizlik riskine yol açmaktadır. Dolayısıyla bu faaliyetlerle uğraşanlar, işgücü kesiminin en düşük gelir grubunda yer almaktadır.

Enformel sektör işgücünün korunmasızlığı, ister kendi hesabına, ister enformel istihdam biçimleri veya doğrudan istihdam aracılığıyla olsun, herhangi bir sosyal güvenlik sistemi içinde olmamalarından kaynaklanmaktadır. Kendi hesabına çalışanlar açısından, sürekli iş ve gelir olanaklarının olmaması nedeniyle, sosyal güvenlik sistemine dahil olmaları ve bunu sürdürmeleri imkânı olmamakta ve özellikle emeklilik hakkı gibi uzun vadeli sosyal güvencelerden yararlanamamaktadırlar. Yüksek işsizlik riski ile karşı karşıya bulunmakta olup, yasal olarak tanınmayan faaliyet alanlarında çalıştıklarından işle-

rini her an kaybedebilmekte ya da dışarıdan gelecek, piyasaya değişiklikleri vb. etkilerden yüksek düzeyde etkilenmelerinden ve ayakta kalmalarına yetecek belirli bir sermaye gücüne sahip olmadıklarından işlerini bırakmak durumunda kalabilmektedirler. Bunlar yoksul, sosyal statüden yoksun aileleri oluşturmaktadırlar.

Diğer yandan sektörde enformel istihdam yoluyla çalıştırılanlar açısından da, sosyal güvenlik ve diğer güvencelerden yoksunluk söz konusudur. Örneğin eve iş verme sisteminde çalışanlar için, koruyucu yasal düzenlemeler bulunmamaktadır. Bu tür işgücü, hem düşük ücretle ve hem de sigortasız olarak istihdam edilmektedir. Küçük enformel girişimlerde doğrudan istihdam edilenler açısından ise, ya iş yasaları kapsamında olmadıklarından ya da kayıtsız çalıştırıldıklarından sigorta ve diğer yasal işçilik haklarından yararlanamama söz konusu olmaktadır. İş yasaları ile genellikle kentsel kesimde organize sanayi, ticaret ve hizmetler kesimindeki ücretlilerin korunması amaçlanmış olup, enformel sektörde çalışanlar kapsama alınmamıştır. İş yasalarının kapsamı, belirli sayıda işçi çalıştıran işletmelerle sınırlı tutulmuş, genellikle sanayi kesiminde 5 işçiden az kişinin çalıştığı işletmeler kapsam dışı bırakılmıştır. Bir başka deyimle, enformel sektördeki işyerleri kapsam dışı kalmaktadır. Diğer yandan süreksiz işlerde çalıştırılanlar da, ya kapsam dışı bırakılmakta veya çok sınırlı haklar tanınmaktadır. Denetim eksikliği gibi nedenlerle de bunların kayıtsız çalıştırılmalarının önüne geçilememektedir.

İş yasaları açısından kapsam dışılığın yarattığı sonuç, bu tür işyerlerinin “enformel” niteliğinin kalıcılığına hizmet etmek olmaktadır. Yani, bu işyerlerindeki geleneksel çalışma ilişkileri, iş güvencesinden yoksunluk, düşük ücretler, kayıtsız çalışma, sağlıksız ve güvenliksiz çalışma ortamı devam etmektedir.

Enformel sektördeki işgücü, sosyal devletin çalışanlara tanıdığı çalışma, örgütlenme ve diğer sosyal hak ve

özgürlüklere hukuken ve/veya fiilen sahip olmayan bir çalışan kesimi ifade etmektedir. Bu nedenle enformel sektördeki işgücünü "korunmasız işgücü" olarak değerlendirmek mümkündür.

ILO/ ARPLA tarafından istihdam edilenler içinde korunmasız işgücünün profili şöyle çıkarılmıştır:

- İş güvencesinden yoksundurlar.
- İş yasalarının asgari ücret korumasından yararlanamazlar.
- Normal ve standart çalışma saatlerinden yararlanamazlar; daha uzun çalışma saatlerine tabi olurlar.
- Dinlenme hakları yasalarla düzenlenenin çok altındadır.
- İş sağlığı ve güvenliği standartlarından uzak çalışırlar.
- Sosyal güvenlik sisteminin hukuken veya fiilen dışında yer alırlar.
- Sendikalaşma ve toplu sözleşme hakları ya yasal olarak yoktur ya da kullanamazlar.

Esnek üretim, esnek istihdam biçimleri ve korunmasız işgücü:

Enformel sektördeki korunmasız işgücünün sosyal politikalar ve yasal önlemler ile daraltılması beklenirken, tersine yukarıda tanımlanan korunmasız işgücü kesiminin genişlediği ve buna ilave olarak da farklı ve yeni bazı istihdam biçimleri yoluyla yasal korumaların dışına itilerek "korunmasız işgücü" grubuna dahil olan bir işgücü kesiminin ortaya çıktığı görülmektedir.

Son yıllarda üretimde esnek uzmanlaşma sistemine yönelişler, istihdam açısından da esnek işgücü talebini ve esnek istihdam biçimlerini gündeme getirmiş ve bu istihdam biçimleri yasalarla yeterince düzenlenmemiş alanlarda yeni korunmasız işgücü kategorilerini oluşturmuştur.

Esnek üretim sistemi, üretimin desantralizasyonuna (adem-i merkezileşmesi) ve emek talebinin esnekleşmesi ilkelerine dayanmaktadır.

Üretimin adem-i merkezileşmesi, üretimin küçük birimlere ayrılarak parçalanması ve üretim birimlerinin birbirinden ayrı ve özerk olarak çalışmasını ifade etmektedir. Bu parçalanma iki şekilde ortaya çıkmaktadır:

- Üretimin aynı mekânda parçalanması, aynı işyeri içinde üretimin bölünmesi ve küçültülmesi,
- Diğer yandan, işletme dışı işyerlerine veya kişilere iş verme.

Üretimin aynı mekânda parçalanması, asıl ya da yan üretimle ilgili işleri aynı işyeri içinde faaliyet gösteren taşeronlara verme şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu taş-

ronların büyük kısmı, yalnız bir işletme adına çalışmakta ve işçi çalıştırmaktadır. Bunların işlerinin sürekliliği, o işletme ile yapacakları taşeron sözleşmesinin devamına bağlı olmakta, dolayısıyla çalıştıkları işletmeden ayrı bir kurumsallaşmış yapıya sahip olmayıp, çalıştırdıkları işçiler açısından da sürekli bir istihdam sağlayamamaktadırlar.

Taşeron iş verme sistemi,¹⁰ işçilerin sayısal olarak bölünmesine yol açarak sendikalaşmasını zorlaştırmakta, diğer yandan taşeron çalışan işçilerin varolan toplu iş sözleşmesinden yararlanması için yasal engeller ortaya çıkarmaktadır.

Üretimin parçalanması diğer bir şekilde, işletmelerin bir kısım yan işlerini veya asıl işlerinin bir bölümünü, başka firmalara, atölyelere veya evlere dağıtarak yaptırmaları yoluyla olmaktadır. Esnek üretim sisteminde emek gücünün, tasarımı, nitelikli işgücü ve niteliksiz işgücü olarak ayrılması, bu üç farklı işbölümü düzeyinin

ağırlık taşıdığı bazı üretim dallarında, ilk iki düzey merkezde kalırken, üçüncü düzeyin başka bölgelere taşınabilmesine izin vermiştir. Böylece esnek üretim sistemi içinde, üretimin uzmanlaşma istemeyen, standartlaşmış parçaları, fason üreticilerle kurulan organik bağ ile üretilebilmektedir. Diğer yandan eve iş verme sisteminde de aynı amaçlarla daha sık başvurulmaktadır. Böylece, dışarıya yaptırılan işin miktarını kolayca değiştirerek üretim dalgalanmalarına uyum sağlamak ve riskleri önemli ölçüde küçük firmalara aktarmak mümkün olabilmektedir.¹¹ Aynı zamanda, örgütsüz ve ucuz işgücü maliyeti ile iş-

leyen küçük üreticilere iş yaptırmakla, örgütlenme ve toplu pazarlık düzeni içinde işçi çalıştırmanın maliyetlerinden kaçınılmış olunmaktadır.

Üretimin adem-i merkezileşmesi, işgücü talebindeki esnekliklere imkân sağlamakta, ayrıca sürekli istihdamın daraltılması amacıyla kısmi süreli çalıştırma biçimlerine de başvurulmaktadır. Belirli süreli hizmet akdiyle çalıştırma, geçici işçilik, kiralık işçilik gibi istihdam biçimleri yoğun olarak kullanılmaya başlarken, çağrı üzerine çalıştırma, tele-çalışma gibi yeni istihdam biçimleri de ortaya çıkmıştır. Bu tür istihdam biçimlerinin istihdamda esneklik sağlama amacına yönelik olduğu kadar, işgücü maliyetlerinin düşmesine yol açtığı da açıktır. Bu esnek istihdam biçimleri, kısmi de olsa iş yasasının iş güvencesini sağlayan düzenlemelerinden (ihbar tazminatı, kıdem tazminatı kurumları) ve diğer konularda işçi açısından koruma sağlayan düzenlemelerinden işçinin yararlanmasını engellemektedir. Diğer yandan, bu şekilde istihdam

***Enformelleşme süreci,
aynı zamanda ekonominin
düzenli, formel kesiminde
de üretimin ve emeğin
örgütlenmesinde
esneklik, kurumsallıktan
uzaklaşmak şeklinde ortaya
çıkan değişimin yarattığı
kuralsızlık, örgütsüzlük ve
kayıtdışılığın bir sonucu
olarak ortaya çıkmaktadır.***

edilen işçiler için örgütlenme de oldukça zorlaşmaktadır. Sendikal haklardan ve iş güvencesinden yoksun olarak çalışma ise, düşük ücretleri beraberinde getirmektedir.

Atkinson'un esnek üretim sistemi ve bu sisteminin yol açtığı ikili emek piyasası üzerine kurduğu modele göre; işgücü, merkez ve çevre işçiler olmak üzere, iki ana kategoriye ayrılmaktadır. Buna göre, merkez işçiler, sürekli sözleşmeli, yüksek vasıflı ya da çok becerilidir ve bu nedenle de iş örgütünün etkinliği için temel ve vazgeçilmez olan rolleri yerine getirirler. Değişik çevre alandaki işçiler ise, geçici sözleşmeli ve part-time işlerde çalışan büyük ölçüde vasıfsız ya da yarı-vasıflı işçilerden oluşmaktadır. Merkez işçileri, belli bir iş güvenliğine sahiptir ve işlevsel esnekliğe ayak uydurabilecek kadar iyi kazanç koşullarına sahiptirler. Çevre işçileri ise, üretimin gerektirdiği biçimde, ya kısmi süreli (part-time) işlerde çalışırlar ya da yılın belli dönemlerinde işten çıkarılırlar.¹²

Esnek istihdam biçimlerinin ortak özelliği, "standart-dışı çalışma" yaratmalarıdır. Bu nedenle standart-dışı çalışma biçimleri olarak da adlandırılan bu çalışma biçimleri ile, iş yasalarının düzenlemeleri dışına çıkılabilmektedir. Sonuç olarak, mevcut iş ve sosyal güvenlik yasaları tarafından uygun biçimde korunmayan geniş bir işgücü kesimi ortaya çıkmaktadır.

Standart çalışma düzenindeki işçi, belirli günlük ve haftalık çalışma saatleri olan, aylık ücret alan, haksız işten çıkarmalara karşı yasal hakları ve bir ölçüde de olsa iş güvencesi olan, kapasitesine veya kıdemine göre ücret alabilen işçidir. Standart dışı çalışma düzeninde olan işçi ise, düzenli çalışmayan, yukarıda sayılan işçilik haklarından, sosyal güvenlik haklarından yararlanamayan ve ya kısmen yararlanan, sendikası olmayan işçidir.

Enformelleşme sürecinin nedenleri:

Enformelleşme süreci sadece, iş imkânı arayan bireylerin gelir yaratmak amacıyla çoğu defa sermayeye dayanmayan, kişisel emekleriyle yarattıkları küçük ve istikrarsız girişimlerin oluşturduğu "enformel sektör"e özgü kayıtdışı, gayriresmi ve vergilendirme-dışı çalışmanın sonucu olarak değil; aynı zamanda ekonominin düzenli, formel kesiminde de üretimin ve emeğin örgütlenmesinde esneklik, kurumsallıktan uzaklaşma şeklinde ortaya çıkan değişimin yarattığı kuralsızlık, örgütsüzlük ve kayıtdışılığın bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu ikinci anlamda enformelleşme süreci, mali ve sosyal yönlü yasal düzenlemelerden kaçınma amacıyla, yasal kuralların dışında işlemenin yol açtığı kayıtdışılık ve gayriresmiliği ifade etmektedir.

Enformelleşme sürecinin genişleyen boyutlarda yaşanması, 1970'lerde bütün dünyada yaşanan ekonomik krizin ve ayrıca artan uluslararası rekabetin yarattığı bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır.

Değişen teknolojiye ve değişken talebe karşı kitle üretimin çözümsüzlükleri, esnek üretim sistemlerini ve

bununla birlikte, emek kullanım biçimlerinin de esnekleşmesini gündeme getirmiştir. Emek kullanma biçimlerindeki esneklik hem sayısal esneklik ve hem de işlevsel esneklik (çok-becerili işgücünün istihdamı yoluyla işgücünün değişik alanlarda kullanımı) biçiminde ortaya çıkmaktadır. Diğer yandan, üçüncü dünya ithal malları karşısında rekabetin zorlaşması, emek maliyetlerinde düşürme yönünde bir eğilim yaratmıştır.

Bu enformelleşme süreci temel olarak, 1970'lerin çarpıcı özelliği olarak ortaya çıkan iki güçlü eğilime tepki olarak yaşanmaktadır. Bunlardan birincisi, örgütlü emeğin sağladığı kazanımlara, diğeri refah devletinin, emek lehine sağladığı kazanımlar (sosyal yardımlar, iş güvencesi ve işsizlik yardımı, örgütlenme özgürlüğü) ve işverenlere getirdiği yükümlülükler ile artan vergiler yoluyla giderek daha güçlü olarak ortaya çıkan görüntüsüne karşı tepkilerdir.

Dipnotlar:

¹GÜNGÖR, Yasemin, "Kurumsallaşmamış (Enformel) Sektör İşgücünü Belirlemede Kullanılan Ölçütler ve Türkiye'de Kurumsallaşmamış Sektör İşgücü Üzerine Bir Deneme", *Toplum ve Bilim*, Sayı: 66, 1995, s.203

²Keith Hart'ın sözkonusu çalışması, 1973 yılında Gana'da "Enformel Gelir Olanakları ve Kentsel İstihdam" adıyla yayımlanmıştır. (Keith Hart, "Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana", *The Journal of Modern African Studies*, Vol. II, No: I, 1973).

³Dipak Mazumdar, Dünya Bankası için yaptığı çalışmada, enformel sektöre işgücü piyasasının bir olgusu olarak bakar ve bu sektörde çalışanları, şirket politikaları, hükümet düzenlemeleri, sendikal örgütler tarafından korunmayanlar olarak tanımlar. (Gary S. Fields, *The Informal Sector Revisited*, OECD Development Center, Paris, 1990, s. 64)

⁴GÜNGÖR, Yasemin, *Enformel Sektör, Enformel İstihdam ve Enformel Ekonomi*, Basılmamış Tez, A.Ü.S.B.F., 1993, s.28

⁵Farid un Din Ahmad, "Study on Unorganised / Unprotected Workers in Pakistan", *Labour Laws and Working Poor*, Editor: A.M.A.H. Siddiqui, ILO-ARPLA, Bangkok, 1990, s.80

⁶A.M.A.H. SİDDİQUİ, "Un Organised /Unprotected Workers in Asia- Pacific", *Labour Laws and the Working Poor*, ILO-ARPLA, Bangkok, 1990, s.9-11.

⁷Üretim bandında kitlesel olarak üretimi yapılan standartlaşmış mal üretimine karşı geliştirilmiş bir üretim biçimi olarak ortaya çıkan esnek üretim sistemi, esas olarak farklı ve değişen tüketim taleplerine kısa sürede yanıt vermek üzere, stoklama olmadan üretim, üretim sırasında kalite kontrolü ve üretimin belirli aşamalarında uzmanlaşma, üretim sürecinin parçalanarak değişik birimlerde yapılması esaslarına dayanmaktadır.

⁸ERAYDIN, Ayda, *Post Fordizm ve Değişen Mekansal Öncelikler*, ODTÜ Mimarlık Fak. Matb., Ankara, 1992, s.24.

⁹ARIN, Tülay, "Kapitalist Düzenleme, Birikim Rejimi ve Kriz. Gelişmiş Kapitalizm", *11. Tez*, Sayı: 1, Kasım 1985, s. 137.

¹⁰Ayrıntılı bilgi için bakınız; Şen, Sebahattin, *Ekonomik ve Teknik Anlamda Taşeronluk (Alt İşverenlik) ve Endüstriyel İlişkiler Etkileri*, Liman-İş Sendikası Yay., Ankara, 1996

¹¹ARIN, s.137.

¹²ARGIN, Şükrü, "Kapitalist Toplumda İşin ve İşgücünün Kaderi", *Birikim*, No:41, Eylül 1992, s.22

¹³CASTELLES, M-PORTES A, *The Informel Economy*, John Hopkins University, Baltimore, 1989, s.27

Sanayileşmiş Ülkelerde Emek Sermaye İşbirliği ve Makro Ekonomik Gelişmeler

Yüksel AKKAYA (*)

Bazı araştırmacılara göre; 1940'lı yılların ikinci yarısından itibaren devletin ekonomiye müdahalesi nedeniyle emek ve sermayenin temsilcisi birer çıkar grubu olan işçi ve işveren örgütlerinde de yapısal ve işlevsel açıdan önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Çoğulcu kuram ile meydana gelen bu değişiklikleri açıklamaya çalışmanın yetersiz kaldığı ileri sürülmüş, çoğulcu kuramın yerine daha açıklayıcı olduğu ileri sürülen "neo-korporatizm modeli" önerilmiştir.

Mihail Manoilescu'nun 1934 yılında ileri sürdüğü "ondokuzuncu yüzyılın liberalizm çağı olması gibi yirminci yüzyıl da korporatizm çağı olacaktır" savına karşılık olarak Philippe Schmitter de 1974 yılında hâlâ korporatizm çağı mı? sorusunu sorarak² neo-korporatist tartışmaları başlattı. İzleyen yıllarda dar anlamda çıkar gruplarından emek ve sermayeyi temsil eden örgütler arasındaki ilişkileri konu edinen neo-korporatist kuram ile ilgili tartışmalar kavramsallaştırma ve kuramsallaştırma çabalarına dönüştü; yeni bir kuram oluşturulmaya çalışıldı. Böylece emek ile sermayeyi temsil eden çıkar gruplarının hem kendi aralarındaki hem de devlet ile olan ilişkileri bu yeni bakış açısıyla değerlendirme ve açıklama çabaları içine girildi.

Böyle bir çabanın içine girişteki temel çıkış noktası, özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra devletin ekono-

miye müdahalesi sonucunda çoğulcu ve klasik-liberal emek sermaye ilişkilerinin yerini merkezileşmiş, kurumsallaşmış ve daha eşgüdümlü çıkar politikalarının aldığı yönündeki görüş olmuştur. Bu görüşe göre çıkar örgütleri arasındaki eşitlik ilkesi yerini yapısal ve işlevsel açıdan ayrıcalıklandırılmış tekelci temsil hakkı ile donatılmış ve daha da merkezileştirilmiş örgütlere terk etmiştir. Bunun yanı sıra devlet bu ayrıcalıklandırılmış örgütler ile kurumsallaşmış ilişkiler içine girmiş ve bu ilişkiler de süreklilik kazanmıştır.

Neo-korporatist kuramcılara göre; çoğulcu çıkar politikaları birbirleriyle rekabet eden, eşit güçte ve çok sayıdaki çıkar gruplarının / örgütlerinin tarafsız ve pasif bir konumda olduğu varsayılan devlete ekonomik, sosyal ve siyasal politikaların oluşturulması sürecinde baskı yaparak bu politikaların kendi lehlerinde gerçekleştirmesini sağlama çabalarına dayanmaktadır. Oysa II. Dünya Savaşı'ndan sonra devlet pasif konumundan sıyrılarak daha etkin hale gelmiş ve ekonomiye müdahale etmeye başlamıştır. Devlet, izlediği politikaların başarıya ulaşması için de çok sayıda, birbiri ile rekabet eden denk güçteki çıkar

grupları yerine işbirliğine açık olan merkezileşmiş ve güçlü olan örgütleri tercih etmiştir. İşbirliğine açık olan örgütleri resmi veya gayri resmi yoldan daha da güçlendirmiş, imtiyazlarla donatmıştır. Böylece yapısal ve işlevsel açıdan ayrıcalıklar sağlanmış olan bu çıkar grup-

İktisadi alanlarda giderek işlerlik kazanan korporatizm, ulusal ekonomiler arasındaki rekabetin, mülkiyetin yoğunlaşmasının, kamu politikasının genişleyen rolünün ve sınıfları siyasi sürece katmak biçiminde ussallaştırılan karar verme mekanizmalarının yol açtığı, istikrarlı, burjuva-egemen bir rejim ihtiyacından kaynaklanmaktadır.

(*) Yrd. Doç. Dr., Mersin Üniversitesi, İ.İ.B.F., İktisat Bölümü

ları / örgütler ile özellikle ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında ve uygulanmasında kurumsallaşmış bir işbirliği oluşturulmuştur.

İktisadi alanlarda giderek işlerlik kazanan korporatizm, ulusal ekonomiler arasındaki rekabetin, mülkiyetin yoğunlaşmasının, kamu politikasının genişleyen rolünün ve sınıfları siyasi sürece katmak biçiminde ussallaştırılan karar verme mekanizmalarının yol açtığı, istikrarlı, burjuva-egemen bir rejim ihtiyacından kaynaklanmaktadır.

Lembruch'a göre, korporatizm gelişmiş kapitalist ekonomilere sahip toplumlarda, çıkar grupları arasında iktisadi politikanın biçimlendirilmesi sırasında var olan üst düzeyde işbirliğidir. Bu işbirliği daha çok, istihdam düzeyinin istikrarlı tutulmasına yöneliktir ve korporatist iktisadi politikanın ana konusunu oluşturan gelir politikaları da bu amaca hizmet eder. Bütün sorun, sermaye ve emek arasındaki çelişkinin ve çıkar çatışmasının, Batı ve Kuzey Avrupa ülkelerinde taşıdığı ağırlık ve etkide, dolayısıyla korporatist politikaların belkemiğini oluşturan gelir paylaşımı konusunda düğümlenmektedir. Korporatizm, milli gelirin paylaşımında ve endüstri ilişkilerinde sınıflararası çatışmaları düzenler ve kapitalist gelişmenin ileri aşamasında iktisadi politika oluşturma sorunlarıyla ilgilenir. Kapitalizmin tekelci aşamasında, sermaye ve emek arasındaki paylaşım ile ilişkin çatışmanın ekonominin sürekli büyümesinin gerekleri ile bağdaştırılması gerekmektedir. Korporatizm, milli gelirin dağılımını ve endüstri ilişkilerinin yapısında var olan toplumsal sınıf çatışmalarını düzenleyerek bunu gerçekleştirmektedir.

II. Dünya Savaşı'ndan sonra, batı toplumlarında devlet, enflasyon ve işsizliğin önlenmesi amacıyla Keynesçi müdahalelere başvurmuş, ancak bu müdahale özellikle 1970'li yılların stagflasyonlu ortamında bu amaçları yerine getiremediğinden doğrudan korporatist yöntemlere başvurma zorunluluğu doğmuştur. Karma ekonomiye dayanan, müdahaleci refah devletinin karşılaştığı sorunları çözme çabası olan korporatizm, Keynesçi politikanın uygulama güçlükleri ve dengeli büyüme ihtiyacı nedeniyle büyük çıkar grupları arasında işbirliğine yol açmıştır. İşçi örgütlerinin bu işbirliğine razı olmalarının ana nedeni, elde edilen maddi ve yasal kazanımlardır.

Ücret bastırımı sonucunda aynı anda parasal istikrar, tam istihdam ve işçi sınıfı için uzun vadede kalıcı ve adil bir gelir dağılımının garantilenişi işbirliği yönündeki eğilimleri artırmaktadır. Bu çerçevede Keynesçi refah devleti anlayışında ne enflasyon ne de işsizlik



doğal oluşumlar olarak kabul edilmediğinden, enflasyon ve işsizlikteki artışların sistemi alt üst etmemesi için bir mutabakat oluşturma yöntemi olarak korporatizme ihtiyaç duyulduğu belirtilmektedir. Kapitalist devlet, gerek planlama gerek kamu politikası oluşturma sürecinde, gelir paylaşımında çıkar gruplarının aşırı taleplerini iktisadi düzenin tahammül sınırlarının dışına taşımaktadır. Çıkar gruplarını kamu politikalarının oluşumuna katmalıdır ki üyeleri üzerinde kontrol kurularak bu politikaların uygulanmasına olanak sağlayabilsinler.⁹ İşçi örgütlerinin korporatizasyonunda asıl amaç, sürekli ve dengeli bir sermaye birikimi sağlamak, işçi sınıfının siyasi ve ekonomik gücünü ücret bastırımı ve disiplin ile azaltmaktır.¹⁰

Panitch, korporatizmin kuruluş ve işleyiş alanının iktisadi politika alanı olduğunu belirtmekte ve temelinde tam istihdam politikası bulunan bir devlet müdahaleciliği olarak görmektedir. Korporatist uygulamayı gerektiren bu devlet müdahaleciliğinin nedeni ise ona göre işçi sendikalarının kamu politikalarının oluşturulma sürecine katılmaları ve tam istihdam politikalarıyla güçlendirilen işçi sınıfının, siyasi sistem için bir tehdit oluşturmalarıdır. Bununla birlikte devlet tarafsız olma-

yıp sermayeyi gözettiğinden ücretlerin bastırılması yönünde çaba gösterir, zorlayıcı yasalara başvurur. Ücretlerin asimetrik olarak işçilerin aleyhine gelişmesi, zamanla, onları radikalleşmeye iter, grevlere yol açar, ki bu da korporatizmi istikrarsız kılar.

Korporatizmi başlatan bir etken de gelir politikalarının da içinde yer aldığı kapitalist planlama uygulamalarının kaçınılmazlığıdır. Kapitalist devleti ulusal planlamaya iten iki neden vardır. İlki, ücretlerin baskısının fiyatlara yansiyarak bir enflasyon sarmalına yol açması dolayısıyla uluslararası pazarda rekabetin yitirilmesi olasılığı, ikincisi ise ücretlerin fiyatlara yansıtılmadığı durumlarda, kapitalist ekonominin motor gücünü oluşturan kârların sıkışmasıdır.¹⁴ İşçi ve işveren örgütleri, elde etmiş oldukları refah düzeyinin korunmasının tek yolunun tam istihdam, enflasyonsuz bir ekonomik büyüme ile ücret ve kârların kontrolü olduğu konusunda "bilinçlendirilerek" korporatist politikalara destek olmaları sağlanmaktadır.¹⁵ Böylece planlama olgusu devlet müdahaleciliğini de beraberinde getirmekte ve korporatizmin vazgeçilmez koşullarından birisini oluşturmaktadır.¹⁶

Crouch da korporatizme başvurulmasını gerektiren nedenlerin ekonomik olduğunu belirtmektedir. Fiyat artışları, devalüasyonlar, artan vergiler ve ekonomik kriz bu nedenlerin başında gelmektedir. Ekonomik krizin nedeni çoğunlukla enflasyonist ortamda, ücret artışlarının dış pazardaki rekabet nedeniyle fiyatlara yansıtılamaması yüzünden kâr oranlarındaki ve yatırımlardaki düşüştür. Gelir politikalarının işçi sendikalarınca kabul edilmesinin nedeni reel ücretlerdeki düşüş karşısında yaşam düzeylerini koruma arzusudur.¹⁷ İşçi sınıfının 1960'lı yıllarda beliren ilk korporatistleştirme dalgasına razı olmasının nedeni, refah devletinin sunduğu tüm nimetlerden yararlanabilme kaygısı ve bu durumun ancak ücret ve fiyatların kontrolü ile mümkün olabileceği düşüncesidir.

Sermaye ile emek arasındaki çatışmaların devletin makroekonomik işlevlerini sekteye uğratmaması için, her iki kesimin örgütlerinin siyasi denkleme dahil edilmesi gereği, korporatizmin ekonomik büyüme ve refah boyutu ile içiçe giren bir sınıflararası işbirliği ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Sınıflararası işbirliği ile ekonomik performans arasında belirgin bir korelasyon bulunmakta ve ekonomik büyüme böylesi bir uyuma bağlı görünmektedir.¹⁸ Sınıflararası işbirliğinin kuramsal temeli, Keynes'in ekonomi kuramında mevcuttur ve her sınıf diğer sınıfın çıkarlarını düşünmek zorundadır. İşçiler gelecekteki işlerini ve gelirlerini ancak yeterli bir kâr ve yatırım düzeyi sağlandığında güvenceye alabileceklerinden, kârlılığı hesabı katmak zorundadırlar. Ka-

pitalistler de etkin talebin, sağlıklı, iyi eğitilmiş, iyi yaşayan bir işçi sınıfının garantisi olan ücretleri ve refah devleti harcamalarını gözönüne almak zorundadırlar.¹⁹ Aynı görüşü paylaşan Lembruch'a göre de dengeli bir büyümeyi sağlamak için, hükümet politikaları ile büyük çıkar örgütlerinin faaliyetlerinin koordine edilmesi gerekmektedir.²⁰

Keynesçi refah devleti yaklaşımının, işçi örgütleri ile işbirliği yaparak kâr hadlerini belirli normlar doğrultusunda bastırmaları karşılığında sermayeye sağladığı kazançlar vardır. Çünkü, korporatizm işçi sınıfı aleyhine asimetrik işleyen bir uygulama olarak tezahür etmektedir, temel amaç sermaye birikimini sağlamaktır. Toplam talep yükseltilerek kapitalistlerin yatırım yapma olanakları artırılmakta ve bu yolla hem tam istihdam hem de kârlar güvence altına alınmaktadır. Devletçe uygulanan parasal ve mali kontroller kişi ve grubunun özgür iradesiyle uyduğundan ekonomik büyümenin yolu siyasi istikrardan geçmektedir. İşte bu durum, 1945-1965 döneminde korporatizmin doğuşuna yol açarak işçi sınıfının fiili gücünden çok potansiyel gücünün ortaya çıkmasını sağlamıştır. Böylece, işçi sınıfı, refah devletinin sağladığı maddi kazançlarla ekonomik ve örgütsel gücünü artırmıştır. İşçi örgütleri ekonomik gerçekleri kabul etmişler, Batı toplumlarında siyasi ve

ekonomik güce kavuştukça da daha ılımlı stratejileri kullanmaya ve daha sorumlu davranmaya itilmişlerdir, yani korporatizmle elde edilen çıkarlar işçi örgütlerinin radikalliğini yitirmelerine neden olmuştur.²¹ Batı toplumlarında, II. Dünya Savaşı sonrasında başlayıp 1960'ların ortasına kadar süren dönemde korporatizm, ekonomik büyüme ve siyasi istikrarı sağlama istemiyle yola çıkmış ve refah döneminin bir yapılanması olmuştur. Ancak, ekonomik

büyüme sona erdiğinde çıkar örgütleri üyelerinden gelen baskı nedeniyle bu uygulamadan çekilmek durumunda kalmaktadırlar.²² Nitekim, korporatizm, "iyi günlerin" refah ve zenginliğinin sınıflararası çelişkileri, geçici olarak gizlediği dönemlerde ortaya çıkmaktadır.

Bununla birlikte, ekonomik krizin yaşandığı "kötü günler"de de korporatizmin işlevsel olacağı, hatta çoğulcu mekanizmalardan daha üstün sonuçlar doğuracak uygulamada daha şanslı olacağı savunulmaktadır.²³ Kriz dönemlerinde, korporatizm bu kez bu dönemin özgül niteliklerine bir tepki olarak doğmaktadır. Parasal ücretler yükselip, devlet harcamaları gayri safi milli hasılaya oranla artarken, uluslararası rekabet gücünü yitirmek istemeyen işverenler ücret artışlarını tam olarak fiyatlara yansıtamadıklarından kâr oranlarında düşme eğilimi görülmektedir.

1960'ların ortalarından itibaren beliren krizin nede-

Korporatizm, "iyi günlerin" refah ve zenginliğinin sınıflararası çelişkileri, geçici olarak gizlediği dönemlerde ortaya çıkmaktadır.

Tablo 1: Seçilmiş 18 ülkede ekonomik büyüme, işsizlik ve enflasyon

Ülke.....	Ekonomik büyüme			İşsizlik			Enflasyon		
	1961-1973.....	1974-1982.....	1983-1988.....	1961-1973.....	1974-1982.....	1983-1988.....	1961-1973.....	1974-1982.....	1983-1988.....
Avustralya.....	5.12	2.28	3.90	1.90	5.47	8.35	3.55	11.54	7.60
Avusturya.....	4.94	2.41	2.20	1.62	1.73	3.58	4.20	6.29	2.87
Belçika.....	4.99	2.04	1.95	2.40	7.00	11.72	3.62	8.19	3.83
Kanada.....	5.59	3.03	4.30	4.77	7.69	9.97	3.24	9.87	4.45
Danimarka.....	4.40	1.91	2.23	1.55	6.53	8.95	6.23	10.97	5.02
Finlandiya.....	4.95	2.74	3.45	2.37	4.76	5.12	5.75	12.26	5.57
Fransa.....	5.57	2.46	1.92	2.27	5.60	9.92	4.54	11.47	5.22
Almanya.....	4.54	1.66	2.43	0.84	3.73	8.07	3.42	5.01	1.52
İrlanda.....	4.35	2.97	0.68	5.58	8.26	16.42	5.89	16.23	5.60
İtalya.....	5.31	2.34	2.55	5.62	6.77	10.02	4.66	16.92	8.37
Japonya.....	9.92	3.67	4.32	1.23	2.01	2.70	6.21	8.52	1.13
Hollanda.....	5.01	2.03	2.20	1.34	6.40	12.47	4.89	6.92	1.40
Y.Zellanda.....	4.05	0.88	1.67	0.33	1.66	4.62	4.87	14.59	10.72
Norveç.....	4.31	3.87	4.32	1.70	1.92	2.75	5.09	9.79	7.17
İsveç.....	4.10	1.46	2.35	2.02	2.28	2.27	4.67	10.33	6.43
İsviçre.....	4.45	0.34	2.45	0	0.31	0.78	4.25	4.48	2.23
İngiltere.....	3.12	0.78	3.48	3.16	5.64	10.82	5.11	14.74	4.70
ABD.....	4.15	1.64	3.98	4.34	7.22	7.17	3.19	9.01	3.45

Kaynak: M.L. CREPAZ, "Corporatism in Decline? An Empirical Analysis Impact of the Corporatism on Macroeconomic performance and Industria Disputes 18 Industrialized Democracies" in comparative political studies, Temmuz 1992, Cilt: 25, Sayı:2, s.151

Tablo 2: Korporatizm, hükümette baskın görüş, kayıp işgünü.

Ülke.....	Korporatizm	Hükümette baskın görüş			Kayıp işgünü		
		1960-1975.....	1974-1977.....	1978-1988.....	1961-1973.....	1974-1982.....	1983-1987.....
Avustralya.....	1.600	3	5	4	13.22	0.66	0.85
Norveç.....	1.531	3	5	4	16.80	27.27	61.71
İsveç.....	1.396	5	4	5	14.66	72.25	31.19
Hollanda.....	1.006	2	3	2	7.43	7.14	4.96
Danimarka.....	0.518	3	4	4	103.81	43.31	110.62
İsviçre.....	0.505	2	2	2	1.30	0.74	0.23
Almanya.....	0.480	3	4	2	10.42	12.02	18.84
Finlandiya.....	0.427	2	3	3	137.14	170.71	228.52
Belçika.....	0.258	2	2	3	49.43	67.18	8.a
Japonya.....	0.053	1	1	1	38.17	27.45	3.01
İrlanda.....	0.528	2	3	3	146.00	200.25	110.78
Fransa.....	-0.725	1	1	3	58.84	56.09	17.08
İtalya.....	-0.851	2	2	2	298.14	347.81	938.09
İngiltere.....	-0.862	3	4	1	121.75	188.73	153.53
Avustralya.....	-1.025	2	3	4	105.69	261.55	105.50
Yeni Zelanda.....	-1.106	2	3	5	42.15	117.91	219.37
Kanada.....	-1.335	1	1	1	181.14	368.31	202.07
ABD.....	-1.345	1	1	1	155.90	143.97	47.00

Kaynak: M.L. CREPAZ, "Corporatism in Decline? An Empirical Analysis Impact of the Corporatism on Macroeconomic performance and Industria Disputes 18 Industrialized Democracies" in comparative political studies, Temmuz 1992, Cilt: 25, Sayı:2, s.149

1- Burjuva egemenliği 2- Burjuva eğilimli 3- Denge 4- Sosyal demokrat eğilimi 5- Sosyal demokrat egemenliği

ni kapitalist üretimin çelişkileridir, tekelci kapitalizm üretimde artışı ve işsizliğe yol açmıştır. Kapitalist ilişkileri meşru kılmak isteyen devlet, üretken olmayan refah devleti harcamalarını artırmak zorunda kalarak yatırımları düşürmüştür ve bütçe açığını genişleterek mali bir krize yol açmıştır. Ücretlerin baskısı sonucunda fiyatlar yükselmiş, bu dış ticaretteki rekabetçi konumun yitirilmesine yol açtığı gibi yatırılan sermayeye oranla kârları düşürmüştür. Panitch'e göre işveren konumundaki refah devleti harcamalarını artıran faktör işçi sınıfının ar-

tan militanlığıdır.²⁵ 1960'ların sonunda başlayan krizi kâr oranlarının düşmesine bağlayan bir diğer yazar da Arrighi'dir;²⁶ üretim, yatırım ve istihdam durgunlaşmış, fakat reel ücretler ve işçi sınıfının siyasi gücü artmıştır. Offe'de enflasyon ve işsizliğin birlikte görülmesini krizin belirtisi olarak kabul etmekte ve krizin kaynağını keynesçi refah devleti olarak göstermektedir. Devlet, talepte kararlılık sağlarken, kapitalist ekonomilerin üretim, sömürü ve kâr oranları sorunlarını kendiliğinden çözebilme yeteneğine müdahale etmiş ve böylece bir

arz sorununa yol açmıştır. Çünkü, bütçe açıkları ve refah devleti harcamaları üretimi kamçulamak yerine faizlerin yükselmesine dolayısıyla yatırımlar için gerekli sermaye yetersizliğine yol açmaktadır.²⁷

Günümüzde niteliği değişen devlet, devlet-toplum ilişkilerinde ve iktisat politikalarının oluşturulmasında tüm sınıf ve çıkar gruplarına hizmet götürmek durumunda kalmıştır. İşçi sınıfı bu gelişmelerden siyasi ve ekonomik olarak yararlanmış, merkezi örgütleri aracılığıyla devletin karar verme aygıt ve süreçlerine katılarak, hem sistemle bütünleşerek radikallikten uzaklaşmış hem de edindiği bazı somut kazançları koruma güdüsüyle hareket etmeye başlamıştır. Bu nedenle keynesçi politikaların ihtiyaç duyduğu siyasi istikrarın ve sınıflararası işbirliğinin koşulları ortadan kalkmıştır.²⁸ Skidelsky'e göre enflasyonsuz bir tam istihdam sağlama çabasını sabote eden sermaye değil emek kesimidir, işçi sendikalarıdır. Ona göre bunun nedenleri ise, sendikalaşmanın artması, tam istihdamın garanti edilmesi, az sayıda işçinin toplumu teslim alması, sendikaların pazarlık gücünün artması, üretkenlikte artış olup olmadığına bakmadan sürekli ücret artışı taleplerini doğuran beklentilerdir.²⁹

Panitch, krizin nedeni olarak yalnızca işçi ücretlerinin yükselişini göstermenin korporatist uygulamalar ile çelişeceğini vurgulayarak, işçi ücretlerini artırabilme gücüne sahip olan işçi örgütlerinin kriz döneminde ücret bastırımına yönelik sınıflararası uyum ve işbirliğini sağlamayı amaçlayan gelir politikalarına katılmaması gerektiğini belirtmektedir. Oysa, tersine, işçi örgütleri bu tür gelir politikalarının uygulanmasına destek vermektedir. İskandinav ülkeleri, Hollanda, İngiltere ve Federal Almanya gibi ülkelerde işçi sendikalarının bu türden korporatist uygulamalara katıldıkları gözlemlenmektedir.³⁰ Anlaşılan odur ki, kriz dönemlerinde yaşam düzeyini korumak güdüsü ile de olsa çok sayıda korporatist nitelikli toplumsal anlaşmalar yapılmaktadır. Bunda yirminci yüzyıl boyunca işçi sınıfının radikallik-

ten ılımlığa kayışının yanı sıra, işçi örgütlerinin sosyal demokrasiyle olan ilişkilerinin de katkısı vardır.³¹ Kuşkusuz bu olguda işsizlik oranlarının tahammül edilebilir düzeylerde olmasının önemli bir payı bulunmaktadır.

Gerek ülke içi gerekse uluslararası ekonomik koşulların baskısı ile oluşan enflasyonist kriz, önceki dönemlere göre siyasi ve ekonomik açıdan bir hayli güçlenmiş olan işçi sınıfı ve örgütü ile birlikte sınıf çatışmalarının şiddetlenmesine yol açmıştır. Batı devletleri, 1960'ların ortasından 1974 petrol krizine kadar olan dönemde, keynesçi müdahale mantığını korumaya devam ederek bunun politik bir koşulu olan toplumsal uzlaşmayı sağlamaya özen göstermişler ve böyle bir çaba içinde olmuşlardır. Yani, bu dönemde de korporatist uygulamalara ihtiyaç duyulmuştur.³²

Ekonomik bunalım dönemlerinde, kapitalistlerin tümünün korporatist uygulamaları desteklemedikleri görülmektedir. Örneğin düşen kârlardan en olumsuz şekilde etkilenen, üretkenliği düşük, küçük ölçekli birimler, büyük sermayenin keynesçi tavrına ve işçi örgütlerinin pazarlık gücüne karşı çıkmaktadırlar. Kamu harcamalarının kısılması ve işçi sınıfının pazarlık gücünü azaltmak için, işsizlik düzeyinin artması yönündeki devlet müdahalesinin mantığına karşı koymakta ve bu açıdan ücretlerin serbest pazarlık yoluyla saptanmasından yana tavır almaktadır. Nitekim, yapılan toplumsal anlaşmaların, zorlayıcı ücret bastırımı maddelerini en fazla uygulayan kesim bu kesim olmaktadır.³³

Sözü edilen dönemde krize girmiş olan Batı toplumlarında, varolan uluslararası para düzeni, gelir ve istihdamın belirli bir düzeyde kalmasını sağlayacak olan talebi yaratamazken, keynesçi talep yükseltme teknikleri de yarattıkları enflasyonist baskı nedeniyle ülkelerin rekabet üstünlüklerini tehlikeye sokmaktadır. 1974 petrol krizi daha önce belirtilen bu iki olumsuz eğilimi derinleştirerek keynesçiliği ve onun ayrılmaz bir parçası olan keynesçi refah devletini çöktürmüştür.³⁴ 1974 sonrasında sınıflararası uyumu sağlayan korporatist uygulamalar nitelik değiştirerek zorlayıcı olmaya ve bir kamu politikası oluşturma yöntemi olarak etkinliğini kaybetmeye başlamıştır. Korporatist uygulamaların tükenmesi sürecini başlatan, keynesçi refah devletinin zaafa uğraması öncelikle ortaya çıkan yeni ekonomik koşullardan kaynaklanmıştır.

Korporatizmin çöküşünün hızlandıran monetarizmin devlet ve



toplum ilişkilerinde öngördüğü ve uyguladığı yeni ideoloji olmuştur. Bu ideoloji devlete yeni bir rol verirken kamu politikalarının oluşturulmasında, örgütlü çıkar gruplarıyla devlet ilişkilerine yeni bir anlayış getirmektedir. Buna göre, korporatist uygulamalar ekonomik krize katkıda bulunan olumsuz bir etken olarak algılanmaktadır.³⁵ Artık yeni bir işbölümü söz konusudur ve hükümetler para arzını kontrol ederek enflasyonu belirli bir düzeyde tutmaya çalışmakta, işçi örgütleri ise ücret pazarlığı yoluyla işsizliği saptamaktadır. Böylelikle işsizlik artık hükümetlerin sorumluluğundan çıkmış, işçi örgütlerinin sorumluluğuna girmiştir. Bu nedenle devletin istihdam yaratıcı sosyal harcamalarına ve bütçe açıklarına gerek kalmamıştır. Monetaristlere göre, siyasal ve ideolojik düzeyde devlet müdahaleleri, çözebildiğinden çok sorun yaratmakta ve devletin aşırı yüklenmesine ve toplumun yönetilememesine neden olmaktadır.³⁶

Parasalcı iktisat politikalarının uygulandığı durumda, piyasada doğal bir işsizlik düzeyinin var olduğu kabul edilmekte, devletin toplumsal işlevleri ve piyasaya müdahalesi ya hiç istenmemekte ya da asgari düzeyde tutulmaktadır. İstihdam sorunu sendikaların gücüne ve pazarlık yetisine terkedilmektedir. Böyle bir ortamda korporatist uygulamaların varlık nedeni, büyük ölçüde ortadan kalkmaktadır.³⁷ Petrol krizinden sonra, temel sorun tam istihdamı sağlamak olmaktan çıkmış, iktisat politikalarının temel sorunu enflasyondaki ve gerçek ücretlerdeki artışı önlemek olmuştur.³⁸ Başka bir anlamda korporatist uygulamanın temel amacı olan tam istihdam amacından uzaklaşmıştır.

1974 sonrası dönemde korporatist uygulamaların etkinliklerini yitirmesinin bir diğer nedeni de siyasal iktidarların sosyal demokrat partilerden sağ partilere geçmesidir. Böylece, sendikaların korporatist yapılarla bütünleşebilmelerinin olanağı ortadan kalkmıştır. Bu dönemde, devleti aşırı talep yüklerinden kurtarmak için siyasal katılımı daraltmayı taahhüt eden sağ siyasal partiler iktidarda olmuştur. Örneğin, İngiltere’de thacherizmin ilk döneminde gelir politikaları, hem ideolojik olarak hem de pratik gerekçelerle reddedilmiştir. Norveç, Danimarka ve Hollanda gibi ülkelerde 1970’li yılların ortasında imzalanan toplumsal anlaşmalar, 1980’li yılların başında zorlayıcı niteliğe dönüşmüştür.³⁹ Sonuçta bu ülkelerde ihtiyaç duyulan ücret bastırımı sağlanamamış ve toplumsal anlaşmalar terkedilmiştir.

Korporatist uygulamaların söz konusu olduğu ülkelerde, işsizlik ve korporatizm arasındaki ilişkiyi sorgulayan ampirik çalışmalar yapılmış, korporatist uygulamaların güçlü olduğu yerlerde işsizlik oranlarının da düşük olduğu görülmüştür. Bununla birlikte güçlü korporatizmin (strong corporatism) düşük oranda işsizlik için elverişli olmakla birlikte, işsizliğin azaltılmasında zorunlu olan bir koşul olmadığı söylenebilir.⁴⁰

1980’li yıllara gelindiğinde pek çok ülkede sosyal

demokrat partiler iktidardaki yerlerini sağ partilere terk etmiştir. Bu partilerin öngördüğü ekonomik ve siyasal dönüşümde de bir kamu politikası oluşturma süreci olan korporatizme ihtiyaç duyulmadığı anlaşılmaktadır. Çıkar grupları gelirlerini artırmak için işbirliğinden çok çatışmacı bir yola kaymakla “sosyal uyum” ve istikrar yerini, çatışmalara ve dalgalanmalara bırakmaktadır. Oysa, nihai hedefi verimliliğin artışı ve ekonomik büyümeye olan korporatizm, bunu, çatışmadan çok uzlaşarak sağlama yollarından biridir. Ekonomik büyümeye ise korporatizmin olmazsa olmaz, *sine qua non*, koşulu olmaktadır.⁴¹

Kaynakça:

- 1) Mihail MANOILESCO, *Le Siecle du Corporatisme*, Paris, 1934.
- 2) Philippe C. SCHMITTER, “Still the Century of Corporatism”, *Review of Politics*, sayı: 36, 1974.
- 3) Philippe C. SCHMITTER, “Still the Century of Corporatism”, in P. SCHMITTER - G. LEHMBRUCH (Eds.), *Trends Toward Corporatist Intermediation*, Sage London 1979, s. 25-28; Philippe C. SCHMITTER “Reflections on Where the Theory of Neo-Corporatism Has Gone Where the Praxis of Neo-Corporatism May be Going”, in P. SCHMITTER - G. LEHMBRUCH (Eds.), *Patterns of Corporatist Policy Making*, Sage, London, 1982, s. 265.
- 4) Gerhard LEHMBRUCH, “Liberal Corporatism and Party Government”, *Comparative Political Studies*, Cilt: 10, sayı: 1, 1977, s. 94.
- 5) Gerhard LEHMBRUCH, “Introduction: Neo-corporatism in Comparative Perspective”, in P. SCHMITTER - G. LEHMBRUCH (Eds.), *Patterns of Corporatist Policy Making*, Sage, London, 1982, s. 27.
- 6) Gerhard LEHMBRUCH, “Liberal Corporatism and Party Government”, *Comparative Political Studies*, Cilt: 10, sayı: 1, 1977, s. 95-96.
- 7) Gerhard LEHMBRUCH, “Interest Intermediation in Capitalist and Socialist Systems”, *International Political Science Review*, cilt: 4, sayı: 2, 1983, s. 168.
- 8) Gerhard LEHMBRUCH, “Liberal Corporatism and Party Government”, *Comparative Political Studies*, Cilt: 10, sayı: 1, 1977 s. 97.
- 9) C. OFFE, “The Attribution of Public Status to Interest Groups: Observations on the West German Case”, in BERGER, S. (Ed.) *Organizing Interest in Western Europe*, Cambridge 1981, s. 128-132; C. OFFE, “Competitive Party Democracy and the Keynesian Welfare State: Factors of Stability and Disorganization”, *Policy Sciences*, sayı: 15, 1982-1983, s. 231-232.
- 10) C. OFFE, “The Attribution of Public Status to Interest Groups: Observations on the west German Case”, in BERGER, S. (Ed.) *Organizing Interest in Western Europe*, Cambridge, 1981, s. 143.
- 11) L. PANITCH, “Trade Unions and the Capitalist State”, *New Left Review*, sayı: 125, 1981, s. 26.
- 12) L. PANITCH, “Recent Theorizations of Corporatism: Reflections on a Growth Industry”, *British Journal of Sociology*, sayı: 31, 1980, s. 174.
- 13) L. PANITCH, “The Development of Corporatism in Liberal Democracies”, *Comparative Political Studies*, cilt: 10, sayı:

1, 1977, s. 81-87.; L. PANITCH, "Recent Theorizations of Corporatism: Reflections on a Growth Industry", *British Journal of Sociology*, sayı: 31, 1980, s. 173-174; L. PANITCH, "Trade Unions and the Capitalist State", *New Left Review*, sayı: 125, 1981, s. 35-36.

14) L. PANITCH, "The Development of Corporatism in Liberal Democracies", *Comparative Political Studies*, cilt: 10, sayı: 1, 1977, s. 74-76.

15) L. PANITCH, "Trade Unions and the Capitalist State", *New Left Review*, sayı: 125, 1981, s. 30-31.

16) L. PANITCH, "The Development of Corporatism in Liberal Democracies", in P. SCHMITTER - G. LEHMBRUCH (Eds.), *Trends Toward Corporatist Intermediation*, Sage, London, 1979, s. 76-77.

17) C. CROUCH, *State and Economy in Liberal Democracy*, London, 1979; C. CROUCH, *The Politics of Industrial Relations*, Manchester, 1979.

18) R. MARTIN, "Pluralism and the New Corporatism", *Political Studies*, sayı: 31, 1983, s. 198-200.

19) C. OFFE, "Competitive Party Democracy and the Keynesian Welfare State: Factors of Stability and Didorganization", *Policy Sciences*, sayı: 15, 1982-1983, s. 237-283.

20) Gerthard LEHMBRUCH, "Interest Intermediation in Capitalist and Socialist Systems", *International Political Science Review*, cilt: 4, sayı: 2, 1983, s. 168.

21) W. STREECK, "Organizational Consequences of Neocorporatist Cooperation in West German Labour Unions", in P. SCHMITTER - G. LEHMBRUCH (Eds.), *Patterns of Corporatist Policy Making*, Sage, London, 1982, s. 32.

22) VON BEYME, "Neocorporatism- A New Nut in Old Shell?", *International Political Science Review*, cilt: 4, sayı: 2, 1983, s. 194.; C. OFFE "Competitive Party Democracy and the Keynesian Welfare State: Factors of Stability and Didorganization", *Policy Sciences*, sayı: 15, 1982-1983, s. 241.; B. MARIN, "Austria-The Paradigm Case of Liberal Corporatism", in W. GRANT, (Ed.), *The Political Economy of Corporatism*, Macmillan, 1983, s. 199-200.

23) L. PANITCH, "Trade Unions and the Capitalist State", *New Left Review*, sayı: 125, 1981, s. 34-35.

24) Philippe C. SCHMITTER, "Reflections on Where the Theory of Neo-Corporatism Has Gone Where the Praxis of Neo-Corporatism May be Going", in P. SCHMITTER - G. LEHMBRUCH (Eds.), *Patterns of Corporatist Policy Making*, Sage, London, 1982, s. 276; Gerthard LEHMBRUCH, "Liberal Corporatism and Party Government", *Comparative Political Studies*, cilt: 10, sayı: 1, 1977, s. 106-107.

25) L. PANITCH, "Profits and Politics: Labour and the Crisis British Capitalism", *Politics and Society*, cilt: 7, sayı: 4, 1977.

26) G. ARRIGHI, "Towards a Theory of Capitalist Crisis", *New Left Review*, sayı: 111 1978.

27) C. OFFE "Competitive Party Democracy and the Keynesian Welfare State: Factors of Stability and Didorganization", *Policy Sciences*, sayı: 15, 1982-1983, s. 240-241.

28) C. CROUCH, "The Future Prospects for Trade Unions in Western Europe", *The Political Quarterly*, cilt: 57, sayı: 1, 1986, s. 11.; L. PANITCH, "Profits and Politics: Labour and the Crisis British Capitalism", *Politics and Society*, cilt: 7, sayı: 4, 1977, 484-450.; A. MARTIN, "The Dynamics of Change in a Keynesian Political Economy: The Swedish Case and its Implications", in CROUCH, C. (Ed.), *State and Economy in Contemporary Capitalism*, London, 1979, s. 91.

29) R. SKIDELSKY, "Keynes and Me Reconstruction of Liberalism", *Encounter*, sayı: 4, 1979, s. 37.

30) L. PANITCH, "The Development of Corporatism in Liberal Democracies", *Comparative Political Studies*, cilt: 10, sayı: 1, 1977, s. 82.; C. CROUCH, *State and Economy in Liberal Democracy*, London, 1979.; L. CALMFORS, "The Roles of Stabilization Policy and Wage Setting for Macroeconomics Stability-The Experiences of Economies with Centralized Bargaining", *Kyklos*, sayı: 38, 1985, s. 337.; J. PONTUSSON, "Behind and Beyond Social Democracy in Sweden", *New Left Review* sayı: 143, 1984, s.76.

31) G. ARRIGHI, "Towards a Theory of Capitalist Crisis", *New Left Review*, sayı: 111, 1978, s. 23.

32) Gerthard LEHMBRUCH, "Liberal Corporatism and Party Government", *Comparative Political Studies*, cilt: 10, sayı: 1, 1977, s. 106-107.

33) G. ARRIGHI, "Towards a Theory of Capitalist Crisis", *New Left Review*, sayı: 111, 1978, s. 16-22.

34) R. SKIDELSKY, "Keynes and Me Reconstruction of Liberalism", *Encounter*, sayı: 4, 1979, s. 37.; C. CROUCH, "The Future Prospects for Trade Unions in Western Europe", *The Political Quarterly*, cilt: 57, sayı: 1, 1986, s. 12.

35) C. OFFE "Competitive Party Democracy and the Keynesian Welfare State: Factors of Stability and Didorganization", *Policy Sciences*, sayı: 15, 1982-1983, s. 240-241.; A. COX- J. HAYWARD, "The Inapplicability of the Corporatist Model in Britain and France: The Case of Labor", *International Political Science Review*, cilt: 4, sayı: 2, 1983, s. 218., C. CROUCH, "The Future Prospects for Trade Unions in Western Europe", *The Political Quarterly*, cilt: 57, sayı: 1, 1986, s. 12.

36) R. SKIDELSKY, "Keynes and Me Reconstruction of Liberalism", *Encounter*, sayı: 4, 1979, s.56-57.; D.KAVANAGH, "Whatever Happened to Consensus Politics", *Political Studies*, cilt: 33, sayı: 4, 1985, s.539-542.

37) B. JESSOP, "Authoritarian Populism, Two Nations, and Thatcherism", *New Left Review*, sayı: 147, 1984, s. 45.

38) L. CALMFORS, "The Roles Stabilization Policy and Wage Setting for Macroeconomics Stability-The Experiences of Economies with Centralized Bargaining", *Kyklos*, sayı: 38, 1985, s. 329.

39) R. SKIDELSKY, "Keynes and Me Reconstruction of Liberalism", *Encounter*, sayı:4, 1979, s. 59.; B. JESSOP, "Authoritarian Populism, Two Nations and Thatcherism", *New Left Review*, sayı: 147, 1984, s. 45. L. CALMFORS, "The Roles of Stabilization Policy and Wage Setting for Macroeconomics Stability-The Experiences of Economies with Centralized Bargaining", *Kyklos*, sayı: 38, 1985, s. 330-338.

40) M. G. SCHMIDT, "Does Corporatism Matter? Economic Crisis, Politics and Rates of Unemployment in Capitalist Democracies in the 1970's", in P. SCHMITTER - G. LEHMBRUCH (Eds.), *Patterns of Corporatist Policy Making*, Sage, London, 1982, s. 251.

41) M. CREPAZ - L. MARKUS, "Corporatism in Decline", *Comparative Political Studies*, cilt: 25, sayı: 2 1992, s. 144.

Sosyal güvenlik açısından yaşlı nüfus tartışması: Yanlış hedefe yönelme (*)

I. Giriş

Dünya nüfusu Avrupa ve diğer OECD ülkelerinde diğer bölgelere göre daha hızlı bir şekilde yaşlanmaktadır. Bunun sonucu olarak, dünyadaki sosyal güvenlik sistemlerinin - özellikle emeklilik sistemlerinin- sorunlar içinde olduğu öne sürülmektedir.

Bu kısa raporda, çağdaş sosyal güvenlik sistemlerinin finansal güçsüzlüğü ile yaşlanma projesi arasındaki ilişki tartışılmaktadır. Ayrıca, dünyadaki tüm sosyal güvenlik sistemleri, Avrupa sosyal güvenlik sistemlerinden büyük ölçüde etkilenmiştir.

Avrupa sosyal güvenlik modeli kendi içinde birbirini etkileyen çoğulcu alt sistemlerden oluşur. Bu alt sistemler vergi veya endirekt finans katkıları ile işleyen sistemler olup, nakdi yardımlar ve sağlık yardımları şeklinde kendini gösterir. Vergiler yolu ile finanse edilen bu sosyal güvenlik sistemleri, transfer gelirleri ve toplam gelirleri yetersiz olan kişilerin başvuracakları son noktadır. Bu raporda kişisel tasarruf sistemlerinden emeklilik sigortası sisteminde genellikle uygulanan dağıtım sisteminin yerine geçecek olan yeni bir sistemin ortaya konulmasının uygun olup olmadığı tartışılmayacaktır. Buna rağmen, mevcut sistemin iyileştirilmesi için düşünülen çareler savunulmadan önce, sosyal güvenlik reform sistemlerinin bulguları üzerinde yoğunlaşmaya çalışılacaktır.

Ayrıca, bu rapor, genellikle önemi ihmal edilen yaşlanmanın potansiyel etkileri konusundaki kantitatif bulgularla desteklenmeye çalışmıştır. Tipik bir sosyal güvenlik sisteminde yaşlanmanın etkileri oldukça hızlı bir gelişme göstermektedir. Bu etkiler izlenilerek basit bir model denemesi yapılacaktır. Nüfus yaşlanması dünya çapında görülen bir olgudur. Yaşlanma projesi en büyük hızlanmayı Batı Avrupa ve Japonya'da göstermektedir. Batı Avrupa'da nüfusu hızlı bir şekilde yaşlanan ülkelere örnek olarak hipotetik bir ülke seçilmiştir. Bu hipotetik ülke Batı Avrupa'da seçilmiş olsa da dünyanın diğer bölgeleri ile de ilişki içerisinde. Avrupa dışındaki ülkelerin sosyal güvenlik sistemleri için, "Avrupa Mode-

li"ni izleyecekleri varsaydığı takdirde, önümüzdeki birkaç on yıl içinde Batı Avrupa ülkelerindekilere benzer gelişmelerle karşılaşacakları beklenmektedir. Uygulanan bu denemenin yaşanacak gelişmelere ışık tutacağı ümit edilmektedir. Doğu Avrupa ülkeleri de hızlı nüfus yaşlanması ile karşı karşıya kalması beklenen ülke grubu içindedir. Dünyanın diğer bölgelerindeki farklı ülkeler de kısa bir zaman dilimi içinde yaşlanma projesinin sebep olacağı sorunlarla karşı karşıya kalacaklardır.

Bu rapor, iki basamaklı bir analiz yolu ile iki noktayı kanıtlayacaktır:

- Eğer, yaşlanan bir toplumda işgücüne katılma oranı ve emeklilik yaşı artmak zorunda kalıyor ise, sosyal güvenlik sistemlerinin demografik yükü (emeklilik yaşındaki kişilerin sayılarının, potansiyel katkıda bulunanların sayısına bölünmesiyle açıklanmıştır) önümüzdeki yüzyıl boyunca hemen hemen günümüzdeki seviyesinde muhafaza edilebilecektir.

Emek arzında beklenen demografik yükün yumuşatılmasını önleyici hiçbir reel demografik sınırlama olmayacaktır. Kritik olan soru, ekonomilerin bu ilave emek arzını içlerine alıp almayacağıdır. Böylece, yaşlanma problemi bir istihdam sorunu şekline dönüşmektedir.

- Eğer ekonomiler bu ilave emek arzını içlerine almazlarsa, yukarıda adı geçen istihdam sorunu finansman problemi şekline dönüşür. Ekonomiler ilave emek arzını içlerine almasalar bile en azından mevcut istihdam seviyelerini devam ettirmeyi başarırlarsa, büyük bir ihtimale, mevcut sosyal güvenlik sistemleri, finansal olarak bu yükü taşıyabileceklerdir. Sosyal güvenlik sistemlerinin bu finansal dayanabilirliği uygun tedbirler aracılığı ile korunabilecektir. Böylece, mevcut sistemin, radikal olarak yeniden yapılanmasına gerek olmayacaktır.

II. Deneme

Demografik yapıda ve ulusal sosyal güvenlik sisteminin finansal yapısında yaşlanmanın etkilerini göstermek için model nüfus miktarı belirtilmelidir. İkinci adımda ise, tipik bir harcama yapısı olan kapsamlı bir

(*) Michael Cichon Uluslararası Çalışma Örgütü Sosyal Güvenlik Bölümü
Yrd. Doç. Dr. Aylan Arı tarafından çevrilmiştir.

sosyal güvenlik sistemi belirlenmiştir.

Yaşlanmanın etkilerinin analizi, sadece emekli maaşı projelerine göre sınırlandırılmaz. Yaşlanma etkilerini, yaşlı nüfus maaş sisteminin yan etkileriyle eş anlamlı görmek, bu olayı, yanlış yönlendirmek anlamına gelmektedir. Her ulusal sosyal güvenlik sistemi içinde emekli maaşları en büyük masraf kalemleri arasında yer alırken, emekli maaş sistemlerinin yaşlı nüfus miktarındaki artışa gösterdikleri hassasiyeti reddetmek mümkün değildir.

Diğer bütün sosyal güvenlik alt sistemleri, (dul ve yetimler, malüullük yardımı, aile yardımları, sağlık yardımları, işsizlik ödemeleri ve diğerleri gibi) nüfus yapısındaki bu değişikliğe tepki göstermektedirler.

Buna ek olarak, gelecekte oluşacak ekonomik değişikliklerle ilgili varsayımlar yapılmalıdır. Son analiz ise, ulusal gelirin gelişmesi ve düzeyi ile birlikte toplumsal değer sistemlerini de içine almaktadır (temel gelirleri olanların, bu gelire sahip olmayanlarla paylaşma isteği gibi). Ayrıca, bu analiz sosyal güvenlik sistemi masraflarının belirleyicisi olduğu gibi, politik ve ekonomik olarak tahammül sınırlarının da belirleyicisidir.

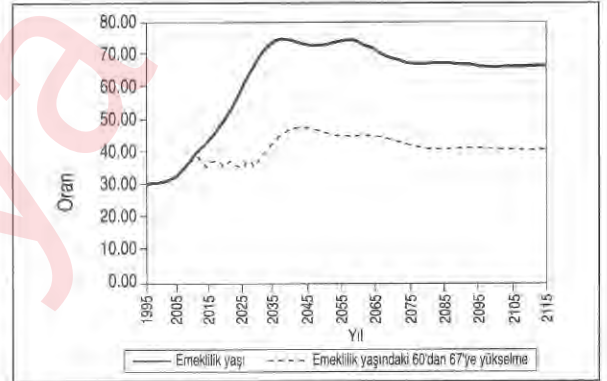
1. Euroland- Yaşlanan Avrupa'da model bir ülke

Atipik spesifik ulusal sosyal güvenlik provizyonları tarafından çıkarılacak tartışmaları ve bu analizin çarpıtılmasını önlemek için, bu denemede, burada, Euroland olarak adlandırılan hipotetik bir ülke bir laboratuvar olarak yapılandırılmıştır.

1995 yılında, çalışmanın başlangıç noktası olan Euroland, Hollanda'nın demografik yapısına sahip gözük-mektedir. Bu analizde, nüfus projeksiyonları 120 yıl için yapılmıştır. (1995-2115). Doğum ve ölümler açısından tahmin edilen gelişmeler UN standart yaşam tabloları ve Hollanda için, yine UN tarafından yapılmış olan istatistiklere dayandırılmıştır. Sosyal güvenlik tahminlerini basite indirmek için, tasarlanan bu ülkede, nüfusun 60 yaşında emekli olduğu varsayılmıştır. Bu tahmin Batı Avrupa'daki 5 düşük seviyede güncel ortalama emeklilik yaşı -de facto- olarak doğru bir tahmindir. 1991'de, Avrupa Birliği'nde ortalama sosyal güvenlik masraf yapısının, bizim model ülkemizdeki sosyal güvenlik masraf yapısı ile aynı olduğu varsayılmıştır.

Bu deneme iki basamaktan oluşmaktadır. Birinci basamakta, klasik yaşlı nüfus bağımlılık oranının gelişmesi (örneğin, potansiyel emekli yardımı alanların, aktif yaş içindeki nüfusa veya aktif nüfusa oranı) tartışılmış ve daha sonra, model kalkilasyonlar tarafından toplam sosyal giderlerinin demografik yapısının etkisi gösterilmiştir. Bu hesaplamalar, 1995'den 2115 yılına kadar sosyal gider yapısını gösteren, bir dizi, dikkatlice yapılmış varsayımlara dayandırılmışlardır. Proses modelinde üstlenilen testler ve model sonuçlarının hepsi, ayrıntılı bir biçimde açıklanamamaktadır. Bundan sonraki bölüm, ana sonuçların yorumlanması üzerinde yoğunlaşmıştır.

2. Klasik demografik bağımlılık oranları, emeklilik yaşı, işgücüne katılma oranları ve istihdam seviyeleri demografik bağımlılık 1 no'lu grafik, klasik demografik yaşlı nüfus bağımlılığı oranının değişimini göstermektedir, örneğin; 60 ve 60 yaş üzeri yaş grubundaki kişilerin sayısının oranının, 20 ve 59 yaş arasındaki nüfusa oranı. Bu eğri önümüzdeki 35-40 yıl içinde demografik bağımlılık oranını iki katından daha fazla bir orana katlayacaktır. Bu durum olağan ama dramatiktir. Bu kategoride görülen eğriler, önümüzdeki dört on yıl içinde pay-as-you-go sistemindeki katkı payı oranlarının iki katına çıkması gereğini doğrular niteliktedir. Buna karşılık tablodaki ikinci eğri demografik probleme hemen bir çözüm göstermektedir. Bu çözüm de facto emeklilik yaşının 60'dan yaklaşık olarak 67'ye evre evre yükselmesidir. Bu yükselmenin farkına varılması için geçmesi gereken süre 2010 yılından sonraki 21 yılı kapsar. Bu etki çok büyüktür. Yaşlı nüfus bağımlılık oranını (2030 yılı dolaylarında) yaklaşık olarak % 30 oranında aşağıya çekerek değiştirmiştir. 67 yaş, gelecekteki ortalama ulusal emeklilik yaşı için muhtemel üst limit olarak seçilmiştir.

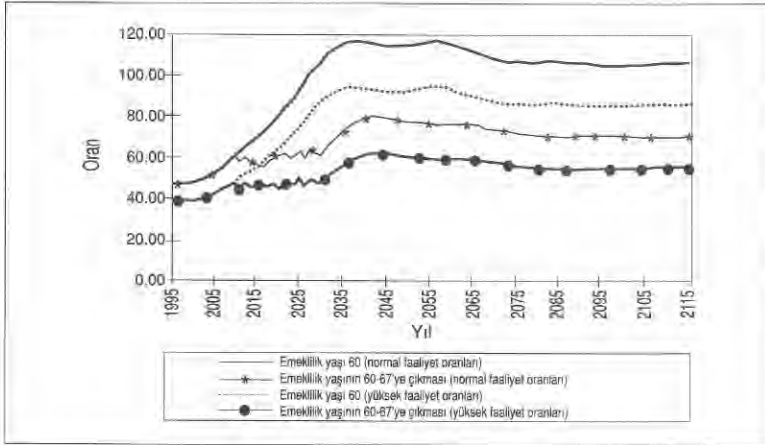


Grafik 1: Uzun-dönem demografik bağımlılık gelişme oranları Euroland, 1995-2115

Sistem bağımlılığı

Yaşlı nüfus emeklilik sisteminin finansal statüsünü belirleyen sadece demografik bağımlılık oranı değil, gerçek katkıda bulunan nüfus miktarının, emekli miktarına olan oranıdır. Birinci tahminde, bu sistem bağımlılık oranı, 60 yaş üzerindeki toplam nüfusun, 20-59 yaş grubundaki ekonomik açıdan aktif kişi sayısına bölünmesiyle bulunmuştur. 2 no'lu grafikte bu oran, 1 no'lu eğri ile ayrıntılı olarak gösterilmiştir. Sözü edilen oran, yukarıdaki demografik senaryo gibi, aynı olağan dramatik yapıyı göstermektedir. 2 no'lu eğri ayrıca, emeklilik yaşındaki yükselmenin neden olduğu azaltma etkisini göstermektedir.

En ilgi çekici etki, 3 no'lu eğri ile gösterilmiştir. Bu eğri, kadınların işgücüne katılma oranlarının, 25-39 yaşları arasında çocuk yetiştiren yaş grubu dışarıda bırakılmak koşuluyla erkeklerin düzeyine getirilebileceğini tah-



Grafik 2: Yaşlı nüfus sistem bağımlılık oranlarının uzun dönem gelişmesi
Euroland, 1995-2115

min etmektedir. Bu sistem bağımlılık oranını yeniden aşağı düzeye çekmektedir.

Önümüzdeki üç on yıl süresi boyunca, emekli yaşındaki yükselmeyi, 67 yaşına veya 65 yaşına çekebilseydik, ve kadın işgücüne katılım oranını yükseltebilseydik, sistem bağımlılık oranı, gelecekteki on yıllar boyunca hemen hemen aynı kalabilecekti. Bu nedenle, yaşlılık sorunu Euroland'de başlangıçta dramatik olarak görünse de, yükseltilecek iş gücü katılımı ve yükseltilecek emeklilik yaşı sonucunda yok olacaktır.

Emeklilik yaşındaki yükselmenin 7 yıl ilave edilerek gerçekleşmesi ve bu prosesin üç on yıl içinde amacına ulaşması çok zor gözükebilir.

Yine de daha uzun yaşayarak, emek arzındaki kaybı kapatabilecek, işgücü ikame seviyesinin altında seyreden ve daha az sayıda çocuk sahibi olmayan kararlı nesillerin katkısıyla, bu beklentinin gerçekleşmesi muhtemeldir. Daha az sayıda çocuk sahibi olan nesiller, iş piyasalarına girdikleri sürece, iş gücü arzı azalacaktır. Bu durum, bu nesil böylece daha uzun çalışmalarını ve yaşamalarını gerektirecektir.

Yükseltilecek emeklilik yaşını bütün kategorilerdeki sigortalı kişiler ve her iş türü için öngörmek mümkün değildir. İleri yaşlardaki uzun yaşam beklentisi ve iyileşen sağlık koşulları, ortalama emeklilik yaşının yükseltilmesine imkân vermektedir. Bu değişimin tedrici olması gerekebilir.

Yine de bu durum, yukarıda ortaya çıkan sonucu temelinden değiştirmeyecektir. Kadınların çocuk yetiştirme çağları, oranın dışında tutulmak kaydıyla, kadının işgücüne katılım oranlarında görülen büyük artış, ilk bakışta çok iyimser bir varsayım olarak görülebilir. Buna rağmen, model ülkemizde kadın işgücüne katılım oranının sonuçları, günümüzde halen İsveç'te görülen kadın işgücüne katılım oranının sonuçlarından, farklı değildir. Avrupa'daki son üç on yılda işgücüne katılım trendlerinin gelecekte bir gelişme göstereceği beklenmektedir.

İstihdam ilişkisi

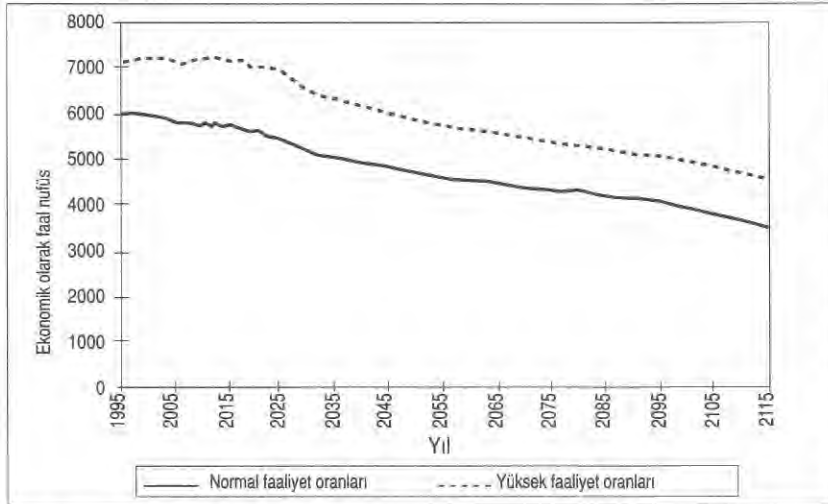
Günümüzdeki işsizlik seviyesi (bu seviye günümüzde işgücünün % 10'u kadardır) ortadan kaldırılabileseydi ve işsizler, katkıda bulunan gruba eklenebilseydi, bahsedilen sonuçlar daha iyi bir hale getirilebilirdi. Bu durum yukarıdaki denemeye kesin bir belirsizlik getirmektedir.

Anahtar soru şudur: İşgücü piyasası, emeklilik yaşının yukarı çekilmesi sonucu ortaya çıkan ilave emek arzını ve potansiyel işgücüne katılım oranındaki yükselmeyi, massedebilecektir durumda mıdır? Euroland'de emeklilik yaşının yükselmesini gösteren 3 no'lu grafik de (2010 yılından sonra) böyle bir değişikliği göstermektedir. Böylece mevcut emek arzı da yükselmemiş olacaktır. Eğer, ül-

kenin ekonomisi mevcut istihdam seviyesini koruyabilirse, yaşlı nüfusun yarattığı sorunların büyük bir bölümü bu yolla çözülmüş olacaktır. Yaşlı nüfus bağımlılık oranlarını tamamıyla stabilize edebilmek için ihtiyaç duyulan kadın faaliyet oranlarındaki yükselme, günümüzdeki seviyesiyle mukayese edildiğinde, emek arzını yarım yüzyıl süresince artırmış olacaktır. Böylece de, yaşlanma problemi tamamen çözülebilecektir. Bu artış, emek arzının yapıcı bir istihdam yaratıp yaratamayacağı konusunda şüpheler doğurabilir.

Tartışma yaratan bu nüfus problemi bir istihdam sorununa dönüşmektedir. Bu varsayım nedeniyle, Euroland modelinde ekonomik ve sosyal politika tartışması ile karşı karşıya kalınmaktadır. Adı geçen ekonomik model, dünya piyasalarındaki yüksek rekabete, yüksek ücretlere ve yüksek verimliliğe dayanmaktadır. Özellikle 1970'lerdeki petrol krizinden sonra, verimliliği artırma konusundaki ısrarlı tutum nedeniyle bu model, son iki on yılda pek çok Avrupa ülkesinde ilave bir emek arzı birikimine neden olmuştur. Bu ilave emek arzı, sosyal güvenlik sistemi tarafından finanse edilmiştir; örneğin, sosyal yardım ve işsizlik sigortası sistemleri. Aynı zamanda, bu sistemin büyük ölçüde, yüksek derecedeki mülülük sigortaları ve erken emeklilik uygulamaları yolu ile gerçekleştiği gözlenmiştir. Şimdiye kadar yükseltilecek verimlilikten elde edilen kazançlar, sosyal güvenlik sistemi yoluyla finanse edilen ilave emek arzı finansmanı yüzünden ortaya çıkan maliyetlerden daha fazla önemslenmiş gözükmektedir. Ayrıca, toplumların refah düzeylerinin mevcut seviyelerini korudukları, hatta artış gösterdikleri izlenmiştir.

II. Dünya Savaşı'ndan sonraki on yıllarda geliştirilen Avrupa ekonomik modeli, ulusal sosyal güvenlik sistemlerinin giderlerini ve mevcut fonksiyonunu bir ölçüde yönetmiş ve belirlemiş, gelecekte de yönetmeye ve belirlemeye devam edecektir.



Grafik 3: Ekonomik açıdan aktif nüfus gelişimi, Euroland, 1995-2115

Bununla birlikte eğer, Avrupa ekonomileri esas piyasalarında, ortamda aşırı ülkelerin yaratmış olduğu rekabeti göğüsleyemez ve pazarlarını koruyamazlarsa pek çok Avrupa ülkesi ekonomik büyümelerini yavaşlatmak, hatta durdurmak zorunda kalacaklardır. Bu, Avrupa ekonomilerinin, son on yılda ortaya çıkan ve artmakta olan emek gücü katılım oranları nedeniyle veya yükselen emeklilik yaşından dolayı ilave emek arzını masnetme gücü olmayabileceği anlamına gelmektedir. Avrupa modeli felsefesine göre, bu, -ülkeler toplam emek arzını istihdam edemedikleri takdirde- adı geçen ekonomilerin, en azından ilave emek arzını, finanse edip edemeyecekleri sorusuna dönüşecektir. Bu soru daha kapsamlı bir soru ile eşanlamlıdır; soru, Avrupa ekonomilerindeki koruma sistemleri, finansal olarak dayanabilecekler mi? şeklindedir.

Bu durum, Euroland'a uygulanan denemenin ikinci yarısını gündeme getirir.

3. "Avrupa modeli"nin gelecekteki sosyal güvenlik maliyetinin incelenmesi.

Yukarıdaki soruya cevap vermek için sosyal güvenlik sisteminin gelecekteki maliyetinin projeksiyonuna ihtiyaç vardır. Bu tip projeksiyonlar hiçbir zaman kesin olamamıştır, bu yüzden önceden sezilebilen gelişmelerin ışığı altında, sosyal güvenlik sistemlerinin tahammül güçlerinin yeniden yapılanmaya ihtiyacı vardır. Sosyal güvenlik sistemleri, beklenildiği gibi, mevcut şartlar altında maliyetlerinde "patlama" yaşarlarsa, güncel bilgilerimize dayanarak, gelecekte bu durumun üstesinden geleceklerini söyleyebiliriz. Yine de, bu sistemlerin, ekonomik ve politik açıdan dayanabileceklerini beklemek irrasyoneldir.

Daha önceki bölümde, nüfus projeksiyonlarına dayandırılarak yapılan sosyal güvenlik gider varsayımları burada, iki dizi varsayımın ışığında değerlendirilecektir. Birinci dizi oldukça ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş ekonomik bir senaryoyu, ikinci dizi ise, gelecekteki gi-

derleri ve yararlanma düzeylerini tarif etmektedir.

(1) Ekonomik senaryo varsayımları

Emek arzındaki daralan nüfus gücümüzdeki istihdam seviyesini yakalayınca kadar, Euroland'daki istihdam düzeyi aynı kalacaktır. Bu noktadan sonra, istihdam düzeyi ve daralan emek arzı değişmeyecektir. Uluslararası rekabet ve teknolojik gelişme, Euroland'ın işgücü verimliliğinin daha üst noktalara çıkmasına sebep olacaktır. Artan verimlilik ile birlikte, sabit istihdam düzeyleri ekonomik büyümeye yol açacaktır. Fazlasıyla iyimser bir tablodan sakınmak için, projeksiyon süresi boyunca GDP (gayri safi yurt içi hasıla) düzeyi sabit tutulmuştur. Yukarıdaki istihdam varsayımlarıyla birlikte, zaman içinde işçi başına isabet eden çalışma saatleri azalması, emek arzı toplam istihdam seviyesine eşit olduğunda, verimlilik artışlarına dönüşecektir (demografik bir gelişmenin sonucu olarak hesaplamalarda işsizliğin yok sayılması gibi.)

Bu "demografik denge" noktasından sonra, daralan işgücünün sebep olduğu sabit bir GDP'nin oluşması nedeniyle, kişi başına düşen makul bir verimlilik artışı realize edilmiş olacaktır. Sonuç olarak, bu varsayımların iyimser olmaktan çok, kötümser özellikler taşıdığı söylenebilir.

(2) Sosyal güvenlik varsayımları

Kişi başına düşen sosyal güvenlik katkılarının reel seviyesi, mevcut düzeyde sabit tutulmuştur. Ayrıca, sosyal güvenlik yardımı alanların sayısındaki artışı, demografik yapı ve emek piyasası, tarafından oluşturulan koşullar izlemektedir. Bu verileri alt başlıklar altında toplarsak:

2.1. Yaşlı nüfus maaş giderleri, emeklilik yaşı üzerindeki kişi sayısına göre artacaktır.

2.2. Malüllük maaşlarının giderleri, emek arzı ile birlikte artacaktır. Dul ve yetimlerin maaş giderleri de, 20 yaş üzerindeki gayri-faal nüfus sayısına göre yükselecektir.

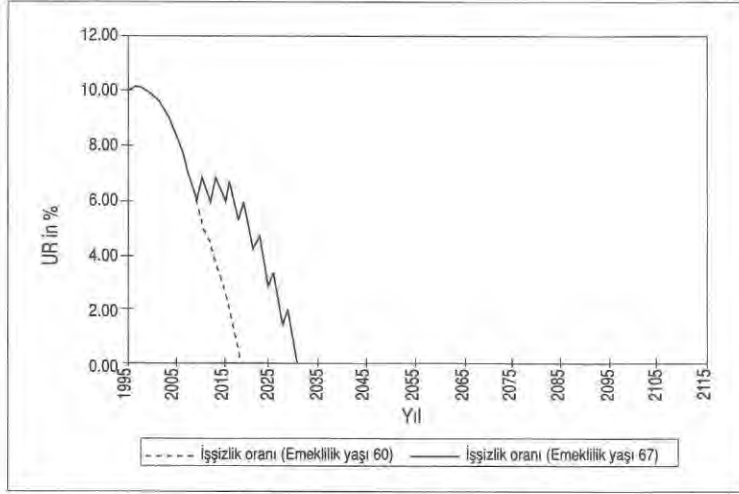
2.3. Sağlık harcamaları nüfus yaşlandıkça artacaktır. (60 yaş üzerindeki nüfusun 60 yaşın altındaki nüfusa göre, yaklaşık olarak iki kat kadar daha fazla sağlık harcamasına gerek duyduğu varsayılmaktadır.)

2.4. Aile yardımı giderleri, 20 yaş altındaki nüfusun sayısına bağlı olarak değişmektedir.

2.5. İşsizlik sigortası yardımları, projekte edilen işsiz sayısına bağlı olarak değişmektedir.

2.6. Diğer yardım giderleri ise; (özellikle, sosyal yar-

dım, aile yardımı ve gelire bağlı olan diğer bazı yardımlar) dolaylı olarak GDP'nin kişi başına isabet eden gelişimine bağlıdır.



Grafik 4: Euroland'de projekte edilmiş uzun-dönem işsizlik gelişimi, model hesaplamalar, 1995-2115

Yukarıda iki senaryonun analizi yapılmıştır. Birinci senaryoda mevcut emeklilik yaşına göre, sosyal güvenlik giderleri gelişiminin projeksiyonu yapılmış; ikincisinde ise, emeklilik yaşının, 2010 yılından sonra, evreli bir şekilde 67'ye yükseleceği varsayılmıştır. İşsizliğin yüksek olduğu uzun süre boyunca, emek arzı katılımlında belirgin bir artış olmayacağı için, herhangi bir emek gücü katılım oranı düşünülmemiştir.

Grafik 4, işsizlik oranlarının gelişimini (2010 olarak varsayılan) yukarıda açıklanan ekonomik koşullar çerçevesinde ve iki emeklilik yaşı alternatifine göre açıklamaktadır. Demografik gelişmenin gelecek yüzyılın ilk yarısından önce işsizliği, olağan koşullar altında ve teorik olarak ortadan kaldıracak açıkça görülmektedir.

Buna karşılık, 67 yaş altındaki emeklilik yaşı varyantının, işsizliği ortadan kaldırma sürecinin daha uzun süreceği açıktır. (10-15 yıl kadar). Emek piyasasının yeniden yapılanma prosesi, her zaman friksiyonel işsizliğe yol açacağı için reel işsizlik hiçbir zaman yok olmayacaktır. Bu nedenle, burada, düşük seviyedeki işsizlik yok sayılmıştır.

Tablo 1; iki varyant ışığı altında, 1995 reel GDP'nin (gayri safi yurt içi hasıla) sabit değer gider projeksiyonlarının sonuçlarını vermektedir.

GDP payları, 1995-2115

1995'e ait birinci sütun, Avrupa bünyesindeki ortalama sosyal güvenlik giderleri.

Varsayımlarını yansıtmaktadır. Avrupa ülkelerindeki sosyal güvenlik giderlerinin toplam miktarı yaklaşık olarak, GDP'nin % 26'sını kapsamaktadır. 5 no'lu grafik, bu konunun en önemli gelişmelerini göstermektedir, örneğin, toplam iki tercih altında açıklanan sosyal giderler olarak ifade edilen GDP payı ve GDP payları içinde ölçülmüş olan emekli maaşları.

Toplam sosyal giderler, 2030 ve 2040 yılları arasında

her iki senaryoya göre zirveye ulaşmaktadır. Temel senaryonun en üst noktası, mevcut harcama seviyesinden yaklaşık olarak dörtte bir oranında daha yüksektir. Bu oran çok büyük gözükabilir fakat, aynı dönem için 1 no'lu grafikte, ayrıntılı bir biçimde gösterilen demografik yaşlı nüfus bağımlılık oranı, % 50 olarak realize edilmiştir.

Bu bağlamda bahsedilen 1/4'lük oran, grafikteki yüzde ile karşılaştırıldığı zaman, oldukça iyi bir artış olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu iki oran arasındaki farklılık, sosyal güvenlik sistemleri maliyet trendlerinin, sadece demografik gelişmelere endekslenmemesi gerektiğini göstermektedir.

Temel Senaryo emeklilik yaşı 60

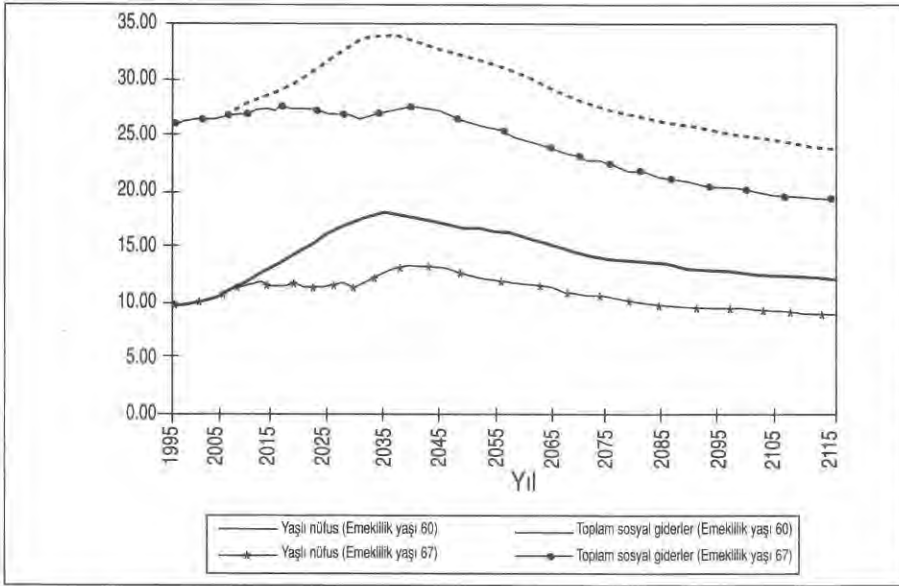
Yıl	1995	2000	2010	2020	2030	2040	2050	2060	2070	2080	2090	2100	2115
Sağlık	6.5	6.6	6.8	7.1	7.3	7.1	6.8	6.5	6.1	5.9	5.7	5.5	5.2
Yaşlı-Nüfus	9.6	10.0	12.2	15.0	17.8	17.8	16.9	15.9	14.6	14.0	13.5	13.0	12.4
Dul ve yetimler	2.1	2.2	2.1	2.2	2.0	2.1	1.9	1.7	1.6	1.5	1.4	1.3	1.2
Malülük	2.3	2.3	2.2	2.1	1.8	1.7	1.7	1.6	1.5	1.5	1.4	1.4	1.3
Aile	1.6	1.6	1.5	1.4	1.4	1.3	1.2	1.2	1.2	1.1	1.1	1.1	1.0
İşsizlik	2.0	1.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Diğerleri	1.8	1.8	1.8	1.7	1.7	1.7	1.6	1.5	1.5	1.4	1.4	1.3	1.3
Toplam	25.9	26.5	27.6	29.4	32.0	31.7	30.2	28.4	26.6	25.4	24.4	23.6	22.4

Emeklilik yaşı 67 olan senaryo

Yıl	1995	2000	2010	2020	2030	2040	2050	2060	2070	2080	2090	2100	2115
Sağlık	6.5	6.6	6.8	7.1	7.3	7.1	6.8	6.5	6.1	5.9	5.7	5.5	5.2
Yaşlı-Nüfus	9.6	10.0	11.4	11.8	12.0	13.6	12.7	11.9	11.1	10.3	9.9	9.6	9.1
Dul ve yetimler	2.1	2.2	2.1	2.2	2.0	2.1	1.9	1.7	1.6	1.4	1.3	1.3	1.1
Malülük	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.0	2.0	1.9	1.8	1.8	1.7	1.6	1.6
Aile	1.6	1.6	1.5	1.4	1.4	1.3	1.2	1.2	1.2	1.1	1.1	1.1	1.0
İşsizlik	2.0	2.0	1.3	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Diğerleri	1.8	1.8	1.8	1.7	1.7	1.7	1.6	1.5	1.5	1.4	1.4	1.3	1.3
Toplam	25.9	26.5	27.2	27.4	26.7	27.8	26.2	24.6	23.2	21.9	21.4	20.4	19.4

Kaynak: ICO/SECFAS Model hesaplamaları

Tablo 1: Euroland'deki toplam sosyal güvenlik giderlerinin projekte edilmiş olan gelişimi,



Grafik 5: Toplam sosyal giderlerin projekte edilmiş gelişimi ve GDP payı olarak yaşlı-nüfus maaş giderleri, Euroland, 1995-2115

En üst gider noktası, 1991 yılında ölçülmüş olan en yüksek ulusal sosyal giderlerin sınırları dahilinde yer almaktadır. (Danimarka, Fransa ve Hollanda için)

Emeklilik yaşı 67 olarak belirlenen senaryo mevcut seviyeden % 7 oranında daha yüksek olan azami gider noktasına ulaşacaktır. Bir yüzyıldan daha uzun bir zaman dilimi içerisinde, ulusal sosyal güvenlik sistemine benzer, karmaşık bir finansal sistemin belirsiz projeksiyon payı farklılık göstermektedir.

Uzun dönemde, nüfusun yükselen ortalama yaşına rağmen demografik gelişme, daha da az bir toplam ulusal sosyal gidere ulaşacaktır ya da en azından, projeksiyon periyodunun sonlarına doğru bulunan ve zımni üretim varsayımlarının direkt sonucu olan mevcut seviyeye dönüş sağlanacaktır. Diğer model çalışmaları ise; ekonomik büyüme konusundaki oldukça iyimser bir varsayım doğrultusunda, sosyal güvenlik sisteminin, fayda seviyelerinin sabit tutulmasıyla birlikte, azami gider sınırının gözle görülebilir ölçüde düşürülebileceğini göstermektedir (marjinal produktivite gelişmeleri ve 10 yıllık sürenin üzerine %1'lik artış gibi).

Yukarıda yapıları tahminlerde, ileride görülebilecek göç olgusu varsayımların dışında bırakılmıştır.

Avrupa ülkelerinin karşı karşıya kaldığı göçün miktarı, çok farklı faktörlere bağlı olduğu için, tahmini de oldukça zordur.

Buna rağmen çoğunlukla genç yaş grupları göç ettirildiğinden göçün, yaşa bağlı sosyal gider çarpanları üzerin-

lik harcamaları ile yaşlı nüfus maaş giderlerindeki bazı yükselmelerin telafi edilmesiyle düşmesi beklenmektedir. Toplam ulusal sosyal giderler üzerindeki yaşlanma etkisi, nüfusu hızla yaşlanan Avrupa'da bile ve hatta fiili düşük emeklilik yaşı hakimiyetine rağmen, ortaya atıldan daha az dramatiktir. Sosyal güvenlik giderlerinin yapısı, yaşlı nüfusa gelir temin eden daha yüksek giderlere karşı, yükseltilmiş ve çarpıtılmış olarak gelişme gösterme temayülündedir. Bu durum, toplam ulusal sosyal güvenlik sistemindeki farklı kurumlar arasında kaynakların değişimini başarmak için bir dizi tedbir gerektirmektedir. Yapılan bu değişiklikler, farklı nakit ihtiyaçlarını

ve daha yaşlı bir nüfus için gereken yararları yansıtmaktadır. Önerilen çözümün uygulanması oldukça zor ama başarılabilir değildir.

Daha düşük düzeydeki büyüme senaryolu bir duyarlılık testi üstlenilerek işe başlanmıştır. Ortaya çıkan sonuç; toplam sosyal güvenlik giderlerinin beklenmekte olan yükselişidir.

Bununla birlikte, fayda düzeylerini tedricen % 10'lara indirmek, (örneğin; enflasyona endekslenme sayesinde belli bir süre için sosyal güvenlikli sağlanan faydaların korunması) en üst noktada ulaşılan finansal yükü belirli bir oranda düşürebilecektir; ulaşılan bu nokta ise, standart senaryodaki mevcut düzeyi az bir farkla aşmaktadır.

Yine bu senaryoya göre, 67 olarak belirlenen emekli-

de, en azından birkaç on yıl için hafifletici bir etkisi olacaktır.

Sosyal güvenlik giderlerindeki değişiklikler ve plan yanıtları

Her sosyal güvenlik sistemi, sistemin sağladığı faydaların portföyünden oluşmaktadır. Sistemden sağlanan bu faydaların masrafları, yaşlanmayla birlikte direkt olarak artmaktadır. (özellikle, yaşlı nüfus emekli aylıkları ve sağlık giderleri) Sistemin sağladığı bazı diğer fayda kalemlerinin ise; (aile yardımları, malullük ve işsizlik gibi), nüfusun yaşlanması ve sağ-

Toplam ulusal sosyal giderler üzerindeki yaşlanma etkisi, nüfusu hızla yaşlanan Avrupa'da bile ve hatta fiili düşük emeklilik yaşı hakimiyetine rağmen, ortaya atıldan daha az dramatiktir.



lik yaşı dizisi, 1995'deki gider dizisi ile eşdeğer olacaktır. Bu durum, nisbi ölçülerde alınan "ılımlı tedbir"lerle ortaya çıkabilecek ekonomik sorunların etkilerinin hafifletilebileceğini göstermektedir.

Toplumun yaşlanmaz, ekonomide çeşitli yapısal değişiklikler gerektirdiği gibi, sosyal fayda sistemlerindeki dağıtım sisteminde de değişiklikleri gerektirir. Sosyal sistemlerdeki değişiklikler, eğitim sistemindeki kısılmadan, sağlık sistemindeki değişikliğe, uzun dönem kurumsal kapasite genişletmesinden, özurlu transportuna ve yeniden vasıf kazanmakta ki kolaylıklara kadar, bir dizi değişikliği gerektirmektedir. Sanayi sektörü, hizmet sektörü, yaşlanan nüfusun değişen tüketim yapısına uyum sağlamak zorundadır. Demografik değişikliklerle ortaya çıkan diğer etkilerin bu değişikliklerde payı vardır. Bu değişikliklerin tümü, ek talep yaratacak ve yeni yatırımlar gerektirecektir. Bu değişikliklerin pek çoğu, belirlenen verimlilik çizgisinin biraz altında da olsa, toplam istihdam seviyesini dengede tutmaya yardım edecektir. Dünya piyasalarındaki rekabet, Avrupa ülkeleriyle birlikte, diğer gelişen ülke ve toplumlar için, dünya pazarlarında oldukça kısıtlı olan mamül ve hizmetlerin geliştirilmeleri ve üretilmelerini gerekli kılmaktadır. Böylece, gelecek on yıllarda, emek gücünde meydana gelen böyle bir daralmayı, piyasalar olumlu karşılayacaktır.

Eğer, istihdam seviyesi demografik gelişme, emek piyasalarındaki bazı baskıların azaltılmasına yardım edinceye kadar korunabilirse, analizler, ulusal sosyal gü-

venlik harcamalarını güntümüzdeki düzeyinde veya biraz üzerinde tutabilecek sosyal politika yöntemlerinin olduğunu gösterecektir. Pek çok Avrupa ülke ekonomileri, 1980 ve 1990'lı yıllarda istihdam seviyelerini az miktarlarda da olsa artırmayı başarmışlardır. Çalışma saatlerindeki düşürülmeye rağmen, çalışma saatlerinin hacmi halen, mevcut istihdam seviyeleri üzerindeki olağan baskıları yumuşatmak için diğer bir politik tercihi hatırlatır Bu tercih; mevcut iş hacminin daha fazla kişi tarafından paylaşılması. Bu paylaşımın kişi başına isabet eden harcanabilir gelirin ne kadarını kapsamı gerektiğini tahmin etmek ise, oldukça zor gözükmemektedir.

III. Sonuçlar

Bu çalışma oldukça basit bir modelin analizi niteliğindedir. Fakat, ulusal emeklilik sistemleri gibi, uzun dönem gelişmelerini etkileyen tüm kararlarımız, modellere, beklentilere ve varsayımlara dayandırılmıştır. Sosyal güvenlik sistemlerindeki iddia edilen, kaçınılmaz maliyet patlamaları için önerilen çözüm yolları genellikle oldukça basittir. Burada anahtar soru, Avrupa ekonomik modelinin, yaşlanan toplumların görünürdeki Avrupa sosyal güvenlik modeline tahammül edip edemeyeceğidir. Cevap toplumların, mevcut seviyeyi veya biraz daha düşük düzeydeki istihdam seviyesini sürdürüp sürdüremeyeceklerine bağlıdır. Avrupa ülkelerinin, mevcut istihdam seviyelerini koruyamamaları için herhangi bir sebep gözükmemektedir. Nüfus yaşlanma süreci, ulusal sosyal güvenlik sistemlerinin harcamalarını artıracaktır, fakat; bu olay, hiçbir zaman sosyal güvenlik sistemlerinin varlıklarını devam ettirememeleri için bir tehdit değildir. Varsayımlar, ulusal sosyal güvenlik sistemlerinin maliyetlerinde, etkin ve esnek olmak koşuluyla çeşitli yolların denenebileceğini göstermiştik. Pek çok ülkede sağlık hizmetlerinin maliyetleri düşürülmüş, emeklilik yaşı yükseltilmiş, sigortalardan sağlanan menfaatler gözden geçirilmiş ve bu konuları kapsayan yönetim giderleri de daha verimli bir hale getirilmiştir. Avrupa'daki durum, sistemlerin hiçbir zaman kontrolden çıkmadığını ve her zaman sosyal sorumluluklarını yerine getirdiklerini göstermektedir. Bu görevlerini yerine getirirken, ekonomik yeniden yapılanmaya ilişkin sorumluluklarını da hiçbir zaman gözardı etmediklerini göstermişlerdir.

Bununla birlikte, bu konuda alınacak kararların, gelecekte ekonomilerde gerçekleştirilecek yapısal değişikliklere uygun bir biçimde oluşturulmalarının zorunluluğu kaçınılmaz gözükmemektedir. Herhangi bir yaşlı-nüfus kri-

zi gözükmemekle birlikte, bir istihdam ve sosyal politika değişikliğine olan ihtiyaç oldukça ciddi boyutlardadır. Başka bir sosyal güvenlik sistemini seçmek için, bazı farklı sebepler olabilir. Örneğin, kişisel tasarruflar yolu ile daha fazla kişisel sorumluluk alınarak, toplumsal dayanışma sistemine olan inanç azaltılabilir. Bunlardan bir tanesi, gelecekteki yatırımları hızlandıracak ve dünya çapındaki ekonomik büyümeyi artıracak olan, ek tasarruf ihtiyacıdır. Eğer, bu bir sosyal politika reform hedefi ise, açıkça belirtilmelidir. Yaşlanma, mevcut sosyal güvenlik sistemlerini, sırf onları değişik bir amaca hizmet eden sistemlerle değiştirmek uğruna, onları bozmak ve itibarlarını düşürmek için, bir mazeret olarak kullanılmamalıdır.

"Nüfus ağa"ndaki yapısal değişikliklerle ilgilenenler, popülist bir yaklaşım sosyal güvenlik sisteminde radikal bir değişiklik gerektiğini söyledikleri zaman, kendilerine çok yanlış bir hedef seçmiş olacaklardır.

Kaynakça:

Cichon and Hagemer: Social protection in Europa; Financing and coverage, "Social protection expenditure: A review of macro-economic issues", ILO, Geneva, 1995.

Commission of the European Communities: *Social protection in Europe 1993*, Luxembourg, 1994.

World Bank: *Averting the old-age crisis- Policies to protect the old and promote growth*, Washington, DC 1994

United Nations, Department for Economic and Social Information and Policy Analysis: *World Population Prospects- The 1992 Revision*, New York, 1993.

Notlar:

* Raporun orjinal adı "The ageing debate in social security: barking up the wrong tree?"dir. Türkçe tam bir karşılığı olmadığı için yukarıdaki başlık kullanılmıştır.

1- Bu raporda Wolfgang Scholz, Krzysztof Hagemer ve Clive Bailey'in yorumlarından büyük ölçüde yararlanılmıştır. Kenichi Hirose, kanunu Pal ve Margaret Antosik aktuaria ve teknolojik destek sağlamıştır. Raporun içeriğine ve potansiyel hatalara ait sorumluluk yazara aittir. Burada açıklanan görüşler kişisel olup, O'nun görüşlerinin yansıtmak zorunda değildir.

2- c.t. World Bank: *Averting the old-age crisis Policies to protect the old and promote growth*, Washington DC, 1994.

3- Bir ülkenin ne kadar sosyal güvenlik masrafını karşılayabileceğine ait kesin kurallar bulunmamaktadır. Sosyal güvenlik giderlerinin tahammül limitleri, kesin masraf limit normları tarafından açık bir şekilde tarif edilememektedir. Buna karşılık finansman limitleri her toplumun dayanışma limitleriyle tarif edilmiştir. of. Cichon ve Hagemer: "Sosyal güvenlik giderleri: makro-ekonomik sorunların bir eleştirisi", Avrupa'da sosyal gü-

venlik: Finansman ve kapsam, 110, Geneva 1995.

4- cf. Birleşmiş Milletler: Ekonomik ve sosyal enforsasyon ve politika analizleri bölümü: Dünya nüfus tahminleri- 1992 revizyonu New York.

5- Nisbi olarak düşük de facto emeklilik yaşı, emek piyasasından ayrılmak için malüllük çıkışının yararı veya ön emeklilik düzenlemelerinde olduğu gibi erken emeklilik provizyonlarının bir sonucudur.

6- Avrupa Topluluğu Komisyonu: Avrupa'da 1993 yılında Sosyal Koruma, Luxemburg 1994.

7- Bu analizin amacının gerçekleşmesi için 60 yaş üzerinde olan her kişinin, emeklilik sisteminden bir emekli aylığı aldığı varsayılmıştır. Böylece işgücüne katılımdaki yükselme, (örneğin; gelecekte katkıda bulunanların sayısındaki zımni yükselme) burada gelecekte sistemin sonuçlarından yararlanacakların sayısına etki etmeyecektir.

8- Testlerdeki belirli ölçüler çerçevesinde daha fazla üzerinde durulan sağlık ve aile yardımları toplam ulusal sosyal güvenlik giderlerinin alternatif dağılımları olarak gösterilmiştir. Bu testler, sistemin uzun dönem maliyeti üzerinde, sadece marjinal etkisi olan uygulamalar olarak ifade edilmişlerdir.

Ekolojik Kriz-Meta ve Emek ve Çevre İlişkileri Üzerine Bir Okuma: ÇEVRE BİLİM (*)

Fuat Ercan (**)

Içinde yaşadığımız ve aynı zamanda bir parçası olduğumuz doğanın /yaşam ortamının sürekli tahrip edilmesi, sonunda oldukça farklı çevrelerin ilgisini çekti. BM'in öncülüğünde 1972'de Stockholm'da toplanan "Birleşmiş Milletler Çevre ve İnsan Konferansı" yaşanan yıkım sürecini ele alarak analiz etti ve böylece soruna belirli bir meşruluk kazandırdı. Bu konferans, aynı zamanda sorunun nasıl tanımlanması gerektiği yönündeki metodolojik çerçeveyi de belirlemiş oldu. BM'in çerçevesini çizdiği sonuç metnini Türkiye'de dahil 100'ü aşkın ülke imza koydu. Çevre sorunu ülkemizde her zamanki gibi ancak belirli bir süre sonra, devlet katında ilgi gördü. 1980 Anayasası "çevreyi korumaya ilişkin maddeler içerirken, aynı zamanda çevreyle ilgili bir bakanlık oluşturuldu. Çevre sorunu farklı bilim dallarının ilgisini çektiği oranda, üniversitelerde gerek sosyal bilimlere gerekse doğal bilimlere açısından ilgiye değer bir alan oldu. Çevre Mühendislikleri Bölümü, ya da Çevre Sorunları Ana Bilim Dalı'nda çevre sorunları ele alınmaya başlandı. Çevreye ilişkin gönüllü sivil toplum kuruluşlarında önemli bir artış, çevreci etkinliklere katılmak ise saygınlık kazandırıcı birer işlev görmeye başladı.

Tüm bu gelişmeleri anlamlı bulmakla birlikte, yıkım sürecindeki yaşam ortamının neden ve sonuçlarını anlamaya/açıklamaya ilişkin, daha doğrusu yaşanan dünya ölçeğindeki yıkıma ilişkin eleştirel bütünsel bilgiden uzak olduğumuzu belirtmek istiyorum. Bu vurguyu daha da pekiştirmek için, farklı üniversitelerin çevreye ilişkin derslerinde okutulmak üzere hazırlanan ve ikinci defa basılan ÇEVREBİLİM adlı çalışmayı seçtik. Çalışmanın sunuşunda kitabın yazarları, kitaplarının uyarı ve eleştiriye açık olduğu yönündeki vurguları bu anlamda eleştirel düşüncenin gelişmesi açısından özel bir önem taşıyor.

BM'in çevreye ilişkin analizlerinde açığa çıkan ve daha sonra gerek çevreci analizlerde gerekse yeşil hareketinde so-

runun ele alınışı, son 30 yılda artarak hız kazanan insan ve insanında bir parçası olduğu yaşam ortamının yıkım sürecini tarihsel ve toplumsal karakterde olduğunu göz ardı etmeleridir. Bir adım daha atacak olursak, yaşam ortamının tahrip edilmesini tarihsel ve toplumsal bir çerçevede ele alınsa bile bu yöndeki analizlerin yoğunlaştıkları alan, tüketim alanı oluyor. Bu yönde yapılan bir çok çalışma da olduğu gibi, R.Keleş ve C.Hamamcı'nın çalışması da bu tür bir bakışın ürünü. Kitap başından itibaren çevre sorunun yaşandığı toplumsal tarihsel pratiği adlandırmakta zorluk çekiyor. Ekolojik krizin nedeni bazen, "tüccar ekonomi"sine (sayfa 33) bağlanırken, bazen "endüstriyel devrime" yada "kentleşmeye"(s:39), ya da bazen de "büyüme politikasına" bağlanmakta. Burada neden olarak açıklanan her bir değişken, aslında yaşanan bütünsel sürecin sonuçlarıdır. Yani gerek "tüccar ekonomisi(!)", gerek "kentleşme", gerekse "büyüme politikaları" içinde yaşadığımız kapitalist toplumun işleyiş sürecinde açığa çıkan sonuçlardır. Bu anlamda bütünsel olarak sorgulanması gereken, kapitalizmin işleyiş biçimidir. Kapitalizmin holistik analizi, bize nedenleri göstereceği gibi, empirik verilerin çok daha üst düzeyde işlenmesinin gerekliliğini açığa çıkaracaktır.

Burada insanlığın varoluşundan itibaren yaşadığı çevre ile bir ilişkisi olduğu ve bu ilişkinin çevre üzerinde olumlu yada olumsuz etkileri olduğu yönünde bir itiraz yapılacaktır. Genellikle de böyle bir itiraz yapılmakta. Bu doğru bir itiraz olmakla birlikte, bir başka doğru daha vardır ki, kapitalizm öncesi toplumsal yapılarda üretim ile tüketim, ihtiyaçlarla istekler birbirinden çok fazla ayrılmamıştı. Kapitalist toplum, toplumsal ilişkilerin ontolojik yapılanmasını tepeden tırnağa değiştirmiştir.

"Tüm ürün ve faaliyetlerin çözülüp mübadele değerlerine dönüşmesi, üretimdeki sabit kişisel (tarihi) bağımlılık ilişkilerinin de çözülüp, üreticilerin bütün-taraflar arası bağımlılığına dönüşmesini varsayar.(1) Her bireyin üretimi öteki bütün bireylerin üretimine bağlıdır; bunun gibi ürünün

(*) Ruşen Keleş ve Can Hamamcı (1997) Çevrebilim, İkinci Baskı, İmge Yay., Ankara

(**) Dr. ODTÜ-Şehir ve Bölge Planlama Bölümü Doktora Öğrencisi

üretici bireyin elinde ihtiyaç maddesine dönüşmesi de ötekilerinin tüketimine bağlı hale gelmiştir. Fiyatlar eskidir; mübadele de öyle; ama birincisinin güide artan bir oranda üretim maliyetince belirlenmesi, ikincisinin de giderek tüm üretim ilişkilerine egemen olması ancak burjuva toplumunda yani serbest rekabet toplumunda en ileri anlatımına kavuşur ve sürekli olarak gelişmeye başlar" (Marx, 1979, 227). Süreç, sadece üretilen ürünlerin metaya dönüşmesi ile kalmayıp, hızla topraklarından ve mülkiyet araçlarından koparılan insanların emekleri de değişim sürecinde satılabilen bir metaya dönüşmüştür. Emegün üretim araçlarından koparılması, diğer yandan üretim ile tüketimin birbirinden ayrışması (dissociation), kapitalist toplumda emegün konumunu, değeri yaratan konumunu öne çıkarırken, üretim faaliyetini de birbirinden ayrı özel üretimler halinde organize olmasına neden olmuştur. Böylece "emeğin her ürünü, kapitalizme gelinceye kadar genellikle bir kullanım değeri iken; kapitalist toplumda bu ürün meta halini almıştır. Bu çağ yararlı nesnenin üretimi için harcanan emegün, bu nesnenin nesnel niteliklerinden birisi, yani onun değeri olarak ifade edildiği çağdır" (Marx, 1986, 77).

Sonuç olarak kapitalist toplum kendisini önceleyen toplumda süregelen ekonomik olanın birlikteliğini (sociation) öncelikle meta üretimi dolayımında parçalamış (dissociation) ve böylece üretim birimleri özel mülkiyetin varlığında, emek ile üretim araçlarının birbirinden ayrılmasına, tekil üreticilerin toplumsal olan içinde birbirinden ilişkisiz karar alan birimlere dönüşmesine neden olmuştur. Üretim sürecinde yaratılan değere sahip olmanın belirleyici olduğu bir toplumda ilk ve en önemli etken üretimin sürekli olarak kamçılanmasıdır.(2)

Muazzam meta birikimi üzerinde yükselen bu toplumsal yapının ilk yıkıcı etkisi, doğanın bir parçası olan doğa ile ancak yeniden üretim amacıyla ilişkiye giren emeği doğadan koparmak olmuştur. Emegün metalaşması süreci yaşam ortamına yapılan ilk ve en önemli müdahale olmuştur. Emek metalaştığı ölçüde, kendisinin de bir parçası olduğu doğayı tüketmeye başlamıştır. Doğanın, yaşam çevresinin üretim süreci içinde metalaşan emek tarafından tüketilme hızı, yine emek tarafından yaratılan makinelerin (ölü-emek) varlığında muazzam boyutlara varmıştır. Hiç kuşkusuz yaşam ortamının yok edilme sürecinde belirleyici olan "değer" in yaratıldığı üretim süreci olmakla birlikte, yaratılan değerlerin realizasyonu dolaşım aşamasını gerektirir. Dolaşım aşamasında ise amaçlanan, yaratılan bireysel üretimin sonuçlarının sosyalleşmesidir. Yani yaratılan değeri de içinde taşıyan metanın paraya dönüşmesidir. Bu aşama ise tüketim ile sonuçlanır. Tarihsel gelişim süreci, birbiri üzerinde etkide bulunarak genişleyen üretim, dolaşım ve tüketimin yoğunlaşmasına ve mekansal olarak bu ilişkilerin yayılmasına yol açmıştır. Tüm bu süreç söylene geldiği gibi sadece ekonomik alana ilişkin bir süreç değildir. Ama diğer yandan kapitalist toplumsal mantığın, özü toplumsal olanı ekonomik olan içinde çözülmesinin koşullarını yaratmaktadır. Toplumsal olanın ekonomikleşmesi, yaşam alanının metalaşması-

na yol açar ki, burada insan ve yaşadığı çevrenin gerçekleri değil, kapitalist ekonominin kâr mantığı belirleyicidir. Süreç yeni bir insan psikolojisi, yeni bir insanlar arası ilişki ve ahlakın varlığına neden olduğu ölçüde insanın ontolojik öncüllerini değiştirmiştir (Ercan,1996). Tüm bu süreç insanın toplumsal varlığını tahrip ettiği ölçüde sosyal ilişkileri yeniden kodlama, meşrulaştırma işlevini iktisat disiplini üstlenmiştir. İktisat disiplini, ilişkilerin ve alanların metalaştırılması için gerekli zemini hazırlamada çok önemli işlevler yüklenmiştir. Amaçlarla araçlar arasında en iyi seçimi yapan rasyonel insan, bu anlamda tam anlamıyla yeni bir insanı tanımlarken, değer ile değişim değerinin ayrılması, üretimle tüketimin birbirinden ayrılması yüz yüze ilişkiler yerine artan oranda anonim ilişkilerin belirleyici olmasına neden olmuştur. Her ne kadar kapitalizme ilişkin bu vurgular, bilimsel analizlerin kaba ve çok tekrarlanan modası geçmiş açıklama biçimleri olduğu düşünülse de, bu bir gerçekliktir ve istesek de istemesek de bu gerçekliğin analizlerimize girmesi gerekir.

Bu öncüllerden hareketle çevreye ilişkin yapılacak ilk vurgu, çevre sorunun ontolojik temelini, kapitalist toplumsal ilişkiler olduğunu söylemekten geçiyor. Oysa Çevrebilim kitabında sorunun kapitalizme bağlantısını kurmaktan özellikle kaçınıyor. Kapitalizme ilişkin yapılan bir referansta ise çevreye ilişkin kapitalizmin yıkıcı etkileri kapitalizmin yabancı dönemine ait bir sorun olarak ele alınıyor. Oysa yabancı ya da evcil olsun, kapitalizmi tanımlayan temel değişken, emek ile emegün işleyeceği bir uzantı konumundaki doğanın üretim sürecinin bir girdisi olmasıdır. Bu özellik, kapitalizmin ilk dönemleriyle karşılaştırıldığında günümüzde çok daha önem kazanmıştır. Gelişen teknoloji, artan emegün uzmanlığı, artan tüketim düzeyi, yaşam ortamının tüketilmesini/ tahrip edilmesini muazzam boyutlara varmasına neden olmuştur. Bilineceği gibi kapitalizmin altın yılları olarak kabul edilen 1940'tan 1970'li yıllar, aynı zamanda, hava kirlilik probleminin yoğun olarak kendini hissettirdiği (özellikle 1943 yılında Los Angeles'te), insan yapımı radyoaktif elementlerin (ilk defa savaş dönemi atom bombası projesinde üretildi) arttığı, deterjanın, DDT'nin (1944 yılında ilk defa kullanıldı) sentetik plastiğin kullanıldığı yıllar olmuştur (Luke,1988).

Kapitalist toplumun işleyişi sadece insanın yaşadığı yaşam ortamını yok etmemiş tam tersine insanın, insani özelliklerini de muazzam ölçülerde tahrip etmiştir. Bu noktadan itibaren bu yıkım sürecine karşı Çevrebilim yazarlarının belirttiği gibi "Çevreyi korumanın toplumun temel tercihleri arasında yer alması" oldukça önemli bir açılımı işaret etmekle birlikte, bu açılımın toplumun temel tercihi olarak çevre sorunsalı karşısında duyarlı olmanın yetmeyeceğini belirtmemiz gerekiyor. İnsanların aynı zamanda yaşamın tüm alanlarını metalaştıran süreç ve mekanizmalara karşı da duyarlı olması gerekiyor. Buradan hareketle yazarların (tam olarak anlamlandıramadığımız) tüccar ekonominin değerleri ile kalkınmanın uzlaştırılması gerekliliği yönündeki vurgu burada ele alamayacağımız ölçüde eleştiriyeye açık bir

öneri. Tüccar ekonomî değerleri ile bahsedilen ticari sermayenin değerleri ise, ticari sermayenin toplam sermaye döngüsü içinde üretken ve para sermayesi olmadan yani sermayenin toplam döngüsü olmadan anlamlı olmayacağını belirtmemiz gerekiyor. Diğer yandan eğer sermayenin toplam döngüsü için temel belirleyici olan daha fazla değer ve sermaye birikimi ise, bu belirleyicilikten hareketle yazarların kalkınma süreci ile tüccar ekonomisinin değerlerinin uzlaştırılması gerekliliği yönündeki vurgular gerçekçi olmaktan uzaktır. (s: 33) Kapitalizmin sürekli birikim mantığı ile çevre sorunlarının uzlaşamayacağını belirtmemiz gerekiyor. Bir adım daha atacak olursak ekolojik yıkımın eleştirel analizi için belki de bilimsel olan tavır, sorunu iktisat disiplinin terimleriyle ele alınmamasıdır. Çünkü iktisadın uzmanlık alanı metallerdir, ya da doğal ya da sosyal olanın meta ilişkileri içinde tanımlanmasıdır. Ekolojik çöküşün nedeni bu tanımlama iken, ekolojik bir çözümleme de bu tür çözümlemelerden kaçınılması gerekiyor. Oysa çalışmaya egemen olan anlayış, sorunun iktisadın terminolojisi aracılığıyla analiz edilmesidir. Örnek olarak çevre kirliliği, yaşam ortamını bütünsel olarak tahrip eden bir sorun iken, yazarlar soruna "işçilerin verimliliğini olumsuz yönde etkilemesi" açısından yaklaşıyorlar (s:127). Belki çok daha eleştirilecek olan bir tanımlama (ki bu bir çok çalışma da görüldüğü) çevreye ilişkin unsurları "çevre malı" olarak tanımlanmasıdır. Böylece çevrenin "toplumsal hesaplar sistemi" içine sokulduğunu belirten yazarlar, harcanan kaynakların "gelecekteki avantaj ve dezavantajlarının, bugünkü para değeri üzerinden hesaplanması" önem kazandığını belirtiyorlar. Burada herhalde bu günkü para değerinden bahsedilen para değeri (dizgi hatası ya da iktisada ilişkin bir hata) değil iskonto oranıdır. Bu terminoloji ile, çevre bilimi iktisadın egemenlik alanına sokulduğunu artık kesinlikle söyleyebiliriz. Gerçekten de, bu aşamadan sonra çevre kirlenmesinin marjinal maliyeti, çevre mallarının kullananlara sağladığı yararın ölçülmesi, çevrenin bozulması ile verimliliğin azalması iktisadın egemenliğini gösteren bir kaç örnek. Diğer yandan 1970'lerden sonra belirleyici olan sürdürülebilir kalkınma ile 1940'ların kalkınma anlayışında önemli bir yeri olan dengeli kalkınma modelleri birbirlerini dışlayan kalkınma modelleri olmasına rağmen çalışmada birbirlerinin yerine kullanılan kavramlar olarak kullanılmış.

İktisadın egemenliğinin açığa çıktığı en önemli vurgu ise, "Çevrenin Uluslararası Boyutları" adlı beşinci bölümde açığa çıkıyor. Çevrenin yalnız bireylerin, devletlerin malı olmaktan çıkıp, uluslararası kuruluşların ve uzmanlık kuruluşların temel uğraş ya da malı olduğu belirtilmiştir. Burada çevrenin mülkiyet kategorisi içinde değerlendirilmesi yani varoluş yerine sahip olmanın vurgulanması son zamanlarda iyice belirginleşen ekolojistlerin vurgularının çok fazla dikkate alınmadığını göstermesi açısından vurgulanmaya değer. Son dönem biyo-merkezli analizlerde vurgulandığı üzere "belirleyici olan biriktirme ve sahip olma değil, varolma ve diğer canlı ya da canlı olmayan varoluşlarla bütünleşmedir". Çevreye sahip olma, aynı zamanda insan ile yaşadığı

yaşam ortamı arasında hiyerarşik bir ilişkiyi kabul etmek anlamına geliyor ki, hiyerarşik ilişkinin varlığı ekolojik krizin temel nedenidir. Oysa "varolan bütün şeylerin yaşamak için eşit haklara ve kendilerini varetme hakkına sahip olduğu gerçeğini vurgulama yaşanan süreci anlamamız açısından özel önem taşımakta (Ercan,1997). Bu kavramlaştırma göre; insanın kendisi için varoluşu ile insani olmayanların varoluşu arasında özel ve anlamlı bir birini dışlamayan bir ilişki vardır. Bu anlamda insanlığın, bu zenginliği kendi kısa süreli çıkarları adına yok etmeye hakkı yoktur (Lukke,1988).

Çalışmanın eleştirilmesi gereken bir diğer vurgusu, Dünya Bankası'nın "kentsel çevrenin niteliğinin yükseltilmesi ve doğal çevrenin korunması için yöntemler" geliştirdiği yönündeki vurgudur. Oysa son yıllarda uygulanan neo-liberal yönelimli yapısal uyum politikaları, IMF ve DB'nın belirleyiciliğinde yaşama geçirilmiştir. Yapısal uyum politikalarının borç-ödemeye ilişkin uygulamaları, çevre ülkelerinin ekonomik kaynaklarının büyük ölçüde dışarıya aktarılmasının ötesinde borç ödemeleri için doğal kaynakların hızla imhasına yol açmıştır (Altıvater, 1993, 181 vd).

Çevre bilimi adlı çalışma, çok yüzeyle sorunlar etrafında örgütlendiği için, kapitalizmi tanımlayan temel değişkenlerden biri olan üretim, ve üretimin temel öznesi (nesnesi) emeğin, ekolojik kriz karşısındaki konumunu analiz alanı içinde görmemiştir. Oysa, ekolojik kriz karşısında işçilerin yani emekleri metalaşan kesimlerin ve bu kesimleri temsil eden sendikaların alacağı konumun/konumların özel bir önemi vardır. Ya da şimdiye kadar aldıkları tavır/tavırlar oldukça önemlidir. Kapitalist toplumun temel aktörü olan sermaye kesiminin hareketlerini belirleyen kâr motifi olduğuna göre, ve bu motifin de son zamanlarda neo-liberalizm vurgularıyla uygulamaya sokulan ekonomi-politikalarla önündeki kısıtlamaların kaldırıldığı düşünülecek olunursa, yaşam ortamına karşı bu kesimin duyarlı olmasını beklemek biraz hayalcilik olur. En azından, bu kesimin bu yöndeki bir tavır değişimi varoluşlarının temellerini sarsacak bir tavır değişikliği olacağını peşinen bildirmemiz gerekir. Son zamanlarda sanayiciler ve pazarlamacılar açısından çevreye duyarlılık, tüketicinin çevre duyarlılığını kullanmanın ötesine geçmemiştir. Çok daha da önemlisi çevreye yönelimli politikalar, sermayeler arasında önemli bir rekabet unsuruna dönüşmüştür. Örnek olarak yeşil nokta uygulaması, bir çok Türk üreticinin Avrupa piyasalarında varolan paylarının ellerinden alınmasına yol açmıştır. Diğer yandan kapitalist toplumun, ilk ve en önemli etkisi ile karşılaşarak kendilerinin enerjilerine yabancılaşan işçiler, yıkım sürecinde, insanın doğaya egemen olma aşamasında egemenlik altına alınan önemli bir toplumsal kesim olmuştur. Doğanın metalaşması, emeğin metalaşmasından sonra hız kazanmıştır. Üretim ile tüketim birbirinden ayrılmış, temel ihtiyaçlarının dışında piyasa için/sadece kâr için üretime harcayan işçiler, bu sürecin özneli iken nesneleri haline gelmişlerdir. Yabancılaşma ve hiyerarşik varoluş, biçiminin sorgulanmasında yaban-

çalışan ve disiplin altına alınan emek kategorisi ile yaşam ortamının yok edilmesi arasında bu anlamda çok anlamlı ilişkiler vardır. Bu ilişkilerin açığa çıkarılması ise doğanın tahribatı ile emeğin tahribatını önleme yönündeki ipuçlarını bize sunacaktır. Son zamanlarda moda olan bir deyimle "hepimiz aynı gemide yer alıyoruz", ama bu geminin batmasında en çok emeği geçen kesim hiç kuşkusuz emeği metalaşan ve metalaşan emeği ile yaşam ortamını dönüştüren işçilerdir. Burada sendikaların sermaye ile olan ilişkilerinde belirleyici olan ücrete dayalı mücadele (ya da uzlaşma) anlayışının belirleyici olmasıdır. "Biz işçiler üretken enerjimizi, belirli bir parasal ücret verildiğinde hizmetinize sunabiliriz" gibi bir yönelime sahip bu anlayışın, öncelikle emeğin yabancılaşan, disiplin altına alınan uysal konumunu eleştirme gibi bir çıkış noktası zaten mümkün değildir. Bu yöndeki her çaba, karşı çıkmanın ötesinde sistemin mantığı içinde kalarak karşı çıkma anlamına geliyor. Son dönem kendilerinin de içinde olduğu geminin batışını görmeleri halinde ekolojik kriz belki insanın tarihsel olarak süregelen baskı altında olma konumlarının da tersine çevrilebilmesine olanak sağlayacaktır.

Bu zorunluluk son zamanlarda daha da belirleyici bir hal almıştır. Sermayenin yeniden yapılanma sürecinde, etkinliğini önemli bir şekilde yitiren ücrete bağlı, ekonomimerkezli sendikal anlayışın sermayenin yeniden yapılanmasına karşı alternatif bir çerçeve oluşturmada, ekolojik krizin özel bir önemi var. Öze ilişkin olarak, ekolojik krizin temelinde meta üreten mekanizmanın olduğunu söyledikten sonra, üretim sürecinin özneli iken nesnesi konumuna düşen işçilerin, nesnel konumlarının yıkım sürecinin devam etmesinin en önemli nedeni olduğunu belirtmemiz gerekiyor. İlk olarak ekolojik krizin gündeme gelmesi ile sorunun sadece ekonomik olmadığı, içinde yaşadığımız yaşam ortamının sürekli olarak imhası olduğunu belirtmemiz gerekiyor. Burada sermaye adına da olsa, kendi emeğine yabancılaşmış da olsa, emeğin, emekçilerin sorumluluğu büyüktür. Sorumluluktan kurtuluş, süreci anlamaktan geçer. İkinci olarak, güç kaybeden sendikalar sorumluluklarının bilincine vardıkları an, ekolojik kriz gibi bir soruna el atarak ekonomik sendikacılıktan biraz olsun uzaklaşarak, sosyal sendikacılık diye tanımlanacak bir sendikacılığın ilk adımını atmış olacaklar. Üçüncü ve sonuç olarak, sermayenin aşırı hareketli olduğu, uluslararasılaştığı günümüzde kirli endüstriler hızla gelişmiş kapitalist ülkelerden çevre az gelişmiş ülkelere aktarılmakta. Ekolojik soruna meta-emek ve sosyal yaşam açısından bakan sendikalar açısından bir ölçüde de olsa uluslararası düzeyde bir ittifak olanağı doğacaktır. Bu olanağı kullanmak anlamlı olacaktır. Toplumsal gerçekliğe, yaşanan anın gerçekliğine eleştirel bakmadan yaklaşan ele alışların elde ettikleri bilginin nötr olmadığını söylememiz gerekiyor. Bunun nedeni, araştırmacının bilinçli tercihi olabileceği gibi, araştırmasını sürdürdüğü çalışma ortamının belirlemelerinin de belirleyici olduğunu söylememiz gerekiyor. Sorun ekolojik kriz, yani yaşam ortamının (bu kavramı sadece canlılar için kullanmıyoruz) amansız tahribi olunca, alınan

tavır çok daha önem kazanıyor. Toplumsal ve tarihsel bir varoluş biçimi olarak kapitalizmin yaşam ortamını tahrip etmesi, ya kapitalizmin devamlılığı açısından ele alınır ve pragmatik bir analiz çerçevesi geliştirilir ya da sürecin bütünsel analizi eleştirel bir çerçeve içinde analiz edilir. Farklılaşan bu analizler açısından, sorular ve aranan cevaplar değişiklik gösterir. İlk analiz biçiminde, sorunun özüne inilmeden sadece varolan sorunun sorunu yaratan süreci daha az nasıl etkileyeceği yönünde çok yüzeysel analizler geliştirilir, ikinci analiz biçiminde ise sorun çok daha öze ilişkindir. Bu analiz biçiminde, sorunun nedeni bir varoluş biçiminin sorgulanması ve bu sorgulamanın verdiği olanaklarla birbirine yabancılaştırılan doğa ile canlı varoluş, canlı varoluş ile insan arasındaki ilişkiler yeniden kurgulanır, hiyerarşik yapılanma sorgulanarak gerek doğanın gerekse doğanın bir parçası olan insanın özgürleşmesi yönünde bir açılım sağlar. R.Keleş ve C. Hamamcı çalışmalarında, birinci analiz biçimini kullanırken, ikinci analiz biçimini pek fazla tercih etmediklerini söylememiz gerekiyor. C.Hamamcı, TMMOB'un düzenlediği bir atölye çalışmasında ikinci analiz biçimi için yorumu; "... (Eğer ütopyik bir görüşlere, bu tür beklentilere, ütopyalarda gördüğümüz görüşlere ciddi bir dönüş yapmamamızı da beklemeyelim; azıcık gerçekçi olalım. O zaman, bugünkü durumda nasıl yaşar kalırız, onu sorgulamak gerekir" yönündedir (Hamamcı, 1996, 105). Burada belki en büyük ütopya yaşadığımız gerçekliği belirli bir konumda tutma yönündeki düşüncedir. Yaşanan an, yaşadığımız bu günkü durumda kalma, sermayenin sürekli ve sonsuz yeniden genişleme eğiliminin varlığında mümkün değildir. Bugünkü durumunda kalmak için, doğal kaynakların tahribatının, emeğin tahribatının ve tüketimin durdurulması gerekir. Yaşanan ekolojik krizin önüne geçilmesi için alınacak bu önlemler aslında, kapitalizmin varlık nedenlerini ortadan kaldırma anlamına gelir. Bu ise artık bu günkü durumdan tamamen uzaklaştığımızı gösterir. Sonuç olarak her iki durumda da "bu günkü durumda yaşamak" gibi bir alternatif, ne yazık ki yok.

Kaynakça

- Altvaer, E. (1993) *The Future of The Market: Essay on the Regulation of Money and Nature After the Collapse of 'Actually Existing Socialism'*, Verso, London, Verso, London
- Burkett, P. (1996) "Value, Capital and Nature: Some Ecological Implications of Marx's Critique of Political Economy", *Science and Society*, cilt 60, sayı 4
- Ercan, F. (1996) *Modernizm, Kapitalizm ve Azgelişmişlik*, Sarmal Yayınevi, İstanbul
- Ercan, F. (1997) "Meta Merkezli Gelişme Kavramının Eleştirisinden İnsan ve Biyo-Merkezli Gelişme Kavramının İnşasına", *İktisat*, sayı 366.
- Hamamcı, C. (1996) "Sürdürülebilirlik ve Teknoloji İlişkileri", *Sürdürülebilir Kalkınma Sempozyumu*, TMMOB, Ankara.
- Luke, T. M. (1988) "Deep Ecology", *Telos*, Sayı 76, Summer.
- Marx, K. (1979a) *Grundrisse, Ekonomi Politikin Eleştirisine Katkı*, (çev: S. Nişanyan,) Birikim Yay. İstanbul.
- Marx, K. (1986) *Kapital-I*, (çev: A. Bilgin), Üçüncü Baskı, Sol Yayınları. Ankara

1 Değer, meta ve çevre arası ilişkiler için anlamlı bir çalışma için bak: E. Altvaer (1993, 5. Bölüm)

2 Bu konuda anlamlı bir çalışma için bak: P. Burkett (1996)